



***Berufliche Neuorientierung
als Erfolgsstrategie
in der Transformation***

Vorbemerkung

Die Transformationsagentur Rheinland-Pfalz ist ein Angebot des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung. Sie hat das Ziel, Beschäftigte, Betriebe sowie Bürger/-innen im Wandel der Arbeits- und Lebenswelt zu unterstützen. Mit der Reihe *zukunftsImpuls* greift die Transformationsagentur aktuelle Themen der Transformation auf, ordnet diese fachlich ein und führt verschiedene Perspektiven aus Praxis und Wissenschaft

zusammen. Ziel ist es, den Leser/-innen einen Überblick über den Status quo und die Zukunftsperspektiven in den relevanten Handlungsfeldern der Transformation nahe zu bringen. Nähere Informationen zu diesem und anderen Angeboten der Transformationsagentur unter: transformationsagentur.rlp.de

01. Das Wichtigste in Kürze

- Die Digitalisierung ist ein Treiber von Veränderung. Optimierung und Automatisierung von Prozessen mithilfe von digitalen Instrumenten sorgen dafür, dass sich Tätigkeiten verändern. Einige Kompetenzen verlieren somit an Bedeutung, andere hingegen gewinnen an Relevanz.
- Eine Weiterbildung kann dabei unterstützen, sich im bestehenden Berufsbild weiterzuentwickeln. Berufliche Neuorientierung hingegen geht darüber deutlich hinaus und kann in Zeiten der Transformation völlig neue Perspektiven für Beschäftigte eröffnen.
- Quereinstiege und berufliche Neuorientierung sind mittlerweile weit verbreitet. Zwar können berufliche Neuorientierung überfordernd wirken, allerdings gibt es ein breites Unterstützungsangebot für alle Lebenssituationen.
- In welche Richtung sollte man sich orientieren? Studien geben Hinweise darauf, welche Fähigkeiten in Zukunft wichtig sein könnten. Dazu zählen digitale Grundkompetenzen sowie klassische "Soft Skills".
- Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind stärker gefordert, Quereinsteigenden die Möglichkeit zu bieten, ihr volles Potenzial entfalten zu können. Hierzu bedarf es auch einer Veränderungskultur in den Betrieben.

02. Die digitale Transformation – der neue Jobmotor?

Veränderung ist eine der wenigen Konstanten auf dem Arbeitsmarkt. Seit der Industrialisierung haben Innovationen und technische Neuerungen neue Berufe entstehen lassen. Dafür sind andere Berufsbilder verschwunden. Die Geschwindigkeit dieser Veränderungen war häufig außergewöhnlich hoch und betraf alle Wirtschaftssektoren. So gibt es heute zum Beispiel weder Telefonistinnen noch Fassbinder. Dafür sind viele Berufe entstanden, die vor einigen Jahrzehnten unvorstellbar waren, beispielsweise Tätigkeiten, die auf dem

Internet fußen (z.B. Online-Marketing, IT-Entwicklung oder Social-Media-Management).

Die Debatte darum, ob technologischer Fortschritt eher ein Jobmotor ist oder doch eher Arbeitsplätze ersetzt, ist komplex und wird von Ökonominen und Ökonomen teils kontrovers diskutiert. Im Zentrum der Debatte steht zumeist das sogenannte Substituierungspotenzial. Dabei werden Tätigkeitsanteile von Berufen berechnet, welche nach aktuellem Technikstand theoretisch automatisiert werden könnten.

Eine Analyse zu den möglichen Folgen der Automatisierung in Deutschland zeichnete ein ambivalentes Bild: Zwar wurde bereits 2015 für Deutschland ermittelt, dass 42 Prozent der Beschäftigten in Berufen tätig sind, die eine hohe Automatisierungswahrscheinlichkeit aufweisen, allerdings können aus dieser Feststellung keine unmittelbaren Rückschlüsse auf Beschäftigungseffekte erfolgen.¹ Auch wenn es technologisch möglich ist, bestimmte Tätigkeiten leicht zu automatisieren, bedeutet dies nicht, dass dies geschieht oder eine steigende Arbeitslosigkeit zu erwarten ist. Denn selbst wenn Tätigkeiten automatisiert werden, können Beschäftigte und Betriebe freigeordnete Kapazitäten für andere wertschöpfende Tätigkeiten nutzen.

Eine Prognose des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) ermittelte, dass die Digitalisierung bis 2035 voraussichtlich nur geringe Effekte auf das Gesamtniveau entfalten wird.² Allerdings wird deutlich, dass es regionale und branchenbezogene Unterschiede gibt. So gehen die Forscher davon aus, dass sich insgesamt eine hohe Nachfrage in der Branche „Information und Kommunikation“ entwickelt, wohingegen im verarbeitenden Gewerbe ein deutlicher Rückgang prognostiziert wird.³ Individuelle Prognosen für das Substituierungspotenzial einzelner Berufe hat das IAB im **Job-Futuroomat** aufgearbeitet. Dort

können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sehen, wie hoch der Anteil der leicht automatisierbaren Tätigkeiten in ihrem Beruf ist; je nach Tätigkeitsschwerpunkt innerhalb des eigenen Berufes. Wichtig: Dabei handelt es sich um Modellierungen, die das mögliche Potenzial abbilden und keine Aussage darüber treffen, wie viel sich tatsächlich verändert. Dabei bleiben auch die beeindruckenden Fortschritte, mit denen KI-Anwendungen zuletzt umfassend Einzug in die Arbeits- und Lebenswelt gehalten haben, noch unberücksichtigt.

Während viele Faktoren einen Einfluss auf den Arbeitsmarkt haben, lässt sich jedoch feststellen, dass die Arbeitslosenquote trotz steigender Digitalisierung zwischen 2009 und 2020 kontinuierlich gesunken ist.⁴ Auch danach ist die Arbeitslosenquote trotz der Corona-Pandemie weiterhin stabil. Gerade in dieser, für Beschäftigte guten Ausgangslage, kann eine berufliche Neuorientierung neue Perspektiven schaffen. Ob aus wirtschaftlichen Gründen oder aus einem persönlichen Wunsch heraus – berufliche Neuorientierung kann in einem sicheren und geordneten Rahmen stattfinden.

In diesem **zukunftsImpuls** sollen die Wege zur beruflichen Neuorientierung für alle skizziert werden – unabhängig der individuellen Beweggründe.

03. Berufliche Neuorientierung muss nicht schwer sein!

Die klassische Erwerbsbiografie, nach welcher Personen bis zur Rente im selben Beruf bleiben, ist immer seltener zu finden. Technologische, gesellschaftliche und wirtschaftliche Veränderungen können berufliche Neuorientierung vorantreiben – oder schlicht der persönliche Wunsch nach neuen Herausforderungen, Gehaltssteigerungen oder Selbstverwirklichung. Jedes Jahr wagen zehntausende Menschen den Schritt in eine neue Richtung.

Bereits vor der Corona-Pandemie war dies deutlich: Daten aus dem Jahr 2017 zeigen, dass unter den 3,5 Millionen verbuchten Betriebswechsellern jeder dritte Jobwechsel auf einen anderen Beruf abzielte.⁵ Der Anteil der Menschen, die in einen anderen Berufsbereich wechseln, ist insbesondere in den Fertigungs- sowie den Land-, Forst- und Gartenbauberufen hoch.⁶ Die Wechseldynamik hat sich während der Corona-Pandemie zusätzlich erhöht. Die Tourismus- und

Erholungsbranche verbuchte zum Beispiel Einbrüche bei der Zahl der Bewerbungen bei gleichzeitiger Zunahme von Personen, die sich aus der Branche „wegbewarben“; ähnliches gilt für die Immobilienbranche.⁷

Angesichts des demografischen Wandels sind Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger in vielen Branchen essenziell und werden verstärkt von den Betrieben nachgefragt. So bringen Quereinsteigende wertvolles Erfahrungswissen mit, das sie in einem neuen Kontext einbringen können. In der Pflege zeigt sich beispielsweise, dass die Rekrutierung von Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern in der Praxis positiv wirken kann, um Personalengpässe zu überbrücken und eine qualitative hochwertige Pflege zu gewährleisten.⁸

¹ vgl. Bonin, Holger/ Gregory, Terry/ Zierahn, Ulrich (2015): Kurzxepertise Nr. 57: Übertragung der Studie von Frey/Osborne (2013) auf Deutschland. https://ftp.zew.de/pub/zew-docs/gutachten/Kurzxepertise_BMAS_ZEW2015.pdf

² vgl. Zika, Gerd/ Helmrich, Robert/ Maier, Tobias/ Weber, Enzo/ Wolter, Marc I. (2018): Arbeitsmarkteffekte der Digitalisierung bis 2035: Regionale Branchenstruktur spielt eine wichtige Rolle <https://doku.iab.de/kurzber/2018/kb0918.pdf>

³ ebd.

⁴ vgl. Statistisches Bundesamt (2023): Registrierte Arbeitslose und Arbeitslosenquote nach Gebietsstand <https://www.destatis.de/DE/Themen/Wirtschaft/Konjunkturindikatoren/Lange-Reihen/Arbeitsmarkt/lrarb003ga.html>

⁵ vgl. Roth, Duncan (2019): „Häufigkeit und Struktur von Berufswechseln in Deutschland“ in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 02/19 <https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/download/9831>

⁶ ebd.

⁷ vgl. Bauer, Anja/ Keveloh, Kristin/ Memertino, Mariano/ Weber, Enzo (2020): Wie die Corona-Krise die Suchprozesse am Arbeitsmarkt beeinflusst <https://www.iab-forum.de/wie-die-corona-krise-die-suchprozesse-am-arbeitsmarkt-beeinflusst/>

⁸ Zieher, Jürgen/ Ayan, Türkan (2016): Eine neue Studie untersucht eine bislang vernachlässigte Zielgruppe für die professionelle Pflege; in: Blätter der Wohlfahrtspflege 1/2016 <https://www.nomos-elibrary.de/10.5771/0340-8574-2016-1-23/fachkraeftesicherung-durch-quereinsteiger-jahrgang-163-2016-heft-1?page=1>

Eigene Stärken identifizieren – Individuelle Wege finden

Vor einer beruflichen Neuorientierung steht häufig der Wunsch nach Veränderung. Dieser kann allerdings mit vielen Unklarheiten verbunden sein. Viele Menschen, die einen neuen Weg einschlagen möchten, wissen nicht, welche Möglichkeiten zur Weiterentwicklung ihnen zur Verfügung stehen oder wie sie ihre Stärken in bestimmten Bereichen einsetzen können. Die Bundesagentur für Arbeit kann als erste Anlaufstelle dienen und persönliche Beratung ermöglichen oder mithilfe von Online-Angeboten zur beruflichen Neuorientierung helfen:



Angebote der Bundesagentur für Arbeit zur beruflichen Neuorientierung

Die **Berufsberatung im Erwerbsleben (BBIE)** unterstützt Menschen dabei, Fragen rund um Weiterbildung, Karriereplanung und Berufswechsel zu lösen.

Das Online-Tool **New Plan** bietet Tests, um eigene Stärken sowie passende Entwicklungs- und Weiterbildungsangebote zu finden. Der **Berufe-CHECK** ermöglicht zusätzlich einen Abgleich zwischen den eigenen Fähigkeiten und Interessen und bestimmten Berufen.

Zusätzlich unterstützt der **Arbeitgeber-Service** mit persönlicher Beratung zu Qualifizierung und Fördermöglichkeiten bei der Neuorientierung in Betrieben.

Mehr Informationen zu den Angeboten finden Sie hier: arbeitsagentur.de

Mit den Transformationsbegleiterinnen und -begleitern, einem kostenlosen Beratungsangebot des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung, gibt es in Rheinland-Pfalz für Erwerbstätige die Möglichkeit, im Rahmen eines individuellen Coachings über die Möglichkeiten der eigenen beruflichen Veränderung und Weiterentwicklung auszuloten.

Ann-Katrin Herold (Arbeit und Leben gGmbH) ist Transformationsbegleiterin in Mainz und unterstützt Menschen auf ihrem Weg zur beruflichen Neuorientierung. Im Interview mit der Transformationsagentur beantwortet sie die wesentlichen Fragen, die sich dabei auftun:

Praxisexpertise von Transformationsbegleiterin Ann-Katrin Herold: Auf der Suche mit dem/der Coachee – Wie möchte ich in Zukunft arbeiten?

Wann ist eine berufliche Neuorientierung sinnvoll?

Das ist sehr individuell. Anlässe im Coaching sind:

- Suche nach sinnstiftender Beschäftigung;
- mangelnde (empfundene) Wertschätzung;

- Wunsch nach persönlicher Weiterentwicklung;
- Unzufriedenheit mit dem Arbeitgeber, die im vorhandenen Unternehmen, nicht möglich oder gewünscht ist/ Konflikte am Arbeitsplatz;
- strukturelle Veränderungen im Unternehmen (inkl. Stellenabbau oder Umstrukturierungen).
- bessere Verdienstmöglichkeiten;

Die Neuorientierung wird oft erst begonnen, wenn der Leidensdruck bzw. der Umstrukturierungsdruck hoch genug ist und/oder wenn erste Ideen für eine neue sinnvolle Beschäftigung angedacht sind.

Welche sind die größten Hürden bei der beruflichen Neuorientierung?

Den meisten Menschen fällt es schwer ...

- ... die eigenen Kompetenzen gut einzuschätzen. Diese Fähigkeiten formulieren zu können, selber die Sicherheit zu empfinden, was man wirklich kann und wie dies in andere Jobs passt, stellt oft eine Herausforderung dar.
- ... Mut zur Veränderung zu haben. Starkes Sicherheitsbestreben oder auch persönlich schwierige wirtschaftliche Situationen stehen einer Veränderung verständlicherweise im Weg.
- ... Ideen zu entwickeln, auf welche ganz andere Stelle man sich bewerben kann. Oft ist der Blick verengt, die Coachees sehen kaum oder keine Optionen oder einfach zu wenige. Der Blick über den Tellerrand fällt teilweise schwer.
- ... ein neues Profil von sich zu entwickeln, das klar, übersichtlich und aussagekräftig ist und zu möglichen neuen Stellen passt.
- ... Klarheit darüber zu entwickeln, was man sich inhaltlich wirklich wünscht, welche Position angestrebt wird, wie der Arbeitsort sein soll. Man sollte sich die Frage stellen: Was sind die notwendigen Bedingungen, damit ich gut arbeiten kann? Oder auch: Was soll nicht passieren?

Welche grundsätzlichen Schritte sollten Menschen beachten, die neue berufliche Wege einschlagen wollen?

1. Kompetenzen sehen und wirklich spüren, dass diese vorhanden sind;
2. Ziele und Zielvorstellungen entwickeln;
3. Optionen erweitern, den Blick weiten (und nicht sofort verwerfen oder entscheiden);
4. Veränderungsbereitschaft ausloten und eigene Grenzen ernst nehmen;
5. Schritte der Umsetzung planen und ggf. im Coaching besprechen, was bereits gelungen ist und welche ersten Schritte erprobt wurden.

Auch Rita Schawer (Dienstleistungszentrum Handwerk) ist Transformationsbegleiterin und empfiehlt insbesondere für die Anfangsphase der Neuorientierung eine intensive Reflexion der eigenen Stärken und Schwächen. Gerade zu Beginn einer Orientierung sei dies entscheidend. Es wird deutlich, dass Unsicherheit und anfängliche Orientierungslosigkeit durchaus normale Empfindungen zu Beginn der beruflichen Neuorientierung sein können, diese allerdings mit einem strukturierten Vorgehen abgebaut werden können.

Praxisexpertise von Transformationsbegleiterin Rita Schawer: Zukunft mit Fahrplan - Wie starte ich in die berufliche Neuorientierung?

Der Prozess der beruflichen Neuorientierung gleicht einer Reise. Stellen Sie sich vor, Sie möchten verreisen. In den meisten Fällen fahren Sie nicht einfach an den Bahnhof und steigen in einen x-beliebigen Zug ein. Für die berufliche Neuorientierung bedarf es genauso einer guten Vorbereitung, wie für eine Reise. Das Hauptanliegen in der Planung ist wohl, das passende Ziel zu finden. Danach wird der Weg ausgewählt. Doch wie findet man das passende Ziel?

Der Startpunkt einer beruflichen Neuorientierung sollte immer eine Selbstbetrachtung sein. Denn nur, wenn ich weiß, wo und womit ich starte, kann ich den richtigen Fahrplan herausfinden. Ähnlich wie bei einer Reise: Ich schaue, welche Wünsche und Vorlieben ich habe. Außerdem sind meine Fähigkeiten ein wichtiger Aspekt. Wenn ich einen Wanderurlaub in den Bergen plane, aber bisher nie mehr als zwei Kilometer im Flachland gelaufen bin, muss ich mich im Vorhinein erst einmal gut vorbereiten. Oder mir ein anderes Ziel suchen.

Analyse der eigenen Stärken und Schwächen

Für viele ist es jedoch gar nicht so einfach, herauszufinden, welche Fähigkeiten man für einen neuen Schritt mitbringt. Hier kann es helfen, ein strukturierendes Werkzeug an der Hand zu haben. Beispielsweise kann man auf den Internetseiten der Agentur für Arbeit das Online-Tool „New Plan“ finden. Hier kann man sich selbst testen, sich inspirieren lassen und passende Angebote für den Neustart finden. Auch ein Coach kann helfen, die eigenen Wünsche und Vorlieben, Stärken und Schwächen zu beleuchten und für die Zielfindung zu nutzen. Wenn ich mir im Klaren darüber bin, was ich will und auch, was ich nicht will, gilt es, den passenden Beruf sowie den passenden Arbeitgeber zu suchen.

In meiner Laufbahn als Coach und Transformationsbegleiterin habe ich immer wieder erlebt, wie Menschen vom Regen in die Traufe gekommen sind, bei dem Versuch, sich beruflich neu aufzustellen.

Sie haben also tatsächlich einfach den nächstbesten Zug genommen, um von einem Ort wegzukommen, ohne dabei daran zu denken, wo sie genau hinwollen. Dabei suchen viele in den gängigen Jobportalen nach Berufsbezeichnungen, die ihnen bekannt sind und die ihrer derzeitigen Ausbildung entsprechen. Um jedoch an ein neues Ziel zu gelangen, ist es hilfreich, eine andere Strategie zu fahren. Beispielsweise kann ich in den Jobportalen nach Stichworten suchen. Wenn ich mir meiner Fähigkeiten und Eigenschaften bewusst bin, oder besondere Fertigkeiten besitze, dann kann ich mir eher auch unbekanntere Berufe erschließen.

Erste Schritte der Neuorientierung

Nehmen wir als Beispiel eine meiner Teilnehmerinnen. Sie ist gelernte Bankkauffrau und hat auch in diesem Beruf jahrelang erfolgreich gearbeitet. Bis der Vertriebsdruck zu groß wurde. Sie suchte sich eine Stelle in der Verwaltung eines Pflegeheims. Leider wurden ihre Erwartungen dort nicht erfüllt und sie wechselte in die öffentliche Verwaltung. Die Rahmenbedingungen schienen gut: Das Gehalt war verhältnismäßig hoch, es gab eine sehr gute Homeoffice-Regelung und die Aufgaben entsprachen ihren Fähigkeiten. Doch all dies täuschte nicht darüber hinweg, dass ihre Bedürfnisse, die Arbeit selbst zu gestalten, sich weiterzuentwickeln und andere Menschen zu befähigen, völlig untergraben wurden.

Durch das Coaching wurde die Teilnehmerin sich darüber bewusst, dass diese Bedürfnisse für sie essenziell sind und dass sie zukünftige Arbeitgeber in dieser Hinsicht besser prüfen sollte. Es stellte sich auch heraus, dass sie sich mehr in Richtung Human Resources/Personalentwicklung orientieren möchte, um dort gezielt ihre Fähigkeit, andere Menschen zu befähigen, einsetzen zu können. Dafür habe ich ihr passende Weiterbildungsangebote vorgeschlagen, um ihre vorhandenen Fähigkeiten auszubauen und für potenzielle zukünftige Arbeitgeber noch sichtbarer in ihrem Lebenslauf zu machen. In der Beratung ging es dabei auch darum, zu erkennen, was bisher schiefgelaufen ist und welche Konsequenzen daraus für die Suche nach einer neuen Stelle resultieren. Ergänzend zum Coaching nutzte sie dann das Online-Tool New Plan, um sich ihrer Fähigkeiten besser bewusst zu werden und auch, um neue Ideen zu generieren; zum Beispiel werden dort Vorschläge gemacht, welche Berufe andere Menschen mit der gleichen Ausbildung später ausüben.

Der Stifterverband hat 2021 in Kooperation mit der Unternehmensberatung McKinsey „Future Skills“ erhoben, welche Fähigkeiten in Zukunft aus Sicht von Unternehmen und öffentlichen Behörden wichtig sein werden.

Die 21 ermittelten Kompetenzen basieren auf einer Befragung von 500 Organisationen und sind in vier Bereich unterteilt.⁹

Technologische Kompetenz

- Data Analytics & Künstliche Intelligenz
- Softwareentwicklung
- Nutzerzentriertes Design
- IT-Architektur
- Hardware-/Robotikentwicklung
- Quantencomputing

Digitale Schlüsselkompetenzen

- Digital Literacy
(Grundlegendes Verständnis des digitalen Raums
– Datenschutz, Softwarekenntnis, Sicherheit)
- Digital Ethics
(Hinterfragen digitaler Informationen und
Wirkung auf das eigene Handeln)
- Digitale Kollaboration
- Digital Learning
(Verständnis, Einordnung und Deutung diverser
Online-Quellen; Fähigkeit zum Wissensaufbau
durch digitale Instrumente)
- Agiles Arbeiten

Klassische Kompetenzen

- Lösungsfähigkeit
- Kreativität
- Unternehmerisches Handeln &
Eigeninitiative
- Interkulturelle Kommunikation
- Resilienz

Transformative Kompetenzen

- Urteilsfähigkeit
- Innovationskompetenz
- Missionsorientierung
- Veränderungskompetenz
- Dialog- und Konfliktfähigkeit

⁹ vgl. Stifterverband (2021): Future Skills 2021: 21 Kompetenzen für eine Welt im Wandel, Diskussionspapier Nr. 3 <https://www.stifterverband.org/download/file/fid/10547>

Wichtig ist hierbei zu beachten, dass insbesondere die technologischen Kompetenzen für Spezialistinnen und Spezialisten der Branche Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) identifiziert wurden. Die digitalen Schlüsselkompetenzen sowie die klassischen und transformativen Kompetenzen hingegen werden hingegen branchen- und berufsübergreifend zunehmend wichtiger.

Die **Technische Hochschule Nürnberg** untersuchte bereits 2017 unter Leitung von Prof. Dr. Yasmin Mei-Yee Weiß, welche Kompetenzen im digitalen Zeitalter erfolgskritisch sind – diese bezeichnet sie als „**Future Hot Skills**“.¹⁰ Dafür wurden Interviews mit 60 Expert/-innen aus Wirtschaft und Wissenschaft durchgeführt. Die deutliche Mehrheit von ihnen (85 Prozent) sah zum Befragungszeitraum einen (sehr) hohen Veränderungsbedarf bei den Kompetenzen von Beschäftigten und Führungskräften. Die „Future Hot Skills“ sind dadurch gekennzeichnet, dass sie von hoher zukünftiger Bedeutung und gleichzeitig in knappem Maß am Arbeitsmarkt vorhanden sind.

Dazu zählen „insbesondere analytische Kompetenzen zum zielgerichteten Umgang mit Big Data, übergreifendes technologisches Verständnis, Kompetenzen zum zielgerichteten Umgang in der Mensch-Maschine-Interaktion, übergreifende IT-Kompetenzen, Kompetenzen zum zielgerichteten Umgang mit künstlicher Intelligenz, IT-Security-Kompetenzen, Fähigkeiten zur interdisziplinären Zusammenarbeit, Kreativitäts- und Innovationskompetenz sowie Flexibilität und Anpassungsfähigkeit.“¹¹

Im Gegensatz dazu stehen die „Risky Skills“, die an Bedeutung verlieren werden, aber auf dem Arbeitsmarkt häufig verfügbar sind. Dazu gehören „repetitive Aufgaben nach Standardvorgaben [...] sowie Kompetenzen, die bei nicht-strategischen, nicht-kreativen und nicht-emotionalen Aufgabengebieten eingesetzt werden“.¹²

Beide Studien deuten darauf hin, dass eine Affinität für digitale Arbeitsweisen und sowie ein grundlegendes Technologieverständnis in zunehmend mehr Berufen erforderlich werden. Dies bedeutet nicht, dass nur IKT-Spezialistinnen und Spezialisten künftig gesucht werden, aber dass ein Umgang mit digitalen Technologien oder Maschinen in diversen Arbeitssituationen erforderlich werden kann.

Vielseitige Förderangebote unterstützen die berufliche Neuorientierung

Unabhängig von den Hintergründen und Umständen – berufliche Neuorientierung ist mittlerweile weit verbreitet und eröffnet Menschen neue Perspektiven. Oft sind Bildungsangebote der Schlüssel für diese Form der beruflichen Veränderung. Grundsätzlich lässt sich zwischen drei Typen der beruflichen Weiterbildung differenzieren: Bei der Anpassungsfortbildung handelt es sich um Zusatzqualifizierung im Rahmen des erlernten Berufs. Eine Aufstiegsqualifizierung ermöglicht die vertikale berufliche Weiterentwicklung ausgehend vom erlernten Beruf, z.B. die Meister-Ausbildung. Bei der beruflichen Umschulung handelt

es sich um eine berufliche Qualifizierung in ein neues Berufsfeld.

Zusätzlich besteht ein breites Angebot, um Schulabschlüsse – auch berufsbegleitend – nachzuholen, ein (Fach-) Hochschulstudium zu absolvieren, eine Zweitausbildung aufzunehmen oder mithilfe von modularen Teilqualifikationen Zugang zu neuen Berufsfeldern zu erhalten. Es gibt für jede Lebenssituation und Qualifikationsstufe passende Angebote, um sich weiterzuentwickeln. Das Bildungssystem in Deutschland ist von einer hohen Durchlässigkeit gekennzeichnet.

Für Arbeitslose oder Personen, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind, besteht die Möglichkeit der finanziellen Unterstützung durch die Bundesagentur für Arbeit. Der **Bildungsgutschein** kann beispielsweise für Umschulungen oder dem Nachholen von Berufsabschlüssen genutzt werden.

Die Initiative „**Zukunftsstarter**“ fördert beispielsweise Umschulungen für junge Erwachsene im Alter von 25 bis 35 Jahren, die einen Berufsabschluss erwerben möchten und bisher noch keinen beruflichen Abschluss erworben haben oder seit mindestens vier Jahren nicht mehr im erlernten Beruf arbeiten.

Passt eine mehrjährige Umschulung nicht in die persönliche Lebenssituation, können **berufsanschlussfähige Teilqualifizierungen** ein passender Weg zur beruflichen Umorientierung sein. Teilqualifizierungen sind Weiterbildungsmaßnahmen, bei denen Lerninhalte anerkannter Ausbildungsberufe in Modulen vermittelt werden. Nach Abschluss eines Moduls erhalten die Teilnehmenden ein entsprechendes Zertifikat. Werden alle Module eines Ausbildungsberufes abgeschlossen, kann eine Externenprüfung bei der zuständigen Kammer abgelegt werden. Teilqualifikationen können über die Bundesagentur für Arbeit gefördert werden.

Das **ESF+-Förderprogramm QualiScheck** des Landes Rheinland-Pfalz bietet finanzielle Unterstützung für kürzere berufsbezogene Weiterbildungen.

Für Menschen, die innerhalb ihres Berufsfeldes vertikal aufsteigen wollen, besteht die Option, das **Aufstiegs-BAföG** in Anspruch zu nehmen. Dabei werden über 700 Fortbildungsabschlüsse wie Meister/-in, Fachwirt/-in, Techniker/-in, Erzieher/-in oder Betriebswirt/-in gefördert.

¹⁰ vgl. Prof. Dr. Yasmin Mei-Yee Weiß (2017): „Erfolgskritische Kompetenzen im digitalen Zeitalter: Was sind die „Future Hot Skills?““ In: Sonderdruck / Schriftenreihe der Georg-Simon-Ohm-Hochschule, Nürnberg; 67 https://www.th-nuernberg.de/fileadmin/abteilungen/kom/kom_docs/Sonderdrucke/67_Wei%C3%9F.pdf

¹¹ ebd.

¹² ebd.

04. Veränderungskultur in Betrieben stärken

Die berufliche Neuorientierung in der Transformation der Arbeitswelt geht Hand in Hand mit Betrieben, die ihrerseits die Transformation für sich gestalten. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die sich beruflich verändern, sind auf Arbeitgeber angewiesen, die ihnen Chancen geben, die in ihre Weiterentwicklung investieren und die mit Verständnis auf den individuellen Werdegang reagieren. Im Gegenzug haben diese Beschäftigten häufig einen interdisziplinären Blick und bringen eine breite Vorerfahrung mit. Zusätzlich verfügen Personen, die einen beruflichen Neuanfang gewagt haben, über eine besondere intrinsische Motivation und haben durch den Richtungswechsel Flexibilität und Lernwilligkeit bewiesen.

Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer, Führungskräfte und Personalverantwortliche, die das für sich erkannt

haben, setzen auf Bewerbungssysteme, die Menschen mit wenig Berufserfahrung in dem spezifischen Berufsfeld nicht von vornherein rausfiltern. Gleichzeitig investieren sie ggf. mehr Zeit in die Einarbeitung von Quereinsteigenden und honorieren lebenslanges Lernen.

Die Bereitschaft zur Flexibilität und Veränderung gilt somit nicht nur für diejenigen, die sich beruflich verändern wollen oder müssen, sondern auch für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, welche die Rahmenbedingungen dafür setzen. Arbeitgeber können bestehenden Arbeits- und Fachkräfte auch innerhalb eines Unternehmens gezielt weiterentwickeln und ihnen so neue berufliche Perspektiven eröffnen. Mehr Informationen hierzu finden sich im [zukunftsImpuls „Neue Wege zur strategischen Fachkräftesicherung“](#).

IMPRESSUM



Herausgeber

Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung des Landes Rheinland-Pfalz

Bauhofstr. 9
55116 Mainz
Tel.: 06131 / 16-2377

Inhaltlich verantwortlich (i.S.d.P.)


Esther Höfler
Pressesprecherin
E-Mail: Esther.Hoefler@mastd.rlp.de

Autor/-innen

Alice Greschkow und Kristina Stegner

KONTAKT

Geschäftsstelle Transformationsagentur

 06131 / 16-6161

 info@transformationsagentur-rlp.de

 www.transformationsagentur.rlp.de

#transformRLP