

Schöne neue Arbeitswelt – Veränderungen und zukünftige Entwicklungen in der Arbeitswelt und damit verbundene gesellschaftliche Folgen

Brave New Working-World

Christoph Kabas

Zusammenfassung

Die Arbeitswelt befindet sich derzeit in einem grundlegenden Wandlungsprozess (Change Management, Diversity Management). Projektmanagement wird zum neuen Arbeitsparadigma und psychische Leistungsfähigkeit (Psychoarbeit) zur zentralen Ressource. Die Grenzen zwischen Arbeits- und Familienleben werden zunehmend durchlässiger (Work-Life-Balance) und atypische Berufsbiographien zur Norm. Chancen (Mobilität) und Risiken (Präkarisierung, neue Unterschicht) in diesem Wandlungsprozess hängen wesentlich von Ausbildungsniveau, Schlüsselqualifikationen, Mobilität und der Fähigkeit und Möglichkeit zu lebenslangem Lernen ab. Von dem/der Einzelnen wird mehr Selbstverantwortung und Eigeninitiative erwartet. Die Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft birgt für gut ausgebildete ArbeitnehmerInnen viele Chancen (War for Talents). Unternehmen versuchen langfristig, angesichts der soziodemografischen Entwicklung und sich wandelnder Mitarbeiterloyalität, MitarbeiterInnen über Beteiligungsmodelle zu binden.

Abstract

Working environment is in a fundamental change process (change management, diversity management). Project management seems to be the new work paradigm. Psychological fitness is a future central resource. The boundaries between work and private life become more and more permeable (work-life balance). Former atypical work biografies become normal. Chances (mobility) and risk (new underclass) in this change process depend on the level of education, key qualifications, mobility and ability and a chance to lifelong learning. More self-responsibility and one's own initiative is expected from the single employee. Knowledge and service society hold good chances for well educated employees (war for talents). Facing the sociodemographic changes and the changing loyalty of employees, organizations try to increase commitment by participation models.

Die folgende Analyse beruht auf einer persönlichen Einschätzung aktueller Veränderungen und zukünftige Entwicklungen in der Arbeitswelt und damit verbundener gesellschaftlicher Folgen. Manche der ausgewählten Entwicklungen verstärken sich, wie zum Beispiel die Entwicklung hin zu einer Wissensgesellschaft und Dienstleistungsgesellschaft. Wiederum andere Phänomene sind (scheinbar) gegenläufig, wie die zunehmende Präkarisierung und gleichzeitige Erhöhung der Mitarbeiterbeteiligung. Das Auftreten von gegenläufigen Prozessen wird aber für einen grundlegenden Veränderungsprozess als durchaus typisch gesehen. Eine genaue Entwicklung, welcher Prozess sich wann durchsetzt, wird erst die Zukunft zeigen.

1. Dienstleistungsgesellschaft

In den letzten fünfzig Jahren hat sich die Arbeitswelt stark verändert. In den 1950ern waren in Österreich die meisten Beschäftigten in der Industrie tätig (50 %); weitere 20 % in der Landwirtschaft und 30 % im Dienstleistungsbereich. Die Beschäftigten im Sektor Landwirtschaft sind in den letzten fünfzig Jahren um 14 % zurückgegangen; die Beschäftigten in der Industrie um 20 %; alles zu Gunsten der Dienstleistungsbranche.

Tab. 1:

Sektor	1950	2000
Landwirtschaft	20 %	6 %
Industrie	50 %	30 %
Dienstleistung	30 %	64 %

Im Dienstleistungsbereich sind derzeit zwei Drittel aller Beschäftigten tätig und durch die Technisierung in Industrie und Landwirtschaft wird die Dienstleistungsbranche weiter wachsen.

Was heißt es im Dienstleistungsbereich tätig zu sein? Was kennzeichnet Tätigkeiten und Produkte der Dienstleistungsbranche?

In Industrie und Landwirtschaft steht die körperliche Arbeit im Vordergrund. Bei Dienstleistungen sind primär psychische Funktionen gefordert und Produkte sind meist das Ergebnis psychischer Leistungen (Planung, Wissen,