

There´s no glory in prevention

Interessengruppen und antizipative Strukturpolitik

Dr. Jörg Weingarten

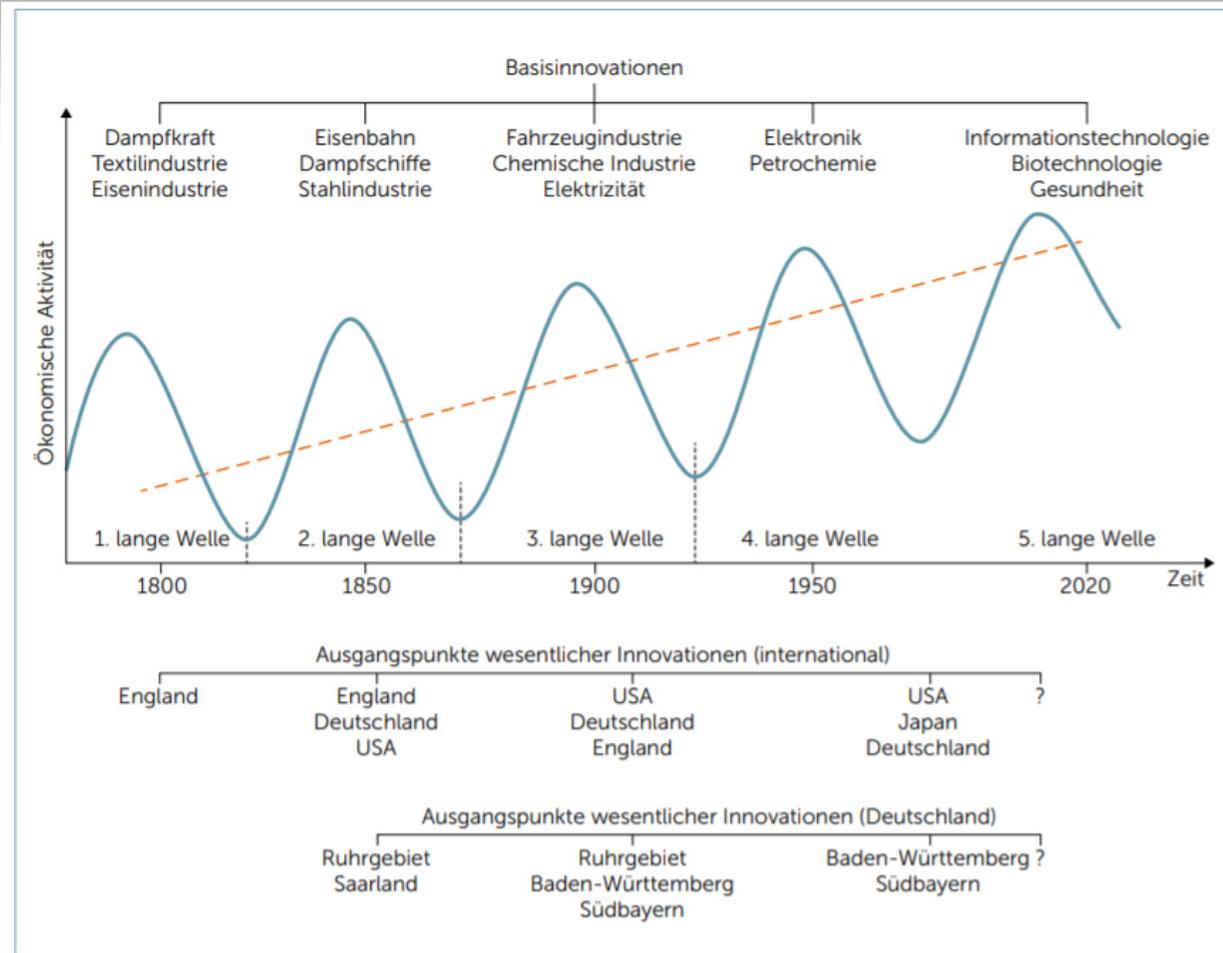
Evangelische Akademie, Loccum – 06/07 Oktober 2020

There´s no glory in prevention

„Die Frage ist, ob wir versuchen, industrielle Wandlungsprozesse voranzusehen und selbst Initiative zu ergreifen, um sie zu bewältigen oder ob wir später, wenn wir vor vollendete Tatsachen stehen, nur noch reagieren“

Judith Kriton-Darling 2006

There's no glory in prevention



FARHAUER & KRÖLL 2013: 281

There´s no glory in prevention

- Antizipation bedeutet, dass Akteure Ereignisse aufgrund eigener Einschätzungen und Erfahrungen erwarten oder auf der Basis von Informationen, mit einer bestimmten Entwicklung rechnen können.
- Chance, schnell auf anstehende Veränderungen zu reagieren und die potentielle Entwicklung für die eigene Institution zu nutzen.
- Gleichzeitig kann die Fähigkeit entwickelt werden, zukünftigen Herausforderungen zu begegnen und sie zu bewältigen. (Lerneffekte, Erfahrungswissen)

There´s no glory in prevention

- Antizipation des industriellen bzw. regionalen Wandels aus wissenschaftstheoretischer Sicht nicht möglich. Möglich sind „*bedingte Prognosen*“, die Aussagen zulassen, dass bestimmte Ereignisse eintreten, wenn eine Reihe von Voraussetzungen erfüllt sind. (MEYER-KRAHMER)

There´s no glory in prevention

Spannungsfelder	
Unternehmen	Frage von Zukunftstechnologien / Marktausrichtung / Investitionstätigkeit „First Mover – First Looser“? Fachkräfteentwicklung / Qualifizierung Veränderungen in Wertschöpfungsstufen Ankündigung betrieblicher Restrukturierungen - Faktor Zeit = Unsicherheit / sorgt für Unruhe im Betrieb
Gewerkschaften	Kampf um den Erhalt von Arbeitsplätze in bestehenden Branchen und Betrieben Gestaltung des strukturellen Wandels
Politik	industriepolitische Schwerpunktsetzung Innovationsförderung (Stichwort Wasserstoff) Ausrichtung der Strukturfonds

There´s no glory in prevention

- **Fragen der Qualifizierung I**
- **Kurzarbeit:** Zur Förderung der Weiterbildung in der Kurzarbeit stehen die Fördermöglichkeiten des Qualifizierungschancengesetzes zur Verfügung.
- Derzeit sind die Anreize für die Betriebe gering. Hoher bürokratischer Aufwand bei der Planung und Umsetzung von kurzfristig greifenden Weiterbildungsmaßnahmen
- Weiterbildungspläne und strategische Personalentwicklung gerade in KMU vielfach nicht vorhanden.
- Zeitnahe Analysen betrieblicher Weiterbildungsbedarfe, Entwicklung betrieblicher Weiterbildungslösungen und Umsetzung bis zur Konzipierung digitaler Bildungskonzepte erforderlich.

There´s no glory in prevention

- **Fragen der Qualifizierung II**
- **Transformative Fragenzeichen** – Wohin geht die Reise in denen von der Transformation betroffenen Regionen und Belegschaften?
- Zeitachsen für erfolgreiche Neuansiedlungen?
- Mismatch der Qualifikationsprofile?
- Begleitend zu der Förderung von Ansiedlungsprojekten, sollten Modellvorhaben für die Qualifizierung von Beschäftigten auf den unterschiedlichen Kompetenzstufen gefördert werden

There´s no glory in prevention

Damit die Antizipation des Wandels erfolgreich sein kann, braucht es

- Dialog und Partnerschaft über Interessensgrenzen hinweg (Politik, Wissenschaft, Verbände, Gewerkschaften)
- Erfahrungswissen und Engagement im Umgang mit industriellen und territorialen Wandlungsprozessen
- Gemeinsamer Wille im Wandlungsprozess (Stichwort KWSSB)
- Gemeinsame Diagnosen („shared diagnosis“), um frühzeitig zu gestalten (z.B. Energeriewende) und auch

sozialverträgliche Maßnahmen zur Abfederung von
negativen Konsequenzen von Wandlungs- und

There´s no glory in prevention

- „Bei der Präventionsmedizin geht es darum, individuelle Risikofaktoren des Menschen (genetische Prädisposition/familiäre Belastung, individuelle Lebensweise und Lebensumstände etc.) zu analysieren, um gesundheitskonformes Verhalten zu fördern“
- Bei der Antizipation und präventivem Strukturwandel geht es darum, Chancen und Risiken von Veränderungstreibern zu erkennen und Arbeit und Wirtschaft im Veränderungsprozess zu gestalten/zu stärken. (für uns heißt das: sozial, ökologisch und fair)

„Stark im Wandel“

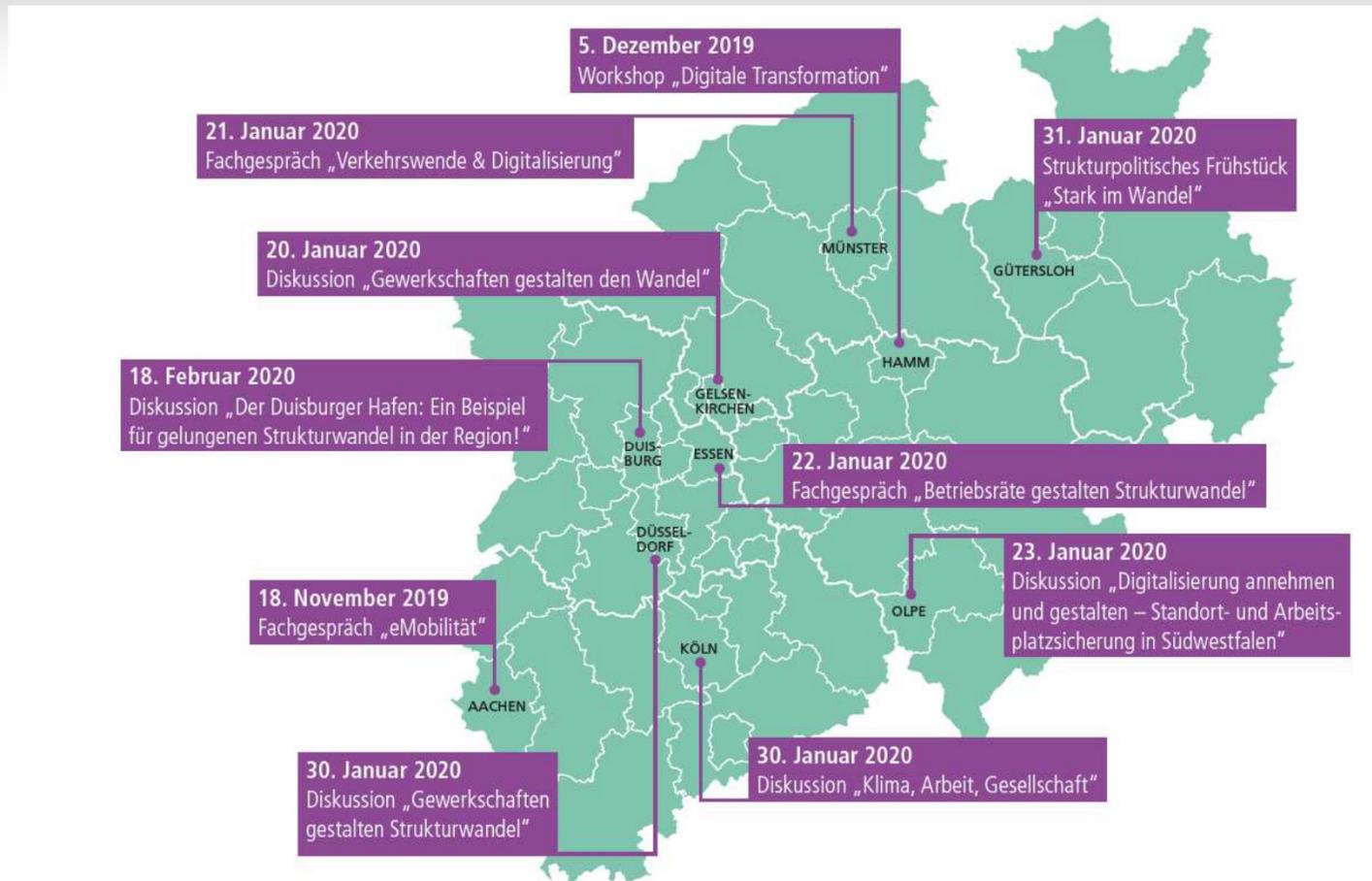
NRW **DGB**

NRW **DGB**

STARK IM
WANDEL

SOZIAL. ÖKOLOGISCH. FAIR.

„Stark im Wandel“



- Gute Arbeit und Wertschöpfung in Industrie, Dienstleistung und Handwerk gewährleisten
- Investieren in eine nachhaltige Zukunft.
- Bezahlbare Energie für die Wirtschaft und die Bürgerinnen und Bürger sichern
- Bildung und Qualifizierung in Zeiten des Strukturwandels und der Digitalisierung stärken
- Wandel wird nur gemeinsam gelingen: Beteiligung der Sozialpartner

Auf in die Diskussion



Quelle: Stiftung Arbeit und Umwelt 2019

Kontakt Daten:

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt:

Dr. Jörg Weingarten
DGB Bezirk NRW
Abt. Industrie- und Strukturpolitik, Digitalisierung
Friedrich-Ebert-Str. 34-38
40210 Düsseldorf
Tel. (0211) 3683-145
Joerg.Weingarten@dgb.de