



Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen in den personenbezogenen Dienstleistungen

4-Stufen-Modell zur Früherkennung

► Angesichts des beschleunigten organisatorischen, technischen und strukturellen Wandels beim Übergang von der Industrie- in eine Dienstleistungsgesellschaft müssen Informationen über Veränderungen in den Qualifikationsanforderungen möglichst zeitnah zum aktuellen Qualifikationsbedarf für eine dauerhafte und ständige Modernisierung der Aus- und Weiterbildungsberufe bereitgestellt werden. Insbesondere für neu entstehende Tätigkeitsbereiche und Beschäftigungsfelder des Arbeitsmarktes, die (noch) nicht über die BBiG/HwO-typischen Verbands- und Interessenvertretungsstrukturen verfügen, fehlt es an kontinuierlichen, regulierten und frühzeitigen Informationen zu beschäftigungsrelevanten beruflichen Entwicklungsprozessen. Hier setzt eine der Früherkennungsstudien des Bundesinstituts für Berufsbildung an.

Personenbezogene Dienstleistungen zählen zu den wachstumsintensiven früherkennungsrelevanten Zukunftsbranchen. Allerdings werden diese Dienstleistungsbereiche wegen ihrer Sonderstellung im Berufsbildungssystem bislang nicht oder nur ausnahmsweise für die Schaffung dualer Ausbildung genutzt, so dass den prospektiven Beschäftigungsentwicklungen häufig keine entsprechenden Berufsbildungsäquivalente gegenüberstehen. Das Fehlen adäquater Berufsbilder und Berufsbildungsangebote belastet die Entwicklung des Dienstleistungssektors, rückt das System der deutschen Berufsausbildung in den Fokus der Kritik und beeinträchtigt die Bildungs- und Beschäftigungschancen von Schulabgängern. Im Bereich neu zu schaffender Ausbildungsberufe für sich entwickelnde Zukunftsbranchen besteht daher ein umfangreicher Handlungsbedarf. Hier setzt eine der vier Früherkennungsstudien des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) zum Aufbau eines Früherkennungssystems Qualifikationsentwicklung¹ an: *Informationssystem zur Dauerbeobachtung und Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen in Tätigkeitsfeldern außerhalb des Geltungsbereichs des BBiG*.² Im Mittelpunkt dieser Studie steht die Frage, wie neue, jenseits etablierter Berufsbildungsstrukturen liegende Qualifikationsbedarfe entstehen und wie für eine dauerhafte Trendbeobachtung eine entsprechende Informationserfassung frühzeitig und kontinuierlich erfolgen kann.

Die Entstehung neuer beruflicher Einsatzfelder in Bereichen personenbezogener Dienstleistungen außerhalb des Geltungsbereichs des BBiG wurde exemplarisch in den Bereichen Gesundheit/Soziales, Bildung/Erziehung, Freizeit/Sport sowie in den Schnittpunkten dieser sechs innovativen Tätigkeitsfelder untersucht. Die ausgewählten Bereiche sind für die frühzeitige Informationsgewinnung innovativer Entwicklungen in tatsächlich neuen, von vorhandenen Institutionen und Regeln noch nicht erfassten Feldern besonders geeignet. Ihre Bedeutung für die Früherkennung besteht darin, dass hier übereinstimmend in allen neueren Arbeitsmarktprojektionen entscheidende Wachstumsimpulse für qualifizierte Beschäftigung gesehen werden.



BARBARA MEIFORT

Leiterin des Arbeitsbereichs „Dienstleistungen, Berufe in Querschnittsfeldern“ im BiBB

Methodischer Ansatz

Zu den erprobten und bewährten Instrumentarien zur Gewinnung differenzierter Informationen über innovative berufliche, qualifikationsrelevante Entwicklungen zählen die Analyse und Fortschreibung makrostatistischer Daten, Betriebsbefragungen, Tätigkeitsanalysen, Stellenanzeigen- und Weiterbildungsangebotsanalysen etc. Weil sich ihre Informationsquellen auf die etablierten institutionalisierten Strukturen stützen, sind sie für die frühzeitige Erfassung innovativer Entwicklungstrends in neuen, von vorhandenen Institutionen und Regeln (noch) nicht erfassten Feldern nicht ausreichend. Hier ist eine Ergänzung des traditionellen Methodensets um qualitative Ansätze aus der Sozialforschung unerlässlich.

Zur Installation eines Beobachtungssystems der Qualifikationsbedarfsentwicklung außerhalb der traditionellen Strukturen müssen systematisch jene Indikatoren identifiziert werden, die Aufschluss darüber geben, wie neue, jenseits etablierter Berufe liegende Qualifikationsbedarfe im Beschäftigungssystem entstehen und welche Wege wann beschritten werden, um entsprechende Reaktionen des Berufsbildungssystems zu erreichen.

Die Entstehung und Entwicklung innovativer Tätigkeitsfelder und die Verberuflichung und Professionalisierung innerhalb dieser Tätigkeitsfelder vollzieht sich im Rahmen eines eng miteinander vernetzten Beziehungsgeflechtes unterschiedlicher Wirk- und Steuerfaktoren. Hierbei können fünf maßgebliche impulsauslösende Bereiche unterschieden werden, die sich auf das Entstehen und die Etablierung eines innovativen Tätigkeitsfeldes auswirken:

- Entwicklung eines neuen Bedarfs, einer neuen Nachfrage nach innovativen Dienstleistungen potenzieller Abnehmer/Kunden oder von Seiten der Betriebe, wenn traditionelle Berufe diesen Bedarf nicht abdecken.
- Innovationen im Bereich Wissenschaft, Technik und Recht, durch die neue Erkenntnisse, Verfahren, Methoden oder gesetzliche Rahmenbedingungen geschaffen werden.
- Innovationen im Bereich des Bildungssystems, die neue Bildungskonzepte hervorbringen.
- Veränderung im Beschäftigungssystem, sowohl hinsichtlich des Qualifikationsbedarfs auf der Seite des Beschäftigungssystems als auch hinsichtlich des Qualifikationsangebots der Beschäftigten.
- Publikationen bzw. Medienberichte, die die Innovationen und neuen Bedarfe aufgreifen und verstärken.

Zur Erhellung der Zusammenhänge zwischen der Entstehung eines gesellschaftlichen Bedarfs oder einer Innovation und der Entwicklung innovativer Tätigkeitsfelder im Beschäftigungssystem bis hin zur Reaktion mit neuen Berufen und Berufsausbildungsangeboten im Bildungssystem wurde anhand von Fallstudien der Qualifikationsentwicklungsprozess exemplarisch rekonstruiert.

Aus den empirischen Befunden der Forschungsarbeiten im BIBB sowie der Dauerbeobachtung zur Berufsentwicklung in der (ambulanten) Pflege, in der Medizintechnik, im Bereich gesundheitsbezogene Rehabilitation/Gesundheitsförderung/Wellness sowie personenbezogene Beratungsdienstleistungen/Mediation waren ca. 30 Trends über erkennbare berufliche Entwicklungen identifiziert worden. Sie reichten vom Atemtherapeuten über den Mediator bis hin zum Diskjockey. Auf der Grundlage von Recherchen zur Bedarfs- und Nachfrageentwicklung wurden schließlich acht Berufe bzw. berufsähnliche Qualifikationsprofile für die systematische Analyse des Verberuflichungsprozesses ausgewählt und entsprechende Fallstudien durchgeführt:

- *Gesundheit/Soziales*: Fallstudien an den Beispielen Operationstechnischer Assistent, Gesundheitsberater und Hospizpflege
- *Bildung/Erziehung*: Fallstudien an den Beispielen Zertifizierer/Auditor und Lernberater
- *Freizeit/Sport*: Fallstudie am Beispiel Fitnesstrainer.

Weil neue Tätigkeitsfelder zunehmend in Querschnittsfeldern traditioneller Berufs- und Beschäftigungsbereiche entstehen, wurden zusätzlich in den Schnittpunkten

- *Gesundheit/Soziales/Erziehung/Bildung* zwei Fallstudien an den Beispielen Tagesmutter sowie Sozialassistent durchgeführt.

Bis zur Schaffung und Anerkennung eines Berufs wird ein differenzierter und zeitlich unterschiedlich langer Entwicklungsvorlauf verzeichnet. Nach Beck/Brater lässt er sich berufstheoretisch in sechs Stadien unterteilen: 1. Gesellschaftlicher Bedarf, 2. Zahlungskräftige Nachfrage, 3. Erwerbsförmige Bearbeitung, 4. Professionalisierung durch Aus- und Weiterbildung, 5. Institutionalisierung, 6. Berufsentwicklung.³ Die in diese Studie einbezogenen acht Fallbeispiele bzw. „neuen Berufsbilder“ repräsentieren unterschiedliche, aber alle relevanten Stadien des hier zugrunde gelegten Phasenmodells der Berufsentwicklung.

Exemplarische Ergebnisse der Fallstudien

Aus den Fallstudien wurde deutlich, dass die primären Entwicklungsimpulse für die Entstehung innovativer Tätigkeitsfelder und spezifischer Qualifikationsanforderungen in sehr unterschiedlicher Weise von den Akteuren dieser impulsauslösenden Bereiche aufgegriffen und vorangetrieben werden. Für den operationstechnischen Assistenten (OTA) kamen die Entwicklungsimpulse pri-

Aus 30 Trends
wurden acht
potenzielle
Berufe gefiltert

mär aus dem Beschäftigungssystem⁴, beim Gesundheitsberater primär aus neuen wissenschaftlichen Erkenntnissen und veränderter Rechtsetzung; beim Zertifizierer/Auditor von Bildungseinrichtungen dürften die Entwicklungsimpulse primär aus Innovationen im Bildungssystem sowie aus einem neuen Marktbedarf abzuleiten sein, während beim Lernberater die Entwicklungsimpulse primär aus einer neuen Methode, einem neuen Marktbedarf und aus Veränderungen im Beschäftigungssystem herrühren. Für das Profil Tagesmutter lag der Kristallisationspunkt für die berufliche Entwicklung primär im Medienbereich, wobei die Rechtsnormenentwicklung, insbesondere die Novellierung des Kinder- und Jugendhilfegesetzes sowie steuerrechtliche Regelungen die weitere Verberuflichung beschleunigt haben dürften.

Beim Beschäftigungsprofil Sozialassistent kam die maßgebliche innovative Initiative vornehmlich aus dem öffentlichen Bildungssystem; bei der Hospizpflege erregten ein Dokumentarfilm über das weltweit erste Hospiz, das St.-Christophers-Hospice in London, der 1974 im ZDF ausgestrahlt wurde, nach Ansicht der einschlägigen Fachexperten sowie Veröffentlichungen der amerikanischen Ärztin Elisabeth Kübler-Ross zum Tabu-Thema Tod und Sterben großes Aufsehen.⁵ Hier kommt sowohl dem internationalen Vorlauf als insbesondere auch den Massenmedien und dem Fachbuchhandel bei der Verbreitung der Hospiz-Idee für die öffentliche Wahrnehmung eines bis dahin weitgehend verdrängten Tabu-Themas „Menschenwürdiges Sterben“, Sterbebegleitung und für die Professionalisierung in der Palliativ-Medizin bis heute entscheidende Bedeutung zu.

Erste Initiativen für die Entwicklung des Tätigkeitsfeldes Fitness-Training lassen sich auf einen Bedarf an gesundheitsbezogener und zugleich unterhaltsamer, geselliger Freizeitbetätigung zurückführen, der in den 70er Jahren entstand und – auch unter Einfluss der Medien, die über entsprechende Entwicklungen im Ausland, insbesondere in den USA berichteten – rasch kommerzialisiert wurde. Hieran beteiligten sich Akteure sowohl aus der Sportartikelindustrie als auch aus der Modebranche. Berufsangehörige vorhandener Berufe aus einschlägigen verwandten Tätigkeitsfeldern, insbesondere Ernährungsberater, Sport- und Gymnastiklehrer sowie Krankengymnasten, trieben ihrerseits die Verberuflichung der Fitness-Branche voran.

Anhand der Fallstudien zeichnet sich deutlich ab, dass sowohl die institutionalisierten Akteure innerhalb des traditionellen Berufsbildungssystems als auch Institutionen und Experten des Bildungswesens außerhalb des traditionellen Berufsbildungssystems im Regelfall erst in einer relativ fortgeschrittenen Phase, wenn die „öffentliche“ Wahrnehmung des Verberuflichungsprozesses bereits erfolgt ist, die Qualifizierungsfrage aufgreifen (Beispiel operationstechnischer Assistent, Fitness-Trainer, Tagesmutter). In vielen Fällen wird die Frage nach beschäftigungswirksamen be-

4-Stufen-Modell zur Früherkennung⁶

- Stufe 1: Allgemeine gesellschaftliche Entwicklungstrends (Trendforschung)
- Stufe 2: (Inter-)Disziplinäre und internationale Entwicklungstendenzen
- Stufe 3: Fachliche und berufliche Entwicklungstrends
- Stufe 4: Vorbereitung und Unterstützung der berufsbildungspolitischen Entscheidungsfindung (Experten-/Roundtablegespräche)

ruflichen Trends aus innovativen Tätigkeitsfeldern trotz erkennbarer gesellschaftlicher Probleme oder Bedürfnisse, und trotz vorhandener neuer Lösungsansätze oder Methoden gar nicht aufgegriffen (Beispiel Gesundheitsberater, Lernberater, Auditor). In Fällen wie beim Sozialassistenten lassen sich überhaupt keine Frühindikatoren identifizieren; nationale Behörden, Interessenverbände und Organisationen des Bildungssystems definieren gleichzeitig den Bedarf an bestimmten Qualifikationen und einen entsprechenden Beruf als Problemlösungsmöglichkeit.

Anhand dieser der acht Fallstudien wurde der Entstehungs- und Professionalisierungsprozess von neuen Berufen nachgezeichnet. Im Ergebnis wurde daraus ein 4-Stufen-Modell zur systematischen Dauerbeobachtung und Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen entwickelt. (vgl. Kasten) Den vier Stufen lassen sich einschlägige Informationsquellen zuordnen. Die systematische dauerhafte Analyse dieser Informationsquellen gestattet es, mit empirisch validen Methoden beschäftigungs- und qualifikationsrelevante Veränderungen in Form einer Dauerbeobachtung zu erfassen.

Ein Fallbeispiel

Zum Verständnis sollen diese Entwicklungsstadien des vierstufigen Phasenmodells anhand einer Fallstudie verdeutlicht werden. Nehmen wir das Beispiel *Tagesmutter*: Bei allen Fallstudien ließen sich bereits sehr früh aus allgemeinen gesellschaftlichen Entwicklungen oder Problemstellungen deutliche Hinweise auf berufsrelevante Trends erkennen. Solche Hinweise werden häufig in allgemeinen Publikumsmedien, beispielsweise von Zeitschriften wie „Stern“, „Spiegel“ oder in entsprechenden TV-Sendungen, aufgegriffen, lange bevor sich berufliche Konturen hierfür abzeichnen – so auch im Fall Tagesmutter (erste Stufe). Hier wurde die Entwicklung für die Etablierung von Tagesmüttern als Tätigkeitsfeld in Deutschland angestoßen durch einen Bericht über Tagesmütter in Schweden in der Zeitschrift „Brigitte“ Ende der 70er Jahre.

Bis in die 90er Jahre spielte das Thema Tagesmutter in den Medien dann keine große Rolle. Allerdings nahmen angrenzende Themen, wie „Alleinerziehende, Kinderbetreuung, Frau und Beruf, Öffnungszeiten von Kindergärten“ etc. zunehmend Raum in den Massenmedien ein. Hinzu kamen neue wissenschaftliche Erkenntnisse aus Psychologie

und Pädagogik, dass qualifizierte Fremdbetreuung für Kinder nicht schädlich sei. Das legitimierte auch wissenschaftlich die Fremdbetreuung von Kindern und erschütterte die von der konservativen Politik verfochtene „Mutterideologie“. Das Thema Fremdbetreuung wurde in den 80er Jahren von den Medien sehr stark verbreitet, insbesondere von Publikationsmedien und Sachbüchern (bspw. Stern, Die Zeit, Eltern, Spiegel, Bücher des Herder-Verlages). Die Problematik allein Erziehende, Kinderbetreuung etc. spiegelt sich aber in jener Zeit auch in Tätigkeitsberichten und Jahresberichten einschlägiger Institutionen, z. B. der Wohlfahrtsverbände, des Deutschen Jugend-Instituts (DJI), wider, was auch den Stellenwert dieses Berichtswesens für die Früherkennung bei den personenbezogenen Dienstleistungen verdeutlicht. Diese breite öffentliche Debatte in den 80er Jahren hat gewissermaßen den Nährboden für das Tätigkeitsfeld Tagesmutter bereitet.

Auf der *zweiten* Stufe erfolgt eine interdisziplinäre und internationale Bestandsaufnahme innovativer Trends. Hierfür erwiesen sich empirische Studien, internationale Berichte, Rechtsnormen, die regionale Tagespresse und die Analyse des Berichtswesens von Mittelgebern als ergiebige und relevante Informationsquelle.

Bei der „Tagesmutter“ spielten veränderte Rechtsnormen eine ganz zentrale Rolle. Auftrieb bekam das Tätigkeitsprofil Tagesmutter Anfang der 90er Jahre mit der Novellierung des Kinder- und Jugendhilfegesetzes (KJHG) 1991. Darin wurde Tagespflege nicht nur offiziell als eine Form der Kinderbetreuung anerkannt. Vielmehr erhielten Jugendämter die Aufgabe, Tagesmütter zu vermitteln, die Beteiligten zu beraten und ggf. auch die Kosten für die Tagespflege zu übernehmen. Vor allem aber finden sich im novellierten KJHG erstmals eine rechtlich codifizierte Definition und die rechtliche Möglichkeit zur Eignungsüberprüfung von Tagesmüttern. Daraus ließen sich bereits 1991 fachliche qualifikationsrelevante Entwicklungstrends ableiten.

Parallel dazu wurden arbeitsrechtliche Regelungen, z. B. 630-DM-Arbeitsverhältnisse, und einkommenssteuerrechtliche Regelungen zur Behandlung von Pflegegeld (Freibetrag) getroffen. Aus der Beobachtung der Rechtsnormenentwicklung ergaben sich hier also im Bereich Arbeitsrecht und Steuerrecht zusätzliche Hinweise auf die zunehmende Verbreitung dieses Tätigkeitsprofils. – Inzwischen werden ca. 100.000 Kinder von Tagesmüttern betreut.

Als ergiebiger Indikator für diese zweite Stufe des Früherkennungssystems sind auch *Mittelgeber* zu betrachten. Die Zahlung von Pflegegeldern durch das Jugendamt, aber noch deutlicher die Förderung der Vorbereitungskurse für Tagesmütter, belegen das.

Die Beobachtung *internationaler* Entwicklungen für die Früherkennung erweist sich auf dieser Stufe – so auch an diesem Beispiel – als außerordentlich wichtig.

Für die technische Abwicklung erwies sich insbesondere die Internet-Nutzung als wichtiges Hilfsmittel in der zweiten Stufe. So lassen sich bspw. über das dokumentarische

Informationsnetzwerk CEDEFOP wesentliche Innovationen der beruflichen Qualifizierung aus allen Mitgliedstaaten der EU abrufen. Auch für die Beobachtung der Rechtsnormenentwicklungen bieten sich EDV-gestützte Recherchedienste aus dem juristischen Bereich an: z. B. die elektronische Informationsdienstleistung der juris gmbH.

In der *dritten* Stufe werden die festgestellten Entwicklungstendenzen hinsichtlich Relevanz und Dauerhaftigkeit empirisch überprüft. Als empirisches Material dienen beispielsweise Verkaufsschwerpunkte von Fachbuchverlagen, Informationen über Weiterbildungsangebote, thematische Entwicklungstrends in Fachzeitschriften, Auswertung von Stellenanzeigenanalysen usw. Die Relevanz der Analyse von Buchtitelthemen einschlägiger Fachbuchverlage wird an diesem Beispiel ebenfalls bestätigt. Der Herder-Verlag als einschlägiger Verlag im sozialpädagogischen Feld hat nicht nur Fachtitel zur Thematik herausgegeben, sondern ist seit 1999 auch Herausgeber einer eigenen Fachzeitschrift für Tagesmütter und -väter – ein weiterer Indikator für die zunehmende Etablierung dieses Tätigkeitsprofils.



Gerade am Beispiel Tagesmütter relativiert sich allerdings für die personenbezogenen Dienstleistungen die auf dieser Stufe geplante Mehrfachnutzung der Ergebnisse anderer Früherkennungsstudien, beispielsweise der Stellenanzeigenanalysen. Zwar nimmt der Sektor personenbezogener Dienstleistungen in Privathaushalten in beschäftigungspolitischen Diskussionen eine zunehmende Bedeutung ein. Neuere Tätigkeiten in diesem Feld haben häufig jedoch zunächst den Charakter so genannter geringfügiger Beschäftigung. Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse werden von der Stellenanzeigenanalyse im Rahmen des Früherkennungsverfahrens des BIBB bislang jedoch nicht erfasst; d. h. frühe Anzeichen für innovative Entwicklungen im Bereich personenbezogener Dienstleistungen werden über das Instrumentarium „Stellenanzeigenanalyse“ aus methodischen Gründen nicht erkannt und müssen gesondert ermittelt werden. Geeignet sind hierfür die Stellenanzeigenanteile der regionalen Tagespresse und der Lokalpresse.

Diese kann auch für die Analyse von Qualifizierungsangeboten als ergiebiger Früherkennungsindikator angesehen werden, weil im Regionalteil z. B. von Volkshochschulen Vorbereitungskurse für Tagesmütter angekündigt werden.

Ergiebigkeit der Informationsquellen

Wie bereits am Beispiel Tagesmutter und Stellenanzeigenanalysen erwähnt, variiert die Ergiebigkeit der einzelnen Informationsquellen von Fall zu Fall, so dass die Stufen und die dort aufgeführten Quellen nicht schematisch abgearbeitet werden können.

Der Schwerpunkt für (Früh-)Hinweise auf innovative Entwicklungen liegt in der 2. Stufe quantitativ bei der (regionalen) Tagespresse, bei den empirischen Studien und den internationalen Berichtssystemen. In der 3. Stufe waren insbesondere die Analyse von Aus- und Weiterbildungsprogrammen sowie die Analyse von Themen einschlägiger Fachbuchverlage ergiebig. Bei den Rechtsnormen und amtlichen Verlautbarungen waren die Informationsfunde geringer. Allerdings geben sie durchaus, wie das Beispiel Tagesmutter zeigt, gelegentlich den entscheidenden Anstoß für die berufliche (Weiter-)Entwicklung.

Qualitativ betrachtet brachten die Recherchen in einschlägigen empirischen Studien und das internationale Berichtssystem die eindrucksvollsten Ergebnisse. Ein wichtiger Frühindikator war auch die Analyse der Mittelvergabe für innovative Qualifizierungsmaßnahmen. Insbesondere die Dauerbeobachtung internationaler Entwicklungen hat sich bei fast allen Fallstudien als sehr bedeutsam erwiesen.

Prinzipiell – so das Fazit – lassen sich qualifikationsrelevante Informationen bereits sehr frühzeitig erkennen und sehr viel früher als bisher für Ordnungsüberlegungen gezielt verfolgen, wenn es gelingt, für allgemeine Entwicklungstrends, die für Berufsbildungsexperten und Beschäftigungspolitiker zunächst noch befremdlich anmuten mögen, Beurteilungsindikatoren zu entwickeln, ob und wie sich allgemeine Trends und Trendsetter beruflich (dauerhaft) auswirken. An Beispielen wie der Tagesmutter, dem Lernberater oder Fitness-Trainer ließ sich nachweisen, dass bereits seit längerem frühzeitig Informationen über entsprechende Entwicklungen, z. B. in den Medien, in Sachbüchern oder aus dem Ausland, vorhanden waren, ohne dass ein direkter Beruflichkeitsbezug für eine entsprechende Entwicklung in der Bundesrepublik von vornherein erkennbar gewesen wäre. Für eine wirklich frühzeitige Erfassung innovativer Qualifikationsentwicklungen reicht es daher nicht aus, allein auf der Ebene anzusetzen, auf der der Verberuflichungsprozess – weil bereits weit fortgeschritten – schon relativ plastisch erkennbar ist, wie dies z. B. bei Weiterbildungsangeboten und Stellenanzeigen der Fall ist. Wegen ihrer grundsätzlichen Bedeutung für die frühzeitige Erfassung innovativer

Entwicklungen ist die allgemeine Trendbeobachtung als Basis unverzichtbar. Im Rahmen der Recherchen zu den Fallstudien wurden Datenquellen und Instrumente ermittelt, die für eine Trendbeobachtung allgemeiner gesellschaftlicher Entwicklungen durchaus geeignet sind (z. B. Trendabfragen beim Sinus-Institut). Entsprechende Instrumente sind für Trendbeobachtungen und die Identifikation von Trendsettern, die in vielen Bereichen, z. B. in der Mode-, Kommunikations- und Freizeitindustrie, aber durchaus auch in vielen Fällen der Politikberatung, längst professionell vorgenommen werden, bereits entwickelt und auch für die Qualifikationsforschung anwendbar.

Ausblick

Eine Erprobung des 4-Stufen-Modells bestätigte hinsichtlich Zeit- und Arbeitsaufwand, Kosten und prognostischer Potenz der Datenquellen die prinzipielle Durchführbarkeit und inhaltliche Ergiebigkeit des entwickelten Dauerbeobachtungssystems. Es ist vorgesehen, dieses Modell zur Früherkennung dauerhaft zu installieren.

In einem ersten Arbeitsschritt werden z. Z. ausgewählte, in der vorangegangenen Studie validierte Informations- und Datenquellen im Hinblick auf (inter)disziplinäre und internationale Entwicklungen in den personenbezogenen Dienstleistungsbereichen und in relevanten, eng vernetzten Nachbardisziplinen (insbesondere in Wirtschafts- und Technikbereichen) analysiert. In einem weiteren Schritt werden diese Auswertungsergebnisse durch fachspezifische Trendanalysen aus Weiterbildungsangeboten ergänzt. Darüber hinaus sollen Entwicklungstrends in den Bereichen Gesundheit/Soziales, Bildung/Erziehung, Freizeit/Sport durch Verknüpfung mit den Ergebnissen aus anderen Früherkennungsprojekten im BIBB abgeglichen werden, um sowohl die ermittelten Ergebnisse ggf. zu erhärten als auch zusätzlich Hinweise auf vergleichbare Trends in anderen Branchen zu erhalten. ■

Anmerkungen

- 1 Im BIBB werden zur Früherkennung vier Vorhaben durchgeführt: Stellenanzeigenanalysen, Weiterbildungsträgerbefragungen, Unternehmensbefragungen und Früherkennung in Tätigkeitsfeldern außerhalb des Geltungsbereichs des BBiG.
- 2 Die Studie wurde in Zusammenarbeit mit Thomas Bals, Universität Osnabrück, sowie Michael Brater und Christiane Hemmer-Schanze, beide gab München, durchgeführt.
- 3 Dieser idealtypische Entwicklungsprozess verläuft realiter unterschiedlich. Die einzelberufliche Entwicklung folgt keiner Gesetzmäßigkeit; ausführlicher siehe hierzu den Bericht über die Ergebnisse der Machbarkeitsstudie IV in Band 1 der Schriftenreihe von Frequenz: Meifort, B.: Entwicklung und Erprobung von Früherkennungsinstrumenten in Tätigkeitsfeldern außerhalb des Geltungsbereichs des Berufsbildungsgesetzes (BBiG). In: Bullinger, H.-J. (Hrsg.): Qualifikationen erkennen, Berufe gestalten. Bielefeld: Bertelsmann 2000, S. 81 ff.
- 4 Über die Entwicklung des Berufsbildes, die Einsatzmöglichkeiten der OTA's und die Einstellungen zum Berufsbild seitens der operativ tätigen Ärzte, des Pflegepersonals und der Pflegedienstleitungen berichteten wir in BWP 5 (2000) 5, S. 23–24.
- 5 Vgl. bspw. Kübler-Ross, E.: On death and dying. 13. print. New York: Macmillan, 1974
- 6 Eine Beschreibung des Aufbaus des Früherkennungssystems ist in Kurzform abgedruckt in: Meifort, B.: Entwicklung und Erprobung von Früherkennungsinstrumenten in Tätigkeitsfeldern außerhalb des Geltungsbereichs des Berufsbildungsgesetzes (BBiG), a. a. O.; eine ausführliche Darstellung der Ergebnisse erfolgt in der Schriftenreihe von Frequenz in Band 3 im Frühjahr 2001.