

Referenz-Betriebs-System ➤ RBS

Information Nr. 20

- Früherkennung neuer Qualifikationsentwicklungen -

7. Jahrgang

Oktober 2001

Im Frühjahr 2001 befragte das Bundesinstitut für Berufsbildung die Betriebe des RBS zur „Früherkennung neuer Qualifikationsentwicklungen“. Befragungen zu diesem Thema werden wiederholt durchgeführt, weil technologische und organisatorische Entwicklungen in der Arbeitswelt den Bedarf nach Auszubildenden und Fachkräften sowie Tätigkeitsfelder und Qualifikationsprofile der Beschäftigten kontinuierlich verändern. Neu entstehende berufliche Anforderungen sind daher frühzeitig zu erkennen und bei Bedarf in die Regelungen zur Aus- und Weiterbildung einzubeziehen. Dabei werden auch Betriebsbefragungen eingesetzt, weil betriebliche Experten in aller Regel die betrieblichen Veränderungen und deren Auswirkungen auf die Aufgabenfelder und die Qualifizierung der Beschäftigten kennen.

An der RBS-Befragung „Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen“ haben sich 844 von 1915 angeschriebenen Betrieben beteiligt. Die im folgenden dargestellten Ergebnisse sind nach Betriebsgrößenklassen im alten und neuen Bundesgebiet gewichtet und damit repräsentativ für alle Ausbildungsbetriebe in Deutschland.

Neu entstandene Aufgabenfelder für Fachkräfte in der Industrie und im Dienstleistungsbereich

Neue Produkte, Dienstleistungsangebote und (IT-) Technologien sowie neue Formen der Arbeit und der Arbeitsorganisation verändern die Aufgabenfelder der Beschäftigten und stellen diese vor neue berufliche Anforderungen. Dass in den letzten drei Jahren für Fachkräfte neue Aufgabenfelder entstanden sind, geben 64% der Industriebetriebe, 52% der Betriebe im Bereich Handel/ Banken/ Versicherungen und 58% sonstige Dienstleistungsbetriebe an. In Handwerksbetrieben ist diese Entwicklung vergleichsweise schwächer ausgeprägt (33%).

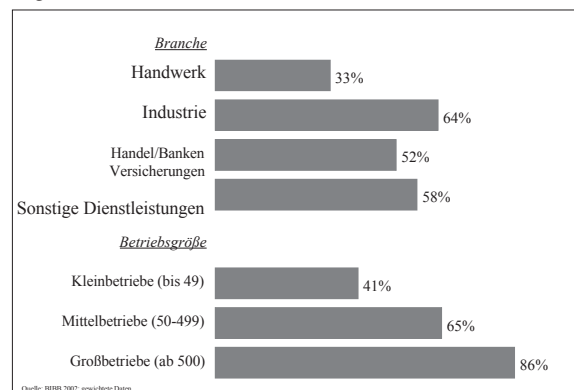
Der Anteil der Betriebe, in denen betriebliche Innovationen zu neuen Aufgabenfeldern für Fachkräfte geführt haben, nimmt mit der Betriebsgröße zu. So berichten 41% der Kleinbetriebe, 65% der Betriebe mittlerer Größe und 86% der Großbetriebe über neue Aufgabenfelder. Zu vermuten ist hierbei, dass mit dem Umfang des Aufgaben- und Tätigkeitsspektrums auch die Wahrscheinlichkeit für die Entstehung neuer Aufgabenfelder steigt.

Rund 60% der Betriebe sind der Meinung, dass diese neu entstandenen Aufgabenfelder auch in anderen Betrieben ihrer Branche neu sind. D.h. mehrheitlich handelt es sich nicht um betriebspezifische, sondern um branchenspezifische bzw. generelle Neuerungen. Industriebetriebe bezeichnen die Neuerungen im Vergleich zum Durchschnitt seltener als branchentypisch (49%).

Abbildung 1

Neue Aufgabenfelder für Fachkräfte, die in den letzten drei Jahren entstanden sind

-Angaben in Prozent der Betriebe



Die Mehrzahl der Betriebe erwartet neue Aufgabenfelder auch in Zukunft

82% der Betriebe, in denen in den letzten drei Jahren für Fachkräfte neue Aufgabenfelder entstanden, sehen diese Entwicklung bis 2004 als nicht abgeschlossen an. Hinzu kommt, dass 24% der Betriebe, die bisher keine veränderten Aufgabenfelder für ihre Fachkräfte erkennen, solche in den kommenden drei Jahren erwarten.

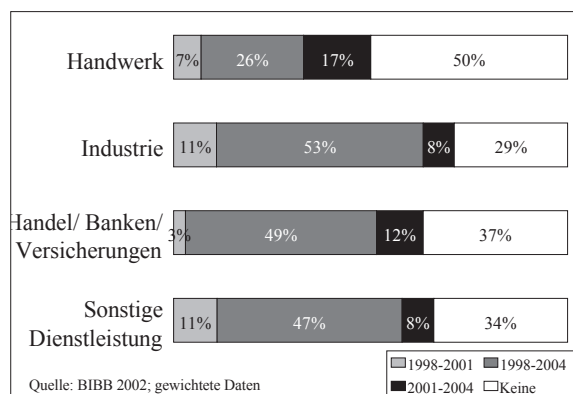
In Abbildung 2 ist die Entwicklungsdynamik nach Branchen getrennt dargestellt, wobei vier Typen zu unterscheiden sind:

- Betriebe in denen weder neue Aufgabenfelder entstanden sind noch entstehen werden (keine)

- Betriebe, in denen in den letzten drei Jahren neue Aufgabenfelder entstanden sind und die diese Entwicklung als abgeschlossen sehen (1998-2001)
- Betriebe, die diese Entwicklung als nicht abgeschlossen sehen (1998-2004)
- Betriebe, die sich erst in den kommenden drei Jahren vor neuen Aufgabenfeldern sehen (2001-2004)

Abbildung 2

Neue Aufgabenfelder für Fachkräfte, die in den letzten drei Jahren entstanden sind und/ oder in den kommenden drei Jahren entstehen werden
- Angaben in Prozent der Betriebe



Handwerksbetriebe sehen z.B. in den kommenden Jahren verstärkt neue Aufgabenfelder für Fachkräfte entstehen: 17% der Betriebe sahen sich in der Vergangenheit nicht vor neuen Aufgabenfeldern, erwarten diese aber bis 2004. Betriebe im Bereich Handel/Banken/Versicherungen sehen die in den letzten drei Jahren eingesetzten Entwicklungen fast einheitlich als nicht abgeschlossen an und 12% der Betriebe stehen in den kommenden drei Jahren erstmalig vor neuen Aufgabenfeldern.

In der Industrie und im sonstigen Dienstleistungsbereich sind es jeweils 11% der Betriebe, die zumindest in den kommenden drei Jahren keine neuen Aufgabenfelder entstehen sehen.

Schwerpunkte neuer Aufgabenfelder für Fachkräfte: neue Dienstleistungen, neue Produkte und neue Informationstechnologien

Tabelle 1 zeigt die Bedeutung einzelner Entwicklungen bei der Entstehung neuer Aufgabenfelder in der Vergangenheit auf der Ebene der Fachkräfte. Differenziert nach Branchen werden Gemeinsamkeiten und Unterschiede deutlich: In allen Branchen verändern neue Informationstechnologien, neue Produkte und neue Dienstleistungen die Aufgabenfelder für Fachkräfte. Obwohl im Handwerk generell seltener neue Aufgabenfelder entstanden sind (vgl. Abb. 1), sind die Einflussgrößen „neue Dienstleistungen“ und „neue Produkte“ hier vergleichsweise stark. Neue

Fertigungs- und Verfahrenstechnologien sowie die Qualitätssicherung (ISO-Zertifizierung) führen insbesondere in der Industrie zu neuen Aufgabenfeldern. Organisatorische Entwicklungen spielen in der Industrie und im sonstigen Dienstleistungsbereich eine bedeutende Rolle. In der Industrie steht die Verzahnung von Funktionen (17%) und die Reorganisation von Geschäftsabläufen (16%) an erster Stelle, im Dienstleistungsbereich insbesondere die Entstehung neuer Geschäftsbereiche (18%), eine Entwicklung, die auch im Handwerk eine relativ große Bedeutung hat (9%).

Tabelle 1

Die Bedeutung einzelner Entwicklungen bei der Entstehung neuer Aufgabenfelder in der Vergangenheit auf der Ebene der Fachkräfte
- Angaben in Prozent der Betriebe

Entwicklungen	Handwerk	Industrie	Handel/ Banken/ Versicherungen	Sonstige Dienstleistung
Neue Produkte	19	40	34	13
Neue Dienstleistungen	20	28	30	36
Neue Informationstechnologien	13	27	36	32
Neue Fertigungs- oder Verfahrenstechnologien	9	34	4	3
Qualitätssicherung	5	19	3	8
Abflachung der hierarchischen Strukturen	2	10	7	7
Reorganisation von Geschäftsabläufen	3	16	13	11
Verzahnung von Funktionen	4	17	8	15
Neue Geschäftsbereiche	9	13	9	18

Quelle: BIBB 2001; gewichtete Daten

Nach den Entwicklungen in den kommenden drei Jahren befragt, zeigen sich ähnliche Branchenunterschiede. Hervorzuheben sind folgende Entwicklungen: Im Handwerk werden neue Produkte (29%) und neue Dienstleistungen (26%) stärker als bisher zu neuen Aufgabenfeldern führen. In der Industrie geben 23% der Betriebe an, dass in den kommenden drei Jahren die Reorganisation von Geschäftsabläufen zu neuen Aufgabenfeldern führen wird. Im gesamten Dienstleistungsbereich werden durch die Reorgani-

sation von Geschäftsabläufen sowie die Verzahnung von Funktionen jeweils rund 20% der Betriebe vor neue Aufgabenfelder gestellt werden.

Entwicklungsbedingte Änderungen der beruflichen Anforderungen an die Fachkräfte

93% der Betriebe gehen davon aus, dass sich mit den neu entstandenen Aufgabenfeldern auch die beruflichen Anforderungen an die Fachkräfte ändern. Diese Einschätzung ist zwischen Betrieben unterschiedlicher Größe und Branche sehr einheitlich. Wie sich die beruflichen Anforderungen ändern und aus welchen Gründen wird je nach Branche z.T. unterschiedlich eingeschätzt.

- 70% der Betriebe bejahen die Aussage, dass die Breite des Fachwissens zunimmt.
- 67% der Betriebe bejahen die Aussage, dass die Tiefe des Fachwissens zunimmt; in besonderem Maße wird diese von Industriebetrieben (76%) bejaht, weniger häufig von sonstigen Dienstleistungsbetrieben (53%).
- 71% der Betriebe bejahen die Aussage, dass das fachübergreifende Wissen zunimmt; diese wird wiederum besonders stark von Industriebetrieben (83%) bejaht und von sonstigen Dienstleistungsbetrieben (82%), weniger häufig von Handwerksbetrieben (60%).
- 27% der Betriebe bejahen die Aussage, dass nichtfachliche Kompetenzen wichtiger werden; besonders tun dies Industriebetriebe (42%).
- 48% der Betriebe bejahen die Aussage, dass IT/Medien-Kompetenzen wichtiger werden; dieser stimmen besonders Betriebe im Bereich Handel, Banken, Versicherungen (69%) zu, seltener hingegen Handwerksbetriebe (36%).

Zusammenfassend lässt sich festhalten: Erstens verändern sich zukünftig nicht nur die Anforderungen an das fachliche Wissen, auch Schlüsselqualifikationen werden zu einem bedeutenden Bestandteil des Berufsprofils. Zweitens sehen die Betriebe einen Bedarf an Spezialisten *und* Generalisten.

Neue Qualifikationsprofile für Fachkräfte entstehen in erster Linie durch neue, hinzukommende Qualifikationen und neue Kombinationen traditioneller Qualifikationen

Die Frage, ob in den letzten 12 Monaten für Fachkräfte neue Qualifikationsprofile entstanden sind, beantworten 275 Betriebe (33%) mit ja.¹ Vermutlich handelt es sich hierbei um Tätigkeiten, die von Personen ausgeübt werden, ohne dass diese speziell dafür ausgebildet sind. Die Betriebe sollten für ein von ihnen ausgewähltes Profil erläutern, warum sie dieses als neues Qualifikationsprofil bezeichnen würden.

Fast jeder zweite Betrieb stimmt der Aussage zu, dass neue Qualifikationen zu einem bestehenden Profil hinzukommen; jeder fünfte Betrieb sieht das Neue in der Kombination von traditionellen Qualifikationen. D.h. neue Qualifikationsprofile entwickeln sich in erster Linie durch die Erweiterung bestehender Profile um neue Elemente langsam und stetig weiter. In 9% der Betriebe sind in den letzten 12 Monaten Qualifikationsprofile entstanden, die überwiegend aus neuen Qualifikationen bestehen.

Tabelle 2

Was ist neu an dem Qualifikationsprofil?

- Neue Qualifikationen kommen zu einem bestehenden Profil hinzu	46%
- Traditionelle Qualifikationen bestehender Profile werden neu kombiniert	20%
- Das Profil besteht aus überwiegend neuen Qualifikationen	9%
- Qualifikationen eines bestehenden Profils werden neu gewichtet	5%
- Qualifikationen eines bestehenden Profils verselbständigen sich	1%
- Sonstige Gründe ²	19%

Quelle: BIBB 2001; ungewichtete Daten

Großbetriebe sehen das Neue häufiger in einer anderen Kombination traditioneller Qualifikationen (25%) als Klein- und Mittelbetriebe (jeweils 16%). Kleinbetriebe (53%) und Mittelbetriebe (51%) stimmen wiederum mehr als Großbetriebe (39%) der Aussage zu, dass neue Qualifikationen zu einem bestehenden Profil hinzukommen.

152 Betriebe geben eine konkrete Tätigkeitsbezeichnung an und 116 dieser Betriebe präzisieren das Neue an dem angegebenen Qualifikationsprofil und zwar für 33 Fertigungsberufe, 20 Technische Berufe und 63 Dienstleistungsberufe. 77 Betriebe geben Hinweise auf neue Qualifikationsprofile, ohne sich auf eine konkrete Tätigkeit zu beziehen. Erwartungsgemäß liegen die Antworten auf sehr unterschiedlichem Niveau vor und sie decken ein breites Spektrum an beruflichen Tätigkeiten ab.

So beschreiben z.B. verschiedene Angaben die veränderte Rolle des Meisters in der Industrie durch neue Arbeits- und Organisationsformen. An Bedeutung gewinnen hier Management- Organisations- und Koordinationsfähigkeiten. Im Finanzdienstleistungsbereich gibt es Hinweise auf neue Tätigkeiten im Bereich Allfinanz, d.h. ein umfassendes Produkt- und Beratungsangebot durch ein Finanzdienstleistungsunternehmen. Abschließend sind ausgewählte neue Profile im Wortlaut dargestellt.

¹ Ungewichtete Angaben

² Hier finden sich auch Betriebe, die sich nicht für eine Antwortmöglichkeit entscheiden konnten

Was ist das neue an diesem Qualifikationsprofil?

	Traditionelle Qualifikationen bestehender Profile werden neu kombiniert
Projektleiter	Integration von Organisations-Knowhow mit konstruktivem Wissen, Fertigungswissen und Vertriebs-Kenntnissen; Verzahnung technischer, wirtschaftlicher und organisatorischer Prozesse; Konzentration der Verantwortung und Entscheidungskompetenz
Standort - Entwicklung, Gebäude-Management	Berufsprofile werden neu geschnitten, unterschiedliche Anforderungen aus kaufmännischem Hintergrund und technischem Wissen werden kombiniert, soziale Kompetenzen sind wichtiger als Fachwissen
Centerleiter	Bisher gab es einen Verkaufs- u. Serviceleiter. Der Centerleiter deckt beide Funktionen ab.
Finanzplaner	Verbindung von Versicherungs- und Bankdienstleistungen
Mehrsparaten-Netzmonteur	Ein Monteur wird in die Lage versetzt den kompletten Hausanschluss für Gas/Wasser/Strom/Fernwärme und Telekommunikation zu errichten
Qualitätsmanager	Es ist die Kombination aus Berufserfahrung in der technischen Auftragsabwicklung, des Fachwissens "Qualität" und Führungskompetenz notwendig
Qualitätsmanager Pflege	Unterstützung der Pflegenden in Managementfragen
IT-Security – Technik	Aufdecken von Sicherheitslücken, Erstellen von Security-Konzepten
	Neue Qualifikationen kommen zu einem bestehenden Profil hinzu
Projektleiter in der Produktion	Starke betriebswirtschaftliche Orientierung; ausgeprägte Managementfähigkeiten
Servicetechniker PKW	Vom einfachen Techniker/Mechaniker zum Allrounder mit EDV Kenntnissen, Kundenkontakt
Energieelektroniker, SPS-Programmierer	Klassische Steuerungstechnik wird verdrängt durch SPS-Technik
Heizungsbauer, Elektriker	Neue Technologien, Solar, Wärmepumpen, Photovoltaik
Laserstrahlfachkraft	Traditionelle Fugeverfahren werden durch neue Methoden abgelöst
Möbeltischler	Im traditionellen Tischlerberuf ist der Umgang mit den modernen Kommunikationstechniken sowie hochmodernen Fertigungs-Techniken noch nicht im Berufsbild verankert
Zerspanungsmechaniker	Montagetätigkeiten, die früher vom Industriemechaniker durchgeführt wurden, werden während der Maschinenlaufzeit vom Zerspanungsmechaniker durchgeführt
Informatikkaufmann	Der Informatikkaufmann hat zu wenig Wissen im Entwicklungsbereich von Software. Dies gehört aber bei der Beschaffung von Software dazu, um Anpassungen vornehmen zu können
Privat RISK Manager	Neben der Versicherungsvorsorge sollen die Außendienstmitarbeiter in die Lage versetzt werden, den vermögenden Kunden auch eine gesamte Finanzvorsorge bedarfsorientiert anbieten zu können
	Zusätzlich zum Versicherungswissen müssen Mitarbeiter (speziell im Außendienst) Kenntnisse und Fachwissen besitzen über Finanzdienstleistungen, Bankprodukte, Investment + Bausparen, Fonds -> Richtung "All-Finanz"
	Das Profil besteht aus überwiegend neuen Qualifikationen
Bearbeiter Energiebeschaffung	Ermittlung der Energiemenge der einzelnen Lieferanten, Bilanzkreisbildung
CAD-Administrator	Bisher wurden diese Funktionen von dem CAD-Beauftragten in den Bereichen mit übernommen bzw. externe Supporte beauftragt. Eine Coaching-Funktion mit administrativen Anteilen!
Team - Mitglied in der Fertigung	Die Teammitglieder ermitteln eigenständig Prozessverbesserungen im Fertigungsablauf, was früher von Ingenieuren des Bereichs Industrial Engineering gemacht wurde
Textilmechaniker	Bearbeitung der Musterung an den Wirkmaschinen mit PC/Software
Fachberatung bei Pflegebedürftigkeit	Sozialberatung, Hilfe und Vermittlung - "Fachberatung bei Pflegebedürftigkeit" gab es bisher nicht. Hilfen, gesetzliche Leistungen usw. werden vielfältiger und komplizierter
Risikomanagement	Lastprognose, Risikomanagement beim Energieeinkauf; Energiewirtschaftliches Fachwissen; Kenntnisse des Wettbewerbs
Vermögensspezialist	Vermittlung v. Geldanlagen, Banklehre unabdingbare Voraussetzung
E-Commerce-Koordinator	Ein Vertriebsmitarbeiter, der sicherstellt, dass Produkte und Dienstleistungen zunehmend über E-Business-Wege gekauft und distribuiert werden
Intranetbetreuung	Neue Technologien ermöglichen einen Umschwung im Umgang mit Informationsbereitstellung und Weitergabe. Wie organisiere ich das? Wie kommuniziere ich den Wandel? usw. sind neue berufliche Herausforderungen an diesen Mitarbeiter

In vertiefenden Untersuchungen müsste im Einzelnen geprüft werden, ob die neuen Elemente der beschriebenen Qualifikationsprofile in die Regelungen zur Aus- und Weiterbildung einzubeziehen sind und wenn ja wie: in die duale Ausbildung, als Zusatzqualifikation oder in die Weiterbildung.