

## Trendqualifikationen in der IT- und Multimedia-Branche – Einstiegschancen auch für Erwerbslose

LOTHAR ABICHT, HORST BÄRWALD

► Der vom Institut für Strukturpolitik und Wirtschaftsförderung Halle-Leipzig e. V. (isw) im Rahmen der Früherkennungsinitiative *FreQueNz* verfolgte Forschungsansatz geht davon aus, dass neue Qualifikationen prinzipiell bereits in der Anfangsphase ihrer Herausbildung als Trendqualifikationen (vgl. Kasten) erkannt und beschrieben werden können.

Qualifikationen, damit auch Trendqualifikationen, werden im Sinne der Chaostheorie als ganzheitlich zu betrachtende komplexe dynamische Systeme gefasst, die sich auf nicht-lineare Weise, d. h. in Wechselwirkung zu Neuerungen in den Tätigkeits- und Arbeitssystemen entwickeln bzw. verändern. Dies bedeutet, dass die Herausbildung von Trendqualifikationen stets an innovative Prozesse gebunden ist und sich damit zuerst in besonders innovativen Unternehmen vollzieht. Solche *Trendsetterunternehmen* sind deshalb wichtigste Primärquelle und das eigentliche Feld der empirischen Forschungen.

### Trendqualifikationen

sind frühzeitig erfasste Bildungserfordernisse, bei denen absehbar ist, dass sie möglicherweise den Beginn eines sich künftig stark verbreiternden Bedarfstrends darstellen könnten. Dabei kann es sich sowohl um einzelne Qualifikationselemente handeln, die zusätzlich in ein bereits existierendes Berufsbild einfließen und dieses aktualisieren oder ergänzen, als auch um komplexe Qualifikationsbündel, aus denen unter Umständen sogar neue Berufe entstehen können.

sen, also bewusst Wahrgenommenes abverlangen, kamen damit für die empirische Arbeit nicht infrage. Stattdessen wurde vom isw das neue, aus Erfahrungen der Marktforschung abgeleitete methodische Konzept des *Branchenscouting* entwickelt<sup>1</sup> und erstmals in der Bildungsbedarfsforschung eingesetzt.

Als Branchenscouts wirken Mitarbeiter mit ausgeprägtem Insiderwissen zur untersuchten Branche, die dort in der Re-

gel auch bereits über vielfältige Verbindungen verfügen und auf Grund ihrer Insiderkompetenz von den betrieblichen Partnern akzeptiert werden. Solche Voraussetzungen und die Fähigkeit, in Gesprächen mit betrieblichen Partnern teilweise auch auf intuitive Weise besondere Nuancen und Details zu erfassen, mit denen freigelegt werden kann, was oft nur im Unterbewusstsein gespeichert ist, versetzen den Branchenscout in die Lage, neue Qualifikationen bereits in einem sehr frühen Stadium ihrer Herausbildung zu benennen und mit Unterstützung der betrieblichen Partner zu beschreiben.

Gegenwärtig ist die Projektarbeit auf eine umfassende praktische Erprobung dieser Vorgehensweise ausgerichtet. Dazu erfolgen empirische Untersuchungen zur Ermittlung von Trendqualifikationen in der IT- und Multimediabranche, in der Freizeitwirtschaft und im Einzelhandel. Für alle genannten Bereiche liegen konkrete Ergebnisse bzw. Teilergebnisse in bereits zusammengefasster Form vor, die z. T. veröffentlicht sind bzw. öffentlich präsentiert wurden.

### Untersuchungsergebnisse aus dem Bereich der IT- und Multimediabranche

Die Informations- und Kommunikationstechnologien als Auslöser neuer Qualifikationsentwicklungen waren bereits in der Pilotphase des Projektes (1999/2000) Gegenstand empirischer Untersuchungen.<sup>2</sup> Diese bezogen sich allerdings – ausgehend von dem Trend einer zunehmenden informationstechnischen Durchdringung nahezu aller Wirtschaftszweige und gesellschaftlichen Sphären – ausschließlich auf punktuell ausgewählte Anwenderbereiche.<sup>3</sup> Gegenwärtig richten sich die Forschungen auf die IT- und Multimedia-Branche selbst, insbesondere auf Software-Hersteller sowie Anbieter von Internetdienstleistungen. In der IT- und Multimedia-Branche ist der Fachkräftebedarf derart akut, dass es eigentlich nicht um Trendqualifikationen im Sinne von sich erst später zu breiten Bedarfstrends entwickelnden Qualifikationen geht, sondern um unmittelbare, sofort zu realisierende Bedarfe. Die Personalnachfrage, die zwar angesichts der gegenwärtigen Krise der New Economy zeitweilig zurückgegangen ist, lässt insbesondere erkennen, dass ein vom Anforderungsprofil her stark differenzierter aktueller Bedarf an Fachkräften unterschiedlicher Qualifikationsebenen besteht. Angesichts dessen wurde, dem Wunsch der betrieblichen Projektpartner folgend und in Erweiterung des eingangs vorgestellten methodischen Konzeptes, gemeinsam mit der Arbeitsverwaltung, den Sozialpartnern sowie mehreren zurzeit stark expandierenden IT-Unternehmen der Region Halle (Saale) ein Modellversuch mit folgender Zielrichtung begonnen:

- Arbeitsplatzgenaue Erfassung des Mitarbeiterbedarfs der Unternehmen nach Zahl und Qualifikation unter Zugrundelegung der Methode des Branchenscouting;
- Auswahl von Arbeitslosen, die entweder diesen Anforderungen entsprechen oder von ihrer Eignung und Nei-

gung her in entsprechender Richtung qualifiziert werden können, durch eine vom Arbeitsamt damit beauftragte Personalagentur und durch die an den Bewerbern interessierten Unternehmen selbst;

- Personen- und arbeitsplatzbezogene Qualifizierung der so ausgewählten Bewerber über betriebliche Einarbeitung oder über ein ebenfalls maßgeblich von den Unternehmen vorgegebenes, vom zuständigen Arbeitsamt ganz oder teilweise finanziertes Qualifizierungsprogramm.

Zentrale Bedeutung für die Umsetzung des Konzeptes hatte die arbeitsplatzgenaue Erfassung des Mitarbeiterbedarfs der Unternehmen insbesondere im Hinblick auf die erwarteten Qualifikationsprofile. Die Vorgehensweise zur Feststellung der Qualifikationsbedarfe in den Unternehmen folgte dem methodischen Konzept des Branchenscouting. Ausgehend von einer in erster Linie literaturgestützten Analyse der die Entwicklung der IT- und Multimedia-Branche beeinflussenden gesamtgesellschaftlichen Rahmenbedingungen und Trends erfolgte die Herausarbeitung von dadurch ausgelösten Entwicklungstrends in der Branche selbst. Dabei wurden ganz bewusst Elemente einer wesentlich auf Aussagen aus der Literatur gestützten makroökonomischen Sicht mit eigenen, auf der betrieblichen Mikroebene beobachteten Entwicklungen verknüpft.

Im Ergebnis der Gespräche in den Unternehmen zeigte sich als Erstes, dass die Unternehmen (gerade im Bereich der mittleren Qualifikationsebene) weit größeren Wert auf bestimmte Persönlichkeitsqualitäten der Bewerber legen als auf bereits vorhandene fachliche Kenntnisse. Zugleich wurde offenbar, dass der Bedarf an komplexen (Berufen zumindest ähnlichen) Qualifikationen sehr differenziert ist. Offensichtlich resultiert dies zum einen daraus, dass das Wachstum von Unternehmen auch zur Zunahme arbeits teiliger Prozesse und damit zu teilweise stark spezialisierten Tätigkeitsanforderungen führt, für die oft eine mittlere Qualifikation oder eine betriebliche Einarbeitung ausreicht. Zum anderen wurde deutlich, dass sich auch relativ breit ausgebildete IT-Fachleute in der betrieblichen Praxis mehr und mehr spezialisieren. Das ist nicht nur eine Frage der höheren Effizienz, sondern auch der Dynamik des Wissensumschlags in der Branche geschuldet.

Am häufigsten nachgefragt waren neben Mitarbeitern für Programmierertätigkeiten vor allem Vertriebsmitarbeiter. Dabei ist die Spannweite der Tätigkeits- und damit Qualifikationsanforderungen im Programmierbereich außerordentlich breit, sodass einige der gefragten Qualifikationen wie z. B. die Programmierung bzw. Codierung von überschaubaren Anwendungsabläufen, allgemeinen Dienstprogrammen oder einfachen Programmtools auf der Grundlage detaillierter Vorgaben durchaus den Tätigkeitsfeldern mit mittleren oder geringeren Qualifikationsanforderungen zuzurechnen sind.

#### Qualifikationsbedarfe der Unternehmen führten zu sieben Qualifikationsprofilen:

- ▶ „Vertriebsmitarbeiter/-in für EDV- und Multimediaprodukte“,
- ▶ „Software-Entwickler/-in/Programmierer/-in“,
- ▶ „Supportmitarbeiter/-in für EDV-Systeme und Softwareprodukte“,
- ▶ „Textgestalter/-in/Online-Redakteur/-in“,
- ▶ „Infobroker/-in für die Bereiche Software- und Systementwicklung“,
- ▶ „Bildgestalter/-in für Internet- und digitale Medienprodukte“,
- ▶ „Multimedia-Operator/-in“.

Es wurden insgesamt sieben Qualifikationsprofile herausgearbeitet und in Qualifikationskurzbeschreibungen zusammengefasst (vgl. Übersicht). Die Kurzbeschreibungen enthalten neben einer Charakteristik des jeweiligen Tätigkeitsspektrums und der daraus abgeleiteten Qualifikationserfordernisse auch die Zugangsvoraussetzungen der in der Regel arbeitslosen Bewerber für eventuelle Qualifizierungsmaßnahmen.

Die Gewinnung von arbeitslosen Bewerbern erfolgte über Inserate in der regionalen Tagespresse, die ein unerwartet starkes Echo fanden. An dem vierwöchigen Assessmentcenter zur Feststellung der persönlichen, fachlichen und arbeitsplatzspezifischen Eignung beteiligten sich im ersten Durchgang 40 Bewerber. Von ihnen wurden 21 als prinzipiell geeignet ausgewählt und zunächst 17 von ihnen zur Projektarbeit auf die beteiligten Unternehmen verteilt. Im Ergebnis des Praktikums konnten elf Bewerber sofort eingestellt und zwei in eine Erstausbildung übernommen werden. Für vier Bewerber waren noch arbeitsplatzbezogene Qualifizierungsmaßnahmen erforderlich, die zurzeit realisiert werden.

Aus dem im Herbst 2000 abgeschlossenen Modellversuch entwickelte sich eine regionale Initiative, in deren Verlauf bisher ca. 80 geeignete Bewerber gefunden wurden, von denen bereits mehr als 30 bereits eingestellt sind. Inzwischen werden die damit gesammelten Erfahrungen in einem neuen vom BMBF geförderten Projekt auf ähnliche Vorhaben in Berlin, Brandenburg, Chemnitz, Jena und Schwerin übertragen. In Sachsen-Anhalt erfolgt ein daraus abgeleitetes Vorgehen unter Federführung der zuständigen Arbeitgeberverbände und in der Metall- und Elektrobranche gefördert vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit, Frauen und Soziales.

#### Anmerkungen

- 1 Eine ausführlichere Beschreibung des Branchenscouting findet sich in: Abicht, L.; Bärwald, H.: *Scouting als innovative Methode zur Untersuchung nichtlinearer Trends in der Qualifikationsentwicklung. Referat zur Fachtagung „Qualifikationen erkennen – Berufe gestalten“ am 18./19. November 1999 in Potsdam. In: Bullinger, H.-J. (Hrsg.): Qualifikationen erkennen – Berufe gestalten, W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld 2000, S.45–69.*
- 2 Vgl. Abicht, L.; Baldin, K.-M.; Bärwald, H.; Greim, R.; Schamel, E.: *Ermittlung von Trendqualifikationen als Basis zur Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen. Studie des isw Halle-Leipzig e.V. im Auftrag des BMBF, Bd. 1 und 2, Halle/München/Raesfeld (NRW) 1999, Bd. 1, S. 97 ff., Bd. 2, S. 147 ff.*
- 3 Untersuchungsgebiete waren: *E-Commerce (eingegrenzt auf den Handel im Internet), Formen virtueller Arbeit, Einsatz von Dokumenten-Management-Systemen sowie Tele-Learning/Tele-Tutoring.*