

Die FreQueNz-Initiative als Beispiel eines nationalen Netzwerkes zur Früherkennung von Qualifikationserfordernissen

Susanne Liane Schmidt und Gudrun Steeger

Auszug aus:

Susanne Liane Schmidt; Olga Strietska-Ilina; Manfred Tessaring, Bernd Dworschak (Hrsg.)

Ermittlung künftiger Qualifikationserfordernisse Forschungstransfer in Politik und Praxis

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2005
(Cedefop Reference series, 59)

Alle Rechte vorbehalten

Weitere Informationen sind verfügbar auf den Web-Seiten des Projekts:

www.trainingvillage.gr/etv/Projects_Networks/Skillsnet

Die Veröffentlichung kann über die nationalen Vertriebsstellen bezogen werden:

http://publications.eu.int/others/sales_agents_de.html

Oder über Cedefop:

http://www2.trainingvillage.gr/etv/publication/orderform/form.asp?pub_id=381

Preis in Luxemburg (ohne MwSt.): EUR 25

Weitere Informationen:

Cedefop, PO Box 22427, GR-55102 Thessaloniki

Tel.: (30)2310 490 111

Fax: (30)2310 490 102

E-mail: info@cedefop.eu.int

Homepage: www.cedefop.eu.int

Interaktive Website: www.trainingvillage.gr

oder

Skillsnet – Netzwerk zur Früherkennung von Qualifikationserfordernissen

E-mail: skillsnet-team@cedefop.eu.int

Homepage: www.trainingvillage.gr/etv/Projects_Networks/Skillsnet

Die FreQueNz-Initiative als Beispiel eines nationalen Netzwerkes zur Früherkennung von Qualifikationserfordernissen

Susanne Liane Schmidt

Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation;

Gudrun Steeger

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), Deutschland

Das deutsche Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat im Jahre 1999 die Initiative zur Früherkennung von Qualifikationserfordernissen ins Leben gerufen. Wesentlicher Bestandteil der Initiative ist das Forschungsnetz FreQueNz (Früherkennung von Qualifikationserfordernissen im Netz), das sich mit zukunftsweisenden Fragen der Qualifikationsentwicklung auseinander setzt. Im Mittelpunkt steht dabei das frühzeitige Erkennen zukünftiger Qualifikationsanforderungen und die Beurteilung dieser Ergebnisse hinsichtlich ihrer Bedeutung für die Berufsbildung. Dem Forschungsnetz gehören elf Institute und Organisationen an, die überwiegend auf qualitativen Methoden beruhende, auf Branchen, Betriebe und Zielgruppen ausgerichtete Projekte bearbeiten. Die Forschungsarbeit wird in einem Vernetzungsprojekt gebündelt. Die Vernetzung ermöglicht einen Überblick über Forschungsaktivitäten und einen Austausch über Methoden, Ansätze und Ergebnisse bereits während der Bearbeitung der Forschungsprojekte. Die Vernetzung, die den Kontakt zwischen den Akteuren erleichtert, bietet somit eine Grundlage zur effizienten Kommunikation und Kooperation sowie für den Transfer der Ergebnisse. Das Forschungsnetz will mit seinen Resultaten zur innovativen Gestaltung des Berufsbildungssystems beitragen und ein möglichst zeitnahe Reagieren auf Veränderungen ermöglichen. Ziel der Früherkennungsinitiative ist das Erkennen von Qualifikationserfordernissen, die Bereitstellung von Ergebnissen und die Entwicklung von Handlungsoptionen für Aus- und Weiterbildung.

Neben den nationalen Aktivitäten sucht das Netzwerk den Kontakt zur europäischen Früherkennungsinitiative für den gemeinsamen Austausch von Methoden, Ansätzen und Ergebnissen. Dazu hat FreQueNz den Dialog mit dem CEDEFOP gesucht, auf dessen Basis die diesem Band zugrunde liegende Tagung gemeinschaftlich organisiert und durchgeführt wurde.

1. Einleitung

Aktuelle Herausforderungen für die Berufsbildungspolitik bestehen darin, Qualifikationsungleichgewichte und Fachkräftemangel auf dem Arbeitsmarkt zu verhindern, dem Bedeutungszuwachs des Humankapitals für Unternehmen gerecht zu werden und lebenslanges Lernen auch mit passenden berufsbezogenen Inhalten zu verbinden. Vor diesem Hintergrund wurde die Anpassung bestehender Aus- und Weiterbildungsordnungen sowie die Suche nach neuen Berufen und Qualifikationsprofilen stärker in den Vordergrund gestellt. Dementsprechend vereinbarten im Jahre 1999 die Bundesregierung und die Sozialpartner im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit eine Qualifizierungsoffensive. In deren Kontext wurde festgelegt, sich künftig auch der Früherkennung von neuen Qualifikationserfordernissen stärker zu widmen. Damit legte der Bündnisbeschluss den Grundstein für eine Früherkennungsinitiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF). Wesentlicher Bestandteil dieser Initiative ist der Aufbau eines nationalen Netzwerks verschiedener Forschungsinstitute und Institutionen der beruflichen Bildung zur Früherkennung von Qualifikationserfordernissen. Die Aufgabe dieses Früherkennungsnetzwerkes besteht u. a. darin, auf die Zukunft ausgerichtete Qualifikationsprofile zu entdecken und Handlungsoptionen für die Entwicklung neuer sowie für die Anpassung bestehender Berufsbilder zu erarbeiten. Damit soll das Netzwerk einen Beitrag zur nachhaltigen Modernisierung der beruflichen Bildung leisten, um so den eingangs genannten aktuellen Herausforderungen zukunftsgerichtet begegnen zu können.

Die Relevanz der vernetzten Früherkennung kann beispielsweise anhand des für Deutschland drohenden Fachkräftemangels aufgezeigt werden. Um dieser Herausforderung begegnen zu können, ist es entscheidend, auf eine mittlere Frist von circa zehn Jahren genügend Jüngere zukunftsadäquat zu qualifizieren und auch Ältere passend weiterzubilden (Vgl. Reinberg/Hummel, in IAB-Kurzbericht 9/2003 und Reinberg/Hummel in FreQueNz-Newsletter 2/2003).

Gerade die überwiegend auf qualitativen Methoden beruhenden, auf Branchen, Betriebe und Zielgruppen ausgerichteten Früherkennungsprojekte können dazu beitragen, Qualifikationsungleichgewichte zu vermeiden und zukunfts-

fähige Qualifikationsprofile zu erstellen. Die Vernetzung erleichtert es u. a. ein Gesamtbild über die mit unterschiedlichen Ansätzen gewonnenen Forschungsergebnisse zu gewinnen, die dann strukturiert in die berufsbildungspolitische Diskussion eingespeist werden können. Der transparente Ergebnistransfer, auch an interessierte Einzelpersonen, kann wiederum Qualifikationsentscheidungen zugunsten einer Verringerung von Qualifikationsungleichgewichten beeinflussen.

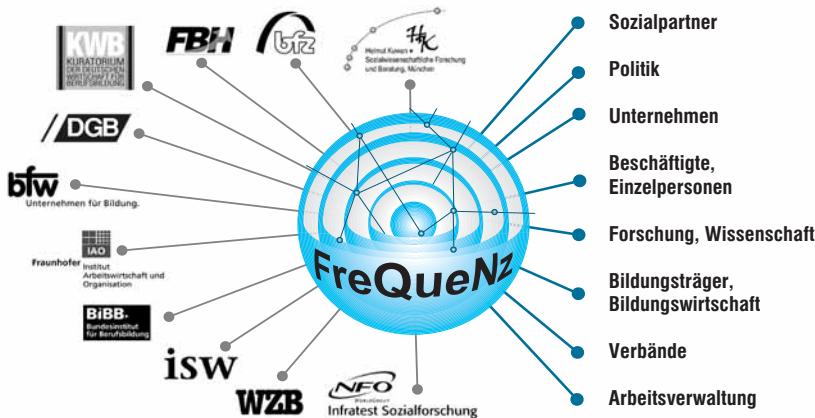
2. Das Forschungsnetz FreQueNz: Beteiligte, Projekte und Zielsetzung

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) fördert verschiedene Projekte mit unterschiedlichen inhaltlichen Zielsetzungen, die im Folgenden näher skizziert werden. Verknüpft werden die einzelnen Projektpartner durch das Netzwerk FreQueNz, dessen Aufgabe die Bündelung der Früherkenntnisse resultate und die Unterstützung des BMBF als Projektträger beim Ergebnistransfer ist. Die Ergebnisse werden unterschiedlichsten Zielgruppen zur Verfügung gestellt. Neben Bildungsträgern und Unternehmen sind dies vor allem die Sozialpartner und die Verbände (bildungspolitische Diskussion) sowie Berufsbildungsforscher und -wissenschaftler, die sich mit fachspezifischen Fragestellungen befassen.

Dem Forschungsnetz FreQueNz gehören mittlerweile elf Institute und Institutionen an:

- (a) die Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz),
- (b) das Berufsförderungswerk Hamburg (bfw),
- (c) das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB),
- (d) der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB), Bundesvorstand,
- (e) das Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln (FBH),
- (f) das Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (Fraunhofer IAO),
- (g) Infratest Sozialforschung (Infratest),
- (h) Helmut Kuhn, Sozialwissenschaftliche Forschung und Beratung München (HK-Forschung),
- (i) das Institut für Strukturpolitik und Wirtschaftsförderung gemeinnützige Gesellschaft mbH (isw),
- (j) das Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (KWB) und
- (k) das Wissenschaftszentrum Berlin (WZB).

Abbildung 1. Das Forschungsnetz FreQuenZ: Projektpartner und Nutzer



Grundlegende Zielsetzung der deutschen Früherkennungsinitiative ist es,

- (a) Marktveränderungen besser zu erfassen, um so schneller auf Veränderungen reagieren zu können;
- (b) Handlungsempfehlungen zu formulieren und
- (c) einen Beitrag zur Bildungsforschung zu leisten.

Auf Basis dieser Zielsetzungen kristallisierten sich unterschiedliche Aktionsfelder heraus. Zu Beginn der Früherkennungsinitiative stand die Konkretisierung, Erprobung und Evaluation der unterschiedlichen methodischen Ansätze zur Früherkennung im Vordergrund. In dieser Phase fanden verschiedene Tagungen aller Projektpartner, koordiniert durch das Netzwerk FreQuenZ, statt. In deren Zusammenhang wurden interessierten Wissenschaftlern und Sozialpartnern die Methoden vorgestellt und Diskussionen angeregt. Nach Evaluation der Methoden werden nun in unterschiedlichsten Bereichen, Branchen und Tätigkeitsfeldern neue Qualifikationserfordernisse ermittelt und dem interessierten (Fach-)Publikum präsentiert.

So wurden im Rahmen der Früherkennungsinitiative inzwischen zahlreiche Branchen, wie z. B. Bau, Kfz, Elektronik, Finanzdienstleistungen, Gesundheit und Wellness, Informations- und Kommunikationstechnologien, Metall, Einzelhandel und Tourismus, etc. auf neuen Qualifikationsbedarf untersucht. Ergänzend sind Untersuchungen zu Querschnittsthemen, wie etwa E-Commerce, Logistik, Facility Management, Call-Center oder Qualifikationsanforderungen für Niedrigqualifizierte abgeschlossen worden. Nicht zuletzt wurden innerhalb weiterer Untersuchungsfelder internationale Vergleiche auf der Suche nach Best-Practice-Beispielen angestellt und Verbindungen zur deutschen Berich-

terstattung in der Berufsbildung geknüpft. Dies betrifft vor allen Dingen den Berufsbildungsbericht, den Qualifikationsstrukturericht und das Berichtssystem Weiterbildung.

Abbildung 2. Zielsetzung, Aktionsfelder und Vorgehensweise

Zielsetzung	Aktionsfelder	Vorgehensweise
→ Marktveränderungen besser erfassen, um ein schnelles reagieren auf Veränderungen zu ermöglichen	Früherkennung im mittleren Qualifikationsniveau Projektbegleitende Vernetzung	<ul style="list-style-type: none"> • Förderung der Kooperation
→ Handlungsempfehlungen entwickeln	Öffentlichkeitsarbeit	<ul style="list-style-type: none"> • Transparenz über laufende Forschungsaktivitäten
→ Innovative Bildungsforschung gestalten	Kooperation mit berufsbildungspolitischen Akteuren	<ul style="list-style-type: none"> • Rückkopplung zwischen Arbeitswirklichkeit, Forschung und politischer Gestaltung • Ergebnisbündelung

3. Ergebnisse aus den Früherkennungsprojekten

Nachfolgend werden einige der Aktivitäten und Ergebnisse aus den Projekten der Früherkennungsinitiative dargestellt. Einige Projekte werden von FreQueNz-Partnern gemeinsam bearbeitet, so dass sich der Netzwerkgedanke bereits auf der Ebene der einzelnen Forschungsvorhaben widerspiegelt.

3.1. Früherkennung von Qualifikationserfordernissen für benachteiligte Personengruppen

Im Mittelpunkt des bfz-Projekts steht die Untersuchung der Qualifikationsentwicklung im Bereich einfacher Tätigkeiten für Geringqualifizierte. Die neuen Qualifikationserfordernisse wurden mittels betrieblicher Fallstudien und Expertenbefragungen im Produktions- und Dienstleistungssektor erhoben. Der Trend geht zur Anreicherung und Aufwertung einfacher Tätigkeiten durch mehr Verantwortung und Selbstständigkeit sowie durch ein steigendes Niveau des im Arbeitsprozess erforderlichen Wissens und Könnens. Dabei bestimmt zunehmend die Arbeitsumgebung und weniger der Arbeitsplatz das individuelle Anforderungsprofil. Neben fachlichen Kenntnissen werden von gering-

qualifizierten Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen verstärkt personale, methodische und soziale Kompetenzen gefordert, die allerdings nicht mit dem Niveau eines Facharbeiters vergleichbar sind.

Die aus der Analyse der Experteninterviews und den Fallstudien gewonnenen Informationen über aktuelle und zukünftige Anforderungen an einfache Tätigkeiten wurden in einer Kompetenzmatrix zusammengestellt. Diese Matrix veranschaulicht den Zusammenhang zwischen den Typen betrieblicher Arbeitsprozesse und den dafür nötigen Kompetenzen. Darüber hinaus wird deutlich, dass sich die Anforderungsprofile für einfache Tätigkeiten von den Profilen für andere Tätigkeitsniveaus eindeutig unterscheiden.

Ausgehend von den bisherigen Resultaten werden im nächsten Schritt ein Konzept für ein betriebliches Diagnoseinstrument und unternehmensspezifisches Verfahren entwickelt, mit denen der Qualifikationsbedarf kontinuierlich erhoben werden kann.

3.2. Die Projekte des BIBB zur Früherkennung von Qualifikationserfordernissen

Die Aktivitäten des BIBB zur Früherkennung von Qualifikationserfordernissen beziehen sich auf drei Kernbereiche, welche nachfolgend kurz skizziert werden.

3.2.1. Repräsentative Analysen der Qualifikationsnachfrage auf dem Arbeitsmarkt

Prozess-, Produkt- und Organisationsinnovationen in den Betrieben verändern die Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten. Diese neuen Qualifikationsanforderungen sollen mit unterschiedlichen, sich ergänzenden Untersuchungsansätzen erfasst werden:

- (a) Stellenanzeigenanalysen (Wunsch der Inserenten),
- (b) Inserentennachbefragungen (tatsächlicher Bedarf der Betriebe) und
- (c) Betriebsbefragungen (Erhebung technologischer und organisatorischer Entwicklungen in den Betrieben und der damit verbundenen Qualifikationserfordernisse)

Die Analyse von Stellenanzeigen dient dazu, neue Beschäftigungsfelder und Erwerbstätigkeiten zu identifizieren. Hierzu werden in regelmäßigen zeitlichen Abständen in Stellenanzeigen quer über alle Tätigkeitsfelder (Breitbandverfahren) erhoben, die quantitativ ausgewertet werden. 10 % dieser Stellenanzeigen (in erster Linie neue Erwerbstätigkeiten) werden zusätzlich im Volltext erfasst und mit qualitativen Verfahren analysiert. Die Auswertung erfolgt mit der Zielstellung, detaillierte Informationen über Aufgaben, Tätigkeiten und Qualifikationserfordernisse auf beruflicher Ebene zu erhalten. Hierzu werden in ausgewählten Tätigkeitsfeldern, u. a. IT (Bullinger, Bott und Schade, 2004),

Finanzdienstleistungen und Gesundheit repräsentative Stellenanzeigenanalysen durchgeführt. Das Bild, das mit einer Analyse von Stellenanzeigen gewonnen werden kann, ist allerdings noch unzureichend, denn es liefert ein idealtypisches Bild des Qualifikationsbedarfs (Wunsch). In einem zeitlichen Abstand von ca. einem halben Jahr werden deshalb Inserentennachbefragungen durchgeführt, um ergänzende Informationen zur Stelle, Stellenbesetzung und zur Bedeutsamkeit bestimmter Qualifikationen für die Einstellung zu erhalten (Wirklichkeit). Zusätzlich werden Betriebsbefragungen zum Qualifikationswandel durchgeführt. Ziel der Betriebsbefragungen ist es, veränderte Qualifikationsbedarfe aufgrund von Prozess-, Produkt- und Organisationsinnovationen zu erfassen.

3.2.2. Trends und neue Angebote auf dem Weiterbildungsmarkt

Neue Entwicklungen und neue Qualifikationsanforderungen in Arbeit und Beruf werden im Bildungswesen zuerst in der beruflichen bzw. betrieblichen Weiterbildung aufgegriffen. Aufgrund ihrer Marktorientierung und ihrer Flexibilität ist diese Motor für viele Fortentwicklungen, die von den stärker reglementierten Bildungsbereichen erst mit deutlicher Zeitverzögerung adaptiert werden. Das Bundesinstitut verfolgt zurzeit drei sich ergänzende Untersuchungsansätze zur Identifizierung von Qualifikationsentwicklungen:

- (a) Struktur- und Längsschnittanalysen des beruflichen Weiterbildungsangebots in der Datenbank KURS geben Auskunft über Veränderungen und Trends beim Angebot an beruflicher Weiterbildung.
- (b) Regelmäßige Befragungen von Weiterbildungsanbietern (wbmonitor) dienen dazu, Angaben zur Durchführung, zu Resonanzen und Modifizierungen von Kursangeboten zu erhalten sowie Erfahrungen und Trendeinschätzungen der Bildungseinrichtungen zu erheben.
- (c) Der Weiterbildungs-Innovations-Preis (WIP) will auf direktem Wege innovative Weiterbildungsangebote ermitteln und Signale für neue Entwicklungen und eine zeitgemäße Gestaltung der beruflichen Bildung setzen.

3.2.3. Erschließung des Expertenwissens von Beratern und Begleitern betrieblicher Veränderungen

Mit dem Projekt soll das Wissen externer Berater und betrieblicher Experten aus Geschäftsführung, Management, Entwicklungs- und Personalabteilungen sowie von Betriebs- und Personalräten zur Qualifikationsentwicklung erschlossen werden. Untersuchungsgegenstand sind die Entstehungsbedingungen neuer Qualifikationen in den Betrieben, der betriebliche Qualifikationsbedarf sowie betriebliche Qualifizierungskonzepte und ihre innerbetriebliche Umsetzung und Akzeptanz. Zur Erhebung der Daten werden leitfadengestützte Interviews

mit externen Beratern und betrieblichen Experten sowie Fallstudien von Beratungs- und Begleitprozessen betrieblicher Umstrukturierungen durchgeführt. Sie werden ergänzt bzw. vorbereitet durch schriftliche Betriebsbefragungen im Rahmen des Referenz-Betriebs-Systems (RBS) des BIBB.

3.3. LeA - Leben und Arbeiten, Qualifizierung und Beratung im Dialog

Das DGB-Projekt LeA – Lernen und Arbeiten – befasst sich mit der Feststellung von Qualifikationsentwicklungen in den Tätigkeitsbereichen Metall/Elektro sowie Gesundheit und Pflege. Der Transfer der Ergebnisse erfolgt durch die Erprobung praxisrelevanter und zukunftsfähiger Konzepte der Weiterbildungsberatung im Sinne eines Bildungscoachings. Zielgruppe sind Beschäftigte mit einfachen bis mittleren Qualifikationen. Ein solches Angebot soll sowohl Beratung zu Fragen betrieblicher Qualifikationsentwicklungen als auch die Umsetzung von Weiterbildungsbedarfen umfassen sowie für die Arbeitnehmer/innen Beratung zu individuellen Möglichkeiten der Qualifikations- und Karriereentwicklung anbieten.

In ausgewählten Tätigkeitsfeldern werden dafür die Qualifikations- und Beratungsbedarfe zeitnah ermittelt. Im Mittelpunkt der betrieblichen Fallstudien stehen dabei neue Qualifikationserfordernisse in ausgesuchten Tätigkeitsfeldern bezüglich Wissensintensivierung. Dabei sollen die Bedürfnisse, Wünsche und Möglichkeiten der Einzelnen genauso berücksichtigt werden wie betriebliche Anforderungen. Ergänzend werden auf Basis von betrieblichen Fallstudienergebnissen Grundlagen für das Tätigkeitsprofil eines Bildungscoachess entwickelt.

Im Mittelpunkt des Projekts stehen folgende Themenfelder:

- (a) Früherkennung des zukünftigen Qualifikationsbedarfs in den Tätigkeitsfeldern Metall und Elektro sowie Gesundheit und Pflege,
- (b) Ermittlung des Weiterbildungs- und Unterstützungsbedarfs der Arbeitnehmer/innen und
- (c) Erarbeitung und Umsetzung eines Coaching- und Beratungsangebots.

Der DGB-Bundesvorstand führt dieses Projekt gemeinsam mit dem Fraunhofer IAO und dem Berufsfortbildungswerk des DGB in Hamburg (bfw) durch.

3.4. ADeBar – Arbeitsnahe Dauerbeobachtung der Qualifikationsentwicklung mit dem Ziel der Früherkennung von Veränderungen in der Arbeit und in den Betrieben

Das Fraunhofer IAO und Infratest führen in Kooperation mit HK-Forschung das Forschungsprojekt ADeBar durch. Ziel des Projekts ist es, aus der Beobachtung der Arbeitspraxis konkrete Informationen über die Entwicklung von

Arbeitsaufgaben und neuen Qualifikationserfordernissen zu gewinnen. Der Forschungsansatz besteht aus einer Kombination von qualitativen und quantitativen Erhebungen in Betrieben.

Seit 1999 wurden Untersuchungen der Qualifikationsentwicklung in den Tätigkeitsfeldern Logistik, E-Commerce (Bullinger et al., 2003), Facility Management, IKT, Einzelhandel (Abicht et al., 2003) sowie kaufmännische Bürotätigkeiten durchgeführt. Aktuelle Untersuchungen finden in den Themenfeldern regenerative Energien und telekommunikative Mehrdienstleistungen statt. Die in den Fallstudien vorgefundenen Qualifikationsanforderungen für kaufmännische Bürotätigkeiten lassen sich zu vier Qualifikationsbündeln zusammenfassen:

- (a) Administration mit systematisierenden und standardisierenden Dokumentations- und Ordnungsaufgaben;
- (b) Organisation mit Abstimmungs- und Vermittlungsaufgaben durch intensive Kommunikation;
- (c) Finanzwirtschaft mit Aufgaben der aktiven Kostengestaltung und -verfolgung sowie
- (d) Systembetreuung mit technischen, ergonomischen und qualifikatorischen Unterstützungsaufgaben der Bürofachkräfte bei der Nutzung von Räumen und Equipment.

Nach den Ergebnissen einer quantifizierenden Befragung bei 335 Betrieben wird von diesen Schwerpunkten derzeit am häufigsten die Organisation mit Abstimmungs- und Vermittlungsaufgaben gefordert.

3.5. Ermittlung von Trendqualifikationen als Basis zur Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen

Nach Abschluss der Untersuchungen zu Trendqualifikationen in den Branchen Tourismus, Gesundheitswesen (Abicht et al., 2001), Finanzdienstleistungen und Einzelhandel (Abicht et al., 2003) Ende 2002 wurden durch das ifsw mit Beginn des Jahres 2003 als neue Themenfelder Trendqualifikationen in den Bereichen Sicherheitsrelevante Dienstleistungen und Life Science in den Mittelpunkt gerückt (').

Der Bereich der Sicherheitsrelevanten Dienstleistungen wurde auf private Dienstleister eingegrenzt. Die wirtschaftliche Lage der Branche ist durch Umsatzzuwachs gekennzeichnet und es konnte beobachtet werden, dass zunehmend ursprünglich staatliche Aufgaben an private Sicherheitsdienst-

(') Detaillierte Beschreibungen zu den untersuchten Tätigkeitsfeldern und Trendqualifikationen in den Bereichen Life Science und Sicherheitsrelevante Dienstleistungen finden sich in Branchenberichten, die unter <http://www.frequenz.net> abgerufen werden können.

leister übertragen werden. Diese Entwicklung stellt erhöhte Anforderungen an die Qualität der Dienstleistungen und führt zum Entstehen neuer Qualifikationserfordernisse für die Mitarbeiter/-innen. Diese betreffen vor allen Dingen die Kommunikationsfähigkeit, Organisationstalent, Reaktionsschnelligkeit sowie die Fähigkeit, in jeder Situation den Überblick zu behalten.

Im Bereich Life Science konzentrieren sich die Untersuchungen des isw auf die moderne Biotechnologie. Experten gehen davon aus, dass sie als Basistechnologie die industrielle Landschaft, aber auch das tägliche Leben der nächsten Jahrzehnte verändern wird. Gespräche mit ausgesuchten Unternehmen lassen erkennen, dass die bisherige Ausbildung des Personals auf mittlerer Qualifikationsebene nur teilweise dem tatsächlichen Bedarf entspricht. Defizite konnten in den Bereichen der Qualitätssicherung, Mess- und Prüftechniken, im Umgang mit modernem technischem Gerät, bei PC-Kenntissen sowie bei fachbezogenen Englischkenntnissen ermittelt werden.

3.6. Branchenspezifisches Informationssystem zur betrieblichen Qualifikationsentwicklung unter Nutzung der Netzwerke der Wirtschaft

Im Mittelpunkt des Projektes steht die frühzeitige Identifizierung innovativer Markt- und Geschäftsentwicklungen mit dem daraus resultierenden Qualifikationsbedarf. Mit Hilfe des Instrumentariums zur Dauerbeobachtung der Qualifikationsentwicklung (IDQ) werden vorhandene Zugänge zu den bestehenden Expertennetzwerken der Wirtschaft für die Informationsgewinnung genutzt und damit das Know-how von Spitzenorganisationen, Fachverbänden, Kammern und Betrieben der Wirtschaft gebündelt und betriebliche Basisinformationen für den Früherkennungsprozess systematisch verwertet. Das Informationssystem wurde im Projektverlauf weiterentwickelt hinsichtlich:

- (a) der Einbeziehung sog. junger Branchen, die noch nicht über dementsprechende Expertennetzwerke wie Verbandsstrukturen verfügen;
- (b) der Identifizierung von Fachkräftemangel und dessen Integration in den Dauerbeobachtungsprozess sowie
- (c) einer effizienteren Datenerfassung durch die Nutzung internetbasierter Informationssysteme.

Mit dem weiterentwickelten Instrumentarium wurde bisher die Qualifikationsentwicklung in der Nahrungsmittelbranche untersucht. Im Rahmen der Untersuchung im Bäcker-, Konditoren- und Fleischerhandwerk sowie in der Fleischwarenindustrie konnten insgesamt 452 Hinweise ermittelt werden, die von den Branchenexperten für die zukünftige Ausgestaltung von Aus- und Weiterbildungskonzepten und -maßnahmen als relevant betrachtet werden.

Weitere Untersuchungen erfolgen in der Chemiebranche sowie in den jungen Branchen der Automatenwirtschaft und Gebäudetechnik/-management.

Das KWB führt dieses Projekt gemeinsam mit dem FBH durch.

3.7. Qualifikationsbedarf in den Ländern der OECD – Ermittlung, Analysen und Implementation

Ergebnisse aus anderen Industrieländern (EU- und OECD-Länder) stellen eine zentrale Informationsquelle für Analysen des Qualifikationsbedarfs dar. Zum einen können durch den internationalen Vergleich parallele internationale Trends sichtbar und verwertbar gemacht werden. Zum anderen können innovative Lösungen zur Verbesserung des „Matchings“ auf dem Arbeitsmarkt identifiziert und im Hinblick auf „Best-Practice“ analysiert werden. Das WZB untersucht Methoden und Ergebnisse von Qualifikationsprognosen in ausgewählten OECD-Ländern zur Vermeidung von Marktversagen und von Fehlallokation der Ressourcen.

Zu den bearbeiteten Themenfeldern gehören ein deutsch-dänischer Vergleich sowie eine Qualifikationsbedarfsanalyse für Schweden.

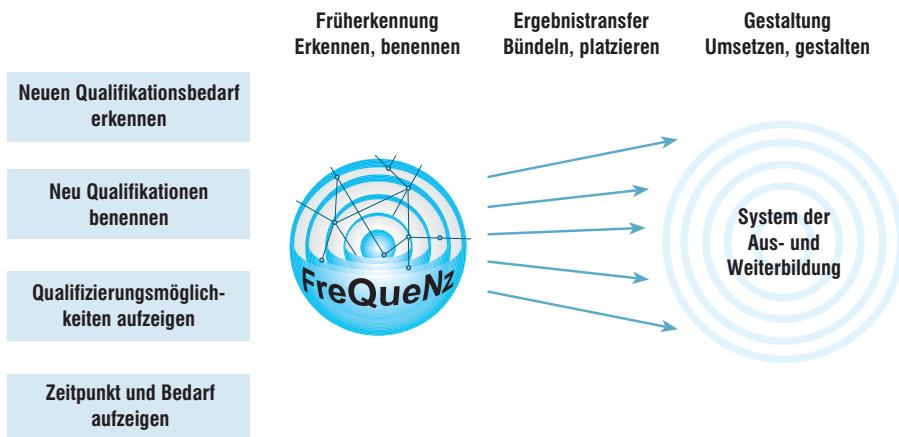
Der deutsch-dänische Vergleich zeigt, dass der Anteil dänischer Unternehmen, welche Analysen zum Qualifikationsbedarf, Weiterbildungsplanung und Weiterbildung durchführen, zum Teil deutlich höher liegt, als bei deutschen Unternehmen. Weiterbildung in überfachlichen Themenbereichen (z. B. Kommunikation, Motivation) kann mit Veränderungen in der Arbeitsorganisation in Zusammenhang gebracht werden. Der Bedarf an überfachlichen Qualifikationen differiert bei Unternehmen unterschiedlicher Größe systematisch.

Neue Qualifikationsbedarfsanalysen für Schweden prognostizieren zukünftigen Qualifikationsbedarf unterschiedlichen Ausmaßes für Diplom-Ingenieure, in der Kinderbetreuung und in den Gesundheitsdienstleistungen (Krankenpflege, Ärzte), in personennahen Dienstleistungen und für verschiedene Gruppen von Lehrern.

4. Ergebnistransfer

Die bisherigen Ergebnisse haben u. a. dazu geführt, dass die Diskussion um die Berücksichtigung von Logistikinhalten in der kaufmännischen Berufsausbildung vorangetrieben wurde. Des Weiteren hat sich bspw. eine Arbeitsgruppe formiert, deren Ziel die Formulierung eines eigenständigen Fortbildungsberufes zum Wellness-Trainer ist. Diese beiden Beispiele verdeutlichen, dass Früherkennungsergebnisse in Deutschland zur Anpassung von Ausbildungs- und Weiterbildungsberufen beitragen.

Abbildung 3. Ergebnistransfer in das System der Aus- und Weiterbildung



Bei all diesen Aktivitäten wirkte das Netzwerk FreQuenZ unterstützend. Es wurden unterschiedliche Fachtagungen organisiert, Ergebnisse in Form der mittlerweile elfbändigen Buchreihe „Qualifikationen erkennen – Berufe gestalten“ und per Newsletter veröffentlicht. Weiterhin wurde die Internetplattform www.frequenz.net aufgebaut. Zur Intensivierung dieses Ergebnistransfers ist geplant, dass die Forschungsergebnisse der einzelnen Projekte auf der FreQuenZ-Plattform abgerufen werden können. Darüber hinaus wurde seit 2003 durch das Bundesinstitut für Berufsbildung eine Diskussionsreihe initiiert, mit der der Dialog mit den Sozialpartnern über die Ergebnisse der Früherkennungsprojekte verstärkt wurde. Generelles Ziel aller Transfermaßnahmen ist, die Ergebnisse aus den Früherkennungsprojekten und andere Informationen unterschiedlichsten Nutzern (Sozialpartner, Verbände, Forschungseinrichtungen, BIBB, Betriebe und Bildungsträger) möglichst zeitnah zur Verfügung zu stellen. Damit wird ein Beitrag zur Modernisierung der beruflichen Bildung geleistet.

5. Verankerung einer europäischen Perspektive im deutschen Früherkennungsnetzwerk

Parallel zu den nationalen Aktivitäten wurde bereits mit Beginn der Früherkennungsinitiative der Dialog mit internationalen Forschungspartnern aufgenommen. In diesem Kontext wurden 2001 eine deutsch-französische Tagung und 2002 eine internationale Tagung am Wissenschaftszentrum Berlin (WZB) durchgeführt. Letztgenannte Tagung war der Ausgangspunkt für die diesem Band zugrunde liegende internationale Konferenz in Thessaloniki (2003), welche vom BMBF gemeinsam mit dem Cedefop und den griechischen Sozialpartnern veranstaltet wurde.

Die Anpassung der europäischen Wirtschaft an internationale Entwicklungen führt zu neuen Qualifikationsanforderungen, die sich auf nationale Bildungserfordernisse auswirken. Eine Berücksichtigung der europäischen Perspektive stärkt nationale und regionale Aktivitäten und ermöglicht einen Abgleich mit der Qualifikationsentwicklung in anderen europäischen Ländern. Dabei sollte ebenfalls berücksichtigt werden, dass die Auslöser für Veränderungen der Qualifikationserfordernisse sowie die Herausforderungen an die Berufsbildungspolitik, etwa im Hinblick auf Qualifikationsungleichgewichte, Ähnlichkeiten aufweisen (Descy und Tessaring, 2001, S. 14 und S. 32-33). Die deutsche Früherkennungsinitiative beabsichtigt deshalb, das europäische Früherkennungsnetzwerk des Cedefop zu unterstützen.

6. Literaturhinweise

Abicht, L. et al. *Berufe im Wandel. Neue Herausforderungen an die Qualifikationsentwicklung im Einzelhandel.* Qualifikationen erkennen - Berufe gestalten, FreQueNz-Reihe, Bd. 8. Bielefeld: W. Bertelsmann, 2003.

Abicht, L. et al. *Gesundheit, Wellness, Wohlbefinden. Personenbezogene Dienstleistungen im Fokus der Qualifikationsentwicklung.* Qualifikationen erkennen - Berufe gestalten, FreQueNz-Reihe, Bd. 4. Bielefeld: W. Bertelsmann, 2001.

Bullinger, H.-J.; Bott, P.; Schade, H. J. (Hrsg.). *Qualifizierungserfordernisse durch die Informatisierung der Arbeitswelt.* Qualifikationen erkennen - Berufe gestalten, FreQueNz-Reihe, Bd. 10. Bielefeld: W. Bertelsmann, 2004.

Bullinger, H.-J.; Gidion, G.; Schnalzer, K. (Hrsg.). *Transport in die Zukunft. Berufliche Entwicklungen in Logistik und E-Commerce.* Qualifikationen erkennen - Berufe gestalten, FreQueNz-Reihe, Bd. 7. Bielefeld: W. Bertelsmann, 2003.

Descy, P.; Tessaring, M. *Kompetent für die Zukunft – Ausbildung und Lernen in Europa: Zweiter Bericht zur Berufsbildungsforschung in Europa.* Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2001. (Cedefop-Referenzdokument).

Reinberg, A.; Hummel, M. *Bildungspolitik: Steuert Deutschland langfristig auf einen Fachkräftemangel hin?* Nürnberg: IAB, 2003 (IAB Kurzbericht, 9). Im Internet verfügbar unter: <http://doku.iab.de/kurzber/2003/kb0903.pdf> [Stand vom 9.2.04].

Reinberg, A.; Hummel, M. *Bildungspolitik: Steuert Deutschland langfristig auf einen Fachkräftemangel zu?* FreQueNz Newsletter, 2003, Nr. 2, S. 9-11. Im Internet verfügbar unter: http://www.frequenz.net/pool/Newsletter_2_2003.pdf [Stand: 9.2.2004].