



## DIESE KOMPETENZEN SUCHEN ARBEITGEBER

Das Cedefop analysiert Online-Stellenangebote und wertet sie aus, um in Echtzeit Erkenntnisse über Kompetenzen zu gewinnen

65 % der heutigen Schulanfänger könnten einmal völlig neue, bisher noch nicht existierende Tätigkeiten ausüben. Diese Hypothese stellten Scott McLeod und Karl Fisch vor einigen Jahren in ihrer breit diskutierten Analyse voraussichtlicher Änderungen unter dem Titel *Shift happens* <sup>(1)</sup> vor. Solche Aussagen lassen sich empirisch nur schwer untermauern, doch es ist offensichtlich, dass sich der Wandel auf dem Arbeitsmarkt in den vergangenen Jahren beschleunigt hat und dass seine Auswirkungen weit über Veränderungen in Branchen und Berufen hinausreichen. Die Muster der Arbeitsplatztransformation und der Verschiebungen von Qualifikationsanforderungen bei heutigen Arbeitsplätzen sind aber in groben Zügen zu erkennen und geben uns einige Anhaltspunkte, was künftige Entwicklungen anbelangt (Kasten 1). Aus Erkenntnissen der Erhebung des Cedefop zu Kompetenzen und Arbeitsplätzen in Europa <sup>(2)</sup> geht zum Beispiel hervor, dass sich für 43 % der Arbeitnehmer in der EU die Technologien, die sie am Arbeitsplatz verwenden (Maschinen, IT-Systeme), in den vergangenen fünf Jahren bzw. seit der Aufnahme ihrer aktuellen Tätigkeit verändert haben; 47 % der Arbeitnehmer berichten von Veränderungen ihrer Arbeitsabläufe und -methoden. Diese Trends, die notwendigerweise mit Weiterqualifizierungs- und Umschulungsmaßnahmen einhergehen, dürften sich in den kommenden Jahren fortsetzen.

### Arbeitsplatzverluste, -zuwächse, -veränderungen?

Aus der Qualifikationsprognose des Cedefop für das Jahr 2016 ging hervor, dass die Zahl der Arbeitsplätze, an denen überwiegend Routineaufgaben ausgeführt werden, tendenziell abnimmt, während die der Arbeitsplätze, an denen modernste Kompetenzen wie fortgeschrittene Lese- und Schreibfähigkeiten, Kompetenz im Umgang mit IKT, Problemlösungskompetenz und Lernfähigkeit verlangt werden, eher zunimmt.

KASTEN 1: VERÄNDERUNGEN DER ARBEITSPLÄTZE UND DER QUALIFIKATIONSANFORDERUNGEN



<sup>(1)</sup> Das zugehörige Video wurde auf der Website „Wikispaces“ veröffentlicht, die seit 2005 besteht und von Pädagogen auf der ganzen Welt genutzt wird. Finanzielle Zwänge führten zur Einstellung der Website im Jahr 2018.

<sup>(2)</sup> Cedefop (2015), *Skills, qualifications and jobs in the EU: the making of a perfect match?*

Quelle: Erhebung des Cedefop zu Kompetenzen, Qualifikationen und Arbeitsplätzen in Europa [ESJS: siehe Fußnote <sup>(2)</sup>] und Qualifikationsprognosen 2016 und 2018 des Cedefop.

Der Cedefop-Qualifikationsprognose für 2018<sup>(3)</sup> zufolge ist mit einem Rückgang körperlicher Arbeit und einer Zunahme geistiger Aufgaben, die Kommunikations- und Sozialkompetenz erfordern, zu rechnen. Diese Prognose gilt insbesondere für Arbeitsplätze am oberen und unteren Ende der Kompetenzskala, bei denen der Mensch am wenigsten durch Maschinen ersetzt werden kann. Die Beständigkeit von Arbeitsplätzen mit geringen Kompetenz- und Qualifikationsanforderungen lässt sich auch und gerade damit erklären, dass diese Tätigkeiten häufig persönliche Dienstleistungen umfassen (in Hotels, Restaurants und Pflege sowie sonstige personennahe Dienste), für die Automatisierung und Globalisierung kaum eine Rolle spielen<sup>(4)</sup> <sup>(5)</sup>.

Dennoch können sich technologischer Wandel und Automatisierung nachteilig auswirken. Vor einigen Jahren bestimmte die weit verbreitete Besorgnis über massive Arbeitsplatzeinbußen (Schätzungen zufolge von bis zu 50 %) die Diskussionen; neuere Daten lassen erkennen, dass der Verlust von Arbeitsplätzen in einigen Branchen mit einem Beschäftigungszuwachs in anderen Branchen einhergeht. Von den international tätigen Großunternehmen, die für den Bericht des Weltwirtschaftsforums über die Zukunft der Beschäftigung *The future of jobs report 2018* befragt wurden, erwartet die Hälfte, dass die Automatisierung zu einem gewissen Abbau ihrer Belegschaft bis 2022 führen wird, während 38 % davon ausgehen, dass die Zahl ihrer Arbeitnehmer in aufstrebenden Bereichen aufgestockt wird; zudem rechnet jedes vierte Unternehmen damit, dass völlig neue Arbeitsplätze entstehen werden<sup>(6)</sup>.

Angesichts sich wandelnder Arbeitsmarktanforderungen brauchen Bildungsplaner Erkenntnisse zu Kompetenzen und Qualifikationen, um allgemeine und berufliche Bildungsgänge zukunftsgerecht gestalten zu können. Umfragen unter Arbeitgebern, Arbeitnehmern, Absolventen oder der breiteren Bevölkerung können für die Gewinnung detaillierter Daten über Kenntnisse und Fähigkeiten herangezogen werden. Ihre Durchführung ist jedoch teuer und zeitaufwändig und erfordert umfangreiche

konzeptionelle Entwicklungsarbeit; außerdem muss die Rücklaufquote repräsentative Resultate gewährleisten. Andere herkömmliche Verfahren wie Prognosen liefern nützliche Einblicke in mittel- und langfristige Arbeitsmarkttrends, sind jedoch aufgrund der Verwendung von Ersatzwerten und aufgrund der Zeitspanne zwischen der Datenerhebung und der Verfügbarkeit von Ergebnissen weniger gut geeignet, Veränderungen, z.B. der Qualifikationsanforderungen von Arbeitgebern, frühzeitig zu erkennen. Das wäre aber wichtig im Hinblick auf die Bereitstellung von Weiterbildungsmaßnahmen.

## Der Wandel ist allgegenwärtig

Bei Veränderungen, die sich rasch vollziehen, müssen die Analyse und das Verständnis der Ereignisse zügig Schritt halten. Politische Entscheidungsträger und Unternehmen können nur dann Chancen nutzen und Risiken mindern, wenn sie aktuelle und zuverlässige Informationen haben, anhand derer sie künftige Qualifikationsanforderungen und Berufsprofile antizipieren und entsprechende Vorkehrungen treffen können. Der Beratende Ausschuss für die Berufsbildung hat vor kurzem nachdrücklich darauf hingewiesen, dass europäische Akteure neue Entwicklungen rascher erkennen müssen, um die Länder bei der Gestaltung berufsbildungs- und beschäftigungspolitischer Strategien zu unterstützen<sup>(7)</sup>. Schon 2016 hatte die Europäische Kommission in ihrer *Neuen Europäischen Agenda für Kompetenzen* anerkannt, dass zuverlässige Erkenntnisse über Kompetenzen erarbeitet werden müssen, damit die zuständigen Instanzen kurz- und langfristige Trends erfassen und beschreiben und Bildungs- und Arbeitsmarktakteure in einem sich rasant verändernden Umfeld unterstützen können. Sie hatte dabei auch auf das Potenzial von Analysen von Internetdaten und Big Data für die Verbesserung von Daten über Qualifikationsanforderungen und Qualifikationstrends verwiesen.

Aus diesem Grund interessiert sich das Cedefop seit 2015 dafür, wie Informationen aus Online-Stellenangeboten verwendet werden können, um Erkenntnisse über den Kompetenzbedarf von Arbeitgebern zu gewinnen. Dieser neue Ansatz ergänzt die regelmäßigen europaweiten Langzeit-Qualifikationsprognosen, die Erhebung über Kompetenzen, Qualifikationen und Arbeitsplätze in

<sup>(3)</sup> Cedefop's and Eurofound's skills forecast up to 2030.

<sup>(4)</sup> Kurzbericht über die Qualifikationsprognose bis 2030, die das Cedefop 2018 vorlegte: *Mehr im Kopf und weniger in den Beinen – Anforderungen an die Arbeitskräfte von morgen*.

<sup>(5)</sup> Cedefop (2018), *Automation risk in the EU labour market: a skill-needs approach*.

<sup>(6)</sup> Weltwirtschaftsforum (2018), *The future of jobs report 2018*.

<sup>(7)</sup> Europäische Kommission, 2018, *The future of vocational education and training post-2020*.

Europa und den europäischen Kompetenzindex des Cedefop. Die Analyse von Online-Stellenangeboten ist ein vielversprechender Ansatz für die Ermittlung neu entstehender Arbeitsplätze und Qualifikationsanforderungen, da sie in Echtzeit umfangreiche Informationen über die Kenntnisse und Fähigkeiten liefert, die Arbeitgeber suchen. Das Cedefop hat ein europaweites System entwickelt, mit dem diese Informationen von Jobbörsen gesammelt und analysiert werden können. Die moderne Technologie hat zwar die Verarbeitung großer Datenmengen erleichtert; für die Analyse dieser Daten bedarf es jedoch fundierter Bewertungen durch Sachverständige. Im Folgenden werden die wesentlichen Merkmale und Quellen für diese Arbeit, das Spektrum der Online-Portale für Stellenangebote in der EU und der Ansatz beschrieben, nach dem das Cedefop bei der Auswertung der Informationen aus den Stellenangeboten vorgeht, um Erkenntnisse über Kompetenzen und Qualifikationen zu gewinnen; in einer Vorschau werden erste Ergebnisse präsentiert.

**KASTEN 2: ARBEITEN DES CEDEFOP ZUR GEWINNUNG VON ERKENNTNISSEN ÜBER KOMPETENZEN IN ECHTZEIT**

#### Veröffentlichungen des Cedefop

- *Using online job vacancies for skills analysis: Cedefop's pan-European approach* – Bericht über Methodik und Analyseansatz (nur EN)
- *The online job vacancy market in the EU: Driving forces and emerging trends* – Zusammenfassender Bericht (nur EN)
- Hintergrundberichte über Online-Arbeitsmärkte in allen EU-Mitgliedstaaten

#### Ergebnisse siehe: Website des Cedefop und Skills Panorama

- März (Vorabveröffentlichung) – CZ, DE, ES, FR, IE, IT, UK
- Juni + AT, BE, NL, PL, SE, LU, HU, DK, PT, SK, FI
- Oktober + EE, LV, LT, EL, BG, RO, CY, MT, SI, HR

**Bis Ende 2020 wird ein umfassendes qualitätsgesichertes System bereitgestellt**

## Den Online-Arbeitsmarkt verstehen

Im Internet gibt es Tausende von Websites mit Stellenangeboten, die Arbeitssuchenden eine Fülle von Suchoptionen bieten. Einige beziehen Einträge aus zahlreichen verschiedenen Quellen, andere wiederum suchen sie von bestimmten Websites oder Unternehmen zusammen. Auf einigen Websites haben die Arbeitssuchenden die Möglichkeit, ihren Lebenslauf und ihr Bewerbungsschreiben zu speichern und sich direkt um einen Arbeitsplatz zu bewerben. Auch Laufbahnberatung, Informationen über Beschäftigungstrends, Entwicklung von Löhnen

und Gehältern und typischerweise in Vorstellungsgesprächen gestellte Fragen können zu den Angeboten gehören. Ferner gibt es Websites, die sich auf bestimmte Regionen oder Berufsfelder, z. B. IT, Finanzen, Energie, Maschinenbau oder Gesundheitswesen, spezialisiert haben.

Voraussetzung für die Analyse von Online-Stellenangeboten und für die Auswertung von Informationen über Kompetenzen und Qualifikationen, die aus diesen Angeboten gewonnen wurden, ist das Verständnis der Funktionsweise nationaler Online-Arbeitsmärkte. Angaben zum gesamten Erfassungsbereich des Stellenmarkts und zu Unterschieden zwischen Branchen und Berufsfeldern liefern Anhaltspunkte für die Repräsentativität der Ergebnisse. Um zu verstehen, warum Arbeitgeber sich entscheiden, bestimmte Mitarbeiter über das Internet zu suchen, muss man sich fragen, welche Rolle öffentliche und private Portale für Stellenangebote spielen<sup>(8)</sup>, welche Dienstleistungen sie anbieten und welche Gebühren sie verlangen. Weitere Voraussetzungen für eine aussagekräftige Analyse sind die Informationen, die in der Regel in Online-Stellenangeboten zu finden sind, und die Kenntnis von marktbeeinflussenden Trends.

Stellenportale haben sich zu einem wichtigen Kanal der Personalbeschaffung entwickelt. In der Vergangenheit wurden über solche Portale hauptsächlich hochqualifizierte Arbeitnehmer gesucht; mittlerweile finden sich auf vielen Plattformen Stellenangebote für nahezu alle Berufe und Bildungsniveaus. Die Nutzung von Online-Stellenangeboten wird im Wesentlichen von zwei Einflussfaktoren bestimmt.

- Die Digitalisierung und die zunehmende Kompetenz im Umgang mit Computern haben zu einem deutlichen Anstieg der Online-Stellenangebote und der Online-Arbeitsuche geführt. Öffentliche Arbeitsämter und private Portale für Stellenangebote setzen immer häufiger digitale Tools für den Abgleich von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt ein, um sowohl die Attraktivität der Veröffentlichung von

<sup>(8)</sup> Die Dienstleistungen öffentlicher Portale (Portale der Arbeitsämter) sind kostenfrei. Private Portale bieten Arbeitssuchenden tendenziell kostenlosen Zugang zu Online-Stellenangeboten, erheben jedoch von Arbeitgebern Gebühren für ihre Dienstleistungen. Zu den Anbietern zählen nationale und internationale Portale und Aggregatoren (z. B. Indeed). Als weitere Anbieter auf dem Online-Stellenmarkt kommen nationale Zeitungen, Portale für Kleinanzeigen und Websites von Personalanbietern (wie Randstad und Manpower) hinzu.

Stellenangeboten für Arbeitgeber zu erhöhen als auch die Suche nach Angeboten für Arbeitsuchende zu erleichtern.

- Das Wirtschaftswachstum hatte in einigen Branchen und Regionen einen Fachkräftemangel zur Folge, was Arbeitgeber dazu veranlasste, ihre Bemühungen zur Besetzung freier Stellen über die Grenzen hinaus auszuweiten, um potenzielle Bewerber in anderen Regionen oder Ländern zu erreichen.

Obwohl der Online-Stellenmarkt wächst, ist festzustellen, dass nicht alle freien Stellen im Internet bekannt gemacht werden. Für die Suche nach Spezialisten und Führungskräften können beispielsweise Headhunter eingesetzt werden; allerdings werden Stellenangebote für hochqualifizierte Mitarbeiter im Durchschnitt häufiger im Internet veröffentlicht. Bei einigen Tätigkeiten (z. B. Bedienungen) kann ein Zettel im Fenster genügen, andere Arbeitgeber ziehen interne Einstellungen oder Mund-zu-Mund-Propaganda vor. Arbeitgeber, die auf der Suche nach seltenen Begabungen sind, gehen in Schulen und Hochschulen direkt auf junge Menschen zu.

Online-Stellenangebote werden mit größerer Wahrscheinlichkeit von großen, international tätigen Unternehmen sowie von Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes und des Dienstleistungssektors (z. B. in den Bereichen Finanzen, IT) und eher nicht von kleinen Unternehmen und Unternehmen aus Baugewerbe, Landwirtschaft und Hotel- und Gaststättenbranche genutzt. Auch der Standort spielt eine Rolle. In städtischen Gebieten mit ihrer höheren Dichte an Arbeitgebern des Dienstleistungssektors und ihrem größeren Angebot an qualifizierten Arbeitskräften werden mehr Stellenangebote online gestellt als im ländlichen Raum, wo gedruckte Medien weiterhin eine Rolle spielen dürften.

Der Anteil der Online-Stellenangebote in der EU reicht von rund 50 % in Griechenland, Portugal und Rumänien bis annähernd 100 % in Estland, Finnland und Schweden<sup>(9)</sup>; Unterschiede lassen sich auch zwischen einzelnen Regionen innerhalb der Länder feststellen. Die Länder unterscheiden sich ebenfalls hinsichtlich der Struktur ihres jeweiligen Online-Stellenmarktes. In Dänemark, Finnland und Malta beispielsweise wird der Markt von einigen führenden Portalen beherrscht und die öffentlichen Ämter sind

tendenziell einflussreiche Akteure. In Irland, Griechenland, Italien und im Vereinigten Königreich hingegen gibt es mehrere Portale mit ähnlich großer Bedeutung am Markt; Portale öffentlicher Arbeitsämter sind im Vergleich zu privaten Marktteilnehmern weniger einflussreich.

## Unterschiede bei Online-Stellenangeboten

Die Arbeitgeber passen die Formulierung ihrer Online-Stellenangebote den Merkmalen des Arbeitsmarkts an. In Arbeitsmärkten, in denen wie z. B. in Deutschland oder Frankreich über eine Einstellung überwiegend anhand von formalen Anforderungen entschieden wird, spielen Qualifikationen, Studienfächer und Arbeitserfahrung eine große Rolle. Formale Einstellungskriterien stehen für Arbeitgeber in Italien und im Vereinigten Königreich nicht so sehr im Vordergrund, weshalb hier in Online-Stellenangeboten weniger oft Befähigungsnachweise erwähnt werden.

Auch die Art der zu besetzenden Stelle ist von Bedeutung. Im Gegensatz zu Angeboten von Stellen, für die höhere Qualifikationen oder bestimmte Kenntnisse und Fähigkeiten verlangt werden, enthalten Stellenangebote für Arbeiter mit geringen Qualifikationsanforderungen in der Regel eher wenige Angaben zu formalen Qualifikationen und Kompetenzen. In diesen knapp gefassten Stellenangeboten steht die Berufserfahrung im Vordergrund; sie enthalten häufig den Hinweis, dass Verantwortungsbewusstsein als wünschenswerter Charakterzug in die Beurteilung einfließt. Die Abfassung und Nutzung von Online-Stellenangeboten wird von zahlreichen Faktoren beeinflusst; im Wesentlichen können diese Angebote jedoch in die folgenden drei Kategorien eingeordnet werden:

- Stellenangebote mit vorgegebenen Anforderungen. Diese Anforderungen können mehr oder weniger ausführlich ausfallen und sowohl formale Qualifikationen als auch fachliche und soziale Kompetenzen/persönliche Eigenschaften beinhalten.
- Stellenangebote mit einer neutralen Beschreibung der Aufgaben und den zugehörigen formalen Qualifikationen und sozialen Kompetenzen/persönlichen Eigenschaften;
- Stellenangebote, die die Attraktivität des Arbeitgebers betonen. In diesen Angeboten werden besonders die mit der Tätigkeit verbundenen Vorzüge (Umfeld) betont und das

<sup>(9)</sup> Weitere Informationen siehe Cedefop (2019), *The online job vacancy market in the EU: driving forces and emerging trends*.



Profil der gewünschten Bewerber in groben Zügen dargelegt.

In diesem Zusammenhang ist nicht zu vergessen, dass Online-Stellenangebote nicht unbedingt alle Kenntnisse und Fähigkeiten nennen, die für die ausgeschriebene Stelle benötigt werden. Bei der Prüfung der Bewerber legen Arbeitgeber tendenziell besonderen Wert auf entscheidende Kompetenzen und Qualifikationen oder auf Kenntnisse und Fähigkeiten, die für eine Tätigkeit neu sind, nicht jedoch auf Kompetenzen, von denen sie sicher annehmen können, dass sie den Bewerbern als Voraussetzung bewusst sind. Diese Lücke erschwert die Analyse von Online-Stellenangeboten.

### Ein Blick in die Glaskugel: erste Erkenntnisse

Seit Mitte 2018 hat das Cedefop-Abfragesystem für Daten aus Online-Stellenangeboten rund 32 Millionen einzelne Stellenangebote in Deutschland, Frankreich, Irland, Italien, Spanien, Tschechien und dem Vereinigten Königreich gesammelt. Auf die Arbeitsmärkte dieser Länder entfallen rund zwei Drittel der Beschäftigung in der EU. 79 % der Online-Stellenangebote stammten von privaten Portalen für Stellenangebote, 15 % von öffentlichen Portalen und 6 % aus anderen Quellen (z. B. Websites von Zeitungen). Big Data-Techniken und maschinelle Lerntechniken, die umfangreiches Textmaterial in verschiedenen Sprachen bearbeiten können, wurden für die Gewinnung und Klassifizierung von Daten als Vorbereitung auf die Analyse verwendet (Abb. 1). Bei der Sammlung von Informationen über Kenntnisse und Fähigkeiten wurde die mehrsprachige Europäische Klassifikation von Kompetenzen, Qualifikationen und Berufen (ESCO) zugrunde gelegt.

ABBILDUNG 1: INFORMATIONEN AUS ONLINE-STELLENANGEBOTEN



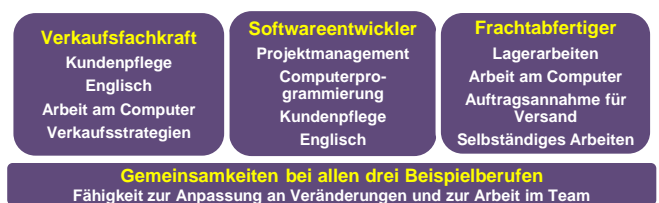
Quelle: Cedefop

Es ist noch zu früh, um ausführliche Ergebnisse zu präsentieren, aber die bisher gesammelten Informationen geben bereits Auskunft über die Kenntnisse und Fähigkeiten, die Arbeitgeber suchen. Die Auswertung von annähernd drei Millionen Stellenangeboten ergab, dass Softwareentwickler, Verkaufsfachleute und Frachtabfertiger die drei am häufigsten gesuchten Berufe sind.

Trotz länderspezifischer Unterschiede entfielen auf diese Berufe 6 bis 13 % aller Online-Stellenangebote, allerdings mit unterschiedlicher relativer Bedeutung. Der Anteil der Online-Stellenangebote für Frachtabfertiger ist in Italien höher als in anderen Ländern. Der Anteil der Online-Stellenangebote für Verkaufsfachleute ist in Irland und im Vereinigten Königreich relativ gering. Von den drei Beispielberufen weist der Anteil der Online-Stellenangebote für Softwareentwickler die geringsten Unterschiede zwischen den Ländern auf.

Bei der Betrachtung der Kenntnisse und Fähigkeiten, die Arbeitgeber von Bewerbern verlangen, stehen Teamarbeit und Anpassungsfähigkeit ganz oben (Abb. 2); dies gilt für die drei Beispielberufe und darüber hinaus. Der Umgang mit Veränderungen an modernen Arbeitsplätzen wird bei drei Vierteln aller Stellenangebote, die im Internet veröffentlicht werden und die das Cedefop analysiert hat, als Kompetenz gefordert. Bei zwei Dritteln der Angebote gehört Teamfähigkeit zu den Kompetenzen, die von Arbeitnehmern verlangt wird.

ABBILDUNG 2: KENNNTISSE UND FÄHIGKEITEN, DIE IN STELLENANGEBOTEN FÜR DREI BERUFE AM HÄUFIGSTEN GENANNT WERDEN



Quelle: Cedefop

Das System des Cedefop wird nicht nur detaillierte Informationen über Stellenangebote, Berufe, Kenntnisse und Fähigkeiten liefern, sondern auch Erkenntnisse darüber beitragen, wie Arbeitgeber auf den Fachkräftemangel reagieren. Viele Arbeitgeber weiten ihre Suche über die Landesgrenzen hinweg aus, wenn es Probleme bei der Besetzung von freien Stellen mit den benötigten Mitarbeitern gibt. Erste Analysen lassen erkennen, dass beispielsweise in Irland jedes vierte Stellenangebot im Internet veröffentlicht wird.

Das Cedefop wird seine Arbeit an dem System fortsetzen und alles tun, um eine hohe Datenqualität sicherzustellen. Es wird die Ergebnisse eingehend analysieren und seine Erkenntnisse nach und nach bekanntgeben. Es wird nach den Zusammenhängen zwischen Fertigkeiten und Berufen suchen und bei der Aufbereitung der Informationen darauf achten, dass sie politischen Entscheidungsträgern in allen betroffenen Bereichen, u.a. in der allgemeinen und beruflichen Bildung, von Nutzen sind. Im Lauf der Zeit wird das System des Cedefop immer mehr Online-Stellenangebote sammeln, so dass Veränderungen von Berufen beobachtet werden können, wenn sie eintreten.

Die Zusammenführung unterschiedlicher Sichtweisen und Verfahren ist häufig der beste Weg zum umfassenden Verständnis der Beobachtungen. Zeitnahe und detaillierte Informationen über Tätigkeiten, Kompetenzen und Qualifikationen können politischen Entscheidungsträgern in Verbindung mit mittel- und langfristigen Arbeitsmarkttrends, die mithilfe herkömmlicher Methoden gewonnen werden, einen umfassenden Einblick in die Veränderungen der Arbeitswelt ermöglichen. Den Wandel zu verstehen ist Voraussetzung dafür, mit ihm umzugehen.