

## **Studie des isw Institut gGmbH**

Gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung

Autoren:

Priv.-Doz. Dr. Lothar Abicht

Henriette Freikamp

### ***Ermittlung von Trendqualifikationen als Basis zur Früherkennung von Qualifikationserfordernissen***

Schlussbericht zum Projekt

Halle, April 2007

**Inhalt**

1	Ergebnisse	2
1.1	Forschungsansatz	2
1.2	Methodische Vorgehensweise und ihre Weiterentwicklung	5
1.3	Ergebnisse in den einzelnen Untersuchungsfeldern	7
	Qualifikationsentwicklungen in der IT Branche	7
	Qualifikationsentwicklungen im Einzelhandel	9
	Qualifikationsentwicklungen im Bereich Wellness	11
	Qualifikationsentwicklungen im Tourismus	12
	Qualifikationsentwicklungen im Gesundheitswesen	13
	Qualifikationsentwicklungen im Bereich Finanzdienstleistungen	15
	Qualifikationsentwicklungen Im Bereich Biotechnologie / Life Science	17
	Qualifikationsentwicklungen im Bereich Sicherheitsrelevante Dienstleistungen	20
	Qualifikationsentwicklungen im Bereich Mobilität / Mobilitätsdienstleistungen	22
	Qualifikationsentwicklungen im Bereich Erneuerbare Energien	25
	Qualifikationsentwicklungen im Bauwesen	28
	Qualifikationsentwicklungen im Bereich Biologisierung	30
	Qualifikationsentwicklungen in der Landwirtschaft	31
2	Nutzen und Verwertbarkeit der Ergebnisse	34
3	Fortschritt bei anderen Stellen	37
4	Veröffentlichungen und Präsentationen	37
5	Literatur	48

## 1. Ergebnisse

### 1.1 Forschungsansatz

Die Entwicklung von Qualifikationen und Qualifikationserfordernissen erfolgt im Zusammenhang realer Veränderungsprozesse in Unternehmen. Diese laufen unter instabil-komplexen Bedingungen ab und sind nicht vollständig plan- oder vorhersehbar. Ein geeignetes Theoriegebäude für diese Bedingungen und somit auch eine theoretische Basis für die Methodik zur Ermittlung von Trendqualifikationen bieten die System- und Selbstorganisationstheorien, wobei hier stellvertretend zwei relevante genannt seien: Selbstorganisiertes System (u. a. von Foerster 2003) und Synergetik von Haken (1988). Da die Reflexion von Veränderungsprozessen insbesondere von den Wahrnehmungs- und Handlungsmustern der beteiligten und betroffenen Menschen abhängt, wird in diesem Kontext der Konstruktivismus berücksichtigt, der sich explizit mit der Wahrnehmung und dem Prozess des Erkennens und Lernens von Individuen beschäftigt (Heeg 2005, 476).

Im Untersuchungsansatz des isw Institutes wurden Trendqualifikationen ermittelt, da Qualifikationen im Unterschied zu Kompetenzen klar zu umreißen Komplexe von Kenntnissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten bezeichnen, über welche eine Person bei der Ausübung beruflicher Tätigkeiten verfügen muss. Qualifikationen sind handlungszentriert und in der Regel eindeutig zu fassen. Kompetenzen hingegen bezeichnen Selbstorganisationsdispositionen physischen und psychischen Handelns. Dabei werden unter Dispositionen die bis zu einem bestimmten Handlungszeitpunkt entwickelten inneren Voraussetzungen zur Regulation einer Tätigkeit verstanden (Erpenbeck / von Rosenstiel 2003, XXIX).

Wie alle beruflichen Qualifikationen enthalten auch Trendqualifikationen

- formalisierbare Elemente (in Ausbildungsordnungen und Weiterbildungsprogrammen fixierbares Wissen und Können) sowie
- indifferente, in der Regel nicht „standardisierbare“ Elemente (implizite, individuelle Verhaltensweisen, Einstellungen, Persönlichkeitsprägungen).

Wie alle Qualifikationen müssen auch Trendqualifikationen stets in ihrer Ganzheitlichkeit – d. h. als komplexes dynamisches System – erfasst werden, dessen Einzelelemente in vielfältigen Wechselbeziehungen miteinander verknüpft sind.

### Trendqualifikationen als Untersuchungsgegenstand

Angesichts der zunehmenden Dynamik betrieblicher Veränderungsprozesse befindet sich das System der Berufsbildung in einem permanent instabilen Zustand, so dass neue Qualifikationserfordernisse nicht einfach aus den Prozessen der Vergangenheit in die Zukunft extrapolierbar sind, sondern im Arbeitsprozess selbst erforscht werden müssen. Dabei geht der Untersuchungsansatz des isw davon aus, dass neue Qualifikationen prinzipiell bereits in einer frühen Phase ihrer Herausbildung erkannt und beschrieben werden können. Solche, oft nur in ersten Ansätzen sichtbaren Bildungserfordernisse, zu denen künftig möglicherweise ein breiter Bedarf entstehen könnte, werden von den Autoren als „Trendqualifikationen“ bezeichnet (Abicht et al. 1999), d. h. als Qualifikationen, die zunächst in Einzelfällen, oft auch nur ansatzweise auftreten, von denen aber auf Grund bestimmter Indizien zu vermuten ist, dass sie in einen sich künftig stark verbreiternden Bedarfstrend einmünden. Damit sind sie keine

theoretischen Konstrukte, sondern existieren – zumindest in Einzelfällen und auf der betrieblichen Mikroebene – bereits ganz real.

### **Informationsquellen für die Suche nach Trendqualifikationen**

Im Vorfeld der jeweiligen empirischen Untersuchungen erfolgte eine literaturgestützte Analyse von Entwicklungstrends, die möglicherweise neue Qualifikationsbedarfe auslösen könnten bzw. diese beeinflussen. Das betrifft insbesondere Ergebnisse der Zukunfts- und Trendforschung, bezieht aber auch Ergebnisse aus der Wirtschafts-Politik- und Technikforschung ein, die übergreifende Trends skizzieren.

Darüber hinaus stützten sich die Untersuchungen auf Insider- bzw. Expertenwissen, das insbesondere für die Herausarbeitung von speziellen Branchentrends und die Auswahl von Trendsetterunternehmen und Schlüssellieferanten hilfreich ist. Zu Insidern und Experten zählten im Rahmen der Untersuchungen in erster Linie Vertreter von (brancheninternen) Verbänden, Forschungs- oder Qualifizierungseinrichtungen, Industrie- und Handelskammern, Gewerkschaften, Beratungsfirmen u. ä.

Da sich neue Qualifikationen in der Regel zunächst auf der betrieblichen Mikroebene herauszubilden beginnen und deshalb nur dort und mit einem ausschließlich qualitativen Forschungsansatz so früh erfassbar sind, gingen die empirischen Untersuchungen vor allem in zwei Richtungen:

- Zum einen erfolgte eine Konzentration auf Unternehmen, die wegen eines – beispielsweise technologischen oder betriebsorganisatorischen – Entwicklungsvorsprungs bzw. der Einführung eines innovativen Produktes neuartigen Qualifizierungsbedarf deutlich eher verspüren und artikulieren können als ihre Mitwettbewerber. Bezogen auf ihre Branche oder auch mit Blick auf bestimmte charakteristische Tätigkeitsfelder sind sie damit Trendsetter. Auf der Suche nach solchen Unternehmen wurden entsprechende Informationen von Brancheninsidern wie z. B. Vertretern von Verbänden bzw. Kammern eingeholt sowie Hinweise in der Tages- und branchenbezogenen Fachpresse berücksichtigt.
- Zum anderen ging es um Unternehmen, die als Entwickler und Hersteller neuer Technologien, mithin als Schlüssellieferanten, grundlegende Voraussetzungen für eine breite Anwendung neuer technologischer Lösungen schaffen – also nicht selten durch ihr Produkt auch neue Qualifikationsbedarfe bei den Anwendern auslösen, über deren Inhalt und Struktur sie in der Regel am besten Bescheid wissen. Hinweise auf solche Schlüssellieferanten erhielt man am häufigsten in Trendsetterunternehmen.

### **Auf der Suche nach Trendqualifikationen**

In der betrieblichen Praxis erfolgt die Herausbildung neuer Qualifikationen vielfach spontan, getrieben von der Notwendigkeit, neuartige Aufgaben oder Prozesse bewältigen zu müssen und damit in einer Art „Naturwüchsigkeit“. Man eignet sich das erforderliche neue Wissen und Können an, ohne sich dessen bewusst zu werden oder diesen Prozess und seine Inhalte gar zu dokumentieren. Das führt in der Konsequenz dazu, dass potenzielle betriebliche Projektpartner erst selbst einen Erkenntnisprozess durchlaufen müssen, in dessen Ergebnis sie ihr eigenes Tun als Neuerung und sich selbst als Trendsetter begreifen.

Vor dem Hintergrund des impliziten Charakters von Trendqualifikationen weist die Verwendung traditioneller Erhebungsinstrumente (wie z. B. mehr oder weniger standardisierten Befragungen) Grenzen auf. Trendqualifikationen sind auf diesem Wege nicht hinreichend konkret bestimmbar (Neuweg 2005, 583). Statt dessen ging man den Weg, neue Qualifikationsentwicklungen gemeinsam mit betrieblichen Projektpartnern (insbesondere der Managementebene und der Ebene der unmittelbar betroffenen Mitarbeiter) aufzuspüren, die Ergebnisse im offenen Dialog mit diesen Insidern so tiefgehend wie möglich zu hinterfragen, um sie dann als Trendqualifikationen benennen und beschreiben zu können.

Vor dem Hintergrund derartiger Überlegungen wurde ein Untersuchungsansatz gewählt, bei dem Kognition, Emotion und Intuition als gleichrangige und unlöslich miteinander verknüpfte Grundelemente wissenschaftlicher Erkenntnis begriffen werden.

Der logisch-kognitive Aspekt kommt insbesondere in der relativ strengen methodischen Schrittfolge für das Vorgehen bei der Suche nach veränderten Qualifikationsanforderungen zum Tragen, die zugleich verschiedenen Untersuchungsebenen entspricht und über die ein gezieltes Vordringen bis zur konkreten Trendqualifikation möglich ist. Die im Folgenden kurz beschriebenen Stufen dieses Vorgehensmodells werden dabei im Sinne der Systemtheorie als komplexe dynamische Systeme verstanden, die auch untereinander durch vielfältige Wechselwirkungen miteinander verknüpft sind.

- a) **Gesellschaftliche Systeme** (hier vordergründig das System der Bundesrepublik Deutschland einschließlich seiner transnationalen Vernetzungen) bilden die oberste Untersuchungsebene. Ziel ist es, aus einer eher summarischen Betrachtung abzuleiten, inwieweit gesellschaftliche Trends erkennbar sind oder Prognosen vorliegen, die Entwicklungen mit Relevanz für das Entstehen neuer Qualifikationsanforderungen erwarten lassen. Anhand von Literaturstudien und unterstützt durch Insider- und Expertenwissen werden die für die zu untersuchende Branche relevanten Trends ermittelt.
- b) **Betriebliche Systeme** gehören in den Trendsetterunternehmen zum unmittelbaren Untersuchungsgegenstand. Die Untersuchung betrieblicher Systeme soll die Frage beantworten, welche Arbeitssysteme des Unternehmens signifikante Veränderungen aufweisen, die möglicherweise demnächst auch andere Unternehmen – z. B. der Branche – betreffen könnten.
- c) **Arbeitssysteme** sind Bestandteile betrieblicher Systeme – in der Regel Unternehmensbereiche (Verwaltung, Produktion etc.) – und bestehen aus den zuordenbaren Tätigkeitssystemen (der Mensch mit seinem Arbeitsvermögen und die von ihm verrichteten Tätigkeiten), dem technologischen System, der genutzten Infrastruktur, den in den Arbeitsprozess eingehenden Bestandteilen der natürlichen Umwelt, dem Veränderungsobjekt (z. B. Werkstoff bei stofflicher Produktion, Kunde bei personenbezogenen Dienstleistungen, Information bei Informationsverarbeitung usw.). Veränderungen im Arbeitssystem haben Auswirkungen für die zugeordneten Tätigkeitssysteme.
- d) **Tätigkeitssysteme** umfassen die vom Menschen im Arbeitssystem verrichteten Aufgaben bzw. Handlungen sowie die für diese Handlungen notwendigen, im Menschen angelegten wie auch die von ihm im Verlaufe von Lernprozessen erworbenen Voraussetzungen, die als Beruflichkeit bezeichnet werden.

Handlungen und für die Handlungen notwendige inhärente Voraussetzungen bilden dabei in dem Sinne eine Einheit, als die Handlungen die Entäußerung einer potenziellen Möglichkeit sind. Das Tätigkeitssystem ist damit einerseits Element des Arbeitssystems und andererseits übergeordnetes System für die Bestimmung von Beruflichkeit.

- e) **Das System der Beruflichkeit** umfasst die auf individueller Ebene angelegte Befähigung (einzelner Personen) zur Lösung komplexer Aufgaben im Arbeitssystem und damit zur Ausübung von Tätigkeiten. Angesichts der schnellen Veränderung von Arbeits- und Tätigkeitssystemen ist das System der Beruflichkeit dabei in solche Bestandteile aufgliederbar wie
- Grundwissen/Grundfähigkeiten und Fertigkeiten,
  - auf einzelne spezifische Tätigkeitssysteme bezogene Wissens Elemente, Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie
  - Persönlichkeitseigenschaften wie Motive, Lernvermögen, Verhaltensweisen.

Der Erfolg dieser systematischen Suche hängt aber nicht allein von der Stringenz und Logik des Vorgehens ab, sondern in ganz entscheidendem Maße auch davon, dass ein Zugang zu der Gedanken- und Erfahrungswelt, zum implizit vorliegenden Wissen der Gesprächspartner gefunden wird. Da die Träger der „Wissensbasis“ des Handelns bzw. des berufspraktischen Könnens dieses zunächst nicht oder nur unzulänglich zu verbalisieren vermögen, konzentriert sich das Interesse am Impliziten schwerpunktmäßig auf die Momente des Intuitiven, des Nichtverbalisierbaren, des Nichtformalisierbaren und / oder des Erfahrungsgebundenen (Neuweg 2005, 581f). Das ist schon deshalb besonders wichtig, weil die betrieblichen Partner – wie bereits angedeutet – in der Regel erst in den Gesprächen selbst zur bewussten Wahrnehmung der aus innovativen Veränderungen in ihrem Unternehmen rührenden neuen Qualifikationserfordernisse geführt werden müssen.

Schließlich kommt auch der intuitive Aspekt des Erkenntnisgewinns in allen Phasen der prinzipiell logisch aufgebauten Schrittfolge dieses Vorgehens zur Geltung. Forschungen zur Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen lassen sich nicht auf die „Abarbeitung“ formal-logischer Kausalketten reduzieren, sondern schließen auch ganz zufällige, eben intuitive Elemente des Erfassens neuer Trends und Zusammenhänge ein.

Das konkrete Vorgehen bei der Ermittlung von Trendqualifikationen folgt einerseits – vor allem in der Phase der deskriptiven Voruntersuchung – einem Top-down-Ansatz und andererseits – im Hinblick auf die Ableitung möglicher Trendqualifikationen aus einer Analyse der entsprechenden konkreten Tätigkeitssysteme und Arbeitsprozesse – dem Bottom-up-Prinzip.

## 1.2 Methodische Vorgehensweise und ihre Weiterentwicklung

Zur Ermittlung von Trendqualifikationen wurden eine qualitative und multiperspektivische Anlage der Untersuchung gewählt. Instrumente, wie „Branchenscanning“ (Analyse von Fachzeitschriften, Recherchen im Netz, Sekundäranalysen amtlicher Statistiken, Metaanalyse von Studien), Leitfadengestütztes Experteninterview, „Branchenscouting“, Auswertung vorhandener Datenquellen aus Unternehmen sowie Expertenworkshop ergänzten einander.

Neue Qualifikationsentwicklungen wurden aus ganz konkreten Arbeitstätigkeiten abgeleitet und beschrieben. Vor diesem Hintergrund wurde ein Untersuchungsansatz gewählt, der Elemente stringenter Logik mit erfahrungsbasierter Intuition verbindet. Das logische Instrumentarium zielt auf eine relativ strenge methodische Schrittfolge, die zugleich vier verschiedenen Untersuchungsebenen (gesellschaftliches System, betriebliches System, Arbeits- und Tätigkeitssystem) entspricht und über die ein gezieltes Vordringen bis zur konkreten Trendqualifikation möglich ist. Die einzelnen Stufen dieses Vorgehensmodells werden im Sinne der Systemtheorie als komplexe dynamische Systeme verstanden, die durch vielfältige Wechselwirkungen verknüpft sind. Aus der am Anfang stehenden, auf Expertenwissen und Literaturquellen gestützten Untersuchung auf der Ebene des gesellschaftlichen Systems erfolgte die Bildung von Arbeitshypothesen zu möglichen qualifikationsrelevanten Trends, von denen dann die weitere konkrete Vorgehensweise bei der empirischen Untersuchung in den Unternehmen abgeleitet wurde. Innerhalb dieser Unternehmen wurden auf der Ebene des Tätigkeitssystems gemeinsam mit betrieblichen Gesprächspartnern die zukunftsweisenden Trendqualifikationen (Analyseeinheiten) identifiziert.

In diesem Sinne konnte eine Form von Früherkennung betrieben werden, die wertvolle Vorwarnzeit bietet. Es wird eine weit in die Zukunft reichende Vorausschau ermöglicht, die Hinweise für Nachfolgeuntersuchungen innerhalb des FreQueNz-Netzwerkes liefern. In diesem Sinne erfolgte auch der Austausch im Forschungsnetzwerk.

Die Anwendung der Methodik hat allerdings Grenzen. So ist das „Branchenscouting“ per Definition nicht in der Lage, den Nachweis zu führen, dass der beschriebene Trend tatsächlich die notwendige Breite für neue Berufe erreicht bzw. kann keine Aussagen zu deren quantitativen Ausbreitung innerhalb der Branche machen. Vor diesem Hintergrund erfolgte für die beispielhafte Anwendung in einem Untersuchungsbereich (Landwirtschaft) die Erweiterung des qualitativen Ansatzes des „Branchenscouting“ um ein quantitatives Erhebungsinstrument. Dabei wurden erstmals die Ergebnisse, die durch die bereits bewährte qualitative Trendqualifikationsvorgehensweise erhoben wurden, durch quantitative Methoden erweitert. Durch diese erweiterte Vorgehensweise sollten mit Hilfe von quantitativen Befragungen die qualitativ erhobenen Ergebnisse bewertet werden, um so validere Aussagen zum gegenwärtigen quantitativen Bedarf der ermittelten Trendqualifikationen zu ermöglichen.

Resultat der Untersuchungen sind vor allem Branchenberichte, die einen systematischen Überblick geben über den Zusammenhang von wirtschaftlich-technischen Entwicklungen, der Entwicklung von Tätigkeiten und Trendqualifikationen. Sie dienen insbesondere als Informationsgrundlage für die ordnungspolitische Arbeit (Sozialpartner der Branchen, BIBB), als Basis für die Erstellung von Curricula bzw. für die strategische Ausrichtung der beruflichen Aus- und Weiterbildung (Bildungsträger, Hoch- bzw. Fachhochschulen) sowie für die Konzeption und Realisierung isw-eigener Projekte zur Umsetzung. Zusätzlich dienen die Ergebnisse für die berufliche Information durch Arbeitsberater der Arbeitsagentur oder Lehrer, die in Schulen Angebote zur Berufswahl realisieren.

### 1.3 Ergebnisse in den einzelnen Untersuchungsfeldern

Im Rahmen des Gesamtzeitraumes wurden in den folgenden Untersuchungsfeldern Qualifikationserfordernisse identifiziert und in Form von Trendqualifikationen beschrieben:

- IT / Multimedia
- Einzelhandel
- Wellness
- Tourismus
- Finanzdienstleistungen
- Gesundheitswesen
- Life Science
- Sicherheitsdienstleistungen
- Mobilität / ÖPNV
- Bau
- Erneuerbare Energien
- Biologisierung
- Landwirtschaft

Im Folgenden werden die einzelnen Ergebnisse – zu denen jeweils ein umfangreicher Branchenbericht vorliegt – kurz beschrieben.

#### (1) Qualifikationsentwicklungen in der IT-Branche

Mit dem Übergang zur postindustriellen Wissensgesellschaft verliert die industrielle Güterproduktion ihre bis dahin dominierende Stellung und Triebkraftfunktion. Zum Motor des technologischen, wirtschaftlichen und sozialen Fortschritts werden damit in erster Linie die Hersteller und Betreiber von Informations- und Kommunikationstechnologien, insbesondere auch die Anbieter von Datenbank- und Informationsdiensten sowie Multimedialösungen.

Bereits heute haben die Informations- und Telekommunikationstechnologien alle Sphären des wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Lebens erfasst. Langfristig entwickeln sie sich zum größten deutschen Wirtschaftssektor überhaupt. An dieser Einschätzung ändert auch der Zusammenbruch des so genannten Neuen Marktes und die noch immer andauernde Krise des IT- und Multimedia-Sektors nichts Grundlegendes. Nach Auffassung vieler Experten durchläuft die Branche derzeit eher eine Konsolidierungsphase, in der sich entscheidet, welche Konzepte tragfähig und welche Produkte marktgängig sind. Niemand stellt jedoch ernsthaft die langfristigen Wachstumspotenziale des Bereiches in Frage.

Das gilt grundsätzlich auch für die Entwicklung des Fachkräftebedarfs, selbst wenn die früheren, geradezu euphorischen Erwartungen gedämpft und teilweise sogar in ihr Gegenteil umgeschlagen sind.

Die Entwicklung der Tätigkeits- und Qualifikationsanforderungen in der IT- und Multimedia-Branche ist sowohl durch Megatrends wie Globalisierung, Enthierarchisierung betrieblicher Strukturen und die allgemeine Zunahme wissensintensiver Arbeiten geprägt als auch durch längerfristig wirkende, von konjunkturellen Schwankungen relativ unabhängige Entwicklungstrends der Branche selbst. Dazu gehören



- eine zunehmende Spezialisierung der Unternehmen auf bestimmte Produkte und Leistungen (Orientierung auf die Kernkompetenzen);
- eine mit dem auch zu beobachtenden Unternehmenswachstum einhergehende Zunahme arbeitsteiliger Prozesse, die zu einer fortschreitenden Differenzierung des Personalbedarfs führt;
- ein wachsender Bedarf an komplexen (zumindest berufsähnlichen) IT- bzw. Multimedia-Qualifikationen, der differenzierter und spezialisierter ist, als beispielsweise in den neuen IT-Ausbildungsberufen angelegt.
- die Durchsetzung neuer Beschäftigungsformen, die sich in der IT- und Multimedia-Branche besonders rasch vollzieht. Das betrifft vor allem freiberufliche Tätigkeiten sowie unterschiedliche Formen der Telearbeit. Damit ist es notwendig, auch die dafür erforderlichen zusätzlichen Kompetenzen zu entwickeln. Dazu gehören die Fähigkeit und Bereitschaft, ein höheres Maß an Eigenverantwortung wahrzunehmen, die Fähigkeit zur Selbstorganisation sowie die Aneignung betriebswirtschaftlicher, steuer- und vertragsrechtlicher Kenntnisse.

Die betrieblichen Recherchen zeigten, dass solche Branchentrends in den Unternehmen selbst ihren konkretesten Ausdruck finden und sich dort unmittelbar auf die Qualifikationsentwicklung auswirken. Qualifikationsbedarfe beziehen sich im Wesentlichen auf

- **überfachliche Kompetenzanforderungen**, die mit dem Übergang in die Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft eine größere Bedeutung erlangen. Dazu gehören neben der Fähigkeit und Bereitschaft zum lebenslangen Lernen eine Vielzahl weiterer so genannter Softskills, die sich in die Kompetenzbereiche Methodenkompetenz, Sozialkompetenz, Selbstkompetenz und Innovationskompetenz einordnen lassen;
- **allgemeine fachbezogene Grundkompetenzen**, zu denen allgemeine Hard- und Softwarekenntnisse, Überblickswissen zu Peripheriegeräten, Browsern, Betriebssystemen und Datenbanken, zu marktgängiger Anwendersoftware und deren Einsatzmöglichkeiten sowie Kenntnisse zum Standardmedium Internet und den damit verbundenen Technologien gehören sowie
- **Qualifikationsprofile**, mit denen ein relativ abgrenzbares Tätigkeitsspektrum – unter Umständen eine ganze Beruflichkeit – ausgefüllt werden kann. Die Herauskristallisierung einer größeren Anzahl komplexer Qualifikationsprofile hat vor allem zwei Wurzeln: Zum einen führt die Zunahme arbeitsteiliger Prozesse zu engeren, teilweise sehr stark spezialisierten Tätigkeitsanforderungen, für die oft eine mittlere Qualifikation und bei entsprechenden Voraussetzungen teilweise sogar eine betriebliche Einarbeitung ausreichend ist. Zum anderen wird deutlich, dass sich auch relativ breit ausgebildete IT-Fachleute in der betrieblichen Praxis mehr und mehr spezialisieren.

Insgesamt wurden im Verlaufe der Untersuchung die folgenden neun Qualifikationsprofile herausgearbeitet und im Branchenbericht beschrieben:

- **Software-Entwickler(-in) / Programmierer(-in)**
- **Multimedia-Operator(-in)**
- **Bildgestalter(in) für Internet- und digitale Multimediaprodukte**
- **Textgestalter(in) / Online-Redakteur(in)**
- **CMS-Mitarbeiter(-in)**
- **Sound-Designer(-in)**

- **Supportmitarbeiter(in) für EDV-Systeme und Softwareprodukte**
- **Infobroker(in) für die Bereiche Software- und Systementwicklung**
- **Mitarbeiter(-in) für Marketing und Vertrieb von EDV- und Multimedia-Produkten.**

## **(2) Qualifikationsentwicklungen im Einzelhandel**

Die Entwicklung des Einzelhandels ist seit den 1980er Jahren durch tief greifende strukturelle Veränderungen geprägt. Kurzzeitig unterbrochen wurde dieser von unerbittlichem Preiskampf, hoher Personalfuktuation und fortschreitender Dequalifizierung des Verkaufspersonals begleitete Prozess in Deutschland durch die mit der Wiedervereinigung hervorgerufene Sonderkonjunktur. Diese ließ es zu, einen Kurs fortzusetzen, der teilweise in direktem Gegensatz zu dem parallel dazu verlaufenden Übergang in die Dienstleistungsgesellschaft steht. Der erforderliche Paradigmenwechsel hin zu Service und konsequenter Kundenorientierung, beginnt sich dennoch immer deutlicher abzuzeichnen und bildet offensichtlich den eigentlichen Kern des strukturellen Wandels.

Die zunehmende Differenziertheit der Kundeninteressen und Verkaufsformen hat zur Folge, dass sich auch die Anforderungen an die Qualifikation des Verkaufspersonals verändern. Dabei ist es oft so, dass neue, in der Aus- und Weiterbildung zurzeit offensichtlich nicht ausreichend berücksichtigte Qualifikationsinhalte im Grunde nicht neu sind, sondern nur über längere Zeiträume verschüttet, vergessen oder als nicht für das jeweils aktuelle Gesamtkonzept passfähig hintangestellt wurden. Wirklich neu sind insbesondere die durch technologische Veränderungen induzierten Anforderungen wie Computerkenntnisse, Internetkompetenz, Handhabung von neuen Lager-, Transport- und Kassensystemen etc. Dagegen gehören z. B. Softskills wie Freundlichkeit, Höflichkeit, Hilfsbereitschaft, Freude an der Arbeit und am Umgang mit Menschen, Einfühlungsvermögen, Sinn für Ordnung, Systematik, Kommunikationsfähigkeit usw., die mit dem Übergang in die Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft erneut an Bedeutung gewinnen, eigentlich schon immer zum Qualifikationsprofil der Beschäftigten im Handel. Notwendig ist es, solche Eigenschaften erneut zum Tragen zu bringen.

Alle im Ergebnis der Untersuchung ermittelten und als Trendqualifikationen eingestuften Qualifikationsmerkmale lassen sich in drei Anforderungsbündel einordnen, die in ihrem Zusammenspiel und damit als Ganzes maßgeblich die Qualität eines modernen, den Ansprüchen der Kunden genügenden Verkaufsprozesses bestimmen.

Das betrifft

- den kommunikativen Aspekt der Verkaufstätigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Gestaltung des Verhältnisses zum Kunden als Beziehung von Mensch zu Mensch,
- eine hohe Sach- und Fachkompetenz in Bezug auf Waren, Warenlandschaften und Lifestyle sowie
- den Kompetenzbereich Logistik, Kalkulation und Zahlungsverkehr, also die eher „technische“ Seite der Prozessgestaltung im Einzelhandel.

Insgesamt handelt es sich dabei um Persönlichkeits- und Qualifikationsmerkmale, die Voraussetzung jeder Verkaufstätigkeit sind. Insofern können sie auch als zusätzliche, eine vorhandene berufliche Ausbildung ergänzende oder in bestimmter Weise akzentuierende Qualifikationselemente angeeignet bzw. vermittelt werden.

Zugleich zeichneten sich im Ergebnis der Untersuchungen auch komplexe Qualifikationsprofile ab. Ihre Abgrenzung erfolgte – ausgehend von ganz konkreten Tätigkeitsanforderungen – vor allem nach dem Grad des Erklärungsbedarfs der Waren und dem in Abhängigkeit von Vertriebsform und Unternehmensstrategie sehr unterschiedlichen Verkaufsservice. Dabei kristallisierten sich vier nach Warencharakter und Verkaufsform unterschiedliche Angebotstypen heraus, die ganz eindeutig voneinander abgrenzbare Qualifikationsprofile des Verkaufspersonals verlangen:

- *Angebot von Waren ohne bzw. mit nur geringfügigem Erklärungsbedarf und stark reduzierter Verkaufsservice* – typisch für Discounteinzelhandel, Supermärkte, Kaufhallen etc. Der Schwerpunkt der Tätigkeiten liegt hier ganz eindeutig im logistischen Bereich. Warenbereitstellung, deren Einordnung in die Regale und Preisauszeichnung dominieren. Der Kundenkontakt beschränkt sich auf Kassenbereich, Reklamationsmanagement und Orientierungshilfen. Für die meist einfachen Tätigkeiten im Lager- und Verkaufsbereich sind die Qualifikationsanforderungen gering, sodass oft eine relativ kurze Anlernphase ausreichend ist. Auf der anderen Seite bieten sich Einsatzmöglichkeiten für Arbeiten mit überwiegend logistischer Ausrichtung, die (vor allem, wenn es um die Wahrnehmung von Führungsaufgaben, Warenbestellung etc. geht) so anspruchsvoll sind, dass eine entsprechend spezialisierte Ausbildung als **Logistikfachkraft für den Einzelhandel**, die auch für Aufstiegsqualifizierungen offen ist, durchaus gerechtfertigt erscheint.
- *Angebot von Waren mit in der Regel geringem Erklärungsbedarf, aber relativ hohem Verkaufsservice* – charakteristisch für Warenhäuser und mittelständische Einzelhandelsunternehmen mit stark diversifizierter Sortimentsstruktur des in der Regel unteren und mittleren Preissegments sowie dem Anspruch, Kunden durch besonderen Service und individuelle Beratung dauerhaft zu binden. Was die damit verbundenen Qualifikationsanforderungen an das Verkaufspersonal angeht, so überwiegt hier ganz eindeutig der kommunikative Aspekt der Verkaufstätigkeit sowie eine eher übergreifende Warenkenntnis, die also kein ganz spezielles Wissen voraussetzt. Zutreffend dafür erschien deshalb eine dem traditionellen Bild der Verkäuferin bzw. des Verkäufers nahe kommende Ausbildung als qualifizierte **Verkaufs- und Beratungsfachkraft im Einzelhandel** mit eher allgemeiner Ausrichtung.
- *Modulares Angebot von Waren und Warengruppen mit in der Regel hohem Beratungsbedarf vor allem im Hinblick auf die Zusammenstellung typgerechter Ensemblelösungen* z. B. in den Bereichen Bekleidung oder Kosmetik. Typisch sind solche Angebotsformen für Modehäuser, Kosmetikfachhandel, Bekleidungsabteilungen in Warenhäusern, Boutiquen etc., deren Sortimente in aller Regel den mittleren und höheren Preiskategorien zuzuordnen sind. Kundenbindung wird durch individuelle Beratung unter Lifestyle-Aspekten erreicht. An das Verkaufspersonal sind besonders hohe Anforderungen gestellt. So wird neben soliden Kenntnissen zur Ware und ihren besonderen Eigenschaften vor allem Modebewusstsein, die Fähigkeit zur Kombination unterschiedlicher Artikel, entsprechendes ästhetisches Gespür und nicht zuletzt Menschenkenntnis erwartet. Diesen Forderungen entspricht das Qualifikationsbild **Verkäufer(-in) für Lifestyleprodukte**.
- *Angebot von Waren mit hohem Erklärungs- und Beratungsbedarf im Hinblick auf z. B. Material, Inhaltsstoffe, Herkunft, Wirkung, Funktion etc.* Zutreffend ist ein solches Angebot in erster Linie für den spezialisierten Fachhandel z. B. mit Naturprodukten, Unterhaltungselektronik, IuK-Produkten, Heimwerkerartikeln,

Haushaltsgeräten und Ähnlichem. Das Schwergewicht der Anforderungen an die verkäuferische Tätigkeit liegt einerseits in einer professionellen Produktkenntnis und andererseits in einer ausgeprägten Beratungskompetenz. Denkbar erscheint eine Ausbildung als **Produkt Händler(-in)**, die unterschiedlich profiliert sein könnte (z. B. Naturprodukt Händler/Naturprodukt Händlerin).

Für die genannten Qualifikationsprofile wurden Kurzbeschreibungen erarbeitet, die in mehreren Workshops und Präsentationen mit Praxispartnern diskutiert und von diesen nach weiteren Präzisierungen zustimmend zur Kenntnis genommen wurden.

### (3) Qualifikationsentwicklungen im Bereich Wellness

Ausgangspunkt der Untersuchung bildete die Beobachtung, dass immer mehr Menschen einen zunehmenden Teil ihrer Freizeit und ihres Einkommens für die Erhaltung und Beförderung von Gesundheit, Schönheit und Jugendlichkeit verwenden und dass diesem neuen Bedarfstrend mit einer wachsenden Zahl von Wellness-Angeboten unterschiedlichster Art entsprochen wird. Alles deutet darauf hin, dass hier mit hoher Wahrscheinlichkeit ein bedeutendes Potenzial an Arbeitsplätzen und ein immenser Qualifikationsbedarf entstehen werden.

Schon heute gibt es Anbieter unterschiedlichster Art und Profession. Was die Qualifikationen angeht, so reichen diese von Spezialisten mit solidem medizinischen Wissenshintergrund, die in der Regel als Seiteneinsteiger aus medizinischen Berufen kommen, bis zu profunden Kennern alter, vielfach bewährter ostasiatischer, indianischer und hawaiianischer Heilmethoden und Verfahren. Insgesamt eröffnet sich hier – gerade auch im Hinblick auf mögliche Trendqualifikationen – ein äußerst ergiebiges Untersuchungsterrain, das sich nach unseren Recherchen vor allem auf folgende Anbietergruppen erstreckt:

- Kureinrichtungen und Ferienhotels, die Wellness als neues Geschäftsfeld entdeckt haben und vor allem individuell zugeschnittene Paketangebote mit unterschiedlichem Umfang offerieren (vor allem Wochen- und Wochenprogramme).
- Wellness-Studios, die häufig aus Fitness-Centern hervorgegangen sind, sowie als Wellness-Oasen gestaltete Erlebnisbäder. Beide Formen stellen sozusagen ein ambulantes Angebot für den Feierabend und das Wochenende bereit, das auch im Abonnement bzw. als individuell zusammengestelltes Paket gebucht werden kann.
- Als besonders interessanter Trend zeichnet sich ab, dass immer mehr Firmen Wellness als Bestandteil der Personalbetreuung betrachten und teilweise auch kostenlose Wellness-Angebote für ihre Belegschaft bereit halten. Dies entspricht der Einsicht, dass ausgeglichene, entspannte Mitarbeiter leistungsfähiger sind und seltener ausfallen.

Bestandteil der diesen Trendrichtungen zuzuordnenden Wellness-Angebote sind eine Vielzahl von Anwendungen und Therapien, die ganz oder teilweise auf wiederentdecktem, beispielsweise fernöstlichem Wissen beruhen. Das Feld der häufig auch als spezialisierte Einzelangebote offerierten Leistungen ist so breit und differenziert, dass seine systematische Untersuchung auf möglicherweise erkennbare Trendqualifikationen nur geringe Erfolgsaussichten hatte. Dagegen bot sich das Scouting als Methode zur punktuellen Erschließung von spezifischen Qualifikationen geradezu an.

Insgesamt wurden mehr als zwanzig Trendsetterunternehmen und (zumeist freiberuflich tätige) Experten in der Regel mehrfach kontaktiert. Fasst man die Gespräche und Untersuchungen zusammen, dann zeichnen sich eine ganze Reihe von Qualifikationen bzw. Qualifikationsprofilen als mögliche Trendqualifikationen ab. Einige haben einen so komplexen Charakter, dass sie möglicherweise eine ganze, in der Regel neuartige Beruflichkeit ausfüllen können. Andere sind geeignet als zusätzlich erworbene Kompetenz bereits vorhandenes berufliches Wissen und Können wirksam zu ergänzen.

Zu den tiefer analysierten und in Kurzbeschreibungen dargestellten komplexen Trendqualifikationen in der Wellness-Branche gehören die folgenden:

- **„Wellnessberater(in)“**,
- **„Fachkraft für Entspannungsanwendungen“**,
- **„Fachkraft für Bewegungs- und Fitness-Übungen“**,
- **„Meditationsfachkraft“**,
- **„Kommunikationstrainer(in)“**,
- **„Ernährungsberater(in)“** (eventuell als Zusatzqualifikationen für den bereits existenten Beruf),
- **„Fachkraft Empfang“** (als Qualifikation mit starker kaufmännischer Ausrichtung) und
- **„Center-Manager(in)“** (als Aufstiegs- bzw. Zusatzqualifikation).

#### **(4) Qualifikationsentwicklungen im Tourismus**

Die Tourismusindustrie als einer der bedeutendsten Wirtschaftszweige in Deutschland beschäftigt drei Millionen Menschen, die mehr als acht Prozent des Bruttoinlandproduktes bzw. 140,6 Mrd. Euro erwirtschaften. Sie ist nach dem Handel die wichtigste Dienstleistungsbranche in Deutschland. Die Reisebranche befindet sich in einem starken Strukturwandel. Der deutsche Markt wird geprägt durch vertikal integrierte Reisekonzerne, die alle Wertschöpfungsketten abdecken. Sie verfügen über eigene Reisebüros, Reiseveranstalter, Fluggesellschaften, Hotels etc. Die größten Reisekonzerne in Europa, wie beispielsweise die TUI AG richten sich zunehmend europäisch aus und entwickeln sich nach und nach zu „global players“. Trotz der großen Zusammenschlüsse gibt es auch weiterhin Nischenanbieter auf dem Markt. Die mehr als 240 kleinen und mittelgroßen Veranstalter haben einen Marktanteil von 16 Prozent, was einem Umsatz von 2,9 Mrd. Euro entspricht. Die mittelständischen Unternehmen sorgen für ein vielfältiges und differenziertes Dienstleistungsangebot in der Tourismusbranche.

Andere Trends wie

- die stetige Verkürzung des Haupturlaubs zugunsten von kürzeren Zeiten des Aussetzens und somit hin zum Zweit-, Dritt- oder gar Viert-Urlaub;
- die Auswirkungen der demographischen Entwicklung und der damit zusammenhängenden Anforderung an Reiseanbieter und –vermittler, ihre Dienstleistungen auf die Bedürfnisse einer wachsenden Gruppe von älteren Urlaubswilligen anzupassen;
- die zunehmende Nachfrage nach spezialisierten Reiseangeboten bzw. Reisedienstleistungen für Menschen mit Behinderung;
- der wachsende Anteil des Business Travel (Dienstreisen, Reisen zu Meetings, Messen, Firmenevents etc.) am Gesamtumsatz der Tourismusindustrie und
- der vor dem Hintergrund begrenzter Naturressourcen verständliche Trend zum „sanften“ Tourismus

haben Auswirkungen auf bestehende Berufsbilder in der Tourismusbranche. Der Wettbewerb innerhalb der Branche ist härter geworden; die Dienstleistung und somit Kundenorientierung und Professionalität stehen im Vordergrund. Die übergreifenden fachlichen Qualifikationen sind vielseitig und werden nachfolgend beispielhaft genannt:

- allgemeine fachbezogene Grundkenntnisse und Fähigkeiten, beispielsweise zum Reiserecht, zu touristischen Produkten und Leistungen, Kenntnisse zu Zielgebieten bzw. allgemeine Geographiekennnisse, der Umgang mit EDV und Buchungs- bzw. Reservierungssystemen etc.;
- kaufmännische Kenntnisse und Fähigkeiten, beispielsweise BWL-Kenntnisse, Marketing, Verkaufstechniken, Kosten- und Leistungsrechnung sowie Controlling etc.;
- sonstige Kenntnisse und Fähigkeiten, beispielsweise Fremdsprachen, Personalwirtschaft und Arbeitsorganisation, Zeitmanagement, Recherche- und Präsentationstechniken, Rhetorische Fähigkeiten, konzeptionelle Fähigkeiten etc.

Zu den im Touristikbereich übergreifend geforderten Softskills gehören u. a. Kundenorientierung, Offenheit, Einfühlungsvermögen und Kommunikationsfähigkeit, Organisationstalent und Kreativität, Zuverlässigkeit und Verantwortungsbewusstsein, Über- und Weitblick, Belastbarkeit und vieles andere mehr.

Über die allgemeinen und übergreifenden Qualifikationsanforderungen hinaus gibt es in jedem der im Einzelnen untersuchten Bereiche Reisevermittlung, Reisedesign, Reisebegleitung, Abwicklung von Geschäftsreiseprozessen und Betreuung von Reisevermittlern, entsprechend der unterschiedlichen Tätigkeitsinhalte eigene Qualifikationsanforderungen. Die Zusammenstellung der Qualifikationsanforderungen nach dem jeweiligen Tätigkeitsbereich führt zu relativ komplexen Qualifikationsbündeln, die im Branchenbericht detailliert beschrieben sind:

- ***Traveldesigner(-in)***
- ***Online Travel Agent***
- ***Eventdesigner(-in)***
- ***Reiseleiter(-in)***
- ***Reiseleiter(-in) für mobilitätseingeschränkte Menschen***
- ***Animateur(-in)***
- ***Fachkraft für Guest Relation und Service***
- ***Fachkraft für Business Travel Management***
- ***Agenturbetreuer(-in)***.

## (5) Qualifikationsentwicklungen im Gesundheitswesen

Auch im Gesundheitswesen vollziehen sich – ausgelöst und charakterisiert durch verschiedene große gesellschaftliche Trends – tief greifende Veränderungen. Zu diesen Trends gehören

- der **Megatrend psycho-soziale Gesundheit**: Zahlreiche Prognosen deuten darauf hin, dass die große Transformation, der Übergang vom Informationszeitalter zum „Human-Touch-Zeitalter“ bevorsteht. Die Gesundheit wird zum großen Wachstumsmarkt. Wettbewerbsvorteile verschaffen vor allem die sogenannten psychosozialen Faktoren wie Zusammenarbeit, Motivation,

Kreativität und Angstfreiheit, denn nur körperlich, seelisch und sozial gesunde Menschen können gemeinschaftsfördernde Beziehungen und produktive Leistung erbringen. Heute sind in hochentwickelten Ländern schon etwa zwei Drittel der Menschen bereit, mehr Geld für ihre Gesundheit auszugeben. Der Trend, vermehrt ganzheitliche Verantwortung für Körper, Seele und Geist zu übernehmen, zeigt sich auch darin, dass immer mehr Menschen einen zunehmenden Teil ihrer Freizeit einsetzen, um im weitesten Sinne gesundheitsfördernde Maßnahmen zur Aktivierung ihrer Lebensqualität zu realisieren, und selbst der Trend zur selbstständigen Diagnostik zu Hause hält weiter an;

- der **Megatrend demographische Entwicklung:** Die Menschen werden heute doppelt so alt wie vor einem Jahrhundert, und die Zahl der über 100-Jährigen verdoppelt sich alle zehn Jahre. Allein das lässt schon erahnen, welche beruflichen Herausforderungen im Gesundheitsmarkt erschlossen werden müssen, um diese sich auf allgemein verbesserte Lebensbedingungen sowie auf den medizinisch-technischen Fortschritt zurückzuführenden Trends aktiv zu begleiten. Die Zunahme an älteren und oft auch chronisch-kranken Menschen erhöht den Bedarf an entsprechenden Gesundheitsaktivitäten. Insbesondere steigt der Bedarf an betreuten, zielgruppengerechten Freizeitaktivitäten, da Selbstbestimmung bis ins hohe Alter für die Mehrheit der Menschen von zentraler Bedeutung ist.
- der **Megatrend technologische Entwicklung:** Die oft bemängelte „Vertechnisierung des Gesundheitssystems“ trägt in erheblichem Maße dazu bei, dass die Lebenserwartung weiter ansteigt. Die Globalisierung hat auf das relativ kleine Marktsegment der Medizintechnik massiven Einfluss. Der Weltmarkt wird durch „medizinische Weltgeräte“ beherrscht, die von Meinungsmachern favorisiert werden. Allerdings geht die Entwicklung weg vom einzelnen hochtechnisierten Gerät bzw. Produkt und hin zu ganzheitlichen Problemlösungen, d. h. zum kundenorientierten Systemanbieter. Das bedeutet, dass neben der technischen Qualität mindestens vier bis fünf Parameter zusätzlicher Funktionen mit dem medizinischen Gerät erfasst werden. Daraus ergibt sich ein Leistungssystem, das z. B. zusätzlich betriebswirtschaftliche Daten zur Berechnung der Wirtschaftlichkeit liefert, um so die wertschöpfende Handhabung kontrollierbar zu machen. Erreicht wird dadurch ein patientengenaues Controllingssystem.
- der **Megatrend Spezialisierung bzw. Reduktion auf Kernkompetenzen:** Kliniken konzentrieren sich mehr und mehr auf bestimmte Kernkompetenzen, wie die Behandlung von Krebs-, Herz- oder Rheumaerkrankungen, Sportunfällen und/oder auf Teilfunktionen, wie Diagnose, Therapie und Pflege. Intelligente Softwareprogramme für den Behandlungsprozess bieten maßgeschneiderte Systemlösungen und Dienstleistungen. Marketing wird auch im Gesundheitswesen zunehmend eine Rolle spielen. Patienten werden aufgrund solcher Kriterien wie verkürzte Aufenthaltszeiten und mögliche Nachfolgebehandlung im häuslichen Umfeld „ihre“ Kliniken auswählen. Die ärztliche Rundumbetreuung mit dem Wissen aus allen „Krankenblatt-Informationen“ gehört dabei in einer älter werdenden Gesellschaft zum selbstverständlichen Service.
- der **Megatrend betriebliches Gesundheitsmanagement:** Unternehmen greifen vermehrt selbst die wissenschaftlich vielfältig bewiesenen positiven Aspekte regelmäßiger körperlicher Bewegung auf und bieten ihren Managern und zunehmend auch anderen Mitarbeiter(-innen) Maßnahmen zur Gesundheitsförderung an. Unternehmen wie die Deutsche Telekom,

DaimlerChrysler, VW, die Bundesbank u. a. prüfen die Fitness ihrer Führungskräfte und lassen diese mit Empfehlungen für eine gesunde Ernährung, mit Anleitungen zum Stressabbau und mit maßgeschneiderten Sportprogrammen versorgen. In ganzheitlichen Gesundheitszirkeln werden mit vernetzten, aufeinander abgestimmten Konzepten zur Gesundheitsförderung die Energien aller Verantwortlichen zur Förderung der Unternehmensgesundheit gebündelt. Dadurch sinken die Krankenstände, die Motivation steigt und Einsparungen in Millionenhöhe sind nachweisbar.

Die hier dargestellten Megatrends haben jeweils recht unterschiedliche Auswirkungen auf den Bereich des Gesundheitswesens. Die Gesundheitswirtschaft erlebt somit insgesamt gravierende Veränderungen. Sie muss sich wachsenden quantitativen und qualitativen Anforderungen stellen und ihre Produkte attraktiver, kundenorientierter, wirksamer und kostengünstiger anbieten.

Das wirkt sich auch auf die verschiedenen Tätigkeitsbereiche innerhalb des Gesundheitswesens und auf die Anforderungen an das Fachpersonal aus. Im Allgemeinen – tätigkeitsübergreifend – erfordern die Veränderungen im Bereich des Gesundheitswesens eine entsprechende Neuausrichtungen der Kenntnisse und Fähigkeiten des Fachpersonals. Die Mitarbeiter(-innen) benötigen zusätzlich zum medizinischen bzw. pflegerischen Grundwissen BWL- sowie EDV-Grundlagenkenntnisse, Beratungskompetenz, die Fähigkeit zum kundenorientierten Auftreten und Handeln sowie kultur-integrative Verhaltensweisen. Für die einzelnen Tätigkeitsbereiche wurden die folgenden Qualifikationsbündel erarbeitet, die im Branchenbericht ausführlich dargestellt sind:

- **Fachkraft für Technisches Versorgungsmanagement**
- **Fachkraft für Medizintechnik**
- **Pflege-Fachkraft**
- **Fachkraft für Gesundheitsservice**
- **Corporate Care Consultant**
- **Fachkraft für betriebliches Gesundheitsmanagement.**

## **(6) Qualifikationsentwicklungen im Bereich Finanzdienstleistungen**

Ganz ähnlich wie für den Einzelhandel wird auch bezogen auf den Bereich der deutschen Kreditwirtschaft eingeschätzt, dass dieser sich in einer ernsten Strukturkrise befindet. Tatsächlich vollzieht sich eine tief greifende Umstrukturierung aller Finanzdienstleistungen, eine teilweise schmerzhaft, von Gewinneinbrüchen und massivem Arbeitsplatzabbau begleitete Anpassung der Branche an die Erfordernisse der sich herausbildenden Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft. Seinen sichtbaren Ausdruck findet der Strukturwandel in den Trends, die diesen Prozess kennzeichnen und zugleich vorantreiben. Dazu gehören vor allem

- der Trend zur Globalisierung und die damit hervorgerufene neue Wettbewerbssituation. Insbesondere das Agieren an den internationalen Finanzmärkten hat mit der fortschreitenden Globalisierung einen Bedeutungszuwachs und eine Eigenständigkeit erlangt, welche die Entwicklung ganz unterschiedlicher Strategien für das stark international orientierte Großkundengeschäft einerseits und den überwiegend auf die regionale Ebene ausgerichteten Geschäftsbereich der Privat- und kleineren Firmenkunden andererseits erforderte. Teilweise führte das bis zur institutionellen Trennung dieser Bereiche, wie u. a. das Beispiel Deutsche Bank 24 belegt. Das bedeutet,



- dass sich der Globalisierungsprozess zumindest mittelbar auch auf das für die Untersuchung besonders relevante Gebiet der Filialbanken auswirkt;
- der Trend zur Veränderung des Kundenverhaltens und der Kundenerwartungen. Der Trend zeigt sich vor allem darin, dass die Kunden selbstbewusster und wählerischer werden und auch umworben sein möchten. Sie sind durch die zunehmende Angebotsvielfalt im Finanzdienstleistungsbereich und eine deutlich gestiegene Aufgeklärtheit über die Produkte und die Branche mündiger geworden. Sie erwarten von den Banken, dass diese alle Zugangsmöglichkeiten zu ihren Produkten und Dienstleistungen anbieten, die es gibt, und das möglichst rund um die Uhr;
  - der Trend zur Formierung einer neuen Anbieterlandschaft, zu der auch bisher nicht im Finanzdienstleistungsbereich tätige Unternehmen gehören (z. B. Kauf- und Versandhäuser, Autohersteller und –händler etc.). Die traditionellen Retail-Banken haben dadurch im Privatkundengeschäft, insbesondere im Bereich Kredit und Leasing bereits mehr als 40 Prozent ihres früheren Marktanteils verloren. Die neuen Mitbewerber bieten unter anderem Sparvarianten für Neu- und Nachfolgeprodukte sowie alle Versicherungen rund um das Produkt und den Produktnutzer an. Die Reaktion der davon betroffenen traditionellen Banken konnte nur eine ebenfalls stärkere Vertriebsorientierung sein, die sich einerseits speziell auf bestimmte Kundengruppen bezieht (Kundensegmentierung) und andererseits diesen Kunden bedarfsgerechte Zusatzdienstleistungen aus nichtbanktypischen Bereichen anbietet;
  - der Megatrend technologische Entwicklung. Insbesondere der rasante Siegeszug der Informations- und Kommunikationstechnologien mit PC, Internet und vernetzter Automatentechnik eröffnete nicht nur eine Fülle neuer Vertriebswege, sondern hat das Bank- und Versicherungsgewerbe insgesamt revolutioniert. Vor allem setzte damit ein Prozess tief greifender Veränderungen in der gesamten Aufbau- und Ablauforganisation der Unternehmen der Finanzbranche ein. Das betraf sowohl die interne Reorganisation in den (nicht in die Untersuchung einbezogenen) Marktfolgebereichen als auch die Kundenbereiche.

Die aus solchen Trends abgeleiteten Strategien, Vertriebsmodelle und Neuerungen gerade auch im Bereich der Filialbanken führen in der Konsequenz zu grundlegend veränderten Tätigkeitsinhalten und neuen Anforderungen an die Qualifikation des Personals.

Stichworte wie betreute Selbstbedienung, Dialog- und Beziehungs-Banking, Telefon-, Internet- und Virtual-Banking lassen erkennen, dass neben dem traditionellen beruflichen Wissen und Können insbesondere auch eine ausgeprägte Kommunikationsfähigkeit und absolute Sicherheit im Umgang mit PC und Internet gefragt sind. Die neuen Bedingungen haben also vor allem zu einem veränderten Umgang mit den Kunden geführt. Diese mussten behutsam an die neue Technik herangeführt werden. Dadurch war für viele, bisher durch den Schalter „geschützte“ Mitarbeiter(-innen) eine bislang ungewohnte Nähe zu den Kunden gefordert. Man musste auf die Kunden zugehen und das Gespräch mit ihnen an offenen, mit PC ausgestatteten Kommunikationssäulen suchen. Persönliche und soziale Kompetenzen wie Flexibilität, Einsatzbereitschaft, Höflichkeit, Hilfsbereitschaft, Freude an der Arbeit mit Menschen sowie die Fähigkeit und Bereitschaft, das eigene Wissen ständig zu vervollkommen gehören deshalb zu den grundsätzlichen Anforderungen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Mit der Erweiterung des Dienstleistungsangebotes über die „banküblichen“ Leistungen hinaus, wie sie z. B. im Konzept der Store-Bank angelegt sind, werden

zusätzliche, z. T. ganz neue Anforderungen gestellt, die sich auch auf Tätigkeitsinhalte beziehen, die der herkömmlichen Beruflichkeit des Bankmitarbeiters bis dahin völlig fremd waren. Dazu gehören beispielsweise die Organisation von Seminaren für Geschäftskunden, die Unterstützung bei Auswahl und Erwerb von Fahrzeugen oder Immobilien, die Gestaltung von Marketingaktionen für Firmenkunden aus Handwerk und KMU-Bereich, die Gestaltung von Ausstellungen etc. Die dazu erforderlichen Qualifikationen sind – zumindest in den in die Untersuchung einbezogenen Trendsetterunternehmen – zusätzlich angeeignet worden. In einigen Fällen werden solche Zusatzleistungen durch speziell dafür eingestellte Mitarbeiter(-innen) mit entsprechender („bankfremder“) Qualifikation erbracht.

Insbesondere die in zunehmendem Maße durch Spezialisierung und Kooperation gekennzeichneten bankinternen oder in Zusammenarbeit mit externen Partnern realisierten Geschäftsprozesse in der Kreditwirtschaft führen offensichtlich auch zu einer weiteren Differenzierung spezifischer Tätigkeitsfelder. In diesem Zusammenhang zeichnen sich eine Reihe klar voneinander abgrenzbarer Qualifikationsprofile ab. So konnten im Verlaufe der Untersuchungen die folgenden Qualifikationsbündel als Trendqualifikationen ermittelt und beschrieben werden:

- **Bankfachverkäufer(-in)**
- **Finance-Lifestyle-Consultant(-in)**
- **Finance-Info-Broker(-in)**
- **Fullservice-Product-Designer(-in).**

## (7) Qualifikationsentwicklungen im Bereich Biotechnologie / Life Science

Ein noch in der Herausbildung begriffenes Entwicklungs- und Produktionsterrain wird Begriff „Life Science“ beschrieben. Vielfach werden die unter dieser Bezeichnung zusammengefassten Lebenswissenschaften als *die* „Wissenschaften des 21. Jahrhunderts“ betrachtet. Geht man davon aus, dass es sich bei lebenswissenschaftlichen Innovationen immer um technische Eingriffe in biologische Prozesse handelt, dann ist Life Science darauf gerichtet, biologische Systeme in Gestalt menschlicher, tierischer oder pflanzlicher Zellen und Zellbestandteile unter Einbeziehung verschiedener lebenswissenschaftlicher Disziplinen zu erforschen und die damit gewonnenen Erkenntnisse unter Einsatz moderner Biotechnologien sowie anderer ingenieurwissenschaftlicher Verfahren in praktische Anwendungen und Produkte zu überführen. Life Science erweist sich damit als breit gefächertes, auf die Anwendungsfelder Medizin/Pharmazie, Ernährung, Landwirtschaft und Umwelt orientiertes Netzwerk lebenswissenschaftlicher Disziplinen, deren Leitwissenschaft die Biologie und deren wichtigste Querschnittstechnologie die (häufig auch synonym für Life Science stehende) moderne Biotechnologie ist.

Alle im Rahmen der branchenanalytischen Vorbetrachtung zusammengetragenen Fakten belegen, dass mit der Entwicklung der Lebenswissenschaften auch ein neuer Wirtschaftssektor mit eigenen Fertigungs- und Personalstrukturen entsteht. Die in den letzten Jahren zu verzeichnende Zunahme des Personalbestandes wird sich nach einhelliger Auffassung aller Experten langfristig fortsetzen und mit hoher Wahrscheinlichkeit noch verstärken. Damit gewinnt auch die Frage der branchenspezifischen Qualifikationsanforderungen mehr und mehr an Bedeutung, sodass Untersuchungen zu Trendqualifikationen und damit eine frühzeitige Herausarbeitung von Qualifikationsbedarfen generell angezeigt erschienen.

Für die Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen ist die Richtung, welche die Branchenentwicklung in den nächsten Jahren wahrscheinlich nehmen wird entscheidend. Insbesondere Betriebswirtschaftlich induzierte Trends, wie bspw. die Bildung strategischer Allianzen, Kooperationen und Netzwerken, sowie Trends der technologischen Entwicklung, wie bspw. die Konvergenz von IT und Biotechnologie, wirken sich direkt in Veränderungen auf die betrieblichen Arbeits- und Tätigkeitssysteme aus.

Die Entwicklungstrends ließen erkennen, dass sich mit ihrer Durchsetzung auch die betrieblichen Arbeits- und Tätigkeitssysteme verändern bzw. neue, in der Start-up-Phase der Unternehmensentwicklung noch nicht unbedingt benötigte Aufgaben- und Tätigkeitsfelder hinzukommen. Umfang, Tiefe und Tempo der sich damit vollziehenden strukturellen Veränderungen sind dabei allerdings von Unternehmen zu Unternehmen sehr unterschiedlich und abhängig vom konkreten Forschungs- bzw. Produktionsprofil und vom Stand der Firmenentwicklung.

Im Ergebnis der Gespräche und Untersuchungen in Trendsetterunternehmen der Biotech-Branche wurden in Zusammenarbeit mit den betrieblichen Partnern und anderen Brancheninsidern im Berichtszeitraum sieben Qualifikationsprofile zusammengetragen und in einem entsprechenden Branchenbericht veröffentlicht:

- Der/die **Vertriebsmanager(-in)** obliegen Präsentation und Vertrieb von biotechnologischen Produkten und Leistungen im nationalen und internationalen Maßstab. Er/sie akquiriert bzw. kontaktiert potenzielle Kunden (i. d. R. Firmen), stellt ihnen sachkundig, anschaulich und werbewirksam die Produkte bzw. Dienstleistungsangebote seines Unternehmens vor. Als Leiter(-in) der Abteilung bzw. des Bereiches Marketing Vertrieb obliegt ihm/ihr die Anleitung der Vertriebsmitarbeiter(-innen), deren Kontrolle und die Koordinierung des Einsatzes. Sie bereiten die erforderlichen Vertragsabschlüsse vor und sorgen dafür, dass die Kundenbetreuung auch nach der Lieferung der Produkte bzw. nach Leistungserbringung fortgesetzt wird. Sofern erforderlich, vermittelt er / sie den Kontakt der Kunden zu anderen Führungskräften seines/ihrer Unternehmens (Geschäftsleitung, Projektleiter(-innen) etc.). Zum Aufgabengebiet gehören auch die Angebotserstellung im Rahmen von Ausschreibungen, die Schaltung von Anzeigen, die Vorbereitung und Durchführung größerer Werbeaktionen sowie die Produkt- und Leistungspräsentation auf Messen. Im Bedarfsfall (z. B. bei Neuentwicklungen) sollte der/die Vertriebsmanager(-in) auch in der Lage sein, die Geschäftsführung bei der Akquise und Gewinnung von Kooperations- und Vertriebspartnern bzw. Geld- oder Kreditgebern zu unterstützen.
- **Biotechkaufleute** sind für Präsentation und Vertrieb von biotechnologischen Produkten und Leistungen im nationalen und internationalen Maßstab zuständig. Er/sie akquiriert bzw. kontaktiert potenzielle Kunden (Firmen, Kliniken, Praxen, im Einzelfall auch Privatkunden), stellt ihnen sachkundig, anschaulich und werbewirksam die Produkte bzw. Dienstleistungsangebote seines Unternehmens vor. Der/die Biotechkaufmann/Biotechkauffrau bereitet gegebenenfalls die erforderlichen Vertragsabschlüsse vor und sorgt dafür, dass die Kundenbetreuung auch nach der Lieferung der Produkte bzw. nach Leistungserbringung fortgesetzt wird. Sofern erforderlich, vermittelt er/sie den Kontakt der Kunden zu Führungskräften seines/ihrer Unternehmens (Geschäftsleitung, Projektleiter(-innen) etc.). Zum Aufgabengebiet gehören auch die Angebotserstellung im Rahmen von Ausschreibungen, die Schaltung von Anzeigen, die Vorbereitung und Durchführung von Werbeaktionen sowie die Produkt- und Leistungspräsentation auf Messen. Im Bedarfsfall (z. B. bei Neuentwicklungen) sollte der/die

- Vertriebsmanager(-in) auch in der Lage sein, die Geschäftsführung bei der Akquise und Gewinnung von Kooperations- und Vertriebspartnern bzw. Geld- oder Kreditgebern zu unterstützen.
- **Prozessmanager(-innen)** sind verantwortlich für die technologische Planung, optimale zeitliche Strukturierung und Koordinierung von biotechnologischen Produktionsprozessen; für die Leitung und Steuerung des gesamten Fertigungsablaufes einschließlich der Lösung von unvorhergesehenen technischen Problemen; für die Überwachung, Kontrolle und Dokumentation des Fertigungsablaufes; für die Gewährleistung der Kompatibilität der Prozessumsetzung mit dem Qualitätssicherungssystem (z. B. GMP); für die Einhaltung des Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutzes sowie für die Sicherung und Kontrolle der Qualität der Produkte über den gesamten Fertigungsverlauf, d. h. von der Prüfung der Ausgangsstoffe bzw.-materialien über alle Zwischenstufen bis zum Endprodukt. Als Führungskraft im Produktionsbereich obliegt ihm/ihr die Anleitung der dort beschäftigten Mitarbeiter(-innen) wie z. B. Chemikanten, Pharmakanten, Anlagenfahrer etc., deren Kontrolle und die Koordinierung ihres Einsatzes.
  - Aufgabe der **Prozesstechniker(-innen)** ist die Herstellung von biotechnologischen Produkten wie z. B. bestimmten Pharmazeutika, Impfstoffen, Nahrungsergänzungsmitteln oder auch Futter-, Pflanzenschutz- und Düngemitteln, die zur unmittelbaren Verwendung durch Verbraucher, Gesundheitseinrichtungen oder Betriebe bestimmt sind. Zum Tätigkeitsbild gehören alle technologischen Arbeitsgänge einschließlich der Bedienung, Einrichtung, Wartung und Instandhaltung der dazu notwendigen Maschinen, Anlagen und Geräte. Das Aufgabenspektrum reicht dabei von der Herstellung der Produkte über deren Verpackung bis zur Qualitätskontrolle. Eingeschlossen sind darin insbesondere Steuerung, Überwachung, Kontrolle und Dokumentation des Fertigungsablaufes mit Hilfe von Computer- und Prozesseleittechnik und die strikte Einhaltung aller Vorschriften und Regelungen in Bezug auf Arznei- und Lebensmittelrecht sowie Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz.
  - **Manager(-innen) für Biometrie und Datenmanagement** können sowohl im Bereich der biotechnologischen Forschung und Entwicklung als auch der Zulassungsverfahren von Medikamenten eingesetzt werden. In Bezug auf Entwicklung und Zulassung obliegt ihnen insbesondere die Planung, Organisation und Durchführung präklinischer und klinischer Studien, deren biometrische Auswertung einschließlich der statistischen Aufbereitung von Daten und Studienergebnissen für das Zulassungsdossier. Zum Aufgabenspektrum gehört die Erstellung und Kontrolle der gesamten Zulassungsdokumentation, insbesondere die antragsgerechte Aufbereitung des Gesamtdossiers, die Bearbeitung von zulassungsrelevanten Stellungnahmen und Anfragen sowie Einleitung und Durchführung von Zulassungsverfahren (Neuzulassung und Verlängerungsverfahren) im In- und Ausland. Dazu gehört auch Pflegen eines intensiven Kontaktes zu Behörden und Partnerfirmen. Innerbetrieblich ist der/die Manager(-in) für Biometrie und Datenmanagement Ansprechpartner(-in) für alle zulassungsrelevanten Fragen sowie die arzneimittelrechtliche Beratung und Kontrolle bei der Entwicklung neuer Produkte.
  - **Dokumentationsassistent(-innen) Biotechnologie** können im Bereich der biotechnologischen Forschung und Entwicklung, im Rahmen von präklinischen und klinischen Studien sowie in der biotechnologischen Produktion eingesetzt werden. Ihre Aufgabe besteht vor allem darin, die im Labor bzw. in der Produktion beschäftigten Mitarbeiter(-innen) bei der lückenlosen Prozessdokumentation zu

unterstützen, deren Vollständigkeit zu kontrollieren, wichtige Ergebnisse zu sichten, zu systematisieren, gegebenenfalls zu archivieren und jederzeit für den fachlichen Informationsaustausch bzw. für interne oder externe Kontrollen zur Verfügung zu stellen. Im Zusammenhang mit der Durchführung präklinischer und klinischer Studien obliegt ihnen neben der Beteiligung an der Planung, Organisation und Durchführung der Studien, insbesondere die Gewährleistung einer lückenlosen Dokumentation durch alle beteiligten Partner (Kliniken, Praxen etc.), die Mitwirkung an deren biometrisch-statistischer Auswertung, Zusammenfassung sowie der statistischen Aufbereitung aller Daten und Studienergebnissen für das Zulassungsdossier. Dazu gehört auch die Herstellung und Pflege des intensiven Kontaktes zu den externen Partnern der Studien. Zu den Aufgaben von Dokumentationsassistent(-innen) Biotechnologie gehören u. a. die Erstellung von Datenbanken, Bildschirmmasken, Ordnungssystemen, Statistiken und speziellen Dokumentationen sowie das Erfassen, Prüfen, Verschlüsseln und speichern von Informationen zu biotechnologischen Prozessabläufen bzw. Patientendaten.

- **Fachkräfte für Qualitätssicherung** kommen im Bereich der biotechnologischen Produktion zum Einsatz und sind im Rahmen des Qualitätssicherungssystems (QMS) zuständig für die Entwicklung, Anwendung, Überprüfung und ständige Aufrechterhaltung der Qualitätsstandards von Ausgangs- und Zusatzmaterialien, Edukten sowie Zwischen- und Fertigprodukten. Sie entwerfen und realisieren Methoden und Verfahren zur Überprüfung, Testung und Evaluierung der Qualität von Produkten und sind für die Absicherung interner Anpassungen bzw. Spezifikationen von GMP's und SOP's zuständig. Sie stellen Daten für die Dokumentation von Testverfahren zusammen, bereiten Berichte vor und prüfen, ob der Produktionsverlauf exakt den Herstellungsvorschriften entspricht. Zum Aufgabenspektrum kann zusätzlich auch die Erstellung und Durchsetzung unternehmensinterner Programme bzw. Richtlinien zur Arbeitssicherheit und zum Umweltschutz gehören. In diesem Zusammenhang erfolgen periodische Überprüfungen von Anlagen und Geräten sowie stofflichen Substanzen im Hinblick toxische oder infektiöse Gefahren. Der Einsatz kann – je nach Größe des Unternehmens – als Qualitäts- und Sicherheitskontrolleur(-in) allein oder im Rahmen einer speziellen Arbeitsgruppe als Mitglied bzw. auch als Arbeitsgruppenleiter(-in) erfolgen.

#### **(8) Qualifikationsentwicklungen im Bereich Sicherheitsrelevante Dienstleistungen**

Ausgehend von den ermittelten Branchentrends im Bereich sicherheitsrelevanter Dienstleistungen, wie beispielsweise die zunehmende Übernahme von Sicherheitsdienstleistungen im öffentlichen Bereich durch private Sicherheitsunternehmen, wurde deutlich, dass vorrangig bei privaten Anbietern von Sicherheitsdienstleistungen Tätigkeitsbereiche hinzukommen und veränderte Qualifikationsanforderungen an die Mitarbeiter/-innen beobachtbar sind. Aus diesem Grund wurde vordergründig auf den Bereich private Dienstleister, insbesondere die Tätigkeitsbereiche Werkschutz, Separatposten / Pförtner, Ordnungsdienst, Bewachung von Kernkraftwerken bzw. Industrieanlagen, Geld- und Wertdienste, Notrufzentralen und Sonstige (u.a. Kurierdienste, Detektive, Personenschutz, Sicherheitsberatung, Installation von Sicherheitstechnik, Überschneidungen zum Facility Management) fokussiert.

Mit der Unterstützung von mehr als 35 Trendsetterunternehmen und Experten wurden dreizehn Qualifikationsprofile entworfen. Diese wurden im Rahmen eines Expertenworkshops am 15. Januar 2004 präsentiert, diskutiert und verifiziert. Im Ergebnis wurden sechs Qualifikationsprofile in einem entsprechenden Branchenbericht veröffentlicht:

- Die **Sicherheitskraft für Veranstaltungsschutz** ist bei privaten Sicherheitsdienstleistern angestellt und ist verantwortlich für Sicherung und Aufsicht bei musikalischen, sportlichen, politischen Events / Veranstaltungen etc. Zu den Aufgabenfeldern zählen u.a. die Platzanweisung, der Einlassdienst, die Garderobe im Rahmen von Veranstaltungen. Ggf. kommt im Zusammenhang mit Veranstaltungsschutz der Personenschutz beispielsweise von Künstlern, Sportlern oder Politikern hinzu. Sicherheitsfachkräfte für Veranstaltungsschutz arbeiten im Team und müssen auch mit anderen Sicherheitskräften (Polizei, BGS, Ordnungsdienste, Feuerwehr, SMH etc.) kooperieren. Nach Ende der Veranstaltung ist ein Schadensbericht (kaputte Absperrungen, Einrichtungsgegenstände etc.) bzw. sind Ereignisprotokolle zu erstellen. Oft müssen im Vorfeld bzw. in der Umgebung von Veranstaltungen der Verkehr geregelt, Gäste eingewiesen, Absperrungen kontrolliert und die Ordnung und Sicherheit der Zufahrtsstraßen gesichert werden.
- Die **Sicherheitskraft im Einkaufszentrum** ist bei privaten Sicherheitsdienstleistern angestellt und sorgt in Ladenpassagen, Einkaufszentren oder -parks für Ordnung und Sicherheit. Hauptaufgabe des Sicherheitspersonals ist die Durchsetzung der Hausordnung bzw. der Ordnung und Sicherheit insgesamt. Achtzig Prozent der Aufgaben sind dabei Serviceaufgaben: Koordination von Besuchern im Parkhaus, Patrouillieren im EKZ, Information der Besucher über die Hausordnung, ggf. Verwarnung bzw. Verweis von Besuchern, Besetzung einer zentralen Kundeninformation, Ansprechpartner für Ladenmieter und Centermanagement, Aufklärung und Verfolgung von Ladendiebstählen, Besetzung der hausinternen Sicherheitszentrale, Alarmverfolgung bei Einbruch, Brandmeldung etc. Die Sicherheitskraft im Einkaufszentrum arbeitet im Team und kooperiert in Gefahrensituationen mit Polizei, Feuerwehr etc. Zusätzlich sichern sie Veranstaltungen im EKZ; gehen Streife auch mit Hunden und erarbeitet Meldeprotokolle.
- Die **Sicherheitskraft im Wohnbereich** ist bei privaten Sicherheitsdienstleistern angestellt und erbringt für Wohnungsgesellschaften, Stadtverwaltungen etc. Sicherheitsdienstleistungen in einzelnen Häusern, Wohnanlagen, Wohngebieten oder ganzen Stadtteilen. Zu den Aufgabenbereichen gehören der Streifen- und Interventionsdienst, Zugangskontrollen sowie angrenzende Sicherheitsdienstleistungen wie Conciergeservice. Der Concierge-Service beinhaltet bspw. Paketdienst, Schlüsseldienst, Blumen gießen, Repräsentation etc. Zusätzlich können im Zusammenhang mit Konzepten des Stadtteilmanagements Informations- und Beratungsaufgaben für Bürger, Wohnungsgesellschaften etc. hinzukommen.
- Die **Sicherheitskraft für Empfang/ Rezeption** ist bei privaten Sicherheitsdienstleistern angestellt und erbringt Dienstleistungen für Unternehmen, Behörden, Verwaltungen etc. Der Empfangs- und Rezeptionsdienst beinhaltet je nach Auftraggeber die unterschiedlichsten Tätigkeiten, u.a.: Gäste empfangen, registrieren, informieren und vermitteln, Ein- und Ausfahrtkontrolle, Ausweiserstellung und -kontrolle, Lieferungskontrolle bei Zulieferern, Schlüsselverwaltung, Alarmverfolgung, Streifendienst, Telefonanlage bedienen, Postdienst etc. Dabei arbeitet die Sicherheitskraft für Empfang/ Rezeption im

- Team. Freundlich aber bestimmt ist sie das „Aushängeschild“ des Auftraggebers und erster Anlaufpunkt für Kunden, Besucher, Zulieferer etc.
- **Detektive im Einzelhandel** sind bei privaten Sicherheitsdienstleistern oder Einzelhandelsunternehmen angestellt. Ihr Arbeitsbereich sind Verkaufsräume des Einzelhandels. In einem Überwachungsraum mit Monitoren beobachten und verfolgen sie per Joystick und Kamera verdächtige Personen. Der Detektiv im Überwachungsraum steuert die Kameras im Verkaufsraum und überwacht einzelne Verdächtige. Im Verkaufsraum sind auch Kollegen, die über Funk durch den Detektiv zum Verdächtigen geführt werden. Der Kollege im Verkaufsraum spricht den verdächtigen an, verfolgt ihn ggf. und realisiert den Zugriff bzw. die vorläufige Festnahme. Er bringt den Verdächtigen ins Büro, wo die Befragung, die Durchsuchung der Taschen und die Identifikation des Diebs über den Personalausweis erfolgen. Es wird ein entsprechendes Protokoll erstellt. Die Person wird wieder freigelassen, wenn sie sich ausweisen kann. Die Protokolle werden im Anschluss der zuständigen Polizeidienststelle übergeben. Die Person wird an die Polizei übergeben, wenn sie sich nicht ausweisen kann, wenn sie Waffen bei sich trägt, wenn es sich um einen sehr hohen Warenwert handelt oder wenn es sich um Ausländer- und Beschaffungskriminalität handelt.
  - Die **Führungskraft Interkulturell** ist bei privaten Sicherheitsdienstleistern aller Tätigkeitsbereiche angestellt und zeichnet im interkulturellen Zusammenhang verantwortlich für die Qualitätssicherung der zu erbringenden Sicherheitsdienstleistungen, die Bewältigung administrativer Aufgaben, die Kundenakquise, die Marktbeobachtung und die Erstellung Sicherheitskonzeptionen für den Kunden. Sie koordiniert, plant und kontrolliert das eingesetzte Sicherheitspersonal. Sie schätzt Mitarbeiter/innen ein, arbeitet sie ein, delegiert Aufgaben und Verantwortung. Sie ist Ansprechpartner für Kunden und Kooperationspartner. Insbesondere bei der Kooperation mit eigenen Filialen im Ausland, mit ausländischen Subunternehmen, Kunden etc. sorgt die Führungskraft für die reibungslose Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen den unterschiedlichen Ländern und ihren jeweils eigenen Kulturen. Führungskräfte benötigen Organisationstalent, den Umgang bzw. die Kommunikation mit den Mitarbeiter/-innen, dem Auftraggeber, den Kunden und das Bewusstsein für die eigene Verantwortung. Dabei arbeitet die Führungskraft eigenverantwortlich oder im Team.

## (9) **Qualifikationsentwicklungen im Bereich Mobilität / Mobilitätsdienstleistungen**

Neue Qualifikationen bzw. Trendqualifikationen entwickeln sich im Verlauf ganz konkreter Arbeitsprozesse, vor allem aber im Kontext innovativer technologischer, betriebsorganisatorischer bzw. konsumentenorientierter Veränderungen, d.h. auf der betrieblichen Mikroebene. Vor diesem Hintergrund richteten sich die Untersuchungen innerhalb des Bereiches Mobilität / Mobilitätsdienstleistungen

- (1) auf innovative Unternehmen, beispielsweise Verkehrsträger, Mobilitätszentralen und ähnliches,
- (2) auf Schlüssellieferanten, beispielsweise Anbieter von Buchungs- und Reservierungssoftware, und
- (3) auf Brancheninsider und Experten, wie Verbandsvertreter oder branchennahe Forschungseinrichtungen.

Im Fokus der Untersuchungen stand die Verkehrsbranche, insbesondere die Mobilitätsdienstleistungen des Öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV). Insgesamt konnten über 30 Trendsetterunternehmen, Schlüssellieferanten und Experten für eine aktive Mitwirkung am Vorhaben gewonnen werden.

Die Untersuchung zeigte, dass die Entwicklung von Mobilitätsdienstleistungen in erster Linie durch gesellschaftliche Trends wie die EU-Bestrebungen zur Liberalisierung der Märkte, Globalisierung und veränderte Arbeitsbedingungen, verändertes Freizeitverhalten und zunehmende Individualisierung, durch die demographische Entwicklung und technologische Innovationen bestimmt wird. Sie wirken sich bei Mobilitätsanbietern und -dienstleistern in Form von veränderten Produkten und Dienstleistungen aber auch in veränderten Tätigkeitsbereichen der Mitarbeiter aus.

Bspw. ist das Bestreben der Europäischen Union, die Dienstleistungsmärkte zu liberalisieren, der wesentliche Grund für die Einführung des Wettbewerbs im Öffentlichen Personennahverkehr. Ziele sind die Kostensenkung und die Steigerung der Attraktivität des ÖPNV. Hinzu kommt der Druck auf die öffentlichen Haushalte, der angesichts sinkender Steuereinnahmen wächst. In den meisten europäischen Ländern erfolgte die Privatisierung und Deregulierung des Verkehrsmarktes bereits. Deutschland steht in dieser Entwicklung hinten an. Insbesondere aus den skandinavischen Ländern und Frankreich lassen sich positive Erfahrungen anführen. Hier wurde die Verantwortung für den ÖPNV regionalisiert und kommunalisiert und über Ausschreibung wurde ein Wettbewerb um den Markt eingeführt. Dies führte zu Angebots- und Serviceverbesserungen, in Schweden bspw. insbesondere im ländlichen Raum. Weitere positive Auswirkungen zeigten sich in Produktionssteigerungen mit Kostensenkungen und sozialverträglicher Reduktion der Beschäftigtenzahlen sowie in einem niedrigeren Subventionsbedarf. In allen Ländern mit Deregulierungserfahrungen sind starke Marktkonzentrationen zu beobachten mit einem Trend zu wenigen sehr großen und einigen kleinen Nischenunternehmen. Der freie Markt in Deutschland ist unter Umständen noch weit. Zu beobachten ist jedoch, dass sich die kommunalen Verkehrsunternehmen umstrukturieren, neu aufstellen, Kosten senken und mit Hilfe von Unternehmensberatungen versuchen, zu einem „durchschnittlichen, gut geführten Betrieb“ zu werden. Das führt zu erheblichen Auswirkungen auf die Organisationsstrukturen der Unternehmen. Mit dem Wandel von der Daseinsvorsorge zur Mobilitätsdienstleistung entwickeln sich die Unternehmen von trägen und starren Behörden hin zu flexiblen und innovativen Unternehmen. Das führt in den untersuchten Unternehmen zu veränderten und neuen Anforderungen an die Mitarbeiter.

Mit der Umstellung vom Verkehrsträger zum Mobilitätsdienstleister findet eine Verschiebung von engen fachlichen hin zu flexiblen Anforderungen statt. In den letzten Jahren ist ein Wertewandel zu beobachten, der wegführt von der Fremdbestimmung und Regulierung der Mitarbeiter, hin zu mehr Selbstverantwortung und Eigenengagement. Alt hergebrachte Strukturen werden aufgebrochen zugunsten mehr Flexibilität und einem ganzheitlichen und prozessorientierten Denken. Die Tätigkeiten verändern sich stark bei Kundenkontakt. Fahrpersonal und Administration erfüllen im Umgang mit dem Kunden nun eine Dienstleistungsfunktion und benötigen dazu Kunden- und Serviceorientierung. Bei den Untersuchungspartnern werden vorzugsweise Mitarbeiter/-innen benötigt, die flexibel im Denken sind, um komplexe Prozesse und Abläufe zu realisieren, auf Unvorhergesehenes zu reagieren und – soweit das möglich ist – immer das Wohl und das Bedürfnis des Kunden im Auge zu



haben. Hinzu kommen Persönlichkeitseigenschaften wie Teamfähigkeit, Eigenverantwortung, Kommunikationsfähigkeiten etc.

Andere Gesprächspartner hoben neben den generellen Persönlichkeitseigenschaften noch zusätzlichen generelle Anforderungen auf der Seite der Mitarbeiter/-innen hervor: Kommunikation und Informationsbeschaffung, Eigenverantwortliches Lernen, das Verständnis von Prozessen, Zielen und Visionen des Unternehmens, Identifikation mit den Produkten und dem Unternehmen, Kundenorientierung sowie Fähigkeiten zum Einsatz neuer bzw. veränderter Techniken (bspw. EDV).

Im Rahmen eines Workshops am 23.02.2005 in Bonn wurden veränderte Tätigkeitskomplexe und die zugrunde liegenden Qualifikationsprofile präsentiert und mit Experten diskutiert. Die Qualifikationsprofile wurden in Anlehnung an die Gespräche und Beobachtungen in den Trendsetterunternehmen erstellt. Sie beinhalten eine Tätigkeitsbeschreibung, die Nähe zu bereits bestehenden Berufen, Persönlichkeitseigenschaften sowie fachlich-inhaltliche Fähigkeiten und Fertigkeiten, die notwendig sind, um den beschriebenen Tätigkeitskomplex zu bewältigen. Dabei handelt es sich um Tätigkeitskomplexe, die in einzelnen Trendsetterunternehmen bereits zu beobachten waren. Qualifikationsprofile sind keine neuen Berufen, sondern lediglich die Vorstufe davon. Im Rahmen des Workshops wurden die folgenden Qualifikationsprofile präsentiert, diskutiert und verifiziert:

- **Mobile/r Fahrgastbetreuer/in bzw. Fahrgastberater/in:** Mobile Fahrgastbetreuer sind verantwortlich für die Information, Kommunikation von Mobilitätsdienstleistungen und -produkten sowie für die Beratung und Betreuung von Fahrgästen, für die Hilfestellung für Fahrgäste mit eingeschränkter Mobilität (Rollstuhl, Kinderwagen, Sehbehinderte etc.), für die Beratung und Steuerung von Fahrgästen bei unvorhergesehenen technischen Problemen, für die Herstellung und Bewahrung von Ordnung, Sauberkeit und Sicherheit in Bussen, Bahnen, in Haltestellen etc. und ggf. für die Beseitigung technischer Störungen. Mobile Fahrgastbetreuer sind in Unternehmen der ÖPNV Branche angestellt. Sie arbeiten ggf. im Team mit technischen Servicekräften oder privaten Sicherheitskräften.
- **Mobilitätsberater/in für Fahrgäste:** Mobilitätsberater für Fahrgäste sind verantwortlich für die Verkehrsträgerübergreifende Information des Fahrgastes, die Konzeption von integrierten Mobilitätsangeboten, Konzeption von zielgruppenspezifischen Mobilitätsangeboten, die Konzeption, Vorbereitung und Realisation von Informationsveranstaltungen zu einzelnen oder zu kombinierten Mobilitätsangeboten, für die Beratung und den Verkauf von einzelnen oder integrierten Mobilitätsangeboten, die Kombination von Mobilitäts-, Kultur- und Tourismusangeboten und für die Betreuung des Fahrgastes (bspw. bei Abonnement). Mobilitätsberater für Fahrgäste sind bei einem Verkehrsträger, einer Stadt oder Kommune oder einem Tourismusanbieter angestellt. Sie arbeiten in einem Call Center, einer zentralen Informations- und Servicestelle oder ähnlichem.
- **Mobilitätsberater/in für Unternehmen:** Betriebliche Mobilitätsberater sind verantwortlich für die Erstellung von Mobilitätskonzeptionen bzgl. der Mobilität der Mitarbeiter auf den Wegen von und zur Arbeit sowie der Mobilität innerhalb des Unternehmens bei verschiedenen Standorten, für die Erstellung von Mobilitätskampagnen innerhalb des Unternehmens, um Mitarbeiter zu sensibilisieren, zu informieren und zu alternativen Mobilitätsformen zu motivieren, für die Umsetzung von Mobilitätskampagnen innerhalb des Unternehmens. Modelle des betrieblichen Mobilitätsmanagements liegen bspw. in der Optimierung von Fahrradnutzung, der Optimierung der Anbindung an den ÖPNV oder von

Fahrgemeinschaften, wenn keine ÖPNV-Anbindung existiert. Sie sind verantwortlich für die Auswertung und das Controlling der erarbeiteten Mobilitätskonzepte, für Abstimmungsprozesse mit dem ÖPNV und anderen Verkehrsträgern und für die Pressearbeit. Betriebliche Mobilitätsberater können als externe Berater für Unternehmen agieren oder für die Etablierung eines kontinuierlichen Prozesses intern im Unternehmen beschäftigt sein. Denkbar wäre die Anbindung des Betrieblichen Mobilitätsberaters an den Vorstand, beim Umweltbeauftragten, im Bereich Facility Management oder im Bereich Business Travel Management.

## **(10) Qualifikationsentwicklungen im Bereich der Erneuerbaren Energien**

Für die Untersuchungen zur Ermittlung von Trendqualifikationen konnten insgesamt 40 Unternehmen und Experten gewonnen werden. Nach der Betrachtung aller aktuellen Bereiche der Erneuerbaren Energien erfolgte eine Einschränkung auf:

- Windenergie,
- Solarwärme / Solarstrom,
- Geothermie,
- Biodiesel / Biomethanol,
- Biovergasung und
- Blockheizkraftwerke

bzw. auf:

- Hersteller von Ausrüstungen / Anlagen/ Technologieentwicklung,
- Produzenten von Erneuerbaren Energien und den Bereich
- Beratung/ Konzeption / Installation / Wartung und Betreuung von Anlagen.

Zu den generellen Trends im Bereich der Energieversorgung gehören die Kombination von Energieerzeugung aus fossilen Rohstoffen und aus erneuerbaren Quellen, die Optimierung von Energiekreisläufen, die zunehmende Energieerzeugung in dezentralen Kleinanlagen inklusive deren Verknüpfung in virtuellen Kraftwerken. Darin kommt bereits zum Ausdruck, dass die zukünftige Energieversorgung verbunden sein wird mit einer generellen Energieeinsparung. Diese Entwicklung hat zur Folge, dass die Installation von Technologien bzw. Anlagen zur Gewinnung regenerativer Energien verbunden sein muss mit einer gesamtenergetischen Bewertung von Gebäuden und Kreisläufen zur Reduzierung von Energiebedarfen. Daraus ergeben sich bspw. neue Herausforderungen an das Handwerk, das die energetische Gesamtbewertung des Baukörpers leisten und die Kombination unterschiedlichster Formen der Energieerzeugung bzw. in neuartiger Weise die Kombination verschiedenste Gewerke vernetzt zum Einsatz bringen muss.

Bei einem Beispiel aus der Solarthermie/ Photovoltaik wird die Notwendigkeit der Vernetzung von verschiedenen qualifikatorischen Anforderungen deutlich. Will der Kunde eine entsprechende Anlage an seinem Haus installieren werden muss der Handwerker entsprechende Kundengespräche führen inklusive der Bedarfsermittlung, der Prüfung des Vorwissens, der Beratung des Hauseigentümers, der Förderberatung, der Vertragsgestaltung, Genehmigungsverfahren, ggf. Verhandlungen mit Energieabnehmern. Darauf folgt die Konzeption, Planung, Bauüberwachung und Inbetriebnahme der Anlage inklusive energetische und bauliche Gesamtbewertung des Baus verbunden mit einer eventuellen Optimierung vorhandener Systeme und Kreisläufe (Einsparpotenziale), Energiebedarfsermittlung / Bewertung der beim Hausbau verwendeten Baustoffe, Statikbetrachtungen /

Berechnungen, Einbindung der Anlage in das bauliche und technische Gesamtgefüge, Auswahl der passenden Technik, Erstellung eines Montage- und Ablaufplanes, festlegen des Montagezeitraums sowie die Bauüberwachung, Bauabnahme / Inbetriebnahme / Programmierung der Regeltechnik. Hinzu kommt die Einweisung des Hauseigentümers in die Funktionsweise der Anlage. Zu den fachlichen Kompetenzen zur Erfüllung der oben dargestellten Aufgabe zählen u.a.:

- Gesprächsführung / Verhandlungsführung
- Vertragsrecht / Energieverordnungen/ Förderbestimmungen
- Statik
- Elektrik / Gleichstrom ,
- Steuer- und Regeltechnik / Elektronik
- Grundkenntnisse Dachdecker
- Kenntnisse aus dem Bereich Heizung – Klempner – Sanitär
- Computerkenntnisse / Internet
- Gerüstbau
- Kenntnisse der am Markt angebotenen Produkte /Anlagen
- Fähigkeit zur Erstellung von Plänen / Ausführungsplanung
- Wissen über Solarthermie /Photovoltaik
- Physikalisches Grundwissen /Thermodynamik

Zur Lösung der umfangreichen kombinierten Anforderungen erfolgt bei den Gesprächspartnern zumeist die Verbindung von verschiedenen Berufen (z.B. Dachdecker, Elektriker / Elektroniker, Heizung- Sanitär-Klempner etc.) in zwei Varianten: verschiedene Unternehmen kooperieren als temporärer Gesamtorganismus bzw. ein Handwerksunternehmen beschäftigt Fachkräfte unterschiedlicher Grundberufe, die in der Summe über die geforderten Kompetenzen verfügen.

Die Vernetzung verschiedener Grundberufe in Teams bzw. die Bildung von Allianzen verschiedener Unternehmen erfordert bei den Mitarbeitern auch eine Reihe von Persönlichkeitseigenschaften, wie:

- Kommunikationsfähigkeit
- Konfliktfähigkeit
- Flexibilität
- Fachübergreifendes Denken und Handeln
- Bereitschaft und Fähigkeit zum lebenslangen Lernen
- Bereitschaft, Wissen weiter zu geben als auch Wissen anderer aufzunehmen
- Identifikation mit der Gesamtaufgabe statt ausschließlich mit dem eigenen Gewerk /Unternehmen
- Fähigkeit zum temporären Arbeiten in Netzwerken / Teamfähigkeit
- Kooperation statt Konkurrenz
- Prozessdenken

Laut Aussage der Gesprächspartner wird für alle Mitarbeiter in diesem kurz skizzierten Bereich eine entsprechende Spezialisierung, bspw. in Form einer Fortbildung nötig, welche die folgenden Qualifizierungsinhalte vermittelt:

- Grundlagen Solarstrom / Solarthermie
- Kundenberatung und Kommunikation
- Netzwerkarbeit / Konfliktverhalten
- Grundlagen BWL
- Relevante rechtliche und fördertechnische Grundlagen

Eine umfassende Darstellung aller Ergebnisse und der ermittelten Trendqualifikationen erfolgte im Branchenbericht. Die Untersuchungsergebnisse im Rahmen eines Ergebnisworkshops mit Branchenexperten verifiziert. In Kooperation mit den Projektpartnern des Projektes ADeBar wurde der Workshop „Qualifikationstrends im Bereich Erneuerbare Energien“ im Rahmen der Energiemesse „Enertec“ in Leipzig am 10.03.2005 realisiert. Im Rahmen des Workshops wurden veränderte Tätigkeitskomplexe und die Qualifikationsprofile präsentiert und mit Experten diskutiert. Die Qualifikationsprofile wurden in Anlehnung an die Gespräche und Beobachtungen in den Trendsetterunternehmen erstellt. Sie beinhalten eine Tätigkeitsbeschreibung, die Nähe zu bereits bestehenden Berufen, Persönlichkeitseigenschaften sowie fachlich-inhaltliche Fähigkeiten und Fertigkeiten, die notwendig sind, um den beschriebenen Tätigkeitskomplex zu bewältigen. Dabei handelt es sich um Tätigkeitskomplexe, die in einzelnen Trendsetterunternehmen bereits zu beobachten waren. Qualifikationsprofile sind keine neuen Berufen, sondern lediglich die Vorstufe davon. Im Rahmen des Workshops wurden die folgenden Qualifikationsprofile präsentiert, diskutiert und verifiziert:

- **Meister/in Solar-Forschung:** Ihnen obliegt die Unterstützung der in der Forschung und Entwicklung tätigen Ingenieure/Akademiker durch die Erfassung zu lösender Probleme und Ableitung sowie Formulierung relevanter Fragestellungen für die Forschung, die Bewertung konkurrierender Ideen und Ableitung einer gültigen Idee als Input für nachfolgende Forschungsabläufe, das Organisieren und Protokollieren von experimentellen Prozessen, die Analyse des Prozessverlaufs sowie gemeinsame Auswertung der Ergebnisse sowie durch das Testen bzw. Prüfen von Lösungsvarianten und Ableitung von Schlussfolgerungen.
- **Operateur/in Solarzellenproduktion:** Sie bedienen Rechner gestützten Maschinen und Anlagen, bedienen und Kontrollieren Computerprogramme von mehreren Maschinen, messen Spannungen und Widerstände, bedienen Ätzanlagen und gehen mit Säuren und Gasen um, werten Prozessprotokolle aus, prüfen und gewährleisten Qualitätsanforderungen der Solarzelle, tunen Prozesse zur Gewährleistung der Wirkungsgrade der Solarzellen, stellen Fehlern und Fehlerquellen bzw. Fehlerursachen fest, führen einfache Reparaturen aus, pflegen und warten Maschinen und Anlagen. Dabei obliegt ihnen die ständige Koordination der eigenen Arbeit mit Teamkollegen und das Protokollieren der eigenen Arbeit.
- **Kunststoffverarbeiter/in Rotorblattbau:** Ihnen obliegt die Fertigung einer Negativform und das Lesen und Verarbeiten dazu gehörender technischer Zeichnungen. Sie Laminieren, Schleifen und Beschichten die Rotorblätter.
- **Servicetechniker/in für Windkraftanlagen:** Sie nehmen Fehler- bzw. Schadensmeldungen aus der Zentrale entgegen. Ihnen obliegt die Vorstrukturierung und vorläufige Interpretation der eingegangenen Daten und Informationen, das sichere Besteigen des Windradturmes und das Arbeiten in großen Höhen. Sie ermitteln Fehlerstelle bzw. Fehlerursache, beheben den Fehlers, montieren bzw. demontieren Komponenten, installieren bzw. rüsten um und testen Hard- und Softwarekomponenten. Nach dem Unfallfreien Verlassen des Windradturmes protokollieren sie den Vorgang und machen Meldung an die Zentrale (ggf. auch Datenübertragung).

## (11) Qualifikationsentwicklungen im Bauwesen

Angesichts der Breite des Bereichs Bauwesen und der für die Branchenuntersuchung zur Verfügung stehenden Ressourcen erfolgte zunächst eine Eingrenzung des Untersuchungsrahmens. Vom Projektansatz vorgegeben war dabei die Konzentration auf Qualifikationen der so genannten mittleren Ebene. Insgesamt wurden 33 Projektpartner gewonnen und mehr als 50 Gespräche mit betrieblichen Experten, Vertretern des Managements und mehreren unmittelbar von Qualifikationsentwicklungen betroffenen Mitarbeiter(-innen) geführt. Zu den Projektpartnern gehörten 13 Unternehmen, 4 Verbände, 11 Forschungseinrichtungen und 5 Bildungsträger.

Insgesamt wurden neun Qualifikationsprofile entwickelt, wobei diese Kurzbeschreibungen der Qualifikationsprofile keinen Anspruch auf Vollständigkeit erheben. Die Beschreibungen sind auch nicht als Curricula zu verstehen, sondern sollen nur andeuten, was für die Bewältigung der Arbeitsaufgaben unbedingt an Wissen und Können vorausgesetzt werden muss. Insofern können und wollen sie nur eine Ausgangsbasis für die Erarbeitung von entsprechenden Aus- bzw. Weiterbildungsdokumenten bieten:

- **Vertriebsfachkraft für Produkte und Dienstleistungen im Bauwesen:** Der Vertriebsfachkraft obliegen Präsentation und Vertrieb von Produkten und Dienstleistungen im Bauwesen im nationalen und internationalen Maßstab. Er/sie akquiriert bzw. kontaktiert potenzielle Kunden (Bspw. private Bauherren, Firmen u. a.), stellt ihnen sachkundig, anschaulich und werbewirksam die Produkte bzw. Dienstleistungsangebote seines Unternehmens vor. Ihm/ihr obliegen die Preisbildung und Kalkulation. Die Vertriebsfachkraft bereitet die erforderlichen Vertragsabschlüsse vor und sorgt dafür, dass die Kundenbetreuung auch nach der Erstellung oder Lieferung der Produkte bzw. nach Leistungserbringung fortgesetzt wird. Zum Aufgabengebiet gehören auch die Angebotserstellung im Rahmen von Ausschreibungen, die Schaltung von Anzeigen, die Vorbereitung und Durchführung größerer Werbeaktionen sowie die Produkt- und Leistungspräsentation auf Messen.
- **Fachkraft für Barrierefreies Planen:** Die Fachkraft für Barrierefreies Planen erstellt Planungen zum Beispiel für Barrierefreie Wohn-, Gewerbe- oder Bürobauten. Auch die Überwachung von deren Bau, Umnutzung, Sanierung oder Renovierung gehört zu ihren Aufgaben. Zunächst akquirieren und beraten sie den Kunden und kalkulieren die voraussichtlichen Baukosten. In Absprache mit dem Bauherrn legen sie die Nutzung des Gebäudes fest, erheben Rahmenbedingungen wie städtebauliche Situation, wirtschaftliche, rechtliche, terminliche oder ökologische Festlegungen oder Einschränkungen. Auf dieser Basis erarbeiten sie einen Entwurf, der im Wesentlichen festlegt, wie das Gebäude von Form, Farbe und Material her aussehen soll, und wie es den Anforderungen der Nutzer gerecht werden kann.
- **Fachkraft für Barrierefreies Bauen:** Die Fachkraft für Barrierefreies Bauen realisiert Barrierefreie Wohnraumanpassung, Modernisierung und Neubau. Obwohl der Tätigkeitsschwerpunkt auf der Bauausführung liegt akquiriert und berät sie ggf. Kunden zum Thema Barrierefreies Wohnen, analysiert bestehenden Wohnraum und Kundenwünsche und unterstützt Architekten und Bauingenieure bei der Barrierefreien Planung des Wohnraumes.
- **Fachkraft für Recycling im Bauwesen:** Die Bergung und Nutzung alter, aber noch gebrauchsfähiger Baustoffe und Materialien (bspw. Türfutter, Stuckelemente, Fenster- und Türgriffe, Fliesen, Kacheln u. ä.) ist das Tätigkeitsfeld für die

- Fachkraft für Recycling im Bauwesen. Beim Rückbau von Gebäuden können Materialien geborgen und in anderen Bauvorhaben wieder verwendet werden. Die Fachkraft weiß um die Wertigkeit solcher Baustoffe und Materialien und kann diese sachgerecht bergen und zur Lagerung vorbereiten.
- **Fachkraft für Bauen im Bestand / Energieeffiziente Sanierung:** Die Wohnungsanpassung im Bestand erfolgt oftmals während des bewohnten Zustandes. Der Fachkraft obliegt das Sanieren von bestehenden Gebäuden im bewohnten Zustand. Sie gestaltet Innenräume und Fassaden bei Neubauten und Renovierungen. Sie streicht Wände, Decken, Türen und Fenster, tapeziert, verlegt Böden und sorgt für eine bessere Wärmedämmung. Hinzu kommt die Montage und Instandhaltung von Anlagen Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik. Wenn möglich werden vorgefertigte Komplettlösungen bzw. Module eingesetzt, bspw. Badzellen, Küchenmodule etc.
  - **Restaurateur/in (Handwerk):** Restauratoren im Handwerk leiten Arbeiten an Baudenkmalern und anderen historischen Gebäuden und führen diese auch selbst aus. Restauratoren obliegt es, bauliche Originalsubstanz zu konservieren, zu restaurieren, zu renovieren und gegebenenfalls zu rekonstruieren. Bearbeitung und Einsatz authentischen Materials gehören ebenso dazu wie der Umgang mit modernen Ersatzmitteln. Restauratoren stellen fachbezogene Schadensbilder an Bauten und Gebäudeteilen sowie anderen denkmalgeschützten Objekten fest.
  - **Fachkraft für Lehmabau:** Durch die Zunahme des ökologischen Bewusstseins in der Gesellschaft werden die Verwendung von Lehm als Material und der Einsatz von Lehmabau als Technik wieder aktuell. Die Fachkraft für Lehmabau realisiert Aufträge beim Neu-, Aus- und Umbau von Gebäuden im Wand-, Decken- und Fußbodenbereich. Oft sind sie für Restaurierungsarbeiten bzw. für handwerkliche Arbeiten ihres Fachs in der Denkmalpflege zuständig. Dabei setzen sie traditionelle Techniken des Lehmbaus und altes Material und Werkzeug ebenso ein wie moderne Ersatzmittel. Sie können Schäden im Mauerwerk analysieren und kennen die Maßnahmen zur handwerklichen Behebung. Sie reinigen und restaurieren Mauerwerk für die Herstellung von Oberflächen nach historischem Vorbild.
  - **Energieberater/in:** Energieberater/innen informieren Privathaushalte und Wirtschaftsbetriebe in wirtschaftlicher und technischer Hinsicht über sparsamen und umweltschonenden Energieeinsatz, insbesondere bei Sanierungsmaßnahmen, Modernisierungsvorhaben sowie auch bei Neubau- und gewerblichen Investitionsvorhaben. Dabei prüfen sie die technischen Gegebenheiten in Bezug auf Heizungs-, Lüftungs-, Sanitär- und Klimaanlage und erstellen ein günstiges Energiekonzept für ihre jeweiligen Kunden.
  - **Wohnberater/in bzw. Wohnprojektberater/in:** Wohnberater/innen unterstützen Individuen und Gruppen bei der Suche nach passenden Wohngemeinschaften und realisieren Beratung rund um das gemeinschaftliche Wohnen. Sie beraten insbesondere im Zusammenhang mit dem Umbau bestehenden Wohnraums in eine Barrierefreie und/ oder eine Pflegeaugliche Wohnumgebung. Wohnprojektberater/innen sind Ansprechpartner für Suchende, wie Individuen und Gruppen oder für professionelle Anbieter von Spezialprodukten. Die Berater unterstützen die Gruppenbildung, bspw. durch die Veranstaltung einer Zukunftswerkstatt, und moderieren die (Groß)Gruppen. Dabei vermitteln bzw. übersetzen sie während des Planungs- und Umsetzungsprozesses von Wohnprojekten zwischen Architekten, dem sozialen und dem kaufmännischen Bereich. Zusätzlich unterstützen sie bei der Suche nach passenden Wohnobjekten.

## (12) Qualifikationsentwicklungen im Bereich der Biologisierung

Untersucht wurde die Biologisierung im technischen bzw. im Dienstleistungsbereich. Die soziale, kulturelle und politische Bedeutung der Biologisierung war nicht Gegenstand der Untersuchung. Die Biologisierung in Bezug auf technische Aspekte umfasst u. a. die Nutzung biologischer Prinzipien und Wirkungsweisen als Grundlage für technologische Verfahren und Produkte. Dabei ist die Biologisierung grundsätzlich nicht als eigenständige Branche, ein abgegrenzter Industriezweig oder ein autarker Fachbereich zu verstehen. Die Biologisierung selbst ist als ein übergreifendes Prinzip anzusehen, welches in verschiedenen Formen zur Anwendung kommen kann. Sie basiert dabei auf den vielfältigen Erscheinungsformen und Eigenschaften der belebten Natur. Aufgrund der enormen Vielfalt biologisch-technischer Applikationen in verschiedenen Arbeitsbereichen in Wissenschaft und Industrie wurden mehrere Innovationsfelder wie Biotechnologie, Bionik, Medizintechnik, Umwelttechnik und Bioinformatik bestimmt.

Im Rahmen der Untersuchung wurden 31 Experten, Unternehmer und Beschäftigte in 25 Einrichtungen bzw. in Unternehmen, Forschungseinrichtungen und Netzwerken mit Bezug zur Biologisierung befragt. Zudem wurde eine Suchmatrix entwickelt, welche die verschiedenen Erscheinungsformen der Biologisierung erfasst und nach dem Vorbild der Allgemeinen Technologie einen systematischen Zusammenhang zwischen Verfahren, technischen Systemen, naturwissenschaftlichen Prinzipien und weiteren Kriterien schafft. Die Systematisierungsmatrix „Komplexe Anwendungssysteme“ ermöglichte die systematische Untersuchung der 50 vorgefundenen biologisch-technologischer Verfahren im Hinblick auf innovative Tätigkeiten und Qualifikationsanforderungen. Ziel war die frühzeitige Identifikation innovativer Tätigkeitsanforderungen und Trendqualifikationen. Die dabei gewonnenen Ergebnisse wurden in den folgenden fünf Qualifikationsprofilen zusammengefasst:

- **Biokant/in:** In Analogie zu Chemikanten sind Biokanten an der Überwachung und Steuerung von industriellen Anlagen und Reaktoren der Biotechnologie beteiligt. Biokanten nutzen dabei die vielfältigen Verfahren der Fermentationstechnik und beherrschen die zugrunde liegenden Parameter. Wichtige Fachgebiete sind hier neben der Biologie, Biochemie und Mikrobiologie die Regel- und Steuerungstechnik, sowie die Wartung von industriellen Anlagen.
- **Produktberater/in in der Medizintechnik:** In Analogie zum Pharmaberater oder Pharmareferenten sind sie im Tätigkeitsfeld Beratung und Verkauf von medizintechnischen Produkten beschäftigt.
- **Fachkraft für Bionik:** Der Arbeitsbereich liegt vorrangig in der Forschung und Entwicklung bionischer Produkte und Verfahren. Die Fachkräfte für Bionik assistieren in Forschungsgruppen und fungieren teilweise auch als Mediatoren zwischen den biologischen und technischen Disziplinen.
- **Fachkraft für Bioinformatik:** Sie ist vor allem im Arbeitsbereich der Dokumentation und Datenanalyse an der Schnittstelle zwischen Biologie und Informatik tätig. Sie beherrscht die Bedienung von Bioanalysegeräten und sorgt für die korrekte Erhebung der biologischen Daten. Außerdem findet durch die Fachkraft für Bioinformatik eine Sortierung der Daten in entsprechende Datenbanken und teilweise eine Auswertung mit statistischer Software statt. Die Daten werden aufbereitet und vor allem dem akademischen Personal zur Analyse zur Verfügung gestellt. Die Fachkraft für Bioinformatik beherrscht unter anderem den Umgang mit Intranet und Netzwerktechnik, Datenbankprogrammen und Internetrecherchen.

- **Fachkraft für die Grüne Biotechnologie:** Sie arbeitet im Spezialgebiet der Forschung und Entwicklung innovativer Kulturpflanzen. Sie arbeitet meist in Forschungsgruppen und unterstützen die Naturwissenschaftler und Ingenieure. Dazu gehören die Fachbereiche Pflanzengenetik und Zellbiologie, ebenso wie Pflanzenzucht und Zellkulturtechnik sowie Gartenbau.

### (13) Qualifikationsentwicklungen in der Landwirtschaft

Im Verlauf des Jahres 2006 wurde als neues Themenfeld Trendqualifikationen in Schnittstellenbereichen der Landwirtschaft in den Mittelpunkt gerückt. Mit der Untersuchung wurde hauptsächlich das Ziel verfolgt den bisherigen, qualitativen Methodenansatz des isw Instituts bei der Ermittlung von Trendqualifikationen um eine neue quantitative Vorgehensweise zu erweitern. Diese innovative und integrative Methodik wurde am Schnittstellenbereich zwischen den bisher beforschten Trendqualifikationsbranchen und dem neuen Untersuchungsfeld der Landwirtschaft erprobt.

Zu Beginn der Untersuchung erfolgte eine Sekundäranalyse bisheriger Branchenberichte des isw Institutes in den Themenfeldern IT/Multimedia, Einzelhandel, Finanzdienstleistungen, Gesundheitswesen, Wellness, Tourismus, Life Science, Sicherheitsrelevante Dienstleistungen, Erneuerbare Energien, Mobilitätsdienstleistungen, Bauwesen, Biologisierung und Nanotechnologie, um Querverbindungen zum Themenfeld Landwirtschaft aufzuspüren. Im Ergebnis erschienen insbesondere die Themenfelder Einzelhandel, Wellness, Tourismus, Erneuerbare Energien und Biologisierung geeignet für weiterführende Untersuchungen, da sich in diesen Bereichen mögliche Schnittstellen zum Untersuchungsfeld Landwirtschaft zeigten.

Das Themenfeld Einzelhandel tangiert die Landwirtschaft im Bereich der Direktvermarktung. Landwirtschaftliche Betriebe vermarkten ihre Produkte selbst und verkaufen sie zum Teil an den Handel oder an Endkunden. Im Untersuchungsfeld Wellness fand sich die Schnittstelle zur Landwirtschaft im Qualifikationsbild der / die Ernährungsberater/in. Im Zusammenhang mit der Vermarktung und dem Verkauf eigener landwirtschaftlicher Produkte erfolgt in Einzelfällen auch die Beratung hinsichtlich der Verwendung der Produkte inklusive der Beratung zur gesunden Ernährung. Im Themenfeld Tourismus stellt das Segment des Urlaubs auf dem Bauernhof bzw. der Landtourismus die Schnittstelle zur Landwirtschaft dar. Landwirte bieten auf ihrem Hof, in ihrem Betrieb neben der eigentlichen Herstellung von landwirtschaftlichen Produkten auch Urlaubsmöglichkeiten an. Im Untersuchungsfeld der Erneuerbaren Energien wurden landwirtschaftliche Betriebe befragt, welche selbst Erneuerbare Energien herstellen. Der Landwirt als Energiewirt stellt somit die Schnittstelle zur Landwirtschaft dar. In der Grünen Biotechnologie liegt die Schnittstelle des Untersuchungsfeldes Biologisierung zur Landwirtschaft. Zu den fünf ermittelten Themenfeldern an den Schnittstellen zur Landwirtschaft erfolgte die Auswahl einer beschränkten Anzahl an Qualifikationsbildern, hier Ernährungsberater/in, Direktvermarkter (Naturprodukt Händler/in) und Fachkraft für Grüne Biotechnologie. Zusätzlich wurden für die Schnittstellenbereiche Urlaub auf dem Bauernhof und Erneuerbare Energien zwei Qualifikationsbilder formuliert und zwar der Land- und Tourismuswirt und der Energielandwirt.

In einem zweiten Schritt wurde die Relevanz der fünf vorhandenen Qualifikationsbilder für die Landwirtschaft mit Hilfe qualitativer Interviews geprüft und Hypothesen für die quantitative Untersuchung abgeleitet werden. Unter Nutzung der bestehenden Kontakte aus den bisher erfolgten Untersuchungen und durch



zusätzliche Akquise wurden Trendsetterunternehmen im Bereich der Landwirtschaft ermittelt, welche in den fünf Schnittstellenbereichen tätig sind. Unter Verwendung der vom isw entwickelten und verwendeten Methodik wurden in insgesamt 14 Interviews mit Vertretern der Trendsetterunternehmen die fünf Qualifikationsbilder präzisiert bzw. validiert.

Im Ergebnis der 14 Interviews konnten zwei Qualifikationsbilder für die quantitative Befragung ausgeschlossen werden, weil sie aus der Sicht der Gesprächspartner kaum Relevanz für landwirtschaftliche Betriebe haben, hier das Profil Ernährungsberater/in, bzw. weil in der Befragung eher auf negative Resonanz gestoßen wurde. Dies betrifft das Profil Fachkraft für Grüne Biotechnologie.

In einem dritten Schritt wurden die aus den Experteninterviews ermittelten drei relevanten Qualifikationsbilder in den Bereichen Tourismus, Handel und Erneuerbare Energien präzisiert und für die Quantifizierung im Rahmen der telefonischen Befragung vorbereitet.

Die quantitative Untersuchung erfolgte als halbstandardisierte telefonische Befragung mit dem Ziel, die Ergebnisse der qualitativen Untersuchungen (insbesondere der Tätigkeitsanforderungen und entwickelten Qualifikationsbilder) zu verifizieren. Für die quantitative Untersuchung wurden über 300 Unternehmen (bisher Untersuchte und bisher nicht Untersuchte), Verbandsvertreter und Einrichtungen der Berufsausbildung identifiziert und durch ein telefonisch kontaktiert. Mittels eines Eingangsfilters wurden aus der Gesamtheit der Stichprobe 158 Teilnehmer ausgewählt, welche in einem oder mehreren der drei Bereiche Landtourismus, Direktmarketing oder Erneuerbare Energien tätig sind. Diesen wurden im Vorfeld der telefonischen Befragung die Befragungsunterlagen inklusive der drei Qualifikationsbilder zugesandt. Im Ergebnis wurden insgesamt 104 Qualifikationsbilder überprüft. Diese verteilen sich auf 77 befragte Unternehmen, von denen 50 in genau einem Untersuchungsfeld und 27 Unternehmen in zwei Untersuchungsfeldern tätig sind.

Abschließend erfolgte die statistische Auswertung und unter Verwendung multivariabler Verfahren. U. a. wurde geprüft, inwieweit sich z. B. in der Psychologie bewährte Verfahren zur Prüfung theoretischer Konstrukte (Prüfung der Reliabilität, Validität und Homogenität von Skalen) auch in der Qualifikationsforschung anwenden lassen, z. B. bei der Überprüfung der erhobenen Tätigkeitsanforderungen und den entwickelten Qualifikationsbildern.

Im Rahmen der multivariaten Analyse konnten die beiden Qualifikationsbilder Land- und Tourismuswirt und Direktvermarkter weitestgehend bestätigt werden. Für das Qualifikationsbild Energielandwirt war die Anzahl der Antworten für die multivariate Analyse zu gering, um repräsentative Aussagen treffen zu können. Bei der deskriptiven Auswertung der quantitativen Primärdaten der Telefonbefragung wurde festgestellt, dass die Qualifikationsbilder Land- und Tourismuswirt/in, Direktvermarkter/in und Energielandwirt/in überwiegend mit den Vorstellungen der Befragten übereinstimmen. Für die drei Qualifikationsbilder wurden vorwiegend Formen der Weiterbildung, insbesondere Lernen im Prozess der Arbeit und externe Weiterbildungskurse von den Befragten befürwortet. Eine Modifikation bestehender Ausbildungsberufe wurde für die Qualifikationsbilder Land- und Tourismuswirt/in und Direktvermarkter/in von einer Mehrheit der Befragten empfohlen. Die Neuschaffung eines Erstausbildungsberufes oder die Integration in die akademische Ausbildung wurde für keines der drei Qualifikationsbilder von der Mehrheit erwartet. Im Hinblick auf die Umsatzeinschätzungen der Befragten bleibt die Bedeutung der Schnittstellenbereiche Landtourismus, Direktvermarktung und Erneuerbare Energie perspektivisch gesehen ungefähr gleich.

Die drei Qualifikationsbilder Land- und Tourismuswirt/in, Direktvermarkter/in und Energielandwirt/in stimmen überwiegend mit den Vorstellungen der telefonisch Befragten überein. Für die drei Qualifikationsbilder eignen sich vorwiegend Formen der Weiterbildung, insbesondere die Optionen „Lernen im Prozess der Arbeit“ und „externe Weiterbildungskurse“.

Im Hinblick auf die Qualifikationsbilder Land- und Tourismuswirt/in und Direktvermarkter/in wird von einer Mehrheit der Befragten die Ausbildungsoption „Modifikation bestehender Ausbildungsberufe“ gewünscht. Für keines der drei Qualifikationsbilder werden von der Mehrheit der Interviewten die Ausbildungsoptionen „Neuschaffung eines Erstausbildungsberufes“ und die „Integration in die akademische Ausbildung“ gesehen.

Im Anschluss an die qualitative und quantitative Untersuchungsphase wurde zur Verifizierung und Validierung der Qualifikationsbilder am 30. August 2006 der Expertenworkshop „Fit für die Zukunft – Trendqualifikationen in der Landwirtschaft“ in Halle durchgeführt.

Die abschließenden Versionen der Qualifikationsbilder nach Durchlaufen der qualitativen und quantitativen Bewertungen sowie nach der Verifizierung durch die Workshopteilnehmer/innen sind nachfolgend wiedergegeben:

- **Land- und Tourismuswirt/in:** bieten in Landwirtschaftlichen Betrieben und auf Bauernhöfen als Erwerbskombination zum landwirtschaftlichen Betrieb Urlaub auf dem Bauernhof. Neben der Leitung des Agrarbetriebes entwickeln Land- und Tourismuswirte Produkte und Dienstleistungen rund um den Urlaub auf dem Bauernhof und vermarkten diese. Dazu gehören bspw. der klassische Bauernhof über das Heuhotel bis hin zu Kneipp- und Kräuterhöfen. Dazu holen sich Land- und Tourismuswirte in Zusammenarbeit mit Landwirtschafts- und Tourismusverbände Informationen zu Kunden-, Standort-, Markt- und Bedarfsanalysen ein. Er/sie leitet den Hofbetrieb fachlich sowie kaufmännisch verantwortlich und repräsentiert den Betrieb gegenüber der Öffentlichkeit und den Gästen. Er/sie ist für Planung, Organisation der Betriebsabläufe, Personalpolitik und Werbung sowie ggf. für die Leitung und Koordination aller Unterabteilungen zuständig. Die ordnungsgemäße Buchführung und Qualitätskontrolle obliegt ihm/ihr. Vor Ort betreut er/sie die Kunden bzw. leitet Mitarbeiter bei der Betreuung der Touristen an. Dabei ist stets auf die speziellen Bedürfnisse der Gäste einzugehen und das Angebot darauf auszurichten. Land- und Tourismuswirte sorgen dafür, dass der jeweilige Betrieb entsprechend ausgestattet und organisiert ist. Sie erstellen Bedarfsanalysen, beobachten den Markt, organisieren Werbeaktionen, verfolgen Umsatz und Kosten, sorgen für den Einkauf und weisen Mitarbeiter/innen ein.
- **Direktvermarkter/in:** Hauptsächliches Aufgabenfeld ist die Produktion der Lebensmittel, das Haltbarmachen, die Präsentation und der Verkauf von Naturkost- und Bioprodukten auf dem eigenen Bauernhof, in Hofläden oder auf Märkten. Zusätzlich kann der Vertrieb über das Internet oder in Kooperation mit dem Einzelhandel erfolgen. Direktvermarkter / Naturprodukt Händler kooperieren mit Hotels, Restaurants, Händlern sowie Groß- und Kleinverbrauchern. Bei Landwirtschaftsverbänden informieren sich Direktvermarkter / Naturprodukt Händler zu Marktanalysen u. ä. Das große Interesse an Naturkost- und Bioprodukten erwächst aus einem zunehmenden Umwelt-, Gesundheits- und Körperbewusstsein in der Bevölkerung und der gerade jetzt ganz offensichtlich einsetzenden Abkehr von einer allein effizienzorientierten Land- und Nahrungsgüterwirtschaft. Gesundheitsbewusste Kunden wollen in der Regel genau wissen, wo das Produkt herkommt, unter welchen Umständen es erzeugt

worden ist, ob es künstliche Zusätze enthält, welche besonderen Nährstoffe, Vitamine und Mineralien enthalten sind, wie die Zubereitung erfolgen sollte u. v. a. m. Naturkost- und Bioprodukte haben mithin einen außerordentlich hohen Erklärungsbedarf, so dass hauptsächlich eine Beratungsfunktion wahrzunehmen ist, die sich hauptsächlich auf die Ware, deren Herkunft und Zusammensetzung bezieht.

- **Energielandwirt/in:** entwickeln eine energetische Gesamtkonzeption in Abhängigkeit des gegebenen Produktionsprofils des Agrarbetriebes sowie des vorhandenen Maschinenparks und schätzen Risiken und Chancen ab. Das Einholen behördlicher Genehmigungen und die Auswahl der zu installierenden Anlagen gehören ebenso zum Tätigkeitsfeld wie die Pflege, Wartung und Teilinstandsetzung der Anlagen. Zudem wird die Bestücken bzw. die Überwachung der Bestückung der Bioenergieanlagen (z.B. Biovergasung, Produktion von Biodiesel) vorgenommen. Hygienische und rechtliche Vorschriften sowie Sicherheitsstandards sind bekannt und werden eingehalten. Die selbstständige Aktualisierung des diesbezüglichen Wissens wird vorgenommen. Die Zusammenarbeit mit Behörden (Zoll- und Umweltbehörde) und die Gestaltung von Außenkooperationen und Vertragsverhältnissen/Lieferbeziehungen sowie Vertriebswege und zu Projektierungsbüros gehört auch zur Tätigkeit. Dazu gehören Vertragsverhandlungen mit Abnehmern (Strom, Wärme, Biodiesel, Glycerin, Rapskuchen etc.). Weiterhin ist die finanztechnische und steuerliche Darstellung der Prozesse durch Energielandwirte zu erbringen. Daneben findet die Ermittlung von regelmäßigen Daten zur Funktion der Anlage statt mit Erstellung von entsprechenden Protokollen.

## 2. Nutzen, Verwertbarkeit der Ergebnisse

Das Projekt trägt insofern zur Erreichung der Zielsetzung der Früherkennungsinitiative bei, als dass die Beschreibung konkreter Qualifikationsbedarfe in unterschiedlichen Branchen realisiert werden konnte. Die Forschungsarbeiten dienen der Bereitstellung ständig aktueller Informationen für die Verantwortlichen in Wirtschaft und Politik, der Ableitung zukunftsorientierter Strategien zur Entwicklung der Humanressourcen und der inhaltlichen Gestaltung der beruflichen Aus- und Weiterbildung.

In allen untersuchten Forschungsfeldern konnten Trendqualifikationen ermittelt werden. Umfassend und systematisch aufbereitete Branchenberichte existieren zu allen 13 Forschungsfeldern

- IT/Multimedia,
- Einzelhandel,
- Finanzdienstleistungen,
- Gesundheitswesen,
- Wellness,
- Tourismus,
- Life Science,
- Sicherheitsrelevante Dienstleistungen,
- Mobilität / ÖPNV,
- Bauwesen,
- Regenerative Energien,
- Biologisierung und

- Landwirtschaft.

Durchschnittlich wurden sechs Qualifikationsprofile (Vorstufe von Berufen) erstellt.

Als Instrument zur Verifizierung sowie zum Transfer der Untersuchungsergebnisse dienten Expertenworkshops mit den jeweiligen Branchenvertretern. Die Branchenberichte stehen Unternehmen und Sozialpartnern direkt zur Verfügung. Auf der Frequenz-Plattform stehen Branchenberichte, Präsentationen und Artikel der gesamten (Fach-)Öffentlichkeit zur Verfügung. Zusätzlich wurden in verschiedenen nationalen und internationalen Workshops, Konferenzen etc. Forschungsergebnisse präsentiert und diskutiert. Veröffentlichungen erfolgten in verschiedenen Fachzeitschriften. Anfragen aus der Öffentlichkeit wurden direkt und umfassend beantwortet. Der Kontakt zu Branchenvertretern, Bildungseinrichtungen, Vertretern der ordnungspolitischen Arbeit wurden zum Teil direkt gesucht und Initiativen zur Erarbeitung von Aus- und Weiterbildungsprojekten angestoßen.

Die Untersuchungsergebnisse sind verwertbar für die Identifikation zukünftiger Felder für Folgeuntersuchungen sowie für den direkten Transfer in die Aus- und Weiterbildung. Angesprochene Nutzergruppen sind die interessierte (Fach)Öffentlichkeit, Unternehmen und andere Branchenvertreter, Sozialpartner inkl. BIBB, Bildungsträger beruflicher Aus- und Weiterbildung, Hoch- und Fachschulen, Arbeits- und Berufsberater der Arbeitsagentur sowie Lehrer unterschiedlicher Schulformen, die Angebote zur Berufswahl machen.

Besonders gelungene Beispiele für den Transfer wurden in den Einzelfeldern Wellness, Sicherheitsrelevante Dienstleistungen, Life Science, IT/Multimedia sowie Metall/ Elektro erzielt. Im Einzelnen geht es um folgende Initiativen bzw. Projekte:

- Das BIBB führte im Juni 2006 auf Weisung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie ein Vorhaben „Vorstudie zur Ermittlung des Qualifikationsbedarfs im Berufsfeld der Sicherheitsdienstleistungen“ durch. Dabei benötigte es kurzfristig Aussagen zur Akzeptanz der dreijährigen Ausbildungsberufes „Fachkraft für Schutz und Sicherheit“. Die Befragung sollte insbesondere auch Erkenntnisse zum Berufsprofil, Einsatz- und Tätigkeitsfeldern sowie zum Bedarf eines eventuell zu entwickelnden zweijährigen Ausbildungsberufes „Objektschutzfachkraft“ (Arbeitstitel) liefern. In diesem Zusammenhang wurde eine kurze telefonische Befragung von 15 Unternehmen der Sicherheitsbranche mittels vom BiBB vorgegebener Fragestellungen realisiert. Die Befragung erfolgte aufgrund der vorhandenen Expertise des isw im Zusammenhang mit der Ermittlung von Qualifikationserfordernissen im Bereich sicherheitsrelevanter Dienstleistungen anhand eines teilstandardisierten Fragebogens, der durch das BiBB vorgegeben war. Der Feldzugang erfolgte über vom BiBB gestellte Adressen sowie über Adressmaterial des isw Institutes.
- In Kooperation mit dem BiBB wurde im Mai und Juni 2006 eine Projektskizze entwickelt, welche eine Untersuchung zur Ermittlung von signifikanten Qualifikationserfordernissen im Bauwesen vorschlägt. Dabei sollten qualitativ bereits aufgezeigte Trends (vgl. isw Untersuchung 2005) auf ihre Breitenrelevanz quantitativ untersucht werden und auch qualitativ weiter spezifiziert werden.
- Bereits im Jahre 2002 war es gelungen, unter Federführung des Verbandes für Physikalische Therapie (VPT) und der Sebastian-Kneippschule Bad Wörishofen eine Arbeitsgruppe zur Entwicklung eines bundesweit anerkannten neuen Weiterbildungsberufes für die Wellness-Branche zusammenzuführen. Ausgehend von Untersuchungsergebnissen des isw wurde ein Rahmenlehrplan für die

Ausbildung als „Medizinische Wellnesstrainerin / Medizinischer Wellnesstrainer“ erarbeitet. Im Jahre 2005 wurde nun der „Medizinische Präventions- und Wellnesstrainer“ durch den VPT beim Patentamt in München als Schutzmarke eingetragen und ist somit im gesamten deutschsprachigen Raum Europas geschützt.

- Zusätzlich wurden die Forschungsergebnisse aus dem Bereich Wellness durch die Bildungsakademie Dresden genutzt, um in Absprache mit dem VPT ein Weiterbildungsangebot zum „Wellnesstrainer Naturheilkunde“ mit einem breiteren Zielgruppenspektrum zu entwickeln. Hier wird seit Juni 2005 an einem Curriculum gearbeitet. Des Weiteren wurde eine Arbeitsgruppe u. a. mit Ärzten aus Kurkliniken in der Dübener Heide und in Bad Lausigk installiert, die ein Ausbildungsmodell „Wellness für Rehabilitanten“ (Arbeitstitel) diskutiert und erarbeitet.
- Die Forschungsergebnisse im Bereich Sicherheitsrelevante Dienstleistungen, insbesondere die Beschreibung von allgemeinen tätigkeitsübergreifenden Qualifikationserfordernissen sowie die einzelnen sechs Qualifikationsprofile bildeten eine Grundlage für die inhaltliche Ausgestaltung eines EQUAL-Antrages mit den Inhalten Weiterbildung von gering qualifizierten Beschäftigten, Qualifizierung für die Anwendung neuer Technologien, Personalentwicklung in Sicherheitsunternehmen.
- Die Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege Berlin (FHVR) plant ab dem Jahr 2005 einen Bachelor-Studiengang Sicherheitsmanagement. Dabei handelt es sich um ein Ausbildungsangebot, das für Führungsaufgaben im Bereich privater und öffentlicher Sicherheitsdienstleistungen qualifizieren soll. Die Ergebnisse der isw-Untersuchung zu Qualifikationsentwicklungen im Bereich sicherheitsrelevanter Dienstleistungen, insbesondere für den Bereich Mittleres Management und die dort erforderlichen interkulturellen Kompetenzen (Qualifikationsprofil „Führungskraft Interkulturell“) wurden zur Begründung der Einrichtung des Studienganges herangezogen.
- Auf der Grundlage der Forschungsergebnisse im Bereich Life Science, insbesondere dem entwickelten Qualifikationsprofil „Prozesstechniker(-in) im Bereich der biotechnologischen Produktion / Biokant(-in)“ wurde ein Leonardo-Antrag zur Entwicklung eines europäischen Curriculums für die Ausbildung zum Biokant eingereicht. Der Antrag wurde vom BIBB positiv bewertet und unterstützt, dann allerdings von der EU aus formalen Gründen abgelehnt
- Die Forschungsergebnisse im Bereich Life Science, insbesondere die sieben erarbeiteten Qualifikationsprofile bilden die Grundlage für die Mitwirkung an einer Initiative im Land Sachsen-Anhalt die berufliche Qualifizierung (Aus- und Weiterbildung) im Bereich Biotechnologie inhaltlich und organisatorisch neu zu ordnen und auszuweiten. Die Qualifizierungsinitiative ordnet sich in eine Initiative des Landes Sachsen-Anhalt zur schwerpunktmäßigen Förderung des Clusters Biotechnologie ein. Gegenwärtig liegt der Antrag eines Projektträgers im Wirtschaftsministerium Sachsen-Anhalt.
- Im Projekt „TRANS-IT“ wurden für die Region Burgenlandkreis (Deutschland) die Potenziale des Gesundheits- und Wellnesstourismus erschlossen. Auf der Grundlage der Untersuchungsergebnisse zu Qualifikationsanforderungen in den Bereichen Tourismus und Wellness wurde eine Personal- und Qualifizierungsanalyse in Beherbergungsbetrieben und Wellnesseinrichtungen der Region durchgeführt. Diese soll die Basis für mitarbeiterbezogene Qualifizierungsangebote bilden. Zusätzlich wurden auf der Grundlage der erarbeiteten Branchenberichten und der dort dargestellten Trends und Entwicklungen in den Bereichen Wellness und Tourismus Indikatoren für das

Benchmarking von Regionen des Wellness-Tourismus entwickelt (Guidelines zum Qualitätsvergleich).

- Aus den Ergebnissen im Bereich IT / Multimedia wurde ein methodischer Ansatz entwickelt zur Bestimmung freier Arbeitsplätze, zur Ermittlung der Qualifikationsanforderungen, für die Auswahl geeigneter Bewerber und deren bedarfsgerechte Qualifizierung. Dieser Ansatz wurde durch einen Projektträger mit Mitteln der Arbeitsverwaltung längere Zeit erfolgreich umgesetzt. Er bildete auch die Grundlage für einen vom BMBF finanzierten, alle neuen Bundesländer einschließenden Modellversuch. Diese Vorgehensweise bildete auch die Grundlage für eine Initiative der Verbände der Metallarbeitgeber Sachsen-Anhalts zur Deckung des Personalbedarfes in den Unternehmen. Im Rahmen der Initiative wurden mehr als 1000 freie Arbeitsplätze identifiziert und mehr als 500 besetzt.

**3. Fortschritt bei anderen Stellen, der während des Vorhabens bekannt wurde**

National und international existente Forschungsergebnisse auf dem Gebiet der Qualifikations- und Berufsbildungsforschung sind bekannt und wurden in den jeweiligen Untersuchungsfeldern berücksichtigt. Umfangreiche Kooperationen mit Forschungseinrichtungen etc. war Projektbestandteil. Relevante Forschungsergebnisse wurden antizipiert, hatten jedoch keinen direkten Einfluss auf die Gestaltung des Projektes.

**4. Veröffentlichungen und Präsentationen**

Erscheinungsdatum	Medium	Titel
<b>1999</b>		
1999	Personalführung 2/1999, S. 11	Neue Qualifikationstrends identifizieren (Information zum Projekt „Trendqualifikationen“)
1999	Personalführung Plus ´99, S. 36 ff.	Abicht, L.; Baldin, K.; Bärwald, H.; Greim, R.; Schamel, E.: Das Instrumentarium der Trendforschung
1999	isw-report, Nr. 22, 06 / 1999	Trendqualifikationen – Ergebnisse der Pilotuntersuchung liegen jetzt vor
1999	isw-studie	Abicht, L.; Baldin, K.; Bärwald, H.; Greim, R.; Schamel, E.: Ermittlung von Trendqualifikationen als Basis zur Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen. Ziele – theoretisch-methodischer Ansatz – Ergebnisse. Abschlussbericht Bd. 1, Halle/München/Raesfeld 1999.
1999	isw-studie	Abicht, L.; Baldin, K.; Bärwald, H.; Greim, R.; Schamel, E.: Ermittlung von Trendqualifikationen als Basis zur Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen. Untersuchungsberichte. Abschlussbericht Bd. 2, Halle/München/Raesfeld 1999.
1999	Erste Informationsbroschüre FreQueNz, Juni 1999	Zuarbeit, Punkt 3.4
1999	isw-report, Nr. 24, 12 / 1999	Vernetzungsprojekt FreQueNz tritt in Erprobungsphase ein
1999	isw-akzente 6/1999, S. 14 ff.	Abicht, L.; Bärwald, H.: Ermittlung von Trendqualifikationen – Basis zur Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen

<b>2000</b>		
2000	Mitteldeutsche Zeitung, 26.02.2000	Computerbranche: Firmen setzen auf Selbsthilfe (Bericht über IT-Initiative Halle im Rahmen des Projektes „Trendqualifikationen“)
2000	FreQueNz-Buchreihe	Abicht, L.; Bärwald, H.: Scouting als innovative Methode zur Untersuchung nichtlinearer Trends in der Qualifikationsentwicklung. In: Bullinger, H.-J. (Hrsg.): Qualifikationen erkennen – Berufe gestalten, Bielefeld 2000, S. 45 ff.
2000	FreQueNz-Newsletter, Juni 2000	Preuss, B.; Bärwald, H.; Abicht, L.: Wellness – ein Freizeittrend mit Auswirkungen auf Qualifikationen und Beschäftigung. In: FreQueNz-Newsletter 1/2000, S. 6 ff.
2000	Mitteldeutsche Zeitung, 14.07.2000	Modellhafter Einstieg in Zukunftsbranche. Hallesches Pilotprojekt sorgt in Berlin für Aufsehen (Bericht über IT-Initiative Halle im Rahmen des Projektes „Trendqualifikationen“)
2000	VISION. Das Magazin für die Informationsgesellschaft in Sachsen-Anhalt, 2/2000	Interviews mit Abicht, L.: Sachsen-Anhalt hat eigenes Potenzial an Fachkräften und Bärwald, H.: Unternehmensnah ausbilden für den Firmenbedarf
2000	MDR- Fernsehen, Landesmagazin Sachsen-Anhalt, August	Landesmagazin Sachsen-Anhalt: Bericht zur IT-Initiative Halle (mit Interview H. Bärwald)
2000	NTV- Tomorrow, September	Bericht zur IT-Initiative Halle (mit Interview L. Abicht)
2000	Mitteldeutsche Zeitung, 02.09.2000	Projekt geht in eine neue Runde. Jobs für Arbeitslose (Bericht über IT-Initiative Halle im Rahmen des Projektes „Trendqualifikationen“)
2000	WochenSpiegel Halle, 06.09.2000	Alles möglich, wenn der Wille da ist. Einmaliges Projekt gibt Arbeitslosen Chancen (Bericht über IT-Initiative Halle im Rahmen des Projektes „Trendqualifikationen“)
2000	FreQueNz-Infobroschüre, Oktober	Abicht, L.; Bärwald, H.: Trendqualifikationen als Basis zur Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen – aktueller Stand und neue Ergebnisse. In: Informationsbroschüre zum Workshop im BMBF am 18.Oktober 2000, S. 46 ff.
2000	Stern 43/2000, 19.10.2000, S. 53 ff.	Ein Abenteuer fürs Leben. Die Arbeitswelt der Zukunft fordert viel – und bietet dafür eine ganze Menge (Trendqualifikationen IT und Wellness)
2000	Der Standard – Österreichische Unabhängige Tageszeitung, 27.12.2000, S. 2	Lebensberater als zukünftiger Ersatz für Beichtväter (zu isw-Untersuchungen in der Wellness-Branche)
2000	isw-report, Nr. 28, 12 / 2000	Berichte zum Workshop „Handel im Umbruch“ am 11.10.2000 in München und zum Deutsch-Französischen Workshop zur Früherkennung von Qualifikationsbedarf am 26./27.10.2000 in Berlin, S. 4
<b>2001</b>		
2001	Berufsbildungsbericht, 02 / 2001	Ermittlung von Trendqualifikationen als Basis zur Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen (Beitrag zum Berufsbildungsbericht 2001)
2001	isw-Branchenbericht	Abicht, L.; Bärwald, H.; Preuss, B.: Wellness – ein Freizeittrend als Auslöser neuer Qualifikationsentwicklungen. Branchenbericht

		zum Projekt Trendqualifikationen als Basis zur Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen. Studie des isw Halle-Leipzig e.V. gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, Halle / München, Februar 2001.
2001	FreQueNz-Infobroschüre, 03 /2001	Abicht, L.; Bärwald, H.: Trendqualifikationen als Basis zur Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen – aktueller Stand und neue Ergebnisse. In: Informationsbroschüre zur Präsentation vor dem Hauptausschuss des BiBB am 14./15.03.2001
2001	isw-report, Nr. 29, 03 / 2001	Berufe für das 21. Jahrhundert – Trendqualifikationen in der Wellness-Branche
2001	FreQueNz-Newsletter, 05 / 2001	Abicht, L.; Bärwald, H.; Schegk, I.: Handel im Umbruch – Konsequenzen für die Qualifikation der Beschäftigten. In FreQueNz-Newsletter 2/2001
2001	Mitteldeutsche Zeitung, 24./25.05.2001, S. 6	Wohlfühlen als künftige Jobmaschine. Gesundheit wird immer wichtiger – Forscher aus Halle sehen viele Arbeitsmarktchancen, Interview mit Dr. L. Abicht und Dr. H. Bärwald.
2001	isw-report, Nr. 30, 06 / 2001	Neue Wege zur Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen, S. 7
2001	FreQueNz-Buchreihe	Abicht, L.; Bärwald, H.; Preuss, B.: Wellness – ein Freizeittrend als Auslöser neuer Qualifikationsentwicklungen. In: Bullinger, H.-J. (Hrsg.): Gesundheit, Wellness, Wohlbefinden. Personenbezogene Dienstleistungen im Fokus der Qualifikationsentwicklung, Bielefeld 2001, S. 77 ff.
2001	FreQueNz-Infobroschüre, 06 / 2001	Abicht, L.; Bärwald, H.: Trendqualifikationen als Basis zur Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen – aktueller Stand und neue Ergebnisse. In: Qualifizierungsoffensive. Bedarf frühzeitig erkennen – zukunftsorientiert handeln. Tagungsbroschüre der BMBF-Initiative „Früherkennung von Qualifikationserfordernissen, S. 53 ff.
2001	FreQueNz-Newsletter / Dokumentation zur Tagung „Qualifizierungsoffensive. Bedarf frühzeitig erkennen – zukunftsorientiert handeln“ am 25.06.2001 in Berlin	Abicht, L.: Trendqualifikationen in der IT-Branche – Einstiegschancen auch für Erwerbslose
2001	FreQueNz-Newsletter / Dokumentation zur Tagung „Qualifizierungsoffensive. Bedarf frühzeitig erkennen – zukunftsorientiert handeln“ am 25.06.2001 in Berlin	Bärwald, H.; Preuss, B.: Berufe für das 21. Jahrhundert – Trendqualifikationen in der Wellness-Branche
2001	isw-report, Nr. 32, 12 / 2001	Trendqualifikationen im Einzelhandel (Bericht zum isw-Workshop am 25.11.2001 in München)
2001	FreQueNz-Buchreihe	Bärwald, H.; Preuss, B.: Trendqualifikationen als Basis zur Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen – Das Beispiel Wellness. In: Bullinger, H.-J. (Hrsg.): Qualifikationen. Ein deutsch-französischer Dialog, Bielefeld 2001, S. 152 ff.; Bärwald, H.: Personal- und Qualifikationsbedarf in der IT-Branche – Ableitung möglicher Trendqualifikationen. In: Ebenda, S. 166 ff.



<b>2002</b>		
2002	BIBB BWP 1/2002	Bärwald, H.: Trendqualifikationen in der IT- und Multimedia-Branche - Einstiegschancen auch für Erwerbslose
2002	FreQueNz-Newsletter 1/2002	Bärwald, H.: Bevölkerungsentwicklung und Lehrstellennachfrage in den neuen Bundesländern - das Beispiel Sachsen-Anhalt
2002	FreQueNz-Newsletter 1/2002	Freikamp, H.: Neue Qualifikationen für das Teletutoring
2002	FreQueNz-Internetplattform	Schuster, C.: Qualifikationsentwicklungen in der Multimedia-Branche, <a href="http://www.frequenz.net">http://www.frequenz.net</a>
2002	Dokumentation zu den 12. Hochschultagen Köln, 03 / 2002	Schuster, C.: Trendqualifikationen als Basis zur Früherkennung von Qualifikationserfordernissen
2002	FreQueNz-Buchreihe	Bärwald, H.: Berufe für das 21. Jahrhundert – Trendqualifikationen in der Wellness-Branche (Bericht zum Forum 2). In: Bullinger, H.-J. (Hrsg.): Qualifizierungsoffensive. Bedarf frühzeitig erkennen – zukunftsorientiert handeln, Bielefeld 2002, S. 98 ff.; Bärwald, H.: Trendqualifikationen in der IT- -Branche - Einstiegschancen auch für Erwerbslose (Bericht zum Forum 4). In: Ebenda, S. 148 ff.
2002	Tagungsunterlagen zur Konferenz des CEDEFOP und BMBF, 05 / 2002	Abicht, L.: Qualifikationen in KMU für den gesellschaftlichen und technologischen Wandel (abstract)
2002	Berufsbildungsbericht 2002, 05 / 2002	Bärwald, H.: Beitrag zum Projekt „Trendqualifikationen“. In: BMBF (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 2002, S. 178.
2002	ARGOS – Das Wirtschaftsmagazin für Mitteldeutschland, II / 2002	Abicht, L.: Dienstleistungen für das Wohlbefinden – eine neue Branche im Aufbruch, ARGOS, Heft II/2002, S. 16 ff.
2002	isw-report, Nr. 34, 06 / 2002	isw erweitert Untersuchungsfeld zu Trendqualifikationen aus
2002	isw-Branchenbericht	Abicht, L.; Bärwald, H.; Schegk, I.: Berufe im Wandel – neue Herausforderungen an die Qualifikationsentwicklung im Einzelhandel. Branchenbericht zum Projekt Trendqualifikationen als Basis zur Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen. Studie des isw Halle-Leipzig e.V. gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, Halle / München, im Juli 2002.
2002	FreQueNz-Internetplattform	Abicht, L.; Bärwald, H.; Freikamp, H.: Life Science – ein neues Forschungsfeld für Trendqualifikationen, <a href="http://www.frequenz.net">http://www.frequenz.net</a>
2002	FreQueNz-Internetplattform	Abicht, L.; Freikamp, H.; Preuss, B.: Neuer Qualifikationsbedarf in der Tourismusbranche, <a href="http://www.frequenz.net">http://www.frequenz.net</a>
2002	isw-Branchenbericht	Abicht, L.; Freikamp, H.; Preuss, B.: Trendqualifikationen im Bereich Tourismus. Branchenbericht zum Projekt Trendqualifikationen als Basis zur Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen. Studie des isw Halle-Leipzig e.V. gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, Halle, im November 2002.
2002	isw-report 36, 12 / 2002	Trendqualifikationen – neue Berufsfelder auch im Einzelhandel
2002	FreQueNz-Newsletter 2/2002	Abicht, L.; Freikamp, H.; Preuss, B.: Neuer Qualifikationsbedarf in der Tourismusbranche
2002	isw-Branchenbericht	Abicht, L.; Bärwald, H.; Schuster, C.: Trendqualifikationen in der IT- und Multimedia-Branche. Branchenbericht zum Projekt Trendqualifikationen als Basis zur Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen. Studie des isw Halle-Leipzig e.V. gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, Halle, im Dezember 2002.

2002	isw-Branchenbericht	Abicht, L.; Baldin, K.-M.; Freikamp, H.: Trendqualifikationen im Bereich des Gesundheitswesens. Branchenbericht zum Projekt Trendqualifikationen als Basis zur Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen. Studie des isw Halle-Leipzig e.V. gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, Halle, im Dezember 2002.
2002	isw-Branchenbericht	Abicht, L.; Bärwald, H.; Greim, R.: Finanzdienstleistungen im Umbruch – Konsequenzen für die Qualifikationsentwicklung. Branchenbericht zum Projekt Trendqualifikationen als Basis zur Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen. Studie des isw Halle-Leipzig e.V. gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, Halle, im Dezember 2002.
2002	Mitteldeutsche Zeitung, 13.12.2002	Dem Konsumenten hart auf der Spur. Verkauf braucht neue Qualifikationen. Gespräch mit Dr. L. Abicht und Dr. H. Bärwald.
<b>2003</b>		
2003	Buchreihe „Qualifikationen erkennen / Berufe gestalten“, Band 9	Abicht, L./ Werner, R.: Qualifikationen in KMU für den gesellschaftlichen und technologischen Wandel: Qualifizierung von IT-Anwendern. S. 235-257.
2003	Buchreihe „Qualifikationen erkennen / Berufe gestalten“, Band 8	Abicht, L./ Bärwald, H./ Schegk, I.: Handel im Umbruch – wichtige Trends und ihre Konsequenzen für die Qualifikationsentwicklung. S. 17-91.
2003	FreQueNz-Newsletter, 1/2003	Dubiel, G./ Schubert, F.: Neue Wege bei der Gewinnung von Mitarbeiter/-innen für IT- und Multimediaunternehmen, S. 4-5.
2003	FreQueNz-Newsletter, 1/2003	Bergleiter, S.: Innovation in der betriebliche Weiterbildung: Das Prinzip der „zirkulären Qualifizierung“, S. 12-14.
2003	Physikalische Therapie in Theorie und Praxis, Nr. 5 / 24. Jg., Mai 2003	Freikamp, H.: Trendqualifikationen – neue Berufsfelder im Bereich des Gesundheitswesens, S. 4.
2003	isw report Nr. 38, Juni 2003	Freikamp, H.: Trendqualifikationen – neue Berufsfelder im Bereich des Gesundheitswesens, S. 4.
2003	Sozialwissenschaften und Berufspraxis, Heft 4/2003, Jg. 26/2003	Freikamp, H.: Früherkennung von Qualifikationserfordernissen – Mit dem Branchenscouting den Qualifikationen der Zukunft auf der Spur. S. 58-63.
2003	isw report, Nr. 39	Freikamp, H.: Früherkennung von Qualifikationserfordernissen in Europa – den Qualifikationen der Zukunft auf der Spur, S. 1.
2003	FreQueNz-Newsletter, 2/2003	Abicht, L./ Schlicht, E./ Schumann, U.: Auf der Suche nach Trendqualifikationen im Bereich der Nanotechnologie, S. 11.
2003	FreQueNz-Internetplattform	Bärwald, H.: Handel im Umbruch – wichtige Trends und ihre Konsequenzen für die Qualifikationsentwicklung, <a href="http://www.frequenz.net">http://www.frequenz.net</a> .
2003	FreQueNz-Internetplattform	Bärwald, H.: Wellness – ein Freizeittrend als Auslöser neuer Qualifikationsentwicklungen (Abstract zum Branchenbericht), <a href="http://www.frequenz.net">http://www.frequenz.net</a> .
2003	FreQueNz-Internetplattform	Abicht, L./ Freikamp, H.: Präsentation „Change of qualification demand in selected key sectors in Europe: Tourism – example of leisure industry in Germany“, <a href="http://www.frequenz.net">http://www.frequenz.net</a> .
2003	FreQueNz-Internetplattform	Freikamp, H.: Präsentation „Branchenscouting – eine innovative Methode zur Ermittlung von Trendqualifikationen als Basis zur Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen am Beispiel der Tourismusbranche“, <a href="http://www.frequenz.net">http://www.frequenz.net</a> .
2003	Dokumentation der Fachtagung „Einfache Arbeit im Wandel – Perspektiven für Geringqualifizierte	Abicht, L./ Freikamp, H.: Berufe im Wandel - Qualifikationsentwicklungen im Tourismus. Manuskript für die Artikelsammlung des bfz Nürnberg.
2003	Internationale Konferenz des CEDEFOP „Early	Abicht, L./ Freikamp, H.: Changing Occupations: Early Recognition of Skill Developments in the Tourism Sector.

	identification of skill needs in Europe“	Manuskript für die Tagungsdokumentation.
2003	isw-akzente, Ausgabe 13/2003	Abicht, L./ Bärwald, H.: Eine Branche im Umbruch – neue Herausforderungen an die Qualifikationsentwicklung im Einzelhandel, S. 22-25.
2003	isw-akzente, Ausgabe 15/2003	Abicht, L./ Freikamp, H.: Berufe im Wandel – Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen im Dienstleistungssektor Tourismus, 9-11.
2003	isw-akzente, Ausgabe 15/2003	Freikamp, H./ Baldin, K.-M.: Trendqualifikationen im Gesundheitswesen, S. 12-14.
2003	Europabrief, September 2003	Freikamp, H.: Früherkennung von Qualifikationserfordernissen in Europa. Den Qualifikationen der Zukunft auf der Spur. In: Europabrief 1472003, S. 20 f.
<b>2004</b>		
2004	Buchreihe „Qualifikationen erkennen / Berufe gestalten“, Band 10	Abicht, L./ Bärwald, H.: Trendqualifikationen in der IT- und Multimediabranche, S. 61-78.
2004	FreQueNz-Newsletter, 2004	Abicht, L./ Freikamp, H.: Trendqualifikationen im Bereich Sicherheitsrelevante Dienstleistungen, S. 6.
2004	FreQueNz-Newsletter, 2004	Abicht, L./ Bärwald, H./ Freikamp, H.: Qualifikationsentwicklungen in Hochtechnologiebereichen – Das Beispiel Life Science, S. 10-11.
2004	isw report Nr. 42, Juni 2004	Freikamp, H.: Tourismusexperten aus 13 Ländern tagen in Halle, S. 1.
2004	isw report Nr. 41, März 2004	Freikamp, H.: Workshop „Trendqualifikationen in Tätigkeitsbereichen Privater Sicherheitsdienstleister“ – Brancheninsider diskutieren Untersuchungsergebnisse, S. 4.
2004	ARGOS – Das Wirtschaftsmagazin für Mitteldeutschland, Nr. III/2004	Schädlich, M.: Regionale Innovationskraft – Monitor zur Standortbestimmung im Wettbewerb, S. 45.
2004	FreQueNz-Internetplattform	Abicht, L./ Freikamp, H.: Qualifikationsentwicklung im Bereich Sicherheitsrelevanter Dienstleistungen, <a href="http://www.frequenz.net">http://www.frequenz.net</a> .
2004	FreQueNz-Internetplattform	Abicht, L./ Bärwald, H./ Schegk, I.: Trendqualifikationen im Bereich Life Science, <a href="http://www.frequenz.net">http://www.frequenz.net</a> .
2004	Tagungsdokumentation zur internationalen Konferenz des CEDEFOP „Early identification of skill needs in Europe“	Abicht, L./ Freikamp, H.: Changing Occupations: Early Recognition of Skill Developments in the Tourism Sector, in: In: Schmidt, S.-L.; Strietska-Illina, O.; Tessaring, M.; Dworschak, B.: Identifying skill needs for the future. From research to policy and practice, Luxembourg.
<b>2005</b>		
2005	Verkehrszeichen, Ausgabe 2 / 2005	Freikamp, H.: Öffentlicher Verkehr im Wandel, Studie definiert „Trendqualifikationen“ für Mobilitätsdienstleister im Öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV), S. 16-18.
2005	Internationales Verkehrszeichen, Nr. 6, Juni 2005	Freikamp, H.: Öffentlicher Verkehr im Wandel, Studie definiert „Trendqualifikationen“ für moderne Mobilitätsdienstleister, S. 279-280.
2005	Der Nahverkehr, Ausgabe 10/2005	Freikamp, H.: Gesucht: Mobilitätsmanager im ÖPNV, Studie definiert Trendqualifikationen für moderne Mobilitätsdienstleister, S. 60-62.
2005	Berufsbildungsbericht 2005	Ermittlung von Trendqualifikationen als Basis zur Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen, S. 271-272.
2005	Abi Magazin Berufswahl	Manuskript: Voll im Trend... Tourismus (Dezember 2005)

2005	isw report Nr. 41, März 2004	Freikamp, H.: Workshop „Trendqualifikationen in Tätigkeitsbereichen Privater Sicherheitsdienstleister“ – Brancheninsider diskutieren Untersuchungsergebnisse, S. 4.
2005	FreQueNz-Internetplattform	Abicht, L./ Freikamp, H.: Qualifikationsentwicklung im ÖPNV, <a href="http://www.frequenz.net">http://www.frequenz.net</a> .
2005	FreQueNz-Internetplattform	Abicht, L./ Ferber, A./ Rosse, K.: Qualifikationsentwicklung im Bereich Erneuerbare Energien, <a href="http://www.frequenz.net">http://www.frequenz.net</a> .
2005	Cedefop Reference series; 59, Luxemburg 2005	Abicht, L./ Freikamp, H.: Berufe im Wandel, in: In: Schmidt, S.-L.; Strietska-Ilina, O.; Tessaring, M.; Dworschak, B.: Ermittlung künftiger Qualifikationsanforderungen, Forschungstransfer in Politik und Praxis, S. 152-166.
2005	Cedefop Reference series; 60, Luxemburg 2005	Abicht, L./ Freikamp, H.: Professions en mutation; reconnaissance précoce de l'évolution des compétences dans le secteur du tourisme, in : Schmidt, S.-L.; Strietska-Ilina, O.; Tessaring, M.; Dworschak, B.: Reconnaître les besoins de compétences pour l'avenir, Recherche, politique et pratique, S. 152-166.
2005	Cedefop Panorama series; 115, Luxemburg 2005	Abicht, L./ Freikamp, H.: Tourism in Germany: trends, facts, figures, S. 12-20.
2005	Cedefop Panorama series; 115, Luxemburg 2005	Abicht, L./ Freikamp, H.: Trend qualifications in German tourism, S. 55-63.
<b>2006</b>		
2006	FreQueNz Newsletter 2006	Freikamp, H.: Barrierefreies Bauen – Trendqualifikationen im Bauwesen, S. 3-4.
2006	East Magazin, Nr. 2 / 2006	Abicht, L. / Ferber, A.: Berufe von morgen, S. 12-13.
2006	Abi Magazin Berufswahl, Nr. 2 / 2006	Voll im Trend... Tourismus, S. 14-23.
2006	„Weiterbildung im Sektor Gesundheit und im pharmazeutischen Bereich“ - Dokumentation des Experten-Workshop am 28.03.06 in Stuttgart	Freikamp, H.: Impulsbeitrag 5, Der „Megatrend Gesundheit“ – Qualifikationsentwicklungen im Gesundheitswesen.
2006	Branchenbericht	Abicht, L. / Freikamp, H.: Qualifikationsentwicklung im Bauwesen, Halle.
2006	Branchenbericht	Abicht, L. / Schumann, U.: Qualifikationsentwicklung im Bereich Biologisierung, Halle.
2006	Branchenbericht	Abicht, L. und Autorenteam: Innovativer methodischer Ansatz zur Früherkennung von Qualifikationsanforderungen am Beispiel landwirtschaftlicher Trendqualifikationen, Halle.
2006	DW Die Wohnungswirtschaft, Nr. 10 / 2006, 59. Jg.	Freikamp, H.: Trendqualifikationen im Bauwesen – Vom Bauen zur baubegleitenden Dienstleistung, S. 50-53.
2006	FreQueNz-Internetplattform	Abicht, L./ Freikamp, H.: Qualifikationsentwicklung im Bauwesen, <a href="http://www.frequenz.net">http://www.frequenz.net</a> .
2006	FreQueNz-Internetplattform	Voll im Trend... Tourismus (pdf-Datei), <a href="http://www.frequenz.net">http://www.frequenz.net</a> .
2006	FreQueNz-Internetplattform	Abicht, L./ Schumann, U.: Qualifikationsentwicklung im Bereich Biologisierung, <a href="http://www.frequenz.net">http://www.frequenz.net</a> .
2006	FreQueNz-Internetplattform	Abicht, L. und Autorenteam: Innovativer methodischer Ansatz zur Früherkennung von Qualifikationsanforderungen am Beispiel landwirtschaftlicher Trendqualifikationen, <a href="http://www.frequenz.net">http://www.frequenz.net</a> .
2006	FreQueNz-Internetplattform	Berufe von morgen (pdf-Datei), <a href="http://www.frequenz.net">http://www.frequenz.net</a> .

2006	Frequenz-Internetplattform	Vom Bauen zur baubegleitenden Dienstleistung (pdf-Datei), <a href="http://www.frequenz.net">http://www.frequenz.net</a> .
2006	FreQueNz-Buchreihe „Qualifikationen erkennen – Berufe gestalten“, Band 12	Abicht, L./ Schumann, U.: Untersuchung zu innovativen Qualifikationsanforderungen im Bereich der Nanotechnologie, S. 54-58.

## Präsentationen / Moderationen

<b>1999</b>	
Mai 1999	Zweites Informationsforum des isw zum Projekt „Trendqualifikationen als Basis zur Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen“ (Köln)
November 1999	Beitrag „Scouting als innovative Methode zur Untersuchung nichtlinearer Trends in der Qualifikationsentwicklung“ anlässlich der FreQueNz-Konferenz „Qualifikationen erkennen – Berufe gestalten“ (Potsdam)
<b>2000</b>	
Mai 2000	isw-Workshop: Wellness – ein Freizeitrend mit Auswirkungen auf Qualifikation und Beschäftigung (München)
Juni 2000	Erstvorstellung der Regionalen Initiative zur Gewinnung und Qualifizierung von Mitarbeitern für die IT-Branche im BMBF(Bonn)
Juni 2000	Vorstand der Gewerkschaft HBV: IT / Wellness (Düsseldorf)
September 2000	Wirtschaftsausschuss des Landtages von Sachsen-Anhalt (Magdeburg)
Oktober 2000	isw-Workshop: Handel im Umbruch (München)
Oktober 2000	Präsentationsworkshop BMBF(Bonn)
Oktober 2000	2 Beiträge im Rahmen des Workshops Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen im deutsch-französischen Dialog (Berlin) <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Trendqualifikationen als Basis zur Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen – das Beispiel Wellness</li> <li>▪ Personal- und Qualifikationsbedarf in der IT-Branche – Ableitung möglicher Trendqualifikationen</li> </ul>
November 2000	Vorstand der Gewerkschaft HBV: Handel / E-Commerce (Düsseldorf)
November 2000	IG Metall Hannover, Hauptvortrag in einer Schulungsveranstaltung für Aus- und Weiterbildungsverantwortliche (Salzgitter)
<b>2001</b>	
Januar 2001	BMBF: Beratung zur Verallgemeinerung der IT-Initiative im Raum Halle-Leipzig (Berlin)
März 2001	Präsentation vor dem BiBB-Hauptausschuss (Bonn)
März 2001	Präsentation beim Vorstand der Gewerkschaft HBV: Einzelhandel (Düsseldorf)
Juni 2001	Zwei Beiträge im Rahmen der Tagung: Qualifizierungsoffensive Bedarf frühzeitig erkennen – zukunftsorientiert handeln (Berlin) <ul style="list-style-type: none"> <li>„Berufe für das 21. Jahrhundert – Trendqualifikationen in der Wellness-Branche“</li> <li>„Trendqualifikationen in der IT-Branche – Einstiegschancen auch für Erwerbslose“</li> </ul>
September 2001	Vorstellung von Projektergebnissen im Landesausschuss für Berufsbildung Sachsen-Anhalt (Magdeburg)
Oktober 2001	isw-Workshop: Wandel im Handel. Neue Anforderungen an die Qualifikation der Beschäftigten (München)
Dezember 2001	isw-Workshop: Qualifikationsentwicklungen und Beschäftigung in der Multimedia-Branche (Berlin)
<b>2002</b>	

Februar 2002	Bildungsmesse 2002 in Köln: Podiumsdiskussion „Neue Dienstleistungen – neue Qualifikationen“ (Ergebnispräsentation Wellness)
Februar 2002	Bildungsmesse 2002 in Köln: Podiumsdiskussion „IT und Multimedia: Karriere mit Lehre“ (Ergebnispräsentation IT / Multimedia)
Februar 2002	Bildungsmesse 2002 in Köln: Podiumsdiskussion „Zukunft der Arbeit – Neue Qualifikationen durch E-Commerce?“ (Ergebnispräsentation Handel)
März 2002	12. Hochschultage der Berufsbildung Köln, Vorstellung des Projektes „Trendqualifikationen als Basis zur Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen“ im Workshop 1
Mai 2002	Gedankenaustausch mit Weiterbildnern aus den Ländern Berlin, Hamburg, Bayern und Sachsen-Anhalt zu Wellness-Qualifikationen in Halle. Gründung einer vom Verband für Physikalische Therapie (VPT) getragenen Initiative zur Umsetzung von Trendqualifikationen im Wellness-Bereich in konkrete Bildungsangebote.
Mai 2002	Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen in Europa. Konferenz des CEDEFOP und des BMBF im Wissenschaftszentrum Berlin. Beitrag zum Thema: Qualifikationen in KMU für den gesellschaftlichen und technologischen Wandel
Juni 2002	isw-Workshop: Tourismus – eine Branche vor neuen Herausforderungen. Konsequenzen für die Qualifikation der Beschäftigten (München)
August 2002	Beratung der Initiative zur Umsetzung von Trendqualifikationen im Wellness-Bereich in konkrete Bildungsangebote beim VPT in München
Oktober 2002	Strategische Überlegungen zur Qualifikationsentwicklung unterhalb der Facharbeiterebene (Diskussionsbeitrag im Rahmen eines Workshops des BFZ Nürnberg)
Oktober 2002	Trendqualifikationen in der Multimedia-Branche – Trends der Branchenentwicklung und ihre Konsequenzen für den Qualifikationsbedarf. Vortrag im Arbeitskreis 1.2 des 4. BIBB-Fachkongresses 2002 vom 23.-25.10.2002 in Berlin
November 2002	Wellness – ein Freizeittrend als Auslöser neuer Qualifikationsentwicklungen (Referat im Rahmen einer internationalen Konferenz des Tourismusverbandes Oberlausitz und der TU Chemnitz in Görlitz)
November 2002	Vorstellung des Projektes und ausgewählter Ergebnisse im Fachausschuss „Bildung, Arbeitsmarkt und Soziales“ des Verbandes der IT- und Multimedia-Branche Sachsen-Anhalts (VITM) im Haus der Wirtschaft Magdeburg
Dezember 2002	Megatrends der gesellschaftlichen Entwicklung als Auslöser neuer Qualifikationsbedarfe (Vortrag im Rahmen einer Strategiekonferenz des Bildungswerkes Ost-West (BOW) in Lehde (Spreewald))
<b>2003</b>	
April 2003	Einfache Arbeit im Wandel – Perspektiven für Geringqualifizierte / Fachtagung der bfz Bildungsforschung Nürnberg: „Branchenscouting – eine innovative Methode zur Ermittlung von Trendqualifikationen als Basis zur Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen am Beispiel der Tourismusbranche“ (H. Freikamp) in Nürnberg
April 2003	Veranstaltung des Berufsförderungswerkes BFW Halle: Ermittlung regionaler Qualifikationsbedarfe (L. Abicht) in Halle
Mai 2003	Weiterentwicklung der Arbeitsmarktberatung (AMB) im Bezirk des LAA Sachsen-Anhalt Thüringen / BAA, LAA Sachsen-Anhalt Thüringen: Tendenzen der Wirtschaftsentwicklung und ihre Auswirkungen auf den Bedarf an Personal und Qualifikationen, Entwicklung der beruflichen Weiterbildung (L. Abicht) in Weimar
Mai 2003	Early Identification of Skill Needs in Europe / CEDEFOP Conference, 22./23.05.03, Greece: „Change of Qualification Demand in selected Key Sectors in Europe: Tourism – Example of Leisure Industry in Germany“ (H. Freikamp) in Thessaloniki
Juli 2003	Jahrestagung des Wissenschaftlichen Beirates des isw Institutes mit dem Thema „Neuausrichtung der Beschäftigungspolitik und Anforderungen an die Erwachsenenbildung“: Ein Blick in die Zukunft: Trendforschung zu neuen Qualifikationen (H. Freikamp) in Halle

Juli 2003	Megatrends der gesellschaftlichen Entwicklung als Auslöser neuer Qualifikationsbedarfe – das Beispiel Wellness (Vortrag ID Halle, H. Bärwald) in Halle
Oktober 2003	Neue Anforderungen an Verkaufsberufe – Qualifikationsentwicklung vor dem Hintergrund der Strukturveränderungen im Einzelhandel (Vortrag im Rahmen eines Workshops des Bundesinstituts für Arbeits- und Gesundheitsschutz in Dresden, H. Bärwald) in Dresden
Oktober 2003	Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen im Einzelhandel. Ergebnisse qualitativer Trendforschung (Vortrag im Rahmen eines Workshops der Euroschulen und des BiBB in Aschaffenburg, H. Bärwald) in Aschaffenburg
<b>2004</b>	
Januar 2004	Diskussion „Weiterbildung im Umbruch“, Arbeitsgruppentreffen der GEW Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft (L. Abicht, Präsentation) in Halle
Januar 2004	Trendqualifikationen in Tätigkeitsbereichen privater Sicherheitsdienstleister - Untersuchungsergebnisse, Ergebnis Workshop (H. Freikamp, Präsentation) in Leipzig
Februar 2004	Den Herausforderungen des Einzelhandels erfolgreich begegnen, Entwicklungsforum Einzelhandel. Den Herausforderungen des Einzelhandels erfolgreich begegnen. / Einzelhandelsverband Baden-Württemberg e.V., Landesgewerbeamt Baden-Württemberg (L. Abicht, Präsentation) in Stuttgart
Februar 2004	Verstärkung der Dienstleistungsorientierung in der Aus- und Weiterbildung im Handwerk, Europäische Konferenz „Dienstleistungsorientierung - Schlüssel für die Zukunft von Handwerk und Mittelstand“ / HWK Halle L. Abicht, Präsentation) in Leipzig
März 2004	Ermittlung von Trendqualifikationen in Hochtechnologiebereichen – Das Beispiel der Nanotechnologie, Workshop „Betriebliche Qualifikationsentwicklung, 13. Hochschultage Berufliche Bildung 2004 (H. Freikamp, Präsentation) in Darmstadt
März 2004	Konferenz Innovative Qualifizierungskonzepte für neue Beschäftigungsformen. Wachstumschancen bei der Neuverteilung der Wertschöpfung proaktiv nutzen – Trends und Chancen für KMUs in Mitteldeutschland / VEBCO, Otto-von-Guericke Universität Magdeburg (L. Abicht, Podiumsdiskussion) in Magdeburg
April 2004	Tourism trends in Germany, International Workshop „Trends and skill needs in the tourism sector“ (H. Freikamp, Präsentation) in Halle
April 2004	New trends and developing services in tourism, International Workshop „Trends and skill needs in the tourism sector“ (H. Freikamp, Moderation) in Halle
September 2004	Qualifikationsentwicklungen im Bereich Sicherheitsrelevanter Dienstleistungen, Workshop zum Bachelor-Studiengang „Sicherheitsmanagement“ an der FHVR Berlin (H. Freikamp, Präsentation) in Berlin
September 2004	Trends und Entwicklungen in ÖPNV Unternehmen in Deutschland, Arbeitstreffen mit Projektpartnern und ÖPNV Unternehmen aus Tschechien (H. Freikamp, Präsentation) in Halle
September 2004	Trends in der Bio-Technologie – Welche Bedarfe ergeben sich für das Personal, Workshop REPHYNA (U. Schumann, Präsentation) in Magdeburg
November 2004	„Spezifische Anforderungen an Angebote des Gesundheitstourismus“, Auftaktkonferenz European Mining Regions in Change EMiR (H. Freikamp, Präsentation) in Schlema
November 2004	Erlernen des Umganges mit typischen Situationen im Arbeitsalltag von Bus- und Straßenbahnfahrern, E-Learning für Fahrer im ÖPNV (L. Abicht, H. Freikamp, Präsentation) in Most (Tschechische Republik)
November 2004	Fachkräftebedarf in der Chemischen Industrie, Konferenz „Chemieinitiative des Landes Sachsen-Anhalt für Mitteldeutschland. Workshop II: Fachkräftebedarf in der Chemischen Industrie (L. Abicht, Moderation) in Leuna
<b>2005</b>	
Januar 2005	Netzwerkevaluation, Entwicklungsperspektiven einer Evaluationskultur, Diskussion in Arbeitsgruppen (L. Abicht und H. Freikamp) in Köln
Februar 2005	„Trendqualifikationen im ÖPNV – Untersuchungsergebnisse“, im Rahmen des Ergebnisworkshop „Mobilität der Zukunft – Innovative Mobilitätsdienstleistungen und

	Qualifikationserfordernisse im ÖPNV“ (H. Freikamp, Präsentation) in Bonn
Februar 2005	„Von der Daseinsvorsorge zur Mobilitätsdienstleistung – Qualifikationsentwicklungen der Mitarbeiter/-innen“, Roundtable Diskussion im Rahmen des Ergebnisworkshop „Mobilität der Zukunft – Innovative Mobilitätsdienstleistungen und Qualifikationserfordernisse im ÖPNV“ (L. Abicht, Moderation) in Bonn
März 2005	„Integriertes Handeln in Netzwerken und Allianzen – Anforderungen an das Humankapital“, Forschungsergebnisse des isw Instituts im Rahmen des Workshops „Qualifikationstrends im Bereich Erneuerbare Energien“ (A. Ferber, Präsentation) in Leipzig
April 2005	„Früherkennung in jungen Branchen“, Diskussionsbeitrag zum Workshop im Rahmen der Konferenz „Qualifikationen im Wandel – Nutzen und Perspektiven der Früherkennung (L. Abicht, Präsentation) in Berlin
April 2005	„Ergebnisse der Früherkennung in Berufsorientierung und -beratung nutzen“, Diskussionsrunde im Rahmen des Workshop „Nutzbarkeit und Transfermöglichkeiten der Früherkennung für Berufsberatung, Berufsorientierung und Berufskunde (L. Abicht, Moderation) in Stuttgart
Juni 2005	BIBB-Workshop „Flankierende Berufsbildung für Hochtechnologienetze des BMBF, Frühzeitiges Erkennen und Gestalten von Qualifikationsentwicklungen“ (H. Freikamp, Diskussion in Interessengruppen) in Bonn
September 2005	Langfristige Trends, demografische Entwicklung und erste Schlussfolgerungen für den Fachkräftebedarf in Sachsen-Anhalt, Vortrag beim BZE Bildungszentrum Energie (L. Abicht) in Halle
November 2005	Ermittlung von Trendqualifikationen – Methodik, Ergebnisse, Transferwege, Präsentation im Rahmen des Selbstevaluationsworkshop mit Univation und Prof. Pätzold in Dortmund
<b>2006</b>	
März 2006	Qualifikationsentwicklungen in der Nanotechnologie, im Rahmen der 14. Hochschultage Berufliche Bildung, Workshop 24 „Zukunftsorientierte Qualifizierung“ (U. Schumann, Präsentation) in Bremen
März 2006	Der „Megatrend Gesundheit“ – Qualifikationsentwicklungen im Gesundheitswesen, im Rahmen des Adebar-Expertenworkshop „Weiterbildung im Sektor Gesundheit und im pharmazeutischen Bereich“ (H. Freikamp, Präsentation) in Stuttgart
August 2006	Ergebnisse der Untersuchung landwirtschaftsnaher Trendqualifikationen, im Rahmen des Ergebnis- und Transfer-Workshops „Fit für die Zukunft – Trendqualifikationen in der Landwirtschaft“ (U. Schumann, Präsentation) in Halle
August 2006	Das Projekt Trendqualifikationen, im Rahmen des Ergebnis- und Transfer-Workshops „Fit für die Zukunft – Trendqualifikationen in der Landwirtschaft“ (H. Freikamp, Präsentation) in Halle
August 2006	Ergebnis- und Transfer-Workshop „Fit für die Zukunft – Trendqualifikationen in der Landwirtschaft“ (H. Freikamp, Moderation) in Halle
Oktober 2006	FreQueNz Früherkennung von Qualifikationserfordernissen – das Forschungsnetz FreQueNz, im Rahmen des Workshops „Von anderen Ländern lernen – Arbeitsmarkt- und Bildungsmonitoring im Vergleich“, im Rahmen der 3. Fachtagung der GFAW mbH (H. Freikamp, Präsentation) in Erfurt



## 5 Literatur:

- Abicht, L. et al, 1999, Ermittlung von Trendqualifikationen als Basis zur Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen. Ziele – theoretisch-methodischer Ansatz – Ergebnisse, Abschlussbericht Bd. 1, Bd. 2, Halle, München, Raesfeld.
- Abicht, L., Bärwald, H., 2000, Scouting als innovative Methode zur Untersuchung nichtlinearer Trends in der Qualifikationsentwicklung, in: Bullinger, H.-J. (Hg.): Qualifikationen erkennen – Berufe gestalten. Bielefeld, S. 45 ff.
- Abicht, L., Freikamp, H., Preuss, B., 2002, Qualifikationsentwicklung im Tourismus, Halle.
- Abicht, L., Freikamp, H., Schumann, U., 2006, Identification of skill needs in nanotechnology, in: Cedefop Panorama series 120, Luxembourg.
- Abicht, L., Kuwan, H., Schmidt, S.-L., 2005, Ideen zur Weiterführung und Konzeption eines Früherkennungsnetzwerkes.
- Bogner, A. et al (Hg.), 2005, Das Experteninterview, 2. Aufl., Wiesbaden.
- Bortz, J., Döring, N., 1995, Forschungsmethoden und Evaluation, 2. Aufl., Berlin, Heidelberg, New York.
- Bullinger, H.-J., Tombeil, A.-S., 2001, FreQueNz – Ein Forschungsnetz zur Früherkennung von Qualifikationserfordernissen, in: Bullinger, H.-J. (Hg.): Qualifikationen von morgen, Ein deutsch-französischer Dialog, Bielefeld, S. 19 – 35.
- Erpenbeck, J., Rosenstiel, L. von, 2003, Handbuch Kompetenzmessung, Stuttgart.
- Foerster, H. von, 2003, Über selbst-organisierte Systeme und ihre Umwelten, in: Schmidt, S.J., Foerster, H. von (Hg.), Wissen und Gewissen, Frankfurt /M.
- Haken, H., 1988, Erfolgsgeheimnisse der Natur, Frankfurt/M., Berlin.
- Heeg, F.J., 2005, Partizipative Organisationsentwicklung, in: Rauner, F. (Hg.), Handbuch Berufsbildungsforschung, Bielefeld, S. 473-479.
- Neuweg, G. H., 2005, Implizites Wissen als Forschungsgegenstand, in: Rauner, F. (Hg.), Handbuch Berufsbildungsforschung, Bielefeld, S. 581-588.
- Rauner, F. (Hg.), 2005, Handbuch Berufsbildungsforschung, Bielefeld.
- Wolffgramm, H. (Hg.), 1994, Allgemeine Technologie, Teil 1, Hildesheim.
- Wolffgramm, H. (Hg.), 1995, Allgemeine Technologie, Teil 2, Hildesheim.