

# Überfachliche Qualifikationen – eine Hauptanforderung in Stellenanzeigen

## **Agnes Dietzen**

*Dr., wissenschaftliche Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Früherkennung, neue Beschäftigungsfelder“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin*



**Wie können neue Qualifikationsanforderungen frühzeitig wahrgenommen werden, um Qualifizierungsstrategien zukünftig stärker mit den Herausforderungen der betrieblichen Praxis abzustimmen? Mit dieser Frage beschäftigte sich eine Anzeigenanalyse, die vom Bundesinstitut für Berufsbildung 1998 durchgeführt wurde. Im folgenden Beitrag werden erste Ergebnisse der Studie vorgestellt. Im Zentrum steht die überaus hohe Bedeutung überfachlicher Qualifikationsanforderungen in ihren verschiedenen Dimensionen. Auf methodische Überlegungen zum dauerhaften Einsatz von Anzeigenanalysen als Instrument der Früherkennung der Qualifikationsentwicklung wird abschließend eingegangen.**

In Zeiten eines beschleunigten Strukturwandels von Beschäftigung und einer Verkürzung von Innovationszyklen verändern sich berufliche Tätigkeitsanforderungen sehr schnell, und es entstehen neue Beschäftigungsbereiche mit neuen Qualifikationsanforderungen. Diese Veränderungen werden von der Berufsbildungsforschung häufig erst mit einer Zeitverzögerung wahrgenommen. Dabei ist es jedoch immer notwendiger, diese Entwicklungen frühzeitig zu identifizieren, um schneller Qualifizierungsstrategien zu entwickeln, die den neuen Praxisanforderungen gerecht werden.

Vor diesem Hintergrund führt das Bundesinstitut für Berufsbildung zur „Früherkennung

des Qualifikationsbedarfs“ 1998/99 verschiedene Vorstudien durch, um empirische Instrumente zur frühzeitigen Identifizierung von Qualifikationsveränderungen zu testen. Die Analyse von Stellenanzeigen ist eines dieser Instrumente.<sup>1</sup>

Obwohl Anzeigenanalysen zur Gewinnung für arbeitsmarktbezogene Informationen bereits seit längerem eingesetzt werden, sind sie für die Qualifikationsforschung bisher noch nicht systematisch erschlossen. Als Instrument zur Früherkennung des Qualifikationsbedarfes sollen Anzeigenanalysen detaillierte Anforderungsprofile in den verschiedenen Berufs- und Tätigkeitsfeldern und ihre Veränderung im Zeitablauf ermitteln.

Stellenanzeigen – so eine Ausgangsüberlegung der Vorstudie – enthalten Informationen über Qualifikationsbedarf, weil Inserenten bei diesem Weg der Mitarbeiterrekrutierung nicht, wie z. B. bei internen Ausschreibungen, von vorgegebenen Qualifikationspotentialen und Versorgungszwängen abhängig sind, sondern „frei“ die gewünschten Qualifikationen nennen können. Der Stellenausschreibung geht häufig eine mittelfristige Bedarfsplanung voraus.

Neben anderen Vorteilen, z. B. geringer Zugangsprobleme zu den Informationen, decken Stellenanzeigen einen großen Teil des gesamtwirtschaftlichen offenen Stellenmarktes ab. Die Suche über Stelleninserate ist offenbar die wichtigste betriebliche Strategie, neue Mitarbeiter zu gewinnen. Die Repräsentativerhebungen des IAB für den Zeitraum 1994–1997 belegen, daß durchschnittlich 47 Prozent der Betriebe trotz parallel

laufender Wege bei der Personalsuche in Westdeutschland über Stelleninserate Mitarbeiter suchten. Bei 70 Prozent dieser Betriebe hatte dieser Weg zur erfolgreichen Besetzung der Stelle geführt.<sup>2</sup> Auf der Basis repräsentativer Anzeigenanalysen können vor diesem Hintergrund auch strukturelle Aussagen über Qualifikationstrends in einzelnen und übergreifenden Berufs- und Beschäftigungsbereichen getroffen werden.

## Erhebungsumfang und Methode

Die Vorstudie, die zusammen mit der PSE-PHOS GmbH/Hamburg durchgeführt wurde, basiert auf einer Gesamterhebung von rund 4 000 Stellenanzeigen, einer Kombination aus Tages- und Wochenzeitungen sowie aus Online-Medien mit bundesweiter Repräsentanz und einer gezielten Aufstockung von Stellenanzeigen aus Fachzeitschriften in ausgewählten Innovationsbereichen. Die Anzeigen stammten potentiell aus allen Berufsgruppen und Beschäftigungsbereichen, sofern sie durch die Stichprobe erfaßt wurden. Nicht berücksichtigt wurden Ausbildungsangebote und akademische Berufe, falls sich die ausgeschriebene Stelle auf die eigentliche Profession bezog (Arzt, Rechtsanwalt) oder eine Stelle im Bereich „Forschung und Lehre“ angeboten wurde.<sup>3</sup>

Für die Wahl des methodischen Ansatzes war entscheidend, daß sowohl qualitative als auch quantitative Aspekte von Qualifikationsveränderungen erfaßt werden können. So kann die Erwähnung bestimmter, oft nur vereinzelt genannter Kompetenzen und Fähigkeiten ein Indiz dafür sein, daß neue Qualifikationsanforderungen entstehen, die zukünftig (in einzelnen Berufs- und Tätigkeitsbereichen oder berufsübergreifend) bedeutsam werden. In diesem Fall gilt es, Tendenzen in Anzeigentexten aufzudecken, die sich erst in Umrissen abzeichnen. Während es hier eher um qualitative Aussagen zum Qualifikationswandel

geht, gibt es jedoch auch eine quantitative Dimension, die sich in der zahlenmäßigen Veränderung von Trends und in der Häufigkeit, mit der bestimmte Qualifikationen nachgefragt werden, zeigt.

Es wurde deshalb eine doppelte methodische Vorgehensweise gewählt: eine quantitative Auswertung und eine qualitativ-hermeneutische Analyse von Stellenanzeigen. Dazu wurde eine Datenbankstruktur mit strukturierten Merkmalen und Kategorien entwickelt, auf deren Basis standardisierte statistische Auswertungen durchgeführt wurden. Auch wurden alle Anzeigen textlich erfaßt und mit der Datenbank verknüpft, so daß zugleich Verfahren der Text- und Inhaltsanalyse angewandt werden konnten. Beide Verfahren wurden im Verlauf der Vorstudie getestet.<sup>4</sup>

Im folgenden werden einige Ergebnisse der statistischen und inhaltsanalytischen Auswertungen vorgestellt. Die Ausführungen beziehen sich dabei hauptsächlich auf die Nachfrage nach überfachlichen Qualifikationen und werden ergänzt durch Ergebnisse der Analyse von Tätigkeitsanforderungen.

## Dimensionen überfachlicher Kompetenzanforderungen

Überfachliche Qualifikationsanforderungen stehen häufig im Mittelpunkt von Stellenanzeigen. Insgesamt enthalten rund 72 Prozent der Anzeigen überfachliche Anforderungen als Nachfrage nach persönlichkeitsbezogenen Eigenschaften, sozialen Kompetenzen, Mitwirkungs- und Gestaltungsfähigkeiten, kognitiven Fähigkeiten und Problemlösungskompetenzen sowie Kunden-, Markt- und Dienstleistungsorientierungen.<sup>5</sup>

### Persönlichkeitsbezogene Eigenschaften

In Anzeigen nehmen Eigenschaften und Fähigkeiten, die als „Selbstkompetenzen“ bezeichnet werden und das Arbeitshandeln von

einer ganz persönlichen Ebene her beeinflussen, einen breiten Raum ein. Dazu gehören Fähigkeiten, die eine Leistungsdynamik ausdrücken, wie Leistungsbereitschaft, Engagement, Eigeninitiative und Motivation. Diese werden häufig direkt mit emotionalen Komponenten verbunden, so u. a. „Freude und Spaß an“, „Interesse an“ und „Lust an“. Gewünscht werden Mitarbeiter, die ihre „ganze Person“ einsetzen.

Selbständigkeit und Eigenverantwortlichkeit werden am häufigsten (18 %) genannt. Dies steht in Ergänzung zu ebenfalls oft genannten kooperativen Fähigkeiten. Traditionelle Arbeitstugenden, wie Pflichtbewußtsein, Ehrlichkeit, Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit werden kaum erwähnt. Dabei bleibt offen, ob diese Fähigkeiten einfach nicht mehr nachgefragt werden oder ob sie durch neuere Begriffe wie Eigenverantwortlichkeit, Verantwortungsbewußtsein und Engagement ausgetauscht worden sind.

In allein 14 Prozent der Stellenanzeigen werden flexible Mitarbeiter gesucht, wobei Flexibilität als Charaktermerkmal sowie als zeitliche und räumliche Mobilität gemeint ist. Flexibilität wird häufig in Kombination mit den folgenden Anforderungen genannt: dynamisch, innovativ, kreativ und lernfähig. In modernen Arbeitsprozessen werden enge aufgabenbezogene Kenntnisse mehr und mehr durch ein Arbeitsprozeßwissen ersetzt. Flexibilität ist vor diesem Hintergrund eine Fähigkeit sich schnell auf veränderte Aufgaben einzustellen und Arbeitsprozesse in Gang zu halten.

Auffallend oft werden „Mitarbeiter mit Persönlichkeit“ gefordert. Persönlichkeit wird in Anzeigen mit Stärke, Dynamik, Pragmatismus, Souveränität, Selbstbewußtsein, Verantwortung, Reife und Selbständigkeit in Zusammenhang gebracht. In einigen Anzeigen wird sehr direkt ausgedrückt, daß die ganze Person und nicht „nur“ Fachkenntnisse nachgefragt werden. Die ganze Person scheint in

umfassendem Maße für Kompetenz und Einsatz zu bürgen: „Wir brauchen Ihre Persönlichkeit – wir suchen Macher/-innen mit Biß“. Dies richtet sich nicht etwa nur an Führungskräfte, sondern auch an Fachverkäufer/-innen. So werden nicht nur „Führungspersönlichkeiten“, sondern auch „Vertriebspersönlichkeiten“ und „Verkäuferpersönlichkeiten“ nachgefragt. Mit Persönlichkeit scheinen stabile Charakter- und Eigenschaftsmerkmale verbunden zu werden, die anders als fachliches Können und Wissen nicht als beliebig veränderbar und erweiterbar gesehen werden. Offenbar kommt es deshalb besonders darauf an, die „richtige Person“ zu finden, deren persönliche Eigenschaften den betrieblichen Anforderungen nach Flexibilität, Leistungsbereitschaft und Kooperation entgegenkommt.

### Soziale Kompetenzen: Team-, Kooperations- und Kommunikationsfähigkeiten

Teamfähigkeit (auch Teambereitschaft, Teamorientierung, Teamgeist) sowie daran geknüpfte Kooperations- und Kommunikationskompetenzen ist die am häufigsten nachgefragte soziale Kompetenz in den Stellenanzeigen (41 %). Dabei bestehen gravierende Nachfrageunterschiede zwischen betrieblichen Einsatzbereichen und zwischen Berufsgruppen. In Einsatzbereichen wie Qualitätskontrolle, Controlling und EDV (IuK) sowie im Forschungs-, Entwicklungs- und Konstruktionsbereich ist die Nachfrage am höchsten. In diesen Bereichen sind Arbeitsinhalte und Arbeitsteilung in besonderem Maße kooperativ angelegt. Auch in sozialen Berufen, Ingenieursberufen sowie bei Rechnungs-, Groß- und Einzelhandelskaufleuten wird Teamfähigkeit überdurchschnittlich häufig nachgefragt. Dagegen werden Teamfähigkeiten bei Technikern, in Büroberufen (im Sekretariatsbereich, bei kaufmännischen Angestellten und Warenkaufleuten) unterdurchschnittlich häufig gewünscht.

Die Begriffe „Team“ und „Teamarbeit“ werden zusätzlich zur Selbstdarstellung von Unternehmen verwendet, um Modernität und Fortschrittlichkeit zu demonstrieren. Folgende Beispiele sollen dies illustrieren:

- „Wir sind durchgängig Teamworker. Hierarchische Strukturen kennen wir nicht. Statt dessen sind wir grenzenlos innovativ“
- „Ein Team mit kompetenten Kollegen und ein anspruchsvolles Gebiet, große Freiheitsgrade und flache Hierarchien, außergewöhnlich schnelle Aufstiegschancen und internationale Entwicklungsmöglichkeiten“
- „Zur Unterstützung unseres jungen dynamischen Teams suchen wir . . .“

Die Häufigkeit, mit der „Team“ und „Teamfähigkeit“ in Anzeigen, sei es als Kompetenzanforderung oder als Selbstcharakterisierung der Unternehmen, verwendet wird, vermittelt den Eindruck einer gänzlich modernisierten Arbeitswelt mit innovativen, kooperativen und wenig hierarchischen gegliederten Strukturen. Diesem Gesamteindruck widersprechen die festgestellten Unterschiede zwischen Betriebsbereichen und zwischen den Berufen bzw. Tätigkeitsfeldern. Sie weisen darauf hin, daß Team- und Gruppenarbeitskonzepte offensichtlich eher vereinzelte Arbeitsformen darstellen und nicht betriebliche Arbeitsorganisation als ganze strukturieren.

Bei der Einschätzung des Modernisierungsgrades von Unternehmen auf der Basis der Nennung von Teamarbeit ist Vorsicht geboten. Was in den einzelnen Unternehmen unter Teamarbeit verstanden wird, hängt ab von der Einbettung dieser Arbeitsform im gesamten Unternehmen, von Unternehmensphilosophien, von Hierarchien und den damit verbundenen Managementkonzepten. In welchem Maße deshalb Modernisierungsvorgaben der Betriebe zu Recht bestehen, inwieweit Team- und Gruppenarbeitskonzepte sowie daran geknüpfte Gestaltungsspielräume, Verantwortlichkeiten, Autonomie und Partizipation für Mitarbeiter realisiert sind, ist den Anzeigentexten nicht zu entnehmen.

### Mitwirkungs- und Gestaltungsfähigkeiten

Eine wichtige Rolle in Stellenanzeigen nehmen Fähigkeiten zur Koordination, Organisation, Überzeugung, Verhandlung, Entscheidung, Verantwortung und Führung ein. BUNK ordnet diese Fähigkeiten einer Mitwirkungs- und Gestaltungskompetenz zu, die er als Erweiterung der Schlüsselqualifikationen vor dem Hintergrund betrieblicher Veränderungen für notwendig hält. In dieser Definition besitzt derjenige Mitwirkungskompetenz, „der seinen Arbeitsplatz und darüber hinaus seine Arbeitsumgebung konstruktiv mitgestalten kann, dispositiv zu organisieren und entscheiden vermag und zur Verantwortungsübernahme bereit ist“.<sup>6</sup>

Organisations-, Koordinationsfähigkeit und Verantwortlichkeitsbewußtsein werden besonders häufig in Berufen und Positionen nachgefragt, bei denen organisatorische, koordinierende oder führende Aufgaben im Vordergrund stehen, wie in einigen sozialen Tätigkeiten oder in Führungspositionen.

Mitwirkungs- und Gestaltungsaufforderungen enthalten jedoch auch Anzeigen für Positionen und Berufe, zu deren herkömmlichen Tätigkeitsprofil sie bislang nicht gehörten.

In modernen Arbeitsprozessen wird die Verantwortung des einzelnen, auch in unteren Hierarchiepositionen immer größer; Arbeitsmittel werden immer teurer und Fehlbedienungen oder Fehlentscheidungen können kostspielig werden. Mitarbeiter sind immer weniger kontrollierbar. Das Produkt besteht nicht mehr so häufig in einer genau umrissenen materiellen Form, sondern in allgemeinen, nicht so ohne weiteres von einander abgrenzbaren Arbeitsprozeßschritten. Insgesamt scheint die Qualität der Arbeit zunehmend von Organisations-, Entwicklungs-, Planungs- und Koordinationsfähigkeiten bestimmt zu werden. Auch ist der zu beobachtende rasante Wandel in der Produktion nicht mehr vom Management eines Unternehmens allein zu bewältigen. Sowohl im Interesse des Unternehmens als auch im eigenen Inter-

esse müssen die Arbeitnehmer fähig sein, z. B. Organisationsänderungen überzeugend zu entwickeln und Entscheidungen begründet zu treffen bzw. mitzutragen.

## Kognitive Fähigkeiten und Problemlösungskompetenzen

Kognitive Fähigkeiten und Problemlösungsfähigkeiten sind häufige Anforderungen, die als Methodenkompetenzen eingeordnet werden können. In der wissenschaftlichen Literatur wird unter Methodenkompetenzen allgemein die Kenntnis und Beherrschung von Techniken, Methoden und Vorgehensweisen zur Strukturierung von Arbeitshandeln verstanden.<sup>7</sup> In Anzeigen werden besonders häufig nachgefragt:

1. Kognitive und konzeptionelle Fähigkeiten (Zusammenhänge erkennen und beurteilen, Abstraktionsfähigkeit, logisches, strukturiertes, vernetztes, ganzheitliches und systemisches Denken) und
2. Problemlösungsfähigkeiten (Fähigkeit zu situativen, langfristigen und strategischen Problemlösungen). Auch Unternehmen werben mit marktfähigen, individuellen, interdisziplinären, maßgeschneiderten Lösungen von Kundenaufträgen, an denen sich immer mehr Markt- und Konkurrenzfähigkeit entscheidet.

Die Häufigkeit der Nachfrage nach kognitiven, konzeptionellen Fähigkeiten und Problemlösungsfähigkeiten verweist allgemein auf Veränderungen von Arbeitscharakter und Arbeitsprodukten. Eine Analyse der Tätigkeitsanforderungen in den Anzeigen bestätigt dies. Produzierende Tätigkeiten treten im Vergleich zu Entwicklungs- und Planungsarbeiten immer mehr zurück. Arbeitsaufgaben werden als Projekt-, Konzept-, Strategie- und Marktentwicklung definiert und dies nicht etwa nur im Bereich herkömmlicher Forschung und Entwicklung oder im Softwarebereich, sondern auch in allen anderen Unternehmensbereichen.<sup>8</sup> Insbesondere solche Tätigkeiten erfordern ein Inventar an Finde-

und Lösungsverfahren (heuristische Fähigkeiten). Dabei bedingen Fachwissen und heuristische Fähigkeiten einander und machen den Kern dessen aus, was als Methodenkompetenz bezeichnet wird: die Fähigkeit nämlich, „über unterschiedliche Verfahren zur Problemlösung auf Grundlage breiten Wissens und gut entwickelter heuristischer Struktur verfügen zu können“.<sup>9</sup> Ihre hohe Bedeutung in Anzeigentexten mag als Indiz für Veränderung von Umfang, Dichte und Tiefe von Qualifikationsanforderungen genommen werden.

## Kunden-, Markt- und Dienstleistungsorientierung

Kunden- und Dienstleistungsorientierungen haben in Stellenanzeigen eine wesentliche Bedeutung. Der Bezug auf Kunden kommt in nahezu 30 Prozent der Stellenanzeigen vor. Dazu gehören Fähigkeiten und Kompetenzen, aufgrund derer Kundenwünsche wahrgenommen und erfüllt werden können wie kommunikative und kooperative Fähigkeiten wie auch Koordinations-, Organisations- sowie Problemlösungsfähigkeiten. Dabei kommt es prinzipiell darauf an, Ansprüche, die mit einer Kundenorientierung verbunden sind, wie maßgeschneiderte Lösungen zu entwickeln, kurzfristig zu agieren und trotzdem langfristige Bindungen aufzubauen, mit Entwicklungsvielfalt, hoher Wertschöpfung und Ertragsorientierung zu verbinden. Auch wird in einigen Anzeigen deutlich, daß nicht nur externe Kunden angesprochen sind, sondern auch Kollegen, betriebsinterne Abteilungen und Unternehmensbereiche als „Kunden“ definiert werden. Dies wiederum kann als Indiz für einen Wandel von Unternehmensphilosophien und veränderten Vorstellungen von Unternehmenskultur und Arbeitsorganisation gedeutet werden. In den Selbstdarstellungen der Unternehmen werden „große Kundennähe“ oder „konsequentes Dienstleistungs- und Servicebewußtsein“ oft in Verbindung mit schnellerer Inno-

vation, hoher Qualität und günstigerer Preisgestaltung als Unternehmensorientierung herausgestellt. Die gleichzeitige Umsetzung dieser Unternehmensziele kann nur durch eine veränderte betriebliche Steuerung und Arbeitsorganisation realisiert werden. Inwieweit dies bereits bei einer großen Anzahl der inserierenden Unternehmen der Fall ist und welche Unterschiede zwischen den Unternehmen bestehen, läßt sich aus Stellenanzeigen nicht weiter entnehmen.

## Zum Realitätsgehalt von Anzeigen

Im Verhältnis zu fachlichen Qualifikationen werden überfachliche Anforderungen in Stellenanzeigen generell ausführlicher beschrieben. Ein Grund dafür mag darin liegen, daß fachliche Anforderungen in der Regel klarer und präziser zu benennen sind, weil sie gewisse Grundvoraussetzungen einer Beschäftigung darstellen. Dagegen sind die Erwartungen im Hinblick auf persönliche Eigenschaften und überfachliche Kompetenzen von Mitarbeitern weit komplexer und schwieriger zu beschreiben. In Ergänzung zu fachlichen Anforderungen werden meist sowohl Personal- und Sozialqualifikationen, Methodenqualifikationen und Mitwirkungsqualifikationen zugleich nachgefragt. Als solche werden „ideale“ Mitarbeiter gesucht.

Auch muß berücksichtigt werden, daß Unternehmen Anzeigen nutzen, um sich gegenüber Konkurrenten in ein positives Licht zu rücken; sie sind Teil eines betrieblichen „Impressionsmanagements“. Demzufolge präsentieren Unternehmen sich meist in besonderem Maße fortschrittlich, indem sie mit Begriffen wie Team, flexibel, kundenorientiert und innovativ werben. Sie transportieren bestimmte Vorstellungen von Modernität, denen betriebliche Wirklichkeiten wahrscheinlich nicht immer standhalten können.

Beides sind Gründe, die oben erläuterten Anforderungen als idealtypische Vorstellungen zukunftsfähiger Qualifikationen zu behan-

deln, die nur teilweise realisiert werden. Vielmehr stellen sie eine Mischung aus aktuellem, wünschenswertem und zukünftigem Qualifikationsbedarf dar. Neue Trends und Themen zum Qualifikationswandel können identifiziert und die Verbreitung und Wirkung daran geknüpfter Leitbilder und Modernisierungsvorstellungen beobachtet werden.

## Schlußbemerkung und Ausblick

Am Beispiel der Analyse überfachlicher Qualifikationsanforderungen kann deutlich gemacht werden, daß durch Anzeigenanalysen sowohl qualitative als auch quantitative Aussagen über Veränderungen von Qualifikationsanforderungen getroffen werden können. Mit Hilfe des statistischen Verfahrens können quantitative Nachfragetrends bestimmter Qualifikations- und Tätigkeitsanforderungen erhoben werden. Dagegen ist die inhaltsanalytische Methode geeigneter, neue Trends zu ermitteln und latente Strukturen in Anzeigentexten aufzudecken. Zur Bearbeitung anderer z. B. berufs- und tätigkeitsbezogener Fragestellungen oder zur Ermittlung von Anforderungsprofilen in neuen Tätigkeitsbereichen werden deshalb zukünftig weiterhin sowohl statistische als auch text- und inhaltsanalytische Erhebungs- und Auswertungsmethoden notwendig sein.

Die Auswertungen zu den überfachlichen Qualifikationen zeigten jedoch auch deutlich die Begrenzungen von Anzeigenanalysen, wenn es um genauere Erkenntnisse über die Realisierung geforderter Kompetenzen im betrieblichen Kontext geht. Dies lenkt den Blick auf Konzepte der Betriebs- und Arbeitsorganisation in unterschiedlichen Branchen und Betriebstypen mit unterschiedlichen Modernisierungsstufen, von denen es letztlich abhängt, in welchem Ausmaß, mit welcher Intensität und Qualität Team-, Kommunikations-, Mitwirkungs- und Gestaltungsfähigkeiten in den Betrieben realisiert werden. In bezug auf diese zuletzt genannte Dimension des Qualifikationswandels haben

### Stellenanzeigenanalysen

Anzeigenanalysen als Instrument der Qualifikationsforschung sind bisher noch nicht systematisch und zeitlich kontinuierlich eingesetzt worden.

Zentraler Zweck ist die Ermittlung detaillierter Anforderungsprofile in den verschiedenen Berufs- und Tätigkeitsfeldern und die Ermittlung der Veränderungen dieser Profile im Zeitablauf.

Im Rahmen der Qualifikationsforschung tragen Stellenanzeigenanalysen u. a. dazu bei:

- Anforderungsprofile in Tätigkeitsfeldern zu bestimmen, die noch nicht beruflich strukturiert sind.
- Die Nachfrage bestimmter Qualifikationen/Qualifikationsbündel in den verschiedenen Berufs-/Tätigkeitsfeldern zu erheben
- Die Wirkungen zusätzlich geforderter Qualifikationen im Hinblick auf Vertiefung von Berufskompetenzen (Spezialisierung), horizontale Erweiterung (Schnittstellen zu anderen Berufen) und vertikaler Erweiterung (Aufstieg) zu beobachten.

Anzeigenanalysen erwartungsgemäß jedoch kaum eine Bedeutung. Hierfür müssen systematisch betriebliche Studien auf der Ebene von Tätigkeits-, Arbeitsplatz- und Arbeitsorganisationsanalysen durchgeführt werden. Das Bundesinstitut für Berufsbildung setzt ab 1999 das Instrument der „Stellenanzeigenanalyse“ regelmäßig zur Früherkennung des Qualifikationsbedarfs ein. Durch Anzeigenanalysen können neben der Beobachtung von Qualifikationstrends auch Themen und Tendenzen des Qualifikationswandels identifiziert werden, die sich erst in Umrissen abzeichnen. Auf diese Weise können zukünftig Themen für nachfolgende Betriebsbefragungen generiert, Betriebe für nachfolgende Be-

fragungen und Fallstudien akquiriert und bestimmten Fragestellungen im Zusammenhang mit veränderten Qualifikationsanforderungen gezielt nachgegangen werden. Erst durch die gezielte Verknüpfung von Anzeigenanalysen mit anderen Erhebungsinstrumenten wie Betriebs- und Expertenbefragungen können die Vorteile dieses Erhebungsinstrumentes im vollem Umfang genutzt werden, um neue Entwicklungen des Qualifikationsbedarfes zu beobachten und frühzeitig wahrzunehmen.

### Anmerkungen:

<sup>1</sup> Zu allen Vorstudien vgl.: „Wandel beruflicher Anforderungen“. Der Beitrag des BIBB zum Aufbau eines Früherkennungssystems Qualifikationsentwicklung. Alex, L.; Bau, H. (Hrsg.). Bertelsmann, Bielefeld 1999.

<sup>2</sup> Vgl.: IAB Werkstattbericht Nr. 16/30. 12. 1998, Entwicklungen des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebotes in Deutschland. Umfang, Strukturen und Stellenbesetzungsvorgänge: Ergebnisse repräsentativer Betriebsbefragung. Magfus, E.; Spitznagel, E.; Vogler-Ludwig, K.: Die Daten beziehen sich auf die errechneten Durchschnittswerte der Tab. 5.1–5.4 für Westdeutschland.

<sup>3</sup> Eine ausführliche Darstellung zu Auswahl der Medien und Anzeigen sowie zur Methode vgl.: Dietzen, A.; Kloas, P.-W.: Stellenanzeigenanalyse – eine effektive Methode zur Früherkennung des Qualifikationsbedarfs. In: Alex, L.; Bau, H. (Hrsg.) 1999, S. 15–32.

<sup>4</sup> Eine Beschreibung des inhaltsanalytischen Vorgehens vgl.: Dietzen, A.: Zur Nachfrage nach überfachlichen Qualifikationen und Kompetenzen in Stellenanzeigen. In: Alex, L.; Bau, H. (Hrsg.) 1999, S. 35–59 und Werner, R.: Untersuchung der Stellenanzeigen mit Methoden der Text- und Inhaltsanalyse. In: Alex, L.; Bau, H. (Hrsg.) 1999, S. 63–72.

<sup>5</sup> Fremdsprachenkenntnisse und internationale Qualifikationen wurden in einer gesonderten Auswertung behandelt. Die folgenden Daten berücksichtigen auch die Ergebnisse der inhaltsanalytischen Auswertungen und weichen daher bei einzelnen Kompetenzanforderungen ab von Ergebnissen der standardisierten statistischen Verfahrens. Zur Erweiterung der statistischen Ergebnisse durch die inhaltsanalytische Auswertungen vgl.: Dietzen, A. (1999).

<sup>6</sup> Bunk, G.: Kompetenzvermittlung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung in Deutschland. In: Europäische Zeitschrift für Berufsbildung. Kompetenz: Begriff und Fakten Heft 1, S. 9–15, 1994

<sup>7</sup> Beispielhaft verwiesen sei hier auf Reetz, L.: Persönlichkeitsentwicklung und Organisationsgestaltung. In: berufsbildung Heft 28, S. 3–7, 1994.

<sup>8</sup> Vgl.: Werner, R. (1999).

<sup>9</sup> Reetz, L.: Persönlichkeitsentwicklung . . . , a. a. O.