

Berufsgeneseforschung

Vortrag auf dem Kontaktseminar
deutschsprachiger Institute für Berufsbildungsforschung
am 10. März 2005 in Nürnberg

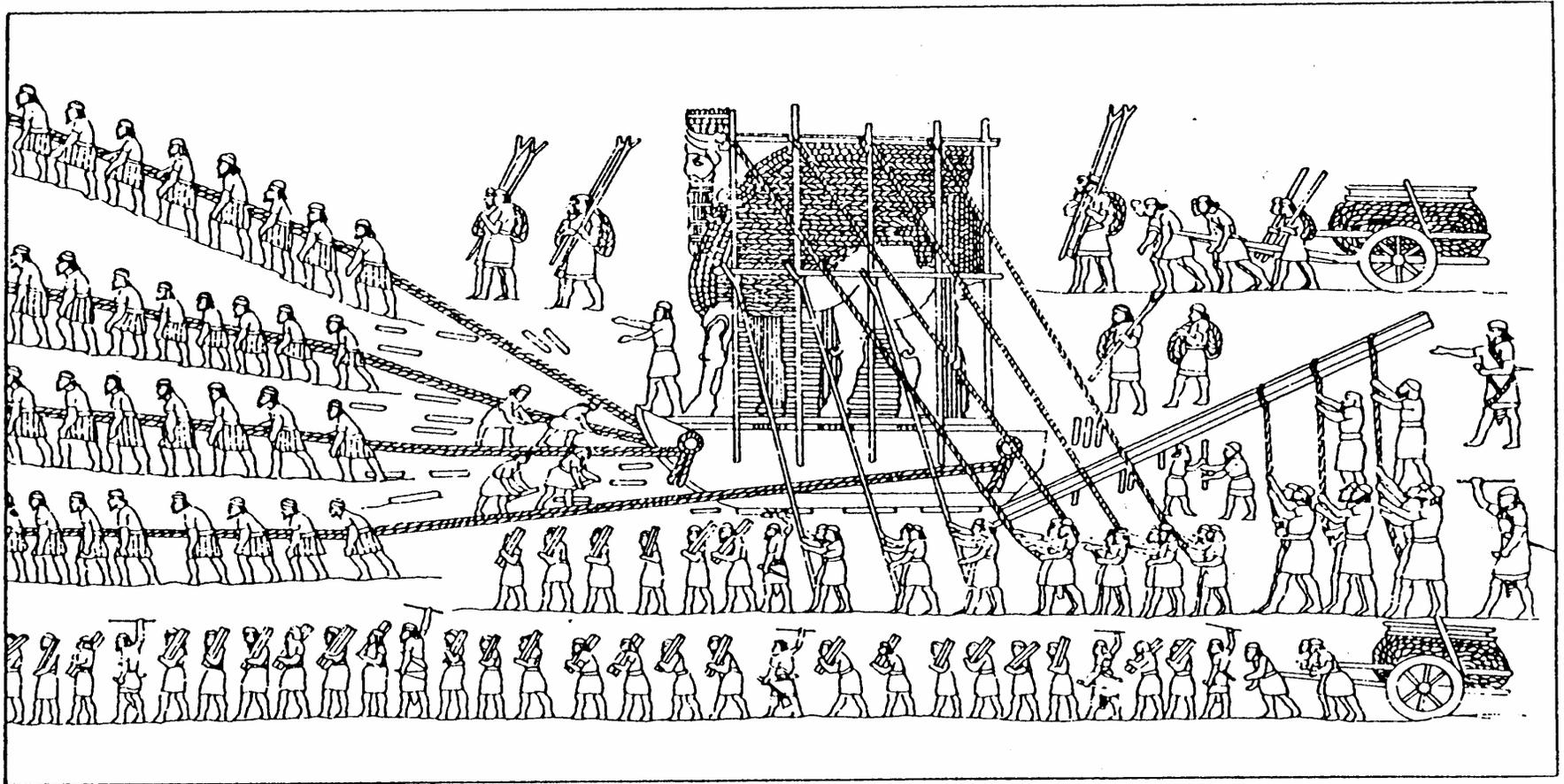
Dr. Werner Dostal
Arbeitsgruppe Berufsforschung des IAB

Gliederung

1. Phänomene

2. Messung

3. Möglichkeiten



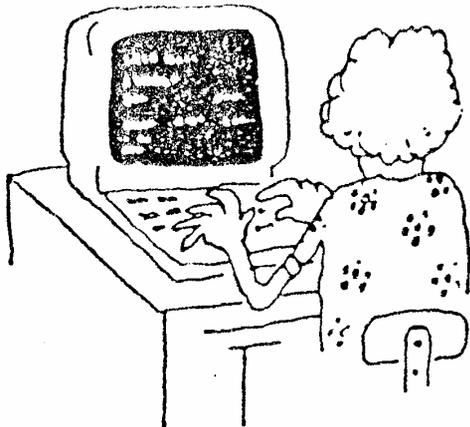
A

A. Eine Monumentalstatue, die von einer großen Anzahl Arbeiter auf einem Schlitten gezogen wird. Assyrisches Relief aus dem 9. Jahrhundert v. Chr.

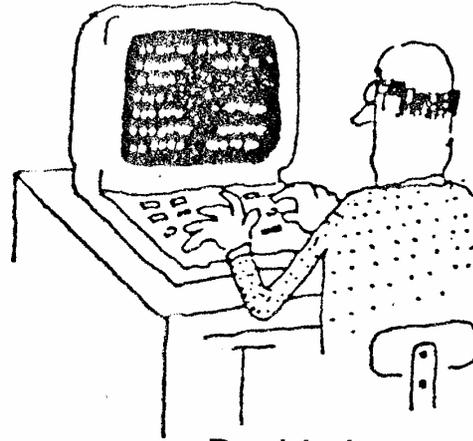




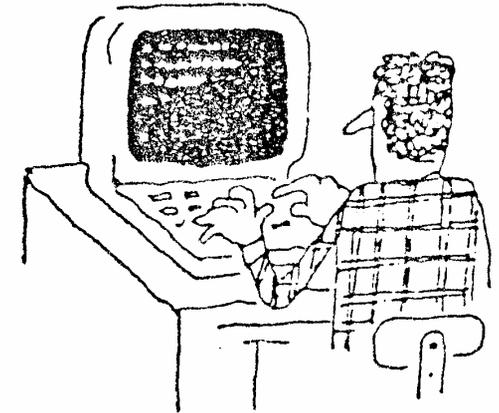
Bild 10: Darstellung der Schmiedebearbeitung auf einer attischen Vase um 500 v. Chr. [12]



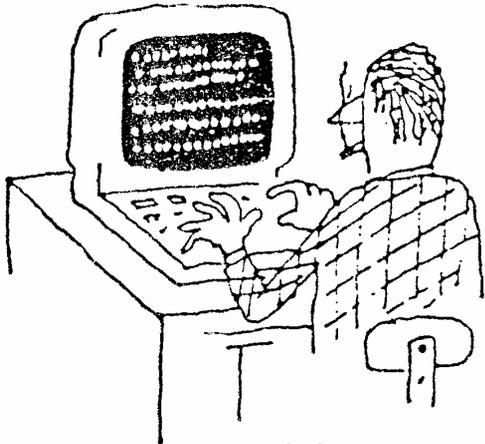
Sekretärin



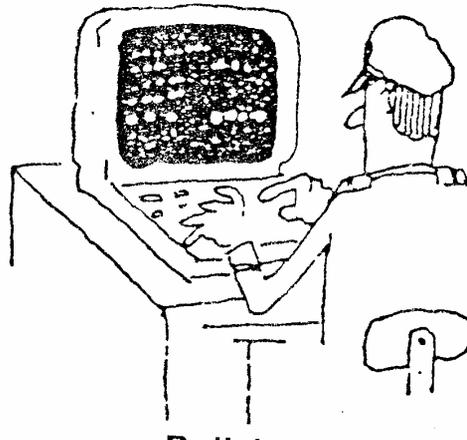
Buchhalter



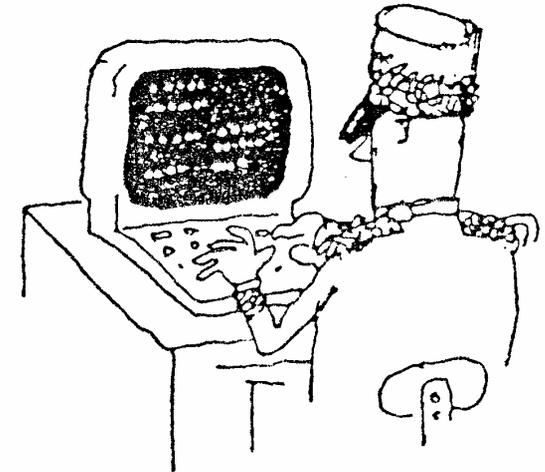
Typograph



Redakteur

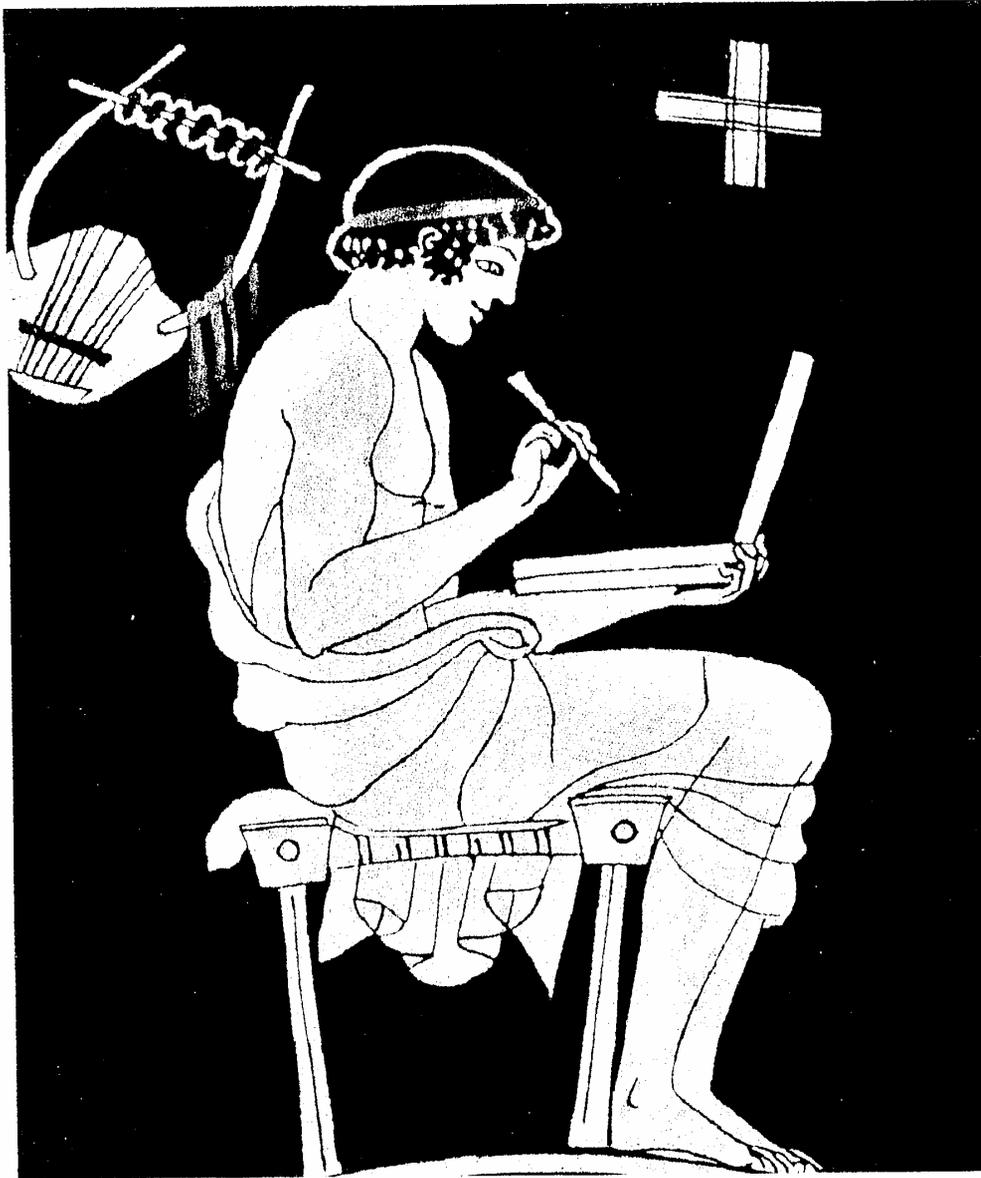


Polizist



General

▷ Eine rotfigurige Athener Vasenmalerei, die einen Jungen beim Schreiben mit einem Griffel auf Wachs- tafeln zeigt.



Neue Berufe als Folge von Strukturwandel

Technisch verursacht:

neue Produkte

neue (Produktions-)Verfahren

neue Arbeitsmittel

Organisatorisch oder ökonomisch verursacht:

andere Arbeitsteilung

Professionalisierung

gesetzlich erzwungen

Neue Berufe als Orientierungsmuster

Neuer Beruf =

zusammenfassende Darstellung eines neuen
Qualifikations- und/oder Tätigkeitsprofils in
einer anschaulichen Beschreibung

Festlegung eines quantifizierten Profils

- für die Erwerbstätigkeit
- für die Berufsausbildung
- für die Berufswahl

Neue Berufe als Hoffnungsträger

Die Frage nach neuen Berufen hat das IAB von Anfang an beschäftigt

(siehe dazu Lahner/Ulrich 1969, Ulrich 1969, Ulrich/Lahner 1970):

1964 waren in den USA	77 %	der Berufe älter als	100 Jahre
	4 %	älter als	65 Jahre
	16 %	älter als	15 Jahre
	3 %	jünger als	15 Jahre

In einer Zeit schwieriger Erwerbseinmündung haben neue Berufe eine besondere Bedeutung:

Sie werden als besonders aussichtsreich empfunden.

Gliederung

1. Phänomene

2. Messung

3. Möglichkeiten

Berufswandel: Arbeitswelt

Aus der Arbeitswelt wenig Information:

- Berufswandel ist ein kontinuierlicher Prozess.
- An den Arbeitsplätzen wird die schleichende Veränderung kaum registriert.
- Innerbetriebliche Vorgänge werden nach außen selten transparent.

Berufswandel: Bildungsbereich

Das Bildungswesen braucht neue Berufe

- Akteure im Bildungsbereich nehmen neuen Qualifikationsbedarf aufmerksam wahr.
- Ausbilder aus dem Bildungsbereich beeilen sich, diesen Bedarf abzudecken.
- Die Entdeckung neuer Berufe unterstützt die Bedeutung der Berufsbildung ganz erheblich.
- Neue Berufe werden überwiegend im Bildungswesen erfunden.

Wahrnehmung neuer Berufsbezeichnungen

- im innerbetrieblichen Sprachgebrauch
- in betrieblichen Tätigkeitsanalysen
- als Titel innerbetrieblicher Stellenanzeigen
- als Positionsbezeichnung in Stellenangeboten
- in Verbands- oder brancheninternen Verlautbarungen
- im speziellen Sprachgebrauch
- als Bezeichnung einer Fortbildung
- im allgemeinen Sprachgebrauch
- in Berufsklassifikationen
- als Zählkategorie der Statistik
- als Ausbildungsgang- und -abschlussbezeichnung

Substanz neuer Berufe bzw. -bezeichnungen

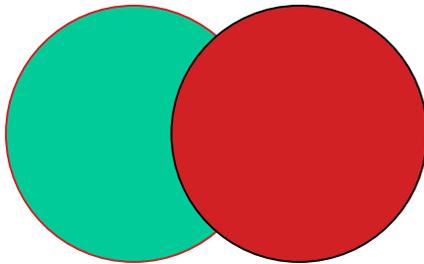
Neuartigkeit erfordert **Schwellendefinition**

was muss sich geändert haben, wenn ein Beruf als neu wahrgenommen werden soll?

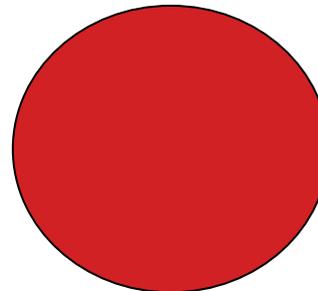
- Nur Namensänderung („Berufskosmetik“)
- Neue Mischung überkommener Inhalte (z.B. „Bindestrich-Berufe“)
- Anlagerung neuer Inhalte
- Völlig neue Inhalte

einige Typen der Berufsgenese

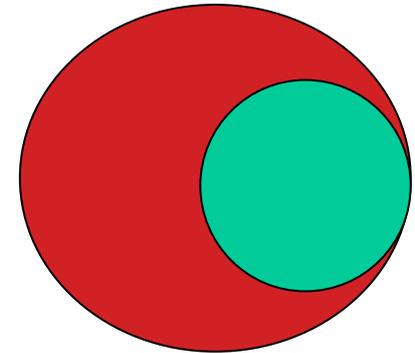
Schwerpunktverschiebung



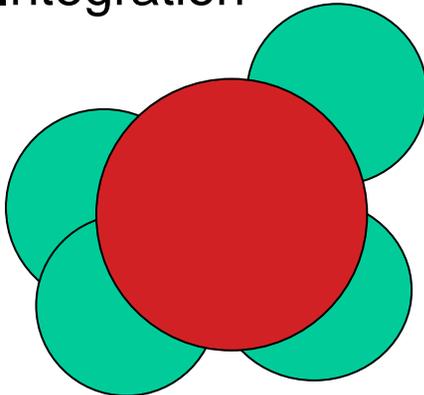
völlig neu



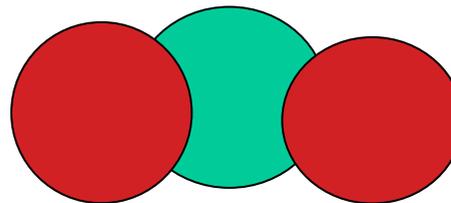
Verbreiterung



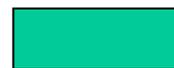
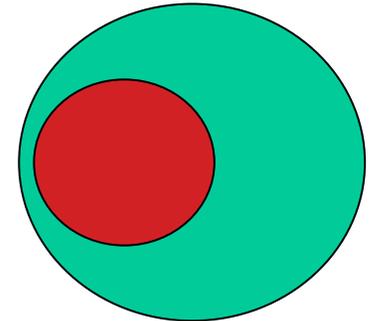
Integration



Aufspaltung



Verengung

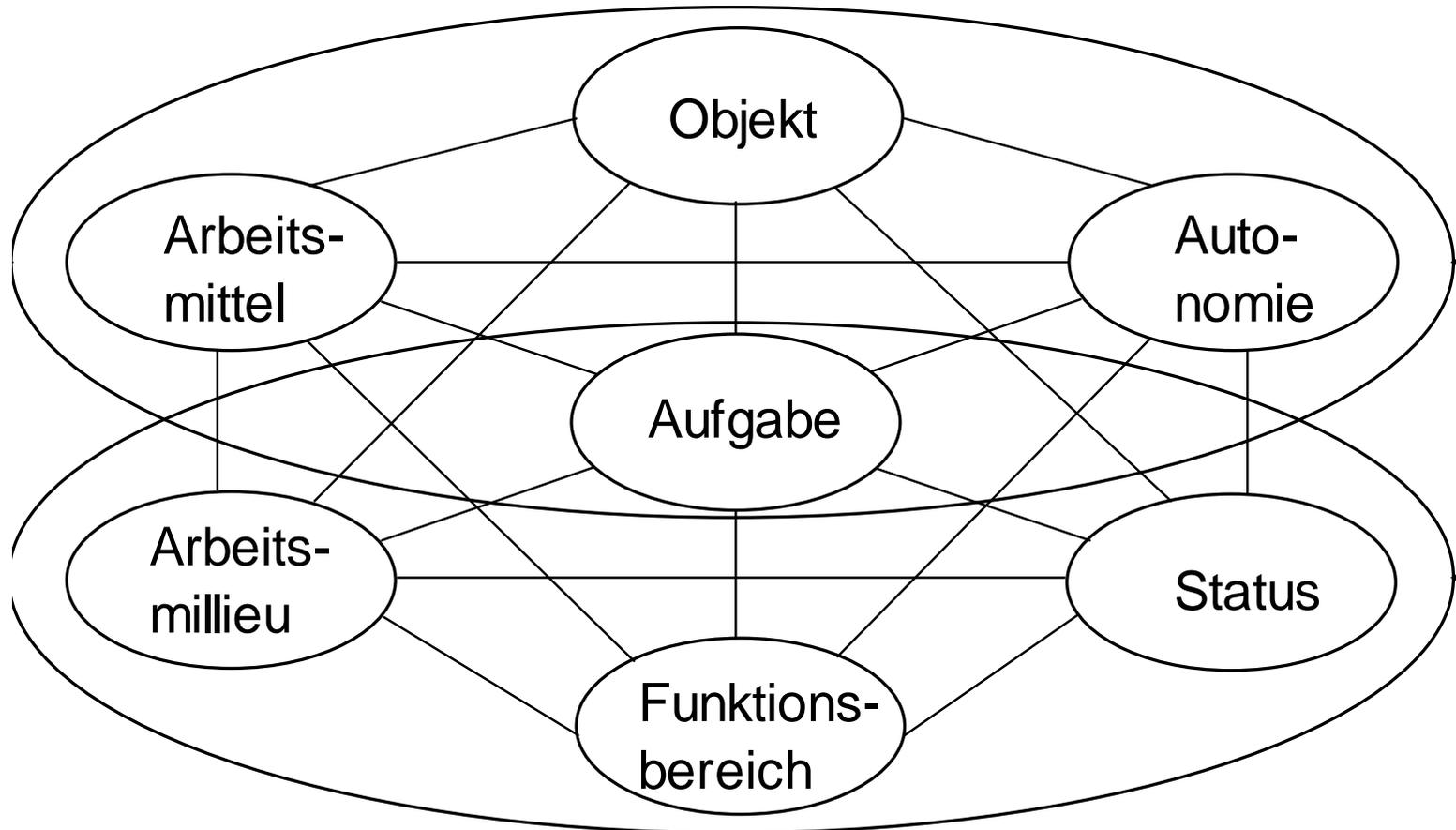


bisher



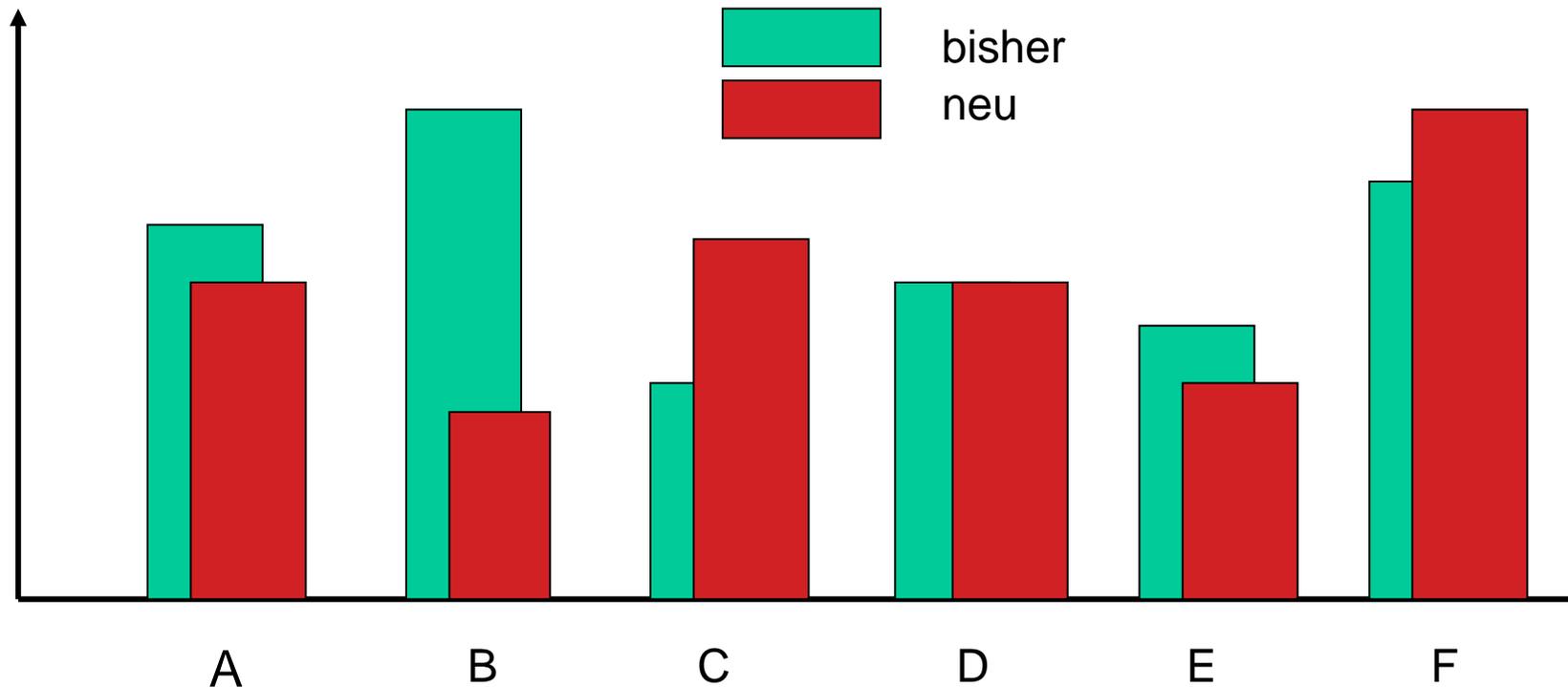
neu

Mehrdimensionalität von Beruf



„kritische Masse“

Wie viel muss sich geändert haben, damit ein neuer Beruf identifiziert wird?



Messung der Neuartigkeit

Eine klare Bestimmung neuer Berufe ist nur möglich, wenn die vorhandenen Berufe „vermessen“ sind, d.h. umfassende und eindeutige Berufsprofile vorliegen.

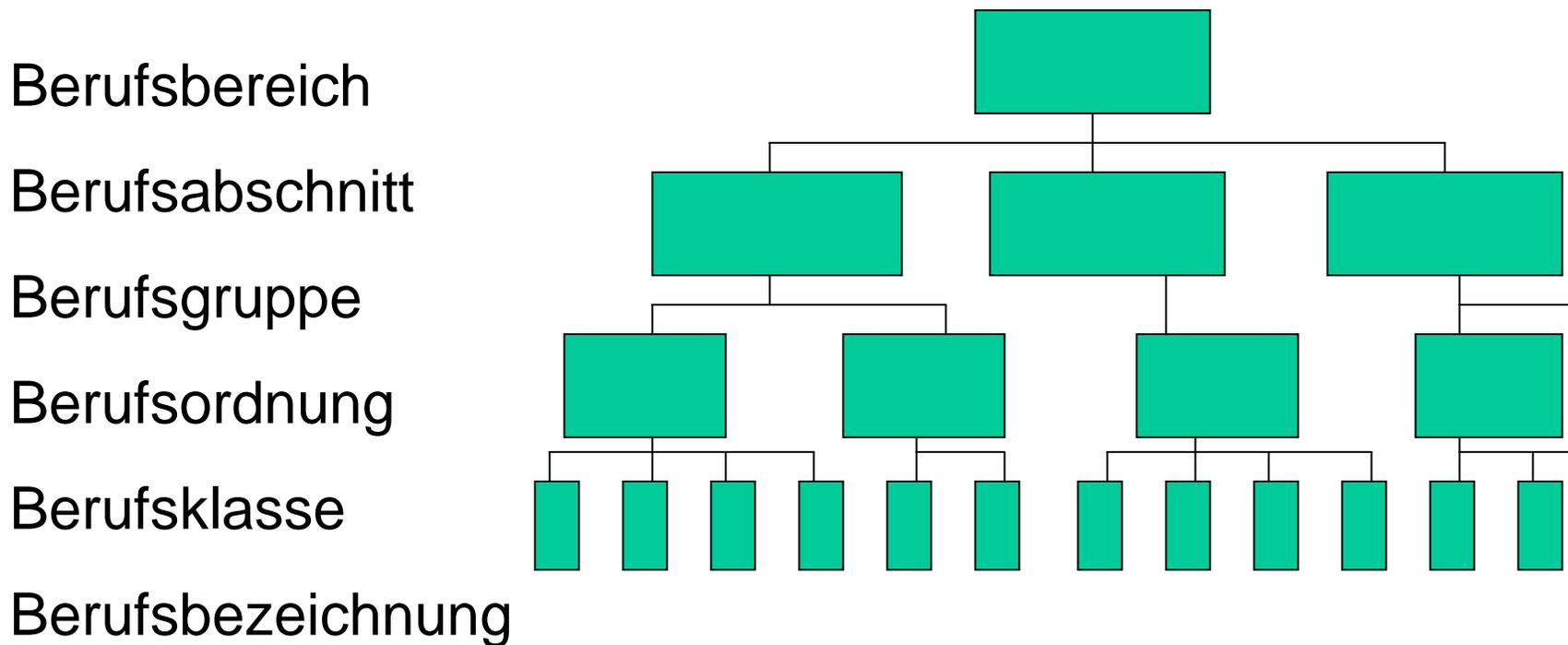
Auch die neuen Berufe müssen anhand derartiger Profile beschrieben und definiert sein.

Erst bei Vorliegen dieser Profile ist – bei gegebener Schwellendefinition - die Neuartigkeit nachweisbar.

Da es derzeit keine allgemein anerkannten Tätigkeitsprofile gibt, sind auch neue Berufe nicht nachweisbar.

Wird die Änderung von Curricula in der Berufsbildung als Entstehung neuer Berufe interpretiert, entstehen ständig neue Berufe

Hierarchische Klassifikationen (BKL)



Berufsbeschreibung

Berufsanalyse

Neue Berufe in Klassifikationen

- In eine vorgegebene geschlossene Klassifikation sind neue Berufe zwar einzugliedern, sie lassen sich aber nicht als neue Einheiten identifizieren.
- Neue Berufe werden bisher ohne weitere Regeln in vorhandene Klassifikationseinheiten übernommen.
- Damit kann sich zwar der Inhalt der Klassifikationseinheiten verschieben, nicht aber die Bezeichnung und Verortung. Neue Berufe „verstecken“ sich.
- Je differenzierter die Klassifikation, umso problematischer wird die Integration neuer Berufe.

Stabilität vs. Dynamik bei Klassifikationen

- **Stabilität:**
 - erlaubt lange Zeitreihen
 - Erfahrung und Vertrautheit gegeben
 - versteckt neue Berufe

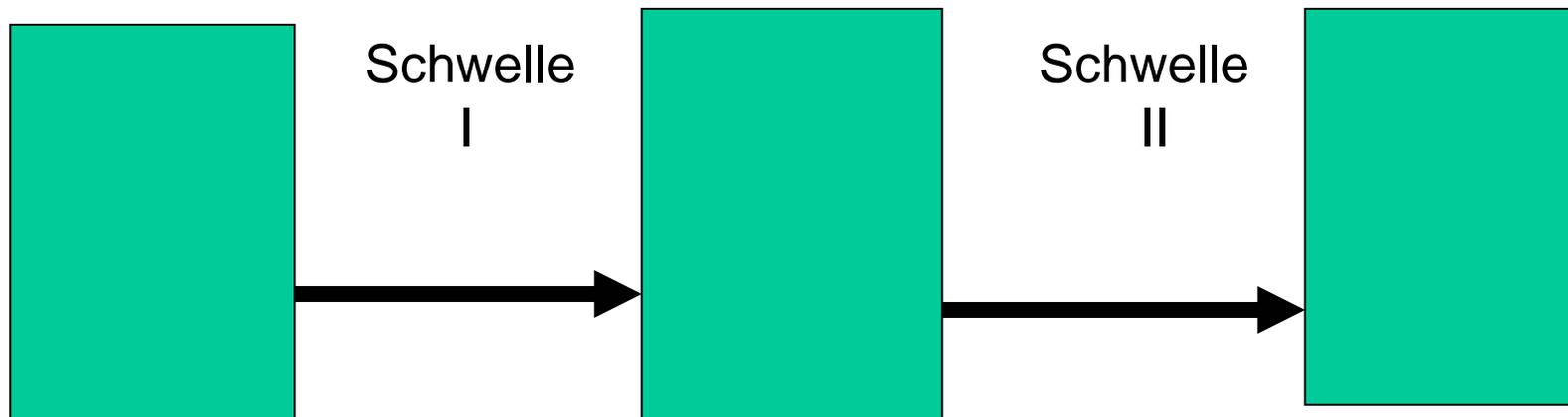
- **Dynamik**
 - verbessert Aktualität
 - erlaubt auch Strukturveränderungen,
 - also auch neue Berufskategorien

Schwellenmodell

Schule

Berufsausbildung

Beschäftigung



Schwellenorientierte Berufsgeneseforschung

Berufsidentifikation aus der Sicht der Schwellen:

Schwelle 1: Berufswahl

↳ **Neue berufsbildungsrelevante Berufe**

Schwelle 2: Arbeitsmarkt

↳ **Neue beschäftigungsrelevante Berufe**

Neue Berufe als Berufsbildungsinnovation

Neue Berufsbilder (Curricula (?)) im Dualen System und neue Studiengängen an Hochschulen werden oft als neue Berufe bezeichnet: Beispiel „Neue IT-Berufe“ (1997)

Je größer die Konkurrenz unter den Ausbildern wird, umso häufiger werden neue Berufsbenennungen als Werbeargument in die Öffentlichkeit gebracht

An den Ausübungsformen muss sich dabei aber nichts Wesentliches ändern. Das „Neue“ bezieht sich lediglich auf die Ausbildung bzw. deren Struktur und Abgrenzung.

Konsequenzen

- Die vorliegenden Erkenntnisse der Berufsforschung erlauben es nicht, neue Berufe nachzuweisen.
- Für die quantitative Berufsforschung sind neue Berufe ein Störfaktor.
- Je offener Berufe definiert werden, umso seltener sind neue Berufe zu identifizieren.
- Neue Ausbildungen werden oft als neue Berufe interpretiert. Inwieweit neue Qualifikationsprofile auch die Berufe verändern, ist nicht geklärt.

Gliederung

1. Phänomene

2. Messung

3. Möglichkeiten

Möglichkeiten arbeitsmarktbezogener Berufsgeneseforschung

- Als Basis konkreter Arbeiten ist eine detaillierte Erfassung und Bewertung von Profilen aller existierenden Berufe erforderlich.
- Es muss eine Vereinbarung getroffen werden, welche Veränderungsschwelle erreicht sein muss, damit ein neuer Beruf definiert werden darf.
- Über die Berücksichtigung neuer Berufe in Klassifikationen muss Einigung erzielt werden.
- Die Interessenlage der Promotoren neuer Berufe muss transparent gemacht werden.

Berufs- und Qualifikationsprofile

- Es gibt keine allgemein anerkannte Norm für arbeitsmarktorientierte ganzheitliche Berufs- und Qualifikationsprofile und ihre Erfassung
- Unterschieden werden:
 - Definition und Messung im Lernprozess
 - Definition und Messung in der Beschäftigung
 - Neutrale Analyse (Assessment)
- Es kann keine kontextunabhängige Erstellung von Berufs- und Qualifikationsprofilen geben

Profile aus Sicht der Erwerbstätigen

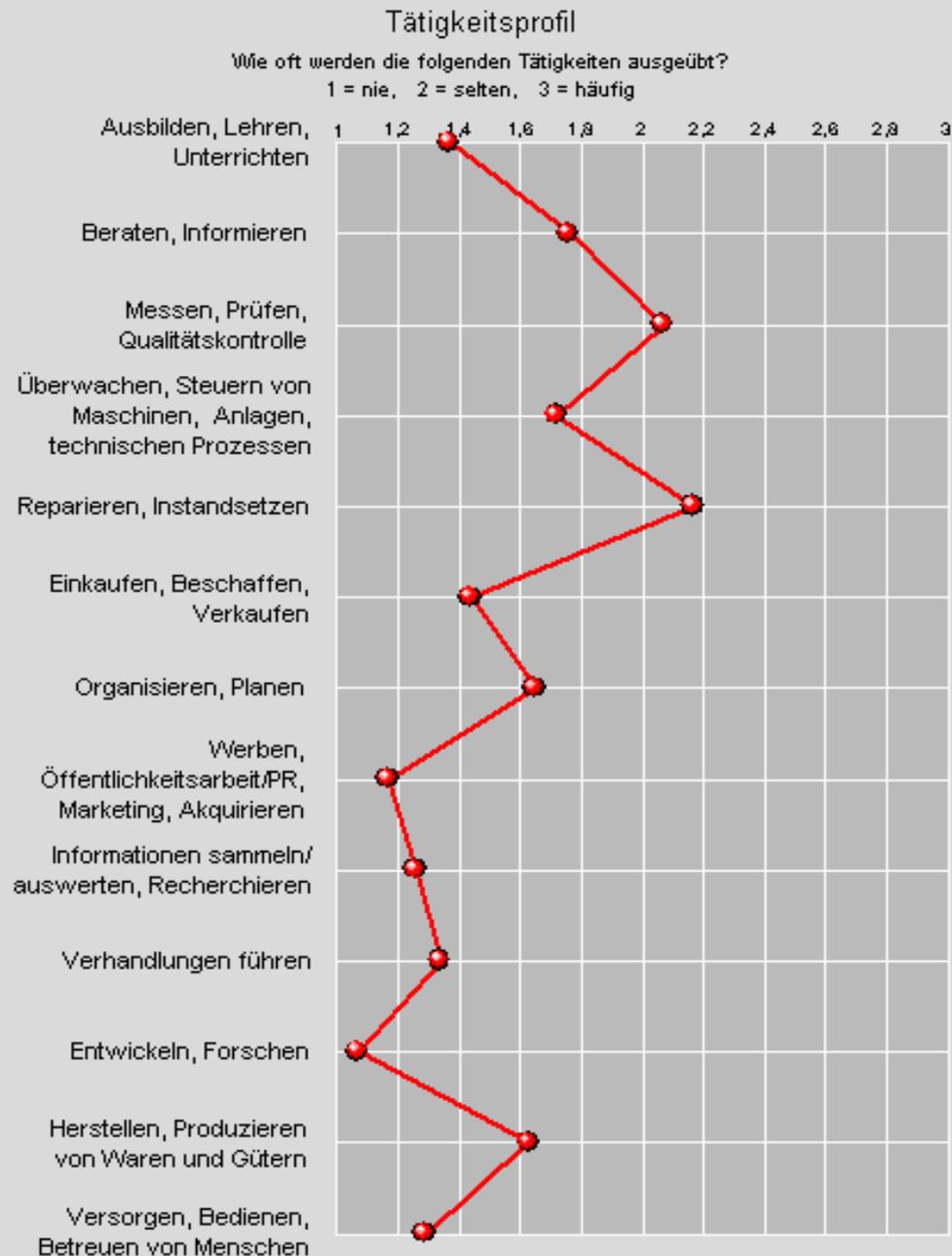
- Tätigkeiten
- Anforderungen
- Kenntnisse
- Weiterbildung

vorgegebene Skalen

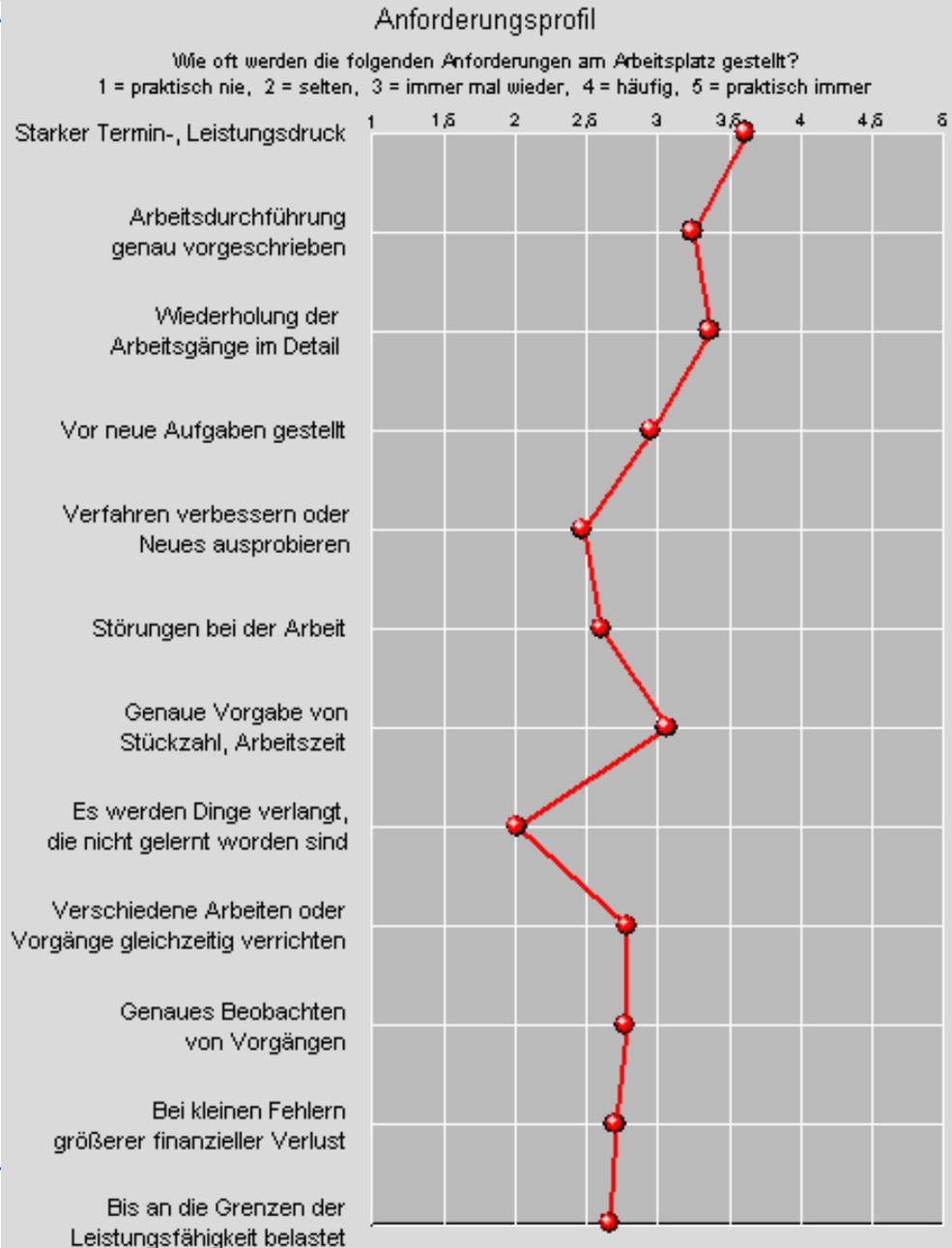
problematische Darstellungen

*wichtige Grundlagen für die Detaillierung
von Berufsbeschreibungen*

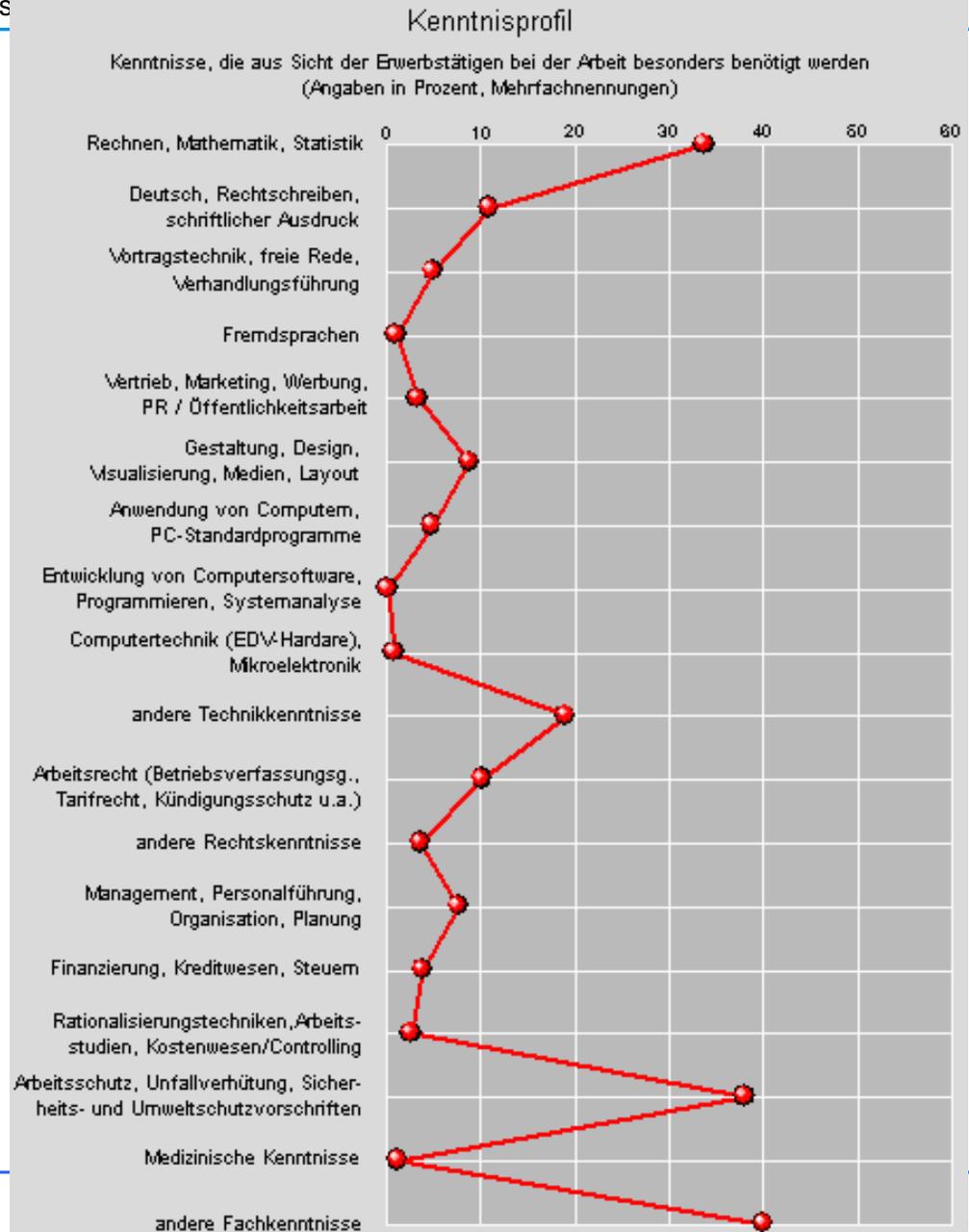
Tätigkeitsprofil



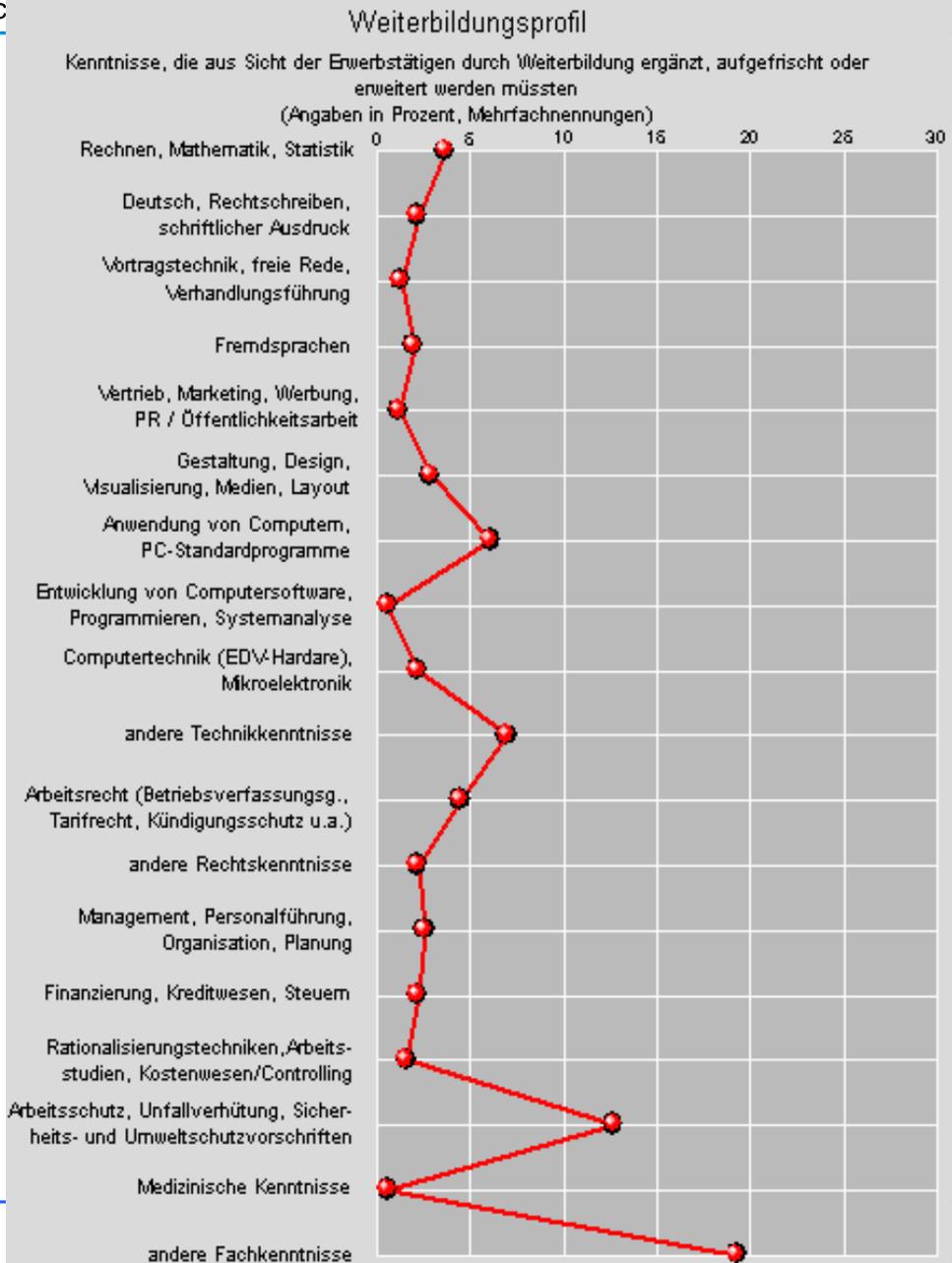
Anforderungsprofil



Kenntnisprofil



Weiterbildungsprofil



Profile aus der Sicht der Arbeitgeber

- Eigenschaften und Fähigkeiten
- Kenntnisse und Fertigkeiten
- *vorgegebene Skalen*
- *Darstellungen eher akzeptabel*
- *Arbeitgeberinformationen genießen eine höhere Akzeptanz, da sie zugleich Grundlage für Personalrekrutierung und –einsatz sind*

Für wie wichtig halten Betriebe folgende Kenntnisse und Fertigkeiten bei der Einstellung neuer Mitarbeiter in diesem Beruf?	weniger wichtig	wichtig	sehr wichtig
Metallbe- und Metallverarbeitung			
Holzbe- und Holzverarbeitung			
manuelle Arbeitstechniken			
Planung und Vorbereitung von Arbeitsabläufen			
Bedienung/Wartung von Maschinen/Anlagen			
Baustoff- und Produktkunde			
Restaurierung/Sanierung/Bauwerkserhaltung			
Material- und Lagerwirtschaft			
Fachbezogene Rechtsvorschriften			
Erstellen einfacher Zeichnungen/Berechnungen			
Arbeiten nach Bauzeichnungen/Skizzen/Plänen			
Rationelle Arbeitsorganisation (z.B. REFA)			
Feuchtigkeits-, Wärme-, Schalldämmung			
Arbeitssicherheit, Unfallverhütung			
Umweltschutz			
Kaufmännische Grundkenntnisse			
Kundenberatung, -betreuung			
Mitarbeiterführung			
Unterweisung/Anleitung von Mitarbeitern/-innen			

Quelle: Anerkannte Ausbildungsberufe im Urteil der Betriebe, MatAB-Hefte 2.1-2.12/1994 (Maurer)

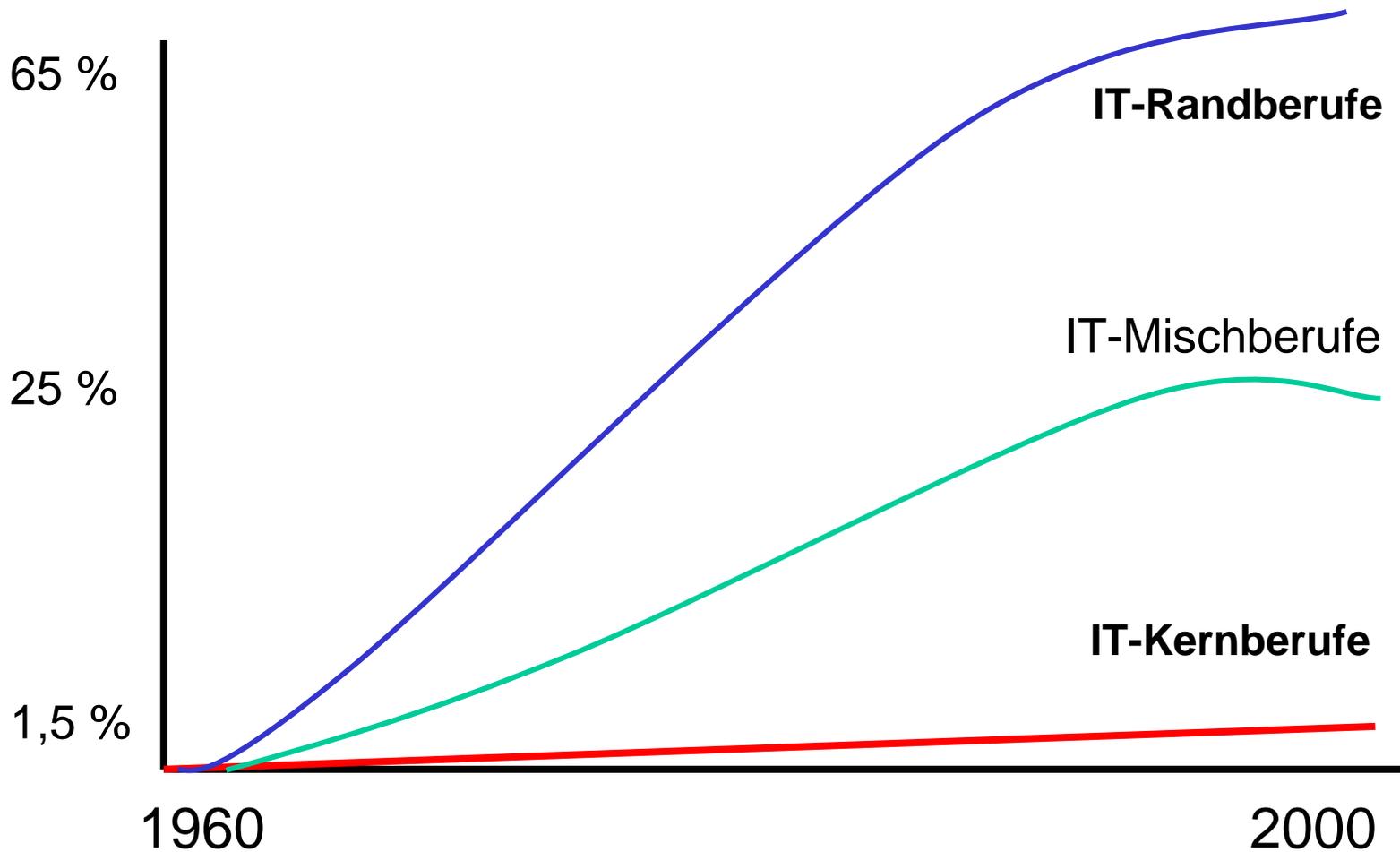
Für wie wichtig halten Betriebe folgende Eigenschaften und Fähigkeiten bei der Einstellung neuer Mitarbeiter in diesem Beruf?	weniger wichtig	wichtig	sehr wichtig
Fähigkeit zu planen und zu organisieren			
Einfallsreichtum, Improvisationsfähigkeit			
Umwstellungsfähigkeit (wechselnde Aufgaben)			
Denken in Zusammenhängen			
Räuml. Vorstellungs-, Formauffassungsvermögen			
Zeichnerisches Darstellungsvermögen			
Rechnerische Fähigkeiten			
Einfühlungsvermögen in andere Menschen			
Bereitschaft und Fähigkeit zu Teamarbeit			
Ertragen von Stress (Arbeitsspitzen)			
Körperkraft			
Geschicklichkeit, Fingerfertigkeit			
Gutes (auch korrigiertes) Sehvermögen			
Wahrnehmungsgenauigkeit/-geschwindigkeit			
Farbtüchtigkeit, Farbunterscheidungsvermögen			
Widerstandsfähigkeit der Haut der Hände			

Quelle: Anerkannte Ausbildungsberufe im Urteil der Betriebe, MatAB-Hefte 2.1-2.12/1994 (Maurer)

Berufsfeldgenese

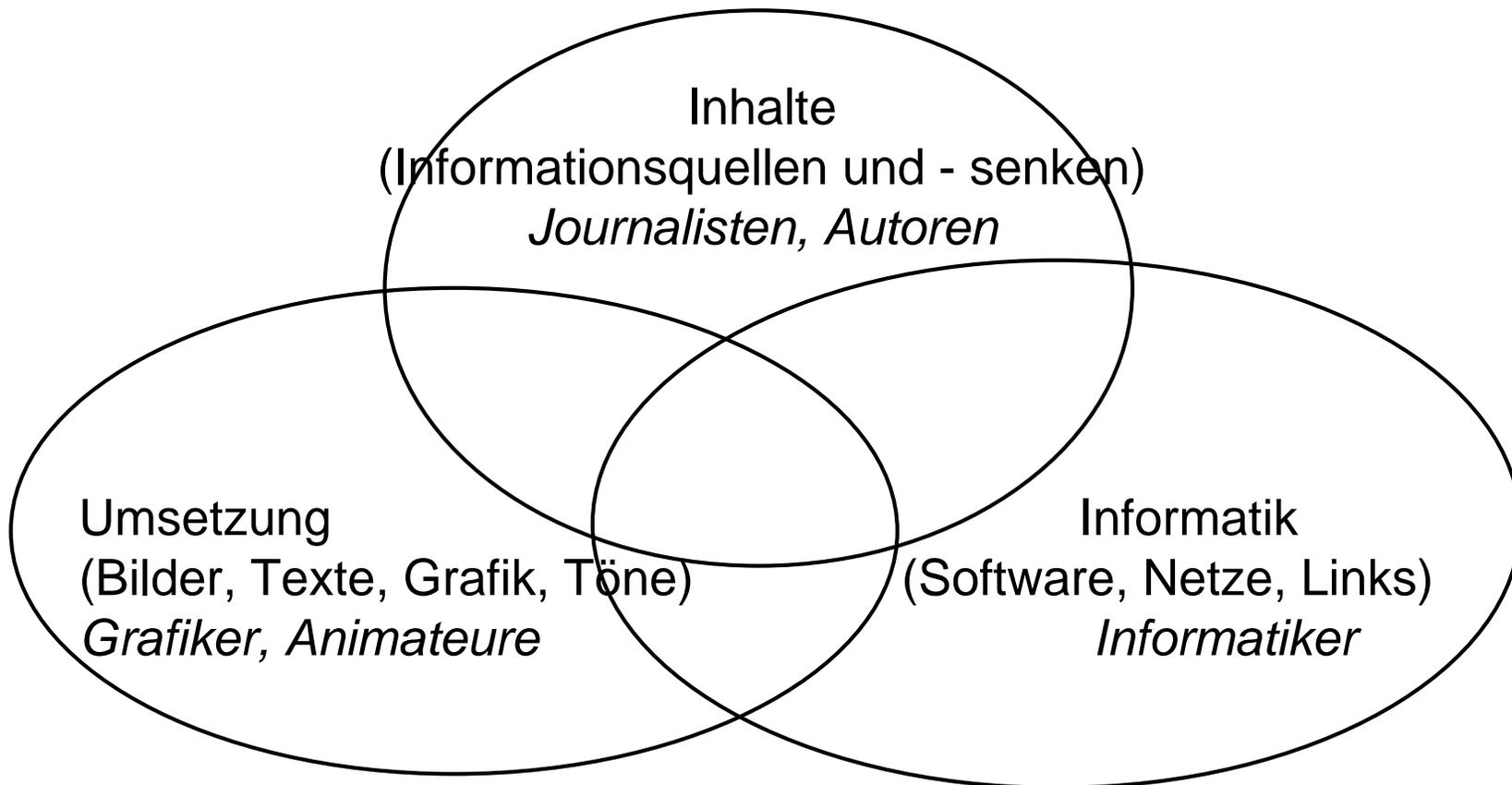
- Bei Veränderung der Berufelandschaft sollte die Berufsgeneseforschung strukturierende Hilfen geben.
- Auch wenn keine neuen Berufe entstanden sind, dürfte es sinnvoll sein, auf der Basis berufskundlichen Know-How's Zuweisungen vorzunehmen und zu propagieren.
- Die dabei entstandenen Aggregationen können für Berufswahl, Arbeitsmarkt und nicht zuletzt für die Berufsbildung nützlich sein.

Abgrenzung IT-Berufe



Multimediaberufe

Kernberufsfelder



Empfehlungen

- Berufsgeneseforschung benötigt
 - wie die Berufsforschung allgemein – erhebliche Kapazitäten für die Vermessung der Berufelandschaft und ihrer ständigen Veränderung.
- Flächendeckende Untersuchungen sollten zugunsten spezieller Berufsfeldanalysen zurückgestellt werden.