

Neue Aufgabenfelder und zukünftige Qualifikationsanforderungen: Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen durch Betriebsbefragungen

► **Mit wirtschaftlichen, technologischen und organisatorischen Innovationen in der Arbeitswelt entstehen neue Aufgabenfelder und neue Tätigkeitsprofile. Betriebe können Informationen liefern, wie sich diese nachhaltig auf die Anforderungen an die beruflichen Qualifikationen ihrer Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen auswirken. Betriebsbefragungen sind deshalb ein Instrument im Rahmen des „Früherkennungssystems Qualifikationsentwicklung“, das zum Ziel hat, Erkenntnisse über die zeitgemäße Gestaltung der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu gewinnen. An der Betriebsbefragung „Früherkennung – Qualifikationsentwicklung“ im Sommer 2000 beteiligten sich 876 von 1944 angeschriebenen Betrieben des Referenzbetriebssystems (RBS).**

Eine Berufsausbildung ist dann zeitgerecht, wenn sie nah an den Qualifikationsanforderungen des Arbeitsmarktes ausgerichtet ist und zukunftssichere Qualifikationen vermittelt. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, müssen bestehende Berufe fortlaufend modernisiert und neue Aus- und Weiterbildungsberufe frühzeitig erkannt werden. Die Forschung kann die Ordnungsarbeit in der beruflichen Ausbildung und die Entscheidungsfindung der Sozialpartner bei dieser Aufgabe unterstützen, indem sie empirisch gesicherte und nachvollziehbare Informationen über Qualifikationsanforderungen auf Berufsebene bereitstellt und neue Aufgabenfelder und Tätigkeitsprofile sowie deren Qualifikationsanforderungen beschreibt und zwar – der Komplexität der Forschungsfrage entsprechend – mit unterschiedlichen Instrumenten und Methoden. Neben der Befragung von Betrieben werden im Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) Stellenanzeigen analysiert (einschließlich einer Nachbefragung der Inserenten) sowie innovative Entwicklungen im Weiterbildungsangebot und Tätigkeiten außerhalb des Geltungsbereichs des Berufsbildungsgesetzes beobachtet. Jedes dieser Instrumente bildet Entwicklungen am Arbeitsmarkt aus einem anderen Blickwinkel heraus ab. Welche Indikatoren für neue Qualifikationsanforderungen werden dabei verwendet?

Das Referenzbetriebssystem (RBS)

- umfasst ca. 2000 ausbildende und nicht ausbildende Betriebe, die dem BiBB für Befragungen zu aktuellen Themen der betrieblichen Berufsausbildung zur Verfügung zu stehen
- wurde 1995 aufgebaut, um die bei der Ermittlung einer repräsentativen Auswahl von Betrieben für eine Befragung entstehenden zeitlichen Verzögerungen und hohen Kosten zu vermeiden
- Weitere Informationen unter www.bibb.de, Klick auf Forum/Aus den Projekten/Referenzbetriebssystem (RBS)

- Innerhalb der *Stellenanzeigenanalyse* werden neue Tätigkeitsbezeichnungen als Indikator für neue Erwerbsberufe herangezogen. Ob es sich letztendlich wirklich um einen neuen Beruf handelt, wird dann anhand des Kontextes der Stellenausschreibung festgestellt.



ANJA HALL

Diplom-Soziologin, wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Früherkennung, neue Beschäftigungsfelder“ im BiBB

- Innerhalb der Nachbefragung ausgewählter Stelleninsetzenten wird das in den Stellenanzeigen geäußerte Wunschprofil dem des Stelleninhabers/der Stelleninhaberin gegenübergestellt. Die Diskrepanz zwischen beiden gibt Hinweise auf fehlende Qualifikationsprofile.
- Innerhalb des *Weiterbildungs-Innovations-Preises* werden innovative Weiterbildungsmaßnahmen analysiert unter der Annahme, dass Weiterbildungsträger ihr Angebot am Bedarf des Marktes ausrichten und neue Entwicklungen in der Arbeitswelt sehr früh aufgreifen.
- Innerhalb von *Betriebsbefragungen* werden *erstens* die Betriebe nach neu entstandenen Aufgabenfeldern befragt, *zweitens* werden Tätigkeiten ermittelt, für die nicht sofort hinreichend qualifizierte Bewerber zu finden waren, und *drittens* werden Qualifikationsdefizite der Beschäftigten und zukünftige Qualifikationsanforderungen ermittelt.

Warum werden im Rahmen des Referenzbetriebssystems (RBS) neue Aufgabenfelder in den Betrieben ermittelt? Diesem indirekten Vorgehen liegt die Annahme zugrunde, dass neue Aufgabenfelder, die im Zuge von Prozess-, Produkt- und Organisationsinnovationen entstanden sind, (zukünftig) die Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten verändern werden. Die Übersicht zeigt eine Gegenüberstellung von in der Arbeitswelt zu beobachtenden Innovationen und den erwarteten Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten.¹

Innovationen in der Arbeitswelt

Hierarchieebenen werden abgebaut und Zuständigkeiten dezentralisiert.

Arbeitsrollen werden polyvalenter und Tätigkeiten neu zugeschnitten mit der Folge einer abnehmenden Rollendifferenzierung auf der Ebene der Berufe.

Betriebliche Prozesse werden dem Konzept des Total Quality Managements unterzogen, das zuerst in der industriellen Produktion eingesetzt wurde und heute bis in den Gesundheitsbereich vorgedrungen ist.

In der Dienstleistungsgesellschaft wird die Orientierung am Kunden zunehmend wichtiger.

Der Strukturwandel hin zur Wissensgesellschaft geht mit wachsenden Anforderungen an das Wissen einher. Die Halbwertszeit des Wissens sinkt, d. h. die Zeitspanne bis zu dem Punkt, an dem das Wissen zur Hälfte veraltet ist, wird immer kürzer.

Neue Qualifikationsanforderungen

Die Verantwortung, der Handlungsspielraum und die Entscheidungskompetenz des einzelnen Mitarbeiters steigen mit der Konsequenz, sich selbst motivieren, organisieren und kontrollieren zu müssen.

Die zunehmende Vernetzung von Tätigkeitsfeldern macht abteilungsübergreifende Zusammenarbeit notwendig mit der Konsequenz, dass sozial-kommunikative Kompetenzen und Kooperationsfähigkeit immer wichtiger werden.

Die Beschäftigten sind gefordert, aktives Problemlöseverhalten und unternehmerische Mitverantwortung zu zeigen.

Die Beschäftigten sind gefordert, ein ausgeprägtes Dienstleistungs- und Servicebewusstsein zu zeigen.

Arbeitskräfte müssen zukünftig in der Lage sein, ihre Tätigkeiten immer wieder neu auszurichten und sich auch in fachfremde Bereiche einzuarbeiten. Neue Aufgaben, die vom normalen Arbeitsablauf abweichen, erfordern Problemlösungskompetenz und die ständige Bereitschaft, sich selbstständig weiterzubilden.

Neu entstandene Aufgabenfelder

Die Referenzbetriebe haben im Sommer 2000 für elf vorgegebene Bereiche angegeben, ob sich dort in den letzten drei Jahren *neue Aufgabenfelder* entwickelt haben. 75% der Betriebe benannten mindestens ein neues Aufgabenfeld. Die Rangreihe der bedeutendsten Entwicklungen wird von den neuen Informationstechnologien angeführt (vgl. Abbildung 1): 56% der Betriebe verzeichnen hier neue Aufgabenfelder. An zweiter Stelle steht der Bereich neue Produkte/Dienstleistungen (52%). An dritter, vierter und fünfter Stelle folgen mit Anteilswerten von 45% bzw. 40% moderne Technologien/neue Werkstoffe, Marketing/Verkaufsstrategien und Qualitätssicherung.²

Die Betriebe äußerten sich bereits vor fünf Jahren zu diesem Thema.³ 1995 sahen sich 50% der Betriebe in mindestens einem der damals neun vorgegebenen Bereiche vor neuen Aufgabenfeldern. Besonders die Informationstechnologien und moderne Technologien/neue Werkstoffe haben von 1997 bis heute die Aufgabenfelder der Betriebe stärker verändert als in dem Zeitraum von 1992 bis 1995 (vgl. Abbildung 1).

Richtet man den Blick auf die *Betriebsgröße*, zeigen sich Unterschiede zwischen Kleinbetrieben (bis 49 Beschäftigte), Mittelbetrieben (50 bis unter 500 Beschäftigten) und Großbetrieben (ab 500 Beschäftigten). Der Anteil neuer Aufgabenfelder nimmt über alle Entwicklungen hinweg signifikant mit der Betriebsgröße zu. Im Bereich Informationstechnologien wächst der Anteil der Betriebe mit veränderten Aufgabenfeldern z. B. von 22% über 39% bis auf 54% mit der Betriebsgröße.

Unterschiedliche Entwicklungen zeigen sich auch auf *unterschiedlichen Anforderungsebenen*: Auf der Ebene der Fachkräfte entstanden in den Bereichen „moderne Technologien/neue Werkstoffe“ (36%), „neue Produkte/Dienstleistungen“ (38%) und „Informationstechniken/Datenverarbeitung/neue Medien“ (41%) häufiger neue Aufgabenfelder als auf der Ebene der Führungskräfte (15% resp. 23% resp. 29%).

Wie haben die Betriebe ihren Qualifikationsbedarf für die neuen Aufgabenfelder bisher abgedeckt: durch Verstärkung der Ausbildung, der Weiterbildung oder durch Neueinstellungen? Für alle neu hinzugekommenen Aufgabenfelder erfolgt die Umsetzung des Qualifikationsbedarfs im Wesentlichen durch Weiterbildung, in zweiter Linie durch Neueinstellungen, in geringem Anteil auch über die eigene Ausbildung junger Nachwuchskräfte. (vgl. Abbildung 2)⁴ Neue Aufgabenfelder entstehen oftmals mit der Neuschneidung von Tätigkeiten im Zuge der Umgestaltung der Unternehmensorganisation und/oder mit neu geschaffenen Stellen. Dabei entstehen häufig Tätigkeiten, die aufgrund unzureichender Qualifikationen der Bewerber/-innen nicht auf Anhieb zu besetzen waren.

Probleme bei Stellenbesetzungen – unzureichende Qualifikationen der Bewerber/-innen

Die Mehrheit der Betriebe (71 %) hatte in den letzten 12 Monaten, zumindest eine offene Stelle zu besetzen. 50 % dieser Betriebe hatten bis zu sechs Stellen ausgeschrieben. Besetzen konnten die Betriebe im Schnitt 84 % ihrer offenen Stellen, wobei jeder zweite Betrieb alle offenen Stellen ausnahmslos besetzen konnte.

Dass die Stellen auf Grund unzureichender Qualifikationen der Bewerber schwierig zu besetzen waren, hat fast jeder Betrieb (97 %) bei zumindest einer Stellenbesetzung erfahren. Das heißt, lediglich 3 % der Betriebe konnten alle offenen Stellen ohne Probleme besetzen. 38 % der Betriebe hatten bei jeder zweiten zu besetzenden Stelle Probleme, auf Anrieb hinreichend qualifizierte Personen einzustellen. Dass alle Stellenbesetzungen problematisch waren, gaben 25 % der Betriebe an.

Die Chance, auf Anrieb hinreichend qualifizierte Bewerber zu finden, steigt mit der Betriebsgröße: Kleinbetriebe hatten bei 74 % der Besetzungen Probleme, Mittelbetriebe bei 49 % und Großbetriebe bei 30 % – im Durchschnitt liegt der Wert bei 51 %.

Die Betriebe hatten die Möglichkeit, bis zu vier Tätigkeiten explizit zu benennen, für welche sie nicht auf Anrieb hinreichend qualifizierte Bewerber/-innen finden konnten. Insgesamt liegen 808 Nennungen vor, wobei jeder dritte Betrieb mehr als eine Tätigkeit benannt hat. Weil diese Angaben z. T. sehr unspezifisch sind (z. B. IT-Berufe), ist eine Zuordnung in die Berufsklassen der Bundesanstalt für Arbeit nicht möglich. Die hier vorgenommene Klassifizierung bündelt typische Tätigkeiten und zwar unabhängig vom Ausbildungsniveau, das typischerweise mit diesen Tätigkeiten verbunden ist (vgl. Abbildung 3).

Etwa ein Viertel der angegebenen Tätigkeiten sind den Fertigungsberufen zuzuordnen, 18 % den technischen Berufen und 14 % den IT-Berufen. Fertigungsberufe werden von Kleinbetrieben häufiger benannt (36 %) als von Großbetrieben (15%). Diese hatten mehr Probleme bei der Besetzung von technischen Berufen (28 %) und IT-Berufen (23 %), wohingegen Kleinbetriebe bei lediglich 9 % der technischen Berufe und 9 % der IT-Berufe Probleme hatten.

Die *Gründe*, warum es zu Problemen bei der Stellenbesetzung kam, sind qualitativer und quantitativer Art.

- Bei etwa der Hälfte der Stellenbesetzungen gab es Probleme wegen unzureichender fachlicher Qualifikationen, bei 11 % aufgrund mangelnder überfachlicher Qualifikationen. Dass sowohl fachliche als auch überfachliche Qualifikationen nicht hinreichend vorhanden waren, trifft für 13 % der genannten Tätigkeiten zu. Für jede vierte Tätigkeit liegen andere Gründe vor, die nicht wei-

Abbildung 1 **Betriebe mit neuen Aufgabenfeldern in den letzten drei Jahren**
Angaben in Prozent der Betriebe (Befragungszeitpunkt 2000 und 1995)

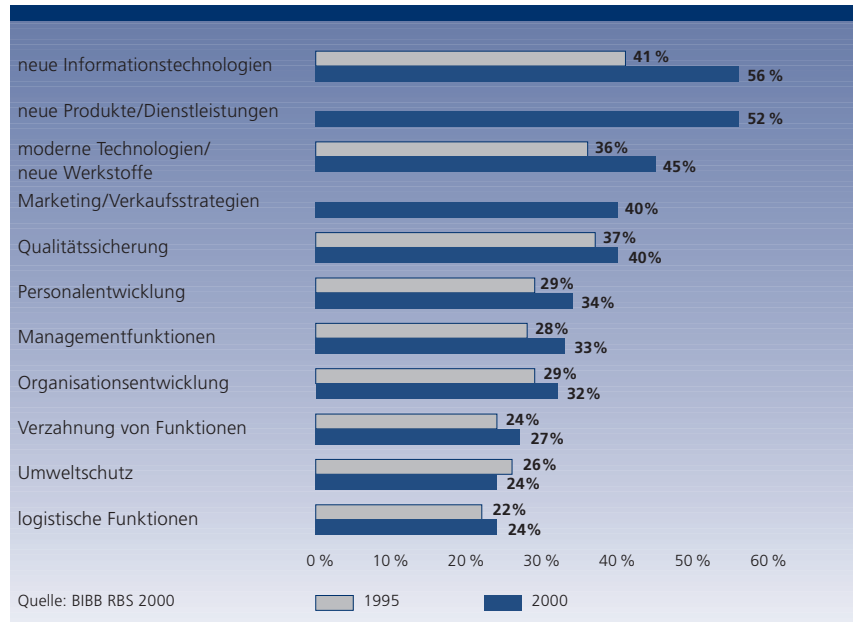
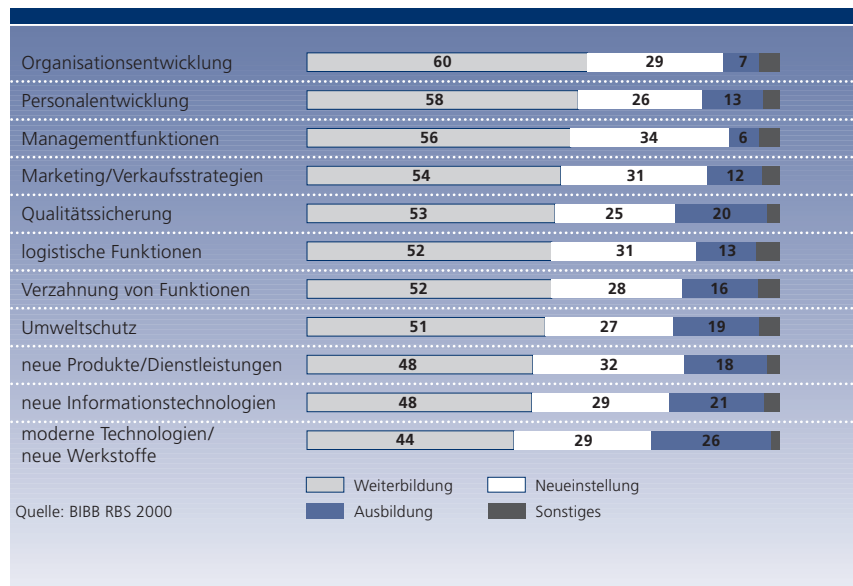


Abbildung 2 **Deckung des Qualifikationsbedarfs für die neuen Aufgabenfelder**
Angaben in Prozent der Nennungen (Mehrfachnennung)



ter spezifiziert wurden. Fachliche Qualifikationsmängel der Bewerber werden vor allem für Tätigkeiten im Bereich der Fertigung (63 %) reklamiert. Überfachliche Qualifikationsmängel wurden vor allem bei Bewerbern um Berufe in der Organisation und im Management (21 %) und bei Bewerbern um Berufe für Warenkaufleute (15 %) gesehen.

- Für die Hälfte der Tätigkeiten, die nicht sofort zu besetzen waren, haben sich maximal fünf Bewerber/-innen auf eine freie Stelle beworben. Eine mögliche Ursache für diese geringe Bewerberzahl ist, dass Arbeitskräfte mit

der benötigten Ausbildung am Markt aktuell nicht verfügbar sind. Sie kann aber auch ein Indiz dafür sein, dass es zu wenig für diese Tätigkeiten hinreichend qualifizierte Arbeitskräfte gibt. Differenziert nach Berufsgruppen zeigen sich Engpässe vor allem in der Fertigung: für 74 % der Tätigkeiten gab es maximal fünf Bewerber pro Stelle. Hingegen bewarben sich im Bereich Organisations- und Management und für Warenkaufleute auf die Mehrzahl der Tätigkeiten (65 % bzw. 68 %) mindestens fünf Bewerber pro Stelle.

Eine Ursache dafür, dass berufliche Qualifikationen der Arbeitnehmer nicht mehr den Anforderungen des Arbeitsmarktes entsprechen, ist die hohe Innovationsdynamik in der Arbeitswelt, die fortwährend neue Qualifikationsanforderungen nach sich zieht.

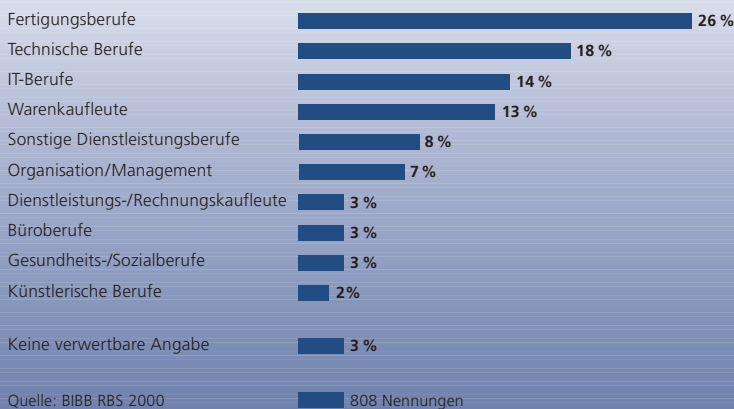


Abbildung 3 **Tätigkeitsberufe, für die nicht sofort hinreichend qualifizierte Bewerber/-innen zu finden waren**

Anmerkung: In der ungewichteten Stichprobe sind Betriebe des Handwerks und der Industrie überrepräsentiert. Die hier dargestellte Verteilung ist daher nicht repräsentativ.

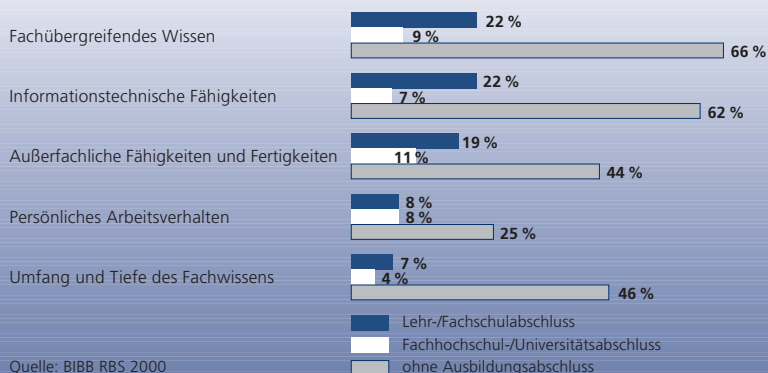


Abbildung 4 **Große Defizite der Mitarbeiter nach dem Qualifikationsniveau**
Angaben in Prozent der Betriebe

Qualifikationsdefizite – künftige Qualifikationsanforderungen

1995 bezeichneten 43 % der Betriebe Qualifikationsdefizite ihrer Beschäftigten als sehr wichtiges Problem. 2000 wurden diese Defizite detailliert erfasst. Abbildung 4 zeigt fünf Bereiche, in denen die Betriebe große Defizite sehen.

Bei Mitarbeitern mit Lehr-/Fachschulabschluss sieht jeder fünfte Betrieb große Defizite beim fachübergreifenden Wissen, bei außerfachlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten und bei den informationstechnischen Fähigkeiten. Keine nennenswerten Defizite nehmen die Betriebe dagegen bei ihren akademisch gebildeten Mitarbeitern wahr, mit Ausnahme der außerfachlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten: Jeder zehnte Betrieb sieht hier große Defizite. Im Vergleich zu ihren ausgebildeten Kollegen haben Mitarbeiter ohne einen Ausbildungsabschluss durchweg große Defizite, insbesondere beim fachübergreifenden Wissen und den informationstechnischen Fähigkeiten.

Zukünftig rechnet die Mehrheit der Betriebe mit steigenden beruflichen Anforderungen an den Umgang mit *neuen Informationstechniken* (90 %) und an das *fachliche Wissen* (76 %). Beim praktischen Können hingegen werden von nur knapp über der Hälfte der Betriebe (57 %) steigende Anforderungen wahrgenommen.

Fachliche Qualifikationen alleine reichen zukünftig nicht mehr aus. Hinzukommen müssen *methodische Kompetenzen* wie die Planung und Steuerung von Arbeitsabläufen, deren Anforderungen 67 % der Betriebe steigen sehen, und *soziale und kommunikative Kompetenzen*, die für eine Kooperation in Arbeitsteams und im Umgang mit Kunden notwendig sind: 70 % der Betriebe erkennen steigende Anforderungen an den Umgang mit Kunden und Kollegen.⁵ Der Einschätzung der Betriebe zufolge werden die beruflichen Anforderungen immer anspruchsvoller: Fachliches Wissen, Methodenkompetenz und soziale Kompetenzen gewinnen an Bedeutung.

Ausblick

Die verwendeten drei Indikatoren werden im Folgenden auf ihren Beitrag zur Früherkennung hin geprüft, mit dem Ziel, das Instrument weiterzuentwickeln.

Indikator 1: Neue Aufgabenfelder

Hinweise auf veränderte Qualifikationsanforderungen sind indirekt, über veränderte Arbeitsprozesse und -organisationen und neue Aufgabenfelder zu ermitteln. Bei der weiteren Forschung sollen gezielt jene betrieblichen Veränderungen erfasst werden, von denen Auswirkungen auf die beruflichen Anforderungen zu erwarten sind. Auch soll der Tatsache stärker Rechnung getragen werden, dass der durch neue Aufgabenfelder entstandene Qualifikationsbe-

darf meist durch Weiterbildung der Mitarbeiter/-innen gedeckt wird, z.B. indem – für vorgegebene Berufstätigkeiten – ermittelt wird, in welchen Qualifikationen Mitarbeiter unterschiedlicher Qualifikationsebenen weitergebildet werden: Werden fachliche Kenntnisse erweitert oder vertieft oder um nichtfachliche Kenntnisse ergänzt? Unmittelbare Fragen nach inhaltlichen Veränderungen von Ausbildungsberufen können die Betriebe zwar beantworten, sie sollten jedoch dann sinnvollerweise berufsspezifisch und mit vorgegebenen Qualifikationsanforderungen gestellt werden, so das Ergebnis der Vorstudie.⁶ Denn die Antworten auf offene Fragen liegen meist auf sehr unterschiedlichen Niveaus vor und sind deshalb nur schwer zu strukturieren und damit auch zu quantifizieren.

Indikator 2: Probleme bei Stellenbesetzungen

Die zahlreichen Nennungen von Tätigkeiten, für die nicht auf Anhieb hinreichend qualifizierte Mitarbeiter/-innen zu finden waren (offen gestellte Frage), lassen es lohnenswert erscheinen, diese Frage als Indikator für neue Qualifikationsanforderungen weiter auszubauen, und zwar derart, dass weniger Qualifizierungsprobleme bei bestehenden Arbeitsplätzen als vielmehr der zukünftige Qualifizierungsbedarf ermittelt wird. Als Indikator für zukünftige Qualifikationsanforderungen kann die Frage nach Problemen bei neu zu besetzenden Stellen mit neuen Tätigkeits- und Qualifikationsprofilen dienen, die innerbetrieblich nicht bzw. nur durch Neubesetzung abzudecken sind. Dabei sollten Probleme quantitativer Art (zu wenig verfügbare Arbeitskräfte mit der benötigten Qualifikation) von Problemen qualitativer Art (zu wenig hinreichend qualifizierte Arbeitskräfte) unterschieden werden. Bei der Erfassung der Gründe, warum Bewerber nicht hinreichend qualifiziert sind, sollte nach formalem Ausbildungsabschluss, fachlichen, überfachlichen und nichtfachlichen Qualifikationen unterschieden werden.

Indikator 3: Zukünftige Qualifikationsanforderungen

Bei der weiteren Forschung soll erfasst werden, ob aus Sicht der Betriebe neue berufliche Qualifikationsanforderungen entstanden sind, und wenn ja, um welche es sich handelt. Was unter neuen Qualifikationsanforderungen zu verstehen ist, sollte dabei nicht mittels einer offenen Frage erfasst werden. Subjektive Bewertungen, welche Qualifikationserfordernisse neu und zukunftsweisend sind, geben zwar wichtige Hinweise.⁷ Doch in einer schriftlichen Befragung im Rahmen des RBS sind sinnvollerweise halb offene Fragen (geschlossene Antwortkategorien plus einer offenen Antwortmöglichkeit) zu verwenden. Hinweise auf (neue) Aspekte jenseits des vorgegebenen Kategoriensystems werden so nicht von vornherein ausgeblendet. Die Angaben auf die offene Frage, welche neuen Qualifikationen bislang noch nicht zufriedenstellend durch die bestehenden Aus- und Fortbildungsberufe vermittelt werden, zeigt z.B., dass häufig nicht so sehr neue Anforderungen genannt werden, sondern vielmehr darauf hingewiesen wird, dass bestehenden Anforderungen stärker Rechnung zu tragen ist.⁸ Als neu könnten z.B. folgende Qualifikationsprofile vorgegeben werden:

- die Neukombination von Qualifikationen, die in unterschiedlichen traditionellen Berufen gefordert werden – z.B. aufgrund des Neuzuschnitts von Tätigkeiten
- die Verselbstständigung von Teilqualifikationen eines Berufes
- die Neugewichtung von Qualifikationen eines Berufes
- die Erweiterung um neue Qualifikationselemente – auch im Austausch mit veralteten Qualifikationselementen.

Im April 2001 hat eine weitere Befragung der Betriebe des RBS zum Thema Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen stattgefunden. Die Ergebnisse werden im Sommer 2001 vorliegen. ■

Anmerkungen

1 Vgl. OECD (1997): *Technology, Productivity and Job Creation*, Vol. 2 Analytical Report, zit. n. Geser, H.: *Wandel der Arbeitswelt. Ergebnisse eines neuen schweizerischen Forschungsprojektes*, 1999, online-Publikation (www.socio.ch/arbeit/t_hgeser2.htm)

2 Die Betriebe wurden weiterhin um eine Einschätzung der Entwicklung neuer Aufgabenfelder in den kommenden drei Jahren gebeten. Die Angaben entsprechen im großen Ganzen der Entwicklung der letzten Jahre; sie werden daher nicht gesondert dargestellt.

3 1995 wurden die Betriebe zu den Themen „Beschäftigungs-

erwartung, Personalentwicklung, neue Aufgabenfelder und Qualifikationsbedarf“ befragt. Ergebnisse hierzu unter: www.bibb.de/forum/fram_fo1.htm.

4 Die Angaben basieren auf der Gesamtzahl der Nennungen. Jeder Betrieb konnte sich auf die Frage nach der Deckung des Qualifikationsbedarfs zu vier Bereichen äußern: Ausbildung, Weiterbildung, Neueinstellung und Sonstiges.

5 Mit der Betriebsgröße sinkt der Anteil der Betriebe, die berufliche Anforderungen an praktische Können und fachliches Wissen steigen sehen, in signifikantem Maße, während der Anteil der Betriebe, die stei-

gende Anforderungen an Kompetenzen bei der Planung und Steuerung von Arbeitsabläufen wahrnehmen, mit der Betriebsgröße signifikant zunimmt.

6 Alex, L.; Höcke, G.: *Modernisierung der Ausbildung – Ergebnisse aus dem Referenz-Betriebs-System*, BIBB, *Qualifikationsreport 1*, Bonn 1999, S. 126

7 Die Bewerber um den Weiterbildungs-Innovations-Preis sollten die Entscheidung, welche Qualifikationserfordernisse neu sind, z.B. selbst treffen. Dieses Vorgehen hat zum Ziel, die Breite des potenziellen Angebotes nicht zu früh ein- und damit ggf. relevante Angebote

auszugrenzen. Die eingereichten Maßnahmen wurden anschließend anhand eines „objektiven“ Kriteriums qualitativ ausgewertet. Vgl. Brüggemann, W.; Hall, A.; Schade, H.-J.: *Qualifikationsprofile innovativer Weiterbildung. Methoden und Ergebnisse des Weiterbildungs-Innovations-Preises (WIP)*, BIBB, *Früherkennung von Qualifikationsentwicklung* Heft 2, Bielefeld 2000.

8 Vgl. v. Bardeleben, R.; Höcke, G.; Troltsch, K.: *Unternehmensbefragungen als Instrument zur Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen*, BIBB, *Qualifikationsreport 1*, Bielefeld 1999, S. 100.