

Arbeitsgruppe A

Ermittlung von Tätigkeits- und Anforderungsprofilen

Mainz, 5. Juli 2006

Lutz Galliläer (f-bb)

Ziel der Arbeitsgruppe A

- Entwurf eines idealtypischen Vorgehens zur Vorbereitung und Planung eines Weiterbildungs- bzw. Personalentwicklungskonzeptes in Unternehmen (u. a. Erstellung von Tätigkeits- und Anforderungsprofilen; Ermittlung des Qualifikationsbedarfs)
- Vorstellung von typischen betrieblichen Bedarfslagen
- Arbeit an konkreten, anonymisierten Fällen

Ablauf der Arbeitsgruppe A

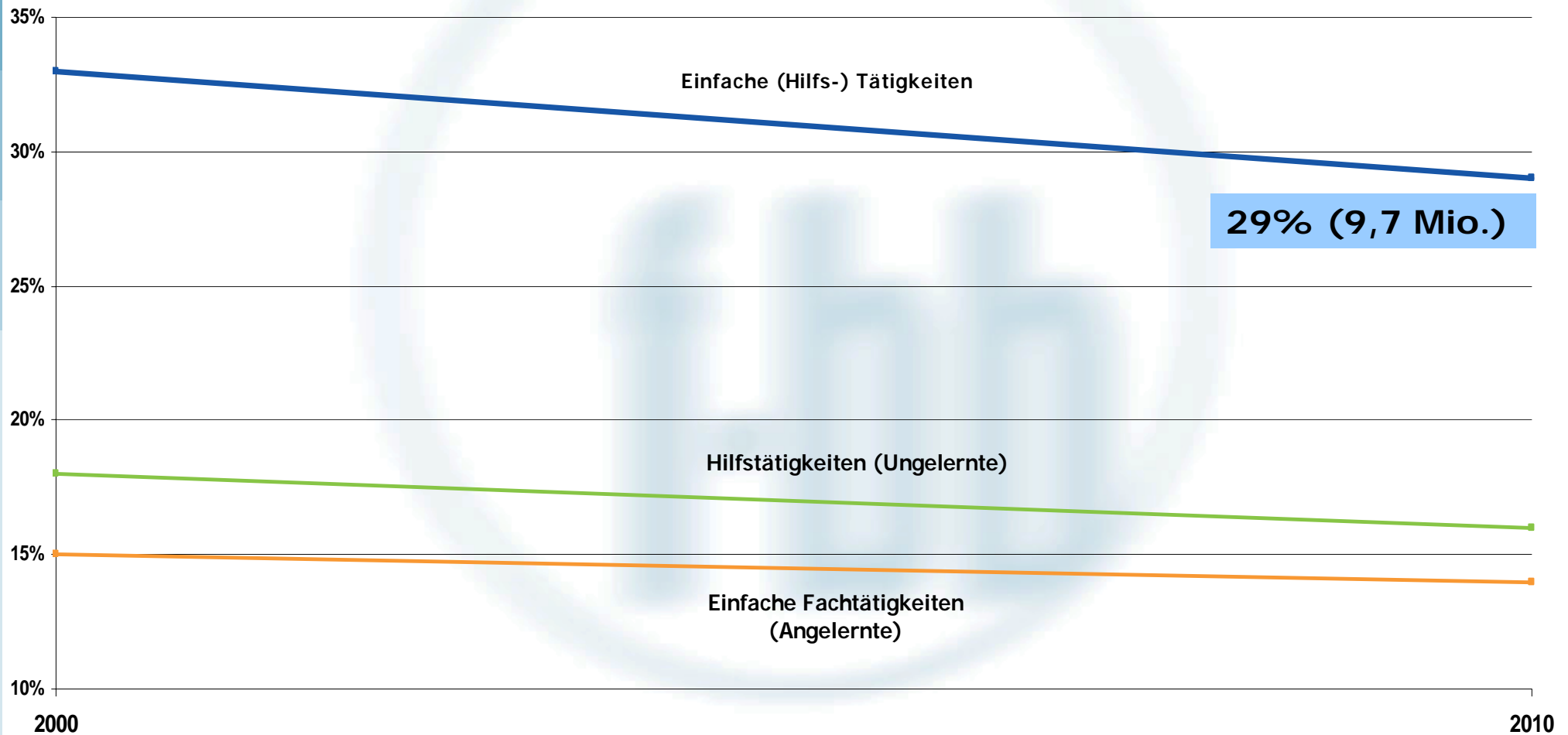
1. Kurze Einführung (einfache Arbeit im Wandel)
2. Einsichten in die betriebliche Praxis (Bedarflagen der Unternehmen)
3. Gemeinsame Arbeit an konkreten Beispielen aus der betrieblichen Praxis
4. Erstellung und Diskussion eines Ablaufschemas

Hintergrund unseres Vorhabens

- ➔ Identifizierung von Veränderungen bei Qualifikationsanforderungen in bestimmten Branchen
- ➔ Untersuchungsfeld ist das Segment unterhalb der Facharbeiterebene („einfache Tätigkeiten“)
- ➔ Transfer-Ziel: gemeinsam mit den Betrieben ein geeignetes Vorgehen zu erarbeiten (Arbeitshilfen für die Personalarbeit zur Erstellung von Anforderungsprofilen)

Umfang einfacher Tätigkeiten

Anteil der Erwerbstätigen in Hilfstätigkeiten und einfachen Fachtätigkeiten in %
aller Erwerbstätigen (2000 und 2010)



Dienstleistung in komplexen Strukturen – Trends der Qualifikationsentwicklung im Bereich der einfachen Arbeit: Qualifikationsbündel für spezifische Arbeitsbereiche in Industrie, technischer Dienstleistung und Handel

Operative Prozesse

- flexibler Einsatz an verschiedenen Arbeitsplätzen
- sichere Beherrschung einer Vielzahl von manuellen Tätigkeiten

Informationsprozesse

- Grundlagen EDV- Geräte und Programme
- Kundenorientierung
- Kommunikation in Gruppen
- Kommunikation in automatisierten Systemen
- Prozesswissen

Technische Prozesssicherung

- Fehlerdiagnose
- Wartung und Pflege von Maschinen und technischen Hilfsmitteln
- Reparaturen

Geschäftsprozess

- Kostenmanagement
- Verbesserungsmanagement
- Optimierung von Kapazitäten

Qualitätsprozesse

- ISO-Normen
- Produktwissen
- Fehlermanagement

Umweltmanagement/Arbeitssicherheitssysteme

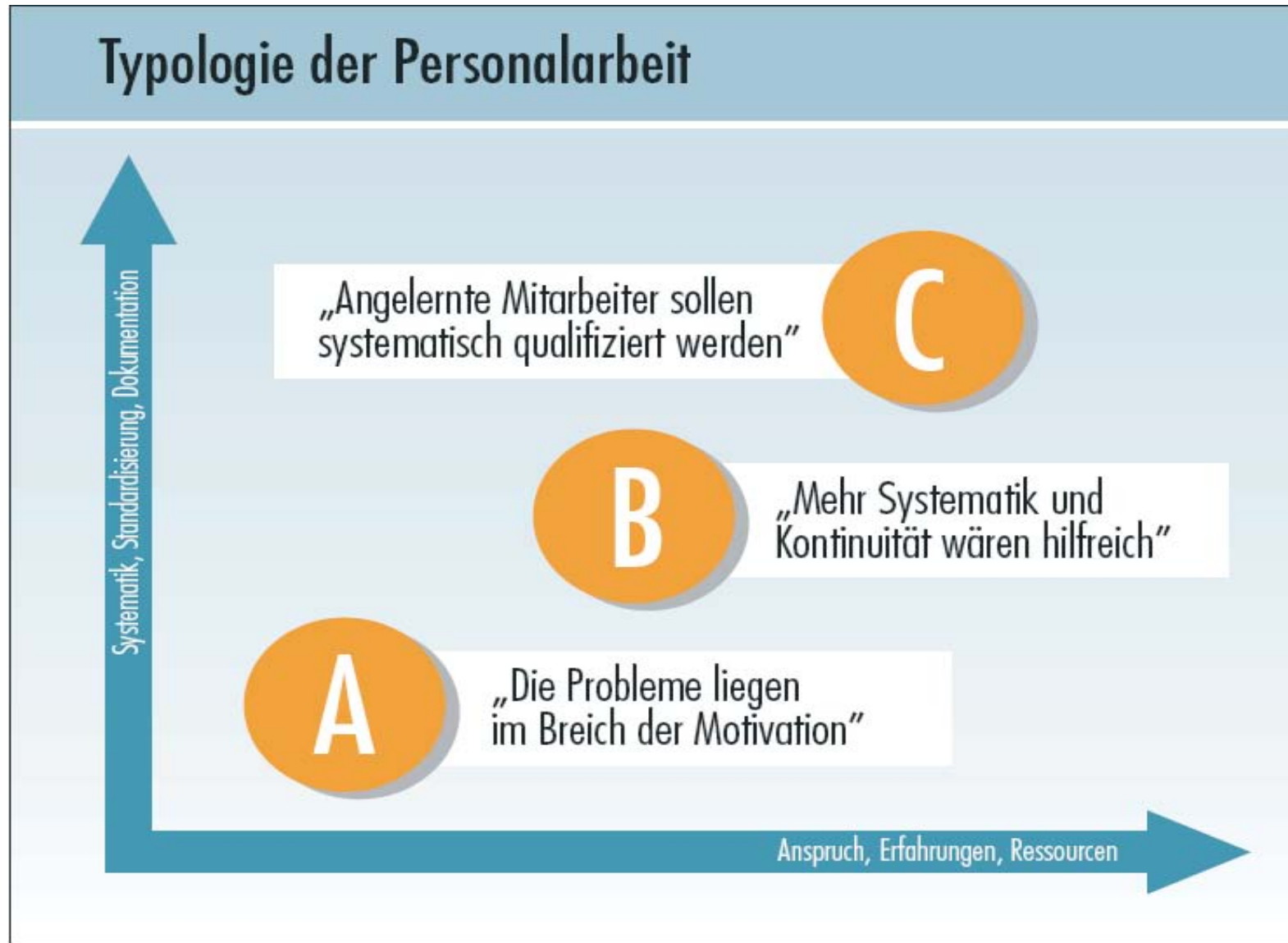
- Entsorgung
- rationelle Energieverwendung
- Gefahrenschutz

Lage und Bedingungen in den Unternehmen

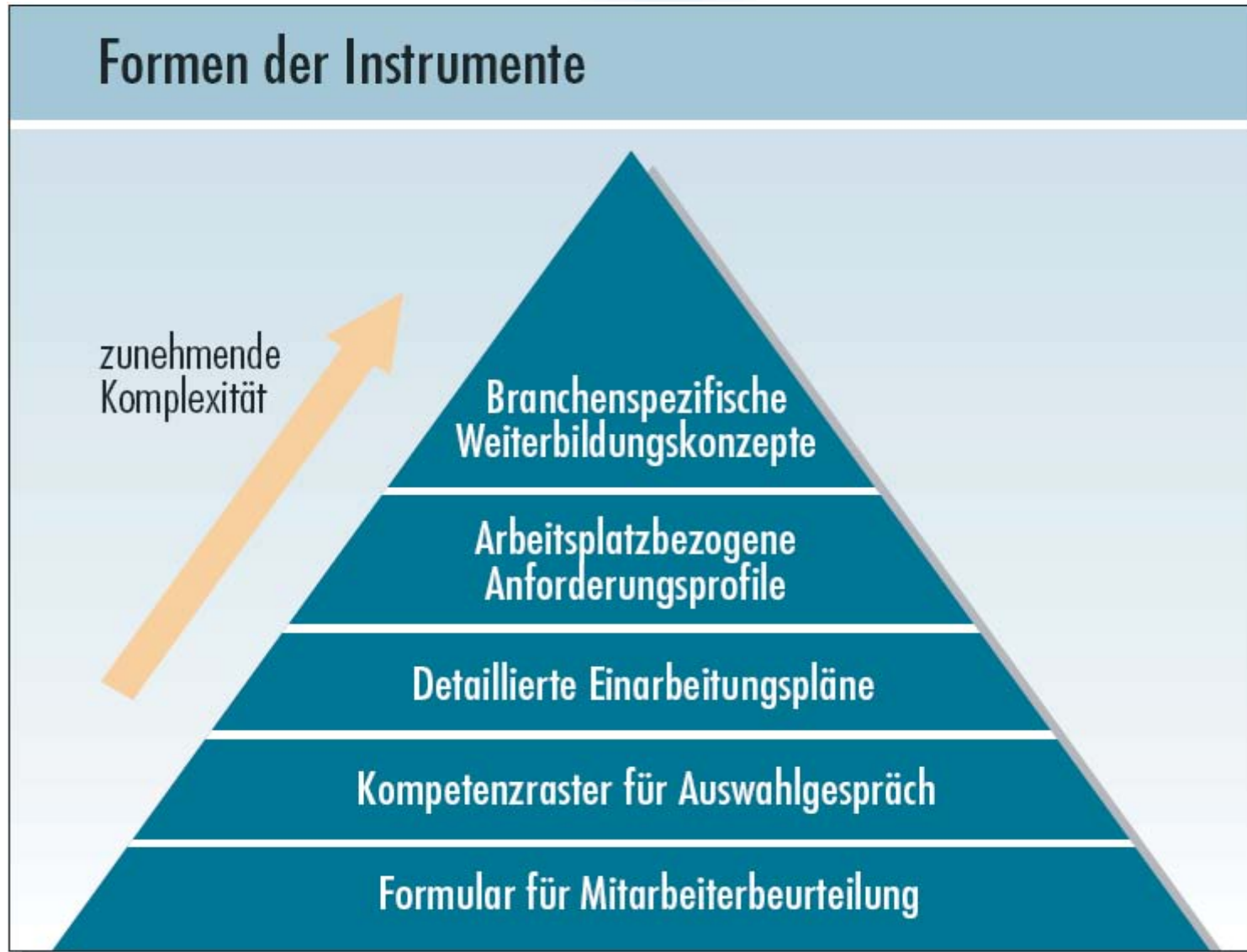
Rahmenbedingungen für Betriebe

- Steigende Anforderungen an Unternehmen und deren Mitarbeiter (Einsatz neuer Technologien, Maschinen, Anlagen; Kundenorientierung; Variantenvielfalt; verbesserte Qualität; kurzfristige und termintreue Lieferfähigkeit; kürzere Produktlebenszyklen; Reduzierung der Kosten; Internationalisierung; Qualifikationsshift - Anreicherung einfacher Arbeit)
- Die organisatorischen Veränderungen sind auf die Humanressourcen ausgerichtet (Lean Management, Business Reengineering, Kontinuierlicher Verbesserungsprozess KVP, Just-in-Time, Gruppenarbeit, Abflachung der Hierarchien)

Typen der Personalarbeit



Instrumenteneinsatz in Betrieben



Situation in den Betrieben

- Fehlende Erfassung und Dokumentation von Anforderungen (unklare Bedarfslage)
- Defizit bei der Artikulation des Qualifizierungsbedarfs
- Angelernte sind zumeist nicht in PE integriert
- Anlern- und Qualifizierungspläne sind allgemein gehalten
- Tätigkeitsbeschreibungen werden lediglich im Rahmen von QM angefertigt
- Gründe: fehlendes Know-How; fehlende Zeit; fehlende Mittel

Unterstützungsbedarf der Betriebe



Bedarfslage der Unternehmen

Wie müssten Leistungen/Angebote konkret
aussehen?

Drei Beispiele aus der betrieblichen Praxis

Wichtige Aspekte bei der Kooperation mit Unternehmen:

- **Ansprechpartner im Betrieb**
- **Mögliche Kooperationspartner**
- **Einflussfaktoren auf die Qualifikationsentwicklung**
- **Vorhandene Ressourcen im Betrieb (PE-Instrumente, Weiterbildungsmaßnahmen, Verantwortlichkeiten, Ansätze)**
- **Ziele des Betriebes (Strategien)**
- **Art der Unterstützungsleistung: intern/extern; Aufwand; Arbeitsmittel (Tools)**

Themenfeld 1: Veränderungen in der Arbeit als Auslöser von Qualifizierungsbedarf

Bitte informieren Sie uns, wodurch sich aktuell in Ihrem Betrieb die Anforderungen an die Beschäftigten ändern. *Welche Veränderungen in den betrieblichen Abläufen durch Innovationen und geänderte Rahmenbedingungen* haben die Arbeit und damit die Qualifikationsanforderungen verändert?

Ihre Stichwörter:

Themenfeld 2: Änderungen der Qualifikationsanforderungen

Wir möchten von Ihnen erfahren, welche Auswirkungen die eben genannten Veränderungen auf die Anforderungen an die Mitarbeiter haben. Bitte teilen Sie uns mit, wie die *Änderungen der Qualifikationsanforderungen* konkret aussehen.

Ihre Stichwörter:

Themenfeld 3: Folgen für den Personalbedarf

Bitte nennen Sie uns die Auswirkungen dieser Veränderungen auf die *Größe und Zusammensetzung der Belegschaft*. Dabei interessiert vor allem, ob und wie sich dies auf die *Arbeitsmarktnachfrage* auswirkt.

Ihre Stichwörter:

Themenfeld 4: Folgen für die Fort- und Weiterbildung

Bitte teilen Sie uns mit, welche *konkreten Qualifizierungsbedarfe* aus den genannten neuen Anforderungen folgen.

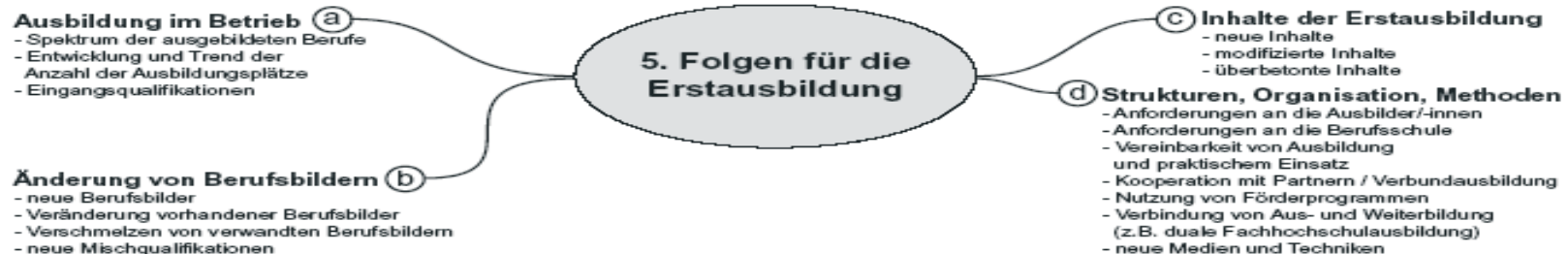
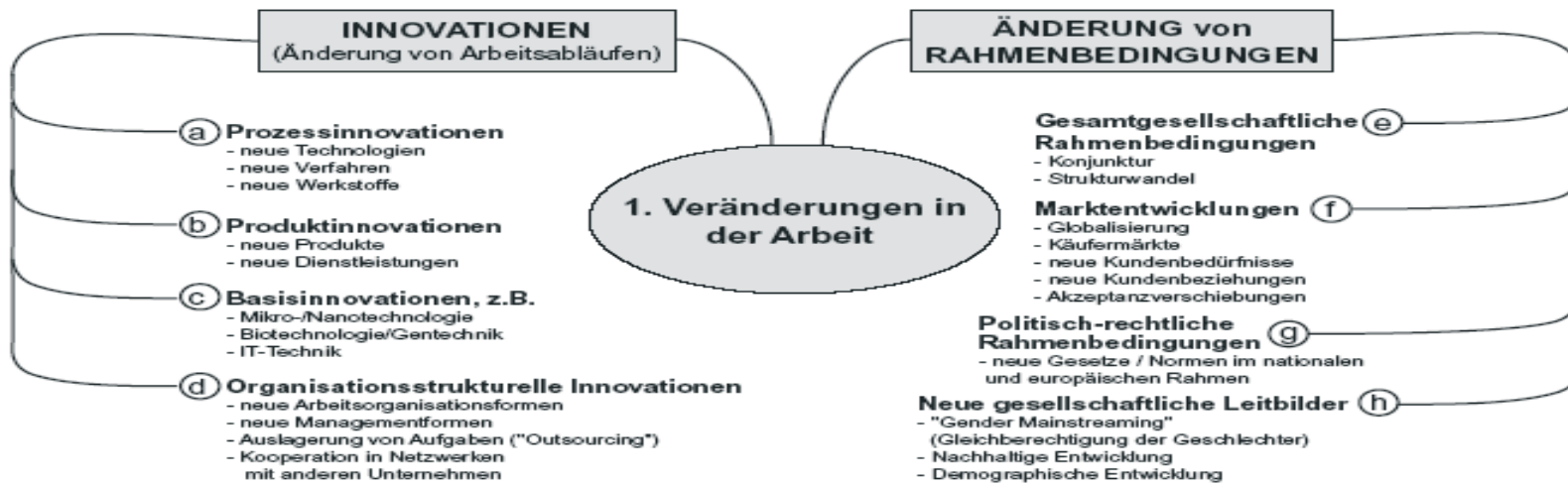
Wir möchten auch erfahren, wie die *Umsetzung* dieser Bedarfe aussieht. Auch eventuelle *neue Anforderungen an die Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen* sind von Interesse.

Ihre Stichwörter:

Themenfeld 5: Folgen für die Erstausbildung

Abschließend interessiert uns, wie sich die genannten Veränderungen auf die *Ausbildung* in Ihrem Betrieb ausgewirkt haben. Hier sind mögliche *neue Anforderungen an die Inhalte, Organisation und Gestaltung der Erstausbildung* von Bedeutung. Auch *förderliche bzw. hemmende Bedingungen der Ausbildungsbereitschaft* sind für uns von Interesse.

Ihre Stichwörter:



3. Einsatzfelder / Typische Arbeitsplätze in der KAW

3.1. Was für **typische Arbeitsplätze** gibt es in Ihrem Betrieb im gewerblichen Bereich?
Überblick:

3.2. Wenn Sie jetzt mal an **Fachkräfte** in Ihren Unternehmen denken: Was sind da eigentlich die typischen Arbeitsplätze? Welche der von Ihnen aufgezählten Arbeitsplätze sind von Fachkräften besetzt?

3.3. Und wie ist das mit den **An- und Ungelernten**? Welche Arbeiten übernehmen die typischerweise?

3.4. Hat sich da im **Verhältnis** zwischen Facharbeitern und An- und Ungelernten in den letzten Jahren etwas verändert? Bzw. innerhalb dieser beiden Gruppen, gibt es da Tendenzen?

3.5. Übernehmen Facharbeiter/An- und Ungelernte heute Aufgaben, die vorher auf höheren Ebenen angesiedelt waren? Wurden bestimmte Tätigkeiten verlagert? Wenn ja, welche?

6. Veränderungen bei den Anforderungen / Aufgabenspektrum

6.1. Was hat sich bei Ihnen im **Aufgabenspektrum** in den letzten Jahren verändert? Sind Aufgaben neu hinzugekommen oder weggefallen?

6.2. Wir wollen es noch mal genauer wissen: Gab es in den letzten Jahren Veränderungen bei Ihnen, die durch **neue Produkte, Geschäftsfelder oder neue Kunden** hervorgerufen wurden? Und welchen Einfluss hatten diese Veränderungen auf die Arbeitsanforderungen?

6.3. Haben die Einführungen neuer **Technik, Anlagen, Maschinen oder Computer** bestimmte Veränderungen ausgelöst? Und haben bzw. hatten diese Einfluss auf die Arbeitsanforderungen?

6.4. Und wie ist die **Arbeit bei Ihnen organisiert**? Gab es da in den letzten Jahren Veränderungen, also wie die Arbeit organisiert bzw. gestaltet ist? Und hatte das Einfluss auf die Arbeitsanforderungen?

6.5. Haben bestimmte **Qualitätsmanagement-Vorgaben** bestimmte Veränderungen ausgelöst, die Einfluss auf die Arbeitsanforderungen haben?

6.6. Und wie sieht es bei den **Verordnungen und gesetzlichen Veränderungen** aus: welchen Einfluss haben bzw. hatten die Elektroschrottverordnung, die Altautoverordnung, die Technische Anleitung Siedlungsabfall bzw. die Ablagerungsverordnung, Gewerbeabfallverordnung, oder andere Verordnungen, Bestimmungen etc.?

6.7. Wenn Sie jetzt mal an die kommenden Jahre denken: gibt es da **erwartbare Veränderungen**?

6.8. Welche Veränderungen werden auf die Branche zukommen? Und was bedeutet das für die Arbeitsplätze?