

Dr. Rainer Vock (ConLogos Dr. Vock & Partner, Erfurt)

Betriebliche Strategien zur Deckung des Bedarf an IT-Fachkräften und Anknüpfungsmöglichkeiten für das IT-Weiterbildungssystem

*Zusammenfassung eines Vortrags,
gehalten auf den "14. Hochschultagen Berufliche Bildung", Bremen 16. März 2006*

Inhalt

1. Übersicht
2. Methodik
3. Ausgewählte Ergebnisse
 - 3.1 Tätigkeitsstrukturen der IT-Fachkräfte
 - 3.2 IT-Qualifizierung als Reaktion auf betriebliche Herausforderungen
 - 3.3 Entwicklung des Beschäftigungsstands bei IT-Fachkräften
 - 3.4 Instrumente zur Entwicklung des IT-Fachpersonals
 - 3.5 Aspekte der Weiterbildung von IT-Fachkräften
 - 3.6 Das IT-Weiterbildungssystem aus Sicht der Betriebe
4. Fazit

1. Übersicht

Das IT-Weiterbildungssystem (ITWS) setzt stark darauf, dass die Betriebe dieses Instrument in ihre Strategien zur Personalentwicklung (PE) für ihre IT-Fachkräfte übernehmen. Insbesondere trifft dies auf die Variante der arbeitsprozessorientierten Qualifizierung (APO) zu, die die Weiterbildung der IT-Fachkräfte stark in die betrieblichen Arbeitsabläufe hineinverlagert.

Woran richten Betriebe, die elaborierte Informations- und Kommunikationstechnologien (also nicht nur Standardanwendungen) und mit eigenem IT-Fachpersonal entwickeln oder einsetzen, ihre PE-Strategien für diese Gruppe von Beschäftigten aus? Bestehen Anschlussmöglichkeiten für das ITWS oder einzelne Komponenten in den Betrieben? Welche? Und wenn solche Anschlussmöglichkeiten nicht bestehen, woran liegt es?

Diesen Fragen ging eine Untersuchung nach, die das Forschungs- und Beratungsinstitut ConLogos Dr. Vock (Erfurt) 2004/2005 im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) durchgeführt hat. Dieser Beitrag stellt ausgewählte Ergebnisse der Analysen vor, die Publikation des gesamten Forschungsberichts durch das BIBB ist in Vorbereitung.

2. Methodik

Die Untersuchung beruht in ihrem Kern auf zwei empirischen Erhebungen. Zum einen wurden Betriebe im Wege einer standardisierten Erhebung schriftlich befragt, wobei sowohl Unternehmen der IT-Wirtschaft im engeren Sinne als auch große IT-Anwender aus verschiedenen Wirtschaftszweigen (Banken, Versicherungen, Handel, Energieversorgung, Maschinenbau, öffentliche Verwaltung usw.) angesprochen wurden. Zielgruppen der Befragung waren die Geschäftsführungen (bei kleineren Betrieben) sowie die Personalabteilung und die Leitungsebene der IT-Abteilungen. Insgesamt konnten 139 Fragebögen ausgewertet werden. Das Untersuchungsdesign war nicht als repräsentative Erhebung für die Betriebe mit relevantem IT-Einsatz angelegt, insofern ist auch die erreichte Stichprobe als nicht repräsentativ anzusehen; allerdings ermöglicht eine zuverlässige Differenzierung der erreichten Betriebe nach

- der Funktion der IT für das Unternehmen (IT-Anbieter / IT-Anwender),
- der Betriebsgröße (Kleinst- und Kleinbetriebe / mittlere und größere Betriebe) und
- dem überwiegenden Element im IT-Leistungsportfolio (eher Software-dominiert / eher Service-dominiert)

tiefenschärfere Hinweise auf strukturelle Unterschiede im Hinblick auf den Umgang mit den IT-Qualifikationen aus betrieblicher Sicht. Zum anderen wurden ergänzend zur standardisierten Erhebung qualitative, leitfadengestützte Interviews mit Experten geführt, die entweder direkt aus dem betrieblichen PE-Kontext (10 Interviews) stammen oder als Vertreter von Bildungsdienstleistern, IHKn, Beratungsstellen, Zertifizierungsstellen im Umfeld des ITWS angesiedelt sind (5 Interviews).

3. Ergebnisse

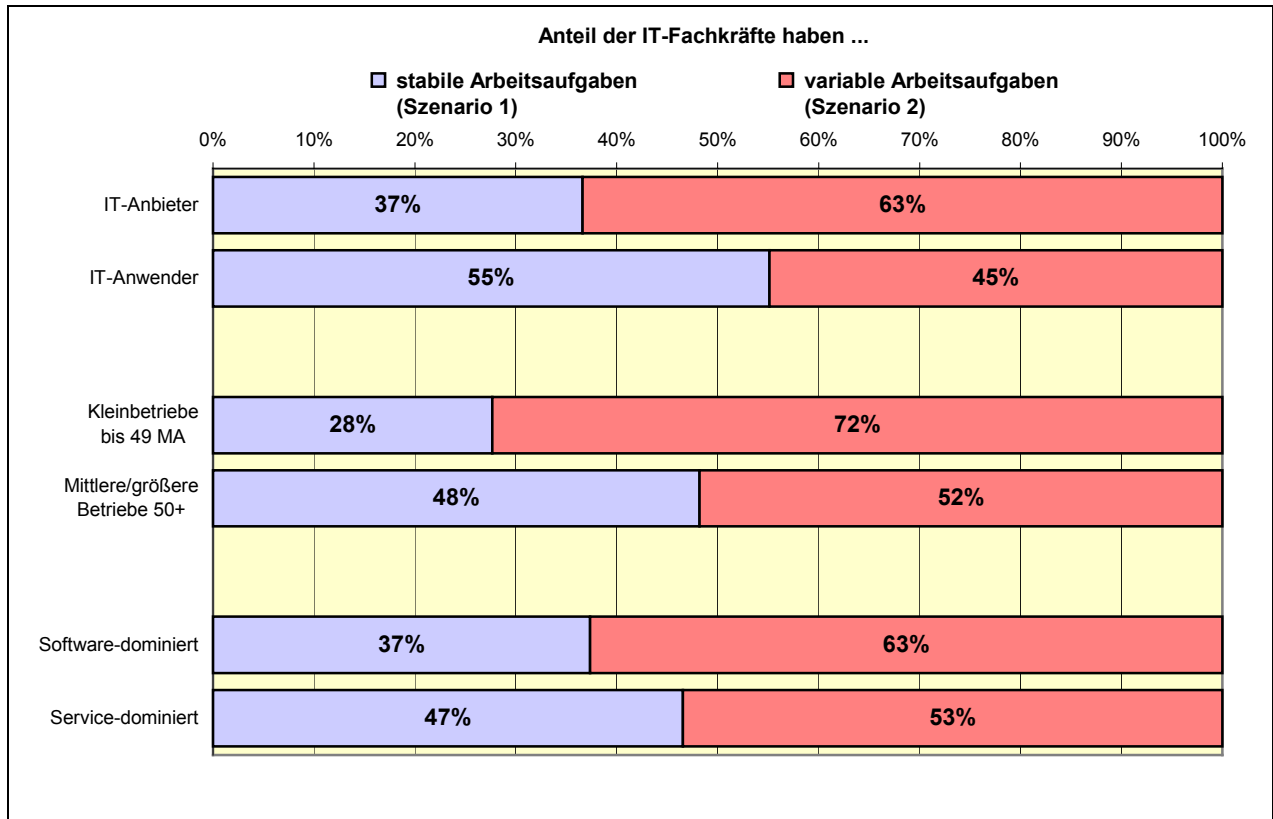
3.1 Tätigkeitsstrukturen der IT-Fachkräfte

In der Entwicklung des ITWS spielte eine wichtige Rolle, den Weiterbildungsansatz möglichst auf die Arbeitsplätze der IT-Fachkräfte und die dort anfallenden Tätigkeiten auszurichten. Insbesondere durch die Bearbeitung eines Qualifizierungsprojekts soll eine gezielte Arbeitsprozessorientierung (APO) und eine möglichst hohe Handlungsorientierung der Weiterbildung erreicht werden. Dieser Ansatz fällt dort auf fruchtbaren Boden, wo die IT-Fachkräfte in den Betrieben eher projektorientiert ("aufgabenvariabel") arbeiten, also mit komplexen und häufig wechselnden Aufgaben eher ganzheitlich umgehen müssen. Zwar ist die Qualifizierung im ITWS auch möglich, wenn die IT-Fachkräfte eher "aufgabenstabile" Tätigkeiten (möglicherweise stark arbeitsteilig bzw. spezialisiert und mitunter repetitiv) ausführen; gleichwohl sind hier eher Probleme zu erwarten, entsprechend gehaltvolle – also umfassende und vielfältige – Qualifizierungsprojekte aus dem Tätigkeitsfeld der IT-Fachkräfte zu definieren.

Die Untersuchung hat gezeigt, dass in den Betrieben ein großer Teil der IT-Belegschaften in "aufgabenvariablen" Tätigkeitszusammenhängen eingesetzt wird, also eher projektorientiert arbeitet (Abbildung 1). Betriebe, die zu den IT-Anbietern gehören (die Kernleistung beinhaltet IT-Produkte), setzen im Durchschnitt 63% ihrer IT-Fachkräfte in solchen aufgabenvariablen zusammenhängen ein, nur rund 37% des dort beschäftigten IT-Fachpersonals führt aufgabenstabile Tätigkeiten aus. Dagegen liegen die Verhältnisse in den IT-Anwenderbetrieben (in ihnen wird IT zur Unterstützung andersartiger Kernleistungen eingesetzt) beinahe umgekehrt: Hier ist die Mehrheit von 56% der IT-Fachkräfte in eher stabilen Arbeitszusammenhängen eingesetzt, während durchschnittlich nur 45% eher projektorientiert arbeiten.

Abbildung 1:

Einsatz der IT-Fachkräfte in aufgabenstabilen vs. aufgabenvariablen Arbeitsfeldern (Mittelwerte aus den Prozent-Angaben der Betriebe) nach Betriebsstruktur



Quelle: ConLogos Dr. Vock (Betriebsbefragung ITWS-Evaluation 2005)

In Kleinst- und Kleinbetrieben (bis 49 Mitarbeiter) sind sogar durchschnittlich fast drei Viertel der IT-Fachkräfte "aufgabenvariabel" eingesetzt, in mittleren und größeren Betrieben dagegen rund die Hälfte. Auch finden sich aufgabenvariable Einsatzstrukturen eher in Software-Betrieben (63%) als in Service-Betrieben, wo jedoch immerhin noch rund die Hälfte (53%) der IT-Fachkräfte in variablen Arbeitsfeldern eingesetzt wird.

Der große Anteil der IT-Fachkräfte mit aufgabenvariablen Tätigkeiten stützt die Annahmen, dass

1. in den Betrieben oftmals eine Tätigkeitsumgebung vorhanden ist, in der ein vielfältiges und anspruchsvolles (lernhaltiges) Qualifizierungsprojekt definiert werden kann, und
2. die IT-Fachkräfte mit dem Ansatz, sich anhand eines spezifischen Qualifizierungsprojekts und weitgehend selbstorganisiert weiterzubilden, zurecht kommen werden.

Im Hinblick auf diesen Teilbefund bieten sich für das ITWS, insbesondere für die projekt- und handlungsorientierten Elemente des APO-Konzepts hier gute Anknüpfungsmöglichkeiten.

3.2 IT-Qualifizierung als Reaktion auf betriebliche Herausforderungen

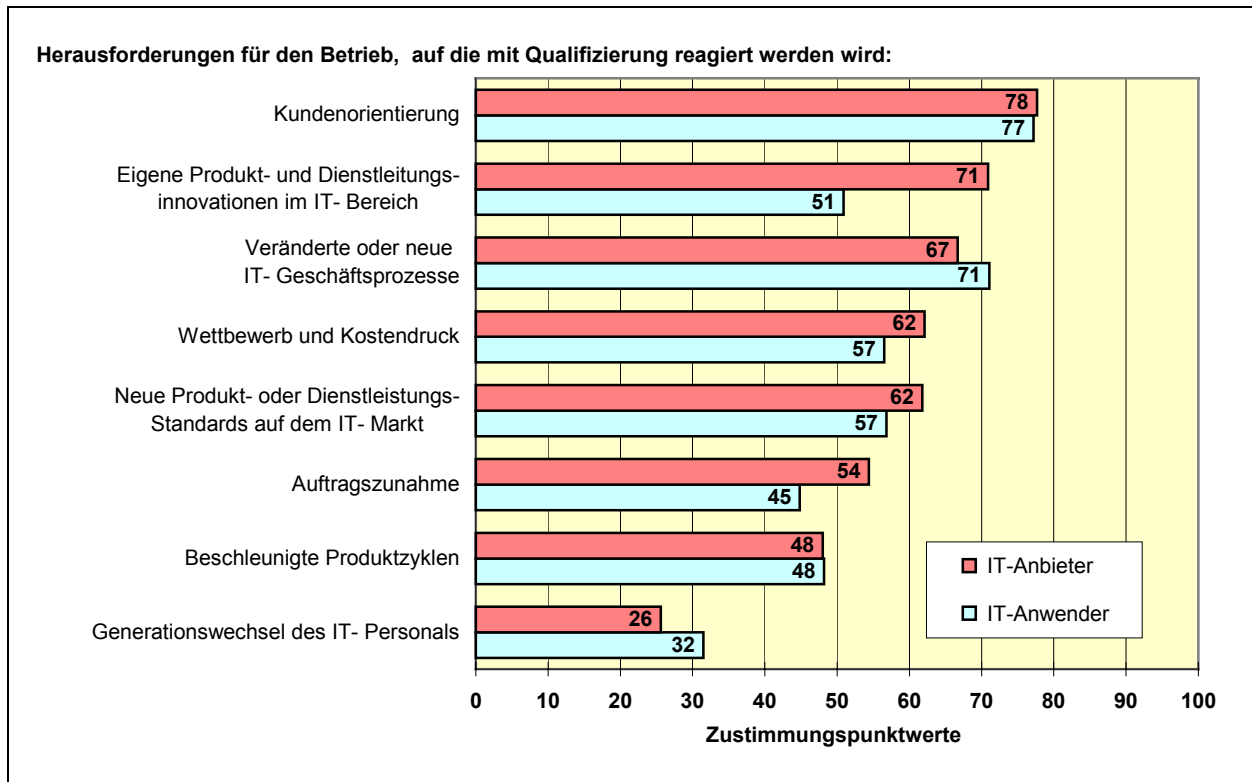
Mit welchen Entwicklungen sehen sich die Betriebe mittelfristig konfrontiert, auf die sie mit Weiterbildung des IT-Fachpersonals reagieren werden? An erster Stelle steht der Druck, immer stärker auf spezifische Kundenanforderungen eingehen zu müssen, so dass die Betriebe vor allem hier ihre Qualifizierungsmaßnahmen ansetzen werden (Abbildung 2); diese Herausforderung spüren IT-Anbieter wie IT-Anwender in gleicher Intensität.

Für die IT-Anbieter besteht hoher Qualifizierungsdruck auch in der Sicherung ihrer Fähigkeit, eigene Produkt- und Dienstleistungsinnovationen im IT-Bereich zu entwickeln und marktfähig zu machen. Den IT-Anwenderbetrieben stellt sich diese Herausforderung nur deutlich reduziert, da sie die intern eingesetzten IT-Lösungen überwiegend auf dem Markt beschaffen und nur zu einem geringeren Teil selbst entwickeln. Für diese Betriebe liegen Herausforderungen eher in neuen oder veränderten Geschäftsprozessen, auf die sie in ihren IT-Anwendungen reagieren müssen und wofür sie die Qualifikationen ihrer IT-Fachkräfte werden anpassen müssen. Aber auch die IT-Anbieter sehen in diesem Feld Anpassungsbedarf für die Qualifikationen ihres IT-Fachpersonals.

Herausforderungen in den nächsten fünf Jahren, auf die mittels Qualifizierungsmaßnahmen geantwortet werden soll, sehen die Betriebe auch im hohen Wettbewerbs- und Kostendruck und durch neue Produkt- oder Dienstleistungsstandards im IT-Markt auf sich zukommen. Vor allem letzterer Bereich wird am ehesten noch durch die gängigen Hersteller- und Produktschulungen (Cisco, Novell, Microsoft, Oracle, SAP usw.) aufzufangen sein, die für die Verbreitung der entsprechenden neuen oder weiterentwickelten IT-Standards am effektivsten sorgen können.

Abbildung 2:

Betriebliche Herausforderungen für die Qualifizierung der IT-Fachkräfte in den nächsten 5 Jahren



Quelle: ConLogos Dr. Vock (Betriebsbefragung ITWS-Evaluation 2005)

3.3 Entwicklung des Beschäftigungsstands bei IT-Fachkräften

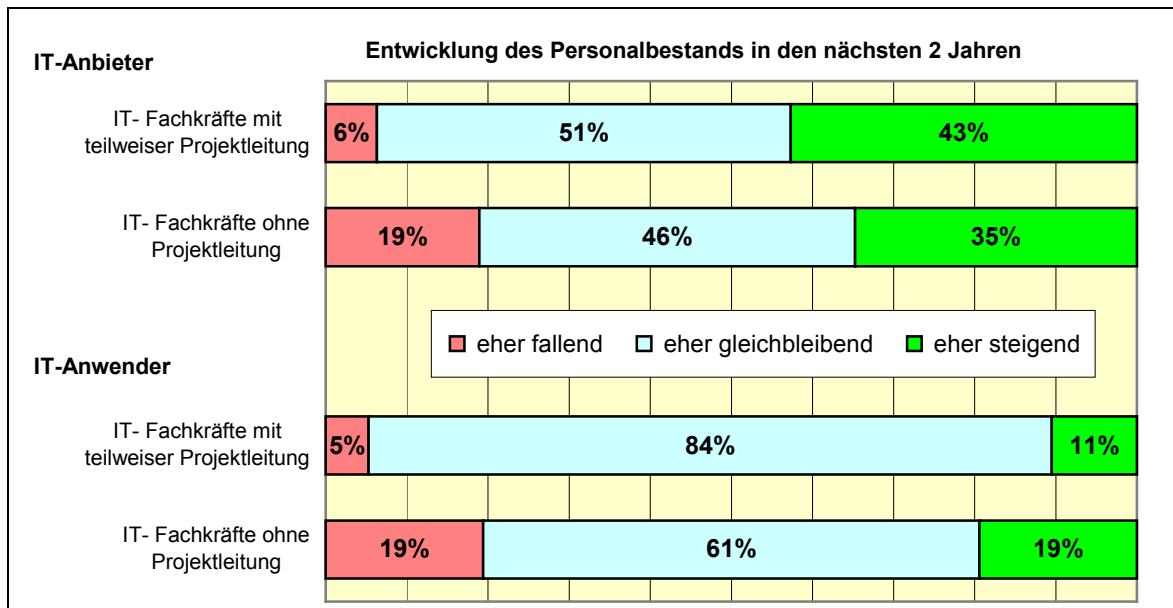
Die Chancen auf eine nachhaltige Verankerung der neuen IT-Weiterbildung werden sich vermutlich dann erhöhen, wenn der Teilarbeitsmarkt der IT-Fachkräfte dynamisch wird – denn nicht umsonst ist das ITWS zu einer Zeit konzipiert worden, als Ende der neunziger Jahre ein eklatanter Mangel an qualifizierten Fachkräften im IT-Bereich beklagt wurde, der zur Verlagerung von IT-Tätigkeiten ins Ausland (Offshoring) und zur Anwerbung ausländischer Fachkräfte (Green-Card) geführt hat. Schwierigkeiten bei der bedarfsgerechten Rekrutierung passengenau qualifizierter IT-Fachkräfte wird die Betriebe dazu

motivieren, ihre Weiterbildungsaktivitäten auszuweiten und das vorhandene Personal stärker als Zukunftsressource zu betrachten, die entwickelt werden muss, um am Markt bestehen zu können.

Die Untersuchung zeigt, dass die Betriebe durchaus optimistisch von einem konstanten Beschäftigungsniveau ausgehen, ein nennenswerter Teil sogar einen Zuwachs an Beschäftigung beim IT-Fachpersonal erwartet; dagegen sehen nur vergleichsweise wenige Betriebe einen Rückgang des Beschäftigungsniveaus voraus (Abbildung 3). Unter den IT-Anbietern ist dabei dieser Optimismus besonders stark ausgeprägt – in den Expertengesprächen mit IT- bzw. Personalleiter(inne)n und Geschäftsführer(inne)n dieser Betriebe war auch immer wieder Hinweise auf bereits wieder entstandene Engpässe bei der Rekrutierung geeigneten IT-Fachpersonals zu hören.

Abbildung 3:

Einschätzung der Entwicklung des Personalbestands an IT-Fachkräften in den nächsten 2 Jahren



Quelle: ConLogos Dr. Vock (Betriebsbefragung ITWS-Evaluation 2005)

Die Betriebe der IT-Wirtschaft im engeren Sinn (IT-Anbieter) sehen für die IT-Fachkräfte, die zumindest teilweise auch Führungsaufgaben wahrnehmen – vor allem in der ersten Ebene der Projektkoordinatoren, aber auch der Projektleiter mit Budget- und Personalverantwortung– zu 43% einen Zuwachs der Beschäftigung voraus; rund die Hälfte der befragten Betriebe in dieser Gruppe erwartet hier keinen Wandel im Beschäftigungsniveau, nur 6% erwarten einen Abbau der Beschäftigung bei den Führungskräften. Im Saldo führt dies zu einem Anteil von 36% der IT-Anbieterbetriebe, die einen Zuwachs an Beschäftigung für die Ebene der IT-Führungskräfte auf der untersten Ebene erwarten. Dieser Saldo fällt für die IT-Fachkräfte ohne Projektleitung mit +14% deutlich geringer aus, dennoch zeigt sich auch für diese Fachkräftegruppe eine Verengung des Arbeitskräftereservoirs ab, da immerhin rund 35% der befragten Betriebe hier für die Jahre 2006-2007 eine Zunahme der Beschäftigung erwarten.

Dagegen zeigen sich die Beschäftigungserwartungen der IT-Anwenderbetriebe deutlich ausgeglichener. Hier zeichnet sich nur eine geringe Dynamik ab. Bei den Führungskräften mit Projektleitertaufgaben ist ein Saldo von +6% der Betriebe festzustellen, die zu einer Zunahme des Beschäftigungsniveaus führen würde (84% der Betriebe erwarten hier keine Veränderung). Für die Gruppe der IT-Fachkräfte mit Standardaufgaben wurde bei den IT-Anwendern ein ausgeglichener Saldo festgestellt, rund 61% der Betriebe erwarten keine Veränderung, je 19% eine Zu- bzw. Abnahme der Beschäftigung.

3.4 Instrumente zur Entwicklung des IT-Fachpersonals

Um das vorhandene IT-Fachpersonal mit den Anforderungslagen der betrieblichen Leistungsprozesse systematisch zu verknüpfen, steht den Betrieben ein breites Arsenal an PE-Instrumenten zur Verfügung. Diese lassen sich auf drei Ebenen ansiedeln:

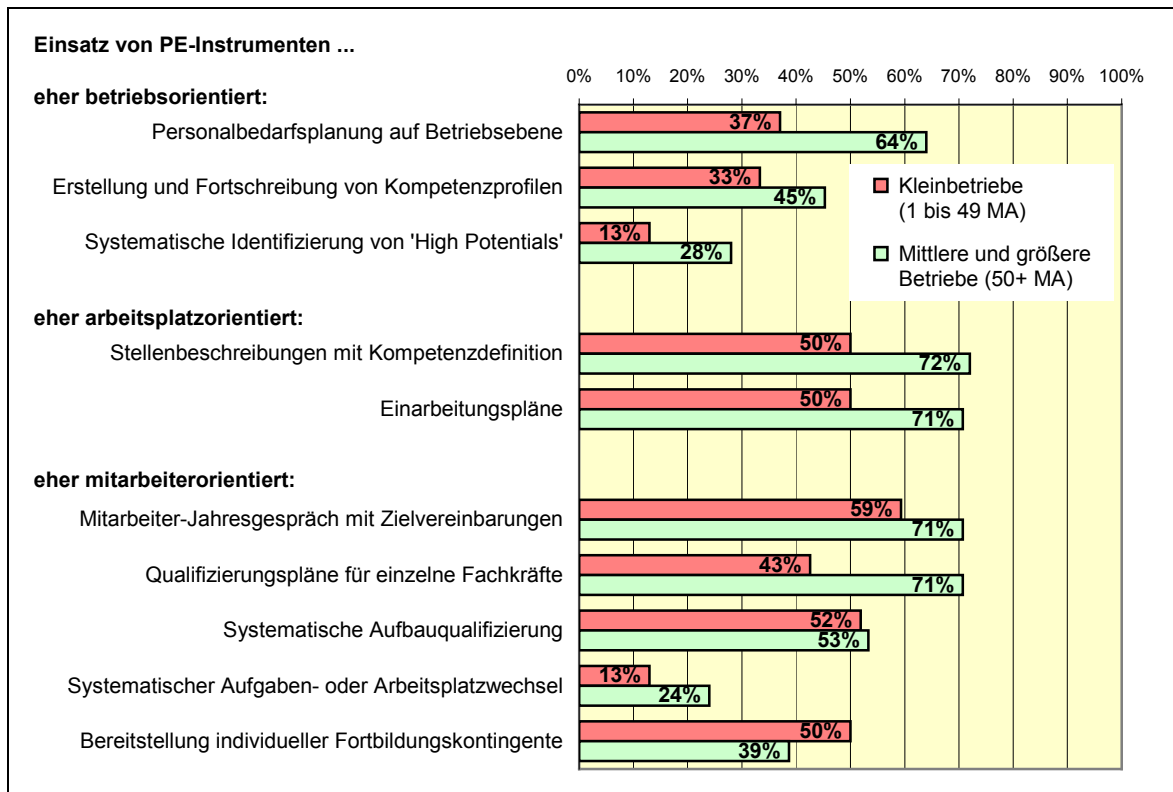
- eher betriebsorientiert,
- eher arbeitsplatzorientiert,
- eher mitarbeiterorientiert.

Die Untersuchung hat ergeben, dass kleinere Unternehmen diese Instrumente deutlich weniger einsetzen und auch insgesamt eine systematische Personalentwicklung wahrscheinlich seltener und weniger stringent betreiben. So haben nur 37% der kleineren Betriebe (unter 50 Beschäftigten) angegeben, eine Personalbedarfsplanung auf Betriebsebene durchzuführen, wogegen fast zwei Drittel (64%) der mittleren und größeren Betriebe mit mindestens 50 Beschäftigten dieses Instrument einsetzen (Abbildung 4).

Stellenbeschreibungen, in denen die dort jeweils verfügbaren Kompetenzen definiert werden, und Einarbeitungspläne setzt nur die Hälfte der kleineren Betriebe ein, während dies nach den Angaben der mittleren und größeren Betrieben bei mehr als 70% der Fall ist. Ein wichtiges Instrument der systematischen PE scheint das Mitarbeiter-Jahresgespräch mit Zielvereinbarungen zu sein. Bei mittleren und größeren Betrieben sind auch Qualifizierungspläne für einzelne IT-Fachkräfte verbreitet, während dies bei den kleineren Unternehmen nicht so häufig eingesetzt wird. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Verankerung des ITWS als Teil der betrieblichen PE-Strategie eher bei mittleren und größeren Unternehmen auf geeignete Strukturen stoßen dürfte, als dies bei den Klein- oder Kleinstunternehmen der Fall sein wird, da dort die Personalentwicklung stärker von Fall zu Fall und unter ad-hoc-Bedingungen erfolgt.

Abbildung 4

Instrumente der Betriebe zur Personalentwicklung ihrer IT-Fachkräfte (Mehrfachnennungen)



Quelle: ConLogos Betriebsbefragung 2005 (BIBB-Evaluation ITWS)

3.5 Aspekte der Weiterbildung von IT-Fachkräften

Betrachtet man die Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe im Hinblick auf ihre IT-Fachkräfte, so stellt sich zuerst die Frage, in welchen Zielhorizont die Entscheidung für entsprechende Maßnahmen eingebettet ist. Ausgangspunkt ist die Überlegung, dass konkrete Weiterbildungsentscheidungen durchaus unterschiedlich weit ausgreifen können. Sie können

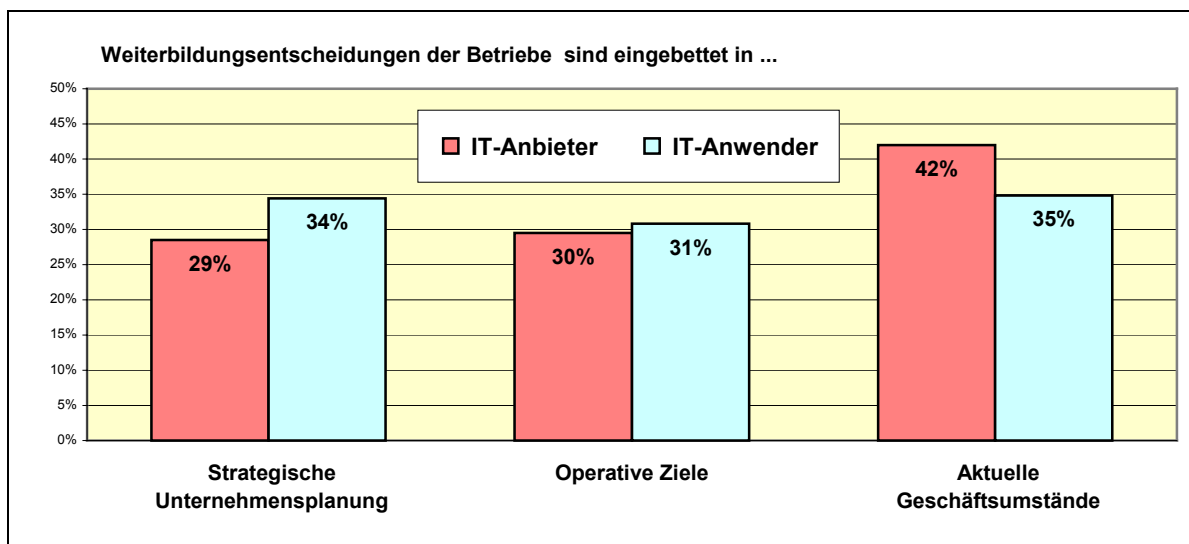
- Teil der strategischen Unternehmensplanung sein mit dem Ziel, die Qualität und Wettbewerbsfähigkeit des Betriebs langfristig und nachhaltig zu sichern;
- Teil einer an operativen Zielen ausgerichteten systematischen Planung sein, die mittelfristig ausgerichtet ist;
- an den aktuellen Geschäftsumständen orientiert sein und relativ kurzfristig umgesetzt werden.

Die Untersuchung hat gezeigt, dass die Betriebe diese drei Zielhorizonte bei ihren Weiterbildungsentscheidungen mit annähernd gleichem Gewicht verfolgen (Abbildung 5). Dennoch wird ein leichtes Übergewicht bei dem Faktor erkennbar, der die IT-Weiterbildung eher den aktuellen Geschäftsumständen unterordnet – vor allem die Betriebe der IT-Anbieter sind offenbar stärker von aktuellen und eher kurzfristigen Anforderungen getrieben, wenn es darum geht, ihr IT-Fachpersonal weiterzubilden; diese Gruppe schätzte diesen Faktor im Mittel auf 42%, während bei den IT-Anwendern dieser Wert bei 35% liegt.

Der Anteil, der Weiterbildung als Teil der strategischen Unternehmensplanung einordnet, schätzten die Betriebe im Mittel auf 29% (IT-Anbieter) bzw. 34% (IT-Anwender). Weiterbildung als Teil der operativen Ziele und mittelfristig ausgerichtet schätzten die IT-Anbieter im Durchschnitt auf 30% der Entscheidungsfälle, die IT-Anwender auf 31%.

Abbildung 5:

Bestimmungsfaktoren für Qualifizierungsentscheidungen der Betriebe
(Mittlere Anteile der Einschätzungen)



Quelle: ConLogos Dr. Vock (Betriebsbefragung ITWS-Evaluation 2005)

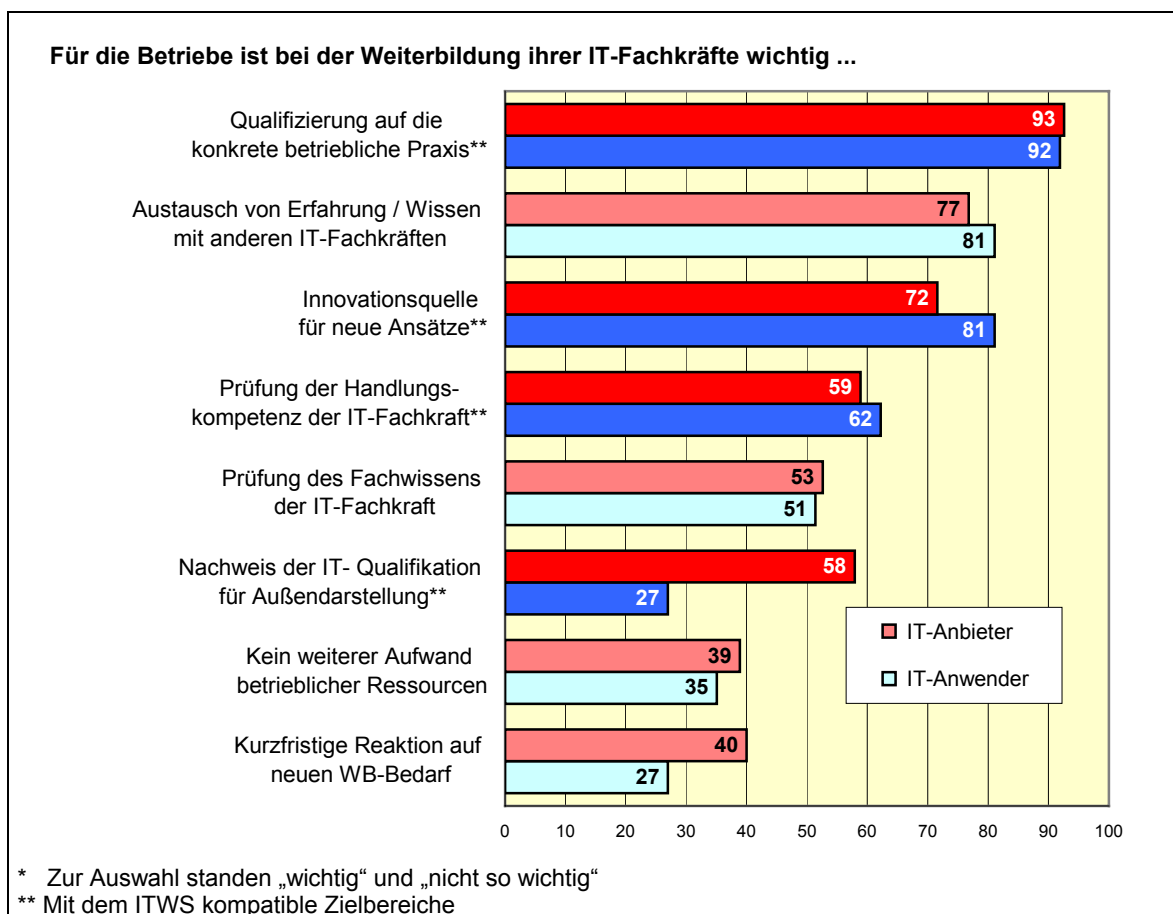
Woraus kommt es den Betrieben bei der Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen besonders an? Hier können vielfältige Nutzenerwägungen eine Rolle spielen; diese können sich punktuell auch widersprechen, da IT-Weiterbildung für einen Betrieb erstens durchaus unterschiedliche Funktionen haben

kann und zweitens das System der Anforderungen als Ganzes nicht immer durchgängig rational bzw. widerspruchsfrei sein muss (gewissermaßen als *conditio humana* des Wünschens).

Die Untersuchung hat – wie bereits viele andere auch – gezeigt, dass sich die Betriebe vor allem eine Qualifizierung des IT-Fachpersonals wünschen, das sich möglichst stark auf die konkrete Praxis ihres Betriebs bezieht (Abbildung 6). Dies setzt voraus, dass der inhaltliche und pädagogische Ansatz der Weiterbildung möglichst stark auf den betriebspezifischen Anwendungszusammenhang eingeht; dies ist jedoch bei extern durchgeführten Seminaren, die gruppenspezifisch Fachkräfte aus verschiedenen Betrieben zusammenfassen, nur eingeschränkt möglich. Gleichzeitig wünschen sich die Betriebe den Austausch von Erfahrung und Wissen mit anderen IT-Fachkräften, was unter anderem dazu beitragen soll, dass die Weiterbildung betriebsintern als Innovationsquelle für neue Lösungsansätze dient.

Abbildung 6:

Zielbereiche der Betriebe für die Weiterbildung der IT-Fachkräfte (Anteil der Angaben mit "wichtig"*)



Quelle: ConLogos Dr. Vock (Betriebsbefragung ITWS-Evaluation 2005)

Da Weiterbildung in der Regel außerhalb der konkreten Arbeitszusammenhänge stattfindet – betrieblich Verantwortlichen also keinen direkten Einblick in das Ergebnis der Qualifizierung erhalten können – ist eine integrierte Prüfung ein wichtiges Element, das den Qualifizierungserfolg signalisiert. Hier zeigt sich, dass die Betriebe einer Prüfung der mit der Weiterbildung aufgebauten Handlungskompetenz ihrer IT-Fachkräfte größere Bedeutung beimessen als der Prüfung des dort erworbenen Fachwissens.

Für die IT-Anbieter liegt ein relativ wichtiges Element der Weiterbildung auch im Nachweis der IT-Qualifikation für die Außendarstellung, etwa für Leistungsangebote an Kunden bei Ausschreibungen. Dagegen spielt dieser Aspekt bei den IT-Anwenderbetrieben nur eine untergeordnete Rolle. Dass eine

Weiterbildung keine weiteren betrieblichen Ressourcen anfordert oder auch kurzfristig auf einen neuen Qualifizierungsbedarf realisiert werden kann, hat im Vergleich zu den anderen Faktoren nur eine geringe Bedeutung.

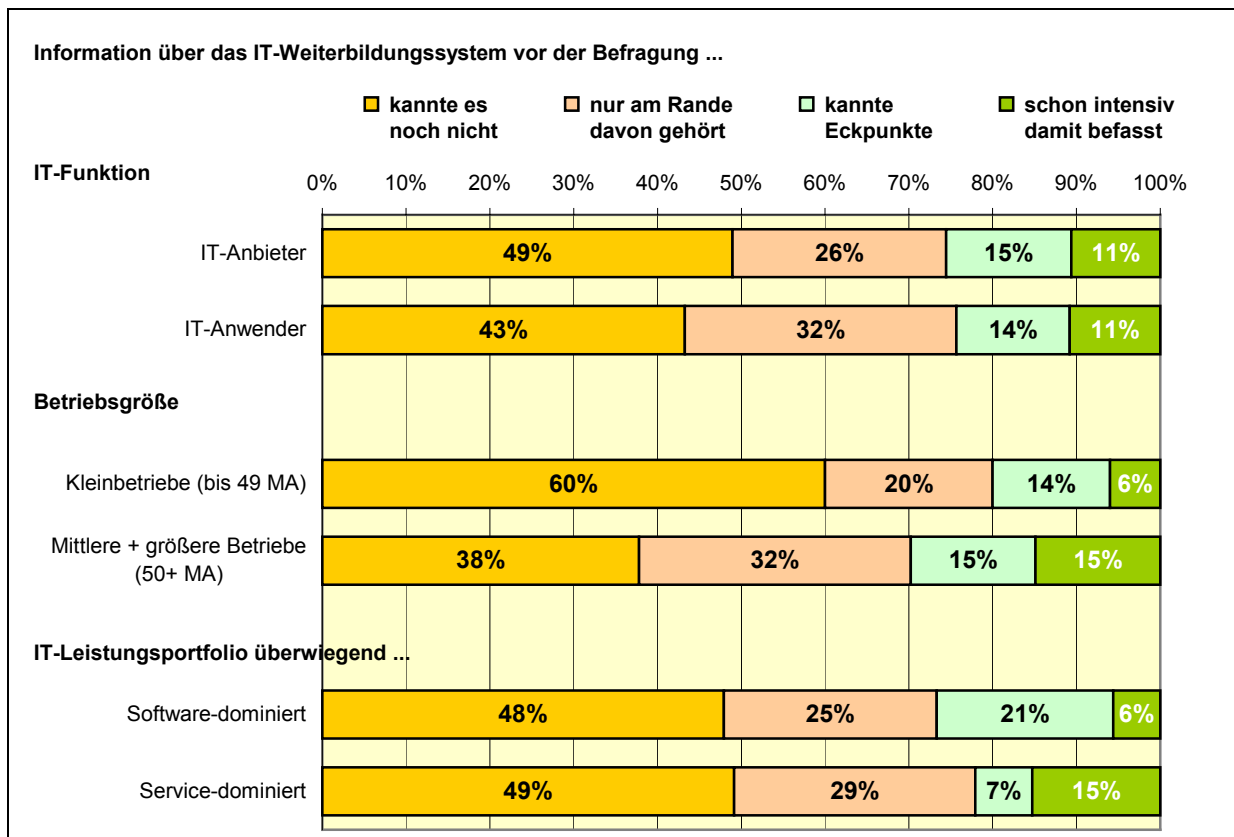
Für die Verankerung des ITWS in der betrieblichen Weiterbildungsstrategie lassen sich hier positive Voraussetzungen erkennen. Vor allem die stark projekt- und arbeitsplatzbezogene Qualifizierungsvariante (APO) erfüllt einige der hoch bewerteten Anforderungen der Betriebe an Weiterbildung, etwa die Ausrichtung auf die konkrete betriebliche Praxis, die Funktion von Weiterbildung als Innovationsquelle für den Betrieb, die Prüfung der Handlungskompetenz und die Möglichkeit, die formale IT-Qualifikation (etwa als Personenzertifizierung nach der internationalen Norm ISO/IEC 17024) für die Außendarstellung bzw. für Akquisitionsprozesse zu nutzen.

3.6 Das IT-Weiterbildungssystem aus Sicht der Betriebe

Grundvoraussetzung für eine Verankerung des ITWS in den betrieblichen PE-Strukturen und -Strategien ist, dass es bei den Verantwortlichen in den Unternehmen bekannt ist. Der hierfür erforderliche Aufklärungsprozess ist fließend und erreicht die Unternehmen in unterschiedlich tiefer Form. Die Untersuchung hat gezeigt, dass rund der Hälfte der befragten Betriebe schon einmal mit der Information über die Existenz des ITWS in Berührung gekommen sind (Abbildung 7). Davon hat jedoch die größte Gruppe "nur am Rande davon gehört". Etwa ein Siebentel der befragten Unternehmensvertreter/innen kannte zumindest die Eckpunkte des Systems, etwa jede(r) Neunte hatte sich schon intensiv damit befasst. Die Informationslage stellt sich bei den IT-Anbietern und IT-Anwendern sehr ähnlich dar.

Abbildung 7:

Bekanntheit des IT-Weiterbildungssystems bei Betrieben



Quelle: ConLogos Dr. Vock (Betriebsbefragung ITWS-Evaluation 2005)

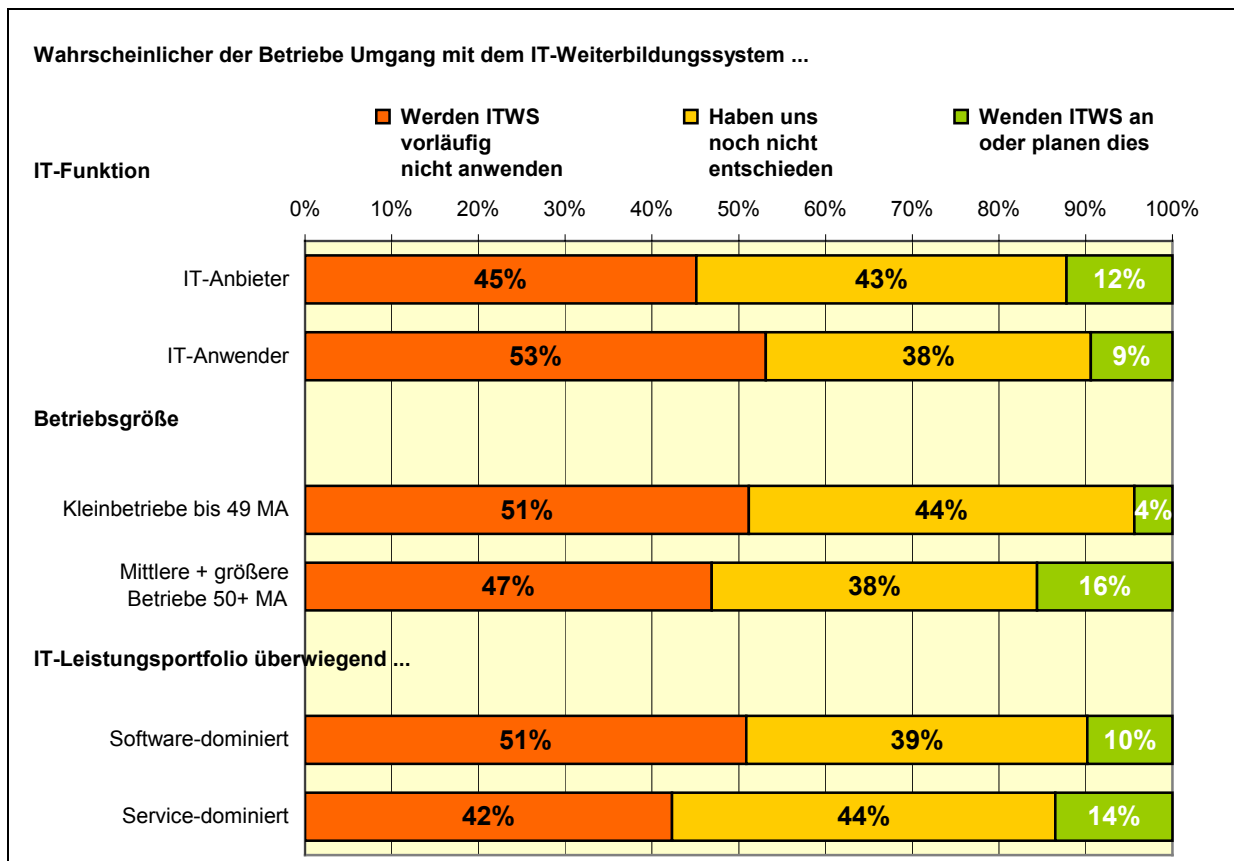
In die mittleren und größeren Betriebe ist die Information über das ITWS bereits weiter vorgedrungen als in die Kleinst- und Kleinunternehmen. Auch die Betriebe, deren Leistungen eher in IT-Services bestehen, haben sich mit dem ITWS bereits häufiger intensiv befasst als die Software-dominierten Betriebe, die allerdings eher über die Eckpunkte informiert sind.

Insgesamt ist an diesem Punkt jedoch einige Vorsicht geboten bei der Interpretation der Bekanntheitswerte bezüglich des ITWS, wie sie aus der Befragung hervorgehen; denn es ist anzunehmen, dass die Befragten in den Betrieben bevorzugt an der Befragung teilgenommen haben, wenn sie bereits Vorinformationen über das ITWS hatten und insofern ein inhaltliches Interesse am Untersuchungsgegenstand hatten, als dies bei den Befragten anzunehmen ist, die keinerlei Bezug zu dieser neuen Form der Qualifizierung von IT-Fachkräften haben. Unter dieser Voraussetzung dürfte der Bekanntheitsgrad des ITWS, wie er sich in den dargestellten Verteilungen niederschlägt, etwas überschätzt sein; auch die bisher erreichten, relativ geringen Abschlusszahlen im Bereich der Personenzertifizierung nach ISO/IEC 17024 (IT-Spezialisten) und der öffentlich-rechtlichen Kammerabschlüsse (Professionals) spricht für eine vorsichtige Interpretation dieser Werte. Gleiches trifft auf den folgenden Untersuchungsaspekt zu, wie nämlich die Betriebe mit der Weiterbildungsmöglichkeit, die das ITWS bietet, umgehen werden.

Hier zeigt sich, dass rund ein Zehntel bis ein Neuntel der Betriebe vorhat, das ITWS als Weiterbildungsinstrument anzuwenden oder dies bereits tut (Abbildung 8). Mittlere und größere Betriebe scheinen hier aktiver vorzugehen als Kleinst- und Kleinunternehmen, die sich jedoch auch noch nicht endgültig gegen eine solche Nutzung des ITWS entscheiden haben.

Abbildung 8:

Wahrscheinlicher Umgang der Betriebe mit dem IT-Weiterbildungssystem



Quelle: ConLogos Dr. Vock (Betriebsbefragung ITWS-Evaluation 2005)

Welche Chancen räumen die Betriebsvertreter dem ITWS ein, sich am Markt der Weiterbildungsprodukte durchzusetzen? Ausgehend von den Befragten, die angegeben haben, das ITWS bereits gekannt zu haben, lassen sich drei Gruppen ausmachen. Die erste Gruppe äußerte sich relativ eindeutig zuversichtlich, dass sich die Weiterbildungsmöglichkeit für IT-Fachkräfte, wie sie das ITWS mit der Qualifizierung zu IT-Spezialisten und zu Operativen bzw. Strategischen Professionals bietet, letztlich durchsetzen wird; Einschränkungen wurden hier allenfalls bezüglich der Dauer dieses Durchsetzungsprozesses gemacht. Insgesamt lassen sich dieser Gruppe rund 30% der Befragten zuordnen.

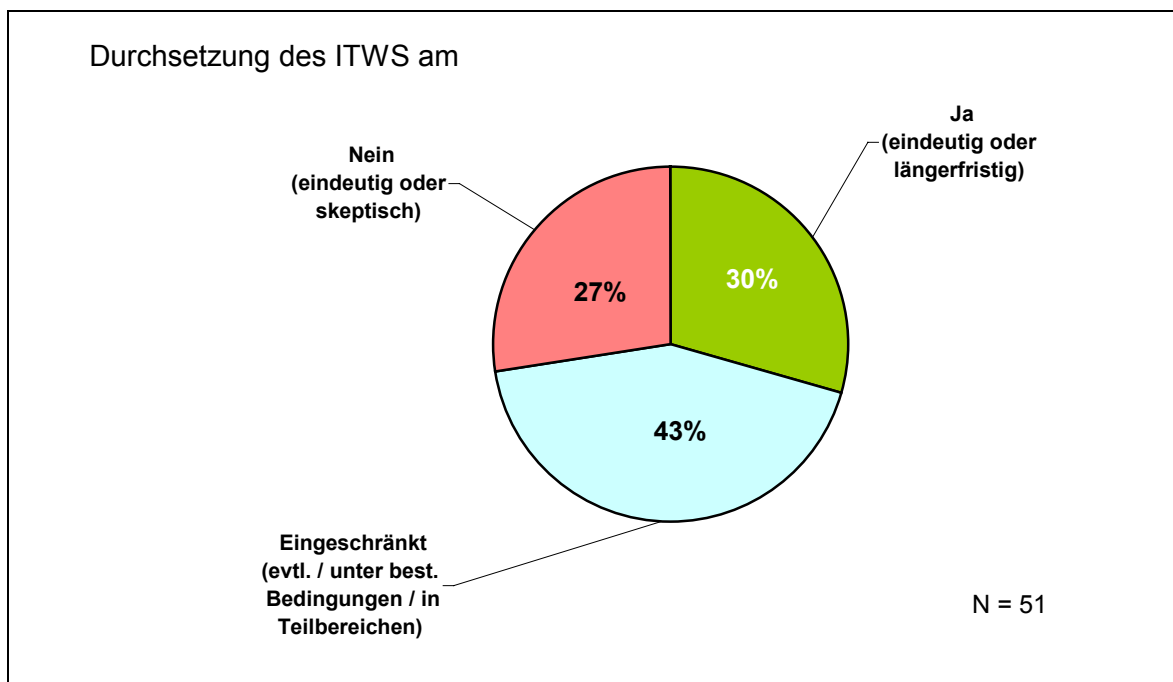
Die zweite Gruppe, die mit rund 27% geringfügig kleiner als die der "Optimisten" ausfällt, sieht dagegen kaum Chancen, dass sich das ITWS am Markt durchsetzen können. Als Antworten wurden hier klare Äußerungen mit "Nein" und Einschätzungen, die eine deutliche Skepsis erkennen ließen, gewertet. Die Befragten in der relativ größten Gruppe (43%) machen eine Durchsetzung des ITWS am Markt der Weiterbildungsprodukte von bestimmten Bedingungen abhängig, etwa dass

- der allgemeine Kostendruck auf die Betriebe und damit der Zwang zum Downsizing nachlassen müsse, um wieder in eine längerfristige Personalentwicklung – auch durch Qualifizierung der IT-Fachkräfte – einschwenken zu können;
- der Arbeitsmarkt der IT-Fachkräfte wieder knapper werden müsse, damit sich eine perspektivisch ausgerichtete betriebliche Weiterbildung wieder mehr als Strategie der Personalentwicklung anbietet;
- große und bekannte Unternehmen eine in der Fachöffentlichkeit wahrnehmbare Vorreiterrolle in der Umsetzung des ITWS übernehmen müssten, um andere Betriebe "mitzuziehen".

Andere Befragte äußerten die Einschätzung, dass sich das ITWS nur in Teilbereichen, etwa in regionaler Hinsicht, für einzelne Qualifizierungsebenen (IT-Spezialisten oder Professionals), einzelne Weiterbildungsprofile der IT-Spezialisten oder bestimmte Unternehmenstypen (z. B. Großunternehmen) durchsetzen wird.

Abbildung 9:

Durchsetzungskraft des IT-Weiterbildungssystems am Markt der Qualifizierungsprodukte für IT-Fachkräfte (Einschätzung der Betriebe, die vom ITWS bereits gehört haben)



Quelle: ConLogos Dr. Vock (Betriebsbefragung ITWS-Evaluation 2005)

4. Fazit

Die Untersuchung hat gezeigt, dass es sowohl in den Strukturen als auch in den internen Vorgehensweisen der Betriebe, die IT-Fachkräfte beschäftigen, Ansatzpunkte gibt, die einer Verankerung des ITWS förderlich sind. Die großen Anteile unter den IT-Fachkräften, die vornehmlich projektorientiert ("aufgabenvariabel") arbeiten, bieten hier ebenso Anknüpfungsmöglichkeiten wie der zur Zeit wieder deutlich anziehende Arbeitsmarkt für gut qualifiziertes IT-Fachpersonal, was auch zu verstärkten innerbetrieblichen Qualifizierungsanstrengungen führen dürfte. Die Einschätzung der Betriebe, dass rund ein Drittel ihrer Qualifizierungsentscheidungen Teil einer strategischen Unternehmensplanung sei, bietet hierfür ein günstiges Umfeld, damit sich das ITWS als Instrument der betrieblichen Personalentwicklung etablieren kann. Allerdings deutet einige Indizien darauf hin, dass eine systematische und strategisch angelegte PE in vielen Betrieben (vor allem in den kleineren und jüngeren Betrieben, insbesondere der Softwarebranche) noch nicht zum Standard geworden ist; dort wird das ITWS mit kurzfristig einsetzbaren Qualifizierungstools (etwa der Produkt- und Herstellerschulungen) konkurrieren müssen und seinen spezifischen Ansatz, sich als strategisch nutzbares PE-Instrument anzubieten, nur unter erschwerten Bedingungen vermitteln können.

Andererseits haben die Unternehmen einen hohen Bedarf, die Weiterbildung ihrer IT-Fachkräfte möglichst eng auf ihre betrieblichen Erfordernisse und Bedingungen zuzuschneiden. Das Interesse, die IT-Qualifizierung auch als Innovationsquelle zu nutzen, die hohe Bedeutung der Handlungskompetenz, das aus Sicht der Betriebe noch vor dem Fachwissen rangiert und die Funktion der IT-Zertifikate als Nachweis für die Außendarstellung (speziell bei den IT-Anbietern) sind weitere Faktoren, die die Anknüpfungsmöglichkeiten des ITWS begünstigen. Dies kann vor allem der APO-Variante der IT-Weiterbildung zugute kommen. Schwierigkeiten bereitet allerdings noch das relativ geringe Informationsniveau bezüglich der Weiterbildungsmöglichkeiten im ITWS. Während etwas mehr als ein Viertel in dieser Hinsicht sehr skeptisch bleibt, zeigte sich fast ein Drittel der Befragten zuversichtlich, dass sich diese neue Weiterbildungsmöglichkeit letztlich durchsetzen werde. Eine relativ große Gruppe von über 40% ist jedoch der Meinung, dass sich das ITWS nur unter bestimmten Bedingungen wird durchsetzen können – vor allem bei knapper werdender Arbeitsmarktlage und wenn große, bekannte Unternehmen eine öffentlich wahrnehmbare Vorreiterrolle bei der Umsetzung des ITWS übernehmen würden.