



Presseinformation:

„Kompetenz-Kompass“ soll Auskunft über die zukünftig benötigten Kompetenzen geben

Hintergrund

Der digitale Strukturwandel verändert die Arbeitswelt. Zwar ist das „Ende der Arbeit“ nicht in Sicht. Aber es wird vielfach eine andere Arbeit sein, die andere Kompetenzen und Qualifikationen erfordert. Ein zentraler Baustein zur erfolgreichen Gestaltung des Wandels im Sinne des Wirtschaftsstandortes und der Beschäftigten ist die berufliche Weiterbildung.

Dabei sind Branchen und Unternehmen mit der Frage konfrontiert, welche Kompetenzen zukünftig benötigt werden. Antworten auf diese Frage zu finden, ist in doppelter Hinsicht maßgeblich: Für Unternehmen sind gut qualifizierte Fachkräfte ein entscheidender Faktor für den wirtschaftlichen Erfolg. Für den Einzelnen wird die Entwicklung zukunftsfähiger Kompetenzen dazu beitragen, die individuelle Beschäftigungsfähigkeit in der Transformation zu erhalten und zu verbessern.

Mit dem Projekt „Kompetenz-Kompass“ leistet das BMAS einen Beitrag zur Beantwortung dieser Frage und schafft so Orientierungspunkte für Branchen und Unternehmen im Strukturwandel.

Projektbeschreibung

Das Forschungsprojekt „Kompetenz-Kompass“ wurde vom BMAS im Rahmen des Zukunftsdialogs „Neue Arbeit – Neue Sicherheit“ initiiert. **Dazu fördert das BMAS zunächst eine Machbarkeitsstudie am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.** In ihr werden die Branchen Maschinenbau, Informationsdienstleistungen sowie Gesundheits- und Sozialwesen untersucht.

Ziel ist, anhand zweier Verfahren auf Grundlage von Unternehmens- und Beschäftigendaten fundierte, branchenspezifische Erkenntnisse herauszuarbeiten, die Schlussfolgerungen über zukünftige Kompetenzbedarfe in der betrieblichen Breite ermöglichen.

Das erste Verfahren vergleicht die Berufs- und Kompetenzstruktur von konventionell produzierenden Betrieben mit denen von „digitalen Pionier-Betrieben“. So soll ermittelt werden, welche Kompetenzen zukünftig erforderlich sein werden. Hier wird davon ausgegangen, dass sich die Berufsstruktur und Kompetenzprofile in Betrieben, in denen bereits moderne Technologien eingesetzt werden, schon an den Erfordernissen der digitalisierten Arbeitswelt orientiert.

Das zweite Verfahren setzt auf die Auswertung von Stellenausschreibungen. Bei diesem Ansatz wird angenommen, dass Kompetenzen und Zertifikate, die im Vergleich zu früher vermehrt in Stellenausschreibungen genannt werden oder sogar neu in den Ausschreibungen verankert sind, auch zukünftig auf dem Arbeitsmarkt häufiger nachgefragt werden.

Erste Ergebnisse der Machbarkeitsstudie sollen **Ende September 2019** vorliegen.