

Weiterbildung und Lernen in der IT-Branche

Ergebnisse aus dem europäischen Projekt
PARTICIPA zur Weiterbildungsbeteiligung im
IT-Sektor

Aufbau der Präsentation

1. Einführung in die Gesamtstudie und Strukturdaten zur Online-Befragung
2. Ergebnisse zur Weiterbildungsbeteiligung im IT-Sektor
3. Das neue „IT-Weiterbildungssystem“
4. Lernen und Kompetenzen bei IT-Fachkräften

Untersuchungsfeld und Untersuchungsmethoden

- PARTICIPA, europäisches Projekt im 5. Forschungsrahmenprogramm

Drei Untersuchungsschritte:

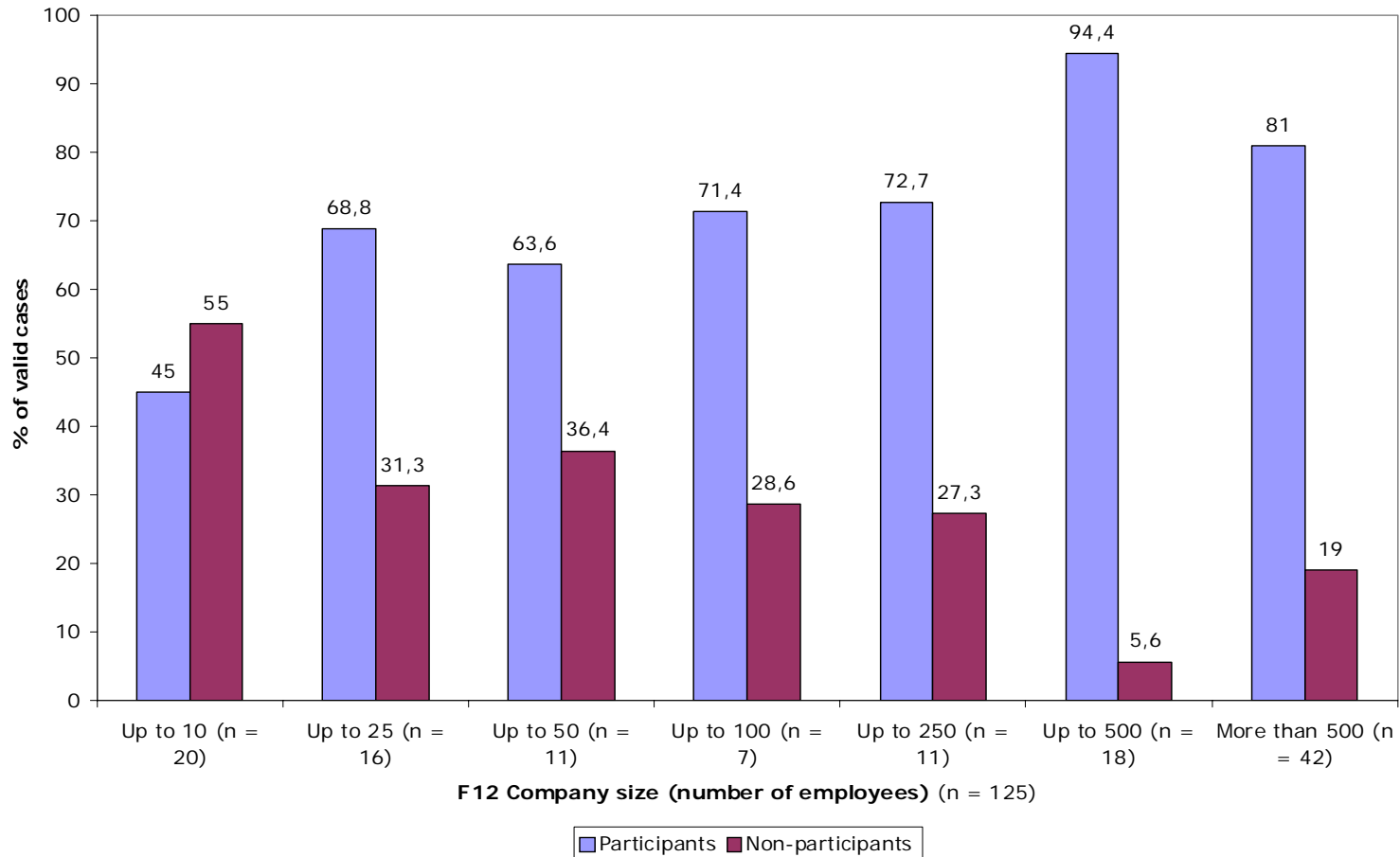
- Expertengespräche mit Unternehmensleitern, wichtigen Akteuren der Branche und IT- Fachkräften
- Standardisierte Online-Befragung von IT-Fachkräften in KMU in der Bremer Region (Beteiligung: 134 IT-Fachkräfte) (Herbst 2003)
- Qualitative Fallstudie in einem mittelgroßen IT-Unternehmen (4 Expertengespräche) (Frühjahr 2004)

Statistische Daten zur Onlinebefragung

- 134 IT-Fachkräfte nahmen an der Befragung teil
- Alter: 21-30 Jahre (39%), 31-40 Jahre (38%), 41-50 Jahre (18%)
- Berufsausbildung absolviert: 73%
- Unternehmensgröße: 66% arbeiten in KMU (bis 500 MA), 34% in Großbetrieben (über 500 MA)
- Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen: 23% noch nie; 77% haben Weiterbildungsveranstaltungen in den letzten 12 Monaten besucht und an durchschnittlich 8 Tagen teilgenommen.
- Diejenigen die Weiterbildungsveranstaltungen besucht haben, haben in den letzten fünf Jahren durchschnittlich 5 Seminare besucht.

2. Ergebnisse zur Weiterbildungsbeteiligung

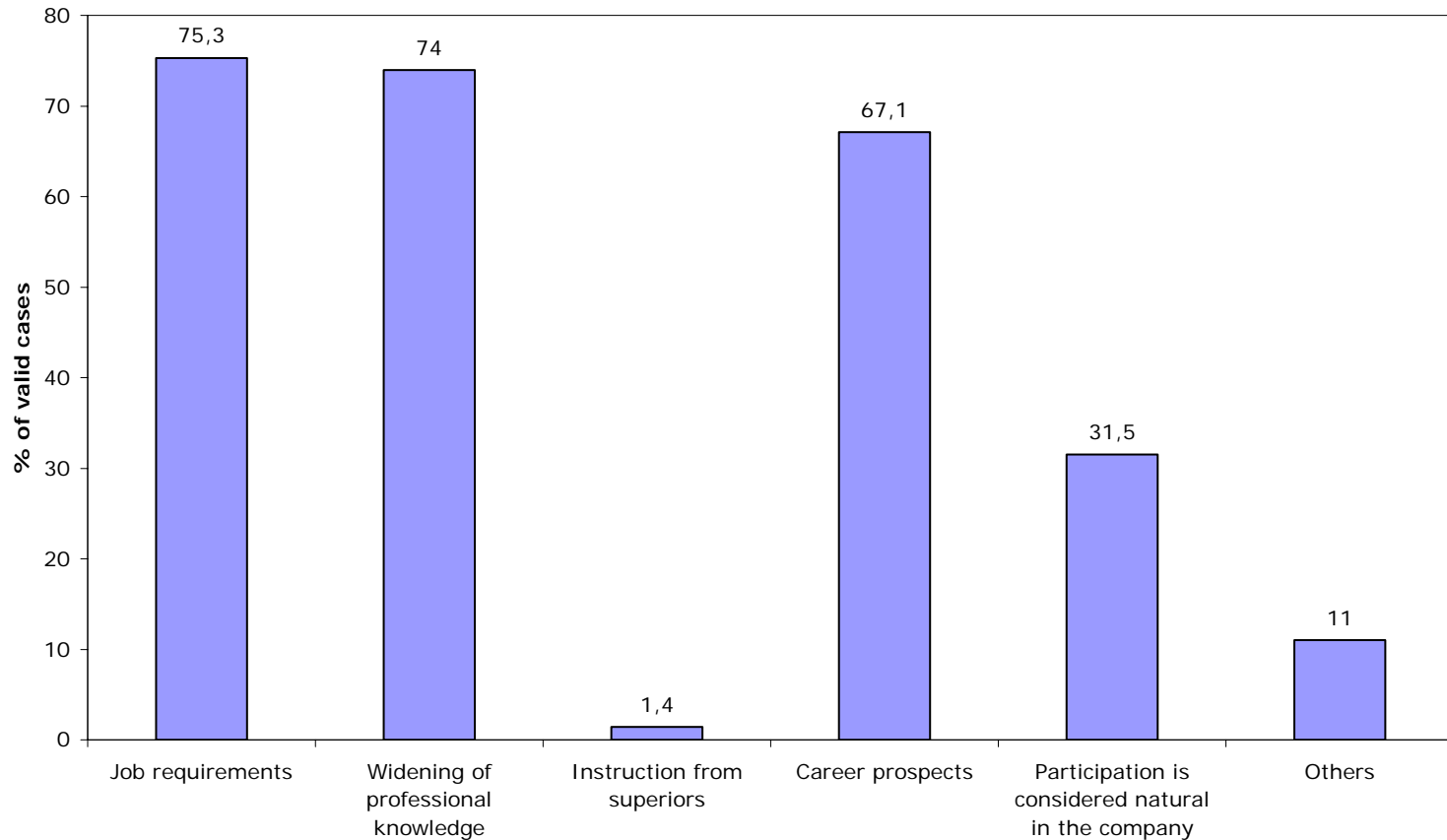
Unternehmensgröße und Weiterbildungsbeteiligung



Ergebnisse zu Weiterbildungsbeteiligung

- Je größer das Unternehmen, desto höher ist die Chance von IT-Fachkräften sich an beruflicher Weiterbildung zu beteiligen.
- Die Mehrheit derjenigen die an Weiterbildungsveranstaltungen teilgenommen hat, kommt aus Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten.
- Die Mehrheit derjenigen, die nicht an Weiterbildungskursen teilgenommen hat, kommt aus Unternehmen mit bis zu zehn Mitarbeitern.

Gründe für die Beteiligung an Weiterbildungsveranstaltungen



F37 Reasons for participation in CVET measures

Bedingungen, die die Weiterbildungsbereitschaft fördern

- Zufriedenheit mit der gegenwärtigen Position
- Handlungsfreiheit in der Tätigkeit
- Anerkennung der eigenen Arbeit
- Positive Einstellung zur Unternehmensleitung

3. Das neue „IT - Weiterbildungssystem“

Das neue „IT-Weiterbildungssystem“ und KMU

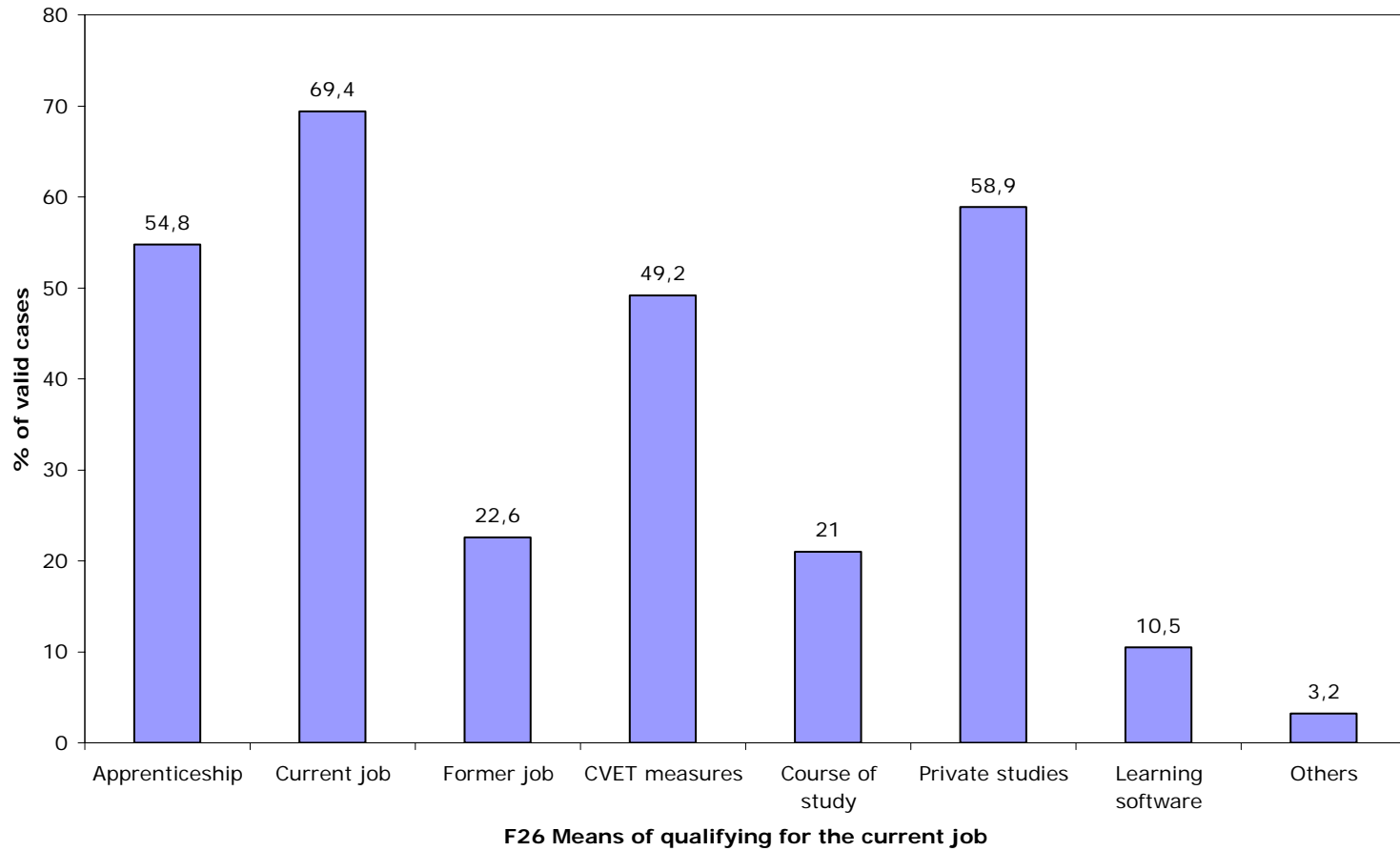
- In Deutschland wurde das neue „IT-Weiterbildungssystem“ im Jahre 2002 eingeführt. Es hat drei Qualifikationsstufen:
 - Die Stufe der „IT-Spezialisten“ mit 29 verschiedenen Tätigkeitsprofilen
 - Die Stufe der „Operativen Professionals“ (Bachelor Stufe)
 - Die Stufe der „Strategischen Professionals“ (Master Stufe)
- Auf der Basis dieser 29 Tätigkeitsprofile haben wir ermittelt, in welchen Feldern die IT-Spezialisten unserer Studie hauptsächlich arbeiten. Dabei konnten wir fünf breite Tätigkeitsfelder identifizieren:
 - Netzwerke/Technische Infrastruktur
 - Multimedia/Design
 - Softwareentwicklung/Datenbanken
 - Produkt-/Qualitätsmanagement
 - Support/Training

Das neue „IT-Weiterbildungssystem“ und KMU

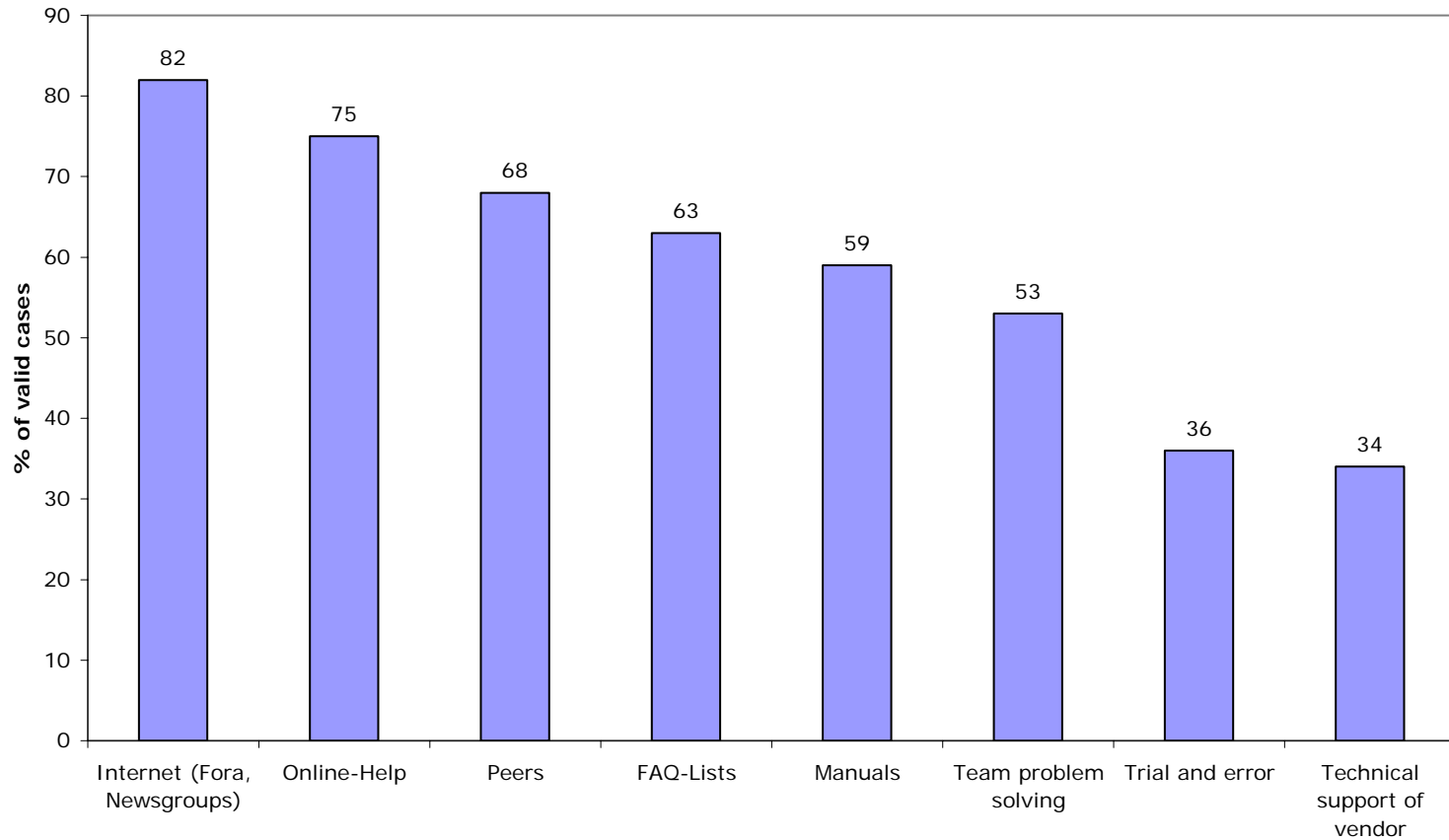
- Ergebnisse unserer Online Studie zum IT-Weiterbildungssystem:
- Die 29 eng geschnittenen IT-Spezialisten Profile entsprechen nicht den weiten beruflichen Tätigkeitsprofilen und der Weiterbildungsbedürfnissen von IT-Fachkräften in KMU
 - Es wird eine negative Korrelation zwischen Unternehmensgröße und Tätigkeits- und Aufgabenvielfalt sichtbar. D.h. mit zunehmender Unternehmensgröße sinkt die Tätigkeitsvielfalt.
 - Während in Unternehmen mit über 500 MA vornehmlich Spezialisten agieren, sind es in KMU vor allem „Allrounder“ bzw. Generalisten.
 - Dementsprechend reagierte einer unserer Experten auf das neue „IT – Weiterbildungssystem“ mit dem Kommentar: „Das ist Telekom“, weil es einseitig auf die Bedürfnisse von Großunternehmen zugeschnitten ist.
 - Die hohe Zahl der IT-Fachkräfte, die das neue „IT-Weiterbildungssystem“ nicht kannten, nämlich 85%, ist ein Indiz dafür, dass es ein Konzept ist, das den Interessen und Bedürfnissen von KMU nicht entspricht.

4. Lernen und Kompetenzen

Qualifikationserwerb



Problemlösungsstrategien



F25 Problem-solving strategies

Tätigkeitsfelder und Problemlösestrategien

- Fachkräfte im Tätigkeitsfeld „Softwareentwicklung und Datenbanken“ benutzen häufig produktspezifische Informationsmedien (z.B. Handbücher, CD-Rom)
- Fachkräfte im Tätigkeitsfeld „Produkt- und Qualitätsmanagement“ zeichnen sich durch ein kooperatives (teamorientiertes) Problemlösungsverhalten aus.

Ergebnisse der Fallstudie

Welche Lerninhalte halten IT-Fachkräfte in KMU für wichtig?

- Unsere Fallstudie hat folgende Ergebnisse zu den Lerninhalten die IT-Fachkräfte in KMU für wichtig halten geliefert.
 - Gewünscht wird ein Mix von allgemeinen Lernangeboten wie z.B. „Projektmanagement“ oder „Servicemanagement“ und hoch spezialisierten Angeboten, z.B. „advanced technical trainings“.
 - Im Fall von zeitlichen Spielräumen in der Arbeit, findet „Lernen auf Vorrat“ statt. (z.B. Experimentieren mit neuen, noch fehlerhaften Applikationen.)
 - Immer wieder neu gelernt werden müssen Änderungen, die sich durch technische Innovationen, insbesondere technische Paradigmenwechsel ergeben.
 - Teilweise wird das „Lernen auf Vorrat“ von betrieblicher Seite initiiert um weitergehende unternehmensstrategische Ziele zu unterstützen (Projektmanagement).

Kompetenzen die IT-Fachkräfte in KMU benötigen (1)

- Eigeninitiative (bezieht sich sowohl auf Weiterbildung, wie das berufliche Fortkommen und die Tätigkeit selbst).
- Problemlösungskompetenz (d.h. berufliche Probleme zielgerichtet, systematisch und kritisch zu bearbeiten.) „Kritisch“ bezieht sich insbesondere auf die Informationsquelle Internet.
- Wissensmanagement, d.h. die Fähigkeit, Wissen und Informationen systematisch zu strukturieren und zu ordnen.
Zitat: „Es ist ja häufig Wissen über Wissen. Wenn ich weiß, wo Informationen zu holen sind, dann habe ich fast schon gewonnen. (...) Man muß nicht alles intus haben, die Informationsflut muß man vorsortiert haben (...). Da muß man im Handbuch zugreifen oder im Internet per Recherche Informationen beschaffen die man zu dem Zeitpunkt braucht“ (E.8).

Kompetenzen die IT-Fachkräfte in KMU benötigen (2)

- Selbstlernkompetenz. D.h., das Wissen das für die Berufstätigkeit benötigt wird, kann nicht ausschließlich in formellen Zusammenhängen erworben werden. Gelernt wird vor allem informell im Kontext konkreter beruflicher Aufgaben und Probleme. In diesem Zusammenhang steht auch die Kompetenz technologische Paradigmenwechsel zu erkennen und darauf zu reagieren.
- Teamfähigkeit. Bezieht sich auf die Fähigkeit in Teams, die für Projekte immer wieder neu zusammengestellt werden, kooperativ zu arbeiten.
- Managementkompetenz. Ist insbesondere in KMU wichtig, da Projekte von den Akteuren oft selbst geplant, organisiert und kalkuliert werden müssen.