



Sigrid Schöpfer-Grabe / Isabel Vahlhaus

Anforderungen an Helferjobs

Bei der Suche nach Beschäftigten für den Helferbereich setzen Personalverantwortliche auch in Zeiten zunehmender Digitalisierung neben fachlichem Know-how vor allem auf klassische Arbeitstugenden und Deutschkenntnisse. Das zeigen die Ergebnisse einer Online-Stellenanalyse des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) Köln.

Wer sich für eine Stelle mit einfachen Tätigkeiten interessiert, hat auf dem Arbeitsmarkt durchaus Konkurrenz: Schon heute suchen 1,2 Millionen Arbeitslose einen Job im Helferbereich, während demgegenüber nur 120.000 passende Stellenangebote bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) gemeldet sind (Schäfer, 2017). Welche Fähigkeiten bei einer Bewerbung in diesem Segment besonders von Vorteil sind, zeigt eine Analyse von insgesamt 1.011 Online-Stellenanzeigen, die Anfang 2017 bei den vier größten Zeitarbeitsfirmen Deutschlands (Lünendonk®-Liste, 2016) und der Jobbörse der BA veröffentlicht waren. Untersucht wurden im Rahmen des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Projekts AlphaGrund Stellenanzeigen aus Branchen mit einem vergleichsweise hohen Anteil an geringqualifizierten Beschäftigten: Gastgewerbe, Reinigungsgewerbe, Verkehr / Lagerei und Produktion.

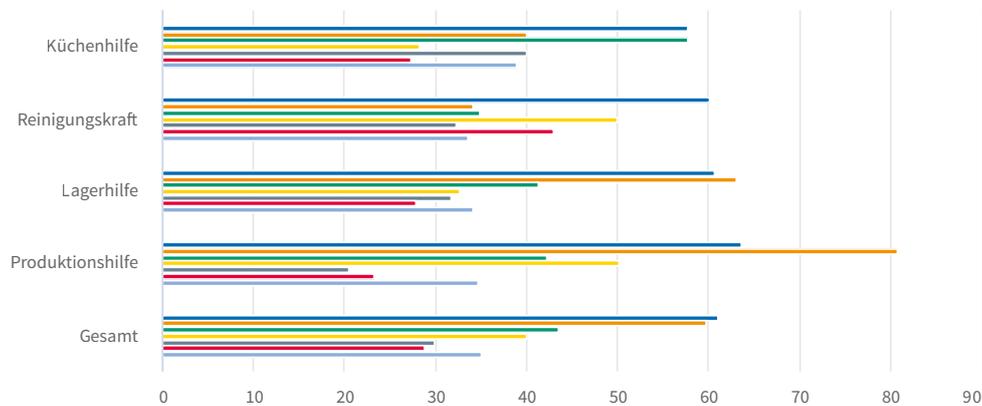
Soft Skills, Deutschkenntnisse und berufliche Vorerfahrungen von Vorteil

Zuverlässigkeit, Flexibilität und Teamfähigkeit sind auch in digitalisierten Zeiten ausschlaggebend für eine erfolgreiche Jobsuche. Sorgfalt und Genauigkeit werden besonders von Reinigungskräften und Produktionshilfen erwartet, wo Hygienestandards gesichert und Qualitätskontrollen durchgeführt werden. Motivation und Einsatzbereitschaft gehören ebenfalls zu den Auswahlkriterien. Durchschnittlich knapp ein Drittel der Unternehmen verlangt darüber hinaus eine selbstständige Arbeitsweise (28,7 Prozent), besonders häufig ist dies der Fall im Reinigungsbereich mit 43,0 Prozent.

Neben den Soft Skills haben praktische Vorerfahrungen im Berufsfeld die höchste Bedeutung bei der Einstellung von Geringqualifizierten: Fast ein Drittel (28,6 Prozent) der Unternehmen hält die beruflichen Vorerfahrungen der Bewerberinnen und Bewerber für unabdingbar, ein weiteres Drittel für wünschenswert (33,6 Prozent). Zudem spielen die vorhandenen Deutschkenntnisse der Küchenhilfen, Reinigungskräfte, Lager- und Produktionsarbeiter eine wichtige Rolle. Durchschnittlich etwa jedes dritte Unterneh-

Zuverlässig, flexibel und teamfähig

Anforderungen an Helfertätigkeiten in Online-Stellenanzeigen 2017 in Prozent



Analyse von 1.011 Stellenanzeigen - veröffentlicht im Januar/Februar 2017 bei den vier größten Zeitarbeitsfirmen und der Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit (Küchenhilfe: n = 187, Reinigungskraft: n = 158, Lagerhilfe: n = 349, Produktionshilfe: n = 317)
 Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln / Projekt AlphaGrund, 2017

men (35,1 Prozent) gibt explizit an, dass ausreichende Sprachkenntnisse erforderlich sind. Denn alle späteren Mitarbeiter müssen in der Lage sein, Arbeitsanweisungen zu verstehen, Sicherheitsvorschriften zu beachten oder auf Fragen von Kunden angemessen zu reagieren. Zudem hat die Mobilität von Beschäftigten für den Helferbereich eine wichtige Bedeutung: So wünschen oder verlangen über ein Drittel der Unternehmen von ihren Beschäftigten einen Führerschein. Vor allem bei Reinigungskräften (41,1 Prozent) und Produktionshilfen (44,2 Prozent) wird der Besitz eines Führerscheins häufig vorausgesetzt.

Arbeitsaufgaben von Küchenhilfen, Reinigungskräften, Lager- und Produktionshelfern

Mit Blick auf die Tätigkeitsprofile erwarten die meisten Arbeitgeber (83,4 Prozent) von Bewerbern als Küchenhilfe die Vorbereitung von Gerichten sowie Zuarbeiten zur Speisenproduktion. Im Reinigungsgewerbe suchen über die Hälfte der Arbeitgeber Personal für die Reinigung von Innenräumen, wie Büroräume oder (Hotel-)Zimmer (59,5 Prozent), so-

wie für Böden, Flure und Treppenhäuser (55,7 Prozent). Für etwa drei Viertel der Lagerhilfen (76,2 Prozent) gehört das Kommissionieren sowie der Warenein- und -ausgang zu den geforderten Aufgaben. Zudem arbeiten knapp zwei Drittel (65,0 Prozent) der Beschäftigten im Bereich Verpackung und Versandvorbereitung und gut die Hälfte (53,9 Prozent) der Lagerhilfen ist für Transportarbeiten und das Verladen und Verräumen von Waren zuständig. Einen Staplerschein fordert ein Drittel (33,2 Prozent) der Arbeitgeber von ihren Bewerberinnen und Bewerbern. Die Sicherstellung der Qualität von Waren und Gütern ist sowohl für Lager- als auch Produktionshilfen ein wesentlicher Teil ihres Aufgabenspektrums: 30,9 Prozent der Lagerbeschäftigten und 60,6 Prozent der Produktionsbeschäftigten sind für Sicht- und Qualitätskontrollen zuständig. Zu den Haupttätigkeiten von Produktionshilfen gehört die Maschinenbedienung und -bestückung sowie die Überwachung und Einrichtung von Produktionsmaschinen (68,5 Prozent). Gut die Hälfte der Aufgaben (53,9 Prozent) von Produktionshelfenden beinhalten klassische Lagertätigkeiten, wie Warensortierung, Verpackung und Versand von Produktionsgütern.

Qualifizierung von An- und Ungelernten als Herausforderung

Vor dem Hintergrund einer zunehmenden Digitalisierung der Arbeitswelt bleibt abzuwarten, wie sich die Anforderungs- und Aufgabenprofile von Helfern in Zukunft verändern werden. Untersuchungen deuten darauf hin, dass die Einführung von 4.0-Technologien zu Lasten von klar definierten und repetitiven Routinetätigkeiten, wie Transportieren, Lagern, Versenden, sowie die Überwachung von Maschinen und technischen Prozessen oder die Herstellung von Waren geht (Arntz et al., 2016, 25). Dafür gewinnen komplexere kognitive Kompetenzenanforderungen wie Prozessknowhow, interdisziplinäre Arbeitsweisen, lebenslanges Lernen und überfachliche Fähigkeiten, wie persönliche und soziale Kompetenzen oder Problemlösungskompetenzen, zunehmend an Bedeutung (Arntz et al., 2016, 27, 33). So gingen bei einer IW-Personalpanel-Befragung zu den Anforderungen im Zeichen der Digitalisierung 83,0 Prozent der Unternehmen mit hohem Digitalisierungsgrad, die sogenannten „Unternehmen 4.0“, und 72,2 Prozent der Unternehmen 3.0 von einer steigenden Bedeutung der Kommunikations- und Kooperationsfähigkeiten bei einem Großteil der Beschäftigten in den nächsten fünf bis zehn Jahren aus (Hammermann/Stettes, 2016).

Damit die Arbeitsmarktchancen von Geringqualifizierten nicht weiter abnehmen, sind deshalb speziell zugeschnittene niedrigschwellige Weiterbildungs- und Nachqualifizierungsmaßnahmen notwendig (Klein/Schöpfer-Grabe, 2016; Arnold et al., 2016). Denn um eine nebenberufliche Nachqualifizierung bewältigen zu können, ist es vielfach erforderlich, zunächst die basalen Kompetenzen, wie die Lese- und Schreibkompetenz, die alltagsmathematischen Kompetenzen und die Lernkompetenz nachzuholen, um dann den Weg zu einem anerkannten Berufsabschluss zu ebnen. Insofern ist es notwendig, entsprechende Angebote als Bestandteile in die Qualifizierungen zu integrieren.

Literatur

Arnold, Daniel / Steffes, Susanne / Wolter, Stefanie / Bellmann, Lutz, 2016, Digitalisierung am Arbeitsplatz: Technologischer Wandel birgt für die Beschäftigten Chancen und Risiken, IAB Forum 1, 98-105

Arntz, Melanie / Gregory, Terry / Jansen, Simon / Zierahn, Ulrich, 2016, Tätigkeitswandel und Weiterbildungsbedarf in der digitalen Transformation, Mannheim

Hammermann, Andrea / Stettes, Oliver, 2016, Qualifikationsbedarf und Qualifizierung – Anforderungen im Zeichen der Digitalisierung, IW Policy Papers 3, <https://www.iwkoeln.de/studien/iw-policy-papers/beitrag/andrea-hammermann-oliver-stettes-qualifikationsbedarf-und-qualifizierung-251836> [12.10.2017]

Klein, Helmut E. / Schöpfer-Grabe, Sigrid, 2016, Geringqualifizierte weiterbilden – Grundbildung fördern: Good Practice der betrieblichen Angebote und Empfehlungen, in: Handbuch der Aus- und Weiterbildung, 277. Erg-Lfg., Ziffer 4266b, S. 1–25

Lünendonk®-Liste 2016, Führende Zeitarbeits- und Personaldienstleistungsunternehmen in Deutschland, Lünendonk GmbH, Gesellschaft für Information und Kommunikation, Mindelheim, <http://lunen-donk.de/pressefeed/lunenendok-liste-2016-fuehrende-zeitarbeits-und-personaldienstleistungs-unternehmen-in-deutschland> [12.10.2017]

Schäfer, Holger, 2017, Geringqualifizierte – mehr einfache Jobs erforderlich, IW-Kurzbericht 10, Köln