

Literaturauswahl zum Themenschwerpunkt: Karriere im Betrieb

MONOGRAFIEN

Gebrauchsanweisung fürs lebenslange Lernen

VODAFONE STIFTUNG DEUTSCHLAND GGMmbH (Hrsg.).
Vodafone Stiftung, Düsseldorf 2016, 68 S. – URL:
www.vodafone-stiftung.de/alle_publicationen.html
(Stand: 09.08.2017)

Eine Befragung von mehr als 10.000 Mitarbeitern aus unterschiedlichen Betrieben, durchgeführt von der Hochschule für angewandtes Management mit Unterstützung der Vodafone Stiftung und PROF. DR. MICHAEL HEISTER vom BIBB, zeigt, dass die meisten Beschäftigten sich nicht so effektiv weiterbilden können, wie sie möchten. Drei Themenkomplexe wurden untersucht: Selbstreflexion als Wissen über die eigenen Lernpräferenzen, Lernmanagement und die Rahmenbedingungen (Lernkultur und Unterstützung durch die Führungskraft) im Unternehmen. Die Ergebnisse zeigen ein ausgeprägtes Bewusstsein für die Notwendigkeit kontinuierlicher Weiterbildung. Aber nur wenige Beschäftigte fühlen sich dabei von ihrem Arbeitgeber ausreichend unterstützt: Lediglich acht Prozent sehen die Lernkultur in ihrem Unternehmen als gut oder sehr gut an. Gleichzeitig wird das eigene Lernverhalten kritisch gesehen: Es fehle an der Zielsetzung, dem Durchhaltewillen und einem funktionierenden Zeitmanagement.



Lebenslanges Lernen im demografischen Wandel

JANA LOOS. Springer, Wiesbaden 2017, 90 S., 29,99 EUR,
ISBN 978-3-658-17170-4

Welche Tools fördern die Lernkompetenz der Beschäftigten? Im Rahmen eines vom BMBF geförderten Forschungsprojekts wurde eine Toolbox entwickelt, die sowohl komplette Trainingskonzepte für verschiedene Zielgruppen als auch Mini-Module beinhaltet. Im Buch werden der konzeptionelle Hintergrund und die Tools vorgestellt.



Betriebliche Weiterbildung aus der Perspektive von Konfigurationstheorien

BERND KÄSSLINGER. Bertelsmann, Bielefeld 2016, 256 S.,
34,90 EUR, ISBN 978-3-7639-5796-5

Wie kann die Heterogenität betrieblicher Weiterbildung erklärt und eingeordnet werden? Aus Perspektive der Erwachsenenpädagogik mit vielen interdisziplinären Bezügen präsentiert der Autor verschiedene Konfigurationsansätze. Mit quantitativen und qualitativen Daten werden diese Konfigurationen analysiert. Nach der Einführung in den Forschungsstand folgen die Modellierung eines eigenen Ansatzes, erklärende Zusammenhänge sowie eine ausführliche empirische Diskussion. Die Publikation schließt mehrjährige Forschungsarbeiten ab und ist als Grundlage für weitere Projekte zur Erforschung der betrieblichen Weiterbildung angelegt.

Lernprozesse im Unternehmen als betriebliche Arbeitspolitik – Formen, Methoden und Strategien der gewerblich-technischen Qualifizierung in der Automobilindustrie

LUCY MESSIE TENGBEE. Hampp, Mering 2015, 433 S.,
39,80 EUR, ISBN 978-3-95710-024-5

Die Autorin analysiert die betrieblichen arbeitspolitischen Rahmenbedingungen und Strukturen sowie die methodisch-didaktischen Lernarrangements bei der Gestaltung von aneignungsförderlichen Lernprozessen in der Fertigung. Der Untersuchungsfokus richtet sich auf das »Lernen auf dem Shop-Floor« und somit auf das »Lernen im Prozess der Arbeit« sowie auf die Gestaltung einer modernen Lerninfrastruktur, die informelles und formelles Lernen in der Fertigung vereint. Basierend auf den Studienergebnissen wird als Empfehlung ein Instruktionsdesign zur umfassenden Qualifizierung von Mitarbeitern auf dem Shop-Floor konzipiert.

ZEITSCHRIFTENARTIKEL UND SAMMELBANDBEITRÄGE

Aufstiegsfortbildung und Karriere – quo vadis? Verwertungschancen höherer beruflicher Abschlüsse in Zeiten der Akademisierung

ANJA HALL. In: Arbeit 25 (2016) 3/4, S. 107–124

Das Verhältnis von beruflicher und akademischer Bildung hat sich im Zuge der Hochschulreform verschoben. Der vorliegende Beitrag analysiert für die Abschlusskohorten 2000–2005 und 2006–2011 jeweils maximal sechs Jahre nach ihrem Abschluss die Verwertungschancen beruflicher und akademischer Tertiärabschlüsse. Datenbasis sind die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 und 2012. Zur Abbildung der Verwertungschancen werden die Lohnprämien (Bruttostundenlohn) und die beruflichen Positionen (hochqualifizierte Tätigkeiten) betrachtet.

Berufsspezifische Lebensentgelte: Qualifikation zahlt sich ausHEIKO STÜBER. IAB-Kurzbericht 17/2016. Nürnberg 2016 – URL: - <http://doku.iab.de/kurzber/2016/kb1716.pdf> (Stand: 11.08.2017)

Bildung zahlt sich generell aus – bei den Einkommen im Laufe eines Erwerbslebens spielen die Berufswahl und eine qualifikationsadäquate Beschäftigung allerdings eine wesentliche Rolle. Berechnungen des IAB belegen, dass die durchschnittlichen Brutto-Lebensentgelte mit dem Anforderungsniveau der Tätigkeiten steigen. Daneben ist auch der Beruf selbst relevant für die Höhe der Einkommen. Der Autor zeigt für vier Anforderungsniveaus (Experten, Spezialisten, Fachkräfte und Helfer) sowie für vier Qualifikationsniveaus (Hochschulabschluss, Fortbildungsabschluss, Berufsausbildung und ohne Berufsausbildung), welche Brutto-Lebenseinkommen in unterschiedlichen Berufen durchschnittlich erzielt werden können.

Die Weiterbildung von An- und Ungelernten funktioniert, wenn die betrieblichen Voraussetzungen stimmen

PHILIP WOTSCHACK; ELKE SAMTLEBEN. In: Berufsbildung 70 (2016) 161, S. 20–22

Unter welchen Bedingungen engagieren sich Betriebe in der Weiterbildung typischerweise benachteiligter Beschäftigungsgruppen wie z.B. Geringqualifizierter? Diese Frage stand im Mittelpunkt eines Forschungsprojekts am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. Auf Basis von ausführlichen Fallstudien in Betrieben, die sich durch die Weiterbildung an- und ungelerner Beschäftigter auszeichnen, lassen sich förderliche betriebliche und überbetriebliche Einflussfaktoren identifizieren.

Betriebsräte im Handlungsfeld der betrieblichen Weiterbildung

KLAUS BERGER. In: KLAUS BERGER u. a. (Hrsg.): Sozialpartnerschaftliches Handeln in der betrieblichen Weiterbildung. Bielefeld 2015, S. 123–150

Der Beitrag beleuchtet das Weiterbildungsverständnis von Betriebsräten. Nach einer theoretischen Einordnung werden die vorgefundenen betrieblichen Weiterbildungsstrukturen und Akteure skizziert und anschließend die ermittelten Befunde zum Weiterbildungs- und Aufgabenverständnis von Betriebsräten dargestellt und daraus Voraussetzungen für eine Betriebsratsarbeit im Handlungsfeld der betrieblichen Weiterbildung abgeleitet.

Der Meisterberuf zwischen Anspruch und Realität

INES ROHRDANTZ-HERRMANN; WALTER JUNGMANN.

In: BWP@ (2015) 29 – URL: www.bwpat.de/ausgabe29/rohrdantz-herrmann_jungmann_bwpat29.pdf (Stand: 11.08.2017)

Die Orientierung an dem klassischen beruflichen Karrierepfad Lehrling – Geselle – Meister entspricht augenscheinlich immer weniger den individuellen, lebensweltlichen und betrieblichen Erwartungen und Erfordernissen. Der Beitrag widmet sich der subjektiv wahrgenommenen Wertigkeit von Aufstiegsfortbildungen. Angesichts der unübersichtlichen Daten- und Befundlage beschränken die Autoren sich exemplarisch auf die Aufstiegsfortbildung zum Kraftfahrzeugtechnikermeister. Das Ziel des Beitrags ist, den Widerspruch zwischen der (behaupteten) Notwendigkeit und dem (realisierten) individuellen Weiterbildungsverhalten aufzuzeigen und auf die daraus möglicherweise resultierende Infragestellung des Meisterberufs hin zu untersuchen.

Kompetenzorientiertes Lernen am Arbeitsplatz

JOST BUSCHMEYER; RAPHAELA WEIß. In: Weiterbildung (2015) 5, S. 32–35

In der betrieblichen Weiterbildung lässt sich seit Jahren ein Trend zu arbeitsintegrierten und informellen Lernformen beobachten. Die Bundesagentur für Arbeit hat gemeinsam mit der GAB München den Ansatz der individuellen Lernbegleitung für die betriebliche Weiterbildung adaptiert. Im Zentrum steht dabei entdeckendes, selbstgesteuertes Lernen anhand von komplexen und realen beruflichen Aufgaben. Wie der Beitrag zeigt, liegen mittlerweile Erfahrungen vor, die sowohl die Potenziale der Lernbegleitung als Instrument betrieblicher Weiterbildung als auch Herausforderungen verdeutlichen, die mit arbeitsintegriertem Lernen im Erwachsenenlernen verbunden sind.

(Zusammengestellt von Karin Langenkamp und Markus Linten)