



Dr. Agnes Dietzen, Dr. Christian Gerhards
(Mortimer Schlieker, Rafael Schratz)

SIEHReQ – Betriebliche Praktiken und Entscheidungen zur Qualifizierung, Kompetenzentwicklung und Fachkräfterekrutierung: Erschließung und Operationalisierung soziologischer Institutionentheorien

Entwicklungsprojekt: Abstract

Projekt 1.1.013, Laufzeit II/2020 bis IV/2022

Bonn, März 2020

Bundesinstitut für Berufsbildung

Robert-Schuman-Platz 3

53175 Bonn

Telefon: 0228/107-1125; -1137

E-Mail: dietzen@bibb.de; gerhards@bibb.de

Mehr Informationen unter:

www.bibb.de/siehreq

In welcher Weise richten Betriebe ihre Entscheidungen und Handlungen in den Bereichen der Qualifizierung, Personalplanung und Personalentwicklung an betrieblich erforderlichen Kompetenzen aus? Welche Akteure sind in diesen Prozessen involviert und über welche Handlungsspielräume verfügen sie? Welche institutionellen Einflüsse aus dem Umfeld der Betriebe prägen die betrieblichen Handlungsmuster? Diese exemplarischen Fragen sind erkennnisleitend für das Projekt zur betrieblichen Qualifikationsbedarfsdeckung, das darauf zielt 1) den theoretisch-konzeptionellen Rahmen für die Untersuchung der Muster der betrieblichen Qualifikationsbedarfsdeckung zu weiten sowie 2) durch die Analyse empirischer Daten des BIBB-Betriebspanels zur Qualifizierung und Kompetenzentwicklung die relevanten Handlungsfelder der betrieblichen Qualifikationsbedarfsdeckung wie die Aus- und Weiterbildung, die Kompetenzentwicklung sowie Personalrekrutierung in ihrem systematischen Zusammenhang zu betrachten.

Im Hintergrund dieser Ziele stehen verschiedene konzeptionelle Mängel von Studien der betrieblichen Berufsbildungsforschung. So beschränken sich empirische Analysen insbesondere auf einzelne Handlungsfelder wie der Ausbildung, Weiterbildung oder der Fachkräfterekrutierung und lassen systematische Zusammenhänge dieser Teilsysteme sowie übergreifende strategische Entscheidungen unberücksichtigt. Entsprechend können unterschiedliche Entscheidungsgrundlagen und Handlungsoptionen der Akteure in der Entwicklung und Durchsetzung neuer institutioneller Strukturen oder in der Abkehr von bestehenden institutionellen Praktiken nicht hinreichend untersucht werden.

Insgesamt kennzeichnet die betriebliche Berufsbildungsforschung einen Mangel an wechselseitigen Bezügen zwischen drei, nur analytisch zu trennenden Untersuchungsebenen, die das betriebliche Handeln im Bereich der Qualifikationsbedarfsdeckung und Kompetenzentwicklung bestimmen: der Akteursebene, der organisationalen Ebene und der institutionellen Ebene. Akteure sind einerseits die mit Ressourcen ausreichend ausgestatteten Individuen, z.B. in der Unternehmensleitung und im Management, betriebliche Bildungs- und Personalverantwortliche und korporative Akteure wie Personalvertretungen sowie Fachkräften, die mit Aufgaben zur Einrichtung, zur Begleitung innerbetrieblichen Lernens in formalen und informellen Kontexten betraut sind. Diese Akteure oder Netzwerke sind wiederum in ihrem „Denken“, in ihren Einstellungen, im Handeln und Entscheiden eingebettet in die jeweiligen organisationalen und institutionell verankerten Normen und betrieblichen Vorgaben, die sie aber gleichzeitig mitgestalten und ausformulieren.

Die Betriebs- bzw. Organisationsebene differenziert wiederum zwischen unterschiedlichen Formen der Betriebs- und Arbeitsorganisation und den damit spezifisch ausgeprägten betrieblichen Handlungsfeldern. Beispiele hierfür sind funktionale Linienorganisation im Vergleich zu matrix-, netzwerkförmigen und agilen Organisationsformen, einschließlich der damit verbundenen Hierarchien und Kontrollformen, Personalpolitiken und Arbeitsorganisationen, sowie der jeweils spezifischen Praktiken zur Deckung des Qualifikationsbedarfs. Dabei sind unterschiedliche Betriebs- und Organisationsformen auch Ausdruck allgemein legitimierter und sozial institutionalisierter Vorstellungen, z.B. über adäquates betriebliches Handeln und Entscheiden, die wiederum selbst aufgrund veränderter Praktiken von Organisationen als die

zentralen kollektiven und einflussreichen Akteure und Akteursnetzwerke einem ständigen Wandel unterworfen sind.

Betriebliche Institutionen als übergeordnete, ineinander verschachtelte Ebenen sind im betrieblichen Kontext z.B. Ausbildungs- und Rekrutierungstraditionen, im außerbetrieblichen Kontext z.B. die normative Bindung an das Berufskonzept, an sozial allgemein akzeptierte und rechtlich vorgegebene Normen für betriebliches Handeln und Entscheiden. Aber auch die Verpflichtung an externe Institutionen wie die Tarifbindung sowie eine Orientierung an lokalen und regional-spezifischen Bildungsinstitutionen und Arbeitsmärkte gehört zu diesem Themenkomplex. Wie die Akteurs- und Organisationsebene unterliegen trotz vergleichsweise hoher Stabilität auch Institutionen einem permanenten Wandel.

Aus neueren Ansätzen sozialwissenschaftlicher Institutions- und Organisationstheorien stehen theoretische Konzepte zur Verfügung, die für die betriebliche Berufsbildungsforschung von hohem Wert, bislang aber nicht erschlossen sind. Sie verfügen über Möglichkeiten institutionalistische und akteurszentrierte Perspektiven für die Untersuchung des betrieblichen Entscheidens und Handelns im Bereich der betrieblichen Qualifikations-, Kompetenzentwicklung und Fachkräfterekrutierung zu verknüpfen. Das Projekt soll entsprechende Theorieansätze sichten und systematisieren, um sie für die betriebliche Berufsbildungsforschung zu erschließen.

Darüber hinaus sollen organisations- und institutionstheoretisch ausgerichtete Analysen der Daten des BIBB Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung durchgeführt werden. Dafür stehen Daten von jährlich durchschnittlich 4.000 Betriebe und Unternehmen mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zu den oben beschriebenen betrieblichen Handlungsfeldern zur Verfügung. Das Projekt fokussiert zunächst Analysen von Zusammenhängen zwischen einzelnen Handlungsfeldern und deren Bezüge zum betrieblichen Kompetenzmanagement. Weitere Auswertungen erfolgen zu betrieblichen Entscheidungsnetzwerken einzelner Handlungsfelder. Dazu dienen u.a. typologisierende Verfahren um Unterschiede im betrieblichen Qualifizierungshandeln im Zeitverlauf und bezogen auf die betriebspezifischen Entscheidungsstrukturen heraus zu arbeiten.