



## Elektroberufe

HANS WEISSMANN

### Elektroberufe im Wandel – Ein Berufsfeld zwischen Tradition und Innovation

Falk Howe  
Verlag Dr. Kovac Hamburg 2004, 452 Seiten, CD, € 118,-

Mit dem Buch „Elektroberufe im Wandel – Ein Berufsfeld zwischen Tradition und Innovation“, das sich an alle Akteure der Berufsbildung, an Bildungsplaner, Wissenschaftler, Ausbilder und Lehrer richtet, wird erstmals für das Berufsfeld Elektrotechnik eine umfassende Untersuchung zur Berufsentwicklung vorgelegt.

FALK HOWE nimmt unter Einbeziehung der Neuordnungen von 2003 eine differenzierte Analyse der Entstehung und des Wandels des Berufsfeldes Elektrotechnik sowie der einzelnen elektrotechnischen Ausbildungsberufe vor. Das übergeordnete Erkenntnisinteresse gilt zunächst der Frage, wann und warum sich welche Elektroberufe herausbildeten; davon ausgehend wird geklärt, wie und aus welchen Gründen sich Elektroberufe im Laufe der Zeit geändert haben.

Hervorzuheben sind die auf drei Seiten ausklappbaren Genealogien zu Handwerk und Industrie, die es erleichtern, einen Elektroberuf im Gesamtsystem des Berufsfeldes mit Vorgänger- und Nachfolgeberufen zu verorten. Darüber hinaus liegt dem Buch eine CD bei, die es über eine interaktive Steuerung ermöglicht, zu jedem Elektroberuf einen Steckbrief mit einer Kurzbeschreibung, sein Original-Berufsbild, seinen Stammbaum sowie eine grafische Darstellung seiner Auszubildendenzahlen anzuzeigen oder auszu-drucken.

Auf Grund der Vielfältigkeit des Berufsfeldes Elektrotechnik kann die Untersuchung für sich in Anspruch nehmen, exemplarische, auch für das Verständnis der Entwicklung

anderer Berufe und Berufsfelder relevante Erkenntnisse zu liefern. Als ein informatives, klar strukturiertes und ausgesprochen gut lesbares Nachschlagewerk richtet sie sich an alle diejenigen, die sich, gerade auch aktuell vor dem Hintergrund der Neuordnungen von 2003, als Lehrer oder Ausbilder mit „ihren“ Elektroberufen befassen. Darüber hinaus liegt eine Studie für Berufsbildungsplaner sowie die berufspädagogische Lehre und Forschung vor, die weit über die bisherigen Einzeluntersuchungen hinausreicht. ■

## Ältere Mitarbeiter

HILDEGARD ZIMMERMANN

### Personalentwicklung für ältere Mitarbeiter. Grundlagen, Handlungshilfen, Praxisbeispiele.

Die deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V. (Hrsg.)  
W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld 2004; 124 Seiten, € 29,-

Als Folge der demografischen Entwicklung und der Verlängerung der Lebensarbeitszeit gewinnt die Gruppe der älteren Mitarbeiter in den Betrieben zunehmend an Bedeutung. Daraus ergeben sich neue Aufgaben für das Personalmanagement und die Personalentwicklung.

Zentrale Themen der vorliegenden Publikation sind konzeptionelle Überlegungen für eine Neugestaltung der Personalentwicklung, Unternehmensbeispiele bereits praktizierter Ansätze und Wege zu einer Neuorientierung.

Im ersten Kapitel werden zunächst die wesentlichen Entwicklungslinien der demografischen Entwicklung beschrieben, die sich auf der betrieblichen Ebene im „Altern der Belegschaften“ niederschlagen. Weiter wird aufgezeigt, welchen Nutzen die älteren Mitarbeiter für die Unternehmen haben bzw. welcher Schaden durch den Weggang Älterer entstehen kann. Es werden Ansätze vorgestellt, die die Potenziale der Mitarbeiter ab 40 im Rahmen der Humankapitaltheorie betriebswirtschaftlich bewerten.

Das zweite Kapitel zeigt, ausgehend von der derzeitigen Situation älterer Mitarbeiter im Unternehmen und gesellschaftlichen Tendenzen, die durch Stichworte wie Übergang zur Wissensgesellschaft, Individualisierung und Auflösung von Strukturen gekennzeichnet werden, Ansatzpunkte künftiger Personalentwicklung auf. Dazu gehören eine Ausdehnung der Personalentwicklung auf alle Mitarbeiter, eine stärkere Berücksichtigung der Interessen der Mitarbeiter neben den Interessen des Unternehmens und eine Ausweitung der Instrumente der Personalentwicklung (z. B. Kulturveränderung in Richtung einer neuen Wertschätzung der Mitarbeiter, Einbeziehung der Umfeldbedingungen wie Bürogestaltung, Kommunikationsformen, Arbeitsort und -zeit).

Im dritten Kapitel werden schließlich ganz konkrete Ansätze in den Betrieben vorgestellt, die dieses neue Verständnis von Personalentwicklung bereits praktizieren. Die Fahrion Engineering GmbH griff aufgrund ihrer besonderen Arbeitsanforderungen auf die Qualifikationen älterer Mitarbeiter zurück bzw. suchte verstärkt nach älteren Mitarbeitern auf dem Arbeitsmarkt. Sowohl die Lufthansa als auch die Siemens AG bieten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ab 40 Jahren Seminare zur persönlichen Standortbestimmung im Betrieb an. Das Angebot richtet sich an Personen, die ihre beruflichen Perspektiven neu entdecken und gestalten möchten.

Das vierte Kapitel widmet sich der Frage, wie der Paradigmenwechsel ins Rollen gebracht werden kann. Es soll „ein umfassendes Modell zur Gestaltung der wesentlichen Parameter eines ganzheitlichen innerbetrieblichen Generationenmodells“ vorgestellt werden. Die entwickelten Planungsschritte beziehen sich, ausgehend von der Sensibilisierung des Unternehmens für Veränderungsnotwendigkeiten, einer Analyse der unternehmensspezifischen Situation nach Geschäftsfeldern und Orten und einer Prognose der zukünftigen Entwicklung vor allem auf die Handlungsfelder Organisationsentwicklung, Personalentwicklung und Personalmanagement.

Das Buch gibt einen guten Einblick in die Bedeutung, die ältere Mitarbeiter in Zukunft in den Betrieben haben und die Anforderungen, die sich daraus für Personalmanagement und Personalentwicklung ergeben. Obwohl die einzelnen Kapitel von unterschiedlichen Autoren verfasst sind, stellt der Band ein geschlossenes Ganzes dar. Es wird der Bogen gespannt von den statistischen Daten der demografischen Entwicklung über konzeptionelle Überlegungen zur Umgestaltung der Personalentwicklung und praktische betriebliche Beispiele bis hin zur Operationalisierung der notwendigen Veränderungen in einzelnen Handlungsschritten.

Verständlich und prägnant geschrieben, mit Literaturhinweisen und weiterführenden Links zur Vertiefung, kann man die Lektüre dieses Bandes nur empfehlen. ■

## Betriebliche Bildungsarbeit

WILFRIED BRÜGGEMANN

### Innovationen und Tendenzen der betrieblichen Berufsbildung

Peter Dehnbostel/Günter Pätzold (Hrsg.)

Franz Steiner Verlag Stuttgart 2004, 277 Seiten, € 64,-

Als Beiheft 18 der Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik ist der vorliegende Sammelband erschienen, der

in das weite Feld betriebspädagogischer Aktivitäten und Möglichkeiten einführen will. Alternativ könnte der Titel der Schrift auch lauten: Betriebliche Bildung als Prozess, denn es wird aufgezeigt, wie lebendig und vielschichtig betriebliche Bildungsarbeit inzwischen geworden ist. Dazu bemerken die Herausgeber im Vorwort: „Zur betrieblichen Aus- und Weiterbildung gehören mittlerweile nicht nur institutionalisierte Maßnahmen, sondern in verstärktem Maße werden auch Lerngelegenheiten im Prozess der Arbeit systematisch genutzt. Dabei orientieren sich betriebliche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zunehmend nicht nur am Bedarf der Betriebe, sondern öffnen auch den Blick auf die Person des Lernenden mit seinen Entwicklungsmöglichkeiten.“

Mit vier Themenbereichen spannt die Schrift einen weiten Bogen über die (heutige) betriebliche Bildungsarbeit. Der erste Themenbereich befasst sich mit der betrieblichen Bildungsarbeit und ihren Auswirkungen auf die Betriebspädagogik. In fünf Beiträgen wird erörtert, wie eine lernfördernde Arbeitsplatzgestaltung und Neuorientierung der Bildungsarbeit im Betrieb, einschließlich Personalqualifizierung und -entwicklung, aussehen kann. Im zweiten Themenkomplex werden neue Lernoptionen und Lernformen vorgestellt, und es wird aufgezeigt, wie diese in der betrieblichen Bildungsarbeit erfasst werden können. Dabei spielen Themen wie informelles Lernen und selbstständiges Lernen eine besondere Rolle. Themenbereich drei widmet sich der betrieblichen Weiterbildung unter besonderer Berücksichtigung des IT-Weiterbildungssystems. Hierzu werden Überlegungen zur arbeitsprozessorientierten Weiterbildung, zur institutionalisierten versus individualisierten Weiterbildung und zu neuen Formen und Modellen betrieblicher Weiterbildung (einschließlich Aspekten der Hochschulkompatibilität) angestellt. Der vierte Themenbereich fokussiert schließlich das empirisch-analytische Feld der Forschung und beleuchtet in fünf Beiträgen einzelne Ergebnisse der betrieblichen Berufsbildung. Diese beziehen sich auf die Vereinbarkeit ökonomischer und pädagogischer Prinzipien im Hinblick auf eine moderne Personal- und Organisationsentwicklung, Ansätze betriebs- und arbeitnehmerorientierter Netzwerke, die Erfassung beruflicher Kompetenzentwicklung und die Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung.

Wirklich Neues in den Blick zu nehmen, ist nicht immer leicht. Darauf erheben die einzelnen Beiträge auch keinen Anspruch; vielmehr wollen sie aufzeigen, welche Erneuerungen sich in der betrieblichen Bildung abzeichnen bzw. ankündigen und wie die Berufs- bzw. Betriebspädagogik darauf reagieren kann. Die zentrale Botschaft der Schrift könnte auch lauten: Betriebliche Bildungsarbeit ist ein wichtiger Meilenstein zum lebenslangen Lernen. Dieses lernpsychologisch zu ergründen und für die berufliche Bildung nutzbar zu machen ist Aufgabe der Berufs- bzw. Be-