

„Lernort Betrieb“ Lernen und Arbeiten im Kontext von Beruf und Beruflichkeit



Photo: Britta Beutnagel

Fachtagung der HBS und des DGB
am 2./3. Februar in München

Ausgangssituation

In Deutschland findet betriebliches Lernen traditionell unter den Bedingungen von Beruf und Beruflichkeit statt!

- der Lernort Betrieb ist traditionell der dominante Lernort in der beruflichen Aus- und Weiterbildung
- aber: nicht organisierte Lernformen gewinnen an Bedeutung
- *es stellen sich Fragen* nach
 - ...der institutionellen Verfasstheit des beruflichen und betrieblichen Lernens
 - ... nach der Definition von „Betrieb“
 - ... nach dem Stellenwert *betrieblichen* Lernens unter den Bedingungen „moderner“ Arbeit



Berufsförmige Organisation von Arbeit in...

Bildungspolitischer Perspektive...



- ✓ Definition von Qualifikationsstandards (über Ordnungsmittel)
- ✓ Zertifizierung von Qualifizierungsgängen *und* Handlungskompetenzen
- ✓ Korporation und Partizipation
- ✓ kollektive Absicherung von Einkommen, Zeiten und Arbeitsbedingungen

Didaktischer Perspektive...

- ✓ Verknüpfung von Arbeiten und Lernen
- ✓ Erfahrungs- und Handlungsorientierung
- ✓ Kompetenzorientierung
- ✓ Exemplarik

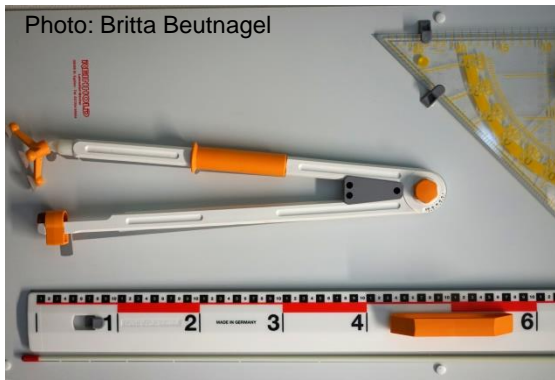
Bestandsaufnahme

Das Prinzip der berufsförmigen Organisation von Arbeit erodiert an den Systemgrenzen des „Dualen Systems“ und im Kontext „moderner“ Arbeits- und Organisationsstrukturen

- hohe Akzeptanz des Dualen Systems der beruflichen Erstausbildung bei den Sozialpartnern
- Krise des Dualen Systems: Passungs- und Qualitätsprobleme, sowie eine Erosion der Systemränder („unten“ und „oben“)
- das „Übergangssystem“ und „Duale Studiengänge“ entziehen sich der berufsförmigen Regulierung
- Intransparenz in der betrieblichen Bildung und Nicht-Regulierung in der Weiterbildung
- marginale berufsförmige Qualifizierung in „wissensintensiven“ Branchen



Traditionelle vs. moderne Formen von Beruflichkeit



- Institutionalisierung
- starker Fachbezug
- Konstanz
- Kollektivität
- definierte Lernorte
- Fremdorganisation
- Begrenzung
- ...

- geringe Institutionalisierung
- abstrakte Qualifikationen
- permanente Veränderung
- hohe Individualisierung
- Dekontextualisierung
- Selbstorganisation
- Entgrenzung
- ...

Stellenwert des Lernortes Betrieb in berufsförmig organisierter Arbeit



- Betriebliche und berufliche Sozialisation und Identitätsbildung (individuell und als Gruppe) (Lempert 1998)
- Ausgangspunkt für berufliche Orientierungsleistungen - auch der Erfahrung von beruflicher Begrenzung (Dittmann 2017)
- Herausbildung spezifischer Formen des Kontrollbewusstseins (Hoff 1982)
- Sozialisationsrelevante Struktur des Arbeitshandelns (Hacker 1973)
- Kompetenzentwicklung im Konzept Lernförderlicher Arbeit (Dehnbostel 2001)
- Ausprägung von Professionalität in Praxisgemeinschaften (Rauner 1991)
- Erwerb, Anwendung und Weitergabe von Erfahrungswissen bei neuen Produktionskonzepten (vgl. Strauß/Kuda 1999)
- Interaktionsraum für das Zusammenwirken von Kompetenz- und Organisationsentwicklung (Antoni u.a. 2013)

Beschäftigungssystem

- Berufsfachlicher Arbeitsmarkt (off-the-job-training und vergleichsweise hohe Job-Autonomie) als Merkmal des deutschen Beschäftigungssystem
(Marsden 1999)
- Institutionalisiert und verzahnt mit
 - Mitbestimmungspraktiken (betrieblich und überbetrieblich)
 - Personalpolitik und HRM

ABER:

- Taylorisierung vs. HdA und lernförderliche Arbeit
Krise des Dualen Systems
- Projektifizierung und Vermarktlichung
- Lernen auch on-the-job und informell
sowie außerhalb des Betriebs und
über Betriebsgrenzen hinweg



Betriebliche Ebene:

Eigene Forschung zum Verhältnis KE/OE bei wissensintensiver Arbeit



HBS Projekt: Kompetenzentwicklung und Organisationsentwicklung als Faktoren erfolgreicher Wissensarbeit:

- ALLWiss – Work-Learn-Life-Balance in der Wissensarbeit (BMBF)
- HBS-Nachwuchsforschergruppe Kompetenz- und Organisationsentwicklung in innovationsintensiven Branchen
 - *Julia Müller (2015)*: Reflexion als Voraussetzung für Kompetenz- und Organisationsentwicklung in der wissensintensiven Arbeit
 - *Stefanie Hiestand (i.E.)*: Bits & Bier: Zur Verknüpfung individueller Kompetenz- und betrieblicher Organisationsentwicklung – eine empirische Analyse im Brauwesen und in der IT-Branche
 - *Petra Köster (2015)*: Kompetenzentwicklung und organisationale Veränderung. Eine Ethnographie zu Veranstaltern von Musikevents
 - *Eva Clasen (2016)*: Kreativität und Kompetenzen von IngenieurInnen. Kontrolle, Steuerung und Eigensinn in wissensintensiver Arbeit

Empirische Ergebnisse zu KE/OE

- **Informelles Lernen ist** durchgängig verbreitet und wird als Eigenverantwortung wahrgenommen
- Qualifizierung als Herausforderung für die „**Work-Learn-Life-Balance**“
- **Reflexion:**
 - funktionale und emanzipatorische Selbstreflexion
 - kollektive und strukturelle Reflexion
- **Partizipation:**
 - Mitbestimmung, aber auch direkte Partizipation
 - Bedeutung insbesondere auch bei geringer Beruflichkeit (Festivals: Beteiligung und leicht verständliche Lernumgebungen)
- **Berufliches Selbstverständnis**
 - Lernmöglichkeiten als Bestandteil des Gebrauchswerts von Arbeit
 - Selbstverständnis vs. ökonomische Logik



Photo: Britta Beutnagel

Herausforderungen

- Verbetrieblichung der Mitbestimmung
- Individualisierung der Lernverantwortung (Employability)
- Fragmentierte Lernbiographien (betrieblich, überbetrieblich, außerbetrieblich)
- Kompetenz in und für flexible Organisationen (verstärkt durch Industrie 4.0)
- Kompetenzentwicklung setzt Kompetenzen voraus, die auf ungleichen Bildungschancen basieren (Elster 2007)



„Die Gleichheit von heute, und folglich auch der Kampf gegen soziale Ungleichheit und Armut, entscheidet sich ... auf der Ebene der Fähigkeiten und Kompetenzen... ungleiche Verteilung persönlicher Fähigkeiten, den Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht zu werden .., vom Schutzstatus der Arbeit im Fordschen Sinne zum abgesicherten Parcours flexibler Arbeit...“

(Ehrenberg 2016)

**Was bedeutet das für betriebliche Bildung
und Beruflichkeit ?**

Fazit

Betriebliche Bildung unterliegt im Kontext der *beruflichen* Organisation von Arbeit in Deutschland der Mitbestimmung und ist damit ein Politikfeld!

- Berufliche Organisation von Arbeit sichert Teilhabe und Chancengerechtigkeit
- Erhalt und Ausbau der Regulierung auf der gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Ebene z. B. im Konzept einer „**erweiterten, modernen Beruflichkeit**“ (vgl. Leitbild der IG Metall)



Ausblick und Diskussion

- Wo liegen die Entwicklungsperspektiven betrieblichen Lernens im Kontext von Beruflichkeit?

(was wird wie gelernt? Panel 1 und 2)

- Einzelbetriebliche Interessen vs. Universalisierung:
Wieviel pädagogische und politische Steuerung braucht es in der betrieblichen Bildung?

(Lernförderliche Arbeitsgestaltung und Mitbestimmung. Panel 3)



Photo: Rita Meyer