

Seilner, Anne

Philipp Gonon / Hans-Peter Hotz / Markus Weil / André Schläfli: KMU und die Rolle der Weiterbildung. Eine empirische Studie zu Kooperationen und Strategien in der Schweiz Bern: h.e.p.-Verlag 2005 (172 S.) [Rezension]

Erziehungswissenschaftliche Revue (EWR) 5 (2006) 1



Quellenangabe/ Reference:

Seilner, Anne: Philipp Gonon / Hans-Peter Hotz / Markus Weil / André Schläfli: KMU und die Rolle der Weiterbildung. Eine empirische Studie zu Kooperationen und Strategien in der Schweiz Bern: h.e.p.-Verlag 2005 (172 S.) [Rezension] - In: Erziehungswissenschaftliche Revue (EWR) 5 (2006) 1 - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-197711 - DOI: 10.25656/01:19771

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-197711>

<https://doi.org/10.25656/01:19771>

in Kooperation mit / in cooperation with:



<http://www.klinkhardt.de>

Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen. Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Mitglied der


Leibniz-Gemeinschaft

Erziehungswissenschaftliche Revue (EWR)

**Rezensionszeitschrift für alle Teilbereiche der
Erziehungswissenschaft
ISSN 1613-0677**

Die Rezensionen werden in die Zeitschrift mittels eines
Peer-Review-Verfahrens aufgenommen.

Weitere Informationen: <http://www.klinkhardt.de/ewr/>

Kontakt: EWR@klinkhardt.de

[EWR 5 \(2006\), Nr. 1 \(Januar/Februar 2006\)](#)

Philipp Gonon / Hans-Peter Hotz / Markus Weil / André Schläfli

KMU und die Rolle der Weiterbildung

Eine empirische Studie zu Kooperationen und Strategien in der Schweiz

Bern: h.e.p.-Verlag 2005

(172 S.; ISBN 3-03905-161-X ; 23,00 EUR)

Laut den Aussagen des Bundesamtes für Statistik lag der Anteil der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU bis zu 249 Beschäftigte) in der Schweiz 2001 bei über 99% [1]. Dennoch blieb bisher eine umfassende empirische Erforschung von betrieblicher Weiterbildung in Schweizer KMU, die wie in vielen Ländern eine zentrale wirtschaftliche Rolle spielen, aus [2]. Bisherige Studien konzentrieren sich meist auf einen regionalen, branchenspezifischen oder großbetrieblichen Kontext. Die Autoren des vorliegenden Buches machen es sich zum Auftrag, den Mangel an Überblicksdaten von betrieblicher Weiterbildung in KMU zu beseitigen und die betriebliche Sicht auf Weiterbildung widerzuspiegeln. Thematische Schwerpunkte stellen dabei die allgemeine Weiterbildungssituation sowie die Weiterbildungskooperation und -strategie der Betriebe dar.

Ausgehend von der bisherigen Fachdiskussion zielen die Autoren auf ein differenziertes Verständnis von Weiterbildung, das sowohl formelle, als auch informelle und externe sowie interne Weiterbildung umfasst. Somit wurde eine sehr breite Abdeckung von Weiterbildungsmöglichkeiten in der Erhebung berücksichtigt (vgl. Fragebogen im Anhang der Studie). Da eine Einschätzung der Weiterbildungssituation „aus der Sicht der Betriebe“ erfolgt ist, werden an einigen Stellen bezogen auf Weiterbildung und Kooperation Differenzen zwischen dem wissenschaftlichen Verständnis und dem der KMU deutlich (z.B. bei den Begriffsdefinitionen). Bei der Definition und der Einordnung von KMU berücksichtigen die Autoren die Klassifizierungsmodelle, wie NOGA und die Betriebszählung des Bundesamts für Statistik der Schweiz, was zur Transparenz und Vergleichbarkeit mit anderen Studien beiträgt.

Das Buch gliedert sich in drei Teile. Im ersten Teil begründen die Autoren die Fragestellung und Begriffe. Inhaltlich wählen sie drei thematische Gebiete, zu denen die Studie Aufschluss bietet: allgemeine Weiterbildungssituation der Betriebe, Strategie der Weiterbildung und Kooperation in der Weiterbildung. Der Begriff der „Strategie“ thematisiert die Frage, unter welchen Voraussetzungen und zu welchen Zwecken Weiterbildungen angeboten werden oder verpflichtend sind. „Kooperation“ fasst unterschiedliche Formen strategischer Zusammenarbeit im Bereich der Weiterbildung zusammen. Im Mittelpunkt stehen hier die Ziele eine repräsentative Studie der Weiterbildungssituation in KMU vorzulegen und ein mögliches Leitmotiv bei der Organisation und Durchführung von Weiterbildungen ausfindig zu machen.

Im zweiten Teil geht es um die Darstellung konkreter Forschungsergebnisse. Methodisch wird zunächst eine deskriptive Analyse auf der Grundlage einer quantitativen Erhebung eingesetzt (n=1250), die durch eine anschließende Varianz- und Faktorenanalyse ergänzt wird. In dem zweiten Aspekt der Untersuchung werden qualitative Aussagen aus Leitfadeninterviews (n=8) deskriptiv und danach themenorientiert analytisch dargestellt. Inwiefern dieses methodische Vorgehen zu einer hinreichenden Operationalisierung von Weiterbildungskooperationen und -strategien

darstellt, ließe sich ausführlicher diskutieren. Beispielsweise ist nicht widerspruchsfrei belegt, welcher Zusammenhang zwischen der im Betrieb gewünschten und der angewendeten Weiterbildungsstrategie besteht. Eine der zentralen Fragen der allgemeinen Weiterbildungssituation ist, welche Personen in KMU als Weiterbildungsbeauftragte gelten (bspw. Direktor, Firmeninhaber, Personalchef, Ausbildungsleiter), welche Situationsänderung sich diese für KMU wünschen oder welche konkreten Maßnahmen durchgeführt werden.

Um die Einschätzung der Betriebe bezüglich ihrer Weiterbildungsstrategie näher zu bestimmen, wurde eine Faktorenanalyse angewandt. Daraus leiten die Autoren folgende Typologie ab: organisationsorientierte, kompensatorische, bedarfsorientierte und unspezifische Weiterbildungsstrategie. Die organisationsorientierte Weiterbildungsstrategie ist die differenzierteste und klarste Strategie, wobei der geringste Teil der KMU diese Strategie verfolgt, die kompensatorische wendet der größte Teil der KMU an. Als Ergebnis wird festgehalten, dass nur jeder zehnte Betrieb eine systematische und langfristige Weiterbildungsstrategie verfolgt. Mit der Prämisse, dass ein langfristiges und nachhaltiges Denken in Unternehmen eher zum Erfolg führt, wird hier ein Defizit der Betriebe deutlich. Die Einführung dieser Strategien verweist auf neue Möglichkeiten der Weiterbildungsbeurteilung und -verbesserung.

Bei der Untersuchung der Weiterbildungskooperationen wird unterschieden nach Kooperation mit Mitarbeitenden, anderen Unternehmen, dem Berufsverband, externen Weiterbildungsanbietern, Berufsberatungsstellen und Sozialpartnern sowie Laufbahnberatungsstellen. Die wichtigsten Kooperationspartner sind Berufsverbände, dicht gefolgt von externen Weiterbildungsanbietern. Die Einteilung der Kooperationsformen steckt ein breites Spektrum an möglichen Kooperationen ab. Generell stellen Kooperationen für KMU eine wichtige Ressource für Weiterbildung dar. Da nicht alle Betriebe Auskunft über alle Kooperationsformen gegeben haben, bleibt unklar, wie viele KMU tatsächlich Kooperationen eingehen.

Als zweiter Aspekt der Forschungsergebnisse steht die qualitative Untersuchung im Zentrum. Die Autoren beabsichtigen hierbei die Darstellung der Vielfalt möglicher Weiterbildungsformen in KMU [3]. Somit untersucht die qualitative Erhebung anhand von leitfadengestützten Interviews gut funktionierende Weiterbildung, um Beispiele für andere Betriebe vorzustellen. Aus den Fallbetrieben lassen sich tendenziell Bedeutungszunahmen von formellen und informellen Lernformen, von Weiterbildungskooperationen, von Lernen am Arbeitsplatz und qualitativen Kriterien zur Weiterbildungsplanung diagnostizieren. Die acht Fallbetriebe wurden aus unterschiedlichen Sprachregionen, Branchen und Größen ausgewählt. Das gewährleistet eine Einsicht in unterschiedliche Weiterbildungsbedürfnisse und den Umgang damit.

Im dritten Teil der Studie werden die Ergebnisse zusammengefasst. Die Autoren leisten eine Einbettung in die aktuelle Diskussion und begründen die Relevanz für den bildungspolitischen Bereich. Aufgrund der qualitativen Studie werden Handlungsvorschläge für KMU formuliert. Diese können KMU nutzen, um andere, evtl. unberücksichtigte Weiterbildungs- und Organisationsmöglichkeiten, anhand von Vergleichen, zu erkennen.

Im Anhang befinden sich der Fragebogen, Interviewleitfaden und ein Überblick zu

bisherigen Studien in dem Bereich.

Das selbst gesteckte Ziel, einen deskriptiven Überblick zur Situation von Weiterbildung in Schweizer KMU zu ermöglichen, wird von den Autoren vor allem durch die quantitative Erhebung erreicht. Es stellen sich allerdings zahlreiche zusätzliche Forschungsfragen zur Kooperation und Strategie, die in dieser Publikation (noch) nicht beantwortet werden. Die Varianz von Weiterbildungen in KMU ist in dem qualitativen Teil deutlich geworden, aber auch hier könnte der Nutzen solcher Ergebnisse noch stärker verdeutlicht werden. Insgesamt gesehen wirft die Studie mehr Forschungsfragen auf als sie beantwortet und bietet somit eine erste Grundlage für weitere Untersuchungen und/oder theoretische Nutzung im Bereich der KMU-Weiterbildung. Zudem wird eine Innensicht der KMU auf die Themen Weiterbildung, Kooperation und Strategien gewährleistet, die für Weiterbildungsanbieter und KMU eine Abstimmung der Bedürfnisse einleiten kann.

[1]

http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/industrie_und_dienstleistungen/uebersicht/blank/panorama/kmu_dominieren.html

[2] OECD (2000): Small and Medium Enterprise Outlook. Enterprise, Industry and Services. Paris: OECD.

[3] Harney, K. (1998): Handlungslogik betrieblicher

Anne Seilner (Trier)

Anne Seilner: Rezension von: Gonon, Philipp / Hotz, Hans-Peter / Weil, Markus / Schläfli, André: KMU und die Rolle der Weiterbildung. Eine empirische Studie zu Kooperationen und Strategien in der Schweiz. Bern: h.e.p.-Verlag 2005. In: EWR 5 (2006), Nr. 1 (Veröffentlicht am 13.02.2006), URL: <http://www.klinkhardt.de/ewr/03905161.html>