



Betriebliche Bildung in der steirischen Holzwirtschaft

Philipp Assinger

Institut für Erziehungs- und Bildungswissenschaft

Universität Graz

„Ökologisierung der
erwerbsförmig organisierten
Arbeit [ist] wichtig ... jedoch
nur ein Baustein einer
umfassenden sozial-
ökologischen
Transformation“²

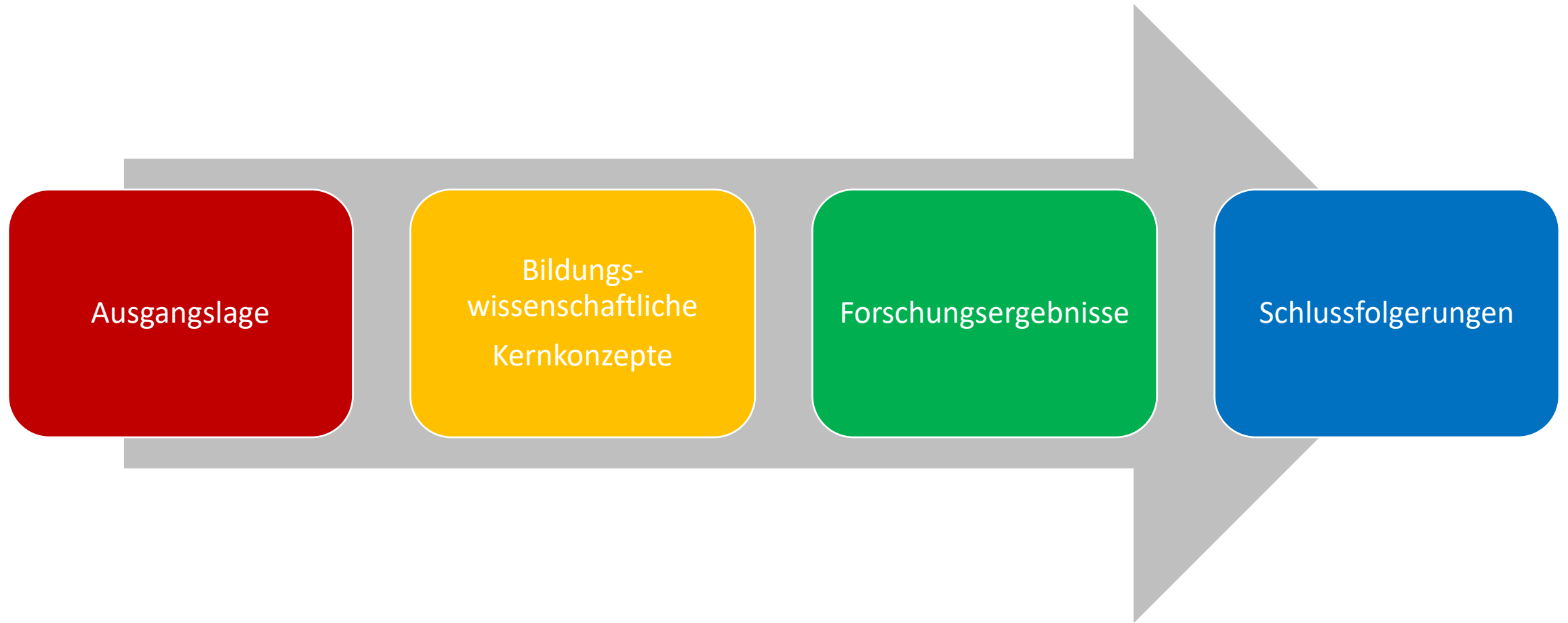
„Holz als Schlüsselstoff gegen
die Klimakrise ... Als
nachhaltiger Rohstoff spielt
Holz eine wichtige Rolle in der
Green Transition“¹

Lernen und Bildung?

² Barth, Jochum & Littig, 2018, S. 130

¹ Aussage eines Aufsichtsratsvorsitzenden zum Zukunftstag der steirischen Wirtschaft 2023
<https://www.holzcluster-steiermark.at/news/zukunftstag-2023-holz-als-schluesselstoff-gegen-die-klimakrise/>

Aufbau des Beitrags



Ausgangslage: Transformation in der Holzwirtschaft

- **Ökologisch:** Klimawandel → Veränderung der Nadelholzversorgung → Anpassungen von Technologien → Auswirkungen auf gesamte Wertschöpfungskette
- **Sozial:** kleine, regionale, familiengeführte Betriebe, mit relativ sicheren Arbeitsplätzen für formal niedrig qualifizierte Personen → größere und/oder innovationsaffine Betriebe mit Bedarf an höherqualifiziertem Personal
- **Bildung:** geringer Bedarf an Bildung bei gleichzeitig geringem Bildungsangebot → Bedarf an höher-qualifizierten Mitarbeitern → schwer zu finden oder zu entwickeln

Ausgangslage: Datenerhebung

Datensätze Expert*inneninterviews					
<i>Sparte</i>	<i>Größe</i>	<i>Interviewpartner*in</i>	<i>Gender</i>	<i>Format</i>	<i>Kennung</i>
Parkettherstellung	groß	Geschäftsführer Personalentwicklerin	m w	Präsenz	Int. 1
Sägeindustrie	groß	Geschäftsführer	m	Präsenz	Int. 2
Holzbau	groß	Betriebsrat	m	Präsenz	Int. 3
Interessensvertretung Holzindustrie	-	Geschäftsführerin Fachgruppenleiterin	w w	Präsenz	Int. 4
Interessensvertretung Holz gesamt	-	Geschäftsführerin	w	online	Int. 5
Interessensvertretung Holz gesamt	-	Geschäftsführer Qualifizierungsverantwortlicher	m m	Präsenz	Int. 6
Bildungsanbieter im Holzbereich	-	Leiter Weiterbildungsangebote	m	online	Int. 7
Bildungsanbieter, Tertiärer Bereich	-	Geschäftsführer	m	Präsenz	Int. 8
Validierungsexperte	-	Projektmitarbeiter	m	online	Int. 9
Validierungsexpertin	-	Projektleiterin	w	online	Int. 10
Halbleiterindustrie	groß	Leiter Personalentwicklung	m	online	Int. 11
Industrielogistik	groß	Leiterin Personalentwicklung	w	online	Int. 12
Sägeindustrie	klein	Geschäftsführerin*	w	online	Int. 13
Interessensvertretung Tischlerei	klein	Geschäftsführerin Geschäftsführer	w m	Präsenz	Int. 14
Sägeindustrie/Parkettherstellung	klein	Geschäftsführer	m	Präsenz	Int. 15
Parkettherstellung	groß	Leiterin Personalentwicklung*	w	online	Int. 16
Holzbau	groß	Geschäftsführer	m	Telefon	Int. 17
Sägeindustrie	klein	Prokurist Geschäftsführer	m m	online	Int. 18
Holzweiterverarbeitung	groß	Leiterin Personalentwicklung*	w	online	Int. 19
Fensterherstellung	mittel	Leiterin Personalentwicklung*	w	online	Int. 20
Tischlerei (Laboreinrichtungen)	klein	Geschäftsführer	m	online	Int. 21
Interessensvertretung Holzbau	-	Geschäftsführer	m	Präsenz	Int. 22
Fensterherstellung	groß	Betriebsrat Produktionsleiter	m m	Präsenz	Int. 23
Holzbau/Holzwarenhandel	mittel	Geschäftsführer	m	online	Int. 24
Unternehmensberatung	-	Geschäftsführer	m	online	Int. 25
Tischlerei (Luxus Einrichtungen)	klein	Geschäftsführer	m	online	Int. 26
Datensätze Workshops					
<i>Sparte</i>	<i>Größe</i>	<i>Interviewpartner*in</i>	<i>Gender</i>	<i>Format</i>	<i>Kennung</i>
Sägeindustrie	klein	Geschäftsführerin	w	online	WS 1
Holzweiterverarbeitung	groß	Leiterin Personalentwicklung	w	online	WS 2
Fensterherstellung	mittel	Leiterin Personalentwicklung	w	online	WS 3
Holzweiterverarbeitung	groß	Leiterin Personalentwicklung	w	online	WS 4

Bildungswissenschaftliche Kernkonzepte

Betriebliche Bildungsarbeit

- Organisationsentwicklung
- Personalentwicklung
- Betriebspädagogik

Arbeitsbezogenes Lernen

- Außerhalb des Betriebs
 - curricular strukturiert
 - bedarfsorientiert
- Innerhalb des Betriebs
 - nicht explizit lernförderliche Arbeitsgestaltung
 - explizit lernförderliche Arbeitsgestaltung
 - betriebspädagogische Lernformen

Bildungswissenschaftliche Kernkonzepte

- **Ziel muss es sein**, Arbeitnehmer*innen zur (Mit-)Gestaltung von Arbeit zu befähigen, die Entwicklung einer Gestaltungskompetenz zu fördern, die einer Kommodifizierung von Natur, Arbeit und Mensch entgegenwirken kann
- **Pro:** Betrieb als Ort des Lernens bietet erweiterte Möglichkeiten zur Erlangung von **Gestaltungskompetenz** → Formen der Partizipation an Prozessen der Organisations- und Produktentwicklung
- **Contra:** Inhalte und Prozesse bleiben zumeist gebunden an die betrieblichen Erfordernisse und die daraus abgeleiteten Arbeitsbedingungen → **Anpassung** an Entwicklungen und Ungleichverteilung der Lernmöglichkeiten

Bildungswissenschaftliche Kernkonzepte

Betriebliche
Erfordernisse

Positionierung: Die Kombination unterschiedlicher Lernformen erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass **Anpassungsleistungen** erbracht und **Gestaltungskompetenzen** entwickelt werden können.

Betriebliche
Bildung

Arbeitsbezogenes
Lernen

- F1:** Welche Lernformen gibt es in Holzbetrieben?
F2: Wie lassen sich die Ergebnisse rekonstruieren?

Individuelle
Begründungen

Arbeitsbezogenes Lernen im Betrieb

Lernen durch Vermittlung

- vermittelt durch Online-Plattformen → allgemeine Unterweisung
- vermittelt durch Kolleg*innen (Lunch-Bag-Seminare) → individuelle Erfahrungen
- vermittelt durch Fachpersonen (Produktschulung) → Spezialwissen

Lernen im Prozess der Arbeit

- kollegiale Unterstützung, Unterweisung, Mentoring → Einarbeitung in neue Aufgaben oder neue Maschinen
- Jobrotation, interne Praktika → Einbringen spezifischer Expertise, Kennenlernen neuer Aufgaben, Mitarbeit in interdisziplinären Projekten

Lernen durch Beobachtung

- Montage → Aneignung fachübergreifenden Wissens, Einüben in fachliche Gepflogenheiten
- Betriebsbesichtigungen → Aneignung von abteilungs-/betriebsübergreifendem Wissen



Beispiel:
*betriebspädagogische
Lernformen KVP-Besprechung*

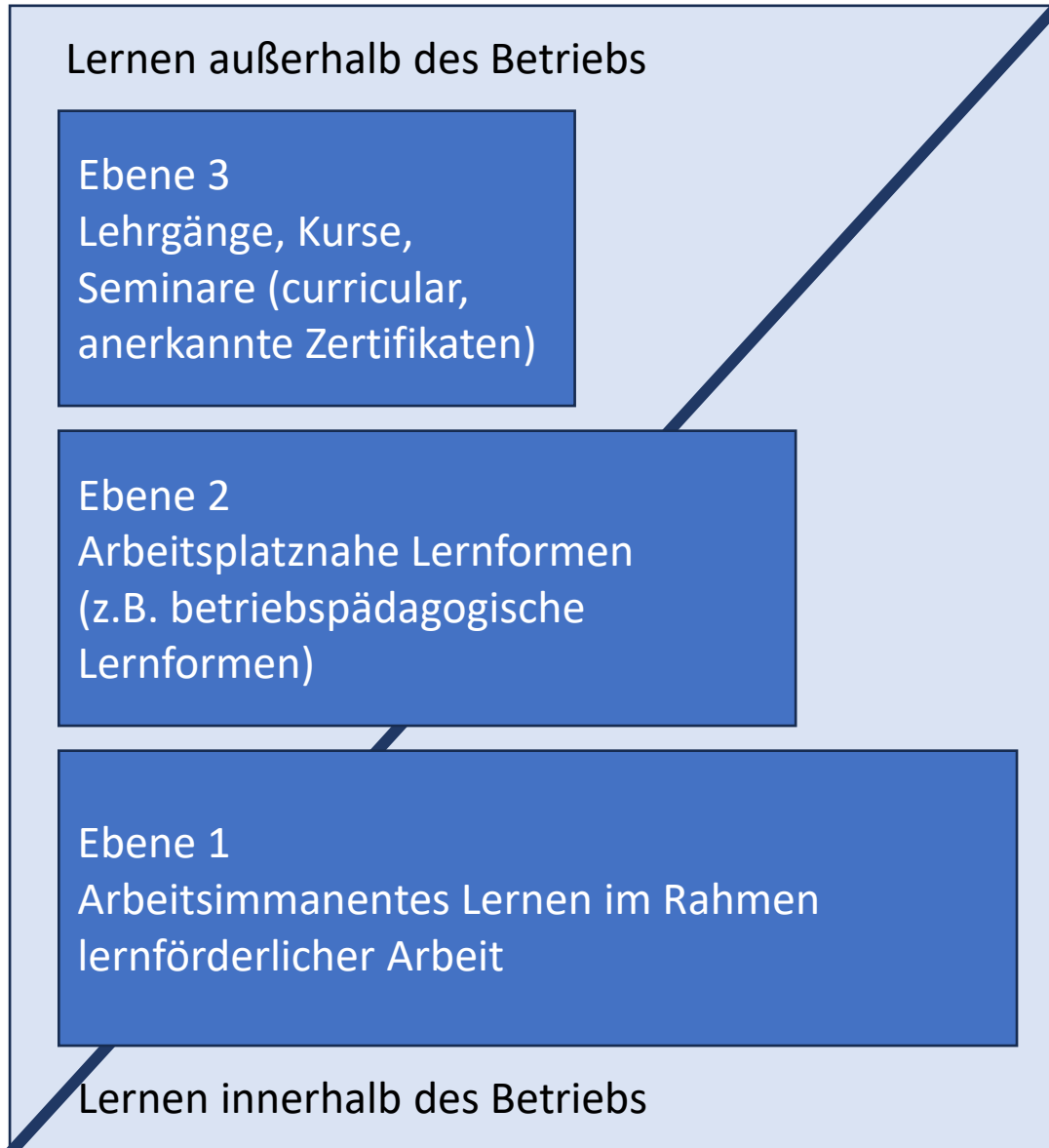
Arbeitsbezogenes Lernen außerhalb des Betriebs

- primär kurze Schulungen
- zuweilen Höherqualifizierung für bestimmte Gruppen (z.B. Lehrlinge)
- wird als immer wichtiger angesehen und wird auch unterstützt wenn Lernen notwendig ist, um eine Tätigkeit auszuführen
- ein Zertifikat verpflichtend nachzuweisen ist (z.B. Sicherheit)
- die Teilnahme Sinn macht und dem Betrieb nutzen verspricht
- Eigenverantwortung steigt tendenziell, je kleiner der Betrieb ist
- direkte Unterstützung steigt tendenziell, je größer der Betrieb (HRM) und je nützlicher die Investition angesehen wird (z.B. Lehrlinge)

Schlussfolgerungen

- Performanz-Orientierung dominiert
 - Lernen ist anlassbezogen als Anpassung an Gegebenheiten
- Entwicklungsorientierung in Teilen
 - Lernen zur Entwicklung von Gestaltungskompetenzen ebenfalls Anlassbezogen
- Berufliche Orientierung schwach
 - Lernen zur fachlichen Höherqualifizierung bleibt weniger vorbehalten
- Kontinuität von Lernen und Bildung scheinen unzureichend
- Matthäus-Effekt erkennbar
- in KMUs ist die Managementdecke dünn
 - unvermittelte Übertragung des Unternehmerdrucks auf Arbeitnehmer*innen
 - steigert Kommodifizierung von Arbeit und Lernen bzw. Bildung

sehr lernförderliche Arbeitsplätze



Schlussfolgerungen:

Potenzial zur Entwicklung von Gestaltungskompetenz vorhanden durch Kombi von betriebspädagogischen Lernformen zur Organisationsentwicklung und (verpflichtenden) curricular strukturieren Angeboten

Offene Frage:

Welche Rolle können/sollen Bildungsanbieter und Interessengemeinschaften einnehmen?

wenig lernförderliche Arbeitsplätze

Danke vielmals für Ihr Interesse!

Bei Fragen können Sie sich gerne melden

Philipp Assinger

E-Mail: philipp.assinger@uni-graz.at

Telefon: +43-(0)316-380-8031

Website: <https://homepage.uni-graz.at/de/philipp.assinger/>

Literatur

- Assinger, P. (2022a). Recognition of Prior Learning in Workplaces: exploring managerial practice by the means of a heuristic conceptual framework. *Studies in Continuing Education, Online first*, 1-18. <https://doi.org/10.1080/0158037X.2022.2109615>
- Assinger, P. (2022b). *Betriebliche Bildung in der Holzwirtschaft: Digitalisierung und Kompetenzentwicklung*. wbv Media. <https://doi.org/10.3278/9783763971589>
- Assinger, P., & Webersink, P. (2022). Digitalisierung und betriebliche Bildung. Verflechtung technischer und sozialer Prozesse als Referenz für erwachsenenpädagogisches Handeln. *Magazin erwachsenenbildung.at*, 44-45, 1-12. <https://erwachsenenbildung.at/magazin/ausgabe-44-45/16930-digitalisierung-und-betriebliche-bildung.php>
- Barth, T., Jochum, G., & Littig, B. (2018). Nachhaltige Arbeit – die sozial-ökologische Transformation der Arbeitsgesellschaft befördern. *GAIA* 27(1), 127–131. <https://doi.org/10.14512/gaia.27.1.7>
- Dehnbostel, P. (2022). *Betriebliche Bildungsarbeit. Kompetenzbasierte Berufs- und Weiterbildung in digitalen Zeiten*. wbv Publikation.
- Elsholz, U., & Gillen, J. (2012). Perspektivwechsel für Bildungsdienstleister. Ein arbeitsbasierter Blick auf betriebliches Lernen. *Hessische Blätter für Volksbildung*, 62(3), 215-223. <https://dx.doi.org/10.3278/HBV1203W>
- Kohl, M., & Molzberger, G. (2005). Lernen im Prozess der Arbeit – Überlegungen zur Systematisierung betrieblicher Lernformen in der Aus- und Weiterbildung. *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 101(3), 349-363.