

UNIVERSITÄT GRAZ

Institut für Erziehungs- und
Bildungswissenschaft



Rahmenbedingungen förderlicher Kompetenzentwicklung aus Sicht der Arbeiter:innen eines Bahnunternehmens

Mag. Philip Webersink, Bakk.

Überblick

- Problemfelder und Fragestellungen
- Exkurs: Theoretische Rahmung
- Exkurs: Methodischer Zugang
- Erste Erkenntnisse



Problemfelder



- Digitale Transformation
- Arbeits- bzw. Fachkräftemangel
- „Akademisierungswahn“ (Nida-Rümelin 2013)
- Demographischer Wandel
- Sozio-ökologische Transformation

Zentrale Forschungsfragen

- Wie kann betriebliches Lernen in der digitalen Transformation gelingen, um die sich veränderten Anforderungen und qualifikatorischen Voraussetzungen in der Praxis zu bewältigen?
- Inwiefern fördern/hemmen betriebliche Rahmenbedingungen die Kompetenzentwicklung von (blue collar) Mitarbeiter:innen?

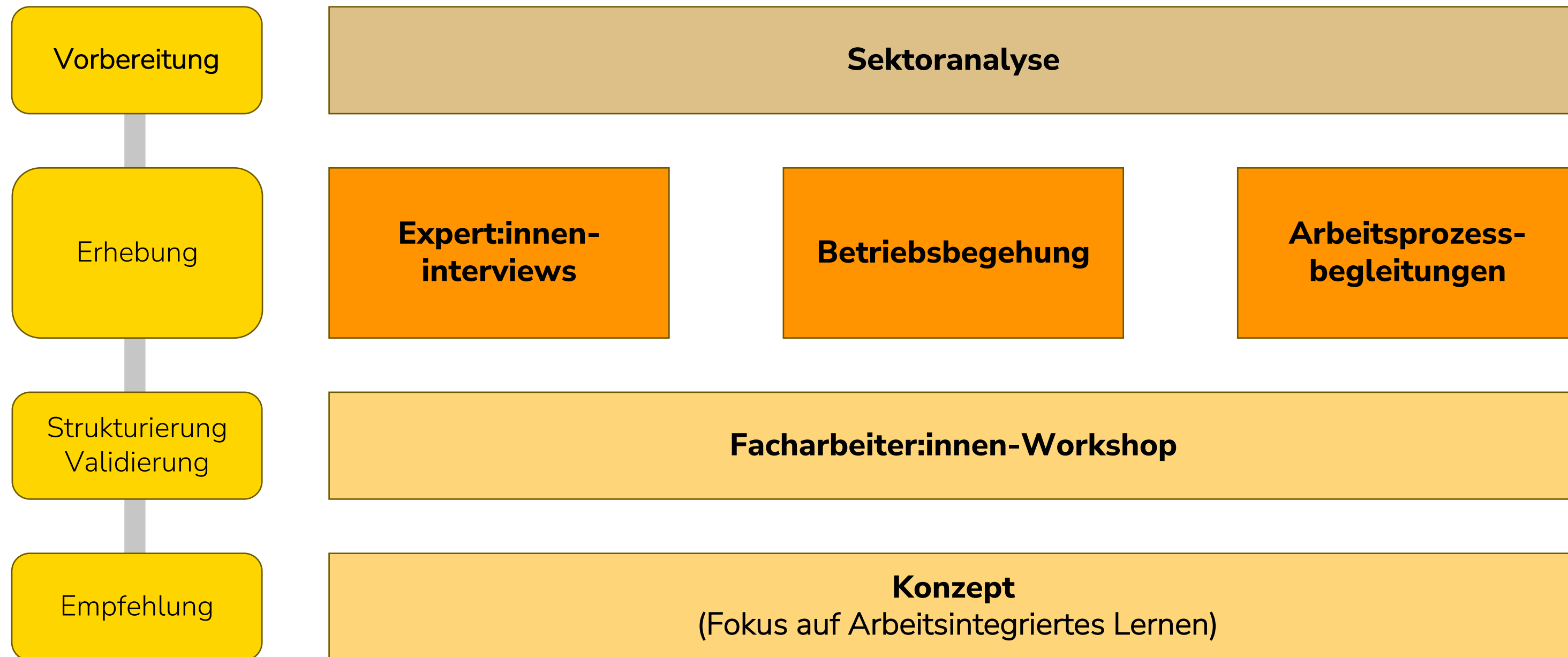
Exkurs: Theoretische Rahmung



Zentrale Begrifflichkeiten (Auswahl)

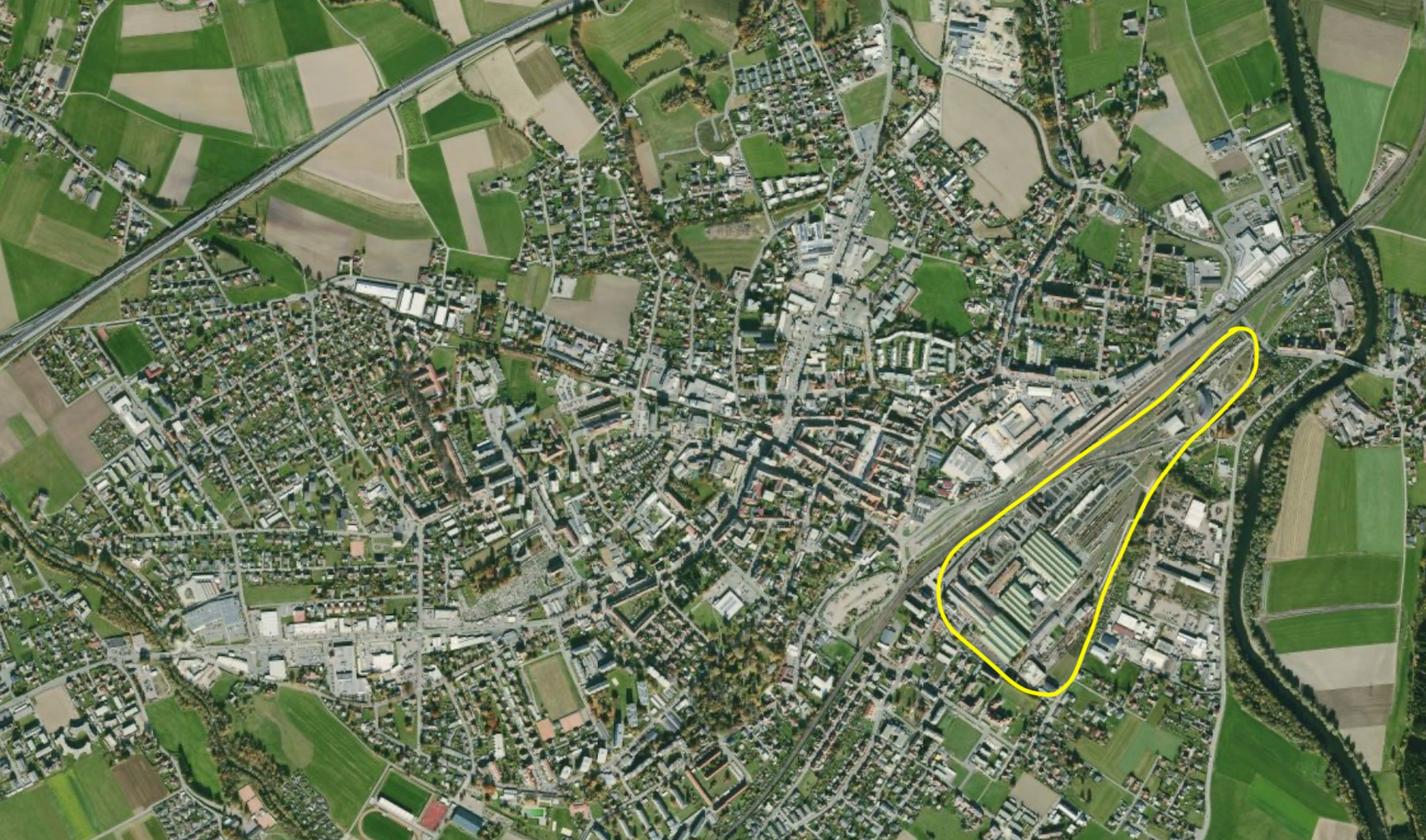
- Arbeitsplatzbezogenes Lernen (vgl. Dehnbostel 2020)
- Informelles Lernen (vgl. u.a. Molzberger 2007; Rohs 2020)
- Erfahrungsgeleitetes-subjektivierendes Handeln (vgl. Böhle 2017)
- Beruflichkeit (vgl. u.a. IG Metall 2014; Kraus 2022)
- Lern- und kompetenzförderliche Arbeitsgestaltung (vgl. Dehnbostel 2018)

Methodisches Design



Erste Erkenntnisse





Betriebsgröße in Relation zur Stadt; ca. 12.600 Einwohner:innen; ca. 5.000 unselbstständig Beschäftigte – (Quelle: Landesstatistik Steiermark 2023)



Denkmalgeschützte Betriebshallen



Radsatzförderanlage



CNC-Drehmaschine

Ankerbeispiele

Kategorie: Arbeitsbedingungen



„Es ist (...) im Prinzip alles gleich geblieben. (...) Nur der Output wird immer versucht (...) nach oben zu schrauben, eben mit Dreischicht durchgehend und jetzt auch schon Samstag vormittags und Sonntag ab 20 Uhr läuft die Maschine durch. (...) [D]as hat sich sukzessive immer mehr gesteigert, gesteigert, gesteigert“ (AK1, A. 12).

„Nur die Leute die jetzt da herkommen, wenn du das dein Leben lange machst, dann kommst du in die Psychiatrie höchstwahrscheinlich. Es ist so“ (AK1, A. 30).

Ankerbeispiele

Kategorie: Arbeitsbedingungen



„Es ist keine freilaufende Henne im Prinzip, sondern es ist eine Legebatterie-Henne. Sind wir, überspitzt gesagt (...). Bei mir gehts es noch, (...) aber so wie der Kollege unten, der sitzt nur da auf der Maschine. Von Montag bis Freitag (...)“ (AK1, A. 40).

„Du hast da nicht einmal einen Kontakt zu anderen Leuten (...) und das ist da überall, (...) das ist nicht mehr“ (AK2, A. 62).

Ankerbeispiele

Kategorie: Kompetenzanforderungen



„Aber theoretisch könntest du auch (...) einen Zuckerbäcker (...) herstellen. Dann musst du es ihm natürlich ein bisschen ausführlicher zeigen“ (BG, A. 330).

Du könntest (...) jemanden von der Straße heute im Prinzip hier hersetzen. (...) Wir haben Jahrzehnte gebraucht (...) bis wir da in diese Position hergekommen sind. Heute kommen die aus der Lehrwerkstätte raus und werden hier hergesetzt.“ (AK1, A. 22)

Ankerbeispiele

Kategorie: Tätigkeitsveränderungen



„Die Tätigkeit wird sukzessive leichter. Durch die Computerunterstützung, du hast ja im Prinzip fast keine Auswege, es wird alles kontrolliert. (...) Es ist ja im Prinzip jetzt idiotensicher“ (AK1, A. 30).

„In Wirklichkeit bist du da nur mehr Bediener. Bediener mit ein bisschen einem Hausverstand“ (AK2, A. 60).

Ankerbeispiele

Kategorie: Weiterbildung (informell und non-formal)



„Ich (...) glaube jetzt nicht, dass das jetzt großartig gelebt wird. Das sind alles so Sachen, die von oben halt irgendwie heruntergebrochen werden und mit denen man eine Zeit halt leben muss und dann geht es wieder weg quasi“ (BG, A. 89).

„Und es gibt auch keine (...) Weiterbildung oder Fortbildung oder was. Das ist da null. Gar nichts ist da. (...) [I]m Werk selbst hast du überhaupt keine. Da bist du hier drinnen, dann bist du 40 Jahre da auf der Drehbank und dann gehst du heim“ (AK1, A. 40).



We work for
tomorrow



2023 © Universität Graz
Mag. Philip Webersink, Bakk.
philip.webersink@uni-graz.at