

Zum Aufbau und Gegenstand der Arbeit

Zentraler Untersuchungsgegenstand der vorliegenden Arbeit sind Formen und Bedingungen des Umgangs mit Wissen und insbesondere zur Generierung von Wissen in kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU). Solche Betriebe sehen sich häufig mit dem Vorwurf konfrontiert, sie engagierten sich zu wenig im Bereich der Weiterbildung, was unter sich schnell verändernden Marktbedingungen zu Problemen führen könnte. Nachvollziehbare Gründe dafür sind etwa Schwierigkeiten der Finanzierung und Freistellung von Mitarbeitern. Ohne diese zu vernachlässigen, wurde zu Beginn des Projektes¹ davon ausgegangen, dass es andere Wege des Wissenserwerbs gibt, die jenseits organisierter Weiterbildungsangebote (unternehmensintern und -extern) liegen. Es wird empirisch untersucht werden, wie solche Wege gestaltet und gerahmt sind.

In *Kapitel 1* geht es zunächst um Bedeutungsaspekte von beruflicher und betrieblicher Weiterbildung in gesellschaftlichen Kontexten und Debatten sowie um Weiterbildungsaktivitäten von Betrieben wie sie anhand von repräsentativen Erhebungen festgestellt werden können. Nach einer definitorischen Bestimmung beruflicher und betrieblicher Weiterbildung (1.1) erfolgt zunächst eine thematische Rahmung. Dargestellt werden Aspekte der Bedeutung von beruflicher und betrieblicher Weiterbildung in bildungspolitischen Auseinandersetzungen (1.2). Anschließend werden Spezifika des Themas ‚Betriebliche Weiterbildung‘ dargestellt. Das Interesse wird dabei auf programmatische Bemühungen und Begründungen sowie auf den Stand von Weiterbildung anhand repräsentativer Untersuchungen gerichtet (1.3 bis 1.5). Schließlich folgen Erläuterungen zur besonderen Situation betrieblicher Weiterbildung von kleinen und mittelständischen Unternehmen (1.6 und 1.7). Anhand von drei Problematisierungen wird schließlich das Interesse der durchgeführten Untersuchung präzisiert (1.8).

In *Kapitel 2* wird eine theoretische Rahmung für die empirisch-explorative Annäherung an das Phänomen ‚Wissen‘ vorgenommen. In diesem Sinne handelt es sich um eine methodologische Fundierung der empirischen Untersuchung. ‚Wissen‘ wird hierbei als prozesshaftes Phänomen betrachtet, das von Handeln nicht getrennt zu betrachten ist und je nach Relevanz und Kontext ge-

¹ Mit den Arbeiten zum Projekt wurde 1999 an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg begonnen.

neriert wird. Im ersten Schritt erfolgen Erläuterungen zur Wirklichkeit der sozialen Welt ‚Betrieb‘ (2.1). Anschließend werden verschiedene Betrachtungen zum Handeln und Wissen innerhalb betrieblicher Wirklichkeiten vorgenommen (2.2 und 2.3).

Das eigentliche methodische Vorgehen wird im *Kapitel 3* behandelt. Dabei wird zunächst auf die qualitativ-empirische Verfahrensweise in Anlehnung an die Grounded Theory und die damit verbundene Erkenntnisgewinnung eingegangen (3.1). Im Anschluss folgen methodische und methodologische Begründungen für den Einsatz des Experteninterviews (3.2). Ausführungen zur praktischen Forschungsarbeit (Vorbereitung, Datenerhebung und -auswertung) beenden dieses Kapitel (3.3).

Die Kapitel 4 und 5 enthalten Ergebnisse in Form von Fallbeschreibungen (Kapitel 4) und Fallrekonstruktionen (Kapitel 5). In *Kapitel 4* werden Fallbeschreibungen von fünf Unternehmen vorgenommen. Es geht um allgemeine Beschreibungen der ausgewählten Unternehmen, einzelne Aspekte des Umgangs mit Weiterbildung sowie mit Wissen. Berücksichtigt werden strukturelle Besonderheiten und Gegebenheiten der Unternehmen, Weiterbildungsaktivitäten, -verständnisse und -bedeutungen sowie Formen und Bedingungen von Wissensgenerierung. Über die Beschreibungen hinaus werden weitere Thesen und Fragestellungen formuliert (4.1 bis 4.5). Zwei Unternehmen werden lediglich skizziert, da sie für die Untersuchung nicht in Form von Fallstudien, sondern für das Aufzeigen einiger Besonderheiten genutzt werden (4.6). Es folgen eine systematische Zusammenfassung zentraler Ergebnisse sowie Überlegungen zu organisierten und institutionalisierten Umgangsformen mit Wissen (4.7).

In *Kapitel 5* werden einzelne Aspekte betrieblichen Handelns unabhängig von den Unternehmensbeschreibungen rekonstruiert. So können verschiedene Bezugnahmen auf und Umgangsweisen mit Weiterbildung festgestellt werden. Weiterbildung wird zum einen als gesellschaftliche Norm gehandhabt und zum anderen in je spezifischer Logik betrieblich praktiziert (5.1). Weiter können drei zentrale Funktionen der personalen Wissensgenerierung unterschieden werden: Beschaffung, Prüfung, Kommunizierung von Wissen (5.2). Es fällt auf, dass Wissensgenerierung häufig untrennbar mit Orten und Prozessen verbunden ist, an und in denen probiert, getestet, erkundet, überprüft und angeglichen wird, die als Versuchsfelder bezeichnet werden sollen (5.3). Im Anschluss wird untersucht, wie Expertenschaft im betrieblichen Raum konstituiert wird. Es geht darum, wer für wen wann und wie zum Experten wird (5.4). Deutlich werden betriebs- und bereichsspezifische Gegebenheiten, die vielfältige Gelegenheiten für Positionen und Funktionen von Akteuren im Betrieb darstellen.

Relevantes Wissen wird häufig in Situationen generiert, in denen Wissen oder Nicht-Wissen überhaupt thematisch (d. h. relevant) wird (5.5). Im folgenden Abschnitt werden Anlässe für die Bereitstellung von Wissen rekonstruiert. Dabei werden ‚Nachfrageexpertise‘, ‚Angebotsexpertise‘ und ‚Projektexpertise‘ als Varianten voneinander unterschieden (5.6). Schließlich lässt sich die Bildung von Expertenformationen feststellen. Unterschieden werden kann zwischen formierten Expertenschaften (aufgrund betrieblich initiiertes Projekte) und Expertenschaften, die sich zu vielfältigen Anlässen formieren (Kontakte, Beziehungen, Kreise) (5.7).