

Zusammenfassung

Dissertation

Bärbel Winter

Mikropolitische Spiele zwischen Bildungsabteilungen und Fachabteilungen bei der Gestaltung innovativer Weiterbildungsangebote am Beispiel von E-Learning und Wissensmanagement

Universität Duisburg-Essen, 2012

Die vorliegende Arbeit verfolgt das Ziel eine Antwort auf die Frage zu geben, warum betriebliche Innovationen im Handlungsfeld von E-Learning und Wissensmanagement trotz ausgereifter pädagogischer Konzepte oft auf eine geringe Akzeptanz in Unternehmen stoßen und welche Konsequenzen sich daraus für das Bildungsmanagement ergeben. Basis für die Fragestellung stellt die Grundannahme dar, dass die Einführung innovativer Weiterbildungsangebote in Unternehmen, wie E-Learning und Wissensmanagement sie darstellen, als mikropolitisch Spiel von Bildungs- und Fachabteilungen interpretiert werden kann, in dem Macht- und Aushandlungsprozesse eine entscheidende Rolle für den Erfolg oder das Scheitern der neuen Bildungsarrangements einnehmen. Die professionelle Gestaltung innovativer E-Learning und Wissensmanagementlösungen nach pädagogischen Faktoren wird zwar als notwendige Bedingung gesehen, um erfolgreich eine Innovation umsetzen zu können. Die hinreichende Bedingung für die nachhaltige Implementierung neuer Bildungsformen stellt aber das Verstehen und Beeinflussen von Verhaltensweisen der Akteure in mikropolitischen Machtgefügen und Spielweisen dar.

In der Dissertation wird herausgearbeitet welche systemtheoretischen und mikropolitischen Faktoren die Arbeit von Bildungsabteilungen bei der Einführung innovativer betrieblicher Weiterbildungsangebote am Beispiel von E-Learning und Wissensmanagement beeinflussen.

Zentrales Ergebnis der Dissertation ist der Befund, dass Bildungsabteilungen primär an sozialen Werten orientiert sind und über hohe Kompetenzen in der Gestaltung sozialer Prozesse verfügen. In stark technisch ausgerichteten Unternehmen wird die Wertorientierung häufig auf die methodisch-didaktische Komponente beschnitten und das Arrangieren sozialer Prozesse auf die Gestaltung bekannter Lernformen beschränkt. Um das

ungenutzte Potenzial von Bildungsabteilungen dem Unternehmen sinnvoll zur Verfügung zu stellen, kristallisieren sich folgende Vorgehensweisen heraus.

- Bildungsabteilungen kümmern sich verstärkt um soziale Prozessinnovationen. Hierunter fällt die organisationale Einführung und Gestaltung von E-Learning und Wissensmanagement als soziale Innovation.
- Bildungsabteilungen unterstützen Fachabteilungen bei der Gestaltung und Einführung technischer Innovationen, in dem sie die vernachlässigten sozialen Komponenten integrieren. Die technische Innovation dient in dem Zusammenhang der Legitimation sozialen Wandels.
- Bildungsabteilungen rücken näher an die Wertschöpfungskette von Unternehmen heran. Damit verbunden ist eine Ausweitung des Handlungsfelds um Komponenten der Personalentwicklung und Organisationsentwicklung, die die Position von Bildungsabteilungen in Macht orientierten Unternehmensspielen stärken. Die Werteorientierung von Bildungsabteilungen tritt dabei in den Hintergrund.