

WAW

Wissenskraft & Arbeit schaffen | Akademisierung im Mittelstand

Erkenntnisse zum Transfer zwischen Universität, Unternehmen und Region



Inhaltsverzeichnis

Allgemeines zum Hans-Böckler-Promotionskolleg

Vorbemerkung	3
Das Hans-Böckler-Promotionskolleg im Überblick	5
Zeitleiste der Projekte	7

Einblicke in die wissenschaftlichen Arbeiten

Dr. Julia Brüggemann Behindern Eigentumsrechte sequentielle Innovationen?	9
Dr. Daniel Feser Energieberatung als Vertrauensgut	12
Yann Ormanns E-Mail-Kommunikation in Organisationen	14
Lena Hillebrecht Studienerfolg in berufsbegleitenden Studiengängen	15
Dr. Rüdiger Hesse Zur Gelenkstelle zwischen dem Bachelor- und dem Masterstudium	16
Hinrich Gehrken Betriebe im Zeichen des digitalen und organisatorischen Wandels	19
Mike Bielib Diversität beim Hochschulzugang: Soziale Herkunft	21
Julia Gumula Die persönliche Reflexion meiner sozialpsychologischen, quasi-experimentellen Forschung „Ideen sind Handwerk – Innovationsforschung mit Handwerker_innen“	22
Dr. Nadine Behncke (Post Doc) Rolle von Migrationsnetzwerken für den Handel	25

Zwei Gemeinschaftsprojekte

Julia Gumula, Rüdiger Hesse, Nadine Behncke Humankapitaltheoretische Überlegungen zur Akademisierung im Mittelstand	28
Lena Hillebrecht, Nadine Behncke Tätigkeitsrenditen in KMU	29

Transfer in Wirtschaft und Gesellschaft Fallbeispiele aus den Dissertationen

Dr. Julia Brüggemann SüdniedersachsenInnovationsCampus (SNIC)	31
Dr. Daniel Feser Gebäudeenergieberater als Change Manager	32
Julia Gumula „Ideen sind Handwerk“ – Innovationstraining für das Handwerk	33
Hinrich Gehrken Präsentation und Einladung zur Reflexion im Unternehmen	36
Lena Hillebrecht Deutschunterricht für Geflüchtete	37
Dr. Rüdiger Hesse Masternachfrage kontra Masterplatzangebot	38

Abschluss und Ausblick

Mehrwerte und Lerneffekte des Kollegs gegenüber einer Einzelförderung	40
Diskussion der Ergebnisse mit Expert_innen	41
Erkenntnisse für Wissenschaften, Unternehmen und Region	42

Vorbemerkung

Das in dieser Broschüre vorgestellte Promotionskolleg wurde von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert. Im Januar 2013 begann Frau Dr. Nadine Behncke als Postdoc für das Kolleg ihre Arbeit, im Februar folgte die erste Doktorandin. Der letzte Doktorand begann seine Arbeit im Februar 2015. Das macht deutlich, dass das Kolleg nicht dem Gedanken folgen konnte, eine Gruppe gemeinsam und zeitgleich durch die Arbeiten an der Dissertation begleiten zu können. Stattdessen haben wir das zeitversetzte Starten für gegenseitige Lernprozesse genutzt. Der Zweite lernt von der Ersten, die dritte vom Zweiten. Da Dissertationen in aller Regel viele Stolpersteine und lange Durststrecken mit sich bringen, standen in diesen Fällen immer andere zur Verfügung, die entweder gerade dieselbe Krise gemeistert hatten oder sich zumindest noch gut daran erinnern konnten. Wir sehen darin den entscheidenden Vorteil unseres aus acht Promovierenden bestehenden Promotionskollegs.

Drei Promovierende haben ihre Arbeit binnen der drei Jahre abgeschlossen, eine weitere folgt im Herbst 2017. Den Abschluss der verbliebenen vier Promovierenden erwarten wir im Jahr 2018.

Durch die Einrichtung des Kollegs konnten wir Promovierende für die Wissenschaft gewinnen, die wir sonst nicht bekommen hätten: Die meisten kannten wir vorab nicht und viele von ihnen sind sogenannte „Bildungsaufsteiger_innen“, die als erste in ihren Familien den Weg zur Promotion gefunden haben. Das Kolleg bot ihnen einen produktiven Raum, ihre Talente zu entwickeln. Umgekehrt wurden durch diesen Rahmen kluge Köpfe für die Wissenschaft erschlossen, die gerade für den Bereich Wissenstransfer und Qualifikationen eigene, fundierte Blickwinkel in die Forschungsdiskussion einbringen. Von dieser Vielfalt der Blickwinkel profitiert auch diese Broschüre.

Die Promovierenden haben über die gesamte Zeit an einem gemeinsamen Begleitseminar teilgenommen, das die zentrale Klammer für alle bildete. In diesem Seminar haben sie den Fortschritt ihrer Arbeit vorgestellt: Das konnte ein interessanter Artikel sein, den sie gerade gelesen hatten, ihr erneut überarbeitetes Forschungsdesign oder auch erste Ergebnisse aus der Empirie. Das Seminar bot aber auch Raum für den informellen Austausch.

Zusätzlich haben die Doktorandinnen und Doktoranden zwei Workshops und eine Abschlusstagung mit Diskussionspartner_innen aus Wissenschaft, Unternehmen und Gewerkschaften organisiert und durchgeführt, auf denen sie ihre Ergebnisse und Folgerungen diskutiert haben.

Wir danken der Hans-Böckler-Stiftung, die uns dieses Kolleg möglich machte. Wir danken außerdem der Georg-August-Universität, die das Kolleg mit zusätzlichen Mitteln ausstattete. Und wir, die Betreuerinnen und Betreuer, danken unseren Promovierenden für ihre kritischen Diskussionen und die vielen Anregungen, die wir für unsere Arbeit daraus mitnehmen konnten und nun auch – zu einem Teil – Ihnen in dieser Broschüre präsentieren.



Kilian Bizer, Bettina Roß, Frank Mußmann, Jürgen Kädtler

SOFI | Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen
an der Georg-August-Universität

GGG
Göttinger Graduiertenschule
Gesellschaftswissenschaften

KOOPERATIONSSTELLE
WOCHMÄNNER UND GEWERKSCHAFTEN
GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT GÖTTINGEN








Allgemeines zum Hans-Böckler-Promotionskolleg

Das Hans-Böckler-Promotionskolleg im Überblick

Ausgangspunkt für das Promotionskolleg sind die tiefgreifenden Veränderungen der Kompetenzanforderungen, mit denen kleine und mittlere Unternehmen (KMU) heute und in der absehbaren Zukunft konfrontiert sind. Es verändern sich Qualifikationsstrukturen, Kooperationspraktiken und berufliche Entwicklungsperspektiven. Da sich insbesondere die mittleren Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten aus dem forschungs- und entwicklungsintensiven verarbeitenden Gewerbe und aus dem Bereich wissensintensiver Dienstleistungen als „Jobmotor der deutschen Wirtschaft“ (vgl. KfW Mittelstandsbank 2006) erwiesen haben, gewinnen diese Veränderungen wesentlich an Bedeutung für Wachstum und Beschäftigung in Deutschland.

Dabei steht die Gesellschaft vor einem doppelten Akademisierungsproblem. Einerseits müssen vermehrt und in neuen Funktionen Akademiker_innen rekrutiert, produktiv eingesetzt und möglichst langfristig integriert werden. Andererseits wird herkömmlicherweise dem akademischen Bereich zugehöriges (wissenschaftliches) Wissen auch für die Fachkräfte im mittleren Ausbildungssegment mit Blick auf den Erhalt und die Weiterentwicklung beruflicher Kompetenzen immer wichtiger.

Das Kolleg (www.uni-goettingen.de/kompetenzentwicklung) widmete sich in diesem Zusammenhang folgenden Fragen:

-  **Inwieweit lässt sich der festgestellte steigende Bedarf an akademischen Qualifikationen für KMU realisieren und welche Herausforderungen sind dabei zu bewältigen?**
-  **Welche Prozesse des qualifikatorischen Upgradings¹ lassen sich empirisch belegen und spezifizieren?**
-  **Unter welchen Bedingungen gelingt die verstärkte Akademisierung und welche Hürden und Blockaden ergeben sich bei dieser Entwicklung?**
-  **Welche Berufswege und Qualifizierungsmöglichkeiten öffnet das qualifikatorische Upgrading in KMU für Arbeitnehmer_innen?**
-  **Welche Formen der Kooperation (überbetrieblich, regional, mit Hochschulen) leisten welche Beiträge, um die regionale Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern?**

Je nach Schwerpunktsetzung verfolgen die im Promotionskolleg entstandenen Forschungsarbeiten verschiedene Perspektiven, die gemeinsam ein facettenreiches Bild ergeben: Die einen stellen die Kompetenzentwicklung in Unternehmen oder die damit verbundenen Herausforderungen in den Vordergrund. Die anderen rücken die Hochschulen und deren Öffnung in den Mittelpunkt. Wieder andere stellen den Wettbewerb der Regionen in den Fokus und fragen nach den regionalen Kooperationsbeziehungen. Und schließlich sind auch die institutionellen Rahmenbedingungen zu adressieren, in die auch die zuvor genannten Felder eingebettet sind (siehe Abbildung Seite 6).

¹ Die Veränderungen in den Anforderungen und der Notwendigkeit von (akademischen) Kompetenzen für Tätigkeitsbereiche in KMU wird unter dem Schlagwort „Qualifikatorisches Upgrading“ zusammengefasst.

Themenschwerpunkte des Promotionskollegs

Quelle: Kolleg/Kilian Bizer



gefördert durch: **Hans Böckler Stiftung**

Post Doc

01/2013 Dr. Nadine Behncke 12/2016

Promotionen (Stand September 2017)

Beginn	Name	Abgabe
02/2013	Dr. Julia Brüggemann	01/2016
08/2013	Yann Ormanns	ca. 2018
08/2013	Lena Hillebrecht	Ende 2017
01/2014	Julia Gumula	Sommer 2018
03/2014	Dr. Rüdiger Hesse	07/2017
04/2014	Mike Bielib	ca. 2018
06/2014	Dr. Daniel Feser	02/2016
02/2015	Hinrich Gehrken	ca. 2018

Zeitleiste der Projekte

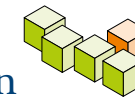
Übersicht über die Promovierenden, ihre Themen und ihre Betreuer_innen

Doktorand_in	Schlüsselbegriffe des Themas	Betreuer_in/Fachgebiet
Julia Brüggemann	Effekte von Politikinstrumenten auf die individuelle Innovationstätigkeit und Kooperationsverhalten	Kilian Bizer/ VWL-Wirtschaftspolitik
Daniel Feser	Energieberater als Change Agents	Kilian Bizer/ VWL-Wirtschaftspolitik
Julia Gumula	Kreativitätstechniken	Margarete Boos/ Wirtschaftspsychologie
Yann Ormanns	E-Mail-Kommunikation in Organisationen	Margarete Boos/ Wirtschaftspsychologie
Rüdiger Hesse	Bildungsaspirationen, -entscheidungen und -übergänge von Bachelorstudierenden unterschiedlicher Herkunft	Susan Seeber/ Wirtschaftspädagogik
Lena Hillebrecht	Studienerfolg in berufsbegleitenden Studiengängen	Susan Seeber/ Wirtschaftspädagogik
Hinrich Gehrken	Kompetenzentwicklung in betrieblichen Sozialbeziehungen	Nicole Meyer-Ahuja/ Arbeitssoziologie
Mike Bielib	Diversitätskompetenz und Hochschulzugang	Andrea D. Bührmann/ Soziologie



Einblicke in die wissenschaftlichen Arbeiten

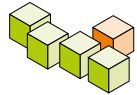
Dr. Julia Brüggemann



Behindern Eigentumsrechte sequentielle Innovationen?

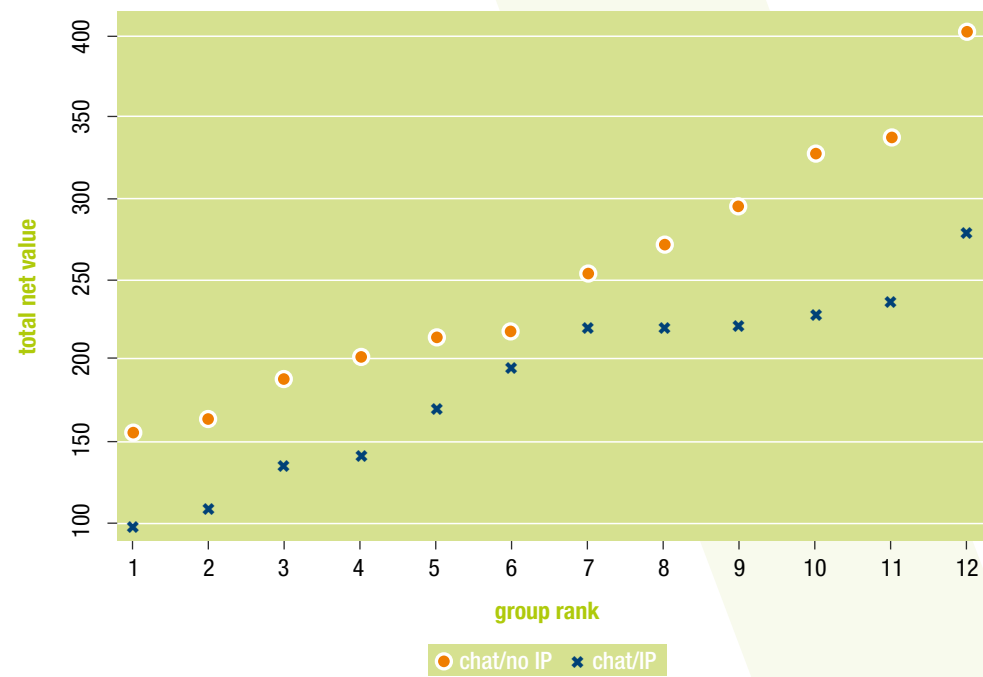
Julia Brüggemann interessierte sich in ihrer kumulativen Dissertation vor allem für die Rolle von Institutionen bei erfolgreichen Innovationsprozessen. So lautet eine ihrer Fragen, ob geistige Eigentumsrechte wie Patente den Innovationsprozess behindern oder nicht. Beides ist plausibel, aber es ist schwer, dafür in der Realität Evidenz zu finden, weil eine kontrafaktische Situation fehlt. Deswegen wählte sie das ökonomische Laborexperiment als Methode, um einen Innovationsprozess in eine kontrollierte Umgebung einbetten zu können.

Zusammen mit einem in Frankreich arbeitenden Ko-Autor entwickelte Julia Brüggemann ein Design weiter, das auf dem Spiel „Scrabble“ aufbaut und die Wortlegung als Innovationsprozess interpretiert. Sie fand heraus, dass Spielverläufe, in denen die Spieler Lizenzentgelte nahmen und damit ein geistiges Eigentumsrecht am gelegten Wortstamm in Anspruch nahmen, weniger produktiv waren als die Spielverläufe, in denen darauf verzichtet wurde. Patente und andere intellektuelle Eigentumsrechte sind hinsichtlich ihrer Wirkungen folglich kritisch zu beurteilen. ►



Behindern Eigentumsrechte sequentielle Innovationen?

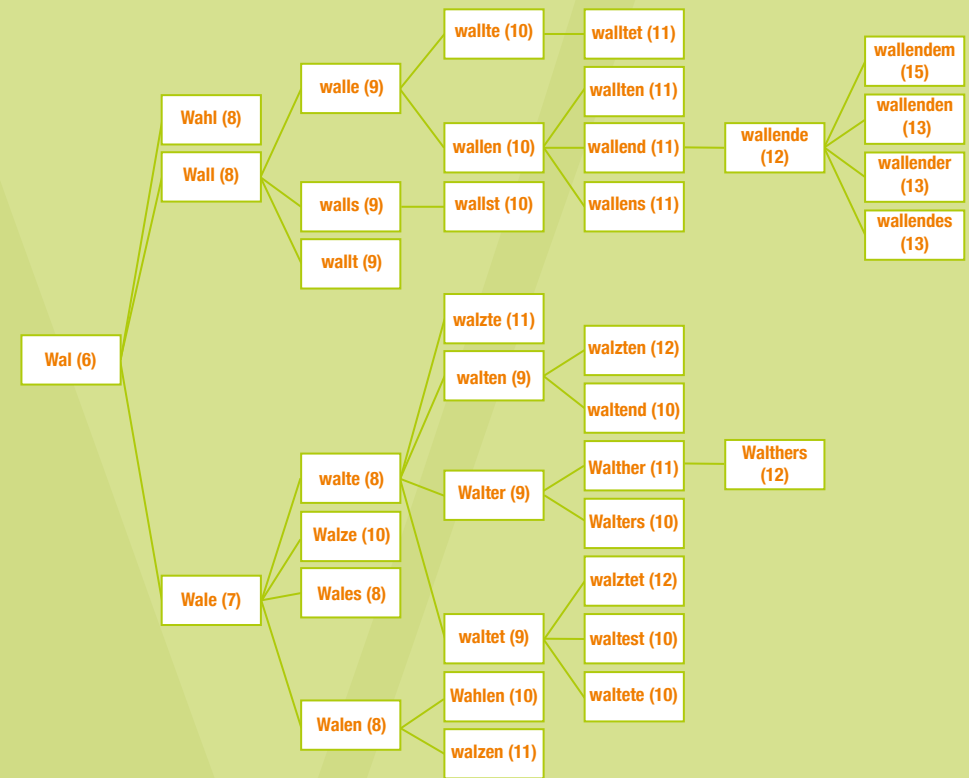
Das zentrale Ergebnis „geistige Eigentumsrechte (IP) verringern die Wohlfahrt“ sieht man in der Grafik unten im Detail: Auf der y-Achse ist die Höhe der Netto-Wohlfahrt abgetragen, auf der x-Achse sind die 12 Gruppen jedes Treatments von der niedrigsten (links) zur höchsten (rechts) Leistung abgetragen. Die beiden Punktreihen stellen die beiden Varianten mit Eigentumsrechten und ohne Eigentumsrechte dar, dem einzigen Merkmal, das zwischen diesen Varianten verändert ist (nicht variiert ist hier die Kommunikation, die aber auch kaum Einfluss hat). Sowohl die schlechteste (links) als auch die beste Gruppe (rechts) erreicht immer eine höhere Netto-Wohlfahrt als deren Vergleichsgruppe mit Lizenzgebühren (kleine Kreuze). Die Gruppe ohne Eigentumsrechte (dicke Punkte) erreicht selbst mit der niedrigsten Netto-Wohlfahrt (ganz links) immer noch eine 50% höhere Netto-Wohlfahrt als die Gruppe mit Eigentumsrechten.



Verhältnis von Netto-Wohlfahrt und Gruppenranking

Quelle: Intellectual property rights hinder sequential innovation. Experimental evidence, Julia Brüggemann, Paolo Crosetto, Lukas Meub, Kilian Bizer. Research Policy 45 (2016), S. 2054-2068. DOI: 10.1016/j.respol.2016.07.008, hier S. 2060.

Julia Brüggemann veröffentlichte dieses Experiment im hoch angesehenen Research Policy Journal und nutzte den Ansatz noch für zwei weitere Politikinstrumente: Sie untersuchte Innovations-Wettbewerbe (veröffentlicht in: Information Economics and Policy) sowie Subventionen. In dieser experimentellen Umgebung erwiesen sich beide Instrumente als wirkungslos in Bezug auf die Innovationstätigkeit. Die Ergebnisse wurden unter anderem im Innovationsnetzwerk Niedersachsen vorgestellt. Ein Überblicksartikel rundete die Dissertation von Julia Brüggemann ab, in dem sie den aktuellen Stand der experimentellen Innovationsforschung zusammentrug (veröffentlicht in: Journal of Innovation and Entrepreneurship). ■



Beispiel für unterschiedliche Innovationsmöglichkeiten im Experiment

Quelle: Eigene Darstellung Julia Brüggemann

Veröffentlichungen

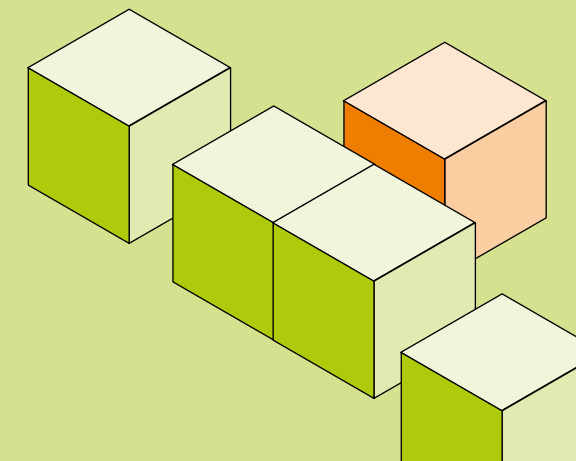
Intellectual property rights hinder sequential innovation. Experimental evidence, Julia Brüggemann, Paolo Crosetto, Lukas Meub, Kilian Bizer. Research Policy 45 (2016), S. 2054-2068. DOI: 10.1016/j.respol.2016.07.008

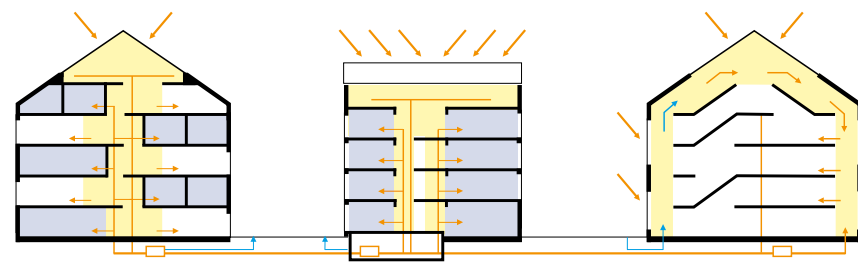
Laboratory experiments in innovation research. A methodological overview and a review of the current literature. Julia Brüggemann, Kilian Bizer. Journal of Innovation and Entrepreneurship 2016, 5:24, DOI: 10.1186/s13731-016-0053-9

Experimental Evidence on the Effects of Innovation Contests, Brüggemann, Julia & Lukas Meub, Information Economics and Policy 39, S. 72-83

Brüggemann, Julia, 2015: The effectiveness of public subsidies for private innovations. An experimental approach, cege discussion paper 266, Universität Göttingen.

Innovationsregion Südniedersachsen - eine langfristige regionalökonomische Strategie. Kilian Bizer, Julia Brüggemann, Neues Archiv für Niedersachsen, Zeitschrift für Stadt-, Regional- und Landesentwicklung 2 (2014): 122-133.





Beispiele für kybernetische Energiekonzepte

Quelle: Fachgebiet Entwerfen und Stadtentwicklung, TU Darmstadt

Veröffentlichungen

Asymmetric information as a barrier to knowledge spillovers in expert markets. Feser, Daniel & Till Proeger, 2017: International Entrepreneurship and Management Journal 13(1), 211-232.

Die Energieberatung als der zentrale Akteur bei der energetischen Gebäudesanierung?, Feser, Daniel, Till Proeger & Kilian Bizer, 2015. Zeitschrift für Energiewirtschaft 39(2), 133-145.

Heterogeneous Professional Identities as an Intra-Sectoral Knowledge Filter. Feser, Daniel & Till Proeger, forthcoming in: Joao Ferreira et al. (Ed.), Knowledge Spillover-based Strategic Entrepreneurship, Routledge: London/New York.

Energy efficiency consultants as change agents? Examining the reasons for EECs' limited success. Daniel Feser und Petrik Runst. Energy Policy, Vol. 98, Nov. 2016, 309-317, Energy Policy, <http://dx.doi.org/10.1016/j.enpol.2016.08.022>.

Bad News travels fast. The role of informal networks for SME-KIBS cooperation, Feser, Daniel & Till Proeger, 2016: in: Joao Ferreira et al. (Ed.), Knowledge Intensive Business Services and Regional Competitiveness, Routledge: London/New York, 82-96.

Feser, Daniel, Kilian Bizer, Annette Rudolph-Cleff & Joachim Schulze, 2016: Energy audits in a private firm environment -Energy efficiency consultants? Cost calculation for innovative technologies in the housing sector, cege discussion paper 275, Universität Göttingen.

Feser, Daniel & Till Proeger, 2015: Knowledge-intensive business services as credence goods - a demand-side approach, forthcoming in Journal of the Knowledge Economy.



Dr. Daniel Feser

Energieberatung als Vertrauensgut

Daniel Feser begann seine kumulative Doktorarbeit mit der Hypothese, dass „knowledge-intensive business services“, sogenannte KIBS², für die kleinen und mittleren Unternehmen kein ausreichendes Angebot bereithalten, so dass KMU am Ende ihre Innovationskraft nicht voll ausschöpfen.

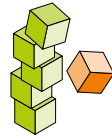
Die Hypothese baut darauf auf, dass KIBS entscheidend dafür sind, dass Innovationen gelingen, weil Patentanwälte, Prüferingenieure, Marketingfachleute und ähnliche eher selten im Unternehmen vorhanden sind, der Zukauf aber aufgrund asymmetrischer Informationsverteilung häufig nicht gelingt. In anderen Worten: Weil der Unternehmer nicht weiß, ob der Anwalt etwas taugt, vermeidet er das Vertragsverhältnis mit ihm und vernachlässigt deshalb die Innovation. Der Unternehmer müsste darauf vertrauen, dass die Leistung des KIBS angemessen ist. Regionale Innovationssysteme, die dieses Vertrauen herstellen, fördern damit die Innovationsfähigkeit ihrer KMU. Eine empirische Untersuchung auf der Basis von explorativen Interviews mit 19 Unternehmensvertretern und Vertreterinnen sowie anderen Akteuren_innen der Region Südniedersachsen bestätigte, dass die Vertrauensgutproblematik zentral ist und Maßnahmen zur Vertrauensförderung essentiell sein können.

Diese Vertrauensgutproblematik übertrug Daniel Feser auch auf den hochaktuellen Bereich der Gebäudeenergiewende. In diesem Bereich ist der Bundesgesetzgeber seit geraumer Zeit besonders aktiv, steht aber vor demselben Problem: Die Hausbesitzer müssen dem Gebäudeenergieberater glauben, dass die Einsparungen, die er vorrechnet, um die Wirtschaftlichkeit zu belegen, stimmen. In der Vergangenheit stimmte das aber so häufig nicht,

dass kaum noch jemand den Standardberechnungen Glauben schenken will. Weil man als Eigentümer praktisch gar nichts weiß, wartet man lieber ab. Die Vertrauensgutproblematik verhindert, dass wir das Klimaschutzproblem lösen. Auch in diesem Bereich führte Daniel Feser explorative Interviews und stellte fest, dass die Hypothese der Vertrauensgutproblematik zutreffend ist. Er befragte auch Gebäudeenergieberater mit einem breit gestreuten Onlinefragebogen und fand heraus, dass Gebäudeenergieberater besser als ihr Ruf in Bezug auf innovative Maßnahmen sind, allerdings bei den Kostenschätzungen der Maßnahmen eher unter den realistischen Kosten liegen. Will man zur Gebäudeenergieeffizienz kybernetische Modelle umsetzen, die nicht nur auf Wärmedämmverbundsysteme (=Polystyrol an die Wand) setzen (siehe Abbildung links), dann sind Gebäudeenergieberater wichtige „change agents“.

² Im Deutschen werden KIBS auch als wissensintensive unternehmensnahe Dienstleister bezeichnet.

Yann Ormanns



E-Mail-Kommunikation in Organisationen

Auch wenn die E-Mail mittlerweile über 40 Jahre alt und im Berufsalltag eines der meistgenutzten Medien überhaupt ist, sind damit verbundene Probleme nach wie vor allgegenwärtig. Die „E-Mail-Flut“ ist längst ein fester Belastungsfaktor geworden, und fast so zahlreich wie die pro Tag verschickten und empfangenen Nachrichten sind auch die Lösungsansätze. Diese reichen vom Abschaffen interner E-Mail-Kommunikation (Atos Origin) über das Unterbinden des Zugriffs auf den Mailserver nach Feierabend (Volkswagen) bis hin zum Sensibilisieren dahingehend, dass E-Mails Arbeit bedeuten und dementsprechend wahrgenommen werden sollten (Allianz).

Mit Hinblick auf den Umstand, dass Stress und Beanspruchung subjektive und individuell hochgradig unterschiedliche Phänomene darstellen, scheint die Entwicklung individueller Kompetenzen zum Arbeiten mit und per E-Mail der am meisten Erfolg versprechende Weg zu sein, wenn es darum geht, Arbeitsbeanspruchung und Stress durch E-Mails entgegenzuwirken.

Zu diesem Zweck hat Yann Ormanns ein onlinebasiertes E-Mail-Kommunikationstraining entwickelt, welches nach mehreren erfolgreichen Testläufen mit Studierenden nun mit Berufstätigen durchgeführt wird. Mit diesem E-Learning-Modul sind Fragebögen verknüpft, über welche beispielsweise herausgefunden werden soll, wie hoch das E-Mail-Aufkommen tatsächlich ist und welche Persönlichkeitsfaktoren dazu beitragen, dass E-Mail-Kommunikation als „stressend“ wahrgenommen wird. Erste Ergebnisse zeigen, dass die Personen, welche zu einer Vermeidungshaltung tendieren, sich weniger durch E-Mail gestresst fühlen. Zudem konnte, wie erwartet, ein negativer Zusammenhang zwischen E-Mail-Kenntnissen und dem Gefühl der Überlastung festgestellt werden, was die Bedeutung einer Kompetenzentwicklung bei der Kommunikation via E-Mail unterstreicht. ■

Tagungsbeiträge

Stress durch E-Mails? Evaluation eines E-Mail-Kompetenztrainings. Yann Ormanns, Margarete Boos, Vortrag auf dem 50. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie (20.9.2016), Leipzig.

Entwicklung, Durchführung und Evaluation eines E-Mail-Kommunikationstrainings in ILIAS. Yann Ormanns, Vortrag auf der eDidaktik-Tagung „Lehre auf neuen Wegen - Warum gutes E-Learning Lehrende braucht“ (10.11. 2015), Göttingen.

Information Exchange in Enterprises. Knowledge Management and E-Mail Communication. Yann Ormanns, Vortrag auf dem Workshop „SoDoc 2014“ der DGPs-Fachgruppe Sozialpsychologie (19.07.2014), Friedrichshafen.

Lena Hillebrecht



Studienerfolg in berufsbegleitenden Studiengängen

Lena Hillebrecht beschäftigte sich im Rahmen des Kollegs mit dem Studienerfolg von berufsbegleitend Studierenden in wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen. Ziel war es dabei, ein Modell zur Vorhersage des Studienerfolges in diesen Studiengängen zu entwickeln. Zunächst wurden Experteninterviews mit berufsbegleitend Studierenden sowie den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an den Universitäten und Hochschulen geführt. Dabei wurden die für die Studierbarkeit bedeutsamen Voraussetzungen und Bedingungen im berufsbegleitenden Studium erfragt. Die so identifizierten Merkmale wurden in einen Online-Fragebogen überführt, der deutschlandweit unter berufsbegleitend Studierenden zum Einsatz kam. So konnte das entwickelte Modell an einer größeren Stichprobe überprüft werden.

Die Identifikation von für den Studienerfolg relevanten Determinanten hat in der Forschungsliteratur bereits eine lange Tradition. Allerdings standen bisher vor allem Vollzeit-Studiengänge im Zentrum der Betrachtung. In den vergangenen Jahren hat in Deutschland jedoch die Bedeutung berufsbegleitender Studienangebote zugenommen, weshalb es lohnenswert erscheint, sich auch mit diesen Studiengängen zu befassen, um ihre Besonderheiten im Hinblick auf den Studienerfolg herauszufinden. Berufsbegleitende Studiengänge sind eine Möglichkeit für Berufstätige, sich akademisch zu qualifizieren, ohne ihren Beruf aufgeben zu müssen. Allerdings entsteht so die Schwierigkeit, dass der vielfach in Vollzeit ausgeübte Beruf mit dem Studium vereinbar sein muss. Dafür ist Flexibilität hinsichtlich der Zeiteinteilung im Studium aber auch im Beruf erforderlich. Außerdem haben die berufstätigen Studierenden vielfach familiäre Pflichten, die sie zusätzlich mit Studium und Beruf vereinbaren müssen. Das Promotionsprojekt geht davon aus, dass berufsbegleitende Studiengänge weniger häufig in Anspruch genommen werden, da diese Vereinbarkeit eine Hürde für die Studieninteressierten darstellt. Lena Hillebrecht möchte mit ihrer Studie aufzeigen, durch welche Merkmale der Studiengänge die Vereinbarkeit verbessert werden kann. Dadurch können auch Anhaltspunkte für die Weiterentwicklung der bestehenden Studiengänge gewonnen werden.

Die Ergebnisse zeigen, dass sich der Studienerfolg in berufsbegleitenden Studiengängen nur multikausal erklären lässt, denn es spielen sowohl die individuellen Studienvoraussetzungen, als auch die Rahmenbedingungen der Studiengänge eine Rolle. Insbesondere die zeitliche Ausgestaltung des Studiums scheint für die berufstätigen Studierenden wichtig für das Gelingen der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Privatleben zu sein. Bemerkenswert ist zudem, dass der Studienerfolg auch von der Unterstützung des Arbeitgebers abhängt. Das heißt, je stärker ein Arbeitgeber seine Mitarbeiterin bzw. seinen Mitarbeiter im Studium unterstützt, desto besser schneidet dieser im Studium ab. Die Beratung durch die Hochschule scheint wider Erwarten eine untergeordnete Rolle für den Studienerfolg zu spielen. Bei den Merkmalen, die die Studierenden selbst betreffen, sind insbesondere die Vorbildung und die motivationalen Merkmale von Bedeutung für den Studienerfolg.

Lena Hillebrecht absolvierte nach Abschluss des Abiturs eine Ausbildung zur Bankkauffrau, bevor sie ihr Studium der Wirtschaftspädagogik an der Georg-August-Universität aufnahm. Daher hat sie selbst erfahren, wie hilfreich fachlich einschlägige Vorkenntnisse und berufliche Erfahrungen im Studium sein können. Deshalb findet sie diesen Aspekt bei der Untersuchung von berufsbegleitend Studierenden, die in der Regel vor Studienbeginn auch eine berufliche Ausbildung absolviert hatten, besonders interessant.

Die endgültige Veröffentlichung dieses Projektes in Form einer Monografie steht noch aus, erste Ergebnisse wurden aber bereits auf einschlägigen Fachtagungen präsentiert. Darüber hinaus wurde die Pilotierung der Messinstrumente im Online-Fragebogen bereits veröffentlicht. ■

Veröffentlichung

Hillebrecht, Lena (2016): Entwicklung eines Modells zur Beurteilung der Qualität von berufsbegleitenden Studiengängen, in Jürgen Seifried, Susan Seeber und Birgit Ziegler (Hrsg.) Jahrbuch der berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung 2016. Schriftenreihe der Sektion Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Opladen: Barbara Budrich, S. 155-170.



Zur Gelenkstelle zwischen dem Bachelor- und dem Masterstudium

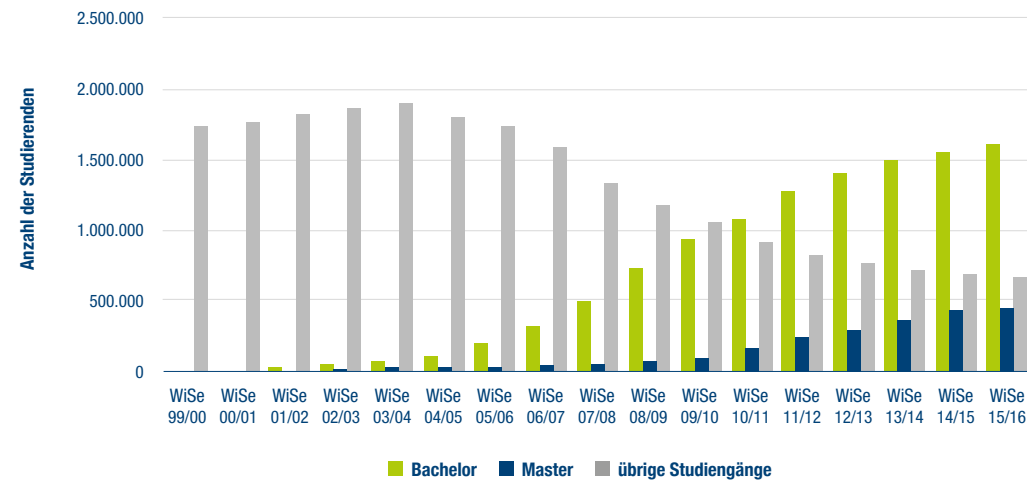
Thematisch befasst sich Rüdiger Hesse in seiner Promotion primär mit der weiterhin unklaren Situation von Bachelorstudierenden hinsichtlich deren Beschäftigungschancen ohne ein weiteres Masterstudium nach dem Bachelorabschluss. Dabei geht er folgender Leitfrage nach: Warum münden so wenige Bachelors unmittelbar in den Arbeitsmarkt ein?

Durch die Bologna-Reformen und die damit einhergehenden Veränderungen im hochschulischen Bildungsverlauf besteht unbestritten eine weitere selektiv wirkende Gelenkstelle zwischen dem Bachelor- und dem Masterstudium. Nach einem Bachelorabschluss stehen in der Regel zwei Optionen zur individuellen Entscheidung offen: Die Aufnahme eines Masterstudiums oder der Übergang in den Arbeitsmarkt. „In der Tendenz deutet sich

an, dass der Arbeitsmarkt den Masterabschluss belohnt. Offen ist jedoch, wie sich die Erwerbchancen mit einem Bachelorabschluss (ohne Masterstudium) entwickeln [...] (Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2014, S. 136). Bei der Reform wurde damals politisch argumentiert, dass der Bachelorabschluss der erste beschäftigungsbefähigende Regelhochschulabschluss sei (KMK, 2003). In der Realität zeigt sich aber, dass einerseits kurzfristig im Durchschnitt zwei von drei Bachelorabsolvent_innen direkt und andererseits langfristig sogar durchschnittlich drei von vier Bachelorabsolvent_innen in ein Masterstudium übergehen (Briedis, Klüver, & Trommer, 2016). Diese hohe Übergangsquote verdeutlicht einmal mehr eine durchweg große Nachfrage nach Masterstudienplätzen im Zuge der Akademisierung (siehe Abbildung) an den deutschen Universitäten.

Eine Ursache liegt darin begründet, dass Bachelor- bzw. Masterabschlüsse unterschiedliche Karrieremöglichkeiten bieten. Den individuellen Einschätzungen der Bachelorstudierenden zufolge sind mit einem Masterabschluss – im Vergleich zu einem Bachelorabschluss – bessere Gehaltsaussichten, größere Chancen auf ein normales Arbeitsverhältnis in regulärer Beschäftigung, eine höhere Wahrscheinlichkeit einer angesehenen und interessanten Arbeit nachzugehen sowie ein geringeres Risiko arbeitslos zu werden, verbunden. In der Promotion werden mithilfe wert-erwartungstheoretischer Annahmen die Bildungsintentionen, die Bildungsentscheidungen und der Bildungsübergang der Bachelorstudierenden eruiert. Es wird sich also mit dem gewünschten und dem als realistisch eingeschätzten erreichbaren Hochschulabschluss, der Entscheidung, ein zeitnahes Masterstudium absolvieren zu wollen, und schließlich mit den bereits in ein Masterstudium übergegangenen Personen auseinandergesetzt. Diese Auseinandersetzung erfolgt vor dem Hintergrund möglicher sozialer Ungleichheiten (akademisches Elternhaus, Sozialschichtzugehörigkeit), individueller Merkmale (Geschlecht, Migrationshintergrund, Art der Hochschulzugangsberechtigung, Hochschultyp) und Motive (Statuserhalt, Einkommensaussichten, Karriere).

„Arbeiterkinder werden seltener Master“ war bereits der Titel eines Beitrags in „Böckler Impuls“ (8/2015), in dem die Konsequenzen der Bologna-Reformen kurz und bündig aufgezeigt wurden. Empirisch untermauert wurde dieser Befund mit Ergebnissen von Lörz, Quast und Roloff (2015), welche die bestehenden sozialen Ungleichheiten am Übergang vom Bachelor- ins Masterstudium analysierten. ▶



Anzahl der Studierenden in Bachelor- und Masterstudiengängen* sowie in übrigen Studiengängen von Wintersemester 1999/2000 bis 2015/2016

Quelle: HRK. (n.d.). Anzahl der Studierenden in Bachelor- und Masterstudiengängen* sowie in übrigen Studiengängen von Wintersemester 1999/2000 bis 2015/2016. In Statista - Das Statistik-Portal. Zugriff am 6. März 2017, von <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/2855/umfrage/studierende-in-bachelor-und-masterstudiengaengen-seit-1999/>.

* Angaben für Bachelor und Master ohne Lehramt-BA und Lehramt-MA, diese sind in der Angabe für „Übrige Studiengänge“ enthalten.



Zur Gelenkstelle zwischen dem Bachelor- und dem Masterstudium

Wie auch dort tendieren die Ergebnisse der Promotion in die Richtung vorgelagerter Bildungsentscheidungen (Art der Hochschulzugangsberechtigung, Hochschultyp). Außerdem spielen die Motivationen sowie die zu erwartenden Kosten und Erträge eines Masterstudiums eine entscheidende Rolle beim Masterübergang. Dabei wird jedoch überdeutlich, dass wiederum soziale Ungleichheiten auch an dieser Gelenkstelle zum Tragen kommen, was der eigentlich angestrebten Erhöhung der Chancengleichheit im hochschulischen Bildungsbereich durch die Bologna-Reformen zuwiderläuft.

Rüdiger Hesse ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Wirtschaftspädagogik und Personalentwicklung der Georg-August-Universität Göttingen. Der Titel seiner Promotion lautet (im Erscheinen): „Bachelor und dann? Bildungsaspirationen, Bildungsentscheidungen und -übergänge von Bachelorstudierenden unterschiedlicher Herkunft“. Dabei handelt es sich um eine Analyse mit Daten des Nationalen Bildungspanels der Startkohorte 5 (Studierende). ■

Mitarbeit an Projektveröffentlichung

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2016): Bildung in Deutschland 2016. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration, Bielefeld (W. Bertelsmann Verlag)

Tagungsbeiträge

Bildungsentscheidungen von Bachelorstudierenden unterschiedlicher Hochschultypen. Eine Analyse mit Daten des Nationalen Bildungspanels der Startkohorte 5 (Studierende). Tagung des Promotionskollegs der Hans-Böckler-Stiftung „Qualifikatorisches Upgrading in KMU - Fachkräftebedarf und Akademisierung im Mittelstand. 17.11.2016 in Göttingen.

Zur Beschäftigungsfähigkeit universitärer Bachelorstudent(inn)en und deren Bildungsaspirationen. Erziehungswissenschaftliche Perspektiven der Empirischen Bildungsforschung. 50 Jahre AEPF. 8. Tagung der DGfE-Sektion „Empirische Bildungsforschung“ vom 21. bis zum 23. September 2015 an der Georg-August-Universität Göttingen.

Das Humankapitalisierungsparadigma – Können die KMU vom Akademisierungstrend profitieren? Workshop im Rahmen des Promotionskollegs „Qualifikatorisches Upgrading in KMU“ zum Thema „Fachkräftebedarf und Akademisierung im Mittelstand“ (Göttingen, 09. Oktober 2014).

Literatur

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2014): Bildung in Deutschland: Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur Bildung von Menschen mit Behinderungen. W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld (2014), www.bildungsbericht.de

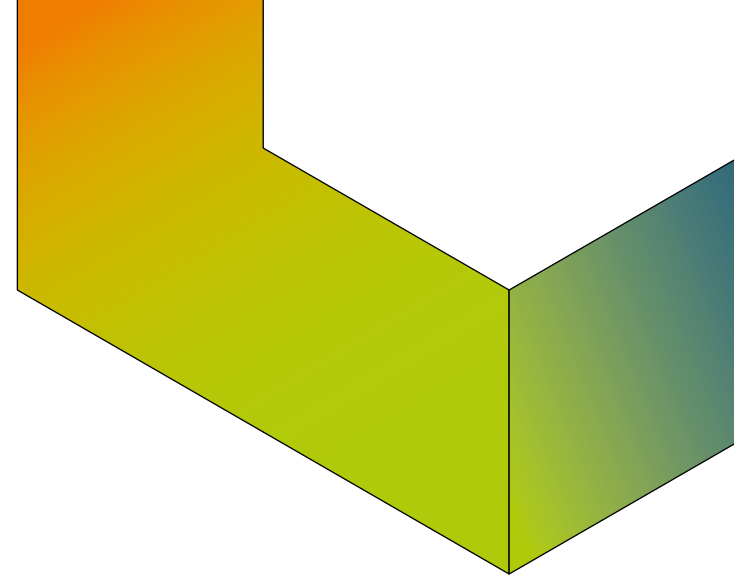
Briedis, Kolja; Klüver, Saskia; Trommer, Maximilian (2016): Zwischen Etablierung, Stabilisierung und Aufstieg: Berufliche Entwicklung der Hochschulabsolvent(inn)en 2009. Zweite Befragung des Prüfungsjahrgangs 2009 fünf Jahre nach dem Abschluss. In: Forum Hochschule, 4/2016, DZHW, Hannover.

KMK (Kultusministerkonferenz) (2003): Ländergemeinsame Strukturvorgaben für die Akkreditierung von Bachelor- und Masterstudiengängen.

Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 10.10.2003 i.d.F. vom 04.02.2010. Online (20.05.2016):

http://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschlusse/2003/2003_10_10-Laendergemeinsame-Strukturvorgaben.pdf

Lörz, Markus; Quast, Heiko; Roloff, Jan (2015): Konsequenzen der Bologna-Reform: Warum bestehen auch am Übergang vom Bachelor- ins Masterstudium soziale Ungleichheiten? Zeitschrift für Soziologie, Jg. 44, Heft 2, S. 137-155.



Hinrich Gehrken



Betriebe im Zeichen des digitalen und organisatorischen Wandels

Vor dem Hintergrund aktuell viel diskutierter Trends wie der Digitalisierung der Arbeitswelt und dem demographischen Wandel im Betrieb einerseits und der dem Promotionskolleg zugrundeliegenden Teilfragestellung nach betrieblicher Kompetenzentwicklung andererseits, setzt sich das Promotionsprojekt von Hinrich Gehrken in erster Linie mit dem Wandel von Erwerbsarbeit in produzierenden Betrieben auseinander.

Dabei sind folgende Fragestellungen zentral:

Wie verändert sich die Arbeit für unterschiedliche Beschäftigtengruppen? Wie wird dieser Wandel wahrgenommen und beurteilt? Wie verändern sich Kompetenz- und Leistungsanforderungen? Werden Tätigkeiten im Zuge des Wandels auf- oder abgewertet? Wie beeinflusst der Wandel von Arbeit den Status von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder Belegschaftsteilen? Wie verändert sich außerdem das Kooperationsgefüge innerhalb und zwischen den Beschäftigtengruppen?

Zur Beantwortung dieser Fragen werden multiperspektivische Fallstudien in innovativen Betrieben des produzierenden Gewerbes durchgeführt. Das Forschungsdesign beinhaltet dabei sowohl Interviews mit betrieblichen Expert_innen (z.B. Personalentwicklung und Betriebsrat) als auch mit Beschäftigten unterschiedlicher Abteilungen, wobei die Perspektive der Mitarbeiter_innen von zentraler Bedeutung ist, denn sie sind diejenigen, die am besten darüber Auskunft geben können, ob und in welcher Weise die oben angesprochenen Entwicklungen auf Abteilungs- bzw. Arbeitsplatzebene tatsächlich wirksam sind. Die ergänzenden Perspektiven von Personaler_innen und Mitarbeiter_innenvertretung sind wichtig, um aktuelle und zukünftige Trends sowie Strategien der Rekrutierung, des Personaleinsatzes und der Weiterqualifizierung zu erfragen. ►



Organisatorischer und technologischer Wandel verlaufen abteilungsspezifisch in unterschiedlichen Geschwindigkeiten und unterschiedlichen Eingriffstiefen und führen auf betrieblicher Ebene dementsprechend zu heterogenen Bedarfen im Hinblick auf Qualifikationsstruktur und Kompetenzentwicklung. Außerdem wird in der Arbeit dem Umstand Rechnung getragen, dass Veränderungen vor dem Hintergrund einer historisch gewachsenen Unternehmenskultur stattfinden, in der sich in der Regel ein über Jahre eingeschliffenes Macht- und Anerkennungsgefüge herausgebildet hat. Dieses wiederum hat beispielsweise Rückwirkungen auf die betrieblichen Zuweisungen von Aufgabenbereichen und Kompetenzen, auf Informationsflüsse, auf die lernförderliche Ausgestaltung der Arbeit und die mögliche Teilhabe an Weiterqualifizierungsprozessen. Ziel der Arbeit ist es, nicht nur Aussagen über die tatsächliche Dynamik des Wandels von Erwerbsarbeit treffen zu können, sondern auch darüber, welche Folgen dieser Wandel für einzelne Beschäftigte oder Beschäftigtengruppen im sozialen Gefüge des Betriebes zeitigt. Aus dieser Perspektive können Spannungen und Herausforderungen, aber auch Gestaltungschancen, die aktuell und zukünftig auf Betriebe und Belegschaften zukommen, benannt werden.

Hinrich Gehrken hat vor seiner Promotion auf dem zweiten Bildungsweg Sozialökonomie in Hamburg studiert. Seine Arbeitsschwerpunkte liegen derzeit auf folgenden Themen: Wandel und Digitalisierung der Arbeitswelt und Qualifikations- und Kompetenzentwicklung in Betrieben. ■

Tagungsbeiträge

- „Zum Wandel von Arbeit und Kompetenzentwicklung in betrieblichen Sozialbeziehungen – Ergebnisse eine Betriebsfallstudie aus der Automobilzuliefererindustrie“ auf der Abschlusstagung „Wissenskraft und Arbeit schaffen: Akademisierung im Mittelstand“ des Promotionskollegs „Qualifikatorisches Upgrading in KMU – Fachkräftebedarf und Akademisierung im Mittelstand“, 17. November 2016, Göttingen.
- Präsentation und Diskussion des Dissertationsvorhabens auf der Wissenschaftlichen Tagung der Promovierenden der Hans-Böckler-Stiftung mit dem Titel „Arbeiten 4.0: Chancen und Risiken“, 16. Juni 2016, Düsseldorf.
- „Belegschaftsdynamiken im Spannungsfeld von Qualifikationsstrategie, Arbeitsanforderungen und Alterung – Diskutiert an einem Fallbeispiel aus der Windenergie“ auf dem 4. Rhein-Ruhr-Promovendensymposium, 10. März 2016, Rhein-Ruhr-Universität Duisburg.



Diversität beim Hochschulzugang: Soziale Herkunft

Mike Bielib hat sich intensiv mit Fragen zum Umgang mit Diversität im Kontext von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) beschäftigt, bevor er den Schwerpunkt auf Universitäten und Hochschulen legte.

Zentraler Ausgangspunkt seiner Forschung ist, dass alle Organisationen beim Umgang mit Diversität, also der sozialen Vielfalt von Menschen in unterschiedlichen Kontexten konfrontiert sind und dafür Handlungsoptionen entwickeln (müssen), sodass diese Vielfalt anerkannt, genutzt und gefördert werden kann. Diese Vielfalt kommt in Form von unterschiedlichen persönlichkeitsbezogenen Merkmalen, wie Geschlecht, Alter, Religion, körperliche Beeinträchtigung oder soziale Herkunft zum Ausdruck, deren Relevanz wiederum kontextbedingt ist. Übergänge von der Schule an eine Universität werden von Studierenden mit unterschiedlichen Persönlichkeitsmerkmalen und Voraussetzungen vollzogen. Besonders relevant werden Übergänge immer dann, wenn es – wie beim Erwerb von Bildung – um gesellschaftliche Teilhabe geht. In der Bildungs- und Ungleichheitsforschung kommt der „sozialen Herkunft“ einer Person eine besondere Bedeutung zu, da diese einen entscheidenden Einfluss auf einzelne Bildungsverläufe hat, wie zahlreiche Studien belegen. Vor dem Hintergrund verschiedener soziodemografischer Wandlungsprozesse halten Themen wie „demografischer Wandel“ oder „Fachkräftemangel“ Einzug in gesellschaftspolitische und wissenschaftliche Diskurse. So wurden im Hochschulkontext durch das Projekt „Offene Hochschule“ verschiedene Konzepte und Maßnahmen entwickelt, um neue Zielgruppen zu einem Studium zu bewegen, wozu beispielsweise nicht

Tagungsbeiträge

- „Die Verwaltung von Biografien am Beispiel von Übergängen an und innerhalb von Hochschulen“ auf der Tagung „Verwaltete Biografien“ der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW und der Georg-August-Universität Göttingen, 19. November 2015, Göttingen.
- „Anwendungsmöglichkeiten von Diversitätsmanagement in KMU“ auf dem Workshop des HBS-Promotionskollegs „Qualifikatorisches Upgrading in KMU – Fachkräftebedarf und Akademisierung im Mittelstand“, 10. Oktober 2014, Georg-August-Universität Göttingen.
- „Diversität in der ökonomisierten Wissenschaft“ Tagung für Nachwuchsforscher der Hans-Böckler-Stiftung und Friedrich-Ebert-Stiftung zum Thema „Potenzial Vielfalt oder hinderliches Defizit? Dimensionen sozialer Ungleichheit und ihre Bedeutung für die Karrierewege von Wissenschaftler_innen“, 5. Juni 2014, HAW Hamburg, zusammen mit Julia Gumula.

traditionelle Studierende oder Studierende der ersten Generation gehören. Diese verfügen über keine allgemeine Hochschulzugangsberechtigung oder stammen aus einem nicht-akademischen Elternhaus und sind somit die ersten in ihrer Familie, die ein Studium aufnehmen. In Niedersachsen, das den regionalen Bezug für das Promotionsprojekt darstellt, besteht die Möglichkeit, mit einer beruflichen Qualifizierung ein Studium an einer Hochschule aufzunehmen. Dadurch soll langfristig dem Fachkräftemangel entgegengewirkt und bislang noch nicht genutztes Potential für mögliche Fach- und Führungskräfte ausgeschöpft werden. Dazu wurden Maßnahmen entwickelt, die diese Zielgruppe ansprechen und das Interesse für ein Hochschulstudium wecken. Auch für Studierende der ersten Generation gibt es Maßnahmen, Projekte und Anlaufstellen, die die Studierenden beim Einstieg sowie im gesamten Studienverlauf unterstützen. Mit einem qualitativen Forschungsdesign wird im Promotionsprojekt der Frage nachgegangen, welche Bedeutung die soziale Herkunft beim Hochschulzugang hat und wie ein Übergang unter diesen Bedingungen gelingt. Durch ein exploratives Vorgehen werden Fallstudien erstellt. Die Ergebnisse sollen neue Impulse für die Diversitäts- und Übergangsforschung liefern und damit einen Beitrag zur Bildungs- und Ungleichheitsforschung leisten, von denen auch Unternehmen profitieren können. ■



Die persönliche Reflexion meiner sozialpsychologischen, quasi-experimentellen Forschung „Ideen sind Handwerk“ – Innovationsforschung mit Handwerker_innen

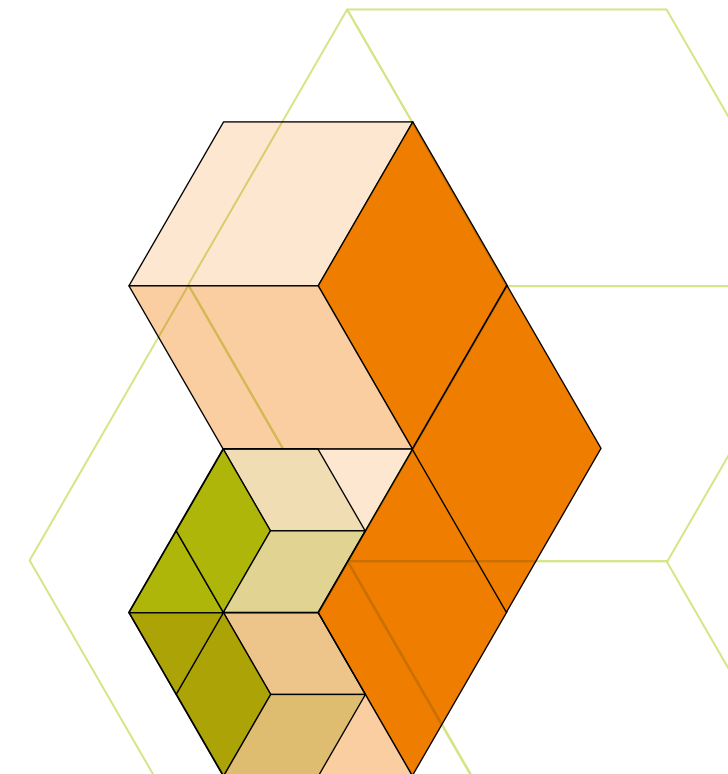
Mein Forschungsprozess ist von einer Kontroverse bestimmt: Es bestehen zwei unterschiedliche Paradigmen über die Gewinnung von Erkenntnis – ein naturwissenschaftliches Paradigma und ein Paradigma über die soziale Konstruiertheit von Erfahrung und Wissen.

Mit dem naturwissenschaftlichen Paradigma zu forschen, heißt, die Welt methodisch exakt zu vermessen, Variablen zu operationalisieren, Hypothesen zu prüfen. Aufgrund der Exaktheit ihrer Messinstrumente können die Naturwissenschaften ihre Experimente und Weltbefragungen wiederholen, d.h. an anderen Orten und zu anderen Zeiten durchführen und die Forschungsergebnisse miteinander vergleichen. Das Ziel ist, Ergebnisse zu generalisieren und Aussagen über größere Zusammenhänge treffen zu können. Die subjektive Sicht der Forschenden ist im naturwissenschaftlichen Paradigma keine angesehene Quelle der Erkenntnis, sondern wird als Störvariable mitgedacht, die es zu kontrollieren gilt. Subjektive Wahrnehmungen sind diesem Paradigma zufolge unwissenschaftlich. Im zweiten Paradigma wird die soziale Konstruktion von Wissen nicht ausgeblendet oder als Störvariable kontrolliert, sondern sie ist Teil der Daten und Teil des Erkenntnisgewinns. Wenn Forschende – auch Naturwissenschaftler_innen – Experimente entwickeln, sind dies menschliche Handlungen und diese wiederum sind das Ergebnis aus dem Zusammenspiel von Akteuren in ihren sozialen Kontexten. Bei der Befragung der „Welt“ werden also die Dimensionen, unter denen diese Befragung beeinflusst ist, nicht nur mit berücksichtigt, sondern als Wissensquelle anerkannt. So geht beispielsweise die Intention der Forschenden als beeinflussende Variable mit in die Analyse der Daten ein. Ja, was die Forschenden überhaupt wahrnehmen, ist demnach schon Teil der Reflexion – wenn ein bestimmter Effekt vermutet wird, ein Phänomen erwartet wird, ist es wahrscheinlich, dass dieser Effekt vom Forschenden wahrgenommen wird, weil bei der Selektion innerhalb der kognitiven Wahrnehmung die hypothesenkonformen Daten nicht gefiltert, sondern sie gezielt mit Aufmerksamkeit bedacht werden.

Ich möchte wissenschaftliches Wissen in nicht-akademische Sektoren transferieren. Beforsche ich Handwerker_innen, weil ich eine Forschungslücke als die meinige besetzen möchte, demnach eine Verwertbarkeit auf Kosten der Beforschten erzielen will? Oder beforsche ich sie, weil ich den Tätigkeiten der Vita Activa nach Hannah Arendt verschrieben bin und diese im von Arbeit und Herstellen geprägten Sektor Handwerk etablieren möchte? „Schlechte Interventionen in die Gesellschaft müssen auch als solche bezeichnet werden, selbst wenn ihre Intentionen gute waren.“ (Reese-Schäfer, W. (2014) wortwörtlich, „Wissenschaft in gesellschaftlicher Verantwortung“, Göttingen 09./10.10.2014). In dem Spannungsfeld zwischen „academia“ und Anwendung in der Gesellschaft bewegt sich diese Doktorarbeit. Möglicherweise ist dieses Dazwischensein, das im besten Falle einhergeht mit einer Übersetzungsleistung der Handlungen und Sprechakte beider Seiten, die Leistung meiner Forschung.

Ich bin als Arbeiterkind in Ostdeutschland sozialisiert. Meine Eltern zeigten, dass harte körperliche Arbeit eine finanzielle Sicherheit bringen würde. Dass das Einkommen sehr niedrig war – und im Vergleich immer noch sehr niedrig ist – war dabei weniger wichtig als die Sicherheit, monatlich festes Einkommen zu haben. Mit Eintritt ins Studium war ich mit Dozent_innen und Kommiliton_innen konfrontiert, die systemkritisches Denken verlangten. Man könnte es stark vereinfacht so ausdrücken: Ich lernte, eine neue Art zu reden und zu denken. Aber meine Sozialisierung habe ich deshalb nicht abgelegt.

Vielleicht ist mein Habitus, den ich dank der Sozialisierung durch meine Arbeiterfamilie bestehend aus Handwerker (Vater) und Sekretärin (Mutter), Schlosser (Opa) und Gärtnerinnen (beide Omas) erworben habe, aus Sicht der transformativen Wissenschaft ein wichtiges Werkzeug. Vielleicht gelingt dadurch der reziproke Wissenstransfer zwischen den Institutionen Hochschule und Handwerkskammern, die beide auf lange Traditionen zurückblicken, eigene Wertekanons haben und auf ihrer Autonomie bestehen. Beide Organisationen unterhalten eine eigene Organisationskultur, ein System aus Werten, Normen, Sprech- und Handlungsakten. Wir können, systemtheoretisch gesprochen, nicht davon ausgehen, dass Wissenstransfer gelingt, indem beharrlich auf die jeweils eigenen Handlungsarten und Redeweisen bestanden wird und nur das eigene Qualitätssystem als Maßstab gilt. Übersetzungsleistungen sind geprägt von dem Verlust der Spezifik und Tiefe der übersetzten Konzepte und Begriffe. Übersetzungen werden anschließend im jeweiligen System interpretiert, in der dem System immanenten Sprache. Das gilt auch für meine Forschung: Die Leistung kann nicht darin bestehen, den Anforderungen der reinen disziplinären Wissenschaftlichkeit oder des reinen Handwerks zu genügen und gleichzeitig einwandfrei die Brücke zum Forschungspartner Handwerk und der Gesellschaft zu schlagen. Selbst der mit größtmöglichem Einsatz betriebene Versuch müsste scheitern. Gleichzeitig wäre dem Streben nach wissenschaftlicher Erkenntnis nicht geholfen, würde ich gänzlich in den handwerklichen Habitus eintauchen und mich nicht mehr als Wissenschaftlerin verstehen. ►





Die persönliche Reflexion meiner sozialpsychologischen, quasi-experimentellen Forschung „Ideen sind Handwerk“ – Innovationsforschung mit Handwerker_innen

Harald Büsing von der Kooperationsstelle Gewerkschaften und Hochschulen der Universität Oldenburg vertritt die Transformative Modus-3-Wissenschaft (im Rückgriff auf Schneidewind, 2013: S. 122). Transformative Wissenschaft erzeugt ihre Erkenntnisse nicht im Labor, sondern in Reallaboren und in konkreten Transformationsprozessen. In der Terminologie der transformativen Wissenschaft ist die vorliegende Studie in dem Sinne ein Akt transformativer Wissenschaft, die Settings in den Berufsbildungszentren sind daher „Reallabore“ und die von mir durchgeführten sozialpsychologischen Experimente sind demnach „Realexperimente“ (Groß et al., 2005).

Damit einher geht die Frage, welchen Qualitätskriterien die vorliegende Doktorarbeit unterworfen sein sollte. Die Einschätzung zwischen qualitativ hochwertiger und minderwertiger transformativer Wissenschaft basiert in der Modus-3-Wissenschaft auf „sich im Science-Society-Zusammenspiel weiterentwickelnden Qualitätssysteme[n]“ (Schneidewind, 2013: S.122) und ist damit weder statisch noch der Deutungshoheit einer einzigen wissenschaftlichen Disziplin unterworfen. ■

Literatur

Arendt, H. (2002): Vita activa oder vom tätigen Leben (VA). München, Zürich -TB- 2002.
 Bohnet, H. (Ed.). (2006): Denken ohne Geländer: Texte und Briefe (Ungekürzte Taschenbuchausgabe). München, Zürich: Piper.
 Groß, M., Hoffmann-Riem, H. & Krohn, W. (2005): Realexperimente: Ökologische Gestaltungsprozesse in der Wissensgesellschaft. Science studies. Bielefeld: transcript-Verl.
 Reese-Schäfer, W. (2014): Tagung „Wissenschaft in gesellschaftlicher Verantwortung“, Göttingen 09./10.10.2014
 Schneidewind, U., & Singer-Brodowski, M. (2013): Transformative Wissenschaft: Klimawandel im deutschen Wissenschafts- und Hochschulsystem. Marburg: Metropolis.

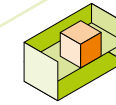
Publikationen

Gumula, J. & Rauter, Romana (in press): Wissenstransfer und Innovation – Innovationstrainings für das Handwerk. Göttinger Universitätsverlag.
 Shkonda, A. & Gumula, J. (2014): Subjektkonstitution zwischen Haben und Sein. Das Subjekt als die Summe seiner Objekte sehen. In: Girmes, Renate et al. (Hrsg.): Den spezialisierten Anderen verstehen. Vom Wert transdisziplinärer Begegnungen. Münster und New York. Waxmann.
 Gumula, J. (2012): Entschulung mit Schule: Artikulation von Selbsttätigkeit, Selbstverantwortung und Selbstversorgung als Modus und Ertrag von „Bildung“. Eine Theorie für die Bildungssysteme Mosambiks, Deutschlands und potentiell der ganzen Welt. Norderstedt: Books on Demand.

Vorträge

Gumula, J. (2017): Mentoring - Erfahrungsaustausch. Einführungsseminar des Margaret Maltby Mentoring Programms. Universitätsmedizin Göttingen. 06.04.2017, Göttingen.
 Gumula J. & Mey, D. (2016): Career Development for PostDocs - SyNaPSE: Supervised Networking. U4 Network Meeting, Ghent, Groningen, Göttingen, Uppsala. 21.09.2016. Göttingen.
 Gumula, J. (2015): Ideas are Craftwork. Idea Production in the Small- and Medium-sized Sectors – Development and Evaluation of Ideation Training for Master's Students in Skilled Crafts and Trades. SoDoc2015 der DGPs Fachgruppe Sozialpsychologie Fachtagung. 16.07.-19.07.2015. Münster.
 Gumula, J. & Bielib, M. (2014): Diversität in der ökonomisierten Wissenschaft. Fachtagung Potential Vielfalt oder hinderliches Defizit? Dimensionen sozialer Ungleichheit und ihre Bedeutung für die Karriere von Wissenschaftler_innen. Hans-Böckler-Stiftung und Friedrich-Ebert-Stiftung. 05./06. Juni 2014. Hamburg, Hochschule für Angewandte Wissenschaften.

Dr. Nadine Behncke (Postdoc)

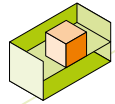


Rolle von Migrationsnetzwerken für den Handel

Ausgehend von ihrer Dissertation über Outsourcing und den internationalen Dienstleistungshandel in der Europäischen Union interessierte sich Nadine Behncke im Rahmen des Kollegs für die Herausforderungen der KMU im europäischen Umfeld. Ihre Arbeiten berührten dabei die aktuellen Themen Migrationsnetzwerke und Handel, und den Zusammenhang zwischen Kooperationen und Innovationen im Mittelstand.

Zur Beantwortung dieser wirtschaftspolitischen Fragen führte sie empirische Analysen auf Grundlage der Daten von Eurostat und dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) durch. Im Bereich Migration untersuchte sie, ob Migrant_innen in Abhängigkeit ihres Heimatlandes den Handel zwischen Deutschland und dem jeweiligen Land beeinflussen. Theoretisch müsste ein solcher Effekt zu beobachten sein, da Migrant_innen auch weiterhin Produkte aus ihrem Heimatland nachfragen, was sich in höheren Importen niederschlägt. Ein Einfluss auf die Exporte erfolgt dadurch über die Beschäftigung von Migrant_innen in exportorientierten Unternehmen. Durch ihre Kenntnisse der Sprache und der Regulierungen verringern sich die Kosten und erleichtern dadurch den Handel. Für Deutschland konnte Nadine Behncke diese These nur eingeschränkt bestätigen.

Ihre Analyse zeigte zwar die Existenz eines Importeffektes auf, aber nicht die Existenz eines Exporteffektes. Unterschiede wurden offensichtlich, wenn nach dem Herkunftsland des Migranten unterschieden wurde. Insbesondere für italienische Migranten und jene aus den osteuropäischen Ländern konnten Exporteffekte beobachtet werden. Allerdings zeigten die Ergebnisse auch auf, dass nicht unbedingt Migrant_innen aus denjenigen Ländern einen Handelseffekt ausübten, die am stärksten in Deutschland vertreten sind, d.h. die über ein großes Netzwerk verfügen, sondern eher Migrant_innen aus afrikanischen Ländern, von denen nur wenige in Deutschland leben. Dies zeigt, dass auch die Integration der Migrant_innen in den Arbeitsmarkt eine Rolle spielt. ►



Rolle von Migrationsnetzwerken für den Handel

Hierauf aufbauend untersuchte Nadine Behncke, wie Migrant_innen in den deutschen Arbeitsmarkt integriert sind. Insbesondere, ob der sogenannte "migration gap" existiert. Hierunter versteht man eine Lohndiskriminierung des Beschäftigten aufgrund seines Migrationshintergrundes. Deskriptive Ergebnisse aus der Datenerhebung des BIBB 2012 zeigen, dass diese Lohndiskriminierung in Deutschland so gut wie nicht vorhanden ist. Im Gegenteil erhalten Migrant_innen aus EU-15 Staaten im Durchschnitt einen höheren Lohn als die Inländer. Unterstützt werden diese Ergebnisse durch Erhebungen des Mikrozensus 2014. Insgesamt kommt man zu dem Ergebnis, dass unterschiedliche Löhne zwischen Inländer_innen und Migrant_innen (insbesondere aus osteuropäischen Staaten) nicht von Lohndiskriminierung herrühren, sondern an einer unzureichenden Integration in den Arbeitsmarkt liegen.

Mit Netzwerken und Kooperationen beschäftigte sich Nadine Behncke anschließend im Bereich der Innovationspolitik. Hier untersuchte sie die Bedeutung von Kooperationen für Produktinnovationen von KMU. Insbesondere fragte sie, ob KMU, die Kooperationen eingehen, innovativer sind als nicht kooperative KMU. Außerdem ist hierbei von Interesse, ob die Art des Kooperationspartners Einfluss auf die Innovativität von KMU hat. Sie führte zur Beantwortung dieser Fragen eine empirische Analyse mit Daten des Europäischen Innovations Surveys durch. Ihre Ergebnisse zeigen, dass in KMU *ceteris paribus*³ die Wahrscheinlichkeit für eine Produktinnovation dann höher ist, wenn sie eine Kooperation mit Zulieferern oder Kunden haben, oder mit einer wissenschaftlichen Institution, wie einer Universität oder Fachhochschule. Allerdings sind noch Schwierigkeiten bei der wirtschaftlichen Verwertung dieser Innovationen zu beobachten. Denn die Untersuchung findet keinen signifikanten positiven Effekt von Kooperationen auf den Umsatz mit diesen innovativen Produkten.

Die Ergebnisse ihrer Untersuchungen hat Nadine Behncke auf Fachkonferenzen diskutiert und in mehreren Arbeitspapieren veröffentlicht. ■

³Die Ceteris-Paribus-Klausel (c.p.) bezeichnet in (ökonomischen) Experimenten die Analyse eines Zusammenhangs, wobei angenommen wird, dass sich nur die betrachtete Variable verändert und alle anderen konstant bleiben.

Veröffentlichungen

Behncke, Nadine, 2016: Migrationspolitik und „migration wage gap“ in Deutschland, cege-Report Juli 2016, Universität Göttingen.

Behncke, Nadine, 2015: Networks and Product Innovation across European SMEs, cege Discussion Papers 229, Universität Göttingen.

Behncke, Nadine, 2014: The structure of ethnic networks and exports: Evidence from Germany, cege Discussion Papers 198, Universität Göttingen.



Zwei Gemeinschaftsprojekte



Julia Gumula, Rüdiger Hesse, Nadine Behncke **Humankapitaltheoretische Überlegungen zur Akademisierung im Mittelstand**

Was bedeuten die Begriffe „Akademisierung“, „Fachkräftemangel“ und „Humankapital“? Diese Fragestellung war der Ausgangspunkt des interdisziplinären Gemeinschaftsprojektes „Humankapital“ mehrerer Kolleg-Teilnehmer_innen.

Das Projekt hatte zum Ziel, eine gemeinsame Diskussionsgrundlage für die in der Kolleg-Thematik angesiedelten Begrifflichkeiten zu schaffen. Was bereits in gemeinsamen Kolleg-Veranstaltungen erlebt wurde, trat auch in diesem Arbeitsprozess deutlich zutage: Obgleich die Volkswirtschaftslehre, Sozialwissenschaft und auch die Wirtschaftspsychologie dieselben Begrifflichkeiten verwenden und über dieselben Themen forschen und diskutieren, sind die Nachbardisziplinen von einem gemeinsamen Standpunkt weit entfernt. Dies führte zu einem vielfältigen Meinungsaustausch in der Gruppe und fruchtbaren Diskussionen. Das Ergebnis dieses interdisziplinären Diskussionsprozesses stellen die „Humankapitaltheoretischen Überlegungen zur Akademisierung im Mittelstand“ dar. Hier stellen die Autor_innen die Rolle von Humankapital für die aktuelle bildungspolitische Debatte um die Akademisierung dar. Und sie beschäftigen sich eingehend mit dem Begriff „Akademisierung“. Anhand der aktuellen Daten von der OECD zeigen sie, dass in Deutschland der Trend zu Akademisierung (im Sinne eines Hochschulabschlusses) ungebrochen ist. Dieser Trend wird nicht nur durch die gestiegene Nachfrage nach Hochschulbildung angetrieben, sondern auch durch ein differenziertes Angebot an Hochschulbildungsabschlüssen begünstigt.

Die drei Autor_innen untersuchten aufbauend auf diesen Erkenntnissen die zwei folgenden Thesen: 1) Je mehr Hochschulabsolvent_innen es gibt, desto größer wird auch deren Anteil an den Beschäftigten in kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU).

2) Wenn der Anteil von Hochschulabsolvent_innen in KMU steigt, dann in erster Linie durch nicht universitäre Hochschulabsolvent_innen.

Während die erste These auf der Schlussfolgerung aufbaut, dass infolge der Akademisierung die Absolvent_innenzahlen steigen und diese nicht nur in Großunternehmen sondern auch in KMU eine Beschäftigung finden, besitzt die zweite These eine qualitative Dimension. Sie basiert auf der Annahme, dass KMU aufgrund ihrer spezifischen Anforderungen an die Beschäftigten eher Absolvent_innen von Fachhochschulen oder Berufsakademien einstellen.

Die Datenlage erlaubte es zwar nicht, eine Veränderung der Beschäftigungsverhältnisse von Hochschulabsolventen in KMU festzustellen. Doch auf Grundlage der Erwerbstätigenbefragung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) konnte eine „Bestandaufnahme“ für das Jahr 2012 getätigt werden. Generell werden die allgemeinen Ergebnisse unterstützt, dass mit steigender Unternehmensgröße der Anteil der Akademiker_innen an den Beschäftigten steigt. Eine Bestätigung der These 1 konnte mit den vorliegenden Daten nicht erreicht werden, was aber auf die fehlende Zeitdimension in der Betrachtung zurückgeführt werden kann. Allerdings konnten die Autor_innen Hinweise für eine Bestätigung ihrer zweiten These finden: Die Daten erlaubten eine Differenzierung zwischen der Art der Hochschulabschlüsse. In kleinen Unternehmen hatte ein bemerkenswerter Anteil an Beschäftigten einen Hochschulabschluss als „Magister“. Dies kann darauf hindeuten, dass in KMU eher Generalisten als Spezialisten gefragt sind. Für die Zukunft könnte das bedeuten, dass KMU die Einstellung von Akademiker_innen aus eher praxisorientierten Fachhochschulen oder Berufsakademien forcieren. ■

Lena Hillebrecht, Nadine Behncke **Tätigkeitsrenditen in KMU**

Der technologische Fortschritt und die zunehmende Digitalisierung haben in den letzten Jahren einen Wandel in der Arbeitswelt bewirkt. Die damit verbundenen geänderten Anforderungen an die Beschäftigten im Hinblick auf Fähigkeiten und Tätigkeiten führen zu der Frage nach angemessenen Strategien, damit in Zukunft genügend qualifizierte Arbeitskräfte zur Verfügung stehen, um den gesellschaftlichen Wohlstand zu sichern. Diese Fragen beschäftigen Unternehmen unabhängig von ihrer Größe. Allerdings ist anzunehmen, dass sich die Ausgangsbedingungen und damit auch die Anpassungsstrategien in Abhängigkeit von der Größe unterscheiden. Lena Hillebrecht und Nadine Behncke haben diese Problematik zum Ausgangspunkt genommen. Sie untersuchten, ob sich die ausgeübten Tätigkeiten und der Bildungshintergrund der Beschäftigten in Abhängigkeit von der Größe des Unternehmens, in dem sie arbeiten, unterscheiden. Insbesondere interessierte sie, ob der Lohn von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nicht nur durch ihren Bildungsabschluss bestimmt wird, sondern auch durch ihre ausgeübten Tätigkeiten. Anders formuliert: Erhalten Beschäftigte neben einer „Bildungsrendite“ auch eine „Tätigkeitsrendite“? Zur Beantwortung dieser Fragen führten sie eine empirische Analyse auf Grundlage der Erwerbstätigenbefragung des BIBB 2012 durch. Der wesentliche Vorteil dieses Datensatzes besteht darin, dass er sowohl Informationen über die ausgeübten

Tätigkeiten der Befragten als auch ihren Bildungsabschluss sowie ihren Bruttolohn und die Größe des Unternehmens, in dem sie arbeiten, enthält. Ein Nachteil ist allerdings, dass der Datensatz nur ein Jahr umfasst; d.h. es können keine Veränderungen über die Zeit erfasst werden.

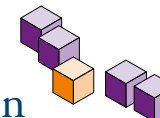
Als zentrales Ergebnis ihrer empirischen Analyse können Lena Hillebrecht und Nadine Behncke festhalten, dass tatsächlich ein Unterschied zwischen Tätigkeiten und Bildung besteht. Nach ihren Ergebnissen erhalten Beschäftigte sowohl eine Bildungsrendite als auch eine Tätigkeitsrendite. Allerdings lassen sich bedeutende Unterschiede in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße feststellen: Während manuelle Tätigkeiten vor allem in sehr kleinen und sehr großen Unternehmen ceteris paribus zu einem geringeren Lohn führen, sind hochkomplexe Tätigkeiten unabhängig von der Unternehmensgröße c.p. immer mit einem höheren Lohn verbunden. Für Bildungsrenditen bestätigt sich auch in dieser Untersuchung der positive Zusammenhang zwischen Bildung und Unternehmensgröße: Je größer das Unternehmen ist, desto eher ist eine Bildungsrendite bei einem „niedrigeren“ Bildungsabschluss festzustellen.

Die beiden Autorinnen haben ihre Ergebnisse auf den Veranstaltungen des Kollegs vorgestellt und diskutiert. Im Hinblick auf die Diskussion um einen Fachkräftemangel, insbesondere in KMU, und der Akademisierung, stellt sich in Anbetracht der Ergebnisse der Untersuchung die Frage, ob vermehrt Hochschulabsolvent_innen in KMU benötigt werden oder ob eher die Beschäftigten mit den anderen Bildungsabschlüssen über Weiterbildungen für die vermehrt geforderten hochkomplexen Tätigkeitsbereiche qualifiziert werden sollten. ■

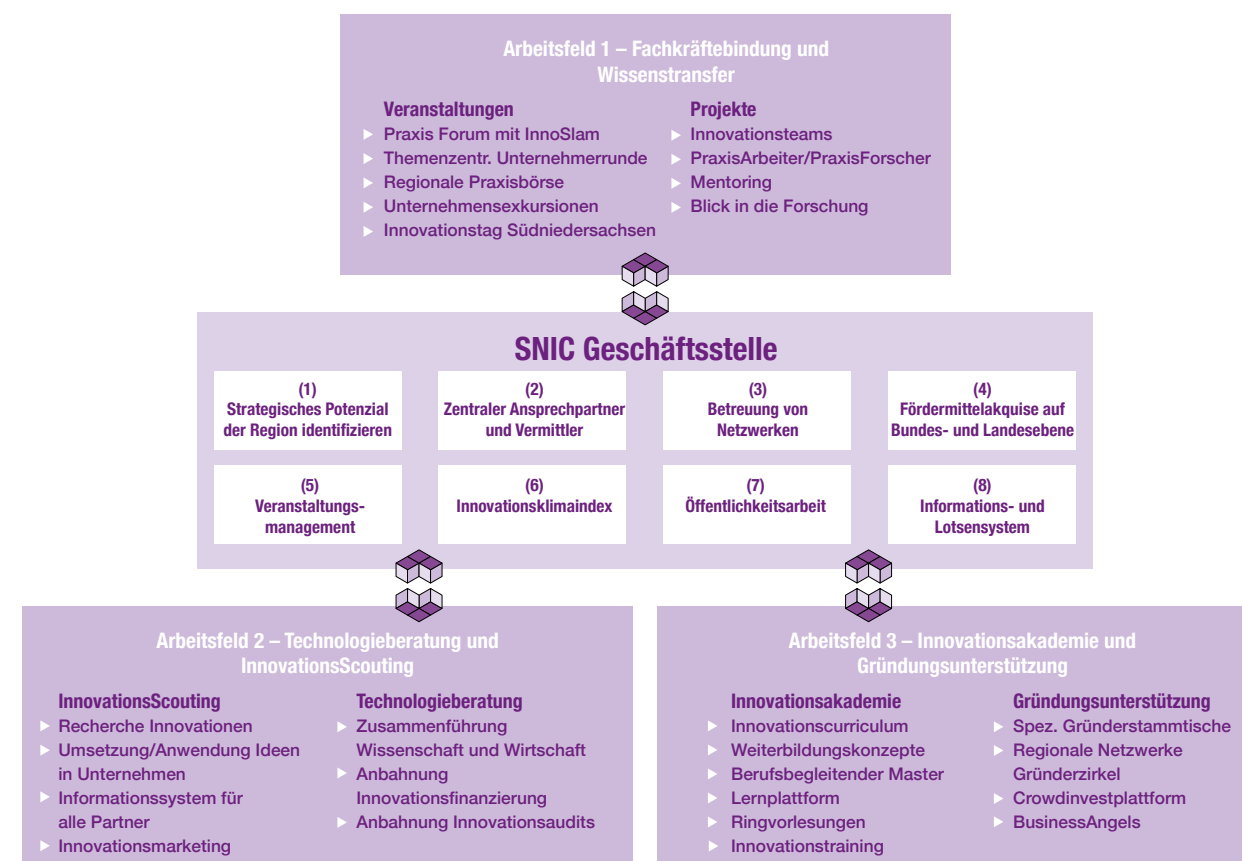


Transfer in Wirtschaft und Gesellschaft

Dr. Julia Brüggemann SNIC



Die Untersuchungen von Julia Brüggemann zeigten insgesamt, dass der institutionelle Rahmen von zentraler Bedeutung für Innovationsprozesse ist. Im Kontext regionaler Innovationssysteme bot es sich deshalb an, für Südniedersachsen den **SüdniedersachsenInnovationsCampus (SNIC)** als ein kooperationsanbahnendes und -unterstützendes Instrument vorzustellen. Dieser Beitrag zum Wissenstransfer zeigt, auf welche Weise die Region Ausgründungen aus Hochschule und Unternehmen unterstützen kann, mit welchen niedrigschwelligen Formaten Unternehmer_innen, innovativ tätige Arbeitnehmer_innen und Hochschulangehörige zusammengebracht werden können, um die Innovationskraft der Region zu stärken. ■



Der SüdniedersachsenInnovationsCampus (SNIC)

Quelle: Bizer, Kilian, Jaqueline Dopfer, Klaus Hoffmann, Matthias Maring, Tim Schneider & Bernhard Vollmar, 2015: Der SüdniedersachsenInnovationsCampus. Machbarkeitsstudie.

Dr. Daniel Feser



Gebäudeenergieberater als Change Manager

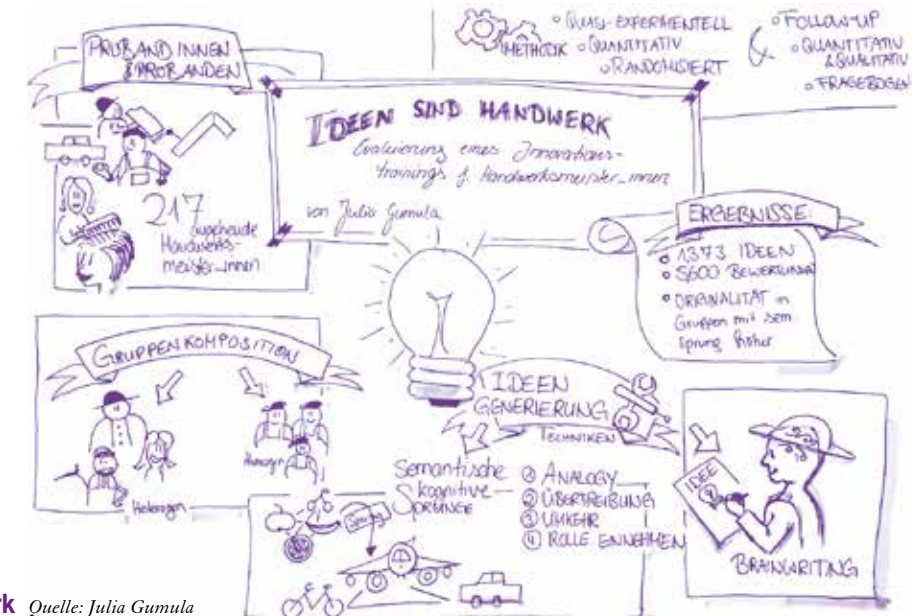
Die Energieberatung ist ein zentraler Akteur bei der energetischen Gebäudesanierung, weil ihre Expertise wegen des technologischen Fortschritts und den sich ständig ändernden Rahmenbedingungen gefragt ist. Jedoch ist eine technologie- bzw. innovationsoffene Energieberatung momentan nicht möglich. Das liegt auch daran, dass Energieberater als „Außendienstmitarbeiter“ der KfW (Kreditanstalt für Wiederaufbau) angesehen werden und das Zusammenlegen der Kontroll- und Beratungsfunktion zu Unsicherheit und Vertrauensverlust bei den Gebäudeeigentümern führten.

Um im Gebäudebereich das Klimaziel, bis 2050 einen nahezu klimaneutralen Gebäudebestand zu erreichen, nicht massiv zu verfehlen, muss ein Strategiewechsel gelingen, der die Anreize neu justiert. Dafür braucht es besser qualifizierte Gebäudeenergieberater, die angebotsseitig die Beratungsqualität verbessern. Außerdem braucht es ein ökonomisches Instrument wie die CO₂-Steuer, die konsequent die Reduzierung der Kohlendioxidemissionen verfolgt.

Im Kontext seiner Dissertation hat Daniel Feser einen intensiven Austausch mit für seine Fragestellungen wichtigen Wissenschaftsdisziplinen wie den Rechtswissenschaften, der Architektur und den Ingenieurwissenschaften gesucht. Sobald seine Arbeiten anwendungsorientiert wurden, ging er auch auf Praktiker aus Politik, Wirtschaft und Verwaltung zu. In diesem Zusammenhang entstand auch eine große Fachtagung in der Evangelischen Akademie Loccum, bei der u.a. seine Ergebnisse vorgestellt wurden. Seine Online-Befragung von Gebäudeenergieberatern diskutierte er auch auf den Verbandstreffen der großen Gebäudeenergieberaterverbände. ■

Julia Gumula

„Ideen sind Handwerk“ – Innovationstraining für das Handwerk



Ideen sind Handwerk Quelle: Julia Gumula

Um zukunftsfähig zu sein, streben auch Handwerksunternehmen danach, innovativ zu sein, neue Dienstleistungen anzubieten, Produktinnovationen hervorzubringen, Arbeitsabläufe zu verbessern und auch, sich als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren. Das Training in Ideenproduktion für Handwerksmeister_innen soll die Innovationsfähigkeit der Handwerksbetriebe stärken, sie wettbewerbsfähiger machen und die Handwerker_innen in die Lage versetzen, aus eigener Kraft heraus innovative Werbung zu gestalten, Marketing zu betreiben und Probleme zu lösen.

Das Forschungsprojekt untersuchte den Effekt von semantischen kognitiven Sprüngen auf die Originalität und Umsetzbarkeit von in Innovationstrainings entstandenen Ideen. Semantische kognitive Sprünge sind Ideenfindungstechniken – auch Kreativitätstechniken genannt – welche die Aktivierung von semantischen Konzepten im Langzeitgedächtnis stimulieren.

An der Untersuchung haben 16 Gruppen mit 217 Handwerker_innen teilgenommen, die je Gruppe entweder aus einem Gewerk oder aus mindestens zwei Gewerken zusammengesetzt waren. Die Teilnehmenden erhielten allesamt dasselbe Innovationstraining, lernten dabei aber entweder das Prinzip des Brainstormings/Brainwritings oder das der kognitiv-semantischen Sprünge kennen. Danach vollführten alle Gruppen zwei Ideenaufgaben:

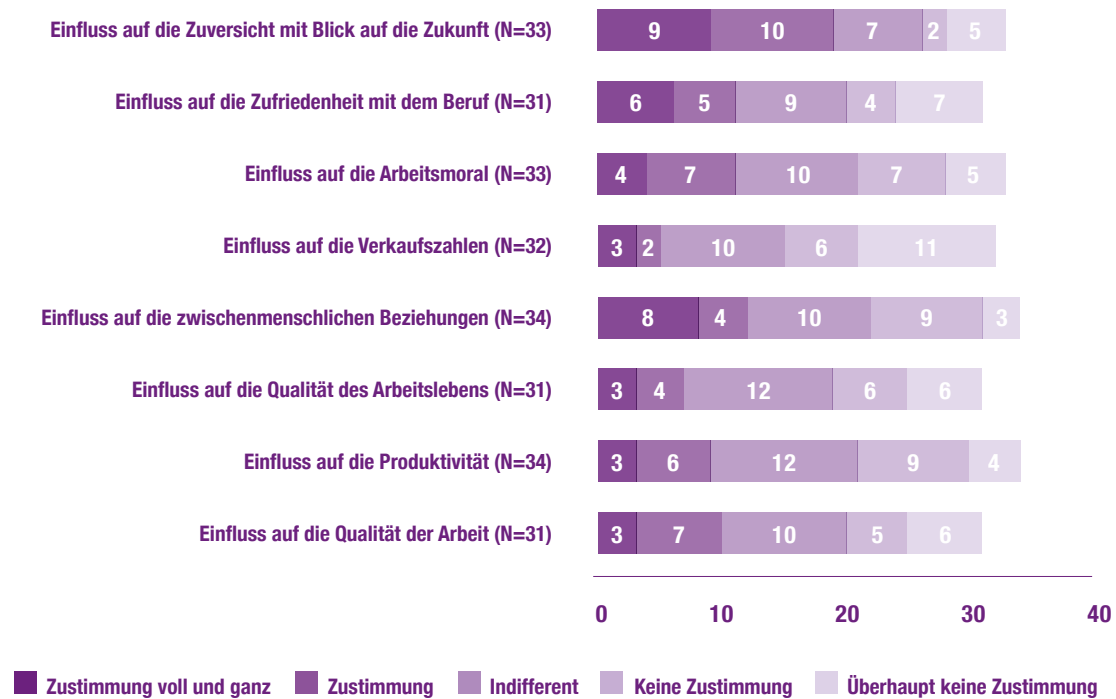
1. Marketing und Werbeideen für ihren eigenen Betrieb oder ihr eigenes Gewerk zu entwickeln, und
2. Lösungsansätze für Probleme zu entwickeln, die entweder ihre Kund_innen oder die Handwerker_innen selbst immer wieder haben.

Insgesamt 1.373 nicht-redundante Ideen wurden entwickelt und anschließend von 89 objektiven Bewerter_innen in einer Online-Studie hinsichtlich ihrer Originalität und ihrer Umsetzbarkeit bewertet. Insgesamt 5.600 Bewertungen wurden abgegeben. ►



„Ideen sind Handwerk“ – Innovationstraining für das Handwerk

Zur Ergebnissicherung wurden die Handwerker_innen, welche an dem „Ideen sind Handwerk“-Training teilgenommen hatten, ein Jahr nach ihrer Teilnahme danach befragt, was ihnen das Training gebracht hatte. Von 217 Handwerker_innen nahmen 34 an dieser Follow-Up-Studie teil. Das entspricht einer Rücklaufquote von 15,6 %. Ein Ergebnis illustriert die Abbildung zu „Ideen als Handwerk“, nämlich wie Handwerker_innen den Einfluss des Innovationstrainings auf verschiedene ökonomische Kennzahlen beurteilen. So schätzen sie den Einfluss des Trainings auf ihre Zuversicht mit Blick auf die Zukunft und auf ihre zwischenmenschlichen Beziehungen am stärksten ein. Auch auf die Zufriedenheit mit ihrem Beruf scheint das Training einen Einfluss gehabt zu haben. Auffällig ist, dass es sich hierbei vor allem um „weiche Faktoren“ handelt. Demgegenüber scheint das Training auf „harte Faktoren“, wie beispielsweise Verkaufszahlen, keinen Einfluss zu haben.



Selbsteinschätzung der Teilnehmer_innen (N=34) zum Einfluss des Innovationstrainings auf verschiedene Variablen in absoluten Zahlen

Quelle: Julia Gumula, Eigene Berechnungen, eigene Darstellung

Auch qualitative Daten wurden erhoben: So wurden die Teilnehmer_innen beispielsweise dazu befragt, was die drei wichtigsten Dinge waren, die sie im Innovationstraining gelernt haben. Übersicht 1 enthält einige beispielhafte Antworten.

Auf die Frage, was die Gründe dafür waren, warum die in den Innovationstrainings entstandenen Ideen nicht umgesetzt werden konnten, wiesen die Teilnehmenden auf eine Reihe von Umsetzungsproblemen hin (siehe Übersicht 2).

Übersicht 1: Die drei wichtigsten Lernerfolge des Innovationstrainings

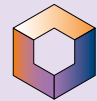
- 1 „Aus kleinen Ideen eines Einzelnen kann eine große Idee zusammenwachsen.“
- 2 „Andere Wege versuchen, nicht aufgeben, durchhalten.“
- 3 „Eigene Ideen produzieren und verbessern, bis sie perfekt in das Bild passen.“
- 4 „Für mich habe ich gelernt und mitgenommen, wie ich alleine oder in der Gruppe Ideen entwickeln und weiter entwickeln kann.“
- 5 „Ideen sind Kreativtechniken vom Herzen.“
- 6 „Intuition, künstlerisches Denken, etwas Neues schöpfen.“
- 7 „Offenheit und Ideenfindung mit Gleichgesinnten weckt Begeisterung.“
- 8 „Es gibt keine falsche Antwort.“
- 9 „Nichts ist unmöglich.“
- 10 „Ich sollte genau wissen, wer mein Kunde ist, was er von mir erwartet und wie ich ihn erreiche.“

Übersicht 2: Gründe, dass Ideen nicht umgesetzt wurden

- 1 „Zeitmangel.“
- 2 „Habe mich bis jetzt nicht darum gekümmert.“
- 3 „Bin nicht erwerbstätig.“
- 4 „Kein Interesse, bringt nichts, Desinteresse.“
- 5 „Bin leider noch nicht wieder im Betrieb.“
- 6 „Keine Möglichkeit ergeben.“
- 7 „Liquidität.“
- 8 „Ansprechpartner, Zeit.“
- 9 „Kein Bedarf da.“
- 10 „Bürokratie.“
- 11 „Zusammenhalt funktioniert nicht, das ist nicht angekommen, dass man zusammenhält und dass das dann besser funktioniert.“
- 12 „KFZ-Vermarktung noch nicht, weil eine Prüfung aussteht.“
- 13 „Der Umstand!“

Von 34 Personen, die sich an der schriftlichen Befragung beteiligten, beantworteten nur dreizehn Teilnehmer_innen diese Frage. Damit ist die Aussagekraft gering. Allerdings deuten die Antworten dieser und auch der vorangehenden Frage an, dass Ressourcenausstattung (Zeit, Kapital) und Netzwerke (Zusammenhalt sowie fehlende Ansprechpartner) wichtige Faktoren für die Nicht-Umsetzung von in Innovationsprozessen entstandenen Ideen sind. ■

Hinrich Gehrken



Präsentation und Einladung zur Reflexion im Unternehmen

Hinrich Gehrken plant als festen Bestandteil der Forschungsstrategie und letzten Schritt der Feldforschung, die gewonnenen Erkenntnisse aus der Forschung auf die betriebliche Ebene zurückzugeben. Dies kann in schriftlicher Form oder besser durch eine persönliche Präsentation geschehen. Vom Format her kann dies flexibel auf die zeitlichen und personellen Ressourcen des Unternehmens zugeschnitten werden.

Grundlage für eine solche Präsentation sind nicht nur die pointiert zusammengefassten Ergebnisse der Auswertung des qualitativen und quantitativen Datenmaterials, sondern auch der aktuelle Forschungs- und Literaturstand zur entsprechenden Thematik sowie aus Expert_inneninterviews gewonnene Erkenntnisse.

Der Wissenstransfer besteht hier besonders in dem durch die/den Forschenden eingebrachten „Blick von außen“, durch den auf Sachverhalte aufmerksam gemacht werden kann, die einzelnen betrieblichen Akteur_innen in den alltäglichen Routinen und Arbeitsprozessen nicht unmittelbar auffallen. Ziel ist es dementsprechend, Herausforderungen und Chancen in Bezug auf Fragen der Arbeitsprozesse und Qualifizierung zu benennen und zur Diskussion und Reflexion anzuregen.

Außerdem dient ein Feedback – besonders bei persönlicher Präsentation – auch dazu, die forschereigenen Gedankengänge und Interpretationen zu überprüfen, so dass am Ende des Diskussionsprozesses Forscher und Unternehmen vom wechselseitigen Wissenstransfer profitieren. Insofern findet ein Wissenstransfer in beide Richtungen statt. ■

Lena Hillebrecht



Deutschunterricht für Geflüchtete

Lena Hillebrecht engagierte sich neben ihrer Promotion in einem Projekt der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät im Bereich der Flüchtlingshilfe. Anfang des Jahres 2016 wurde dieses Projekt von der Professur für Wirtschaftspädagogik und Personalentwicklung initiiert und durchgeführt und von der Fakultät unterstützt.

Ausgangspunkt der Initiative war der Wunsch, sich aufgrund der Situation, dass immer mehr Geflüchtete aus Krisenregionen nach Deutschland kamen, für diese Menschen einzusetzen und sie bei der Integration in Deutschland zu unterstützen. Viele der jugendlichen Flüchtlinge kamen in speziell eingerichtete Klassen an den beruflichen Schulen in der Region. Dort sollten sie die deutsche Sprache erlernen und bekamen Unterricht in berufs- und allgemeinbildenden Fächern. Für die Schulen war es nicht immer einfach, den Unterricht in diesen Klassen zu organisieren, da diese oft kurzfristig ins Leben gerufen wurden und sehr heterogen zusammengesetzt waren. An der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät gab es wiederum viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Studierende, die bereit waren, sich in der Flüchtlingshilfe zu engagieren und den Geflüchteten beim Erlernen der deutschen Sprache zu helfen. Da die Professur für Wirtschaftspädagogik und Personalentwicklung einerseits über Kontakte zu den beruflichen Schulen und andererseits über Kontakte zur Fakultät verfügt, konnte sie in diesem Fall vermitteln.

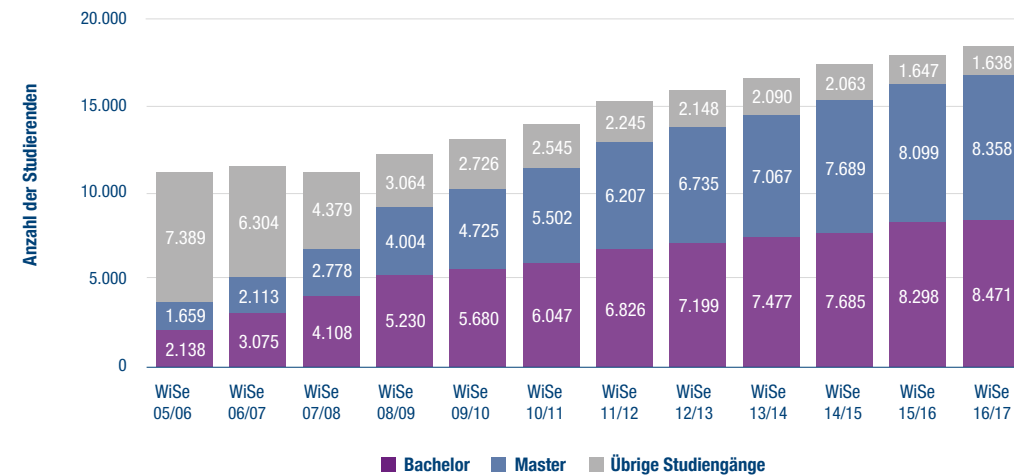
Lena Hillebrecht übernahm dabei gemeinsam mit Kolleginnen am Lehrstuhl Aufgaben im Bereich der Projektorganisation. Es ging darum, den Kontakt zwischen den interessierten Fakultätsmitgliedern und den beteiligten Schulen herzustellen und die Unterstützung der Lehrkräfte im Deutschunterricht zu ermöglichen. Es wurden Kleingruppen aus unterstützenden Personen gebildet, die dann regelmäßig den Deutschunterricht in den Flüchtlingsklassen unterstützen. Darüber hinaus wurde ein begleitendes Programm mit verschiedenen Workshops organisiert und Möglichkeiten zur Reflexion und zum Austausch der Studierenden, Lehrkräfte und dem Projektorganisationsteam miteinander geschaffen.

Höhepunkt der ersten Projektrunde war ein Tag der offenen Tür im September 2016, an dem die geflüchteten Schülerinnen und Schüler an die Universität Göttingen eingeladen wurden, um diese kennenzulernen. Bisher wird das Projekt von Semester zu Semester weitergeführt und ein Ende ist noch nicht in Sicht. Dies liegt auch daran, dass die Rückmeldungen der Lehrkräfte, in deren Unterricht die Unterstützung durch die Fakultät stattfand, durchweg positiv ausfielen. ■

Masternachfrage kontra Masterplatzangebot

Im Zuge der hochschulischen Bildungsexpansion in Deutschland ist auch die Anzahl der Masterstudiengänge und der Masterstudierenden deutlich angestiegen (siehe Abbildung) - wobei die Angebots- und Nachfragerelation von Masterstudienplätzen nicht ausgewogen ist. An beliebten Studienorten und vor allem an den Universitäten sowie in den begehrten Studienfächern übertrifft die Nachfrage nach einem Masterstudienplatz deren Angebot merklich, so dass vielerorts nicht allen Bachelorabsolvent_innen ein nahtloser und friktionsfreier Übergang in ein Masterstudium

möglich ist. Diese Passungsproblematik ist einerseits ein „mismatch“ der Mobilität hinsichtlich des gewünschten Studienorts / Studienplatzes und den regional angebotenen Masterstudienplätzen. Andererseits gilt es, die Kapazitäten an Masterstudienplätzen gegebenenfalls generell anzupassen bzw. zu erhöhen, insbesondere an den Hochschulstandorten, an denen bereits eine Vielzahl an Bachelorstudierenden eingeschrieben ist.



Entwicklung der Bachelor-, Master- und übrigen Studiengänge in Deutschland vom Wintersemester 2005/2006 bis zum Wintersemester 2016/2017

Quelle: HRK. (n.d.). Entwicklung der Bachelor-, Master- und übrigen Studiengänge in Deutschland vom Wintersemester 2005/2006 bis zum Wintersemester 2016/2017. In Statista - Das Statistik-Portal. Zugriff am 6. März 2017, von <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/2847/umfrage/entwicklung-der-bachelor--master-und-uebrigen-studiengaenge/>.

Vor dem Hintergrund des Wissens um die hohen Übergangsbemühungen in ein Masterstudium – vor allem an den Universitäten – sollten der Bund und die Länder die Hochschulen stärker finanziell ausstatten, um dem partiell erhöhten Mehrbedarf an Masterstudienplatzkapazitäten gerecht zu werden. Ähnlich den Hochschulpaktmitteln, die für Bachelorstudiengänge eingesetzt

werden, sollten finanzielle Mittel im analogen Maße auch weitere und zusätzliche Masterstudienplätze ermöglichen, damit konsekutive Studiengänge nicht unvollendet bleiben und insbesondere die bereits benachteiligten Gruppen („Arbeiterkinder“, Frauen, Studierende mit Migrationshintergrund) nicht von dem Übergang in ein Masterstudium abgehalten werden. ■



Abschluss und Ausblick

Mehrwerte und Lerneffekte des Kollegs gegenüber einer Einzelförderung

Das Promotionskolleg „Qualifikatorisches Upgrading in KMU“ wurde gestartet, während zeitgleich eine Öffnung zwischen Universität, Unternehmen und Region initiiert wurde. Mit dem vorangegangenen „KMU-Netzwerk der GGG“ und dem heutigen Bereich „Wirtschaftskontakte und Wissenstransfer“ der Universität öffnet sich die Universität für Wirtschaft, Politik und regionale Entwicklungen. Mit der Einrichtung des Süd-Niedersachsen-Innovationscampus (SNIC) ist inzwischen eine Zusammenarbeit in der Region als umfangreicher Transfer von Wissen und Menschen in Gang gekommen.

Das Kolleg will unter anderem Expertise zu diesem Prozess beitragen und hat dafür die verschiedenen Akteursebenen – Universität, Unternehmen, Region – mit ihren jeweiligen Facetten in den Blick genommen. Ein zentraler Mehrwert des Kollegs ist also die direkte Verbindung von universitärer Forschung und praktischer Expertise.

Ein weiterer Mehrwert besteht darin, Promovierende in der Praxis und für die Praxis zu qualifizieren. Die Promovierenden waren/ sind während ihrer Zeit im Kolleg sowohl Forscherinnen und Forscher als auch Mitwirkende im praktischen Feld und nicht zuletzt selbst zukünftige Akteurinnen und Akteure in Universität, Unternehmen und/oder Regionalentwicklung. Das begleitende Studienprogramm während der Promotion beinhaltete dementsprechend das wissenschaftliche Begleitseminar und die Einführung in gute wissenschaftliche Praxis ebenso wie Schlüsselkompetenzen und die Reflexion der gesellschaftlichen Verantwortung ihrer Forschung.

Die Promovierenden profitieren von der fachlichen Begleitung und der praxisnahen Forschung im Kolleg. Umgekehrt profitieren die Unternehmen und Verbände in der Region von den Beiträgen und Ergebnissen, die im Kolleg erzeugt wurden und werden. Die hier vorliegende Broschüre ist Ausdruck dieses Wissenstransfers.

Sie möchte erlangtes Wissen verbreiten und den kommunikativen Prozess in der Region aktiv bereichern.

Darüber hinaus ist dieses Kolleg Teil der Weiterentwicklung von Promotionsprogrammen an der Universität Göttingen. Dies beinhaltet, den Promotionsprozess durch Betreuungsausschüsse, interdisziplinäre Vernetzung und Schulung besser zu strukturieren. Zudem wird Forschung hier nicht im „Elfenbeinturm“, sondern als Teil der sozialen, wirtschaftlichen und bildungspolitischen Entwicklungen der Wissensgesellschaft angesehen. Die bestehende Akademisierung im Mittelstand wird hier als wissenschaftliche und ebenso als gesellschaftliche Herausforderung begriffen.

Nicht zuletzt widmet sich dieses Kolleg der Hans-Böckler-Stiftung den aktuellen Fragen nach gesellschaftlicher Teilhabe, betrieblichen Veränderungen, lebenslangem Lernen und nach den Folgen der Akademisierung für Unternehmen und Beschäftigte. Dieses Ziel, Teilhabe zu fördern und zu gestalten, wurde auch bei der Auswahl der Promovierenden umgesetzt: Zu den Auswahlkriterien gehörte neben einem sehr guten Studienabschluss und wissenschaftlichen Kenntnissen auch das gesellschaftliche Engagement und die Vielfalt der Blickwinkel dieser Promovierenden. Es ist daher kein Zufall, dass unter den Promovierenden im Kolleg überdurchschnittlich viele Bildungsaufsteiger_innen durch das Stipendium der Hans-Böckler-Stiftung als erste ihrer Familien den Zugang zur Promotion gefunden haben. Dies bot den Promovierenden eine Chance und akquirierte Talente und Perspektiven für die Forschung, die sonst schwerer oder gar nicht für die Wissenschaft erschlossen worden wären.

Im Fazit hat das Kolleg also Perspektiven und Fragestellungen eröffnet, die einen Mehrwert für die Promovierenden, die Universität, Unternehmen und Region ermöglichen. Mit dieser Broschüre möchten wir einladen, diese Erkenntnisse im weiteren Prozess zu nutzen. ■

Diskussion der Ergebnisse mit Expert_innen

Das Promotionskolleg hat sich in mehreren Workshops mit Expert_innen aus Wissenschaft und Gesellschaft ausgetauscht. Unter anderem wurde im Rahmen der Tagung „Wissenskraft und Arbeit schaffen – Akademisierung im Mittelstand“ am 17. und 18. November 2016 in die Historische Sternwarte Göttingen eingeladen. Zwei Tage lang diskutierten Forscher_innen, Gewerkschafter_innen und Unternehmensvertreter_innen die Auswirkungen des immer stärkeren Anstiegs von Studierendenzahlen/Hochschulabsolvent_innen auf die kleinen und mittleren Unternehmen (KMU). Das Programm der Tagung im Detail ist unter folgendem Link verfügbar: www.uni-goettingen.de/de/544566.html.

In diesem Rahmen bekamen die Promovierenden und bereits Promovierten die Gelegenheit, ihre Ergebnisse aus fast vier Jahren Forschung zur Akademisierung im Mittelstand mit dem Fachpublikum und der interessierten Öffentlichkeit zu diskutieren. Bekannte Wissenschaftler_innen und Vertreter_innen der Gewerkschaften wie Dr. Bernd Kassebaum (IG Metall), Ass. Prof. Dr. Romana Rauter (Universität Graz), Dr. Jörg Thomä (Volkswirtschaftliches Institut für Mittelstand und Handwerk, Göttingen) und Dr. Volker Baethge-Kinski (Soziologisches Forschungsinstitut, Göttingen) sind unserer Einladung gefolgt. Nicht zuletzt erläuterte der renommierte Hochschulforscher Prof. Dr. André Wolter (Humboldt-Universität Berlin), wie sich das Ausbildungsverhalten der Schulabsolvent_innen über die vergangenen Jahre verändert hat und mit welchen Angeboten Fachhochschulen und Hochschulen darauf reagiert haben.

Die Hochschulabsolvent_innen tragen akademisches Wissen in die KMU und sind daher essentiell für den Wissenstransfer zwischen hochschulischer Forschung und Mittelstand. Dabei stellen sich die 16 Redner_innen dringende Fragen wie: Sorgen die immer größer werdenden Studierendenzahlen/Hochschulabsolvent_innen für mehr Innovationen im KMU-Sektor? Welche Auswirkungen haben der Anstieg von Akademiker_innen und die zunehmende Akademisierung unter den Beschäftigten auf den Umgang und die Beziehungen der Mitarbeiter_innen untereinander? Die zweitägige Konferenz gipfelte in eine Podiumsdiskussion, bei der die Universitätspräsidentin Frau Prof. Dr. Ulrike Beisiegel mit Stephan Ferneding der Accurion GmbH und Prof. Dr. Kilian Bizer aus der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät über die Annäherung zwischen der Universität und den (regionalen) Unternehmen diskutierte. ■

Erkenntnisse für Wissenschaften, Unternehmen und Region

Doktorandenbetreuung ist Teil des Brot-und-Butter-Geschäfts an den Universitäten. Unser interdisziplinäres Promotionskolleg ist dabei das krustige, lange gegangene und würzige Sauerteigbrot mit einer handgerührten Butter – und das in jeder Hinsicht: Die Zubereitung braucht Zeit, denn interdisziplinäres Arbeiten erfordert Verständnis füreinander und die Einsicht, dass die Fragen, Begriffe und zulässigen Antworten der anderen Disziplinen die eigene Sicht ergänzen können. Das gilt nicht nur für die Promovierenden, die sich in ihrer Disziplin ja gerade erst etabliert haben, sondern besonders für die Betreuenden, die schon lange in ihrer Disziplin arbeiten und positive wie negative Erfahrungen aus interdisziplinären Verbänden mitbringen.

Die Region Südniedersachsen haben wir in diesem Promotionskolleg als Reallabor verwendet. Die Akteure in der Region haben das dankbar aufgegriffen und ihrerseits genutzt. Für die Doktorandinnen und Doktoranden hat die große Akzeptanz dazu geführt, dass sie eine reichhaltige Empirie aufbauen konnten, die auch weit über die Regionsgrenzen hinaus Relevanz entfaltet. In diesem Sinne hat das Kolleg der Kooperation zwischen Unternehmen, Forschungseinrichtungen und Kommunen der Region einen weiteren Baustein für die engere Zusammenarbeit, wie sie im SüdniedersachsenInnovationsCampus (SNIC) angelegt ist, hinzugefügt.

Wir danken der Hans-Böckler-Stiftung für die Finanzierung des Kollegs, der Universität für zusätzlich bereitgestellte Mittel und der Region für die vielfältigen, uns bereichernden Kontakte. ■

Impressum

Herausgeber_in: Georg-August-Universität Göttingen
Prof. Dr. Kilian Bizer, Dr. Bettina Roß
Lehrstuhl.Bizer@wiwi.uni-goettingen.de
Bildrechte: Abteilung Öffentlichkeitsarbeit der GAU, GGG,
Bettina Roß, Fotolia
Gestaltung: Julia Da Canalis, www.ju-design.de
Druck: Druckerei Mehliis GbR
Göttingen, September 2017





Herausgeber_in: Prof. Dr. Kilian Bizer, Dr. Bettina Roß



GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT
GÖTTINGEN

Hans **Böckler**
Stiftung 

