

Inhaltsverzeichnis

1 Das Handwerk – Eine alternde Arbeitswelt im Wandel	1
2 Aufbau, Struktur und zentrale Forschungsfragen	5
3 Das Handwerk – Eine Einführung	9
3.1 Das Handwerk als Teil der Familie der KMU.....	11
3.1.1 KMU und Handwerk – Eine Annäherung auf Basis von Strukturdaten	14
3.1.2 Die Entwicklung der Betriebsgrößen im Handwerk – Ein zeitlicher Rückblick	17
3.2 Handwerk und Handwerksbetrieb auf Basis der HwO.....	18
3.3 Der Handwerksbetrieb – Charakteristische Merkmale.....	22
3.3.1 Marktanteil und Ressourcen.....	24
3.3.2 Flexibilität und Innovationsfähigkeit	25
3.3.3 Entrepreneurship und Wachstumsorientierung	27
3.3.4 Zur besonderen Rolle des/r Betriebsinhabers*in	28
3.3.5 Management- und Personalentwicklungsverhalten.....	31
3.4 Zwischenfazit	33
3.5 Zukünftige Trends im Handwerk	34
3.5.1 Trends im Handwerk – Ein Blick in die Literatur.....	34
3.5.2 Demografischer Wandel im Handwerk.....	36
3.5.3 Der technologische Wandel und seine Auswirkungen auf das Handwerk.....	39
4 Kompetenz und Kompetenzmanagement.....	43
4.1 Der Kompetenzbegriff – Eine definitorische Annäherung.....	43
4.2 Historisch-etymologische Entstehung des Kompetenzbegriffes	45
4.3 Zur Evolution des Kompetenzbegriffs	46
4.3.1 David C. McClelland – „Testing for Competence Rather Than for Intelligence“.....	47

4.3.2	Richard E. Boyatzis – „The competent manager“	47
4.3.3	Dieter Mertens – Schlüsselqualifikationen vs. Kompetenzen.....	49
4.3.4	John Erpenbeck und Volker Heyse – Selbstorganisationsdispositionen	51
4.3.5	Zusammenfassende Betrachtung der vorgestellten Ansätze.....	52
4.4	Vom Kompetenzkonstrukt zum Kompetenzmodell	54
4.4.1	Fachkompetenz	57
4.4.2	Methodenkompetenz.....	57
4.4.3	Sozialkompetenz	58
4.4.4	Selbstkompetenz	59
4.5	Kompetenzen älterer Arbeitnehmer*innen.....	60
4.6	Gestaltung alter(n)sgerechten Kompetenzentwicklungs- maßnahmen.....	65
4.7	Allgemeines Verständnis von BKM für die vorliegende Arbeit	67
4.8	Kompetenzen im Handwerk entwickeln oder wie lernt das Handwerk?.....	69
4.8.1	Die Anfänge: Learning by „stealing with the eye“ – Das“ Imitatio-Modell”	70
4.8.2	„Lernen im dualen System“ – ein kurzer Blick in die Geschichte	73
4.8.3	Von komplexeren Arbeitswelten, sich wandelnden Zielgruppen und einer zunehmenden Kompetenz- orientierung im Handwerk	77
4.9	Zur Notwendigkeit BKM differenziert zu betrachten	83
4.9.1	Zum Wandel der beruflichen Weiterbildung	83
4.9.2	Berufliche Weiterbildung im Handwerk	85
4.10	Modell zur Erfassung des BKM in Handwerksbetrieben.....	90
4.11	Diskussion des präsentierten Modells	93
5	Eine explorative Untersuchung zum betrieblichen Kompetenz- management.....	95

5.1	Hintergrund, Ziel und Fragestellungen der explorativen Untersuchung.....	95
5.2	Datengrundlage.....	96
5.3	Clusteranalyse als methodisches Vorgehen.....	97
5.4	Studiendurchführung	100
5.4.1	Variablenauswahl und Vorarbeiten zur durchgeföhrten Clusteranalyse	100
5.4.2	Durchführung der Clusteranalyse	102
5.5	Ergebnisse.....	103
5.5.1	Soziodemografische Beschreibung der Cluster	103
5.5.2	Beschreibung der Cluster hinsichtlich ihres betrieblichen Kompetenzmanagements (BKMs).....	106
5.6	Ergebnisse und Beschreibung der drei identifizierten Cluster	110
5.7	Diskussion und Einschränkung der Analyse	115
5.8	Ausblick auf den zweiten thematischen Teil der vorliegenden Arbeit	118
6	Theoretische Bezugspunkte.....	119
6.1	Betriebliches Kompetenzentwicklungs- und Weiterbildungsverhalten	119
6.2	Zum Vorteil eines theorieintegrativen Ansatzes	120
6.3	Zur Notwendigkeit eines heuristisch-analytischen Theorierahmens	122
6.4	Humankapitalansatz in Anlehnung an Gary S. Becker	124
6.4.1	(Handwerks-)Betriebe als Investoren aus humankapitaltheoretischer Perspektive.....	127
6.4.2	Der Humankapitalansatz im Kontext alternder Belegschaften	134
6.5	Theorie der segmentierten Arbeitsmärkte nach Werner Sengenberger	138
6.5.1	Theorie der segmentierten Arbeitsmärkte aus (handwerks-)betrieblicher Perspektive.....	144

6.5.2	Theorie der segmentierten Arbeitsmärkte im Kontext alternder Belegschaften	147
6.6	Promotorenmodell nach Eberhard Witte	149
6.6.1	Das Promotorenmodell im Kontext von betrieblichem Kompetenzmanagement, Handwerksbetrieben und älteren Beschäftigten	153
6.7	Stärken und Schwächen der ausgewählten theoretischen Ansätze	157
6.8	Erarbeitung eines heuristisch-analytischen Theorierahmens	160
7	Hintergrund, Ziel und Fragestellung der qualitativen Studie	163
7.1	Datengrundlage und Datenerhebung	164
7.2	(Betriebs-)Fallstudien als Forschungszugang	165
7.3	Zur Typenbildung in den Sozialwissenschaften	185
7.4	Empirische Typenbildung nach Kelle und Kluge	188
7.5	Kritische Reflexion und Erweiterung des Modells von Kelle und Kluge	200
7.5.1	Zur Verzerrung der eigenen Datengrundlage	201
8	Ergebnisdarstellung der qualitativen Typenbildung	205
8.1	Stufe 1: Erarbeitung und Festlegung relevanter Vergleichsdimensionen	205
8.1.1	Darstellung Merkmale der Vergleichsdimensionen	207
8.1.2	Darstellung des gemeinsamen Merkmalsraums	214
8.2	Stufe 2: Gruppierung und Analyse empirischer Regelmäßigkeiten	215
8.3	Stufe 3: Analyse inhaltlicher Sinnzusammenhänge und Typenbildung	219
8.3.1	Beschreibung Merkmalskombination 1: (HK+ SA+ PM+)	220
8.3.2	Beschreibung Merkmalskombination 2: (HK+ SA+/- PM+).	236

8.3.3	Beschreibung Merkmalskombination 3: (HK+ SA+ PM-)	253
8.3.4	Beschreibung Merkmalskombination 4: (HK- SA+/- PM-)	266
8.3.5	Beschreibung Merkmalskombination 5: (HK- SA- PM-)	274
8.4	Stufe 4: Charakterisierung und Benennung der gebildeten Typen	282
8.4.1	Typ I: „Der Vorreiter“	283
8.4.2	Typ II: „Der Gewissenhafte“	285
8.4.3	Typ III: „Der Spezialist“	287
8.4.4	Typ IV: „Der Fremdbestimmte“	288
8.4.5	Typ V: „Der Resignierte“	289
8.5	Stufe 5: Reflexion empirisch leerer Merkmalskombinationen	290
8.6	Ergebnisdiskussion	296
8.6.1	Zu den Kompetenzanforderungen und der Ausgestaltung des BKMs im Feld	297
8.6.2	Zum Stellenwert älterer Mitarbeiter*innen bei den identifizierten Typen	305
8.7	Zur Tragfähigkeit des heuristisch-analytischen Theorierahmens	309
8.7.1	Zur Tragfähigkeit der gewählten theoretischen Zugänge	310
8.7.2	Zu den Unterschieden der (Begründungs-)Parameter bzw. Determinanten des BKMs	325
9	Zusammenfassung und Reflexion der Arbeit	329
9.1	Kurzzusammenfassung der Arbeit	329
9.2	Reflexion der Arbeit	336
9.2.1	Beiträge empirisch-methodologischer Art	336
9.2.2	Beiträge konzeptionell-theoretischer Art	338
9.2.3	Beiträge zum gerontologischen Forschungsfeld	340
9.3	Limitationen und Einschränkungen der vorliegenden Arbeit	343
9.4	Grundlegende Handlungsorientierungen für das Feld	346

Literaturverzeichnis	351
----------------------------	-----