

Inhalt

Abkürzungsverzeichnis	9
Abbildungsverzeichnis	11
Tabellenverzeichnis	11
Vorwort	13
Zusammenfassung	15
Abstract	16
1 Weiterbildungsentscheidungen in Klein- und Kleinstunternehmen – zur Notwendigkeit empirischer Innensichten	17
2 Perspektiven auf betriebliche Weiterbildungsentscheidungen	19
2.1 Forschung und Befunde zu betrieblichen Weiterbildungsentscheidungen	19
2.2 Drei dominante Perspektiven auf betriebliche Weiterbildungsentscheidungen	24
3 Betriebliche Weiterbildung in Deutschland: Konturierung des Entscheidungskorridors	27
3.1 Betriebliche Weiterbildung: Konzept, Bedeutung und Funktionen	28
3.2 Verbreitung von und Ausgaben für betriebliche Weiterbildung	33
3.3 Rechtsgrundlagen betrieblicher Weiterbildung	34
3.3.1 Auf der Ebene der Europäischen Union	35
3.3.2 Auf bundesrechtlicher Ebene	41
3.3.3 Auf landesrechtlicher Ebene	44
3.4 Finanzierung betrieblicher Weiterbildung	45
3.5 Adressatinnen und Adressaten, Zielgruppen und Teilnehmende betrieblicher Weiterbildung	47
3.6 Träger und Formate betrieblicher Weiterbildung	54
3.7 Engagement von Klein- und Kleinstunternehmen im Rahmen betrieblicher Weiterbildung	56
3.7.1 Auf der Suche nach Legitimität: Gründe für und Funktionen von Weiterbildung aus betrieblicher Perspektive	57
3.7.2 Betriebliches Weiterbildungsmanagement in KKV – empirische und theoretische Perspektiven	62
3.8 Zwischenfazit: Konturen des Entscheidungskorridors	65

4	Entscheidung als betriebliche Praktik	67
4.1	Entscheidungen bei Unsicherheit und Risiko	70
4.2	Weiterbildungsentscheidungen als Individualentscheidungen	72
4.3	Elemente des Entscheidungsprozesses	73
4.4	Rationalität im Entscheidungsprozess	74
4.5	Heuristik, Intuition, Improvisation und Routine im Entscheidungsprozess	84
4.6	Entscheidungen in Organisationen – theoretischer Zugang zur erwachsenenpädagogischen Organisationsforschung	88
4.6.1	Merkmale von Organisationen	91
4.6.2	Entscheidungen und Entscheidungsprozesse im Betrieb – verhaltensorientiert-sozialwissenschaftlicher Ansatz	102
4.7	Zwischenfazit: Betriebliche Weiterbildungsentscheidungen und das Sicherheits-, Rationalitäts-, Präferenz-, Technologie- und Partizipationsdefizit	120
5	Method(olog)ische Grundlegungen einer Grounded Typology	123
5.1	Wider die theoretischen Kapitalisten und proletarischen Tester – die GTM als Forschungshaltung	123
5.2	Formale und gegenstandsbezogene Theorien und Typenbildung	125
5.3	Verfahrensschritte zur Entwicklung einer Grounded Typology	132
5.3.1	Theoretisches Sampling – Heterogenität entlang der Wirtschaftszweige	132
5.3.2	Datenerhebung mittels problemzentrierter und leitfadengestützter Experteninterviews	138
5.3.3	Konstruktion des Interviewleitfadens, Interviewdurchführung und Datenaufbereitung	143
5.3.4	Integriertes Auswertungsverfahren – Datenkodierung der GTM zur empirisch begründeten abduktiven Typenbildung	145
6	Eine Typologie betrieblicher Weiterbildungsentscheidungen in KKV	157
6.1	Zwischenergebnis I: die Kurzportraits	157
6.2	Zwischenergebnis II: Kernkategorien und Merkmalsraum	177
6.3	Fünf Typen betrieblicher Weiterbildungsentscheidungen im Garbage Can	181
6.3.1	Planvoll-routinierte Weiterbildungsentscheidungen	185
6.3.2	Inkrementell-pragmatische Weiterbildungsentscheidungen	187
6.3.3	Strategisch-achtsame Weiterbildungsentscheidungen	189
6.3.4	Progressiv-partizipative Weiterbildungsentscheidungen	191
6.3.5	Puristisch-funktionale Weiterbildungsentscheidungen	193
7	Betriebliche Weiterbildungsentscheidungen im Garbage Can	197
7.1	Implikationen	200
7.1.1	Weiterbildungsberatung	201

71.2	Teilnahmeforschung	201
71.3	Weiterbildungsfinanzierung	202
71.4	Institutionenforschung und Lernorte der Weiterbildung	202
71.5	Personalentwicklung und Bildungsmanagement	203
71.6	Bildungsmarketing	204
71.7	Theorie und Forschungsmethode	205
72	Limitationen und Desiderate	205
72.1	Desiderat I: Alternative und ergänzende methodische Zugänge zur Vertiefung und Generalisierung	207
72.2	Desiderat II: Diagnostische Verfahren zur Identifizierung der Entscheidungstypen	208
Literaturverzeichnis		209
Autor und Danksagung		223