

Melanie Jendretzki
Einflussfaktoren der Weiterbildungsbereitschaft von Projektkernteams
in der Schienenfahrzeugindustrie

Zusammenfassung

Die Schienenfahrzeugindustrie steht vor der Herausforderung, die künftige Entwicklung des Personals erfolgreich zu gestalten. Im Zuge einer immer stärker werdenden vernetzten Welt und in Anbetracht der gegenwärtigen Marktentwicklung im Schienenfahrzeugbereich müssen die Projektkernteams sich erstens ihrer eigenen Potenziale bewusst sein, um ihre Selbstentwicklung zu steigern. Zweitens braucht die Schienenfahrzeugindustrie qualifizierte Fach- und Führungskräfte. Andere Einflussgrößen sind globaler Natur: Eine höhere Nachfrage nach Schienenfahrzeugen resultiert aus der Überlastung der Verkehrsstraßen, Umwelt- und Klimaschutz, Energieknappheit, Digitalisierung etc. Die Projektkernteams stoßen die Prozesse zur erfolgreichen Projektdurchführung an, sind für die Projektabwicklung zuständig und bilden die Schnittstelle zu den zentralen Abteilungen. Dem Projektkernteam kommt daher innerhalb des Unternehmens eine bedeutende Schlüsselfunktion zu. Insofern sollte der Förderung der betrieblichen Weiterbildung dieser Mitarbeitergruppe eine immer größere Bedeutung zukommen.

Ziel der vorliegenden Arbeit ist, die zentralen Rahmenbedingungen der Weiterbildungsbereitschaft der Projektkernteams in der Schienenfahrzeugindustrie zu analysieren und empirisch zu prüfen. Als Grundlage für die empirische Studie bei einem Schienenfahrzeughersteller dienen motivations- und nutzen- sowie organisationstheoretische Ansätze.

Die Ergebnisse der qualitativ und quantitativ durchgeführten Studien zeigen auf, dass bestimmte ausgewählte externe Kontextfaktoren und institutionelle Rahmenbedingungen im Umfeld der Schienenfahrzeugindustrie permanenten Veränderungen unterliegen, die auch Einfluss auf die Qualifikationserfordernisse der Projektkernteammitarbeiter haben und zu Weiterbildungsnotwendigkeiten führen. Die Bereitschaft zur Weiterbildung der Projektkernteammitarbeiter ist also notwendig, um die genannten Veränderungen zu gestalten und zu steuern, und zwar mittels eigener Ideen und durch Implementierung des zusätzlich erworbenen Wissens und neuer Techniken.

Ein zentraler Einflussfaktor auf die betriebliche Weiterbildungsbereitschaft der Projektkernteammitarbeiter ist das Verhalten des Vorgesetzten. Ein wesentliches Ergebnis der Dissertation besteht in der Erkenntnis, dass insbesondere bei Weiterbildungsschwierigkeiten dem Vorgesetzten eine beratende und unterstützende Funktion zukommt. Darüber hinaus zeigen die Ergebnisse, dass sich die Förderung der Autonomie durch den Vorgesetzten positiv auf das selbstständige Arbeiten und Handeln der Mitarbeiter an ihrem Arbeitsplatz auswirkt. Eine besondere Rolle spielen praxisrelevante Weiterbildungsinhalte, die im Besonderen zur Entwicklung von Kompetenzen beitragen.

Die vorliegende Arbeit zeigt neben Handlungsempfehlungen für die Praxis auch Ansätze für den weiteren Forschungsbedarf auf.

Abstract

The rail vehicle industry faces the challenge to successfully shape the future development of their personnel. In the course of an increasingly growing networked world and in the light of the current market development of the rail vehicle sector, firstly the project core teams must be aware of their own potentials in order to increase their self-development. Secondly, the rail vehicle industry needs qualified specialists and managers. Other influencing factors are of a global nature: higher demand for rail vehicles results from traffic congestion, environmental and climate protection, energy shortages, digitalization, etc. Project core teams are responsible for the successful implementation of the projects and are the interface to the central departments within the company. The project core team therefore has a key role within the company. In this respect, the promotion of a continuing education for this group of employees should be of increasing importance.

The aim of this elaboration is to analyze and empirically examine the central framework conditions of the willingness of the project core teams in the rail vehicle industry to continue their education. As a basis for this empirical study at a railway vehicle manufacturer serves the application of motivation, use and organizational theory.

The results of the qualitative and quantitative studies show that certain selected external context factors and institutional framework conditions in the environment of the rail vehicle industry are subject to permanent changes, which also have an influence on the qualification requirements of the project core team staff by leading to further training needs. Therefore the willingness of the project core team staff for further education is necessary to shape and control the above-mentioned changes. This by means of own ideas and the implementation of additional acquired knowledge and new techniques.

The behavior of the management is a central factor influencing the project staff's willingness to continue trainings. A major result of this dissertation is the recognition that the manager has a consultative and supportive function, especially in the case of training difficulties. In addition, the results show that the manager's support for autonomy has a positive effect on the independent working and acting of the employees in their workplace. The practical relevance, which in particular contributes to the development of competencies, plays a special role.

In addition to recommendations for practical application, the present study also presents approaches for further research needs.