

Barbara Miller

**Zeitmanagement im
Unternehmenssetup Südafrika**

Eine empirische Weiterbildungsbedarfsanalyse im
Rahmen der internationalen Bildungsforschung



Herbert Utz Verlag · München

Münchner Beiträge zur Bildungsforschung

herausgegeben von

Prof. Dr. Rudolf Tippelt und
Prof. Dr. Hartmut Ditton

Institut für Pädagogik
der Ludwig-Maximilians-Universität München

Band 34



Zugl.: Diss., München, Univ., 2016

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek: Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere die der Übersetzung, des Nachdrucks, der Entnahme von Abbildungen, der Wiedergabe auf fotomechanischem oder ähnlichem Wege und der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen bleiben – auch bei nur auszugsweiser Verwendung – vorbehalten.

Copyright © Herbert Utz Verlag GmbH · 2016

ISBN 978-3-8316-4576-3

Printed in EU
Herbert Utz Verlag GmbH, München
089-277791-00 · www.utzverlag.de

Vorwort

Südafrika ist ein lohnendes Investitionsland und attraktiver Betriebsstandort für die Weltgemeinschaft geworden. Nicht nur dem schnellen Wachstum von Firmen und dem herausfordernden internationalen Wettbewerb, sondern auch der lokalen multikulturellen Angestelltenstruktur im Unternehmenssetup Südafrika ist es geschuldet, dass neben dem fachlichen Knowhow auch die Sozial Kompetenz der Mitarbeiter(-innen) ausgebildet sein sollte, um die Zusammenarbeit einer solch heterogenen Gruppe zu gewährleisten, damit der Arbeitsprozess fließend bleibt. Im Rahmen der internationalen Bildungsforschung fokussiert sich diese Forschungsarbeit auf die Nutzung sinnvoller betrieblicher Weiterbildung, die eben nicht nur fachliche, sondern auch wichtige Soft Skills schulen.

Der Ansatz einer komplementären Forschungsstrategie ermöglicht es, zunächst einen explorativen Blick hinter die Kulissen des Unternehmenssetups zu werfen, in der mittels Experteninterviews ganz konkrete Probleme in der Zusammenarbeit der Angestellten miteinander am Arbeitsplatz zu Tage gefördert werden. Diese können dann mittels einer quantitativen Hauptstudie per Fragebogen gegenständlich untersucht werden. Aus den Ergebnissen der Vorstudie können sich in erster Linie die Themen: „Qualifikation, Zuverlässigkeit, Eigeninitiative, Zeitplanung, sozialer Status, Kommunikation“ und der Einfluss des „Broad-based Black Economic Empowerment (BBBEE)“ herausgezogen werden, die den Arbeitsalltag in Südafrika für die Angestellten eines Wirtschaftsunternehmens zu einer Herausforderung werden lassen.

Während die Bereiche „Qualifikation“ und das „BBBEE“ eng mit persönlicher und beruflicher Entwicklung also auch der betrieblichen Weiterbildung verbunden sind, stellt sich die Frage, wie der aktuelle Stand im südafrikanischen Unternehmenssetup aussieht. In jedem der anderen genannten Themengebiete kristallisiert sich im Rahmen der Untersuchung ein zentrales Schlüsselement heraus, dass maßgeblich jede beobachtbare Verhaltensweise am Arbeitsplatz beeinflusst und somit zum Kernelement der Untersuchung herangezogen wird: Das Verständnis von Zeit bzw. der individuelle Umgang mit ihr, dem Zeitmanagement.

Die zentrale Frage dieser Forschungsarbeit lautet somit:

Welchen Weiterbildungsbedarf haben Mitarbeiter im Unternehmenssetup Südafrika im Hinblick auf ihr Zeitmanagement?

Die zweite Untersuchung konzentriert sich also darauf, mit Hilfe einer größeren Stichprobe in Erfahrung zu bringen, welche Unterschiede im Zeitmanagement vorliegen und ob dieses Schlüsselement für gute Zusammenarbeit am Arbeitsplatz auch durch betriebliche Weiterbildung abgedeckt wird oder ob hier ein wichtiger Bedarf besteht. Die Ergebnisse lassen in der Tat einen hohen Weiterbildungsbedarf an sozialkompetenten Themengebieten insbesondere dem Zeitmanagement erkennen. Innerhalb der durchwachsenen Angestelltenstruktur bestehen in der Tat zum Teil erhebliche Unterschiede in der Wahrnehmung von Zeit und ihrer Verwendung, was sich in den verschiedensten Verhaltensweisen am Arbeitsplatz widerspiegelt, wie z.B. im individuellen Verständnis von Pünktlichkeit oder einem angemessenen Arbeitstempo, der zuverlässigen Ausführung von Tätigkeiten und Aufgaben und deren Kommunikation darüber und viele andere.

Das übergeordnete Ziel dieser Forschungsarbeit ist es also, die unterschiedlichen Auffassungen von Zeit und deren Handhabung am Arbeitsplatz zu identifizieren und offenzulegen, damit diese in Folge konkret in die betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen integriert werden können, um durch Aufklärung und kohärente Annäherung der verschiedenen Vorstellungen und Verhaltensweisen zu diesem Thema zu einer zufriedenstellenden Arbeitsatmosphäre aber auch einem effizienten und adäquaten Arbeitsablauf beizutragen.

Danksagung

Eine Dissertation kann – je nach Fachbereich und Umfang – unter Umständen ein paar Jahre in Anspruch nehmen, auch wenn man das zu Beginn nur für ein hartnäckiges Gerücht hält. Während aber so die Jahre dahinstreichen und die Forschungsarbeit neben Kindern und Beruf fernab von Universität und wichtigen Ansprechpartnern Stück für Stück wächst, so ist man am Ende doch erstaunt, welches Werk tatsächlich aus der ursprünglichen Idee entstanden ist.

In der Zeit des Lesens, Forschens, Schreibens, aber auch des Reisens im Rahmen dieser Dissertation sieht man erstaunliche Dinge, lernt zahlreiche besondere Menschen kennen und erlebt so manche Höhen aber auch Tiefen, die es bestenfalls zusammen mit der Familie zu genießen bzw. zu meistern gilt. Daher steht für mich ganz klar an erster Stelle, denjenigen Menschen zu danken, die mich in jeder Lebenslage unterstützt und ermutigt haben. Dazu gehört mein Mann Tom, der mir zugleich bester Freund und toller Lebenspartner ist und der auch noch auf die letzten Meter jede Menge lesen musste!

Meine Kinder Lea und Max, die nicht selten unsere gemeinsame Zeit für diese Sache opfern mussten und mir trotzdem zahlreiche Lächeln auf die Lippen gezaubert haben. Sie sind mein größter Schatz, die es wert sind, Ihnen zu zeigen, dass man manchmal einfach durchhalten muss und jetzt erst mal mit einer riesen Portion Aufmerksamkeit belohnt werden! Ein ganz herzlicher Dank geht an meine Eltern, Regina, Maria und Werner Miller, die nie daran zweifelten, dass ich diese Forschungsarbeit erfolgreich fertigstellen werde und mich dabei mit Rat und Tat (vor allem mit optimalem Kinderentertainment) dabei unterstützt haben. Besten Dank auch an meinen Bruder Stephan und seinen IT-Spezi Oliver Ramlow aus seiner Firma navacom GmbH & Co. KG, die zum einen immer für das nötige Backup sorgen und mich noch kurz vor der Abgabe vor dem sicheren „Computertod“ mit genialer Fachkenntnis und moralischer Unterstützung bewahrt haben!

Natürlich gilt mein Dank insbesondere den Professoren Herr Dr. Tippelt meinem Doktorvater, der stets an mein Projekt geglaubt und mich beratend unterstützt hat, Herr Dr. Eckert, der ohne zu Zögern engagiert die Rolle des zweiten Gutachters übernommen hat sowie Herr Dr. Peterander, der den 3. Prüfungssitz in meiner Disputation eingenommen hat. Silvio Gerlach, der mich bzw. meine Forschungsarbeit zur rechten Zeit konkret in die richtige Richtung gelenkt hat. Frau Keller, die mir in verschiedenen SPSS-Sackgassen wieder den Ausweg zeigt

DANKSAGUNG

te. Danke auch an diejenigen, die als Projektpartner mitgemacht und mich darüber hinaus unterstützt haben: Steven und Nicci Holvec, Duane Williams, Guy Kenyon, Gundula Wurster und andere wichtige Kontakte in Südafrika, die tatkräftig als Multiplikatoren fungierten.

Einen speziellen Dank verdient die Firma DORMA GmbH & Co KG, in Ennepetal, durch deren Hilfe die erste Forschungsreise überhaupt erst möglich wurde sowie dem Automobilkonzern BMW in München, der die aller ersten Interviewkontakte herstellte. Ein herzliches Dankeschön auch an Frau Bekker der Southern African German Chamber of Commerce and Industry, Herr Milva von iMOVE aus dem Bundesministerium für Bildung und Forschung und all diejenigen, die (entweder) an den Studien teilgenommen und/oder als Multiplikator fungierten haben. Ich danke auch meinen Geschäftspartnern und Kunden, die mir die notwendige Zeit geschenkt haben, um dieses Projekt fertigzustellen. Jetzt kann es wieder losgehen!

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	V
Danksagung.....	VII
Abkürzungsverzeichnis	XXI
I Einleitung	1
1 Relevanz des Themas	1
2 Problemkontext mit Einblick in die Unternehmenspraxis	4
3 Forschungsfragen	8
4 Ziele, Nutzen und Untersuchungsgegenstand	9
5 Aufbau der Arbeit	12
II Theoretische Grundlagen und Konzepte	15
1 Grundlegende Forschungsrecherche für diese Arbeit	15
2 Warum eigentlich Südafrika?	23
2.1 Wirtschaftlicher Lockvogel.....	23
2.2 Heterogenität der Angestellten in südafrikanischen Betrieben	25
3 Betriebliche Weiterbildung	28
3.1 Weiterbildung in Deutschland.....	28
3.2 Nutzen betrieblicher Weiterbildung.....	29
3.3 Bildungssystem in Südafrika	31
3.3.1 Der Einfluss der Apartheid auf Aus- und Weiterbildung	32
3.3.2 Das neue BBBEE – eine Chance für die Gleichberechtigung?	36
3.3.3 Heutiger Stand der Aus- und Weiterbildung in Südafrika	42
3.4 Erfassen betrieblicher Weiterbildung	46
3.4.1 Evaluation als Wirkungskontrolle	46
3.4.2 Ebenenorientierte Beurteilung von BWBM	48
3.4.3 Wirkparameter von Weiterbildung.....	51
3.4.4 Weiterbildungsbedarfsanalyse.....	57
3.5 Zwischenfazit zur betrieblichen Weiterbildung	60

4	Die Dimension „Zeit“ als relevante Verhaltenskomponente . . .	61
4.1	Menschliches Verhalten bzw. Handeln.	62
4.2	„Zeiterleben“ als intervenierende Variable zum beobachtbaren Handeln	63
4.3	Wirkung der Einstellungsvariable „Zeit“ auf das Zeitmanagement am Arbeitsplatz	65
4.4	Zeitmanagement aus wissenschaftlicher Perspektive	70
4.4.1	Kurzfristige vs. langfristige Zeitplanung	70
4.4.2	Monochrones/synchrones vs. polychrones/ sequentielles Zeitverständnis	74
4.4.3	Vergangenheit-Gegenwart-Zukunft	78
4.4.4	Zeit und die Bedeutung des Status	82
4.5	Erfassen von Zeitmanagement am Arbeitsplatz	83
4.5.1	Personality and the Subjective Experience of Time	84
4.5.2	Zielgerichtetheit und Eigeninitiative bei Bühler	87
4.6	Zwischenfazit: Zeitmanagement in Arbeitsorganisationen.	89
III	Hypothesen	95
1	Unterschiede in der Nutzung betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen	95
2	Unterschiede im Zeitmanagement	99
3	Zusammenhänge zwischen dem Zeitmanagement und der Nutzung BWBM	105
4	Zusammenfassende Darstellung der Hypothesen.	106
IV	Forschungsdesign	109
1	Methodik	109
2	Design der explorativen Vorstudie	111
2.1	Zweck der Vorstudie	111
2.2	Vorbereitung und Durchführung der qualitativen Untersuchung	112
2.3	Messinstrument: Experteninterview	112
2.4	Stichprobenspezifikation	120
2.5	Erfüllung der Gütekriterien	121
3	Design der quantitativen Hauptstudie	123
3.1	Vorbereitung und Durchführung der Hauptuntersuchung	123
3.2	Messinstrument: Online-Fragebogen	125

INHALTSVERZEICHNIS

3.3	Stichprobenspezifikation	127
3.4	Erfüllung der Gütekriterien	128
3.5	Operationalisierung der Items	128
3.5.1	Messbare Faktoren der betrieblichen Weiterbildung	129
3.5.2	Messbare Faktoren des Zeitmanagements	134
3.5.3	Messbare Faktoren zu den verschiedenen Personengruppen	142
3.6	Fragebogenkonzeption	145
V	Empirische Befunde	147
1	Interviewanalyse und -Ergebnisse	147
1.1	Festlegung und Aufbereitung des Materials	147
1.2	Auswertungsverfahren	148
1.3	Ergebnisse der Vorstudie	153
1.3.1	Einflussnehmende Faktoren für gute Zusammenarbeit	153
1.3.1.1	Qualifikation	154
1.3.1.2	Zuverlässigkeit	155
1.3.1.3	Eigeninitiative	158
1.3.1.4	Zeitplanung	161
1.3.1.5	Sozialer Status	163
1.3.1.6	Kommunikation	165
1.3.1.7	Einfluss des BBEE	168
1.3.2	Das Verständnis von „Zeit“ als gemeinsames Merkmal	172
1.3.3	Einschränkungen	175
1.3.4	Fazit und Konsequenzen für die Hauptstudie	176
2	Fragebogenanalyse und Ergebnisse	177
2.1	Deskriptive Statistiken und Güteprüfung der Variablen...	178
2.1.1	Beschreibung der Stichprobe	178
2.1.2	Nutzungsparameter betrieblicher Weiterbildung..	182
2.1.3	Zeitmanagement innerhalb der Arbeitsorganisation	189
2.2	Vorprüfungen und Berechnungen	199
2.2.1	Test auf Normalverteilung und Transformationen von Variablen	199

2.2.2	Faktorenanalyse	200
2.3	Schließende Statistik	205
2.3.1	Spearman-Rho-Korrelationen.	205
2.3.2	Kreuztabellen	215
2.3.3	Mann-Whitney-U-Tests	234
2.3.3.1	Zum Parameter: Arbeiten unter Zeitdruck	234
2.3.3.2	Zum Parameter: Zeitplanung	241
2.3.3.3	Zum Parameter: Zeitznutzung	248
2.3.3.4	Zur Fremdeinschätzung des Zeitmanagements	254
2.4	Einschränkungen	257
VI	Diskussion der Ergebnisse.	261
1	Weiterbildungsintensität und -bedarf im Untersuchungsfeld	261
2	Das „Zeitmanagement“: Ein elementarer Baustein für erfolgreiche Zusammenarbeit im südafrikanischen Unternehmenssetup	268
2.1	Parameter 1: „Arbeitsweise unter Zeitdruck“	269
2.2	Parameter 2: „Zeitplanung“	273
2.3	Parameter 3: „Zeitznutzung“	276
VII	Implikationen für die betriebliche Praxis.	281
VIII	Zusammenfassung und Ausblick.	285
	Literaturverzeichnis	291
	Internetquellen	305
	Anhang A: Qualitative Vorstudie	311
	Anhang B: Quantitative Hauptstudie	321

I Einleitung

*„Wir können enorm Zeit sparen, indem wir Zeit richtig investieren“
(Kellner 2014, S. 2)*

Die Antwort auf die entscheidende Frage ‚warum‘ ein Thema von besonderem Interesse für die Wissenschaft ist, wird gleich zu Beginn beantwortet. Die Relevanz des Themas, gefolgt von einer Darstellung des Problemkontextes, erklärt die wissenschaftliche Wertigkeit der vorliegenden Forschungsarbeit und führt dabei unter anderem einen kurzen Ausflug in den Alltag des untersuchten Unternehmenskomplexes in Südafrika durch. Im Anschluss daran werden die Forschungsfragen gebündelt vorgestellt, um im nächsten Kapitel auf die Ziele der vorliegenden Arbeit und ihren Nutzen für die Wissenschaft und der internationalen Bildungsforschung Wirtschaft sowie dem Untersuchungsgegenstand einzugehen. Zum Schluss wird ein kurzer Abriss über den Aufbau dieser Dissertation skizziert.

1 Relevanz des Themas

Berufsbegleitendes Lernen wird mehr denn je als zentraler Aspekt gehandelt, wenn es darum geht, die eigenen Mitarbeiter(-innen) in ihren fachspezifischen Fertigkeiten, aber auch hinsichtlich ihres sozialkompetenten Verhaltens am Arbeitsplatz weiterzubilden (vgl. Willems 2011, S. 1). Von betrieblicher Weiterbildung (im Folgenden verwendete Abkürzung: „BWB“) verspricht man sich neben der „Wissensvermittlung- und Erhaltung“ auch eine „Kompetenzerweiterung bzw. Verbesserung der beruflichen Handlungsfähigkeit“ (Müller 2008, S. 58) und damit die Sicherheit zukünftiger „Beschäftigungsfähigkeit und Innovationsfähigkeit“ (Braun 2008, S. 1). Die zunehmende Bedeutung von Dienstleistungen (vgl. Braun, 2008, S. 1f.) und die steigende internationale Konkurrenz im wirtschaftlichen Wettbewerb machen neben neuen Technologien die Personalentwicklung umso notwendiger. Die Bedeutung von Weiterbildungen (im Folgenden verwendete Abkürzung: „WB“), die Fach- und Führungskräfte ihr zuschreiben nimmt ebenfalls stetig zu (vgl. Faust 2001, S. 2), wie eine Forsa Studie der Euro-FH Hamburg am Institut für Lernsysteme (ebda. 2011) belegt. In ihren Umfra-

geergebnissen zu dem „Nutzen von Weiterbildung“ zeigt sie auf, dass sich 80% der befragten 20–40-Jährigen „mehr Kompetenz und Sicherheit im Beruf“ davon versprechen. Auch Zahlen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung bestätigen diese These in einer Pressemitteilung 2013 anhand der aktuellen Zahlen zum Weiterbildungsbeteiligungsniveau in Deutschland (vgl. BMBF 2013).

Trotz der harten Kritik aufgrund fragwürdiger Nachweisbarkeit ihrer Wirkung (vgl. Gris 2008, S. V2/9; Demmer 2009, S. 15) bzw. der „schwachen bzw. kurzlebigen Transfer des [...] Gelernten“ (Scarbath 2012, S. 17) hat die betriebliche Weiterbildung (im Folgenden verwendete Abkürzung: „BWB“) ihren Wert für die Praxis also nicht verloren. Die Kritik an dem Konzept der Erwachsenenweiterbildung (vgl. Kolletzky 2012, S. 1; F.A.Z. 2014; Messner u. Reusser 2000, S. 290 u. 291; Gris 2008, S. V2/9; Demmer 2009, S. 15; Scarbath 2012, S. 17) ist vielmehr zum einen als Herausforderung für Bildungsanbieter und Trainingsinstitute zu verstehen, die Seminarkonzeption, Trainingsmethoden und Transferqualität so zu optimieren, dass sie adäquat zum Bedarf der jeweiligen Teilnehmer(-innen) passen, bequem in den beruflichen Alltag integriert werden können und dort auch nachhaltig umsetzbar sind; zum anderen sollte es aber auch ein Anliegen jeder Unternehmensführung selbst sein, Sorge für mehr Transferkontrolle zu tragen und die Möglichkeiten zur Umsetzung verbesserter Arbeits- und Verhaltenskonstrukte zu schaffen und zuzulassen. Natürlich müssen die tatsächlichen, aktuellen Probleme und Bedürfnisse der eigenen Mitarbeiter(-innen) auch bekannt sein, um entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen (im Folgenden verwendete Abkürzung: „WBM“) einleiten zu können. Genau hier setzt diese Forschungsarbeit an. Sie zielt darauf ab, die jeweiligen Schwächen und potentiellen Ressourcen der Angestellten innerhalb nationaler und internationaler Unternehmen, die einer dauerhaften Geschäftstätigkeit in Südafrika nachgehen (im Folgenden auch als „Unternehmenssetup Südafrika“ bezeichnet) zu erkennen und mögliche Konsequenzen auf den Arbeitsalltag und die Produktionsleistung aufzuzeigen.

Südafrika ist zentraler Dreh- und Angelpunkt für Deutschlands Wirtschaft geworden (vgl. SAFRI 2007, S. 1). Nahezu sämtliche großen Unternehmen Deutschlands und zahlreiche mittelständische Betriebe konkurrieren bereits mit am südafrikanischen Markt. Vor diesem Hintergrund sind auch solche, die international expandieren wollen oder bereits am ausländischen Markt Fuß gefasst haben, gut beraten, wenn sie um die Stärken und Schwächen ihrer Mitarbeiter(-innen) wissen, um ihre aus Deutschland zu entsendenden Führungskräfte auf deren Auslandseinsatz professionell vorzubereiten und auch sämtliche Angestellten vor Ort kontinuierlich weiterzuqualifizieren.

Des Weiteren leben die lokalen Unternehmen in Südafrika insgesamt eine stark heterogene Personalstruktur vor (vgl. Spierenburg u. Wels 2004, S. 1). Gerade in einem solchen Umfeld kann die WB ein strategisches Mittel sein, um eine zufriedenstellende Zusammenarbeit der unterschiedlichsten Angestellten zu fördern und somit einen reibungslosen Arbeitsablauf zu gewährleisten. Mit über 90.000 Angestellten (SA Diplo 2014) vor Ort sind daher deutsche Tochtergesellschaften maßgeblich mitverantwortlich für die fachliche und soziale Weiterentwicklung ihrer Mitarbeiter(-innen).

Ein aktives Weiterbildungsprogramm wird auch seitens der südafrikanischen Regierung nicht nur unterstützt, sondern auch im Rahmen des BBBEE aktiv eingefordert (vgl. Government Gazette Nr. 29617 vom 09. Februar 2007; Weiß 1990, S. 15f.; SAFRI 2007, S. 3; Weiß 1990, S. 15f.). Trotzdem sollte eine aktive BWB nicht nur den Vorgaben des südafrikanischen Black-Empowerment-Regierungsprogramms geschuldet sein, vielmehr kann im eigenen Interesse der Unternehmen durch die Kompetenzsicherung der Angestellten auch der Unternehmenserfolg sichergestellt werden. Zumindest sollte sich dies eine Organisation von der Investition in WBM versprechen können. Ob das Erfolgsergebnis auch den anfänglichen Wünschen und Zielen der Rezipienten entspricht, bleibt zunächst unbeantwortet, da es nur wenige Studien zur Transfersicherung von WBM gibt. Insbesondere Südafrikas betriebliches Bildungswesen bietet da im Vergleich zu Deutschland noch jede Menge Forschungspotential, was die vorliegende Untersuchung noch reizvoller macht. Auch die Frage, inwieweit die deutschen Unternehmen im Vergleich zur südafrikanischen Konkurrenz diese Aufgabe bewältigen, ist noch weitgehend ungeklärt. Weder sind Angaben über das gegenwärtig genutzte Fort- und Weiterbildungsangebot noch Fakten über die aktuellen Schwierigkeiten öffentlich bekannt, die eine produktive Zusammenarbeit der Angestellten lokaler Unternehmen in Südafrika schwächen oder gar blockieren können.

Die obigen Ausführungen können als Appell an die Bildungsforschung verstanden werden, die sich zum Ziel macht, den tatsächlichen Weiterbildungsbedarf zu analysieren und adäquate umsetzbare Lösungen vorzuschlagen. An dieser Stelle soll diese Forschungsarbeit ihren Beitrag leisten, indem sie in dieses freie Forschungsfeld eindringt und durch eine wissenschaftlich empirische Analyse erste Antworten liefert. Um konkrete Ergebnisse zu ermitteln, bietet es sich an, die Bedarfsanalyse auf ein spezielles Weiterbildungs-Interessensfeld einzugrenzen. Die im Rahmen der mittels Interviews erbrachten Erkenntnisse der Vorstudie dieser Arbeit (vgl. Interviewergebnisse der Untersuchungsleiterin

in Kapitel V 1.3) zu den besonderen Herausforderungen in der Zusammenarbeit der Mitarbeiter(-innen) südafrikanischer Tochtergesellschaften deutscher Unternehmen liefern hierfür lohnenswerte Erkenntnisse. Diese nämlich weisen darauf hin, dass ein unterschiedliches Zeitmanagement der Mitarbeiter(-innen) ein zentraler Teilaspekt ist, der die Interaktion der Angestellten maßgeblich beeinflusst und Arbeitsabläufe und die Zusammenarbeit bei inkohärentem Zeitmanagement erschweren kann. Diese Dimension ist deshalb von so entscheidender Bedeutung, da zahlreiche Verhaltensweisen der Mitarbeiter(-innen) am Arbeitsplatz von ihr abhängig sind. Z.B. kann der unterschiedliche Umgang mit der Ressource Zeit das Kommunikationsverhalten, die Pünktlichkeit, priorisiertes Planen, selbstinitiiertes Problemlösen und zahlreiche andere Handlungen beeinflussen (vgl. Hall 2001, S. 13ff.; Hofstede 2011, S. 274ff. Kluckhohn 1975, S. 13; et al.), was wiederum von Kollegen oder Vorgesetzten entsprechend eigener Wertigkeiten und Einstellungen zur Zeit interpretiert wird. Bislang wird das Thema des Zeitmanagements bevorzugt in der populistischen Ratgeberliteratur beschrieben und diskutiert (z.B. Knoblauch 2012: Zeitmanagement; Seifert, Lothar 2012: 30 Minuten Zeitmanagement; Kellner 2014: „Speed Control: Die neue Dimension im Zeitmanagement“; Manktelow 2010: „Zeitmanagement: Wie Sie Ihr Arbeitspensum in den Griff bekommen“ – um nur einige Beispiele zu nennen). Daher ist es ein besonderes Anliegen der vorliegenden Arbeit, den Rahmen dieses Forschungsprojekts durch pädagogisch-psychologisch-wissenschaftliche Theorien und Aspekte zu bereichern, um so herauszufinden, ob und inwieweit das zentrale Thema des Zeitmanagements denn auch in dem betrieblichen Weiterbildungsangebot im Unternehmenssetup Südafrika ein zentraler Bildungaspekt ist oder werden sollte.

2 Problemkontext mit Einblick in die Unternehmenspraxis

Für Deutschland ist Südafrika „einer der wichtigsten Märkte und ein zentraler Investitionsstandort“ (SAFRI 2007, S. 1) geworden, in dem sich mittlerweile bereits 600 Tochtergesellschaften deutscher Unternehmen etablieren konnten. Darunter sind einige der wichtigsten und modernsten Produktionsbetriebe Deutschlands, die unter anderem den Automobilsektor, die chemische Industrie, den Maschinenbau und die Elektrotechnik repräsentieren. Insgesamt beschäfti-

Münchner Beiträge zur Bildungsforschung

herausgegeben von

Prof. Dr. Rudolf Tippelt und
Prof. Dr. Hartmut Ditton

Institut für Pädagogik
der Ludwig-Maximilians-Universität München

- Band 34: Barbara Miller: **Zeitmanagement im Unternehmenssetup Südafrikas**
2016 · 358 Seiten · ISBN 978-3-8316-4576-3
- Band 33: Melissa Promes: **Change Management and Organizational Learning in a New Working Environment** · A longitudinal and mixed methods research design
2016 · 436 Seiten · ISBN 978-3-8316-4563-3
- Band 32: Barbara Lindemann: **Die berufliche Situation von Pädagoginnen und Pädagogen** · Ein Vergleich zwischen Magisterabsolvent/innen und Promovierten des Studiengangs Pädagogik der Ludwig-Maximilians-Universität München
2015 · 272 Seiten · ISBN 978-3-8316-4446-9
- Band 31: Bernhard Schmidt-Hertha, Axel Burkhardt (Hrsg.): **Gesundheitsbildung für Langzeitarbeitslose**
2015 · 112 Seiten · ISBN 978-3-8316-4436-0
- Band 30: Dongmei Zhang: **The situation of Chinese students in Germany** · an intercultural perspective and study
2015 · 190 Seiten · ISBN 978-3-8316-4432-2
- Band 29: Elena Gaertner: **Klassenführung als Ressource für die Lehrergesundheit** · Eine salutogene Interventionsstudie mit erfahrenen Lehrkräften
2016 · 298 Seiten · ISBN 978-3-8316-4457-5
- Band 28: Wendi M. Boxx: **Addressing Educational Opportunities for Rural Kanjars**
2014 · 212 Seiten · ISBN 978-3-8316-4383-7
- Band 27: Agnes Becker: **Dozenten im Integrationskurs nach dem Zuwanderungsgesetz** · Rollenkonflikte und Bewältigungsstrategien
2013 · 242 Seiten · ISBN 978-3-8316-4320-2
- Band 26: Nga Giap Binh: **Creativity and Innovation in Education** · The Effects of Problem-Based Learning on the Creative Thinking Abilities of University Students in a General Psychology Course
2013 · 158 Seiten · ISBN 978-3-8316-4311-0
- Band 25: Regina Müller: **Bedingungsfaktoren schulischer Leistungen in der Grundschule – (Womit) Kann Schulerfolg prognostiziert werden?** · Eine Längsschnittuntersuchung an Grundschulen und Schulen der Sekundarstufe I in Bayern und Sachsen
2013 · 208 Seiten · ISBN 978-3-8316-4296-0
- Band 24: Susanne Gerleigner: **Familiale Ressourcen als entscheidende Faktoren für Bildungserfolg?** · Über die Zusammenhänge von sozialer Herkunft und Erfolg in der Grundschule
2013 · 220 Seiten · ISBN 978-3-8316-4302-8
- Band 23: Stepanka Kadera: **FamilienTeam in der Praxis** · Evaluation eines Elternkurses für Familien mit Vor- und Grundschulkindern
2013 · 234 Seiten · ISBN 978-3-8316-4289-2

- Band 22: Winnie Cheptoo Kamakil: **Play and Creative Drawing in Preschool** - A Comparative Study of Montessori and Public Preschools in Kenya
2013 · 158 Seiten · ISBN 978-3-8316-4284-7
- Band 21: Yanhua Zhao: **Emotion regulation at school: Proactive coping, achievement goals, and school context in explaining adolescents' well-being and school success**
2012 · 148 Seiten · ISBN 978-3-8316-4180-2
- Band 20: Andreas Wildgruber: **Kompetenzen von Erzieherinnen im Prozess der Beobachtung kindlicher Bildung und Entwicklung**
2011 · 350 Seiten · ISBN 978-3-8316-4085-0
- Band 19: Simon Hahnzog: **Persönlichkeitsentwicklung beim Übergang vom Studium in den Beruf**
2011 · 264 Seiten · ISBN 978-3-8316-4077-5
- Band 18: Hannes Heise: **Chancengleichheit durch »neue Steuerung«?** · Konzepte, Wirkungsprozesse und Erfahrungen am Beispiel des englischen Schulsystems
2010 · 244 Seiten · ISBN 978-3-8316-4024-9
- Band 17: Andreas Schulz: **Ergebnisorientierung als Chance für den Mathematikunterricht?** · Innovationsprozesse qualitativ und quantitativ erfassen
2010 · 482 Seiten · ISBN 978-3-8316-4001-0
- Band 16: Sieglinde Frank: **Elternbildung – ein kompetenzstärkendes Angebot für Familien** · Effektivität der Intervention: »Starke Eltern – Starke Jugend«
2010 · 522 Seiten · ISBN 978-3-8316-0971-0
- Band 15: Ee Kuan Boey: **Teacher Empowerment in Secondary Schools: A Case Study in Malaysia**
2010 · 186 Seiten · ISBN 978-3-8316-0970-3
- Band 14: Sayime Erben: **Zwischen Diskriminierung und Straffälligkeit** · Diskriminierungserfahrungen straffällig gewordener türkischer Migrantenjugendlicher der dritten Generation in Deutschland
2009 · 252 Seiten · ISBN 978-3-8316-0926-0
- Band 13: Claudia Strobel, Rudolf Tippelt, Julia Eberle (Mitwirkung): **Trägerübergreifende Bildungs- und Weiterbildungsberatung** · Erfahrungen beim Aufbau einer Beratungseinrichtung in München
2009 · 76 Seiten · ISBN 978-3-8316-0909-3
- Band 12: Rudolf Tippelt (Hrsg.): **»Wie das Leben gelingt oder wie es so spielt«** · Helmut Fend · Verleihung der Ehrendoktorwürde an Prof. Dr. Dr. h.c. Helmut Fend
2008 · 88 Seiten · ISBN 978-3-8316-0786-0
- Band 11: Magdalena Schauenberg: **Übertrittsentscheidungen nach der Grundschule** · Empirische Analysen zu familialen Lebensbedingungen und Rational-Choice
2007 · 363 Seiten · ISBN 978-3-8316-0700-6
- Band 10: Rudolf Tippelt (Hrsg.): **Zur Tradition der Pädagogik an der LMU München** · Georg Kerschensteiner: Biographische, bildungs-, erziehungs- und lehrtheoretische Aspekte
2006 · 88 Seiten · ISBN 978-3-8316-0605-4

Erhältlich im Buchhandel oder direkt beim Verlag:
Herbert Utz Verlag GmbH, München
089-277791-00 · info@utzverlag.de

Gesamtverzeichnis mit mehr als 3000 lieferbaren Titeln: www.utzverlag.de