

Inhaltsverzeichnis

„Vorwörter“	17
Vorwort	21
Einführung	25
Erster Teil:	
Weiterbildung im gesellschaftlichen Prozeß	31
✕ I. Berufliche Weiterbildung und technologischer Wandel	33
1. Einleitung: Entsteht ein neuer Bildungsbereich?	34
2. Technologischer Wandel als Motor für Weiterbildung	36
3. Qualifikation als Konsequenz	39
4. Betriebliche Innovation als Motor der Weiterbildung	40
5. Fachliche und überfachliche Qualifizierung: das Bildungsproblem ..	42
6. Weiterbildung in der Forschung	45
7. Probleme mit der Weiterbildung	47
8. Die Bedeutung der „Weiter-Bildung“	48
9. Schluß: Das Lernunternehmen als Antwort auf den Innovationsdruck	50
✕ II. Von der Weiterbildung zum quartären Bildungssektor	51
1. Vorbemerkung/Begriffsklärungen	52
2. Zur Geschichte der Personalentwicklung	54
3. Gründe für den gesellschaftlichen Aufstieg der Weiterbildung	55
4. Generelle Konsequenzen der expansiven Entwicklung der beruflichen Weiterbildung	58
5. Spezifische bildungspolitische und didaktische Konsequenzen	64

✗	III. Die Zukunft der Weiterbildung und die betriebliche Innovation	68
	1. Einführung: Der Innovationsdruck in Deutschland und seine Konsequenzen	69
	2. Der Bedeutungswandel der betrieblichen Weiterbildung	70
	3. Formen der betrieblichen Organisation von Weiterbildung	72
	A) Weiterbildung als betriebsinternes Wertschöpfungs-Center	75
	B) Outsourcing von Weiterbildung	76
	C) Der Weiterbildungsverbund für KMU	76
	4. Die Rolle der Weiterbildung in zukünftigen Innovationsprozessen . .	77
	A) Schwerpunkt Organisationsentwicklung (OE)	77
	B) Schwerpunkt Personalentwicklung (PE)	79
	5. Die zukünftigen Anforderungen an das betriebliche Weiterbildungssystem und seine Weiterbildungsmanager	82
	6. Schluß: Der sechste Kondratieff und die Zukunft der Weiterbildung im 21. Jahrhundert	88
	 Zweiter Teil: Die Systemseite der Weiterbildung	91
✗	I. Systemdenken und Professionalisierung in der Weiterbildung	93
	1. Einführung: Ansatz und Begriffe	94
	2. Der quartäre Bildungssektor in der Forschung	95
	3. Die Misere der Weiterbildung heute	97
	4. Zum Systemansatz in den Sozialwissenschaften	99
	5. Ein Systementwurf der betrieblichen Weiterbildung	101
	6. Professionalisierung als Entwicklungsprinzip der Weiterbildung . . .	132
	7. Schluß: Zusammenfassende Thesen zur Professionalisierung der Weiterbildung	134
✗	II. Das System „Innerbetriebliche Weiterbildung“	137
	1. Vorbemerkung	138
	2. Die Begründung	138
	3. Das System	140
	4. Betriebliche Bildung im Geschäftsprozeß	142
	5. Das Personal	143
	6. Die Zukunft von Aus- und Weiterbildung	144
	 III. Der Weiterbildungsbeauftragte im Betrieb	145
	1. Vorbemerkung	146
	2. Zur Typologie des Weiterbildungsbeauftragten (WBB)	146
	3. Hauptfunktion und Bezugspersonen des Weiterbildungsbeauftragten	147
	4. Aufgabenprofil des Weiterbildungsbeauftragten	153
	5. Schlußbemerkung	159

IV. Der Weiterbildungsverbund – Ein innovatives Modell betrieblicher Weiterbildung für Klein- und Mittelständische Unternehmen (KMU)	160
1. Aspekte betrieblicher Organisationsformen der Weiterbildung	161
2. Der Weiterbildungsverbund als innovatives Betriebsmodell der Weiterbildung	162
3. Drei Modelltypen des Weiterbildungsverbundes	165

Dritter Teil:

Organisationskultur – Innovationskultur –

Weiterbildungskultur	171
---------------------------------------	-----

I. Innovation und Verantwortung: Die fernethische Seite der betrieblichen Innovation nach Jonas	173
1. Einführung: Das „Prinzip Verantwortung“ bei Jonas	174
2. Die Problemstellung: Über den Zusammenhang von betrieblicher Innovation und realem wirtschaftlichen Handeln	174
3. Die ethische Dimension wirtschaftlichen Handelns	177
4. Neue Dimensionen der Verantwortung	180
5. Betriebliche Innovation und Verantwortung	182
6. Schluß	186
II. Qualifikation durch Innovation: Arbeitsplatznahe Weiterbildung	188
1. Einführung: Betriebliche Weiterbildung als Katalysator der Innovation	189
2. Die neue Rolle der Weiterbildung	189
3. Curriculum „Innovation“	192
4. Innovation als Qualifizierungsmotor und die arbeitsplatznahe Weiterbildung	200
5. Schluß: Ohne ständiges Lernen kein professionelles Lehren	204
III. Organisationskultur, Organisationsentwicklung und Weiterbildung	205
1. Einführung	206
2. „Corporate Culture“ (CC) und „Corporate Identity“ (CI): Ein neuer Management-Ansatz	206
3. Kritik: „Führung-von-oben“ und die Bildung	211
4. „Unternehmenskultur-von-unten“ und der Aufbau innerbetrieblicher Bildungssysteme	213
5. Schluß	219
IV. Die innovative Rolle der Führungskräfte	221
1. Dem Unternehmen auf die Beine helfen (von Petra Walther)	222
1.1 Einführung	222
1.2 Interner oder externer Prozeßbegleiter?	222

1.3 Prozesse begleiten – schwieriger als man denkt!	223
1.4 Der Prozeßbegleiter als Organisationsentwickler	224
1.5 Der Prozeßbegleiter als Moderator	224
1.6 Der Prozeßbegleiter als Coach	225
1.7 Ein Prozeßbegleiter muß alles können!	226
1.8 Hilfe zur Selbsthilfe	226
1.9 Zusammenfassung und Adressen	227
2. Wege aus dem Karrierekonflikt (von Jürgen Graf)	230
2.1 Einführung	230
2.2 Wenn das Ergebnis ausbleibt	231
2.3 Die arbeitssüchtige Organisation	232
2.4 Führungskräfte unter Druck	233
2.5 Auswege aus der Tretmühle	235
3. Der Abschied vom Macher (von Thomas Emmerling)	238
3.1 Einführung	238
3.2 Mehr Lebensqualität durch funktionales Tun	239
3.3 Die heimliche Angst der Macher	239
3.4 Der Glaube an die Macht des Tuns	240
3.5 Macher oder Daseins-Mensch	241
3.6 Die Kreativität des Daseins	242
3.7 Denken statt machen	243
3.8 Tips für die Praxis	243
V. Das Wesen innovativer Führung	249
1. Einführung: Das „große“ Thema Führung	250
2. Innovationsstau in Deutschland – warum?	252
3. Der Unsinn der „Management-by-Theorien“	257
4. Die Antwort der Führungsforschung	264
5. Innovation als bestimmender Referenz- und Handlungsbezug für Führung	270
6. Führen als Dienen – eine Synopse	274
7. Schluß: Die betriebliche Weiterbildung – innovativer Vorreiter und Modell	277
VI. Kundenorientierung im innovativen Unternehmen	279
1. Einführung: Deutschland – eine „Service-Wüste“	280
2. Business-Reengineering und TQM – nicht ISO ist der Weg!	282
3. Was ist eigentlich „ein Kunde“?	284
4. Die Ethik des Dienens als innovatives Leitbild	288
5. Visionäres Management und Kundenorientierung	291
6. Vom Mitarbeiter zum Mitdenker und Mitunternehmer	293
7. Schluß: Das Unternehmen ist nicht zum Geldverdienen da!	295

Vierter Teil:**Personalentwicklung und Weiterbildung** 297

I.	Weiterbildung als Instrument systematischer Personalentwicklung	299
1.	Einführung	300
2.	Personalentwicklung: Ziel – Strategie – Instrumentarien	300
3.	Weiterbildung und Personalentwicklung	304
4.	Das Kernproblem: Das Management als PE-Akteur	306
5.	Schlußbemerkung	307
II.	Coaching und Innovation – eine Problemskizze	309
1.	Einführung:	310
2.	Das Problem: Organisationsentwicklung durch Management- weiterbildung	310
3.	Theoretische Grundlegung	311
3.1	Management-Training als Managementbildung	311
3.2	Der Beratungsansatz	313
3.3	Das Handlungsregulationsparadigma	315
3.4	Organisationslernen und die Theorie vom lernenden System	316
4.	Coaching als arbeitsplatznahes Weiterbildungskonzept für obere Führungskräfte	319
4.1	Verwandte Typen arbeitsplatznahen Lernens	319
4.2	Coaching-Charakteristika	322
4.3	Ablauf des Coaching-Prozesses	323
4.4	Die Bestimmung des übergreifenden Verlaufs	324
5.	Weiterbildung und Innovation	325
5.1	Die Zukunft der Weiterbildung	325
5.2	Der innovative Modellcharakter der Weiterbildung	326
5.3	Coaching als permanente interne Qualifizierung der Weiterbildung	326
6.	Schluß	327
III.	Das Zielvereinbarungsgespräch als Instrument innovativer Personalentwicklung – eine Problemskizze	328
1.	Einführung: Zielvereinbarungen – innovativ oder reaktionär?	329
2.	Das Instrumentarium: Ziele – Verläufe – Formen	330
3.	Das Know-how und die Irrwege	331
4.	Gruppengespräche versus Einzelgespräche	335
5.	Die Zielvereinbarung: Motor und Ziel von Innovationen	336
6.	Schluß: Zusammenarbeit und Zielvereinbarungen	337
IV.	Qualitätszirkel und Verbesserungsteams als Instrument der Weiterbildung	339
1.	Qualitätszirkel als Instrument moderner Personalführung	340

2. Formen innerbetrieblicher Weiterbildung	342
3. Qualitätszirkel als Instrument der innerbetrieblichen Weiterbildung ..	345
V. Frauenförderung im Betrieb und Weiterbildung (von Claire Döring) ..	349
1. Einstieg: Das Problem	350
2. Das gesellschaftliche und berufliche Dilemma der Frauen	351
3. Frauenförderung – warum?	355
A) Die politisch-soziologisch-psychologische Begründungsebene ..	355
B) Die betrieblich-wirtschaftliche Begründungsebene	359
4. Frauenförderung im Beruf – Männersache	360
5. Frauenförderung im Betrieb und Quotenregelung	361
6. Zusammenfassende Thesen zu einer effektiven betrieblichen Frauenförderung	363
7. Ausstieg: Der dornige Weg der kleinen Schritte	369
VI. Interkulturelle Weiterbildung – Aufgaben und Chancen (von Sven Aden)	371
1. Einleitung	372
2. Kultur und interkulturelle Kommunikation	372
2.1 Ursprung und Definition von Kultur	372
2.2 Kulturfähigkeit des Menschen	372
2.3 Die dynamischen Wechselwirkungen zwischen Kultur und Individuum	373
2.4 Kulturelle Ebenen und ihre Dynamik	378
2.5 Kulturstandards als Handlungsorientierung	380
2.6 Die kulturelle Prägung von Kommunikation	384
A. Sprachliche Kommunikation	386
B. Nichtsprachliche Kommunikation	387
3. Organisation und Didaktik interkultureller Weiterbildungs- veranstaltungen	388
3.1 Vorplanung	389
3.2 Teilnehmerauswahl und Gruppenzusammensetzung	392
A. Auswahl der Teilnehmer	392
B. Kulturelle Zusammensetzung/Größe der Gruppe	393
C. Berücksichtigung von Lernerfahrungen und Fachwissen	395
3.3 Thematische und zeitliche Struktur	396
3.4 Mitarbeiter	397
3.5 Räumlichkeiten und Verpflegung	401
VII. Lernberatung und Lerntechniken in der Weiterbildung	402
1. Einführung: Lernbereitschaft, Lernfähigkeit, Lerntechniken	403
2. Lernberatung als didaktisches Prinzip in der Weiterbildung	406
3. Lernen und der individuelle Lerntyp	407
4. Wie arbeitet unser Gehirn?	408

5. Lernmanagement/Lerntechniken	422
6. Schluß: Lerntechniken im Spannungsfeld betrieblicher und individueller Interessen	433
Fünfter Teil:	
Literaturhinweise zu ausgewählten Themen	435
1. Bereich: Betriebliche Innovation	438
2. Bereich: Wirtschaftsethik	440
3. Bereich: Die Zukunft der Weiterbildung	443
4. Bereich: Führung	445
5. Bereich: Kundenorientierung	448
6. Bereich: Organisationslernen/Organisationsentwicklung	449
7. Bereich: Systemfragen der Weiterbildung (einschließlich WB-Verbund/-Beauftragter)	452
8. Bereich: Personalmanagement/Personalentwicklung	455
9. Bereich: Coaching	458
10. Bereich: Zielvereinbarungsgespräch als Instrument	460
11. Bereich: Qualitätszirkel/Verbesserungsteams	462
12. Bereich: Frauenförderung im Betrieb	464
13. Bereich: Interkulturelle Weiterbildung	466
14. Bereich: Organisationskultur/Organisationsklima	468
15. Bereich: Lernberatung/Lerntechniken in der Weiterbildung	470
16. Bereich: Zeitschriften zur beruflichen Weiterbildung	471
Abbildungen	474
Abkürzungsverzeichnis	477
Schlagwortindex	479