

Inhalt

Vorwort	13
1. Gegenstand und Konzept der Studie	16
2. Annäherung der Erwachsenenbildung an das Arbeitsfeld Personalentwicklung	23
2.1 Professionalisierung und Verberuflichung der Erwachsenenbildung	23
2.2 Öffnung, Entwicklung und Entgrenzung der Erwachsenenbildung	24
2.3 Nischen und Herausforderungen für Absolventen – Die Wirtschaft als Arbeitsfeld für Pädagogen	27
2.4 Klärung der Vereinbarkeit von Wirtschaft und Pädagogik	31
2.5 Pädagogisierung der Wirtschaft	34
2.6 Berufliche Rollen, Aufgaben und Kompetenzen von Pädagogen in der Wirtschaft	35
2.7 Wachsendes erwachsenenpädagogisches Interesse am Arbeitsfeld Personalentwicklung.....	37
3. Personalentwicklung in Unternehmen: Ein Arbeitsfeld und seine theoretische Verortung	39
3.1 Unternehmen als Initiatoren von Personalentwicklung	39
3.1.1 Neue Ausgangssituationen für Unternehmen.....	39
3.1.2 Diversität von Unternehmen	43
3.1.3 Einbettung der Personalentwicklung in Unternehmen	44
3.1.4 Unternehmenskultur als Determinante der Personalentwicklung	47
3.2 Einbettung, Begriff und Verständnis von Personalentwicklung	48
3.2.1 Historische Entwicklung und disziplinäre Einbettung.....	48
3.2.2 Theoretische Grundlagen.....	51
3.2.3 Ziele und Strategien der Personalentwicklung	68
3.2.4 Adressaten von Personalentwicklung	74
3.2.5 Prozess der Personalentwicklung	75
3.2.6 Personal der Personalentwicklung	79
3.3 Personalentwicklung in Unternehmen: Eine erste Zusammenfassung.....	87
4. Erforschung der Innenansichten von Erwachsenenpädagogen in der betrieblichen Personalentwicklung	90
4.1 Qualitatives Forschungsinteresse und Zielsetzung.....	90
4.2 Anknüpfung an die aktuelle Forschungslage	91
4.3 Forschungsverständnis.....	93

4.4	Methodische Vorgehensweise.....	96
4.4.1	Experteninterviews als Erhebungsmethode.....	96
4.4.2	Konkrete Umsetzung der Experteninterviews	98
4.5	Portraits von Berufspraktikern	101
4.5.1	Andrea Arndt: „Ich tu’s unheimlich gerne!“	103
4.5.2	Barbara Berghoff: Es würde einigen Unternehmen gut tun, „wenn da noch mehr Pädagogen reinkommen“ würden	104
4.5.3	Cornelia Caspers: Pädagogen täten gut daran, „mehr zu definieren, was sie wollen, als immer nur zu sagen, was sie nicht wollen“	105
4.5.4	Daniela Droth: Ich glaube, dass „Personalentwicklung oder Weiterbildung in jedem Unternehmen wieder anders ist“	106
4.5.5	Erwin Engels: Ich habe „den pädagogischen Anspruch, [...] kleine Schritte zu begleiten“	107
4.5.6	Florian Fenske: Die „Hauptqualifikation eines Personalentwicklers ist es, eine nicht betriebswirtschaftliche Sichtweise zu haben“	109
4.5.7	Gero Grundberg: „Diese Polarisierung zwischen Wirtschaft und [...] Sozialem oder Pädagogik“ „hat mich schon im Studium genervt“	110
4.5.8	Hannah Hellig: „Ich bringe ein Talent mit, aber es gibt viele Dinge, die mir fehlen“	111
4.5.9	Inga Immermann: Im Lebenslangen Lernen [...], „da steck’ ich mit-tendrin“	112
4.5.10	Jutta Jesse: „Also ich überlege gerade, ob’s nicht im Bildungsbereich weniger pädagogisch ist als im [...] Wirtschafts...“[bereich]	114

5. Innenansichten von Erwachsenenpädagogen: Thematischer Vergleich und diskursive Anschlüsse 116

5.1	Verlauf und Wirkungen des Studiums.....	116
5.1.1	Aufnahme des Studiums	116
5.1.2	Schwerpunktsetzung im Studium	118
5.1.3	Praktika und Nebenjobs während des Studiums als Praxiseinblick und -einstieg.....	120
5.1.4	Einschätzung des Studiums	126
5.2	Bewerbungsphase und Einstieg in den Beruf	137
5.2.1	Einstieg durch Praxiskontakt.....	137
5.2.2	Direkteinstieg ohne vorangegangene Kontakte	138
5.2.3	Einstieg in kleinen Schritten.....	139
5.2.4	Einstieg nach erster Phase der Arbeitslosigkeit.....	140
5.2.5	Probleme und Hilfen beim Berufseinstieg.....	140
5.3	Einbettung der Personalentwicklung im Unternehmen.....	143
5.3.1	Organisation der Personalentwicklung	143
5.3.2	Unternehmenskultur und Größe der Personalentwicklungsabteilung als Determinanten	146
5.3.3	Einbezug weiterer Kräfte	149
5.4	Personalentwicklung als Tätigkeit.....	152

5.4.1	Aufgabenspektrum von Personalentwicklern.....	152
5.4.2	Zielgruppen von Personalentwicklung	160
5.4.3	Personalentwicklung als ‚bunte Mischung‘ und stetig Neues	160
5.4.4	Schwerpunktsetzung in der Personalentwicklung	162
5.4.5	Benennung der Personalentwicklungsabteilung	162
5.5	Persönlicher Anspruch	163
5.5.1	Anspruch an sich selbst.....	163
5.5.2	Anspruch an die Arbeit mit Mitarbeitern	164
5.5.3	Anspruch an die Arbeit allgemein	164
5.5.4	Persönlicher Anspruch als Leitlinie	166
5.6	Wirtschaft als Arbeitsfeld für Pädagogen	166
5.6.1	Herausforderung Wirtschaft	167
5.6.2	Erfordernisorientierte Arbeitsgestaltung.....	169
5.6.3	Abnehmende Bedeutung der Herkunftsdisziplin.....	170
5.7	Personalentwicklung als Arbeitsfeld für Pädagogen.....	171
5.7.1	Diplompädagogikstudium als Zugangsmöglichkeit zur Personal- entwicklung	171
5.7.2	Bedeutung von Praxiskontakten.....	172
5.7.3	Besonderheiten der Ausbildung	172
5.7.4	Personalentwicklung als interessantes und anspruchsvolles Arbeits- feld	174
5.7.5	Perspektive für Pädagogen in der Personalentwicklung	175
5.7.6	Probleme einer Typisierung.....	177
5.8	Vergleich zu anderen Arbeitsfeldern	180
5.8.1	Orientierung am Unternehmen und beruflichen Kontext	181
5.8.2	Unterschiede in der Teilnehmerschaft	182
5.8.3	Eigene Position und Betroffenheit.....	183
5.8.4	Finanzierung und Entlohnung.....	185
5.9	Kompetenzen für die Personalentwicklung	186
5.9.1	Fachkompetenz.....	188
5.9.2	Methodenkompetenz.....	189
5.9.3	Sozialkompetenz	190
5.9.4	Organisationskompetenz.....	191
5.9.5	Personale Kompetenz.....	191
5.9.6	Kompetenzen für die Personalentwicklung: Ein Fazit	192
5.9.7	Kompetenzerwerb aus Sicht der Befragten	194
5.10	Erfolgs- und Misserfolgserlebnisse in der Personalentwicklungsarbeit ..	196
5.11	Lernen als zentraler Ansatz der eigenen Berufstätigkeit.....	198
5.12	Spezifität von Pädagogen	200
5.13	Berufliche Zukunft	203
5.13.1	Personalentwicklung als langfristige Perspektive.....	204
5.13.2	Personalentwicklung als eine von mehreren Perspektiven.....	204

6. Personalentwicklung als perspektivreiches Arbeitsfeld für Erwachsenenpädagogen	207
6.1 Erwachsenenpädagogen in der Personalentwicklung: Ein Fazit	207
6.2 Erwachsenenpädagogen in der Personalentwicklung: Konsequenzen ..	221
6.2.1 Konsequenzen für die Universität	221
6.2.2 Konsequenzen für die Wirtschaft	228
6.2.3 Konsequenzen für Erwachsenenpädagogen	231
6.3 Ausblick	232
Literaturverzeichnis	235
Autorin	261