

A. Einleitung	1
B. Problemstellung im Unternehmen	6
C. Grundlagen der Weiterbildungsberatung und der Personalentwicklung	20
1 Ansatz der Weiterbildungsberatung	20
1.1 Definition der Begriffe "Weiterbildung" und "Weiterbildungsberatung"	20
1.2 Ansatzpunkte für Weiterbildungsberatung	23
1.3 Formen der Weiterbildungsberatung	24
1.4 Schwierigkeiten bei der Weiterbildungsberatung	27
2 Deskriptive Taxonomie von Weiterbildungsberatungsprozessen für Facharbeiter	28
2.1 Ebene der Beratungsprozeßkriterien	35
2.2 Ebene der Beratungsprozeßbeteiligten	37
2.3 Ebene der Beratungsprozeßdynamik	58
2.4 Vernetzung der Ebenen im Weiterbildungsberatungsprozeß	60
3 Das Konzept der "Reflexiven Weiterbildungsberatung" als Instrument der Personalentwicklung für Facharbeiter	111
3.1 Der Begriff "Reflexiv"	115
3.2 Der Begriff "Weiterbildungsberatung"	117
3.3 Die Lernprozeßebene	117
3.4 Die inhaltliche Ebene	121
3.5 Das Profil des externen Beraters	125
3.6 Die Grundsätze des Konzeptes der "Reflexiven Weiterbildungsberatung"	129
3.6.1 Der Grundsatz der Prozeßbezogenheit	129
3.6.2 Der Grundsatz der Bezogenheit auf das Individuum	131
3.6.3 Der Grundsatz der Beratungsbezogenheit	132
4 Ansatz der Personalentwicklung	133
4.1 Definition des Begriffes "Personalentwicklung"	134
4.2 Ziele der Personalentwicklung	136
4.3 Grundlagen der Personalentwicklung	137
4.4 Instrumente der Personalentwicklung	139
5 Formen des Fördergespräches in Personalentwicklungskonzepten	140
5.1 Modelle aus der Praxis	140
5.2 Defizite der Modelle und Aspekte für eine effektivere Personalentwicklung für Facharbeiter	147

D. Empirische Untersuchung zur Personalentwicklung für Facharbeiter	152
1 Methodisches Vorgehen	152
1.1 Materialerhebung	153
1.2 Materialauswertung	157
2 Hypothesen	158
2.1 Anfangshypothese	158
2.2 Begründung der Anfangshypothese	158
3 Untersuchungsverlauf	159
3.1 Ablauf und Kontexte der Interviews	159
3.2 Entwicklung der Interpretationskategorien	161
4 Interpretationskategorien	163
4.1 Kategorie "Zuständigkeit"	163
4.2 Kategorie "Selbstorganisation"	164
4.3 Kategorie "Theoriekonzeption"	166
4.4 Kategorie "Dialektischer Zusammenhang"	168
5 Ergebnisse	170
5.1 Zusammenfassung des Interviews mit Herrn L. und Herrn B.	171
5.1.1 Interpretation des Interviews bei "Audi"	173
5.2 Zusammenfassung des Interviews mit Frau S.	176
5.2.1 Interpretation des Interviews bei "Voiht"	177
5.3 Zusammenfassung des Interviews mit Herrn T.	178
5.3.1 Interpretation des Interviews bei "Index"	179
5.4 Zusammenfassung des Interviews mit Herrn M.	181
5.4.1 Interpretation des Interviews bei "Trumpf"	182
5.5 Zusammenfassung des Interviews mit Herrn B.	184
5.5.1 Interpretation des Interviews bei "Traub"	185
5.6 Zusammenfassung des Interviews mit Herrn N. und Frau Sch.	187
5.6.1 Interpretation des Interviews bei "Festo"	188
5.7 Zusammenfassung des Interviews mit Herrn H.	190
5.7.1 Interpretation des Interviews bei "Heidelberger Druckmaschinen"	192
5.8 Telefonische Aussagen anderer Firmen	195
5.8.1 Gedächtnisprotokolle der Telefonate mit "Stihl", "Mann und Hummel", "Mahle"	195
5.8.2 Interpretation	196
6 Verallgemeinerungen aus den Ergebnissen	197

E. Der Prozeß der "Reflexiven Weiterbildungsberatung" als Instrument im Rahmen der Personalentwicklung für Facharbeiter	201
1 Voraussetzungen zur Implementation des Konzeptes der "Reflexiven Weiterbildungsberatung"	201
1.1 Voraussetzungen "Problemstellung im Unternehmen" (Teil B)	201
1.2 Voraussetzungen "Grundlagen der Weiterbildungsberatung und der Personalentwicklung" (Teil C)	205
1.3 Voraussetzungen "Empirische Untersuchung zur Personalentwicklung für Facharbeiter" (Teil D)	208
2 Die Implementation der "Reflexiven Weiterbildungsberatung" im Rahmen der Personalentwicklung	210
2.1 Die Phasen des Konzeptes der "Reflexiven Weiterbildungsberatung"	211
2.1.1 Die erste Phase	212
2.1.2 Die zweite Phase	214
2.1.3 Die dritte Phase	216
2.2 Aspekte der praktischen Umsetzung des Konzeptes der "Reflexiven Weiterbildungsberatung"	218
2.2.1 Die Chancen	218
2.2.2 Die Schwierigkeiten	221
2.2.3 Die Kosten	222
Literaturverzeichnis	224
Lebenslauf	236