

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis.....	XI
Tabellenverzeichnis.....	XIII
Vorwort.....	XV
1 Übersicht.....	1
1.1 Gegenstandsbereich	4
1.2 Forschungsdefizite	5
1.3 Aufbau der Arbeit.....	7
1.4 Relevanz der Ergebnisse	9
1.5 Der Begriff „älterer Arbeitnehmer/innen“/ Hochqualifizierter	11
1.6 Definition mittelständischer Unternehmen.....	12
2 Arbeitsmarkt und demografische Entwicklung.....	17
2.1 Der demografische Wandel als möglicher Beeinflussungsfaktor der Dynamik des künftigen Arbeitsmarktes	17
2.2 Zur gegenwärtigen und zukünftigen Situation erwerbstätiger Älterer auf den Arbeitsmärkten.....	21
2.3 Prognosen zum Fachkräftemangel in Hessen.....	24
3 Human Resources Management, Wissensmanagement und personalentwicklungspädagogische Dimension zur arbeitsmarktsituativen und betrieblichen Integration älterer Arbeitnehmer/innen	35
3.1 Human Resources Management als ressourcenorientierte Strategie der Nutzung von Wissenspotentialen älterer Arbeitnehmer/innen	37
3.2 Personalentwicklung in der Form von Ausbildungs- und Weiterbildungsstrategien älteren Personals in mittelständischen Unternehmen	39
3.3 Wissensmanagement unter Bezug auf organisationales Lernen für die Umsetzung berufspädagogischer Anforderungen älterer Arbeitnehmer/innen.....	42

3.3.1	Grundlagen und Bedeutung von betrieblichem Wissensmanagement in Bezug auf die Spezifika älterer Arbeitnehmer/innen.....	47
3.3.2	Personalbedarfsermittlung und Wissensmanagement in Bezug auf die Integrationsfähigkeit älterer Mitarbeiter	59
3.3.3	Personalentwicklungsorientiertes Wissensmanagement in Bezug auf die Fachkräftebedarfe von mittelständischen Unternehmen und ihren Nischenmarktpositionen in der globalen Ökonomie	64
3.4	Schulungsmöglichkeiten und Schulungsbedarf von Personalentwicklung in Bezug auf den Qualifikationsbedarf bei mittelständischen Unternehmen	69
3.4.1	Arbeitsmarktbedingungen und Integrationsfähigkeit älterer Arbeitnehmer/innen unter Bezug auf die Personalentwicklung von mittelständischen Unternehmen	72
3.4.2	Life-Long-Learning-Programme als wissensmanagementorientierte Personalentwicklungsmaßnahme zur betrieblichen Integration älterer Arbeitnehmer/innen	76
3.4.3	Bildungsaktivierung älterer Arbeitnehmer/innen zur Stärkung ihrer Integrationsfähigkeit	83
4	Personalentwicklungsstrategien unter Aspekten der Deutungsmuster von Personalentwicklern hinsichtlich der Integrationsfähigkeit älterer Arbeitnehmer/innen	89
4.1	Entwicklungsstrukturen von Seiten der Personalentwickler in Bezug auf ältere Arbeitnehmer/innen.....	89
4.1.1	Die Struktur des menschlichen Wissens.....	91
4.1.2	Implizites Wissen – explizites Wissen, Differenzierungsmöglichkeiten.....	94
4.1.3	Der Begriff „Deutungsmuster“ in Bezug auf die Interpretation von Wissen	96
4.2	Definition und Kategorien von Deutungsmustern im Modell von Oevermann.....	99
4.3	Kompetenzentwicklung älterer Arbeitnehmer/innen und Deutungsmuster betriebskultureller Art in der Praxis	104
4.4	Deutungsmuster von Personalverantwortlichen und Weiterbildungsangebote zur beruflichen Integration älterer Arbeitnehmer/innen	107

4.5 Das Unternehmen als lernende Organisation und seine Fähigkeit zur Integration älterer Arbeitnehmer/innen und ihrer Wissenspotentiale	111
4.6 Darstellung der Forschungslücke: Deutungsmuster bei Personalentwicklern in Bezug auf die Einstellung und Integrationsfähigkeit älterer Arbeitnehmer/innen.....	115
5 Methodische Vorgehensweise und Forschungsdesign der empirischen Untersuchung.....	119
5.1 Darstellung und Begründung der ausgewählten Forschungsmethoden.....	119
5.1.1 Sampleauswahl	121
5.1.2 Forschungsfragen der Arbeit, Interviewleitfaden und Deutungsmusteranalyse nach Ullrich	122
5.1.3 Qualitative Inhaltsanalyse und Auswertung der Interviews gemäß P. Mayring	123
5.2 Auswertung der Fälle	124
5.2.1 Auswertung Fall 1	127
5.2.2 Auswertung Fall 2	133
5.2.3 Auswertung Fall 3	142
5.2.4 Auswertung Fall 4	147
5.2.5 Auswertung Fall 5	154
5.2.6 Auswertung Fall 6	158
5.2.7 Auswertung Fall 7	164
5.2.8 Auswertung Fall 8	169
5.2.9 Auswertung Fall 9	174
5.2.10 Auswertung Fall 10	183
5.2.11 Auswertung Fall 11	188
5.2.12 Auswertung Fall 12	193
5.2.13 Auswertung Fall 13	197
5.2.14 Auswertung Fall 14	203
5.2.15 Auswertung Fall 15	208
5.3 Interviewauswertung unter Bezug auf die Forschungsfragen	213
5.3.1 Forschungsfrage 1 und 2: Zur empirischen Situation der Rekrutierung älterer Arbeitnehmer/innen in mittelständischen Unternehmen in Bezug auf die Deutungsmuster und empirische Nachweise über implizierte Kriterien hinsichtlich der Rekrutierung älterer Arbeitnehmer/innen in mittelständischen Unternehmen	214

5.3.2	Forschungsfrage 3: Arbeits- und beschäftigungspolitische Instrumente, die Personalverantwortliche nutzen.....	215
5.3.3	Forschungsfrage 4: Über die Lage von Weiterbildungsangebote in laufende Arbeitsprozesse innerhalb von mittelständischen Unternehmen	217
6	Zusammenfassung der Ergebnisse und Fazit.....	221
7	Einschätzung und Perspektiven weiterer Forschung.....	225
8	Literaturverzeichnis.....	227
	Anhang	245