

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	9
Tabellenverzeichnis.....	9
Abkürzungsverzeichnis	11
Vorwort.....	13
1 Einleitung.....	15
1.1 Problemaufriss: Warum kommt intergenerativem Lernen eine verstärkte Bedeutung zu?	15
1.2 Begründung und Ziel der Arbeit.....	17
1.3 Aufbau und Vorgehensweise	19
2 Erklärung grundlegender Begrifflichkeiten.....	23
2.1 Lernen	23
2.1.1 Formales Lernen – Nonformales Lernen – Informelles Lernen.....	25
2.1.2 Intergeneratives Lernen.....	27
2.1.3 Lern- und Lehrtheorien	28
2.1.3.1 Lerntheorien.....	28
2.1.3.2 Lehrtheorien.....	34
2.1.3.3 Zusammenfassung.....	35
2.2 Wissen.....	35
2.2.1 Aufbau von Wissen.....	36
2.2.2 Wissensdimensionen.....	38
2.2.2.1 Explizites und implizites Wissen	39
2.2.2.2 Individuelles und kollektives Wissen	42
2.2.2.3 Internes und externes Wissen	43
2.3 Erfahrung und Erfahrungswissen	43
2.4 Zusammenfassung.....	44
3 Randbedingungen für die zunehmende Notwendigkeit des Wissenstransfers	47
3.1 Gründe für Wissensverluste.....	47
3.1.1 Demographie	47
3.1.1.1 Demographischer Wandel in der Gesellschaft	48
3.1.1.2 Demographischer Wandel auf dem Arbeitsmarkt.....	52

3.1.2	Personaländerungen	53
3.1.2.1	Wirtschaftlich bedingter Personalabbau	53
3.1.2.2	„Freiwillige“ Fluktuation	54
3.2	Konsequenzen für Betriebe	54
3.3	Intergenerative Zusammenarbeit	57
3.3.1	Das „Alter“ im Erwerbsleben.....	57
3.3.1.1	Beschäftigungs- und Weiterbildungssituation Älterer und Jüngerer.....	58
3.3.1.2	Erfahrung mit Älteren im Betrieb	60
3.3.1.3	Personalpolitische Maßnahmen zur Unterstützung und Förderung Älterer	61
3.3.2	Leistungs- und Lernfähigkeit in Abhängigkeit vom Alter.....	62
3.3.2.1	Leistungsfähigkeit.....	63
3.3.2.2	Lernfähigkeit	67
3.4	Zusammenfassung.....	68
4	Wissens- und Erfahrungstransfer.....	71
4.1	Wissen als betriebliche Ressource	71
4.2	Wissensmanagement als „Rahmen“ des Wissens- und Erfahrungstransfers	73
4.2.1	Dimensionen des Wissensmanagements	74
4.2.2	Wissensmanagement-Strategien.....	76
4.2.3	Bausteine des Wissensmanagements nach Probst u.a. (2006)	76
4.3	Kommunikation als Grundlage des Wissens- und Erfahrungstransfers	81
4.3.1	Kommunikationstheoretische Grundlagen.....	82
4.3.1.1	Grundlagen der Kommunikation nach Watzlawick u.a.....	83
4.3.1.2	Kommunikationstheorie nach Schulz von Thun	85
4.3.1.3	Kommunikationsproblematik in betrieblichem Kontext	87
4.3.2	Betriebsinterne Kommunikation.....	87
4.3.2.1	Technische und nicht-technische Kommunikation	88
4.3.2.2	Formale und informelle Kommunikation	89
4.4	Prozess des Wissens- und Erfahrungstransfers.....	92
4.4.1	Ziel des Wissens- und Erfahrungstransfers	92
4.4.2	Voraussetzungen für einen erfolgreichen Wissens- und Erfahrungstransfer.....	94
4.4.3	Wissenstransfer vs. Erfahrungstransfer.....	97
4.4.4	Bedeutung der informellen Kommunikation für den Transfer.....	100
4.4.5	Problematik des Wissens- und Erfahrungstransfers	102

4.5	Methoden und Instrumente des kommunikativen Transfers	103
4.5.1	Story-Telling.....	104
4.5.2	Communities of Practice und Learning Communities	106
4.5.3	Intergenerative Partnerschaftsmodelle: Mentoring und Tandems	109
4.5.3.1	Mentoring	110
4.5.3.2	Tandems	112
4.6	Zusammenfassung.....	113
5	Praxisdarstellung/Fallbeispiele	115
5.1	Fallbeispiele.....	115
5.1.1	Story-Telling.....	115
5.1.2	Community of Practice.....	116
5.1.3	Intergenerative Partnerschaftsmodelle: Mentoring und Tandems	120
5.2	Erfolgskriterien.....	122
5.2.1	Erfolgsfaktoren Story-Telling	122
5.2.2	Erfolgsfaktoren einer CoP	124
5.2.3	Erfolgsfaktoren intergenerativer Partnerschaftsmodelle.....	126
5.3	Ableitung allgemeiner Handlungsempfehlungen	127
6	Schlussbetrachtung.....	131
6.1	Zusammenfassung.....	131
6.2	Fazit.....	133
Anhang.....		137
Glossar.....		139
Literaturverzeichnis.....		143
Danksagung.....		157