

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 Erfahrungstrfers	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 Erfahrungstrfers	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 Erfahrungstrfers.....	92
4.4.1	Ziel des Wissens- und Erfahrungstrfers	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 Erfahrungstrfers	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