

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	- 1 -
1 Einführung und Problemstellung	- 5 -
2 Inhaltliche Grundlagen und Vorgehen	- 7 -
2.1 Begriffsklärungen.....	- 7 -
2.2 Themeneingrenzung.....	- 8 -
2.3 Aufbau und Gliederung der Masterarbeit.....	- 8 -
2.4 Demografischer Wandel in der Literatur und Auswahl der Themen	- 11 -
3 Rahmenbedingungen im Leaving-Expert-Prozess	- 13 -
3.1 Veränderung der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen.....	- 13 -
3.1.1 Demografische Veränderungen.....	- 14 -
3.1.2 Lebensplanung und -einstellungen.....	- 14 -
3.1.3 Technologische Herausforderung.....	- 14 -
3.1.4 Änderungen in Organisationen.....	- 15 -
3.1.5 Folgen der gesellschaftlichen Veränderungen.....	- 15 -
3.2 Spezifische Betrachtung älterer Arbeitnehmer.....	- 16 -
3.2.1 Erwerbsbedingungen für Ältere	- 17 -
3.2.2 Wissenschaftliche Betrachtung des Alters	- 17 -
3.3 Situative Betrachtung der Verrentung.....	- 18 -
4 Erfahrung, Wissen und didaktische Konzepte	- 21 -
4.1 Konzepte des Wissens, Kompetenzen und Erfahrungen	- 21 -
4.1.1 Strukturierung von Erfahrungswissen	- 23 -
4.1.2 Gründe für die schlechte Explizierbarkeit von Erfahrungswissen	- 26 -
4.1.3 Lernprozess für Erfahrungswissen	- 26 -
4.1.4 Resümee für den Leaving-Expert-Prozess	- 28 -
4.2 Didaktik.....	- 29 -
4.2.1 Modelle des Lernens	- 30 -
4.2.2 Gestaltung des Lernprozesses.....	- 31 -
4.3 Konsequenzen für das Lernen im Leaving-Expert-Prozess	- 33 -
4.4 Auswahl der Lernziele.....	- 35 -
4.5 Schleifenmodell als didaktisches Vorgehensmodell für den Leaving-Expert-Prozess	- 36 -
5 Systemische Team- und Organisationsberatung	- 39 -
5.1 System- theoretische Modelle und Konzepte.....	- 39 -
5.2 Systemische Team- und Organisationsberatung.....	- 41 -
5.3 Praxiserfahrungen der systemischen Organisationsentwicklung.....	- 46 -

5.4	Ideen aus der systemischen Beratung für den Leaving-Expert-Prozess.....	49 -
5.5	Rituale und Symbole	50 -
5.5.1	Leaving-Expert-Prozess als bedeutende Veränderung.....	52 -
5.5.2	Integration von Ritualen und Symbolik im Leaving-Expert-Workshop	53 -
6	Eruiieren von Wissen und Erfahrung	55 -
6.1	Das Leaving-Expert-Gespräch	55 -
6.1.1	Ziele des Experten-Interviews.....	55 -
6.1.2	Expertendefinitionen	56 -
6.1.3	Darstellung explizierbarer Wissensanteile	57 -
6.1.4	Vorgehen im Experten-Interview	58 -
6.1.5	Einflussfaktoren für erfolgreiche Experteninterviews.....	58 -
6.1.6	Mögliche Interaktionseffekte im Interview	60 -
6.1.7	Zusammenfassung Experten-Interviews	61 -
6.2	Biografiearbeit.....	63 -
6.2.1	Ziele der Biografiearbeit	63 -
6.2.2	Erfolgsfaktoren für gute Biografiearbeit	64 -
6.2.3	Ressourcen-Orientierung in der Biografiearbeit.....	65 -
6.2.4	Methoden der Biografiearbeit.....	66 -
6.2.5	Symbolische Wirkung in der Biografiearbeit	70 -
6.2.6	Zusammenfassung und Anwendung im Leaving-Expert-Prozess	71 -
7	Darstellung eines Gesamtkonzeptes für den Leaving-Expert-Prozess.....	73 -
7.1	Aufbau des Gesamtkonzeptes	73 -
7.2	Grundannahmen bei der Ausgestaltung der einzelnen Phasen.....	76 -
7.3	Modul 1: Auftragsklärung	78 -
7.4	Modul 2: Vorbereitung	79 -
7.5	Modul 3: Strukturierte Exploration der Wissensgebiete	80 -
7.6	Modul 4: Themenauswahl für Wissenstransfer	85 -
7.6.1	Ableich der Themenauswahl	85 -
7.6.2	Wissenstransfer vorbereiten	87 -
7.6.3	Visualisierung der Wissensstruktur	89 -
7.7	Zusammenfassung und Darstellung der weiteren Phasen	90 -
8	Methoden des Wissenstransfers.....	93 -
8.1	Taxonomie von Wissenstransfermethoden.....	93 -
8.2	Auswahl der Lernziele.....	97 -
8.2.1	Kompetenzarten und Lernformate in der Literatur.....	98 -

8.2.2	Relevante Lernformate für den Leaving-Expert-Prozess	99 -
8.2.3	Auflistung verschiedener Transfermethoden	100 -
8.3	Taxonomie von Transfermethoden	100 -
9	Wissenstransfermethoden mit didaktischer Ausprägung	103 -
9.1	Einzeltraining	103 -
9.2	Gruppentraining.....	104 -
9.3	Beziehungs-orientierte Wissenstransfermethoden	104 -
9.4	Lerngruppen	109 -
9.4.1	Spezifische Aspekte von Lerngruppen.....	111 -
9.4.2	Vorteile von Lerngruppen	113 -
9.4.3	Lerngruppen im Kontext des Leaving-Expert-Prozesses	113 -
9.4.4	Rahmenbedingungen für die Initiierung von Lerngruppen	114 -
9.4.5	Struktur des Lernprojektes	114 -
9.5	Gruppenunterricht	116 -
9.5.1	Der Leaving-Expert als Trainer.....	117 -
9.5.2	Notwendige Kompetenzen des Trainers.....	119 -
9.5.3	Inhalte und Lernziele für den Kompetenzaufbau des Leaving-Expert als Trainer.....	122 -
9.5.4	Konzeptionelle Kompetenz	122 -
9.5.5	Methodisch-didaktische Kompetenz	128 -
9.5.6	Kommunikative Kompetenz.....	131 -
9.5.7	Präsentationskompetenz	134 -
9.5.8	Reflexionskompetenz	136 -
9.6	Zusammenfassung der Wissenstransfermethoden mit didaktischer Ausprägung	137 -
10	Der Leaving-Expert-Workshop	139 -
10.1	Ziele des Leaving-Expert-Workshops.....	139 -
10.1.1	Wissenstransfer organisieren und optimieren	139 -
10.1.2	Die „Zeit danach“ vorbereiten.....	141 -
10.1.3	Rahmen für Symbolik, Rituale und Emotionen geben	143 -
10.2	Grundlagen und Theorien zu Moderationsmethoden und Workshops	145 -
10.2.1	Grundlagen der Moderation nach GRAESSNER.....	145 -
10.2.2	Ursprung der Moderation in der themenzentrierten Interaktion nach COHN	146 -
10.2.3	Entwicklung der Moderation nach DAUSCHER.....	147 -
10.2.4	Übungen und Interventionen als Gestaltungselemente	149 -
10.3	Ablauf und Strukturelemente von Workshops	149 -
10.3.1	Arbeitsphasen nach LIPP & WILL	150 -

10.3.2	Arbeitsphasen nach GRAESSNER	- 151 -
10.3.3	Arbeitsphasen nach DAUSCHER	- 151 -
10.3.4	Teamentwicklungs-Workshops nach DOPPLER & LAUTERBURG	- 153 -
10.3.5	Teamentwicklungs-Workshops nach SAGEBIEL & VANHOEFER	- 155 -
10.3.6	Resümee zur Gestaltung von Teamentwicklungs-Workshops	- 156 -
10.4	Struktur und Elemente des Leaving-Expert-Workshops	- 156 -
10.4.1	Dramaturgischer Aufbau des Workshops	- 157 -
10.4.2	Teil 1: „Wissen transparent darstellen und Übergabe planen“	- 157 -
10.4.3	Teil 2: „Wahrnehmung der aktuellen Aufgaben und Rollen“	- 161 -
10.4.4	Teil 3: „Teamentwicklung“	- 162 -
10.5	Rahmenbedingungen für die Moderation	- 164 -
10.6	Zusammenfassung und weiteres Vorgehen	- 165 -
11	Unternehmenskultur und Handlungsfelder.....	- 167 -
11.1	Wertschätzende Unternehmenskultur.....	- 167 -
11.2	Organisations-übergreifende Handlungsfelder.....	- 168 -
12	Zusammenfassung und Auflistung der Thesen	- 171 -
13	Ausblick.....	- 177 -
14	Literaturverzeichnis.....	- 181 -
	Abbildungsverzeichnis	- 187 -
	Anlagen.....	- 189 -