

Inhalt

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	17
---	----

Teil A Theorie

1	Einleitung.....	21
1.1	Problemstellung und Abgrenzung des Themas	21
1.2	Vorgehensweise und Aufbau der Arbeit	23
2	Terminologische Grundlegung	31
2.1	Zum Begriff „Andragogik“	31
2.1.1	Grundlagen der Disziplin	32
2.1.2	Definition des Begriffs „Erwachsenenbildung“	34
2.1.2.1	Erwachsenenbildung im engeren Sinn	34
2.1.2.2	Erwachsenenbildung im weiteren Sinn	35
2.1.2.3	Abgrenzung zum Begriff „Weiterbildung“	
2.2	Zum Begriff „Familienunternehmen“	37
2.2.1	Unternehmen und Unternehmung	38
2.2.2	Familienkomponente in Familienunternehmen	40
2.2.3	Abgrenzung des Familienunternehmens zu Unternehmen ohne familiären Einfluss.....	42
2.2.4	Familienunternehmen als besondere Unternehmensform ...	45
2.3	Zum Begriff der Führungsnachfolge	45
2.3.1	Theoretische Grundlagen der „Nachfolge“	46
2.3.2	Begriffsdefinition und Abgrenzung.....	46
3	Besonderheiten von Familienunternehmen.....	49
3.1	Bedeutung der Familie	50
3.1.1	Stellenwert der am Familienunternehmen beteiligten Personen	50
3.1.2	Bindungen zwischen Familie und Unternehmen.....	52
3.2	Vorbildfunktion von Familienunternehmen	53
3.2.1	Soziale Verantwortung.....	54
3.2.2	Werteorientierung	55
3.3	Corporate Governance.....	56
3.3.1	Definition und Bedeutung	57
3.3.2	Corporate-Governance-Kodex für Familienunternehmen ...	58

4	Personale Bedeutung der Führungsnachfolge in Familienunternehmen ...	61
4.1	Grundlagen der Führungsnachfolge	61
4.1.1	Perspektivische Darstellung der Führungsnachfolge	62
4.1.1.1	Kausal-analytische Perspektive	62
4.1.1.2	Prozessuale Perspektive	63
4.1.1.3	Funktionale Perspektive	64
4.1.1.4	Institutionale Perspektive	66
4.1.2	Bedeutung der Nachfolge	67
4.2	Prozess der Führungsnachfolge	68
4.2.1	Initialzündung	69
4.2.2	Analysephase und Zielfindung	70
4.2.3	Konzeptionsphase	70
4.2.4	Umsetzungsphase	72
4.2.5	Unternehmerischer Neuanfang	73
4.3	Psychologische Aspekte der Führungsnachfolge	74
4.3.1	Klima und Kommunikation	74
4.3.2	Lebensplanung und Befindlichkeit	76
4.3.3	Empfinden des Nachfolgeprozesses	78
4.3.4	Akzeptanz der aktuellen und zukünftigen Situation	79
4.3.5	Zusammenfassung der Besonderheiten von psychologischen Faktoren	81
4.4	Nachhaltigkeit als Unternehmensziel	82
4.4.1	Familiäre Verpflichtung der Unternehmensfortführung	82
4.4.2	Führungsnachfolge im Rahmen des Corporate- Governance-Kodex	84
5	Generationenkonflikte in Familienunternehmen als andragogische Herausforderung	85
5.1	Abgrenzung und Einordnung von Generationen	85
5.1.1	Allgemeines Verständnis des Begriffs „Generation“	86
5.1.2	Wissenschaftliches Verständnis des Begriffs „Generation“	87
5.1.3	Ganzheitliches Verständnis des Begriffs „Generation“	89
5.2	Entstehung und Bedeutung von Generationenkonflikten	91
5.3	Mögliche Konflikte zwischen jüngeren und älteren Menschen im Unternehmen	92
5.3.1	Demografische Entwicklung	95
5.3.1.1	Situationsbetrachtung	96
5.3.1.2	Auswirkungen auf das Unternehmen	96
5.3.2	Veränderung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen ...	97
5.3.2.1	Situationsbetrachtung	97

5.3.2.2	Auswirkungen auf das Unternehmen	98
5.3.3	Unterschiedliche Wertesysteme verschiedener Generationen	99
5.3.3.1	Wertewandel	99
5.3.3.2	Auswirkungen auf das Unternehmen	100
5.4	Besonderheiten der Generationenkonflikte in Familienunternehmen	101
5.4.1	Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Systeme Familie und Unternehmen.....	102
5.4.1.1	Vergleich der Systeme Familie und Unternehmen.....	104
5.4.1.2	Bedeutung der Unterschiede und Gemeinsamkeiten von Familie und Unternehmen	111
5.4.2	Besondere Auswirkungen der Perspektivenvielfalt in Familienunternehmen.....	112
5.4.3	Familienzugehörigkeit von potentiellen Nachfolgern als Chance und Risiko	112
5.4.3.1	Familiäre Erfolgs- und Risikofaktoren.....	113
5.4.3.2	Koevolution von Familie und Unternehmen	114
6	Generationenübergreifendes Erfahrungslernen und Erfahrungswissen im Kontext der Führungsnachfolge in Familienunternehmen	119
6.1	Der Begriff der „Erfahrung“.....	119
6.2	Erfahrungslernen	121
6.2.1	Lernen innerhalb des Erfahrungslernens.....	122
6.2.2	Individueller Kompetenzerwerb und individuelles Selbstlernen aus Erfahrungszusammenhängen im unternehmerischen Kontext.....	125
6.3	Erfahrungswissen	127
6.3.1	Wissen innerhalb des Erfahrungswissens.....	127
6.3.2	Erläuterung des Erfahrungswissens und Abgrenzung zum Erfahrungslernen	128
6.3.3	Bedeutung des Erfahrungswissens für das Unternehmen..	129

Teil B Empirie

7	Methodische Grundlagen der empirischen Untersuchung	133
7.1	Forschungsfrage	133
7.2	Hypothese.....	134
7.3	Untersuchungsmethode	136
7.4	Datenerhebung	137
7.4.1	Auswahl der Interviewpartner	138

7.4.2	Interviewleitfaden	139
7.4.3	Durchführung der Interviews	140
7.4.4	Anonymisierung der Interviewpartner	141
7.4.5	Transkription und Codierung der Interviews	141
8	Empirische Untersuchung.....	145
8.1	Selbstverortung der Unternehmen im Modell	145
8.2	Auswertung der Interviews	148
8.2.1	Die Unternehmensnachfolge als Prozess.....	148
8.2.1.1	Ursachen und Motive für die Unternehmensnachfolge.....	149
8.2.1.2	Der Prozess der Unternehmensnachfolge.....	153
8.2.2	Der Nachfolger im Prozess der Unternehmensnachfolge..	158
8.2.2.1	Auswahl des Nachfolgers.....	159
8.2.2.2	Thronfolgereglung oder freie Entscheidung des Nachfolgers	160
8.2.3	Das Verhältnis von Familie und Unternehmen	161
8.2.4	Zusammenarbeiten der Generationen – zwischen Harmonie und Konfliktpotential	164
8.2.5	Annehmen und Loslassen – Die doppelte Herausforderung, mit der veränderten Situation umzugehen	165
8.2.5.1	Aus Sicht des Seniors.....	165
8.2.5.2	Aus Sicht des Juniors	166
8.3	Zwischenfazit	167
8.3.1	Offen zutage tretende und implizite Konflikte zwischen Senior- und Junior-Generation	168
8.3.2	Ursachen für Konflikte zwischen Senior- und Junior-Generation.....	170
8.4	Interpretation der Befunde.....	171
8.4.1	Systematisierung der Konfliktpotentiale und Konflikte ...	171
8.4.2	Abfolge der Konflikte und Lernanlässe.....	175

Teil C Transfer

9	Dialogbasiertes Lernen im Kontext des Nachfolgeprozesses	183
9.1	Konflikte als Lernanlässe sehen	183
9.1.1	Lernanlässe und Lernprozesse in Unternehmen und Familie	184
9.1.2	Lernwege.....	187
9.1.3	Lernwege und praktische Umsetzungen.....	190
9.2	Dialog als Voraussetzung für Lernprozesse	191
9.2.1	Grundlagen des Dialogs	192

9.2.2	Phasen des Dialogs im Rahmen der Führungsnachfolge..	193
9.3	Generationendialog im Familienunternehmen	197
9.4	Erwachsenenpädagogische Besonderheiten des Dialogs.....	202
9.4.1	Chancen des erwachsenenpädagogischen Einflusse	202
9.4.2	Dialog als Grundlage des Lernens.....	204
9.4.3	Dialog und informelles Lernen im Generationengefüge ...	205
10	Dialogorientierte Personalentwicklungsmaßnahmen als Voraussetzung für eine nachhaltige Führungsnachfolge in Familienunternehmen	207
10.1	Bedeutung von Personalentwicklungsmaßnahmen	208
10.1.1	Aufgabe der Personalentwicklung	208
10.1.2	Ziele der Personalentwicklung	209
10.1.3	Inhalte der Personalentwicklung	210
10.1.4	Arten der Personalentwicklung	212
10.2	Generationenmanagement in Familienunternehmen	212
10.2.1	Gründe für den Einsatz eines Generationenmanagement ..	213
10.2.2	Darstellung des Generationenmanagements.....	213
10.2.3	Besondere Merkmale eines Generationenmanagements ...	199
10.2.4	Anwendung eines Generationenmanagements.....	214
10.3	Eigenheiten des Wissensmanagements in Familienunternehmen ...	216
10.3.1	Grundlagen eines Wissensmanagements.....	217
10.3.2	Wissensmanagement im Rahmen der Personalentwicklung	217
10.4	Familienunternehmen als lernende Organisation	222
10.4.1	Grundlagen des Konzepts Lernende Organisation	222
10.4.2	Führungsnachfolge und das Konzept Lernende Organisation	223
10.5	Aspekte und Methoden von Weiterbildung in Familienunternehmen.....	224
10.5.1	Lernen im unternehmerischen Kontext	225
10.5.1.1	Lernen „on-the-job“	225
10.5.1.2	Lernen „off-the-job“.....	228
10.5.1.3	Bewertung der dargestellten Bildungsmethoden.....	230
10.5.2	Beratung als erwachsenenpädagogisches Handeln.....	232
10.5.2.1	Grundlagen und Information – Der Erwachsenenpädagoge als kompetenter Berater	233
10.5.2.2	Beratung und Prozess – Der Erwachsenenpädagoge als Prozessbegleiter	234
10.5.2.3	Der Erwachsenenpädagoge als Change Manager.....	237

11	Fazit – Andragogisches Handeln im Prozess der innerfamiliären Führungsnachfolge in Familienunternehmen.....	241
	Literaturverzeichnis.....	245



<http://www.springer.com/978-3-658-11335-3>

Die Nachfolge in Familienunternehmen

Pirmanschegg, P.

2016, XVIII, 243 S. 1 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-11335-3