

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
1.1	Problemstellung.....	1
1.2	Bedeutung von Employability	4
1.3	Zielsetzung	6
2	Zentrale Fragestellungen und Hypothesen	9
2.1	Explorative Befragung	9
2.2	Ergebnisse	10
3	Die Hypothesen im ‚Test‘	19
3.1	Vorgehen und empirische Basis	19
3.1.1	Methodische Grundlagen der empirischen Untersuchung (Untersuchungsdesign).....	19
3.1.1.1	Erhebungsinstrument	19
3.1.1.2	Auswahl der Stichprobe	22
3.1.1.3	Erhebung der Daten	22
3.1.1.4	Datenerfassung und Aufbereitung.....	23
3.1.1.5	Datenbasis der Untersuchung.....	24
3.2	Ergebnisse und mögliche Interpretationen	31
3.2.1	Einführung	31
3.2.2	Auswertungsbereich ‚Grundsätzliches‘	33
3.2.2.1	Bekanntheitsgrad von Employability	33
3.2.2.2	Bekanntheitsgrad und Alter.....	35
3.2.2.3	Bekanntheitsgrad und Branche	35
3.2.2.4	Bekanntheitsgrad und Unternehmensgröße.....	35
3.2.3	Auswertungsbereich ‚Anforderungen an Kompetenzen‘	35
3.2.3.1	Allgemeine Auswertung	38
3.2.3.2	Kompetenzen und Alter	41
3.2.3.3	Kompetenzen und Branchen	45
3.2.3.4	Kompetenzen und Unternehmensgröße	48
3.2.4	Auswertungsbereich ‚Nutzen von Employability‘	50
3.2.4.1	Allgemeine Auswertung	50
3.2.4.2	Nutzen und Alter.....	54
3.2.4.3	Nutzen und Branchen.....	56
3.2.4.4	Nutzen und Unternehmensgröße.....	58
3.2.5	Auswertungsbereich ‚Befürchtungen und Hemmnisse im Zusammenhang mit Employability‘	60

3.2.5.1	Allgemeine Auswertung	60
3.2.5.2	Befürchtungen, Hemmnisse und Alter	66
3.2.5.3	Befürchtungen, Hemmnisse und Branchen	69
3.2.5.4	Befürchtungen, Hemmnisse und Unternehmensgröße	72
3.2.6	Auswertungsbereich ‚Handlungsfelder‘	74
3.2.6.1	Das Handlungsfeld ‚Unternehmenskultur‘	76
3.2.6.2	Das Handlungsfeld ‚Führung‘	79
3.2.6.3	Das Handlungsfeld ‚Organisation‘	82
3.2.6.4	Handlungsfeld ‚Personalentwicklung‘	89
3.2.6.5	Karrieremodelle	93
3.2.6.6	Fazit	97
4	Ausgewählte Fragestellungen und Implikationen.....	101
4.1	Zunehmende Bedeutung von Employability und zentrale Handlungsfelder	101
4.1.1	Zunehmende Bedeutung	101
4.1.2	Zentrale Handlungsfehler und Nutzenwirkungen	105
4.2	Employability und Schulbildung.....	106
4.2.1	Die Bedeutung der Schule für Employability	106
4.2.2	Adäquate Rahmenbedingungen für Lehrer	107
4.2.2.1	Bildungsausgaben in Deutschland	108
4.2.2.2	Fehlende Anreize und starre Vorschriften	110
4.2.2.3	Ansehen des Lehrers	111
4.2.2.4	Verhältnis Lehrer – Wirtschaft	111
4.2.3	Moderne Lehrmethoden	112
4.2.4	Nicht zuletzt.....	114
4.3	Employability und berufliche / akademische Ausbildung.....	114
4.4	Employability und Personalentwicklung.....	116
4.4.1	Status Quo	116
4.4.2	Anforderungen an Personalentwicklung	116
4.4.2.1	Förderung ‚lebenslangen Lernens‘	117
4.4.2.2	Delegation der Personalentwicklungsverantwortung auf die Mitarbeiter und direkten Vorgesetzten (Selbstentwicklung als Folge des Subsidiaritätsprinzips).....	117
4.4.2.3	Zielgruppendifferenzierung	117
4.4.2.4	Fokussierung auf Schlüsselqualifikationen.....	117
4.4.2.5	Integration unternehmens- und arbeitsbereichsbezogener Lernfelder	118
4.5	Employability und Innovationsfähigkeit von Unternehmen.....	119

4.5.1	Erfolgsfaktoren.....	119
4.5.2	Innovationskultur	121
4.5.3	Personalmanagement.....	123
4.5.3.1	Weiterbildung und Karriereplanung.....	123
4.5.3.2	Förderung von Promotoren und Intrapreneuren.....	124
4.5.4	Führung und Integration von Teams	126
4.5.5	Organisatorische Aspekte.....	128
4.5.5.1	Projektorganisation	128
4.5.5.2	Venture-Organisation.....	129
4.5.5.3	Netzwerke (Tertiärorganisation)	131
4.6	Employability Management und Innovationsfähigkeit.....	132
5	Schlussbetrachtung.....	137
	Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	139
	Literaturverzeichnis.....	143



<http://www.springer.com/978-3-7908-1682-2>

Employability in der Unternehmenspraxis
Eine empirische Analyse zur Situation in Deutschland
und ihre Implikationen

Rump, J.; Völker, R.

2007, VII, 147 S., Hardcover

ISBN: 978-3-7908-1682-2

A product of Physica-Verlag Heidelberg