

Ekkehard Nuisl (Hrsg.)

LICHT INS DUNKEL

»Quantensprünge« gab und gibt es nicht viele in der Weiterbildung, es ist eher von Wenden, Entwicklungen und Wandlungen die Rede. In dieser Ausgabe der DIE Zeitschrift entdecken wir einen: die Anzahl der Weiterbildungseinrichtungen in Deutschland ist ermittelt. Es sind, folgt man dem Betriebsstättenprinzip, ungefähr 17.000, die größte Gruppe unter ihnen sind privat und kommerziell gesteuerte Betriebe (S. 6 f.). Die zugrundeliegende »Anbieterforschung« erfolgt in einer Kooperation des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE) mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), beide ansässig in Bonn. Zu wissen, wie viele und welche Weiterbildungseinrichtungen es gibt, ist eine wichtige Voraussetzung für die Einschätzung des Weiterbildungs-Klimaindexes, den DIE und BIBB analog dem ifo-Geschäftsklimaindex im »wbmonitor« erheben. Das Klima ist gedämpft, sektoral hoffnungsvoll. Das Land mit der höchsten Anbieterdichte, Bremen, hat zugleich den niedrigsten »Erwartungssaldo« – hier wird nichts Gutes befürchtet (S. 6 f.).

Offenbar lohnt es sich, bei den Regionen und Kommunen näher hinzusehen. Nicht erst seit dem Programm »Lernende Regionen« wissen wir, dass die Menschen am liebsten in der nahen Umgebung lernen und auch *für* den eigenen Ort, für die regionale Entwicklung und das spürbare gemeinsame Wohlergehen. Region und Kommune sind auch die Orte, an denen die Herausforderungen der Gegenwart angegangen werden, und das sind oftmals Fragen und Probleme der Schrumpfung, der Alterung, der Integration und des Fachkräftemangels – kurz: Probleme des demografischen Wandels, von dem dieses Heft im Schwerpunkt handelt. So werden z. B. die Volkshochschulen als kommunale Experten zur Bewältigung solcher kommunaler Herausforderungen empfohlen (S. 32–34). Im Interview (S. 26–31) ringen ein Ethnologe und zwei Landesbeamten aus der Weiterbildungspolitik um die richtigen Weichenstellungen der Bildungspolitik in der Metropolregion Berlin-Brandenburg.

Um hierzu Ort und Region noch bessere Instrumente an die Hand zu geben, haben das DIE, das Statistische Bundesamt und das Landesamt für Statistik in Baden-Württemberg Grundlagen eines regionalen Bildungsmonitorings entwickelt, in dem nicht nur Weiterbildung, sondern perspektivisch auch andere Bildungsbereiche eine Rolle spielen (S. 8). Wenn dann auch noch die Bemühungen von DIE und Verbänden Früchte tragen, die Institutionenstatistik leistungsfähiger zu machen (S. 22), wird noch mehr Licht ins Dunkel der Weiterbildung gebracht worden sein.

Vielleicht wird man dann sagen, die wichtigste Wende der Weiterbildung sei die ganz selbstverständliche Realisierung des Wechsels von der Angebots- zur Nachfragesteuerung gewesen, kurz: die Implementierung ökonomischer Prinzipien. Die Ökonomisierung ist schon jetzt in vielen Beiträgen des Heftes les- und spürbar: Beim Klima des »wbmonitors« handelt es sich weniger um ein Bildungs- als vielmehr um ein Marktklima – nicht verwunderlich angesichts der dominierenden Zahl privater Anbieter. Und: Dreiviertel der ausgegebenen Bildungsgutscheine wurden eingelöst (S. 9) – der Nachfragemarkt funktioniert also, die anbietenden Einrichtungen stellen sich darauf ein. Auch bei den Weiterbildungs-Datenbanken, die insgesamt mit »Gut« bewertet werden (S. 10), spielen ökonomische Fragen eine wichtige Rolle; dies gilt sowohl für die Anbieter, die das Einspeisen in die Datenbanken als sinnvolles Marketing betrachten, als auch für die Nutzer, die bereit sind, über tausend Euro zu investieren, wenn sie nur in einer dieser Datenbanken das geeignete Angebot finden.

Ob mit der Ökonomisierung allein die Herausforderungen des demografischen Wandels zu lösen sind, bleibt indes fraglich: Zwar haben bildungsinteressierte ältere Menschen Geld genug, über die Nachfrage die Entwicklung der Weiterbildung mit zu steuern. Aber was wird dereinst mit den weniger gebildeten und weniger vermögenden älteren Menschen sein?

Der Bildungsbericht 2008

Die umfassende empirische Bestandsaufnahme des deutschen Bildungswesens

Der zweite nationale Bildungsbericht für Deutschland richtet sich an alle Akteure des Bildungswesens und bildungspolitisch Interessierte und bietet eine auf Indikatoren gestützte aktuelle Bestandsaufnahme des deutschen Bildungssystems.

Der Bericht enthält eine umfassende empirisch fundierte Gesamtschau aller Bereiche des Bildungssystems, von der frühkindlichen Betreuung und Erziehung über Schule, berufliche Bildung, Hochschule bis hin zur Weiterbildung und erlaubt eine differenzierte Einschätzung ihrer Qualität. Im Rahmen einer vertiefenden Analyse widmet er sich den Übergängen nach der Schule in Ausbildung, Studium und Arbeitsmarkt.



Autorengruppe Bildungsberichterstattung
im Auftrag der Kultusministerkonferenz
und des Bundesministeriums für Bildung
und Forschung

Bildung in Deutschland 2008

Ein indikatorengestützter Bericht mit
einer Analyse zu Übergängen im
Anschluss an den Sekundarbereich I

2008, ca. 320 Seiten,
39,90 € (D)/67,- SFr
ISBN 978-3-7639-3663-2
Best.-Nr. 6001820a

www.wbv.de



W. Bertelsmann Verlag

Bestellung per Telefon 0521 91101-11 per E-Mail service@wbv.de



	3	VORSÄTZE
MAGAZIN		
Szene	6	
Veranstaltungstipps	17	
Neue Medien	19	
Neue Bücher	20	
DIE	22	
		THEMA
	24	Stichwort: »Weiterbildung und demografischer Wandel« <i>André Schleiter</i>
	26	Abschied von der Grundversorgung? Im Gespräch mit <i>Dr. Eva-Maria Bosch, Prof. Ulf Matthiesen und Dr. Hansjörg Tuguntke</i>
Zum Themenschwerpunkt »Demografischer Wandel«: Das Heftcover macht die demografische Entwicklung bis 2050 dramatisch anschaulich. So viel hohes Alter war nie. Dass Schrumpfung nicht zwangsläufig ein Problem sein muss, zeigt Karl Otto Hondrich in seinem vielbeachteten Buch <i>»Weniger sind mehr«</i> . Diese eher konstruktive Haltung hat sich die Redaktion zu eigen gemacht und nach möglichen Strategien im Umgang mit den anstehenden Herausforderungen gefragt. Antworten der Betriebe, der kommunalen Weiterbildungseinrichtungen und der Weiterbildungsadministration lesen Sie im vorliegenden Heft.	32	Kommunale Antworten auf kommunale Herausforderungen Marketingstrategien von Volkshochschulen in Zeiten des demografischen Wandels <i>Steffi Rohling</i>
	35	Alter(n) im Betrieb – Problem oder Chance? Betriebliche Strategien im Umgang mit dem demografischen Wandel <i>Melanie Jana-Tröller</i>
	39	Service
	42	Praxisumschau
		FORUM
Mit negativen Emotionen professionell umgehen Frustrations- und Ambiguitätstoleranz als Kernkompetenz von Weiterbildunglern <i>Dirk Koob</i>	45	
Wirkungen von Weiterbildungstests <i>Helmut Kuwan/Yves Waschbüsch</i>	49	
SUMMARIES	53	
	54	NACHWÖRTER

Der Klimawandel ist in aller Munde. Zeit, das »Weiterbildungsklima« näher unter die Lupe zu nehmen. Laut wbmonitor schätzen die Anbieter ihr Klima mehrheitlich positiver ein, und zwar deutlich positiver, als die Gesamtheit aller Dienstleister dies im ifo Geschäftsklimaindex tut. Mehr auf S. 6f.



Die »Blickpunkte« (auf dem herausnehmbaren Mittelbogen der Zeitschrift) handeln vom Generationenverhältnis: Welche Bilder haben Jung und Alt voneinander? Zeitgeschichtlichen Pfiff erhält die Bild-Text-Kombination durch einen kleinen Anachronismus: Die Bildserie ist eine Generation älter als die Textserie.

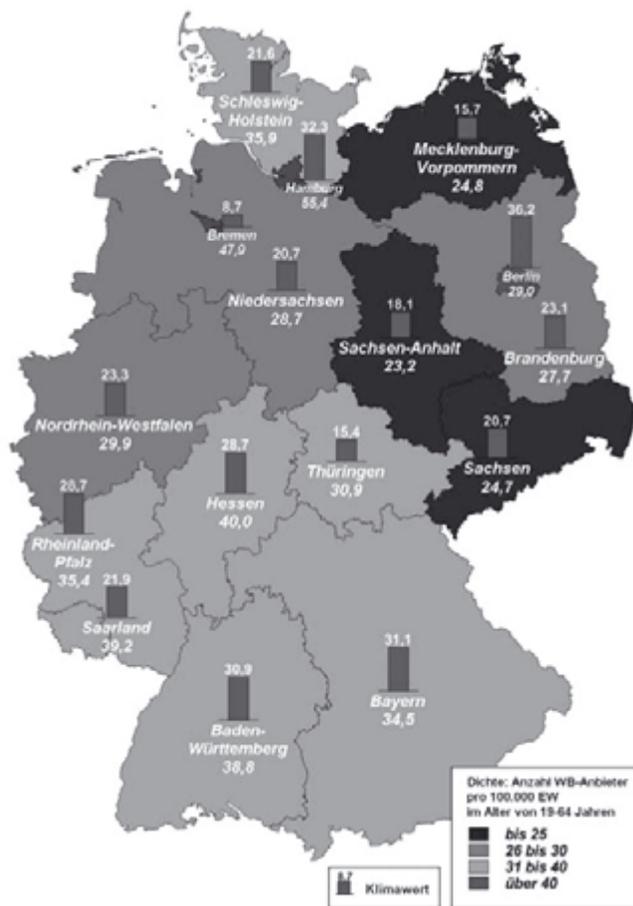
Weiterbildung 2007: Reichliches Angebot in mildem Klima mit kleinen Tiefs

Ergebnisse des »wbmonitors« und aus dem Projekt »Anbieterforschung«

Die Anzahl und Vielfalt der Weiterbildner/innen mit offenem Angebot konnte erstmals näherungsweise bestimmt werden: Mehr als 17.000 Einrichtungen versorgen den Markt – die größten Gruppen sind singuläre, private, kommerzielle Anbieter. 56 Prozent bieten berufliche Weiterbildung an, sechs Prozent allgemeine Weiterbildung

durchgeführten wbmonitor-Umfragen besser einschätzen zu können und die Grundgesamtheit der Weiterbildungsanbieter in Deutschland kennen zu lernen. In einem »Weiterbildungskatalog« wurde sie erstmalig umfassend zusammengestellt und auf Gültigkeit geprüft: Aus diversen Verzeichnissen, darunter über 70 Weiterbildungsdaten-

bestimmt werden. Dazu wurde die Anbieterzahl pro Land zur Einwohnerzahl im Erwerbsalter in Beziehung gesetzt (s. Karte). Mit Abstand die höchste Anbieterdichte haben Bremen



Anbieterdichte und Klimawerte deutscher Bundesländer
Quelle: eigene Darstellung

und 38 Prozent beides. Das hat eine einmalige Aktion ergeben, bei der im Dezember 2007 im Rahmen des Projekts »Anbieterforschung« (ein gemeinsames Projekt von BIBB und DIE) in Kurzform einige Strukturmerkmale von allen Auskunftswilligen erfragt wurden. Hauptmotiv der Erhebung war es, die Aussagekraft der seit 2001 jährlich

geführten wbmonitor-Umfragen besser einschätzen zu können und die Grundgesamtheit der Weiterbildungsanbieter in Deutschland kennen zu lernen. In einem »Weiterbildungskatalog« wurde sie erstmalig umfassend zusammengestellt und auf Gültigkeit geprüft: Aus diversen Verzeichnissen, darunter über 70 Weiterbildungsdatenbanken, wurden rund 22.000 bereinigte Adressen möglicher Anbieter ermittelt und telefonisch oder online kontaktiert. Rund 13.000 erwiesen sich als »echte« Weiterbildungsanbieter. Weitere rund 4.000 Anbieter wurden nicht kontaktiert, weil sie BIBB und DIE bekannt waren. Als Maß für die Größe der Anbieter wurde die Zahl unterrichteter Stunden erfragt. Rund zwei Prozent der Anbieter gaben mehr als 60.000 Stunden an. Die Hälfte der Anbieter erteilt jedoch nicht mehr als 1.260 Unterrichtsstunden; der Mittelwert liegt bei rund 7.000.

Wird für eine grobe Schätzung des gesamten 2007 genutzten offenen Weiterbildungsvolumens in Deutschland dieser Wert mit 17.000 Anbietern multipliziert, ergeben sich 119 Millionen erteilte Dozentenstunden. Aufgrund der hohen Umfragebeteiligung konnte die Dichte des Weiterbildungsangebots nach Bundesländern

Tabelle: Klimawerte von Weiterbildungsanbietern in Deutschland

Klimawerte für Teilgruppen	Lage	Erwartung	Klima
Alle Befragten	33,2	19,0	26,0
nach Angebots-schwerpunkt:			
nur berufliche Weiterbildung	39,0	21,8	30,2
beides	23,6	16,7	20,2
nur allg., polit., kult. Weiterbildung	2,7	-1,4	0,6
nach Einrichtungstyp:			
selbst. hauptberufl. Trainer	39,6	34,5	37,0
privater Bildungsanbieter	40,1	28,8	34,4
Fachhochschule	34,2	30,4	32,3
Einrichtung der Wirtschaft	48,9	14,7	31,2
Einrichtung einer Partei/Stiftung	24,3	31,0	27,6
Hochschule, Universität	33,8	15,2	24,3
allgemeinbildende/berufliche Schule	32,9	2,7	17,3
andere öffentliche Einrichtung	28,4	4,2	16,0
Einrichtung von sonst. Verein/Verband	16,9	8,4	12,6
Volkshochschule	3,9	-5,0	-0,6
Einrichtung der Gewerkschaften	-9,3	2,6	-3,4
Einrichtung der Kirchen u.Ä.	3,5	-12,9	-4,9
nach erteilten Unterrichtsstunden:			
0 - 499	24,6	30,3	27,5
500 - 1999	38,5	26,2	32,3
2000 - 5999	30,7	18,7	24,6
6000 - 17999	30,4	9,7	19,8
18000 - 53999	35,1	11,1	22,8
54000 und mehr	29,7	4,5	16,7

und Hamburg. Relativ niedrig ist sie in den neuen Ländern, in Niedersachsen und Rheinland-Pfalz.

Laut wbmonitor weist die Weiterbildungsbranche im Dezember 2007 mit einem Wert von 26 ein positives Klima auf. Der Klimawert wird gemittelt aus gewichteten Salden zu wirtschaftlicher/haushaltsbezogener Lage der Einrichtungen und deren zukünftiger Entwicklung, die als positiv, gleichbleibend oder negativ beurteilt werden können. Er kann zwischen -100 und +100 schwanken und ist eine konzeptuelle Adaption des ifo Geschäftsklimaindexes. Dieser lag für den Dienstleistungssektor im Dezember 2007 bei 18.

Während die gegenwärtige Lage mit dem Wert 33 ähnlich gut beurteilt wird wie im Mai 2007, ist die Zukunftserwartung für die nächsten zwölf Monate

mit 19 Punkten etwas gedämpfter als im Mai 2007 (25 Punkte).

Bei allen Anbietergruppen überwiegt jedoch eine positive Lagebeurteilung. Besonders gut geht es kommerziellen, privaten Anbietern beruflicher Weiterbildung (s. Tabelle). Betrachtet man regionale Unterschiede, so zeigen sich in den Stadtstaaten Berlin und Hamburg sowie in den traditionell wirtschaftsstarken südlichen Ländern Bayern und Baden-Württemberg besonders hohe Klimawerte (s. Karte).

»Tiefdruckgebiete«

Das Land mit dem niedrigsten Klimawert ist Bremen; dort ist die Erwartung, dass die Lage sich verbessern wird, kaum noch vorhanden. An der hohen Anbieter-

dichte scheint dies aber nicht zu liegen: Hamburg hat bei noch mehr Anbietern je Einwohner einen überdurchschnittlich positiven Klimawert.

Einen echten Abschwung vermutet eine leichte Mehrheit von Anbietern mit allgemeiner Weiterbildung als Schwerpunkt, wie Volkshochschulen und Einrichtungen von Kirchen oder konfessionellen Verbänden, denn deren Erwartungssaldo ist bereits ins Negative gerutscht.

Gisela Feller (BIBB)

wbmonitor ist eine gemeinsame Initiative des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE). Zusätzliche Informationen und Ergebnisse unter:



www.bibb.de/wbmonitor



www.anbieterforschung.de

Fachtagung von DIE und BIBB zur Anbieterforschung

Am 26. Februar fand in Bonn die Abschlussstagung des vom BMBF geförderten Projekts »Weiterbildungskataster« (siehe Beitrag links) statt. Rund 80 Teilnehmer aus Weiterbildungspraxis, -wissenschaft und -politik deuteten auf großen Informationsbedarf zum Thema Anbieterforschung. Neben der Darstellung der ersten empirischen Befunde ging es um methodische und konzeptuelle Grundlagen der Untersuchung. Angesichts des Projektziels, eine Grundgesamtheit von Weiterbildungsanbietern zu ermitteln, die als Ausgangspunkt für repräsentativ angelegte Erhebungen dienen soll, stellte sich die Frage nach der Vollständigkeit der ermittelten Anbieter. Welche Datenquellen wurden in die Recherche einbezogen und wie ergiebig waren sie? Wie groß waren die Überschneidungen? Wenn innerhalb eines finanziell vertretbaren Rahmens eine aktuelle Anbieter-Datenbank technisch realisiert werden soll, dann müssen Betreiber von Weiterbildungsdatenbanken an der Vereinheitlichung ihrer Standards arbeiten. Eine notwendige Bedingung wäre eine einheitliche Definition von Weiterbildung. Bisher liegt diese Definition

praktisch in der Hand der befragten Institutionen.

Neben technischen und methodischen Erwägungen ging es auch um den Verwendungskontext der Daten. Prof. Schrader (Universität Tübingen) argumentierte in seinem Vortrag, dass die Ergebnisse der Anbieterforschung wichtiges Steuerungswissen für eine outputorientierte Bildungspolitik bereitstellen und als sinnvolle Ergänzung zu der bisher eher teilnehmerbezogenen Bildungsberichterstattung hinzugezogen werden sollten. Dabei verwies er besonders auf die Analysemöglichkeiten von Regionalstudien.

In der Abschlussdiskussion mit Vertretern aus Politik, Weiterbildungspraxis und Wissenschaft zeigten sich Berührungspunkte, aber auch gegensätzliche Interessen. Die Politik verweist darauf, dass sich weiterbildungspolitische Maßnahmen in der Praxis auf regionale Defizite beziehen und deshalb die Daten aus der Anbieterforschung wichtige Steuerungsimpulse liefern. Besonders zukunftsweisend sei dabei eine integrierte Betrachtung von allgemeiner und beruflicher Bildung. Insofern stelle die Kooperation von DIE und BIBB

einen »Quantensprung« in der Anbieterforschung dar. Auch aus Sicht der beruflichen Weiterbildung können die Daten der Anbieterforschung und der Klimaindex zur Orientierung im Wettbewerb nützlich sein, insbesondere dann, wenn diese auch regionalisiert zur Verfügung stehen. Allerdings wurde für eine getrennte Betrachtung der beiden Segmente plädiert.

Aus wissenschaftlicher Perspektive wurde gefragt, inwieweit die gewonnenen Ergebnisse mit Repräsentativitätsproblemen belastet seien, und für eine genauere Analyse im Vergleich mit den vorliegenden Daten aus regionalen Studien plädiert.

Seitens der allgemeinen Weiterbildung wurden Befürchtungen geäußert, die sich auf die Verwendung der Daten beziehen. Vor allem wenn diese zur Legitimation von politischen Entscheidungen herangezogen werden, dürfen die betroffenen Einrichtungen nicht aus dem Interpretationsprozess ausgeschlossen werden. Der langfristige Erfolg des Projekts wird davon abhängen, dass Befragte und Befragende die Erhebung und Nutzung der Daten als Informationszuwachs für ihr jeweiliges Handlungsfeld erleben.

Sarah Widany (DIE)

Die sozialräumlichen Dimensionen von Bildung sichtbar machen

Workshop »Regionales Bildungsmonitoring«

Mit dem Anspruch, das lebenslange Lernen in allen seinen Ausprägungen zu erfassen und abzubilden sowie die Gestaltung des Bildungswesens empirisch zu fundieren, wurde im Jahr 2006 der erste indikatorengestützte Bildungsbericht vorgelegt. Da ein immer größer werdender Teil bildungspolitischer Entscheidungen kommunal getroffen wird, untersucht das Statistische Bundesamt zusammen mit dem Statistischen Landesamt Baden-Württemberg und dem DIE die Realisierbarkeit eines Bildungsmonitorings auf regionaler Ebene. Es soll als Serviceleistung für Kreise und kreisfreie Städte konzipiert werden, das Unterstützung dabei leistet, eigenständig einen regionalen Bildungsbericht

zu erstellen und dabei eigene Schwerpunkte entsprechend den regionalen Gegebenheiten und Entscheidungssituationen zu setzen. Das Monitoring soll von den Gebietskörperschaften als Instrument zur Urteilsfindung, Planung und Steuerung eingesetzt werden. Nach einer umfassenden Analyse der Datenlage und der Durchführung von Expertengesprächen mit potenziellen Anwendern des Konzeptes und Vertreter/innen von Regionen wurde ein vorläufiges Indikatorenmodell ausgearbeitet. Als Endprodukt der Studie wird ein Anwendungsleitfaden entwickelt.

Um über das Projekt zu informieren, Erfahrungen auszutauschen und einen Referenzrahmen zu bestimmen, lud das

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) als Projektauftraggeber zu einem Expertenworkshop ein. Am 10. April diskutierten in Bonn circa 70 Vertreter aus Politik, Wissenschaft und Praxis über das Konzept der Studie wie auch über das vorläufige Indikatorenset. Eingebracht wurden darüber hinaus Befunde, Instrumente und Einsichten aus anderen Forschungsprojekten (siehe z.B. ZEFIR, vgl. Abbildung). Die Seite der Kommunalpolitik zeigte sich sehr interessiert an dem Ansatz, weil er aktuellen Problemen und Bedürfnissen Rechnung trägt. Schwerpunkte der Diskussionen waren die Praktikabilität, Brauchbarkeit und Durchsetzbarkeit des vorgestellten Modells.

Ewelina Mania (DIE)



Besonders anregend und innovativ: die Möglichkeiten der Indikatorenvisualisierung, die von Volker Kersting und Tobias Terpoorten vom Zentrum für interdisziplinäre Ruhrgebietsforschung (ZEFIR) auf der Grundlage von Daten des Landesamtes für Datenverarbeitung und Statistik NRW präsentiert wurden.

Bildungsgutscheine: Wer erhält sie, wer löst sie ein?

Studie des IAB untersucht Prozesse bei Vergabe und Einlösung

Seit dem Jahr 2003 wird der Zugang zu Weiterbildungskursen durch die Bundesagentur für Arbeit über die Vergabe von Bildungsgutscheinen gesteuert. Eine aktuelle Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat nun untersucht, welchen Mechanismen die Vergabe und vor allem die Einlösung der Gutscheine unterliegen, und nach deren Ursachen geforscht.

Insgesamt werden circa 85 Prozent der vergebenen Gutscheine eingelöst, eine auf den ersten Blick hohe Quote. Die Analyse zeigt jedoch, dass nicht für alle Personengruppen die Wahrscheinlichkeit, Bildungsgutscheine einzulösen, gleich groß ist, sondern dass

bestimmte Personen, zum Beispiel solche mit niedriger Qualifikation, die Teilnahme an einer Fördermaßnahme seltener realisieren. Der Autor stellt die These auf, dass bereits der Zugang zu Bildungsgutscheinen nicht allen gleichermaßen offen steht: Personen ohne Schul- oder Berufsbildungsabschluss erhalten wesentlich seltener einen Bildungsgutschein als diejenigen mit Abschlüssen. Kämen weitere Einschränkungen, zum Beispiel gesundheitlicher Art, hinzu, so könnten rein an Bildungszielen orientierte Gutscheine der Problemlage kaum gerecht werden. Thomas Kruppe befürchtet sogar, dass Bildungsträger aufgrund der Vorgabe einer 70-prozentigen Verbleibsquote

gerade Personen aus bildungsfernen Milieus und mit schlechteren Eingliederungsprognosen keine Teilnahme an Weiterbildungskursen ermöglichen und diese somit in mehrfacher Hinsicht benachteiligt würden.

Damit misslingt es der Arbeitsmarktpolitik, im Zuge des lebenslangen Lernens verstärkt Personengruppen zu integrieren, die ansonsten in der Weiterbildung eher unterrepräsentiert sind.

DIE/BP

Kruppe, Thomas (2008): Selektivität bei der Einlösung von Bildungsgutscheinen. IAB Discussion Paper, Nr. 17, Nürnberg.



[www.iab.de/de/183/section.aspx/
Publikation/k080410n03](http://www.iab.de/de/183/section.aspx/Publikation/k080410n03)

Reflexion wissenschaftlicher Forschung

Die »Werkstatt Forschungsmethoden« diskutierte empirische Arbeiten

Zum sechsten Mal fand die »Werkstatt Forschungsmethoden in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung« in Bergisch Gladbach statt. Unterstützt wurde das aus Nachwuchswissenschaftlern bestehende Organisationsteam (Birte Egloff, Jörg Dinkelaker, Olaf Dörner, Bernd Käßlinger und Dirk Koob) von der Sektion Erwachsenenbildung der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE) sowie dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE). Nachwuchswissenschaftler/innen nutzten die Gelegenheit, Ergebnisse aus laufenden empirischen Forschungsarbeiten unter methodischen und methodologischen Gesichtspunkten zu diskutieren. Damit leistete die Werkstatt auch in diesem Jahr wieder einen Beitrag zur Etablierung einer sich selbst reflexiv vergewissernden Forschungspraxis.

Der in jüngerer Zeit an Bedeutung zunehmenden Analyse visueller Daten widmete sich eine erstmalig eingerichtete Arbeitsgruppe »Video- und Bildanalysen«. Im Vordergrund stand dort zum

einen die Frage nach den spezifischen Forschungszugängen, die visuelle Daten eröffnen, zum anderen tauschen sich die Beteiligten über die von ihnen eingesetzten Analysemethoden aus. Nach wie vor bilden Interviewverfahren den methodischen Schwerpunkt qualitativ-empirischer Arbeiten, was sich auch in der Größe der AG »Leitfadengestützte und biographische Interviews« niederschlug. Die vorgestellten Projekte sowie die Diskussionen zeigen, dass der Kombination beziehungsweise Triangulation von Methoden besonderes Interesse gilt. Die Gruppe der quantitativ-empirischen Arbeiten war in diesem Jahr vor allem in der AG »Standardisierte Befragungen« vertreten. Hier kam es zu einem stimulierenden Austausch zwischen qualitativen und quantitativen Vorgehensweisen. Eine Arbeitsgruppe wurde speziell den Projekten gewidmet, die primär an Profession und Praxis von Erwachsenen- und Weiterbildung orientiert sind. In der AG »Entwicklung von Fortbildungskonzepten und Anwendungsforschung« kon-

zentrierte sich die Diskussion vor allem auf Fragen der Kompetenzmessung und -analyse.

Wie die Diskussionen in den Arbeitsgruppen zeigten, gibt es auch zukünftig Bedarf an dieser Art von Reflexion empirischer Forschungsarbeiten. Dies betrifft sowohl die Gestaltung und Anlage von Forschungsprojekten als auch die Arbeit am Datenmaterial sowie letztlich Fragen der Repräsentanz und Repräsentativität von Ergebnissen (mit Blick auf Methoden und Methodologien).

Die nächste Werkstatt findet voraussichtlich am 10. und 11. Februar 2009 in Bergisch Gladbach statt.

*Für das Organisationsteam:
Olaf Dörner*

Note 2,4 für Weiterbildungsdatenbanken

Online-Umfrage des InfoWeb Weiterbildung

Von Mitte Januar bis Ende Februar 2008 führte das InfoWeb Weiterbildung (IWWB) in Zusammenarbeit mit mehr als 40 Weiterbildungsdatenbanken zum sechsten Mal seit 2003 eine große Online-Umfrage durch. Zu den Datenbanken, deren Nutzer/innen befragt wurden, gehörten auch das in den Arbeitsagenturen angebotene »KURS-net« der Bundesagentur für Arbeit sowie die Datenbank WIS des Deutschen Industrie und Handelskammertages (DIHKT). Ziel der Umfrage war es, das Angebot von Weiterbildungsdatenbanken zu optimieren und die Qualität der Informationen über Weiterbildung zu verbessern. Dazu sollten die knapp 10.000 Befragten die Weiterbildungsdatenbanken bewerten und ihre Erwartungen artikulieren.

Mit 56 Prozent nutzen deutlich mehr Frauen als Männer Weiterbildungsdatenbanken. Das Durchschnittsalter liegt bei 32 Jahren, 40 Prozent der Nutzer/innen haben Hochschulreife, 43 Prozent sind Arbeitnehmer/innen und 32 Prozent sind arbeitslos.

Weiterbildungsdatenbanken werden in erster Linie genutzt, um berufliche Ziele zu erreichen. Lediglich zehn Prozent der Befragten nutzen sie eher für nichtberufliche Ziele, um z.B. Kurse zu Hobbys, Freizeitaktivitäten oder Bildungsreisen zu finden. Für Weiterbildungsanbieter sind sie ein wichtiges Marketinginstrument: Fast zehn Prozent aller Nutzer haben aufgrund der erhaltenen Informationen schon einmal an einem Kurs teilgenommen; die Nutzung regionaler Datenbanken hat sogar bei 18 Prozent zu einer Teilnahme geführt. Dabei würden sie durchschnittlich 1.070 Euro für eine »geeignete Weiterbildung« ausgeben – dies ist allerdings deutlich weniger als Anfang 2007, als man noch fast 200 Euro mehr, nämlich 1.262 Euro auszugeben bereit war.

Durchschnittlich wurden Weiterbildungsdatenbanken mit der Note 2,4 bewertet. Die regionalen Datenbanken schnitten mit der Note 2,1 deutlich besser ab als die großen überregionalen. Das Bildungsnetz Mecklenburg-Vorpom-

ern, das 2007 schon Testsieger bei der Stiftung Warentest war, erzielte mit einer Durchschnittsnote von 1,6 auch den Spitzenplatz in der Publikumsbewertung.

Gefragt wurde außerdem, welche Erwartungen die Interessenten an ein Informationsportal zur Weiterbildung haben. Für über 90 Prozent der Nutzer war Folgendes wichtig:

- Informationen über möglichst alle Angebote zu einem Thema,
- Vergleichsmöglichkeiten von Angeboten/Kursen,
- Informationen über Beratungsmöglichkeiten zur Weiterbildung,
- umfassende Informationen über einzelne Weiterbildungsanbieter,
- Information über aktuelle Entwicklungen im Weiterbildungsbereich.

Christine Schumann (DIPF)

Ausführliche Ergebnisse unter



<http://projekt.iwwb.de/Steuerungsgremium/dokumente.htm#OU2008>.

Informationen und Kontakt

Wolfgang Plum, InfoWeb Weiterbildung, Stresemannstr. 374 B, 22761 Hamburg, E-Mail: wp@iwwb.de, Tel. +49 (0)40 854 038-70

Bildungsausgaben als Zukunftsinvestitionen

AG Bildung von Bündnis 90/Die Grünen legt Positionspapier vor

Die laufenden Verhandlungen zur Föderalismusreform II nahmen Bündnis 90/Die Grünen als Anlass, zu diskutieren, welchen Stellenwert die Ausgaben für Bildung und Wissenschaft zukünftig im Verhältnis zu anderen Investitionen haben sollen. Im Februar legte die AG Bildung, Forschung, Technologiefolgenabschätzung der Bundestagsfraktion ein Positionspapier vor, das die häufig aufgestellte Forderung, Ausgaben für Bildung, Wissenschaft und Forschung in Zukunft auch haushaltsrechtlich als Investitionen zu bewerten, aufgreift. Denn – so die Argumentation der Bundestagsfraktion – die Anerkennung von Bildungsausgaben als Investitionen entspreche der enorm gestiegenen

Bedeutung, die Bildung und Forschung in der globalisierten Ökonomie und der Wissensgesellschaft zukomme. Der Umsetzungsvorschlag berücksichtigt als Investitionen nur jene Ausgaben für Bildung, Wissenschaft und Forschung, die das gesellschaftliche Vermögen nachweislich anwachsen lassen. Eine Abschätzung der Auswirkungen auf die Haushalte des Bundes, der Länder und der Gemeinden zeige, so die stellvertretende Fraktionsvorsitzende Krista Sager, MdB, dass der Vorschlag zur Modernisierung des Investitionsbegriffes dem Ziel einer nachhaltigen Haushaltspolitik nicht widerspreche.

Die grundsätzliche Kritik von Bündnis 90/Die Grünen an der jetzigen Finan-

zierung von Bildungsaufgaben richtet sich vor allem dagegen, dass Ausgaben für Bildung und Wissenschaft haushaltsrechtlich als konsumtiv angesehen werden und damit – anders als beispielsweise Ausgaben für Baumaßnahmen – nicht als vermögenssteigernd und damit kreditfinanzierbar. Diese bestehende Hierarchisierung von Ausgaben zu Lasten von Bildungsausgaben führe dazu, dass gerade in Phasen schlechter Konjunktur und in finanzschwachen Bundesländern Ausgaben für den Bildungsbereich tendenziell eher reduziert werden als z.B. die für Infrastrukturmaßnahmen. Bündnis 90/Die Grünen hoffen, mit dieser Neuregelung des Investitionsbegriffes zudem langfristig einen Anreiz für die Bundesländer zu schaffen, ihre Bildungsausgaben auszuweiten.

DIE/BP

Ankündigungsrhetorik oder Umsetzungsstrategie?

Zur Qualifizierungsoffensive der Bundesregierung*

2008 hat die Bundesregierung eine Reihe von programmatischen Positionspapieren zum lebenslangen Lernen beschlossen: Im Januar verabschiedete das Bundeskabinett »Aufstieg durch Bildung – die Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung«, im März stellte der von der Bundesbildungsministerin eingesetzte Innovationskreis Weiterbildung seine Empfehlungen vor, und im April wurde die Konzeption für das Lernen im Lebenslauf verabschiedet.

Die zugehörigen Dokumente finden sich unter

 www.bmbf.de/de/12042.php

 www.bmbf.de/de/7023.php

 www.bmbf.de/de/144.php

Damit knüpft die gegenwärtige Bundesregierung an die Empfehlungen der vorigen Bundesregierung an (z.B. Strategie- und Modellprogramm Lebenslanges Lernen) und unterbreitet deutsche Lösungsvorschläge im Kontext des EU-Programms »Lebenslanges Lernen 2007–2013« und des Aktionsplans Erwachsenenbildung. Die Begründungen folgen der bereits seit langem bekannten und gebetsmühlenhaft wiederholten, allseits mental akzeptierten, aber bisher nicht umfassend befolgten Argumentation, dass zum Leben und Arbeiten in der Wissensgesellschaft die Weiterbildungsbeteiligung erhöht werden müsse. Deshalb will das BMBF – den Empfehlungen des Innovationskreises Weiterbildung folgend – bis 2015 die Beteiligung an allen Formen von Weiterbildung steigern. Dies soll u.a. erreicht werden durch die Stärkung der Bildungsmotivation, die Erleichterung des Zugangs zur Weiterbildung, ein verbessertes Angebot, die Erhöhung der Durchlässigkeit und die Verzahnung der Bildungsbereiche sowie durch die Verbesserung der Integration durch Bildung.

Zur Erreichung dieses Ziels ist geplant:

- die Einführung einer Bildungsprämie,
- der Ausbau und die Verbesserung der Bildungsberatung,
- die Weiterführung der Weiterbildungstests durch die Stiftung Warentest zur Qualitätssicherung und Transparenz für Verbraucher/innen,
- die Verbesserung der Angebotsstruktur vor Ort und der Bildungszusammenarbeit in der Region,
- im Blick auf den Fachkräftemangel die Erschließung aller Bildungsressourcen und Angebote für Zielgruppen mit besonderen Potenzialen,
- die Erprobung von Qualifizierungsmaßnahmen für Berufsrückkehrerinnen und arbeitslose Ingenieure,
- die Verbesserung neuer Bildungs- und Erwerbswege für Studienabbrecher/innen,
- die Verbesserung der Möglichkeiten zur Erschließung der Potenziale zugewanderter Menschen.

Die von der Bundesregierung vorgelegten Positionspapiere dokumentieren erneut die Bedeutung der Weiterbildung, insbesondere im Kontext von Humanressourcen, Integration, Beschäftigung und Wachstum, wobei Notwendigkeiten und Chancen im Zusammenhang mit dem demografischen Wandel und damit verbundene innovative Ansätze der Weiterbildung leider nicht detailliert fokussiert werden.

In der Zukunft wird sich erweisen müssen, ob und wie die Bundesregierung im Zusammenwirken aller Beteiligten die einzelnen Elemente im Rahmen einer Gesamtstrategie tatsächlich über Programme, rechtliche Regelungen und entsprechende Finanzierungen praktisch und konkret nachhaltig umsetzt. Interessant ist in diesem Zusammenhang auch die Antwort der Bundesregierung vom 13. März 2008 (Drucksache 16/8590)

auf eine Kleine Anfrage der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen zur Qualifizierungsinitiative (Drucksache 16/8239). Dort heißt es, dass die Bundesregierung mit ihrer Qualifizierungsinitiative Vorschläge für eine Verbesserung des deutschen Aus- und Weiterbildungssystems gebündelt habe, aber diese Reformanstrengungen nicht alleine tragen könne und deshalb insbesondere die Länder mit in der Verantwortung seien. Die Qualifizierungsinitiative sei ein Beitrag zu einer übergreifenden Initiative, die insbesondere die Länder und die Sozialpartner mit einbeziehe.

Das gilt gerade für den Bereich der Weiterbildung, der nach wie vor im Vergleich zu den anderen Bildungsbereichen nicht entsprechend seiner wachsenden Bedeutung gefördert wird. Hier finden sich in der Antwort erste vorsichtige Andeutungen zur Konkretisierung der Vorschläge, z.B. zur Weiterentwicklung und Verbreitung von Lernzeitkonten, zur Installierung von Kommunen als verantwortliche Stellen zur Weiterentwicklung der »Lernenden Regionen« sowie zu regionalen Portalen für Bildungs- und Beschäftigungsberatung. Zur Konkretisierung könnte insbesondere auch die Kultusministerkonferenz über ihren »Weiterbildungsausschuss« einen konstruktiven Beitrag leisten.

Bei der Frage nach der Finanzierung wird allerdings nur auf laufende Finanzierungen des BMBF, des Europäischen Sozialfonds und der Bundesagentur für Arbeit verwiesen. Die Frage nach zusätzlichen Haushaltsmitteln bleibt unbeantwortet. Hier werden erst die (noch nicht abgeschlossenen) Haushaltsberatungen eine hoffentlich positive Antwort geben können.

Peter Krug,
Min.-Dir. a.D.

* Eine Langfassung dieses Beitrags ist Editorial des »Informationspraxishandbuch Recht« (Hrsg. P. Krug/E. Nuissl), Juni/Juli 08

Lifelong Swingin‘

»Kooperationen« als Thema der Bundeskonferenz regionaler Volkshochschulen in Hoyerswerda

Abends, im Saal der Sparkasse zu Hoyerswerda, ging es schwungvoll zu: Die Bigband der örtlichen Musikschule spielte auf. Und die Kollegen kamen aus dem Staunen nicht heraus, als sich der Leiter der VHS Hoyerswerda, Detlef Heuke, nicht nur als eloquenter Moderator erwies, sondern im Stile von Frank Sinatra auch eine umjubelte Gesangsperformance bot. Das gelungene konzertante Zusammenspiel verlieh nicht nur der Leistungsfähigkeit der Volkshochschularbeit Ausdruck, sondern leitet auch über zum zentralen Thema der 43. Bundeskonferenz regionaler Volkshochschulen: Kooperation.

Unter der Überschrift »Kooperation, Vernetzung, Zusammenlegung – Königsweg in die Zukunft oder Verlust der VHS-Identität?« versammelten sich vom 28. bis 30. April 2008 knapp 100 Vertreter von Volkshochschulen aus dem ländlichen Raum im Schloss von Hoyerswerda. Die schon im Titel durch das Fragezeichen ausgedrückte zwiespältige Haltung der VHS-Szene zur Kooperationsthematik konnte im Verlauf der Tagung nicht ausgeräumt werden.

Mehrere Referenten betonten anhand konkreter Beispiele die Vorzüge und Chancen von Kooperation und Vernetzung, wie sie zum Beispiel in den ländlichen Regionen oder im Hessencampus sichtbar werden. Peter Hesse von der »Ku-Weit Kultur- und Bildungsgesellschaft Löbau-Zittau« präsentierte ein Modell, in dem die Volkshochschule das kommunale Weiterbildungszentrum darstellt und als zentraler Akteur die Fäden zieht. Im Zeichen einer zu beobachtenden Tendenz zu einer wachsenden »Kommunalisierung« der Bildungspolitik seien Volkshochschulen aufgrund ihrer kommunalen Anbindung geradezu prädestiniert, eine derartige Koordinationsfunktion auszufüllen, wurde seitens des DIE betont.

Doch die Frage, ob in der Vernetzung nicht die VHS-Identität untergehe oder zumindest Schaden leide, wurde von mehreren Konferenzteilnehmern mit unterschiedlichen Akzenten immer wieder ins Spiel gebracht. Vor diesem Hintergrund wurde besonders der Vortrag des DVV-Verbandsdirektors Ulrich Aengenvoort zum Thema »VHS als kollektive Identität« mit Spannung erwartet. Er skizzierte das, was Volkshochschulen über alle einrichtungsspezifischen Unterschiede hinweg auszeichnet, mit sechs Kriterien: öffentliche bzw. kommunale Einrichtung, Offenheit, Freiwilligkeit der Teilnahme, Angebotsvielfalt, Internationalität, Flächendeckung. Kritisch merkte er an, dass das Profil der VHS noch schärfer konturiert werden müsse, um die erreichte Bedeutung und Marktstellung zu untermauern. So forderte er z.B. eine stärkere Akzentuierung der beruflichen Weiterbildung und eine interkulturelle Öffnung bei den Volkshochschulen. Auch die Kategorisierung der DVV-Statistik müsse überarbeitet werden, um das Angebotsprofil und die Leistungsfähigkeit der VHS besser abbilden und transportieren zu können.

Die von Ulrich Aengenvoort angesprochene »Identitätsarbeit« setzt dann auch das Tagungsmotto noch einmal in ein anderes Licht: Die VHS-Identität ist weder festgeschrieben noch stellt sie sich von selbst ein, sie ist immer wieder neu zu erarbeiten und zu vereinbaren. Und: Vernetzung lebt im Besonderen davon, dass eigenständige und unterschiedlich profilierte Partner ihre Stärken einbringen. Also: Nicht »Kooperation oder Identität«, sondern »Kooperation und Identität«.

Dieter Gnahs (DIE)

Biographieorientiert beraten

Biographien und biographieorientierte Handlungskompetenz spielen eine zunehmend wichtige Rolle, insbesondere für diejenigen, die als Professionelle in Bildungs- und Beratungsberufen tätig sind. Ihre Aufgabe besteht zunehmend darin, die individuelle Arbeit an der eigenen Biographie von Lernenden und Ratsuchenden sowie Prozesse biographischer Kommunikation in unterschiedlichen sozialen und institutionellen Kontexten zu begleiten. Deshalb hat der neu gegründete »Weiterbildungsverbund Biographiearbeit« eine berufsbegleitende Weiterbildung konzipiert, die die Anwendung biographischer Methoden in unterschiedlichen Berufs- und Arbeitsfeldern einübt. Neben einem Grundlagenseminar werden spezielle arbeitsfeldbezogene Module z.B. für politische Bildung und die Pflege und Gesundheitsbildung angeboten. Das erste Grundlagenseminar startet Anfang Juli.



www.biographie-und-profession.de

»Weiterbildung innovativ«

Hessen prämiiert Angebote

Der Verein Weiterbildung Hessen e.V. zeichnet gemeinsam mit dem Hessischen Wirtschaftsministerium und der HA Hessen Agentur GmbH im Rahmen des Wettbewerbs »Weiterbildung Innovativ« zum dritten Mal wegweisende Angebote zur Weiterbildung in Hessen aus. Bis zum 5. September können Weiterbildungskonzepte eingereicht werden, die neuartige Themen und Inhalte vermitteln, innovative Methoden und Techniken einsetzen oder bisher unerschlossene Zielgruppen ansprechen. Bedingung ist, dass die Angebote bereits erfolgreich durchgeführt wurden und der Bildungsanbieter in Hessen seinen Sitz hat.



www.wb-hessen.de

Schlüsselkompetenzen der politischen Bildung

Bundesausschuss diskutiert aktuelle Fragen der Profession

Der Bundesausschuss Politische Bildung (bap), die Arbeitsgemeinschaft bundeszentraler Träger der politischen Jugend- und Erwachsenenbildung, kam am 17. April 2008 in Bonn zu seinem Frühjahrsplenium zusammen. Er beriet über politische und pädagogische Entwicklungen, die die Profession betreffen, insbesondere über die Frage nach den Schlüsselkompetenzen, die in der politischen Bildung vermittelt werden und die jetzt im Kontext der Arbeit an einem Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR) eine prominente Rolle spielen. Der Vorstand des Bundesausschusses unter dem Vorsitzenden Theo W. Länge hat dazu eine Arbeitsgruppe eingerichtet, die Ende 2008 in der vom bap herausgegebenen Fachzeitschrift „Praxis Politische Bildung“ erste Überlegungen vorstellen will.

Bei der Mitgliederversammlung referierte zu dem Thema Prof. Christine Zeuner von der Universität der Bundeswehr Hamburg. Sie stellte das Beispiel Gerechtigkeitskompetenz anhand eines didaktischen Konzepts vor, das auf die gesellschaftlichen Grundkompetenzen oder Schlüsselqualifikationen von Oskar Negt zurückgeht. Negt hatte Mitte der 1980er Jahre ein solches Konzept vorgeschlagen und damit dem eigenständigen Bemühen in der außerschulischen Bildung um die Kompetenz-

entwicklung wichtige Impulse gegeben. Ein weiteres Thema bei der Mitgliederversammlung war der Neustart der Konzentrierten Aktion Weiterbildung als „Rat der Weiterbildung“; die Mitglieder des bap sehen hier auch ein Feld, auf dem ihr Engagement notwendig ist.

Beraten wurde ferner über die Beteiligung am zweiten deutschen Weiterbildungstag und über die Aktionstage der politischen Bildung, die der Bundesausschuss gemeinsam mit der Bundes- bzw. den Landeszentralen durchführt. Diese Aktion, die 2008 zum vierten Mal stattfindet, will eine öffentlichkeitswirksame Präsentation von Programmen und Institutionen der außerschulischen politischen Bildung leisten. Hier planen die Bundeszentrale für politische Bildung (bpb) und die Robert-Bosch-Stiftung für 2009 ein Projekt, das „Young Professionals“ aus Ost- und Mitteleuropa als Hospitanten in deutsche Weiterbildungseinrichtungen einladen soll und an dem sich die bap-Mitglieder beteiligen wollen. Weitere Themen der Versammlung waren die aktuelle Bildungs- und Förderungspolitik sowie ein Preis der politischen Bildung, den der Bundesausschuss 2009 ausloben will. Als neues Mitglied wurde der Verband der Reservisten der deutschen Bundeswehr e.V. in den bap aufgenommen.

Johannes Schillo (bap)

Personalia

Hans-Gerhard Klatt, Vorsitzender der Deutschen Evangelischen Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (DEAE), wurde von der Mitgliederversammlung des Comenius-Instituts, Evangelische Arbeitsstätte für Erziehungswissenschaft e.V., in Münster in den Vorstand gewählt.

Dr. Wiltrud Gieseke, Professorin für Erwachsenenbildung an der Humboldt-Universität zu Berlin, wurde zum neuen Vorstandsmitglied der Deutschen Evange-

lischen Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (DEAE) berufen.

Dr. Michael Sturm, Geschäftsführer des Berufsförderungsinstituts Österreichs (bfi), wurde auf der KEBÖ-Jahrestagung im Mai in Wien zum neuen Vorsitzenden der Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs (KEBÖ) berufen. Er löst turnusgemäß nach zweijähriger Amtszeit **Dr. Wilhelm Filla**, Generalsekretär des Verbandes Österreichischer Volkshochschulen, ab.

Beirat für LQW

Beratung auch nach Projektabschluss

Das Projekt »Lernerorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung« (LQW2), ehemaliges Verbundprojekt der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK), wird auch nach offiziellem Projektende von einem fachkundigen Beirat begleitet.

Auf seiner konstituierenden Sitzung im Februar wählte der Beirat aus seiner Mitte Dr. Peter Krug zum Vorsitzenden. Der Beirat, der sich aus Vertretern aus Wissenschaft und Praxis der Weiterbildung, aus Verbänden und Länderministerien zusammensetzt, konstatierte in seiner ersten Sitzung, dass LQW in der Weiterbildung angekommen und verankert sei. Dafür sprächen die stetig wachsende Zahl an Institutionen, die sich zur Testierung angemeldet haben, und die versuchsweise Ausweitung auf Bildungsberatungsstellen. Sein Fazit: LQW fördert die Qualität – im Sinne einer Professionalisierung der Weiterbildung.

 www.artset-lqw.de

Berufsbegleitende Weiterbildung

Im November 2008 startet an der Universität Münster der zweite Durchgang des berufsbegleitenden Zertifikatsstudienganges »Beratung in der Weiterbildung«. Er richtet sich an Weiterbildner/innen, Dozent/inn/en und Trainer/innen, die in Bildung und Weiterbildung, Personalentwicklung und an Hochschulen beratend tätig sind. Konzepte für Diagnostik, Gesprächsführung und Interventionsplanung stehen im Mittelpunkt. Spezialisierungen in den Bereichen Lehr-/Lernberatung, Beratung von Menschen im Beruf und Lebenslauf- bzw. Laufbahnberatung sind möglich.

 www.kminstitut.de

Internationale Konferenz zur Erwachsenenbildung

Die Vorbereitungen für die CONFINTEA VI laufen auf Hochtouren

Die sechste Auflage der UNESCO-Konferenz wird im Mai 2009 in Brasilien stattfinden. Die UNESCO-Generaldirektion hat von allen Mitgliedstaaten Länderberichte eingefordert, die inzwischen vorliegen. In ihnen werden die Entwicklungen in der Erwachsenenbildung seit der CONFINTEA V, die 1997 in Hamburg stattfand, dargestellt und neue, globale Themen und Anliegen aufgegriffen. Sie liefern Datenmaterial für einen »Globalen Bericht über Erwachsenenlernen und -bildung«, der in Vorbereitung ist, und bilden die Grundlage sowohl für die CONFINTEA VI als auch für die vorbereitenden Regionalkonferenzen, die für die Zeit zwischen August 2008 und Januar 2009 geplant sind. Die Regionalkonferenz für Europa wird vom 3. bis 6. Dezember in Ungarn stattfinden.

Mit der Erstellung des nationalen Berichts für Deutschland wurde das Deutsche Institut für Erwachsenenbil-

dung (DIE) beauftragt, das zu diesem Zweck neben Daten und Literaturrecherchen eine schriftliche Befragung von Schlüsselakteuren der Erwachsenenbildung in Deutschland durchführte. Diese Befragung, die sich an insgesamt siebzehn Verbände und Forschungsinstitute im Weiterbildungsbereich richtete, zielte vor allem darauf ab, ein Meinungsbild hinsichtlich bildungspolitischer Handlungsbedarfe und künftig zu setzender Prioritäten sowie hinsichtlich der Bewertung herausragender jüngerer Initiativen und Forschungen im Erwachsenenbildungsbereich zu ermitteln.

Was erwartet also die deutsche Erwachsenenbildung von der CONFINTEA VI? Die Szene hofft vor allem auf langfristige Effekte: mehr Aufmerksamkeit für die wachsende Bedeutung von Erwachsenenbildung in Medien und Öffentlichkeit, eine Stärkung des

Bildungsbegriffs, der sich an den Leitideen Beteiligungsgerechtigkeit, Förderung der Demokratie und Autonomie des Subjekts orientiert; internationalen Austausch, Kooperation und Vernetzung sowie eine Fortschreibung und Aktualisierung der gemeinsamen Agenda für Erwachsenenbildung.

DIE/BP

 www.unesco.org/uil/en/focus/confintea.htm

Weitere UNESCO-Konferenzen zum Thema Bildung »umrahmen« die CONFINTEA: die 48. Weltbildungsministerkonferenz, die »International Conference on Education« (ICE) findet im November 2008 unter dem Motto »Inclusive Education: the way of the Future« in Genf statt, die »World Conference on Higher Education« im Juli 2009 in Paris.

Europäischer Pressedienst

DIE beteiligt sich an Wissensplattform

Der »InfoService Adult Education« ist online. Zunächst als Kern eines europäischen Pressedienstes für Erwachsenenbildung gestartet, ist die Artikelbasis des Grundtvig-Projekts »InfoNet Adult Education« jetzt für alle Nutzer frei zugänglich. Rund 30 Organisationen auf europäischer und nationaler

Ebene, darunter auch das DIE, speisen für dieses Gemeinschaftsprojekt zweimonatlich europarelevante Inhalte ein: Nachrichten, Berichte, wissenschaftliche Beiträge und Buchbesprechungen auf Deutsch, Englisch, aber auch auf Ungarisch oder Finnisch. Interessierten stehen nun hochwertige Infor-

mationen zur Erwachsenenbildungsszene in ganz Europa offen. Zusätzlich verbreitet InfoNet alle zwei Monate einen kostenlosen vierseitigen Informationsdienst mit einem thematischen Schwerpunkt als E-Mail-Newsletter, der mit der Datenbank verlinkt ist. InfoNet ist ein Projekt der Katholischen Bundesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (KBE) und wird von Dr. Michael Sommer (Akademie Klausenhof) koordiniert.

DIE/BP

 www.infonet-ae.eu



Grundtvig Award 2008

Die »European Association for Education of Adults« (EAEA) hat den Grundtvig Award 2008 ausgeschrieben. Nominiert werden können Projekte, die sich mit dem Thema »Interkultureller Dialog« befassen. Bewerbungsschluss ist der 5. September.

Informationen zur Ausschreibung:

 www.eaea.org/index.php?k=15315

Finanzwissen

Mitteilung der EU-Kommission

Die EU-Kommission hat Ende 2007 eine Mitteilung über die Vermittlung von Finanzwissen verabschiedet, in der sie auf die Notwendigkeit hinweist, die Finanzkenntnisse der europäischen Bürger/innen zu verbessern und sie so in die Lage zu versetzen, die für ihre Zwecke besten Finanzprodukte und -dienstleistungen zu wählen. Die Vermittlung von Finanzwissen stellt eine Ergänzung zu den legislativen Bemühungen dar, angemessene Verbraucherinformationen, -schutz und -beratung sicherzustellen. In ihrer Mitteilung legt die Kommission einige Grundsätze dar, um den Vermittlern von Finanzwissen eine Orientierungshilfe zu geben, und kündigt einige praktische Initiativen an. Die Kommission wird insbesondere eine Online-Referenzdatenbank über die laufenden Schulungsprogramme und Forschungsarbeiten einrichten und das Online-Schulungsprogramm Dolceta verbessern (siehe Beitrag unten), um Lehrenden die Aufnahme von Finanzthemen in den allgemeinen Lehrplan zu erleichtern. *DIE/BP*



http://ec.europa.eu/internal_market/finservices-retail/capability/index_de.htm

Wirtschaftlich denken

Förderung unternehmerischer Kultur durch Erwachsenenbildner

»PECAE – Promoting Entrepreneurial Culture in Adult Education«, unter diesem Namen will ein durch das EU-Programm Grundtvig gefördertes Projekt bildungswilligen Erwachsenen unternehmerisches Denken vermitteln. Die Idee zu diesem Projekt geht zurück auf einen Bericht der Europäischen Union, in dem die Bedeutung von Unternehmertum für ökonomisches Wachstum und Entwicklung sowie für wirtschaftlichen Wettbewerb und persönlichen Wohlstand hervorgehoben wurde.

Durch PECAE wurde ein Kurs für Erwachsenenbildner/innen entwickelt, der sie bei der Vermittlung unternehmerischer Kompetenzen und Haltungen unterstützen soll. Diese wirtschaftlichen Kompetenzen sollen Kursteilnehmern nicht direkt, sondern als Querschnittsthema innerhalb bereits bestehender Bildungsangebote vermittelt werden.

Querschnittsthemen scheinen im Rahmen von Grundtvig-Projekten Konjunktur zu haben: Wie schon beim Grundtvig-Projekt »Food Literacy«, das Essen und alles, was damit zusam-

menhängt, zum Querschnittsthema der Erwachsenenbildung gemacht hat (die DIE Zeitschrift berichtete, H. III/2007, S. 46–48), sind nun Ökonomie und Unternehmertum als »bildungswürdige« Themen für die Erwachsenenbildung auf die Agenda gesetzt worden. Die Koordination lag und liegt bei beiden Projekten in der Hand österreichischer Institutionen, diesmal bei »die Berater«, einer Unternehmensberatung und Erwachsenenbildungseinrichtung aus Wien, gemeinsam mit Partnern aus Portugal, Polen, Tschechien, Schweden und Zypern.

Im März wurde das neue Bildungsangebot auf einer internationalen Konferenz in Nikosia auf Zypern Fachleuten aus Erwachsenenbildung, Politik und Wirtschaft vorgestellt. Bis zum Projektende im September dieses Jahres werden noch zwei internationale PECAE-Kurse in Porto und Wien veranstaltet, um Multiplikator/inn/en der Erwachsenenbildung mit dem nötigen Rüstzeug zu versorgen. *DIE/BP*



www.pecae.net

DOLCETA – Verbraucherbildung online

DOLCETA steht für Development of Online Consumer Education Tools for Adults. Die Internetseite wird von Eucen (European Universities Continuing Education Network), einem Netzwerk, das sich dem Ausbau des europäischen Hochschulraums unter dem speziellen Fokus der Weiterbildung widmet, zur Verfügung gestellt. Das Projekt wurde von der EU-Kommission unterstützt und umfasst 25 EU-Mitgliedstaaten. Es ist ein interaktives Informations-, Beratungs- und Trainingsmittel für Verbraucher. Die Internetseite vermittelt ihnen die notwendige Kompetenz, Waren und Dienstleistungen auf dem Markt zu vergleichen, sich z.B. für den richtigen Immobilienkredit zu entscheiden, und

die eigenen Rechte als Verbraucher zu kennen und entsprechend verteidigen zu können. Die rechtlichen und praktischen Informationen wurden jeweils an die Situation im jeweiligen Mitgliedsstaat angepasst. Die Internetseite konzentriert sich auf die am häufigsten auftretenden Fragen und die häufigsten Probleme der Verbraucher. Übungen und praktische Beispiele in den zwei Modulen Verbraucherrechte und Finanzdienstleistungen begleiten die theoretischen Erklärungen z.B. mit folgenden Themenbereichen: Kaufvertrag, Werbung, Produktsicherheit, Budgetplanung, Verbraucher- und Immobilienkredite, das Girokonto, die Zahlungsmittel, die Geldanlagen. Die Antworten und

Lösungen sind sowohl praktischer wie auch rechtlicher Natur. Das Portal bietet auch Querverweise zu anderen für das entsprechende Thema relevanten Internetseiten, vor allem für diejenigen, die ihr Wissen vertiefen wollen. DOLCETA kann als pädagogisches Material für Lehrende und Trainer/innen in der Erwachsenenbildung genutzt werden. Zu diesem Zweck wird ein Trainer-Handbuch angeboten, das als Begleitmaterial zu den Online-Modulen entwickelt wurde und zum Ziel hat, Kursleiter/inne/n und Trainer/inne/n, die in der Erwachsenenbildung arbeiten, das Planen und Entwickeln von Lernaktivitäten zum Thema Verbraucherrechte zu erleichtern. *DIE/BP*



www.dolceta.eu

Kulturen diskutieren und erleben ...

Die DGfE tagte zum Thema »Kulturen der Bildung« in Dresden

Zum ihrem 21. Kongress begrüßte die Deutsche Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE) in Dresden circa 2.000 Wissenschaftler/innen, Politiker/innen und Praktiker/innen aus dem gesamten Feld der Erziehungswissenschaft. Thema des Kongresses war »Kulturen der Bildung«, der englische Konferenztitel »Cultures of Education« wurde gleich mitgeliefert.

Die Programmübersicht machte schnell klar, dass das Organisationskomitee um Wolfgang Melzer in Dresden nicht nur Möglichkeiten schaffen wollte, das Thema zu diskutieren. »Kultur« sollte vielmehr im gesamten Rahmen gezeigt, geschaffen und erlebbar werden. So war Dresden eine ideale Stadt, um Kultur im Sinne von »Kulturdenkmälern« zu sehen und zu erleben. Geschaffen wurden aber nicht nur kulturelle, touristische Glanzpunkte, sondern auch eine besondere »Kongressrahmenkultur« durch ein künstlerisch gestaltetes Corporate Design und durch eine Kongresszeitschrift, die täglich die Highlights des Vortrags vorstellte. So wurde durch den gesamten Rahmen betont, wie vielfältig Kultur sein kann: Genuss, Wohlfühlen, Interesse, Herausforderung – aber auch Zumutung.

In der Eröffnungsveranstaltung wurde das Thema »Kulturen der Bildung« bildungspolitisch angegangen. Rudolf Tippelt (Vorsitzender der DGfE) verwies auf internationale Vergleichsstudien, die die sozialen Unterschiede in Bildungsverläufen in Deutschland sowie die geringeren finanziellen Investitionen im deutschen Bildungssektor deutlich machen. Sein Anspruch an den Kongress war es, darüber hinaus »kulturell bestimmte Bildungs-, Erziehungs- und Lernprozesse (...) in einer handlungstheoretischen und akteurssensitiven Perspektive« zu analysieren. Wie können vor diesem Hintergrund Bildungsprozesse gestaltet und verändert werden? Rita Süßmuth ging auf das Thema aus der Perspektive von Migra-

tion und Integration ein. Sie verwies auf ein schizophrenes Verhältnis: In unserer Gesellschaft wird Kultur hoch gelobt, während sie in Schulen gleichzeitig unterrepräsentiert ist. Deshalb plädierte sie dafür, Schulen nicht nur als Orte der Wissensvermittlung zu gestalten, sondern auch als Orte der Aneignung von Einstellungen und Verhalten.

Der Begriff Kultur zog sich wie ein roter Faden durch den Kongressverlauf. Wie auch in den letzten Jahren dominierten Themen aus der Schulpädagogik. Im Symposium »Lehr-/Lernkulturen in der Hochschulbildung« wurde deutlich, mit welchen unterschiedlichen Kulturen die Entwicklung von »Hochschulstrukturen und Hochschullehre« konfrontiert wird: mit Bildungs-, Management- und Internationalisierungsansprüchen in Hochschulstrukturen, mit unterschiedlichen Fachkulturen und Herkunftskulturen von Studierenden und Lehrenden. Peter Alheit verwies in seinem Vortrag auf seine These einer »historischen Bedingtheit von Bildungsmentalitäten«.

Die Arbeitsgruppe »Angebots- und Nachfrageanalyse zur Fortbildung von Weiterbilderinnen und Weiterbildnern« ließ sich schwieriger in das Thema des Kongresses einordnen. Sie bot für den Professionalisierungsdiskurs in der Erwachsenenbildung jedoch spannende Diskussionen. Hier wurde die Herausforderung an die Erwachsenenbildung zur Schaffung von Transparenz in der Aus- und Fortbildung deutlich.

Vielleicht hat der eine oder andere angesichts des Kongressthemas eine noch höhere Zahl an internationalen Referenten erwartet? Diese gab es, ebenso Arbeitsgruppen und Vorträge in englischer Sprache. Die geringe Teilnehmendenzahl in der Arbeitsgruppe »Research Cultures in Local and Global Contexts: the Field of Adult Education« beispielsweise kann ein Indiz dafür

sein, dass unser erziehungswissenschaftlicher Diskurs nach wie vor verstärkt im deutschen Sprachraum stattfindet. Ist dem so, dann können die Internationalisierung und der gegenseitige Austausch von Forschungsergebnissen als zukünftige Aufgaben verstanden werden.



Foto: DGfE

Wohlfühl-Rahmenprogramm-Kultur:
Begrüßungsabend auf dem Salonschiff

Das Resümee eines Kongresses dieser Größenordnung kann immer nur die Summe von Einzeleindrücken sein. Das Thema Kultur wurde auf Basis empirischer Ergebnisse diskutiert, bildungspolitische Ansprüche wurden formuliert. Deutlich wurde an vielen Stellen, dass Kultur meist als Chiffre für Pluralität und Materialität verstanden wird. Einige Referent/inn/en verwiesen auf die geringe kulturtheoretische Fundierung in ihrer Arbeit. Versteht die Erziehungswissenschaft den Titel der Veranstaltung nicht nur als Schlagwort, sondern als erziehungswissenschaftliches Forschungsfeld, so kann die Dresdener Tagung als Situationsbeschreibung (»wenige vorliegende kulturtheoretische Ansätze«) wie auch als Bilanzierung des Forschungsbedarfs in diese Richtung verstanden werden.

Regina Egetenmeyer
und Kollegen (DIE)

Durch Weiterbildung Berufschancen verbessern

Zur Motivation von Teilnehmenden an kaufmännischen Fortbildungen

Die Berufswelt muss heute mehr denn je auf permanente Veränderungen der Märkte reagieren, um den Auswirkungen der Globalisierung gerecht zu werden. Diese Entwicklung geht einher mit einem zunehmenden Mangel an Fachkräften, der sich in den kommenden Jahren voraussichtlich noch verstärken wird. Die Nachfrage nach speziell qualifizierten Fachkräften ist von Seiten der Unternehmen entsprechend hoch. Insofern besteht ein großer Bedarf an fachspezifischer Fort- und Weiterbildung, auch wenn die Angebote bislang eher verhalten angenommen werden (vgl. Bolder, A. (2006): in Weiterbildung, H. 5, S. 8–11). In der Folge des Bologna-Prozesses ist zudem mit einer Flexibilisierung der Zugangswege zur Aufnahme eines Studiums zu rechnen. Dies schafft für die Fort- und Weiterbildung neue Möglichkeiten, wie z.B. eine Individualisierung der Karriereplanung für die berufliche Bildung. Arbeitnehmer haben durch privates Engagement vielfältige Optionen, ihre berufliche Karriere zu beeinflussen (vgl. den Beitrag von H. Pfeifer auf der BIBB-Fachtagung Juni 2005 in Bonn). Doch es sind nicht nur positive Beweggründe, wie die Hoffnung auf einen Lohnzuwachs oder die Erweiterung des beruflichen Aufgabefeldes, die die Räume der Fortbildungsanbieter füllen. Auch die Sorge um den Arbeitsplatzverlust aufgrund der Schnelllebigkeit des Wirtschaftsgeschehens und der damit verbundenen kurzen Halbwertszeit der in der Berufsausbildung generierten Qualifikationen und Kompetenzen kann ein Grund für die Teilnahme an Fortbildungen sein.

Im Rahmen des Forschungsprojektes »ANKOM« (Anrechnung beruflich erworbener Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge) am Fachbereich Wirtschaft der Fachhochschule Bielefeld wurden 191 Teilnehmer/innen betriebswirtschaftlicher Fortbildungen u.a. zu ihrer persönlichen Motivation zur Fortbildung

und zur beruflichen Hintergrundsituation befragt. Das Projekt ist Teil einer bundesweiten Initiative, die (gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie durch den Europäischen Sozialfonds) durch die Anrechnung bereits in der beruflichen Bildung erworbener Qualifikationen und Kompetenzen den Übergang zur Hochschule erleichtern und die Studierendauer für beruflich Qualifizierte verringern will.

Die individuelle Zufriedenheit mit der Situation am Arbeitsplatz gilt bekanntlich als ein entscheidender Indikator zur Beeinflussung allgemeiner Fortbildungsbereitschaft. Laut der Befragung werden besonders die Aufstiegsmöglichkeiten (75,4 Prozent) und die Einkommenssituation (74,1 Prozent) von einem Großteil der Fortbildungsteilnehmer/innen in ihrem derzeitigen Beschäftigungsverhältnis als nicht zufriedenstellend wahrgenommen. Die übrigen Aspekte der Situation am Arbeitsplatz, wie z.B. die Arbeitsbedingungen, die täglichen Arbeitsaufgaben sowie die Möglichkeiten, eigene Ideen einzubringen und berufliche Kenntnisse anzuwenden, wurden dagegen verhältnismäßig sehr positiv eingeschätzt.

Es zeigte sich, dass es weniger der Druck von außen ist, welcher die Fortbildungen interessant macht, sondern vielmehr das persönliche Interesse der Teilnehmer/innen. So stimmten gerade einmal 13,8 Prozent der Befragten der Aussage zu, dass der Wille ihres Vorgesetzten für die Aufnahme der Fortbildung entscheidend gewesen ist. Im Gegensatz dazu gaben über 90 Prozent die Verbesserung ihrer Berufschancen und die persönliche Weiterbildung als Grund für die Teilnahme an der Fortbildung an.

Axel Benning/Christof Müller

 <http://ankom.fh-bielefeld.de>

Veranstaltungstipps

Die **betriebliche Weiterbildung** in Bayern steht im Mittelpunkt einer Tagung, des Zentrums für betriebliches Weiterbildungsmanagement (zbw) am **24. Juli** im Haus der Bayerischen Wirtschaft in München.

 www.zwb-bayern.de

Die »European Educational Research Association« (**ECER**) veranstaltet ihre Jahrestagung 2008 vom **9. bis 12. September** unter der Leitfrage »From Teaching to Learning?« an der Göteborg University/Schweden.

 www.ipd.gu.se/english/ecer2008/

Cedefop (European Centre for the Development of Vocational Training) veranstaltet am **29. und 30. September 2008** einen Workshop in Thessaloniki/Griechenland zum Thema »Working at old age – Emerging theories and empirical perspectives on ageing and work«.

 www.cedefop.europa.eu

Die internationale Bildungsmesse **WORLD-DIDAC** präsentiert vom **29. bis 31. Oktober 2008** im Messezentrum Basel/Schweiz Mittel und Methoden der modernen Bildung.

 www.worlddidac-basel.ch

Die American Association for Adult and Continuing Education (AAACE) veranstaltet vom **10. bis 14. November 2008** in Denver/Colorado (USA) ihre Jahreskonferenz. Das Tagungsthema lautet: »Your Future within our Future«.

 www.aaace.org

Pädagogische Qualität in ihren verschiedenen Facetten wird das Thema der diesjährigen Netzwerkkonferenz der **ArtSet** Qualitätstestierung GmbH sein. Sie findet statt am **24. November** in Frankfurt.

 www.artset.de/uploads/media/1_Einladung.pdf

Die **Online Educa Berlin 2008** – 14. internationale Konferenz für technologisch gestützte Aus- und Weiterbildung – findet vom **3. bis 5. Dezember** im Berliner Hotel InterContinental statt.

 www.online-educa.com

Weiter- bildungstrends

Empirische Grundlage für die Entwicklungen in der Weiter- bildungslandschaft

Dieser neue forschungsbasierte Report über die Trends der Weiterbildung wertet die Daten zu den Bereichen Beteiligung, Teilnahmefelder, Angebot, Personal, Einrichtungen und Finanzierung aus. Rund 20 Trends – von der allgemeinen bis zur betrieblichen Weiterbildung – zeigen markante Entwicklungen.

Das Buch bietet für Akteure aus Praxis, Politik und Forschung eine empirische Grundlage zur Absicherung von Entwicklungen in der Weiterbildungslandschaft.

Die Trendanalyse erscheint im zweijährlichen Rhythmus.



Deutsches Institut für
Erwachsenenbildung

Trends der Weiterbildung

DIE-Trendanalyse 2008

DIE spezial

2008, 139 S., 34,90 € (D)/59,- SFr

ISBN 978-3-7639-1958-1

Best.-Nr. 85/0008

www.wbv.de

DIE spezial

W. Bertelsmann Verlag

Bestellung per Telefon **0521 91101-11** per E-Mail service@wbv.de



Vom Lernsoftwareanbieter zum Sprachlernprovider

Eine Entwicklung am Beispiel von digital publishing

Als die Firma digital publishing Mitte der 1990er Jahre mit ihrer ersten »Interaktiven Sprachreise« auf den Markt kam, wusste noch keiner so richtig, in welche Richtung die Reise bei der Lernsoftware gehen würde. In der allgemeinen Anfangseuphorie wurde bereits prognostiziert, die Zukunft des Lernens basiere ausschließlich auf dem Einsatz von Medien. Über zehn Jahre danach wächst der Lernsoftware-Markt weiter – laut einer Studie des Bundesverbandes Informations-

Inzwischen ist jedoch der elektronische Sprachkurs nur eines von vielen Produkten. Neben den interaktiven Hörbüchern, der Übersetzungssoftware *translate* oder elektronischen Wörterbüchern sind erfolgreiche Experimente wie »The Grooves«, ein Musiksprachkurs, zu nennen. Zusätzlich zum klassischen Sprachenlernsoftware-Markt, auf dem digital publishing Marktführer ist, hat das Unternehmen in den letzten Jahren das Sprachlernprogramm »Corporate Language Learning« für Unternehmen,

Sprachschulen und Institutionen ausgebaut. Weltweit werden circa 50.000 Teilnehmende geschult.

Dabei hat das Unternehmen die Erfahrung gemacht, dass reines E-Learning nicht funktioniert, sondern Präsenzzeiten unerlässlich sind. Die über 450 Trainer setzen dieses Konzept um, indem sie sowohl als Online-Tutoren als auch als Präsenztrainer fungieren. Das Ende der E-Learning-Euphorie aus der Mitte der 1990er Jahre hat auch ein Unternehmen erreicht, das schon früh zu dessen Protagonisten gehörte.



wirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e.V. (BITKOM) von 2006 auf 2007 um 16 Prozent auf knapp 50 Millionen Euro Umsatz. Doch von Medienbasierung des Lernens kann trotzdem nur punktuell die Rede sein. An der Entwicklung von digital publishing lässt sich gut aufzeigen, wie vielschichtig das Angebot heute ist.

Die 2007 erschienene elfte Version der »Interaktiven Sprachreise« enthält eine Fülle von Features, die das Einzel-Lernen erleichtern, wie z.B. einen Newsfeed zu Sprache, Land und Leuten, der von Tutoren aufbereitet wird.

Eines allerdings hat sich digital publishing bewahrt: die Freude am Experimentieren und an kreativen Lösungen. Zur Fußball-Europameisterschaft sind nicht nur zwei »The Grooves«-CDs zum Einstieg ins Schwyzerdütsche und ins Wienerische erschienen, darüber hinaus wurde außerdem die Internetseite www.spracheneuropameister.de eingerichtet, auf der die wichtigsten Begriffe rund um den Fußball zu finden sind.

DIE/RS

Neue Websites

 www.miz.org

Das Musikinformationszentrum des Deutschen Musikrats hat auf seiner Website vielfältige Informationen zum Thema Musik gebündelt. In seinem Kursinformationssystem kann man auch nach Fort- und Weiterbildungsangeboten im Bereich Musik recherchieren.

 www.adam-europe.eu

Seit Februar 2008 ist ADAM, das neue Projekt-Portal für Leonardo da Vinci, online gegangen. Über 4.500 Projekte lassen sich hier recherchieren. Außerdem gibt es Hinweise auf Veranstaltungen.

 www.wissenschafts-cafe.net

Das Portal bietet eine Plattform für Wissenschaftsblogs zu den unterschiedlichsten Bereichen. Die monatlichen Wissenschaftsblog-Charts geben einen guten Überblick, welche Blogs besonders stark frequentiert sind.

 www.informelles-lernen.de

Die Seite gibt eine erste Orientierung zum Thema. Neben Begriffsklärungen werden auch Akteure und Projekte vorgestellt. Ein »informeller Blog« liefert vielfältige Informationen rund um das informelle Lernen.

VHS in Second Life

Auch Volkshochschulen haben damit begonnen, den virtuellen Raum zu besiedeln. Die VHS Goslar gründete als erste Volkshochschule in Second Life einen eigenen Standort, wo Interessierte, Teilnehmende aus VHS-Kursen und Dozenten sich treffen, chatten, lehren und lernen können. Für dieses Best Practice in E-Learning erhielt die VHS Goslar den eureleA Award 2008. Informationen und Kurstermine finden sich unter www.vhs-sl.de, montags um 20.30 Uhr gibt es eine Einführung für Neuregistrierte.

DIE/RS

Neue Bücher zur Erwachsenenbildung

Arnold, Rolf/Pätzold, Henning

Bausteine zur Erwachsenenbildung.

Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren, 2008

Dargestellt werden zentrale gegenwärtige und zukunftsbezogene Themen der Erwachsenenbildung und erwachsenpädagogische Grundgedanken ausgewählter Vertreter/innen der Disziplin. Leitende Fragestellungen sind: Welche Wandlungstendenzen lassen sich auf dem Weg in die Weiterbildungsgesellschaft ausmachen? Welche Chancen und Risiken sind mit diesen Wandlungstendenzen für die Erwachsenenpädagogik sowie für die Praxis der Erwachsenenbildung verbunden?

Commission for Disabled Staff in Lifelong Learning

From compliance to cultural change.

Disabled staff working in lifelong learning – final report

Leicester: NIACE, 2008

Der Abschlussbericht der Kommission über die Situation von behinderten Beschäftigten in der Weiterbildung skizziert die Problemlagen – u.a. eine weit verbreitete institutionelle Diskriminierung – und zentralen Aufgabenfelder, die für eine Integration von behinderten Beschäftigten in Angriff genommen und gelöst werden müssen.

Dinkelaker, Jörg

Kommunikation von (Nicht-)Wissen. Eine Fallstudie zum Lernen Erwachsener in hybriden Settings

Wiesbaden: VS Verlag, 2008

Die qualitative Untersuchung rekonstruiert den Umgang mit Wissen und Lernen in Gesprächen außerhalb von Bildungseinrichtungen. Vor dem Hintergrund kommunikationstheoretischer Überlegungen wird der Umgang mit Lernen als spezifische Form des Umgangs mit Nicht-Wissen beobachtet. Dieser Zugang eröffnet neue Perspektiven auf Prozesse informellen Lernens und es wird ein Verfahren der Analyse von Lehr-/Lerninteraktionen in unterschiedlichsten Kontexten vorgestellt.

Egetenmeyer, Regina

Informal learning in betrieblichen Lernkulturen.

Eine interkulturelle Vergleichsstudie
Ballmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren, 2008

In der Dissertation werden Unterschiede und Gemeinsamkeiten von informal learning in einer interkulturell-vergleichenden Perspektive in Betrieben in drei europäischen Ländern herausgearbeitet. Damit werden empirische Belege für die Diskurse um informal learning und komparative Ansätze in der Erwachsenenbildung geliefert und Grundlagen für zukünftige Forschungsarbeiten gelegt.

Flint, Colint/Hughes, Chris (Hrsg.)

Not just the economy. The public value of adult learning

Leicester: NIACE, 2008

Vor dem Hintergrund mangelnder staatlicher Förderung und dadurch verursachter Infrastrukturprobleme in der englischen Erwachsenenbildung plädieren die Autor/inn/en des Sammelbands für die Beibehaltung der Förderung der Erwachsenenbildung als Vorbedingung sozialer Kohäsion.

Friedenthal-Haase, Martha (Hrsg.)

Evangelische Akademien in der DDR.

Quellen und Untersuchungen zu Bildungsstätten zwischen Widerstand und Anpassung

Leipzig: Evangelische Verlagsanstalt, 2007

Auf der Grundlage vielseitiger Quellenstudien und zahlreicher Gespräche mit Zeitzeug/inn/en wird der Frage nachgegangen, wie es kirchlichen Einrichtungen in der DDR gelingen konnte, eine Bildungswelt der Freiheit zu schaffen, sie unter politisch widrigen Bedingungen zu behaupten und geistig die Demokratie vorzubereiten – über eine Gratwanderung zwischen Anpassung und Widerstand.

Greb, Ulrike/Schüßler, Ingeborg (Hrsg.)

Berufliche Bildung als nachhaltige Ressource.

Entwicklung und Entfaltung versus Zurichtung und Vereinnahmung
Frankfurt a.M. Verlag der Gesellschaft zur Förderung arbeitsorientierter Forschung und Bildung, 2007

Der Band, entstanden aus Vorträgen und

Diskussionsbeiträgen eines Workshops im Rahmen der Herbsttagung 2006 der Sektion Berufs- und Wirtschaftspädagogik, skizziert das Problemfeld »Entwicklung und Entfaltung des Subjekts versus ökonomische Zurichtung und Vereinnahmung«. Aus der Perspektive der Nachhaltigkeit werden dazu Thesen formuliert, welche die Gegenläufigkeiten in der gegenwärtigen beruflichen Bildung in Deutschland und die Gegensätze von Ökonomie und ökologischer Nachhaltigkeit einfangen. Die einzelnen Beiträge beleuchten Theorie- und Praxisfelder, in denen sich das Problem »Subjektbildung als Menschenrecht« verdichtet.

Heß, Gerhard/Kagemann-Harnack, Gaby/Schlummer, Werner (Hrsg.)

Wir wollen – Wir lernen – Wir können.

Erwachsenenbildung, Inklusion, Empowerment

Marburg: Lebenshilfe-Verlag, 2008

63 Autor/inn/en diskutieren die drei titelgebenden Themen praxisnah und entwickeln Visionen einer »un-behinderten« Erwachsenenbildung. Insbesondere die Selbstvertretung unter dem Aspekt des persönlichen Budgets wie auch unter dem der Mitwirkung in Verbänden wird beschrieben. Darüber hinaus werden exemplarisch neue Themen und methodische Ansätze vorgestellt. Die Beiträge sind leicht verständlich geschrieben und illustriert.

Hiligus, Annegret H./Kreienbaum, Maria A. (Hrsg.)

Europakompetenz – durch Begegnung lernen

Leverkusen: Barbara Budrich, 2007

Dieser Band hilft Lehrenden - insbesondere im Rahmen von Schule und Hochschule -, die europäische Dimension des Lernens zu verstehen und sich Europakompetenz in verschiedenen Themenbereichen anzueignen.

Hoppe, Manfred/Schack, Axel (Hrsg.)

Rohstoff Bildung: lebenslang lernen

Heidelberg: Haefner, 2008

Der Tagungsband beleuchtet die vielschichtigen Fragestellungen zum lebenslangen Lernen aus unterschiedlichen Perspektiven. Der erste Teil des Buches nimmt unter der Überschrift »Lebenslanges Lernen – Zukunftsperspektiven« übergeordnete Fragen der Bildungsdiskussion in den Blick. Der zweite Abschnitt behandelt »Stationen lebenslan-

gen Lernens« jeweils aus wissenschaftlicher beziehungsweise politischer Sicht vor dem Hintergrund konkreter Praxisbeispiele.

Konrad, Klaus/Traub, Silke

Kooperatives Lernen. Theorie und Praxis in Schule, Hochschule und Erwachsenenbildung

Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehen, 2008

Der Band führt theoriegestützt ein in die notwendigen Bedingungen für die erfolgreiche Arbeit mit neuen Methoden des Unterrichtens. Er bietet Handwerkszeug für das Arbeiten in Teams und Gruppen, in Klassen und Kursen und stellt Beispiele der Planung und Umsetzung vor.

Mure, Johannes

Weiterbildungsfinanzierung und Fluktuation. Theoretische Erklärungsansätze und empirische Befunde auf Basis des Skill-Weights Approach

München u.a.: Hamp, 2007

Auf der Basis unterschiedlicher ökonomischer Schätzungen weist die Studie nach, dass betriebs- und branchenspezifischen Qualifikationen eine zentrale Rolle für Weiterbildungsfinanzierung und Fluktuation zukommt. So wird bei steigenden Qualifikationsanforderungen an die Arbeitnehmer/innen die Beteiligung der Unternehmen an der Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen höher ausfallen müssen.

Pallasch, Waldemar/Hameyer, Uwe

Lerncoaching. Theoretische Grundlagen und Praxisbeispiele zu einer didaktischen Herausforderung

Weinheim: Juventa, 2008

Nach einer Einführung in die theoretischen Grundlagen und Module des Kieler Lerncoaching-Konzepts wird anhand zweier Praxisberichte eine berufsbegleitende Weiterbildung über Lerncoaching vorgestellt.

Raiser, Ulrich

Erfolgreiche Migranten im deutschen Bildungssystem – es gibt sie doch. Lebensläufe von Bildungsaufsteigern türkischer und griechischer Herkunft

Münster: LIT-Verlag, 2007

Auf der Grundlage 24 biografischer Inter-

views entsteht eine Typologie bildungserfolgreicher Migrant/inn/en, deren Geheimnis in der familiären Deutung der Migrationserfahrung liegt.

Rosenberg, Sheila K.

A critical history of ESOL in the UK 1870 – 2006

Leicester: NIACE, 2007

Kritisch untersucht wird die Geschichte von Englisch als Fremdsprache (English for speakers of other languages – ESOL) über einen längeren Zeitraum und in verschiedenen politischen und organisatorischen Kontexten. Damit wird eine Grundlage zur Ausdifferenzierung aktueller Debatten zur Erwachsenenbildung und Integration gelegt.

Schmidt-Wenzel, Alexandra

Wie Eltern lernen. Eine empirisch qualitative Studie zur innerfamiliären Lernkultur

Leverkusen: Barbara Budrich, 2008

Die Dissertation untersucht die Bedeutungs- und Begründungsmuster elterlichen Lernhandelns auf empirisch-qualitativer Basis. Die Arbeit erweitert die unterschiedlichen Ansätze der Familienforschung um die Konzepte einer innerfamiliären Lernkultur und weist Anknüpfungspunkte zu erwachsenenpädagogischen Handlungsfeldern nach.

Steele, Tom

Knowledge is Power! The Rise and Fall of European Popular Educational Movements 1848 – 1939

Oxford u.a.: Lang, 2007

Die Studie untersucht die aufklärerischen, romantischen und nationalistischen Beweggründe für die Volksbildungsbewegung in zentralen Staaten Europas von 1848 bis zum Ausbruch des Zweiten Weltkrieges. Herausgearbeitet werden auch die kulturübergreifenden Einflüsse auf diese Bewegungen und die Gründe dafür, dass einzelne Modelle erfolgreicher waren als andere. Ein besonderes Augenmerk gilt dem Entstehen des soziologischen Positivismus und dem Anti-Klerikalismus.

Walber, Markus

Selbststeuerung im Lernprozess und Erkenntniskonstruktion. Eine empirische

Studie in der Weiterbildung

Münster u.a.: Waxmann, 2007

Die Dissertation bietet einen Beitrag zur theoretischen Präzisierung und empirischen

Fundierung selbstgesteuerten Lernens vor dem Hintergrund einer konstruktivistischen Perspektive. In der empirischen Studie werden unterschiedliche Wirkungen von Selbststeuerung im Lernprozess auf die Erkenntnisqualität sowie die besonderen Einflüsse von spezifischen Weiterbildungsformen herausgearbeitet.

Zech, Rainer

Handbuch Qualität in der Weiterbildung

Weinheim: Beltz, 2008

Zielgruppe der Publikation sind die Praktiker: die Qualitätsentwickler in Weiterbildungseinrichtungen. Sie erhalten einen Leitfaden mit praktischen Methoden und Verfahren, die durch Beispiele und Anwendungs-Checklisten weiter konkretisiert werden. Im Zentrum stehen die Teilnehmenden und ihre Lernprozesse. Auf sie wird jede Verbesserung in der Organisation ausgerichtet.

Zurwehme, Annikka

Erfolgsbezogene Steuerung von Weiterbildungseinrichtungen. Überlegungen zur Entwicklung eines Controlling-Systems für Bildungsanbieter

Dresden: TUDpress, 2007

Die Dissertation arbeitet unter Rückgriff auf vielfältige Methoden, die aktuell im Kontext von Qualitätsmanagement und Bildungscontrolling in der Weiterbildung diskutiert werden, ein umfassendes und differenziertes Rahmenmodell für die Steuerung von Bildungsanbietern heraus. In einem zweiten Schritt wird dieses Modell in der Weiterbildungspraxis anhand von 171 Anbietern beruflicher Weiterbildung überprüft.

Klaus Heuer (DIE)

Mehr Vergleichbarkeit in der institutionellen Weiterbildungsstatistik

Vertreter/innen der Länder und der Weiterbildungspraxis diskutierten

Die Harmonisierung von Merkmalen zur Erhebung von institutionellen Strukturen, von Personal- und Finanzsituation sowie der Leistungen von Weiterbildungseinrichtungen waren Thema eines Workshops, zu dem das DIE Vertreter/innen der Länder und der Weiterbildungspraxis Anfang April nach Köln eingeladen hatte. Ausgehend von einer insgesamt defizitären Datenlage zur Weiterbildung bei gleichzeitig steigendem Bedarf an verlässlichen Informationen für Politik, Wissenschaft und Praxis verbanden sich mit der Veranstaltung mehrere Anliegen:

- ein Zuwachs und eine Qualitätsverbesserung von bundesweit vergleichbaren Daten,
- ein geringerer Aufwand für Weiterbildungseinrichtungen, die parallel mit unterschiedlichen Kategoriensystemen arbeitende Statistiken zu bedienen,
- die Erhöhung der Bereitschaft von Anbietern, sich an regelmäßigen Erhebungen wie dem wbmonitor von Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und DIE sowie der VHS- und der Verbund-Statistik des DIE zu beteiligen.

Die Weiterbildungsstatistik im Verbund (s. Kasten) war der zentrale Bezugspunkt des Workshops. Die Grundlage der Diskussion bildeten mehrere Plenumsbeiträge. Prof. Ekkehard Nussli, wissenschaftlicher Direktor des DIE, legte in seinem einführenden Vortrag die Ausgangslage der institutionellen Weiterbildungsstatistik in der Bundesrepublik sowie die spezifischen Beiträge des DIE dar und begründete, warum mehr Transparenz in der Weiterbildung wünschenswert ist. Aus Sicht des Saarlandes gab Willi Kräuter vom dortigen Ministerium für Bildung, Frauen und Kultur einen Überblick über die Bedarfe an Weiterbildungsdaten und aktuellen Statistiken auf Länderebene und plä-

dierte für eine breite Nutzung der Verbundstatistik des DIE. Klaus Tiggemann vom rheinland-pfälzischen Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Jugend und Kultur rückte die Hindernisse bei der Harmonisierung von Erhebungsmerkmalen in den Fokus seines Beitrags. Aus Sicht der Weiterbildungspraxis schließlich ging Theo W. Länge vom Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben sowohl auf spezifische Nutzenaspekte der Verbundstatistik für seinen Verband als auch auf zentrale Probleme der Beteiligung ein. Er votierte für mehr Vereinheitlichung sowohl im Interesse besserer Datengrundlagen als auch aus Gründen der Ressourcenschonung.

Eine sehr konkrete Auseinandersetzung über die Relevanz von Erhebungsmerkmalen und möglichen Ansatzpunkten für eine Vereinheitlichung fand in Arbeitsgruppen statt. Basis hierfür war eine von Dr. Elisabeth Reichart und Meike Weiland aus dem DIE-Arbeitsbereich Statistik erstellte Synopse über aktuelle Erhebungspraxen und die Vielfalt eingesetzter Kategorien.

Insgesamt wurde die Veranstaltung von den Teilnehmenden genutzt, um ihre jeweiligen Erfahrungen mit der Weiterbildungsstatistik deutlich zu machen. Dabei hat der intensive Austausch zwischen den Ländervertreter/innen als Datennehmern und den Praktiker/innen als Datengebern sowohl gleichgerichtete Interessenlagen als auch Kontroversen bezüglich der Vereinheitlichung von Weiterbildungsstatistiken aufgezeigt. Weitgehend einig waren sich die Teilnehmenden beim Bedarf an bundesweit vergleichbaren Daten zur Weiterbildung. Auch der Katalog an Kernmerkmalen der DIE-Verbundstatistik wurde von einem Großteil der Anwesenden als anschlussfähiger Referenzrahmen für weitere Aktivitäten zur Harmonisierung betrachtet. Hierzu gab

es zudem zahlreiche konkrete Anregungen für Verbesserungen einzelner Kategorien. Eher kritische Positionen betrafen beispielsweise den Einbezug der Verwendungskontexte erhobener Daten (Leistungs- versus Förderstatistik). Sicher ernst zu nehmen sind darüber hinaus die Forderungen an eine realitätsgerechte Weiterbildungsstatistik: innovative Angebotsformate, neue Querschnittsaufgaben, Vernetzungen und Finanzierungsmodelle und internationale Anschlussfähigkeit. Auch wenn die Herausforderungen nicht zu unterschätzen sind, so ermutigen die Diskussionen der Veranstaltung – so Dr. Dieter Gnahn in seinem Ausblick – das DIE zu weiteren Schritten in Richtung Harmonisierung. In welcher Form diese erfolgen werden, wird sich aus der aktuell laufenden Auswertung der Workshopresultate ergeben.

Ingrid Ambos (DIE)

Weiterbildungsstatistik im Verbund

Am Verbund Weiterbildungsstatistik sind der Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten (AdB), der Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben (BAK AL), die Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (DEAE), die Katholische Bundesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (KBE) sowie als assoziierter Partner der Deutsche Volkshochschul-Verband (DVV) beteiligt. Die Erstellung der Weiterbildungsstatistik des Verbundes gehört seit 2007 zu den Regelaufgaben des DIE. Wegbereiter dafür waren zwei vom BMBF geförderte Projekte. Die Statistik umfasst außer den Veranstaltungen auch Daten zu Institutionen, Personal und Finanzierung. Ein Kern von Merkmalen, der bei allen Weiterbildungseinrichtungen erhoben wird, bildet die Grundlage einer gemeinsamen Auswertung für alle beteiligten Verbände.

Weitere Informationen:



www.die-bonn.de/service/statistik/index.asp

Kontakt: ambos@die-bonn.de

Adult Education: International Perspectives

Professionalisierung in der Erwachsenenbildung ist das Thema einer internationalen Ringvorlesung im Wintersemester 2008/09. Experten aus Australien, Afrika, Asien und Europa werden zu diesem Thema referieren; Podiumsdiskussionen werden das Thema vertiefen. Die Ringvorlesung wird gemeinsam veranstaltet vom Institut für Berufs- und Weiterbildung der Universität Duisburg-Essen und dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung. Die Veranstaltung findet alle vierzehn Tage auf Englisch statt. Interessierte, Studierende und Fachpublikum sind eingeladen, per Videostreaming über das Internet oder direkt vor Ort am Campus Essen teilzunehmen. Die Teilnahme ist kostenfrei.

 www.uni-due.de/eb-wb/icl.shtml

Erfolgsprodukt ProfilPASS

18.000 verkaufte Exemplare des ProfilPASS und 14.000 Exemplare des ProfilPASS für junge Menschen zeigen den wachsenden Einsatz dieses Instrumentes zur Erfassung vor allem informell erworbener Kompetenzen. Der ProfilPASS für junge Menschen wird insbesondere von Schulen für die Klassen 8 und 9 angefordert. Der ProfilPASS für Erwachsene richtet sich nicht nur an Erwerbslose, die sich in einer Orientierungsphase befinden. Auch Personen, die in das Erwerbsleben zurückkehren oder sich umorientieren wollen, finden eine Begleitung bei diesem Prozess. Optimal ist, wenn der ProfilPASS die verschiedenen Übergänge über viele Jahre hinweg begleitet. Beratungsangebote findet man auf der Homepage des ProfilPASS unter www.profilpass.de.

Kritische Emotionen bei Lehrenden

Eines der neuen Projekte am DIE befasst sich mit der Frage, wie Lehrende in der Erwachsenenbildung mit ihren Emotionen umgehen. Dazu arbeitet PD Dr. Dirk Koob mit Studierenden der Universität Göttingen. Die in den letzten Jahren aufgenommene Debatte um Emotionen im Lehr-/Lerngeschehen fokussierte sich vor allem auf die Lernenden. Die Betrachtung der Frage von Emotionen im Unterricht erhält mit diesem Projekt eine neue Perspektive. Die empirische Untersuchung steht im Zusammenhang mit dem DIE-Programm »Professionalität in der Erwachsenenbildung«. Lehrende dürften auf die Ergebnisse der Studie gespannt sein (s. auch Beitrag auf S. 45–48). Kontakt: koob@die-bonn.de

Mehr Besucher

Wer heute Informationen sucht, beginnt online. Auf der Internetseite des DIE wurden 2007 täglich etwa 1.700 Besuche verzeichnet. Die Zugriffe aus dem Ausland sind auf 30 Prozent gestiegen; die Nutzung aus dem Bereich Wirtschaft/Politik/Öffentliche Verwaltung hat sich fast verdoppelt. Auch der Zugriff auf Informationen zu den Projekten stieg um 37 Prozent.

Personalia intern

Kirsten Mülheims ist seit 1. April 2008 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Erwachsenenbildung an der Universität Duisburg/Essen tätig.

Dr. Prasad Reddy arbeitet seit Juni 2008 als wissenschaftlicher Mitarbeiter mit dem Schwerpunkt Migration am DIE.

Ausgeschieden sind **Birgit Hauk** (Programmserviceassistentin) zum 30. April und **Maria Krautkrämer** (Vorstandsassistentin) zum 31. Mai 2008.

Beate Braun/Janine Hengst/
Ingmar Petersohn

Existenzgründung in der Weiterbildung

Orientierung für den Brancheneinstieg

Reihe: Perspektive Praxis

Best.-Nr. 43/0032

Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag 2008

ca. 120 S., ca. 14,90 €

Der Band stellt Einsteigerwissen für den Schritt in die Selbstständigkeit zusammen, informiert datenbasiert über das Handlungsfeld, benennt Erfolg versprechende Kompetenzen und gibt praktische Tipps zu Rechtsform, Marketing u.Ä.

Karin Dollhausen

Planungskulturen in der Weiterbildung

Angebotsplanungen zwischen wirtschaftlichen Erfordernissen und pädagogischem Anspruch

Reihe: Theorie und Praxis der Erwachsenenbildung

Best.-Nr. 14/1102

Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag 2008

128 S., 19,90 €

»Planungskultur« kennzeichnet das Bedingungsgefüge ungeschriebener Gesetze, das in Weiterbildungseinrichtungen Programm-

DIE-Neuerscheinungen

entscheidungen bestimmt. Das Interviewmaterial einer qualitativ empirischen Studie macht drei Planungskulturen anschaulich.

REPORT. Zeitschrift für Weiterbildungsforschung

Heft 2/2008. Thema: **Trends in Adult and Continuing Education in Europe**

Heftherausgeber: Ekkehard Nuissl

Best.-Nr. 23/3102

96 S., 14,90 €

Neu und online

Peter Brandt

Aufhellungen am deutschen Weiterbildungshimmel

Reihe: DIE FAKTEN



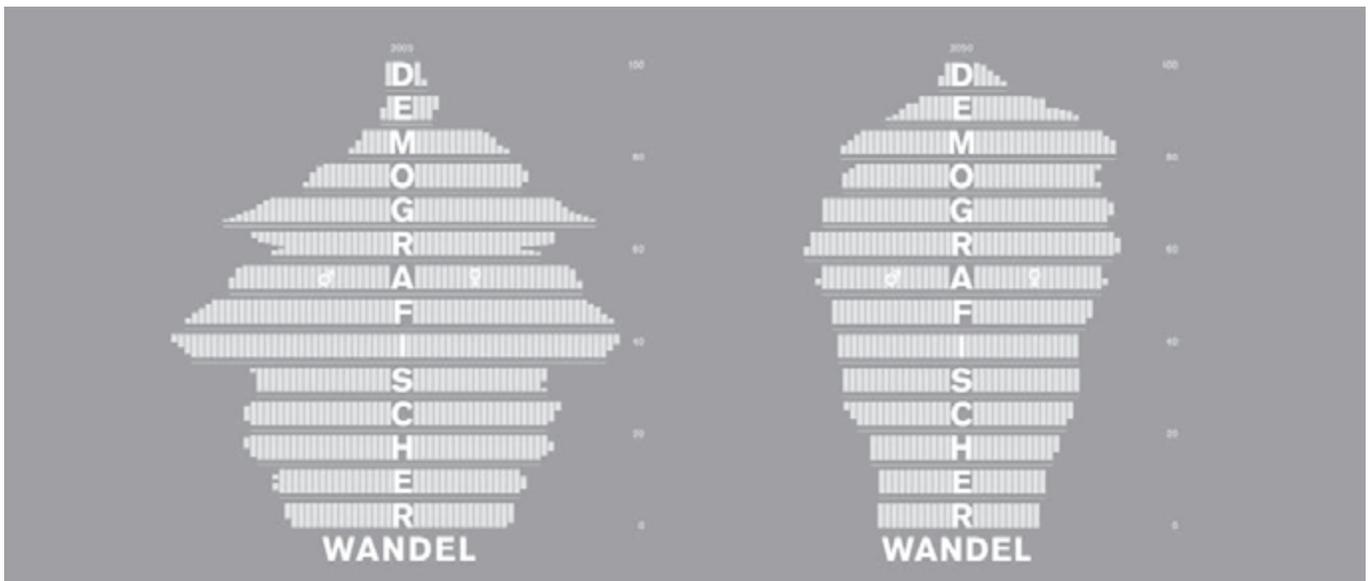
www.die-bonn.de/doks/brandt0801.pdf

Stefanie Hartz/Annika Goeze/
Josef Schrader

Empirische Befunde zur Implementierung von LQW 2 in das System der Weiterbildung. Abschlussbericht der Universität Tübingen.



www.die-bonn.de/doks/hartz0702.pdf



STICHWORT: »WEITERBILDUNG UND DEMOGRAPHISCHER WANDEL«

André Schleiter



André Schleiter ist Projektmanager „Zukunft der Beschäftigung“ bei der Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.

Kontakt: andre.schleiter@bertelsmann.de

Literatur

Schröder, H./Gilberg, R. (2005): Weiterbildung im demographischen Wandel. Bielefeld

Was unter dem Stichwort »Demografischer Wandel und Entwicklung« diskutiert wird, lässt sich auf eine einfache Formel bringen: Die Zahl der jungen Menschen nimmt immer stärker ab, die Zahl der Älteren nimmt zu. Grund hierfür ist die **sinkende Geburtenrate** bei gleichzeitig **steigender Lebenserwartung** des Einzelnen.

Was wandelt sich mit Blick auf unsere **Arbeitswelt**? Das Arbeitskräftepotenzial wird auf lange Sicht erheblich kleiner, älter und zugleich »weiblicher« sowie kulturell diverser sein, da sich aktivierbare Personalreserven in erster Linie bei Frauen, Älteren und Personen mit Zuwanderungsgeschichte finden lassen. Allerdings hat eine Politik zur Ausschöpfung dieser Reserven ihre Grenzen. Modellrechnungen zeigen, dass der **Prozess der Alterung und Schrumpfung der Erwerbsbevölkerung** durch wirtschafts- und gesellschaftspolitische Maßnahmen zwar in dem Ausmaß seiner Schärfe beeinflussbar, aber im Ganzen **nicht mehr umkehrbar** ist.

In Verbindung mit dem Prozess der Globalisierung und der technologischen Entwicklung wird sich die Arbeitswelt sichtbar verändern:

Gespaltene Arbeitsmärkte: Während in einigen Branchen, Regionen und Berufen das Angebot die Nachfrage nach Arbeitskräften übersteigen wird und die Arbeitslosigkeit sogar noch steigt, wird in anderen Segmenten des Arbeitsmarkts händeringend nach Arbeitskräften gesucht. Hochqualifizierte Fachkräfte und Menschen mit unternehmerischem Potenzial werden auch in Zukunft auf eine starke Nachfrage stoßen, während ungelernete Kräfte es noch schwerer haben werden, eine Arbeit zu finden.

Internationale Arbeitsteilung: Auch wenn die Grenzen der nationalen Arbeitsmärkte nicht von heute auf morgen verschwinden, wird immer

mehr Arbeit ortsunabhängig erledigt werden. Zunehmend müssen insbesondere Antworten auf die Fragen internationaler Arbeitsteilung gefunden werden.

Wissengesellschaft/kreative Projektwirtschaft/flexibilisierte

Erwerbsbiographien: Das produzierende Gewerbe verliert weiter zugunsten des Dienstleistungssektors an Bedeutung, wobei sich insbesondere die wissensbasierten Dienstleistungen ausbreiten. Damit werden in Zukunft noch mehr kreative und innovative »Wissensarbeiter« benötigt, die wiederum immer weniger in einem lebenslangen »Normalarbeitsverhältnis« stehen werden.

Welches sind die **drängendsten Probleme für die Weiterbildung**? Die genannten Entwicklungen verändern das Koordinatensystem, innerhalb dessen wir Antworten auf die Fragen geben, wer wann, wo und mit welcher Zielsetzung lernt bzw. sich weiter qualifiziert.

»Wer?«: Für **Menschen im reifen Erwachsenenalter** wird es zur Selbstverständlichkeit werden müssen, weiter dazulernen. Die Zahl der Bildungsnachfragenden über 50 Jahre wird bis 2015 um (je nach Prognose) drei bis acht Millionen Menschen zunehmen (vgl. Schröder/Gilberg 2005). Mehr Menschen werden über einen wachsenden Zeitraum mehr lernen müssen – und auch aktiv lernen wollen.

»Wann und wo?«: Im Zuge der Schrumpfung sind praktikable **Versorgungsstrategien** mit Weiterbildung zu entwickeln. Dies kann auch ein verändertes Verständnis von Prinzipien wie etwa dem der »Grundversorgung« bedeuten (vgl. das »Gespräch« in diesem Heft). Und **Weiterbildungseinrichtungen** werden sich vergewissern müssen, ob sie für den Wandel gerüstet sind (vgl. Rohling in diesem Heft). Sie haben sich auf einem enger werdenden Markt die Teilnehmenden von morgen zu sichern, um »Weiterbildungsort« bleiben zu können.

»Wozu?«: Immer schon hatten Lernen und Weiterbildung auch die Aufgabe, den Einzelnen die notwendigen Qualifikationen für eine berufliche Tätigkeit zu vermitteln. Alterungsprozesse in der eigenen Belegschaft ebenso wie bei Kunden stellen **Unternehmen** vor große Herausforderungen. Kontinuierliche Weiterbildung ist für Unternehmen ein Schlüssel für den Erhalt ihrer Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit (vgl. Jana-Tröller in diesem Heft). Doch jenseits der betrieblichen Sphäre wird die Bildungsaktivität der Älteren für die **gesamte Gesellschaft** wichtig (vgl. die »Umschau« in diesem Heft). Im internationalen Vergleich belegt Deutschland bei der Messung von Weiterbildungsaktivitäten seiner Bürger nur einen Platz im Mittelfeld. Doch nicht isolierte, mehr oder minder stark subventionierte Einzelkampagnen werden der Weiterbildung den Durchbruch bringen. Notwendig ist vielmehr eine **breit getragene Diskussion** darüber, wie wir einer »Kultur des lebenslangen Lernens« den Weg ebnen können.

Literatur zum Thema

- Aldridge, F./Tuckett, A. (2008): **What older people learn.** The whys and wherefors of older people learning. Leicester
- Blasberg-Kuhnke, M./ Wittrahm, A. (Hrsg.) (2007): **Altern in Freiheit und Würde.** Handbuch christliche Altenarbeit. München
- Erlinghagen, M.I./Hank, K. (Hrsg.) (2008): **Produktives Altern und informelle Arbeit in modernen Gesellschaften.** Theoretische Perspektiven und empirische Befunde. Wiesbaden
- Göschel, A. (2007): **Zukunft von Stadt und Region,** 5 Bde. Wiesbaden
- Göschel, A. (2008): **Demographischer Wandel in Deutschland:** Politik und Kultur in einer alternden Gesellschaft. Karlsruhe
- Housden, S. (2007): **Reminiscence and lifelong learning.** Leicester
- Iller, C. (2005): **Alter gestalten.** Berufliche Entwicklungsprozesse und Weiterbildung im Lebenslauf. URL: www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2005/iller05_01.pdf (Stand: 19.05.2008)
- Knopp, R./Nell, K. (Hrsg.) (2007): **Keywork. Neue Wege in der Kultur- und Bildungsarbeit mit Älteren.** Bielefeld
- Kruse, A. (Hrsg.) (2008): **Weiterbildung in der zweiten Lebenshälfte.** Multidisziplinäre Antworten auf Herausforderungen des demografischen Wandels. Bielefeld
- Leibniz-Gemeinschaft (Hrsg.) (2007): **Zwischenruf. Raumwissenschaftliche Forschung für die politische Praxis:** Demographischer Wandel/Raumentwicklung, Regionalpolitik/Bauen, Wohnen, Planen, H. 1
- Loebe, H./Severing, E. (Hrsg.) (2007): **Demografischer Wandel und Weiterbildung.** Strategien einer alterssensiblen Personalpolitik. Bielefeld
- Winkels, R.S. (2007): **Demografischer Wandel.** Herausforderungen und Chancen für Personalentwicklung und betriebliche Weiterbildung. Münster

ABSCHIED VON DER GRUNDVERSORGUNG?

Weiterbildungspolitische Strategien gegen den *brain drain*
in der Metropolregion Berlin-Brandenburg

DIE: Ist Brandenburg ein gespaltenes Land, Herr Matthiesen?

Matthiesen: Ja, und das hängt damit zusammen, dass Brandenburg Teil einer Metropolregion ist. Rund um Berlin, im Speckgürtel, haben wir Kreise mit wachsender Bevölkerung, den engen Verflechtungsraum, Kreis Oberhavel etwa. Die äußeren Kreise, im Norden von der Prignitz bis zur Uckermark oder im Süden von der Elbe bis zur Lausitz, das sind die üblichen Verdächtigen für Schrumpfung. Und in der Tat, hier haben wir erhebliche Abwanderungszahlen, und die Prognosen deuten für 2030 auf Bevölkerungsdichten von nur noch 42 bis 44 Personen pro Quadratkilometer, das sind echte worst-case-Zahlen. Während im engeren Verflechtungsraum ungefähr die Hälfte der Bevölkerung auf 15 Prozent

der Fläche wohnen wird, teilt sich die andere Hälfte den ganzen großen Rest. Im Blick auf das ganze Land sinkt die Bevölkerungszahl seit 2001, nicht sehr dramatisch, aber kontinuierlich.

DIE: Welche Folgen hat das für das platte Land?

Matthiesen: Dramatisch ist die kontinuierliche Veränderung im Altersaufbau. Diejenigen, die massiv abwandern, sind die Jungen, gut Ausgebildeten und insbesondere die jungen Frauen. Das scheint sich zu verfestigen. Die Mobilen, gut Ausgebildeten ziehen eher aus



Die Folgen des demografischen Wandels sind in ländlichen Regionen Ostdeutschlands besonders deutlich zu spüren. Die Bevölkerung altert, und zudem verlieren die Regionen gerade junge und hochqualifizierte Einwohner an andere Teile Deutschlands. Hautnah lassen sich diese Wanderungsbewegungen in der Metropolregion Berlin-Brandenburg erleben – Anlass für die DIE-Redaktion, Wissenschaft und Bildungsadministration in der Region zum Thema an einen Tisch zu holen. Redakteur Dr. Peter Brandt sprach im Mai in Berlin mit **Prof. Ulf Matthiesen** (Bildmitte), Ethnologe an der Humboldt-Universität und langjähriger Leiter der Forschungsabteilung »Wissensmilieus und Raumstrukturen« am Institut für Regionalentwicklung und Strukturplanung (IRS) in Erkner, mit **Dr. Eva-Maria Bosch**, Referatsleiterin »Lebenslanges Lernen, Weiterbildung, Politische Bildung« im Brandenburgischen Ministerium für Bildung, Jugend und Sport, sowie mit dem entsprechenden Fachgruppenleiter in der Senatsverwaltung von Berlin, **Dr. Hansjörg Tuguntke** (im Bild rechts).

den Entwicklungsgebieten weg und hinterlassen relativ altershomogene, aber auch kulturell homogene Milieus, die

»Über kurz oder lang ein gespaltenes Land«

natürlich auch nicht allzu große Neigungen haben, strukturelle Innovationen anzustoßen oder mitzutragen. Das ist der fatale *brain drain*. Natürlich gibt es immer noch hochaktive lokale Initiativen und Projekte, die bewundernswert

agieren, aber gleichzeitig gibt es diesen Effekt von Abwanderung des Humankapitals und gewisse Schwächen, was Innovationsbereitschaft anbelangt. Wenn man das weiterlaufen lässt, ohne über Bildung und Weiterbildung gegenzusteuern, ohne Kohäsion zu schaffen, wird man über kurz oder lang ein gespaltenes Land haben, und zum ersten Mal ist das in den Zahlen, die die Statistiker uns ausweisen, eindeutig nachvollziehbar. Es gibt einen regelrechten Bruch oder Riss in dieser Region, und das ist der klassische Fall von Nicht-Kohäsion.

DIE: Im Land Brandenburg hat die Schrumpfung nur in den äußeren Regionen die Größenordnung wie die landesweite

Entwicklung in Sachsen-Anhalt oder Mecklenburg-Vorpommern. Offenbar profitiert Brandenburg erheblich von Berlin.

Matthiesen: Es ist eine absolute Gunstlage gegenüber anderen, noch schwierigeren ostdeutschen Ländern. Auf der anderen Seite kann man die Metropolregion auch vergleichen mit Mailand, London oder Paris. Da sind die hiesigen Wachstumsdynamiken im engeren Verflechtungsraum längst noch nicht zufriedenstellend. Und Berlin selbst hat eine stagnierende Bevölkerungszahl.

DIE: Frau Bosch, welche Probleme ergeben sich für die Weiterbildung in der immer leerer werdenden Fläche?

Bosch: Es stellt sich z.B. die Frage, ob das Prinzip der Nachfrageorientierung allein noch angemessen ist für den äußeren Verflechtungsraum. Die Weiterbildung plant nachfrageorientiert. Wenn bestimmte Gruppen aber abwandern, es sind die bildungsaffinen Gruppen, die Weiterbildung stärker in Anspruch genommen haben, hat dies entsprechende Auswirkungen auf die Nachfrage. Männer mit einem niedrigen Bildungsniveau oder ältere Menschen gehörten bislang nicht zu den ganz starken Nachfragern von Weiterbildung. Mit den konservativen und nicht so innovationsfreudigen Milieus sind zudem neueren Formen der Weiterbildung wie z.B. einer selbstorganisierten Bildung viel stärkere Grenzen gesetzt, als wir das vielleicht aus dem städtischen Bereich kennen oder erwarten können. Wenn wir im ländlichen Bereich die Beteiligung an Weiterbildung stärker aktiv fördern wollen, wird man sich fragen müssen, wie dieses Ziel fachlich zu erreichen und zu finanzieren ist.

Abbildung 2: Binnenwanderungssaldo der Länder, 1991 bis 2006 (in 1.000)

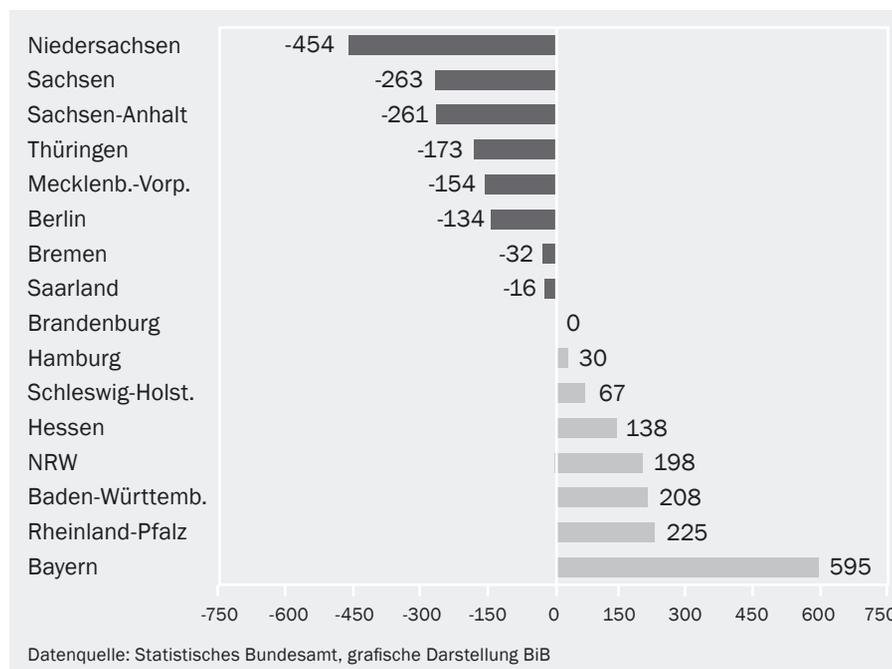
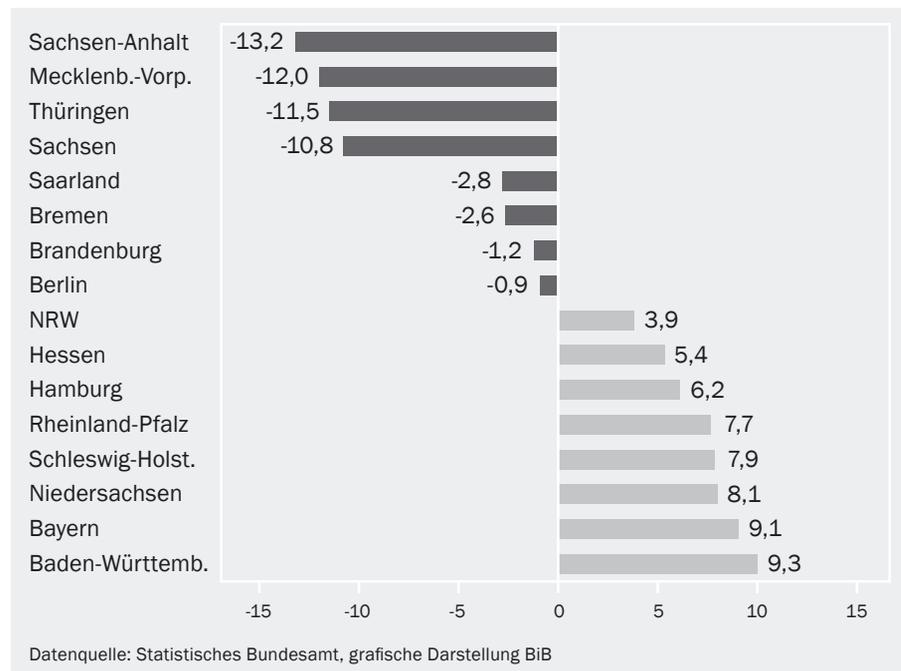


Abbildung 1: Veränderung im Bevölkerungsbestand nach Bundesländern, 1990 bis 2006 (in %)



DIE: Wie ändern sich die Teilnahmestrukturen in Brandenburg?

Bosch: Die Gruppe der Senioren wächst, Männer besuchen die Kurse weniger.

DIE: Weniger als früher oder weniger als die Frauen?

Bosch: Weniger als früher und seltener als Frauen. Es wird berichtet, dass weniger Männer an den Kursen teilnehmen und der Anteil der Frauen weiter wächst. Das deckt sich demnach zum Teil mit den Befunden von Herrn Matthiesen.

DIE: Und mit einer sinkenden Nachfrage dünnt sich die verfassungsmäßig garantierte Grundversorgung mit Weiterbildung auch langsam aus, oder? Ist das noch ein tragfähiges und sinnvolles System der Landesförderung?

Bosch: Unser gegenwärtiges System der Landesförderung bezieht sich auf die Einwohneranzahl. Dieses Förderprinzip existiert seit den 1990er Jahren und differenziert nicht nach der Einwohnerdichte. Die Einwohnerdichte wurde früher mal hinsichtlich der Gruppengrößen berücksichtigt, dies ist aber verändert worden. Es stellt sich tatsächlich die Frage, ob das Prinzip Grundversorgung allein noch angemessen ist für den äußeren Verflechtungsraum. Deswegen

haben wir eine Umfrage bei den Landkreisen und kreisfreien Städten gestartet, die eine Analyse der Grundversorgung ermöglichen soll. Rund drei Viertel der Anfragen sind bislang beantwortet worden. Es zeigt sich, dass sich die Einrichtungen in den Landkreisen ganz intelligent verhalten. Wir haben 20 Volkshochschulen und 46 Weiterbildungseinrichtungen in freier Trägerschaft. Die bedienen die Gesamtfläche mit relativ übersichtlichem Personal, aber sie nutzen vorhandene Infrastrukturen in der Fläche als Lernorte. Die Volkshochschulen haben Außenstellen, die teilweise nur



temporär, teilweise auch ehrenamtlich besetzt sind. Sie und die Einrichtungen in freier Trägerschaft nutzen auch Vereinsorte, Schulgebäude oder Räume der einzelnen Gemeinden. Das heißt, sie unterhalten eine Institution, aber sie gehen mit dem Angebot in diesen Flächenkreisen auch vor Ort. Weiterbildung ist so stärker in die vorhandene Struktur integriert. Und selbst in der Uckermark, dem Kreis mit 3.000 Quadratkilometern und der geringsten Bevölkerungsdichte, bieten die Einrichtungen zusammen immerhin an 28 Orten Weiterbildung an. Wenn Weiterbildung vor Ort stattfindet, hat dies auch einen sozialen Effekt.

DIE: Welche Wege nehmen die Teilnehmenden in Kauf?

Bosch: Die Erreichbarkeit der Angebote ist ein Problem wegen der Ausdünnung von Verkehrsangeboten und vor allen Dingen wegen der Tageszeiten, zu denen der Nahverkehr betrieben wird.

»Anfahrtszeiten von
mehr als einer Stunde«

Die Weiterbildungseinrichtungen reagieren darauf zum Teil mit der Anpassung ihrer Unterrichtszeiten. Beim Zweiten Bildungsweg wurden Standorte nach der Verkehrsinfrastruktur ausgewählt. Es wurde geprüft: Gibt es eine Kreuzung von zwei Bahnstrecken? Dann hat man da den Ort des Zweiten Bildungswegs für den Abendunterricht hin verlegt, damit die Leute abends noch wegkommen. Das geht aber leider nicht immer. Die Einrichtungen können nicht mehr davon ausgehen, dass die Menschen zu ihnen kommen, sondern »umgekehrt wird ein Schuh draus«: Die Weiterbildungsangebote kommen zu den Menschen. Wenn dieses System noch stärker praktiziert wird, müssen allerdings zugleich

auch Probleme der Gruppengrößen und der Zusammensetzung der Gruppen neu bedacht werden. Mit Anfahrtszeiten von 60 Minuten oder mehr wird die Weiterbildungsmotivation jedenfalls nur schwer zu fördern sein.

DIE: Herr Tuguntke, 20 Volkshochschulen im Land Brandenburg – wie viele sind es in Berlin?

Tuguntke: In Berlin haben wir zwölf Volkshochschulen, in jedem Bezirk eine, mit in der Regel mehreren Standorten, Lehr- und Unterrichtsstätten im Bezirk. Die Volkshochschulen sichern die Grundversorgung der Weiterbildung gemäß Schulgesetz für Berlin.

DIE: Wie nehmen Sie hier die Folgen des demografischen Wandels für die Weiterbildung wahr?

Tuguntke: Herr Matthiesen hat bereits gesagt, dass die Bevölkerungszahl in Berlin stagniert. Allerdings wird sich das demografische Alter bis 2030 von 40 auf 42 Jahre erhöhen. Das bedeutet natürlich, dass sich innerhalb der Bevölkerungsstruktur Berlins eine veränderte Zusammensetzung ergibt. Außerdem haben wir einen relativ hohen Anteil an Migranten in Berlin mit einer vergleichsweise raschen Generationenfolge. Hier liegen wichtige Aufgaben für die Weiterbildung. Im Feld der sprachlichen Integration ist da vieles bereits auf den Weg gebracht. Das Angebot der Volkshochschulen ist mit insgesamt mehr als einem Drittel des

»Programmschwerpunkt Sprachförderung«

Unterrichtsvolumens stark ausgerichtet auf diese Zielgruppe. Die Sprachförderkurse mit Müttern nichtdeutscher Herkunft werden vom Senat mit erheblichen zusätzlichen Mitteln (knapp zwei Millionen Euro) gefördert. Insbesondere die Volkshochschulen der Innenstadtbezirke, also die Volkshochschulen Friedrichshain-Kreuzberg, Mitte, Neukölln und Tempelhof-Schöneberg, haben die Sprachförderung in den letzten Jahren zum herausragenden Programmschwerpunkt entwickelt. Das Angebot wird im Studienjahr 2008/09 auf vier weitere Volkshochschulen ausgedehnt. – Was die Nachfrage bei den Älteren nach Angeboten der Volkshochschulen angeht, verzeichnen wir einen leichten Zuwachs. Dieser Trend wird sich sicherlich verstetigen.

DIE: Geht der in der Volkshochschulstatistik ablesbare Anstieg bei den Berliner Teilnehmerezahlen auf das Konto der Migranten?

Tuguntke: Grundsätzlich ja, wir haben in dem Bereich den stärksten Anstieg zu verzeichnen. Aber auch fast alle anderen Programmbereiche weisen

Zuwächse auf. Und das passt ja durchaus auch in die Gesamtstrategie, die wir hier in Berlin hinsichtlich des demografischen Wandels entwickeln. Die Ressorts Bildung, Stadtentwicklung, Arbeit, Soziales und Wirtschaft arbeiten gemeinsam daran. Für den Bildungsbereich steht im Vordergrund, in den Bezirken regionale Netzwerke zu schaffen und die Bildungschancen für alle zu erhöhen. Auch der in Berlin gut ausgebaute Zweite Bildungsweg ist in diesem Zusammenhang wichtig. Die Landeszentrale für politische Bildung kooperiert mit Migrantenvereinen und Multiplikatoren, um ihren Beitrag zur Kohäsion zu leisten, von der Herr Matthiesen eingangs sprach.

DIE: Gibt es Wanderungsbewegungen in der Weiterbildung zwischen Berlin und Brandenburg?

Tuguntke: Ja, im engeren Verflechtungsraum ist ein Austausch zu verzeichnen. Insbesondere auch für

Tagungen und mehrtägige Veranstaltungen werden von Berlinern sicher auch Weiterbildungseinrichtungen in Brandenburg aufgesucht.

Bosch: Wir können davon ausgehen, dass sich die Menschen in Berlin oder Brandenburg schlichtweg die Angebote aussuchen, die für sie praktisch sind: wo sie wohnen, wo sie arbeiten, wo sie gut hinkommen. Es gibt einen Austausch über die Stadt-Landesgrenze im engeren Verflechtungsraum. Jemand, der z.B. in Königs Wusterhausen wohnt und in Berlin arbeitet, kann zwischen Weiterbildungsstandorten in beiden



Ländern wählen. Das trifft auch für die Bewohner vieler Neubausiedlungen an der Landesgrenze zu. Wir wissen aber nicht, in welchem Umfang die Weiterbildungsorte in den metropolnahen Regionen tatsächlich von Brandenburgern besucht werden – und umgekehrt.

DIE: Gibt es Kooperationen in der Bildungsplanung?

Tuguntke: Für den Weiterbildungsbereich gibt es keine unmittelbare gemeinsame Bildungsplanung. Wir kooperieren allerdings eng auf der ministeriellen Ebene in Grundsatzfragen und in länderübergreifenden Projekten.

Bosch: Die Weiterbildung organisiert sich in den Bezirken und Landkreisen relativ autonom. Als Verwaltung können wir jeweils darauf vertrauen, dass auf der lokalen Angebotsebene die Weiterbildungseinrichtungen sehr gut beurteilen können, was ein angemessenes Programm ist. Auf der Fachebene der Verwaltungen kooperieren wir vor allem in Bereichen, in denen es um strukturelle Entwicklungen geht: Wo und wie können z.B. Innovationen angeregt werden? Welche Anreize können dafür geschaffen werden? Die Lernenden

Bevölkerungsgruppen nach schulischen Bildungsabschlüssen in der Altersgruppe 20–39 Jahre, Durchschnitt der Jahre 2000 – 2003 (in %)

Ausgewählte Bevölkerungsgruppen	Fach- bzw. Hochschulreife	Realschulabschluss/Polytechnische Oberschule	Haupt- bzw. Vorschulabschluss	Ohne allgemeinen Schulabschluss	Ohne Angabe
Bevölkerung insgesamt	32	35	26	3	1
darunter:					
Deutsche	33	37	24	0	1
Neuzuwanderer (2000 – 2003)	49	13	25	/	/
aus Westeuropa	68	9	17	/	/
aus dem sonstigen Europa	40	17	32	/	/
aus der übrigen Welt	51	10	18	/	/
Einwanderer (vor 2000)	24	14	44	13	1
aus Westeuropa	29	16	44	8	1
aus dem sonstigen Europa	17	14	51	14	1
aus der übrigen Welt	38	14	27	14	2

Junge Neuzuwanderer: Besser qualifiziert als landläufig angenommen (Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus)

Regionen sind ein Beispiel, wie durch Zusammenwirken länderübergreifende Netzwerke entwickelt wurden. Aber auch in anderen Innovationsfeldern wie z.B. dem selbstgesteuerten Lernen gab es eine enge Zusammenarbeit, obgleich die Gelegenheiten in Stadt und Land unterschiedlich sind.

Tuguntke: Die gemeinsame Arbeit in Vernetzungsprojekten bringt wichtige fachliche Anstöße. Auch bei Einführung des LQW hat es eine enge Zusammenarbeit z.B. in der Fortbildung gegeben.

Bosch: Im Kontext der Regionalentwicklung im ländlichen Bereich beginnen Weiterbildungseinrichtungen, sich sehr viel stärker in regionale Entwicklungsgruppen wie die Wirtschaftsförderung oder die Kulturentwicklung einzuklinken. Teilweise geschieht dies auch auf Anforderung von außen. Die Einrichtungen haben bisher anders gearbeitet und den Kontakt zu anderen Bereichen oder Einrichtungen wie z.B. den Museen, Bibliotheken, Tourismusvereinen usw. nur punktuell gesucht.

Innovation durch Tourismus

DIE: Haben Sie ein Beispiel für so eine Kooperation mit dem Tourismus?

Bosch: Teltow-Fläming ist ein Kreis, für den der Tourismus eine hohe Bedeutung hat, der wirtschaftlich gut dasteht. Dort gibt es den sog. Fläming-Skate, eine eigens ausgebaute Strecke für Radfahrer und Skater, und entlang dieses Fläming-Skate gibt es zunehmend Gasthäuser, kleine Initiativen, Radfahrerdependancen usw.

DIE: Und da ist die Weiterbildung dazwischen.

Bosch: Ja, die hat sich eingemischt und gesagt, wir können mit euch, insbesondere in den Wintermonaten, Angebote für die Bereiche Vermarktung, Kundentreue, gastronomisches Angebot entwickeln. Landrat, Tourismusverbände und Weiterbildungseinrichtungen haben eine große Veranstaltung im

Gebäude des Landkreises durchgeführt und ihre gemeinsame Planung vorge stellt: beispielsweise Englisch-Grundangebote für die kleinen Gaststätten, die von ausländischen (Berlin-)Touristen bei ihren Tagesausflügen besucht werden. Ein sehr bekanntes Hotel, der Vierseithof in Luckenwalde, wollte Kochkurse für die Gastronomie anbieten. Da entwickelt sich etwas, und die Rolle der Weiterbildung besteht darin, die Leute zusammenzubringen und herauszufinden, wo ihre Bildungsbedarfe zur Unterstützung ihrer Dienstleistung im Tourismusbereich liegen. Das ist im Rahmen



eines von uns finanzierten Projekts der Humboldt-Universität erfolgt. Im Familienbildungsbereich hat Ähnliches begonnen, Weiterbildungseinrichtungen übernehmen auch dort eine Koordinierungsaufgabe und beziehen in ihre Planungen Familienbildungsexperten und Vereine ein.

DIE: Es dürfte schwierig sein, so etwas wie eine Gerechtigkeit zwischen Regionen herzustellen, nicht jede Region hat einen Fläming-Skate. Muss man sich verabschieden von dem Gedanken, alle Regionen gleich versorgen zu können in der Infrastrukturplanung?

Matthiesen: Ja, die Verfassung betont ja raffinierter Weise die Gleichwertigkeit und nicht gleiche Verteilung oder so etwas, da besteht doch sehr viel Spielraum. Mechanische Arten von Gleichbeglückung sind vorbei, sind überhaupt nicht zu finanzieren. Es wird immer

deutlicher, dass es da dramatische Unterschiede auch im Infrastrukturangebot geben muss, aber man kann andere Lösungen, die durchaus die Gleichwertigkeit im Kopf haben, anpeilen und miteinander ausprobieren, so wie Sie das in Brandenburg mit Ihrer Umfrage auch als Erfahrungsabgleich betreiben. Innerstädtische Peripherien und die Peripherien im äußeren Entwicklungsraum haben dann möglicherweise auch mehr miteinander zu tun, als man das zunächst denkt.

Tuguntke: In Berlin haben wir gerade in einem umfassenden Bericht für den Volkshochschulbereich festgestellt, dass der Versorgungsgrad insgesamt auf dem Niveau vergleichbarer Großstädte liegt, jedoch haben wir in den Bezirken durchaus eine unterschiedliche Versorgungslage. Eine gleichmäßigere Versorgung mit Weiterbildung ist ein wichtiges Ziel, damit nicht Bezirke in der Stadt zu weit zurückfallen. Natürlich fragen wir uns, wie das verbessert, optimiert werden kann. Das ist ein Anspruch, dem wir gerecht werden müssen. Wir haben ja in Berlin ein regelmäßiges soziales

Prinzip »Wertausgleich«

Monitoring der Stadtentwicklung mit Konsequenzen für die Finanzmittelzuweisung. Über entsprechende Zumesungsinstrumente fließen verstärkt Mittel in Volkshochschulen in sozialstrukturell eher schwache Bezirke, damit dort auch in die Weiterbildung mehr investiert werden kann. Aber der Wertausgleich allein – so nennen wir das – reicht für eine Anpassung der Versorgungslage nicht aus. Deshalb bleibt das für uns ein Punkt, der beobachtet wird und der für die gesamtstädtische Steuerung wichtig ist.

DIE: Sie halten das Ziel sozusagen noch im Blick, wie ist es in Brandenburg? Liegt die Zukunft weniger bei der Pro-Kopf-Verteilung, sondern mehr bei

Konstrukten, die auf Regionen setzen?

Bosch: Diese Diskussion wird es sicher geben. Die bisherige Grundversorgung geht davon aus, dass eine gleiche Versorgung möglich wäre. Wenn aber die Zahl der Erwachsenen zurückgeht, wird automatisch geschlussfolgert, dass auch die Zahl der Weiterbildungskurse entsprechend zurückgehen müsste. Damit sinkt dann auch der Förderbedarf etc. Die Diskussion, die wir m.E. brauchen, kann nicht nur so linear angelegt sein, sondern muss von der Frage ausgehen: Welche Rolle soll die Weiterbildung übernehmen? Wenn man mit den Gruppen in der Weiterbildung arbeiten will, über die Herr Matthiesen ja auch gesprochen hat, dann verändert sich auch die qualitative Aufgabe für die Weiterbildungseinrichtungen. Und wenn Weiterbildung in der Region auch Gestaltungs- und nicht nur Versor-

gungsaufgaben mit übernehmen soll, dann hat sie ganz andere Aufgaben zu bewältigen.

DIE: *Wird man das noch mit dem Begriff Grundversorgung fassen, oder wird man neue Begriffe finden?*

Bosch: Ich glaube, man muss zusätzliche Begriffe finden. Der Versorgungsgedanke, der ja aus den 1990er Jahren stammt und auch in anderen Bereichen eingeführt wurde, bildet eben nicht die Gesamtheit dessen ab, was wir heute von der Weiterbildung erwarten. Auf der politischen Ebene müssen wir es schaffen, die Gestaltungskraft von Weiterbildung für solche Prozesse der Regionalentwicklung deutlich zu machen. Herr Tugunke hat es mit Hinweis auf den Zweiten Bildungsweg und die Reduktion von Schulabbrechern bereits angesprochen: Weiterbildung soll in einem viel

stärkeren Ausmaß als früher kompensieren, soll Regionalentwicklung mitgestalten, koordinieren, Impulse setzen, wie wir das am Beispiel Teltow-Fläming gesehen haben. Sie soll sozialer Ankerpunkt sein für die Menschen, die vor Ort bleiben und ist Teil der Daseinsvorsorge. Das geht weit über das hinaus, was über Grundversorgung allein möglich ist. Die Grundversorgung und die regionalen Entwicklungsanforderungen müssten in ein Konzept zusammengebracht werden. Das erfordert ein anderes Denken und Rahmenbedingungen, die sich nicht in Stundensätzen alleine bewerkstelligen lassen.

DIE: *Wir sind gespannt, wie es in der Metropolregion weitergeht. Ich danke Ihnen für das Gespräch!*



alle Fotos S. 26–31: Peter Brandt

Wunsch-Bevölkerungspyramide für das Jahr 2050? (Karneval 2008 am Bonner Dornheckensee)

Marketingstrategien von Volkshochschulen
in Zeiten des demografischen Wandels

KOMMUNALE ANTWORTEN AUF KOMMUNALE HERAUSFORDERUNGEN

Steffi Rohling

Die Kommunen in Deutschland stehen angesichts der demografischen Entwicklung vor neuen Herausforderungen. Diese werden auch die kommunalen Weiterbildungsstrukturen betreffen. Deswegen müssen Weiterbildungszielgruppen und -angebote und damit auch das Weiterbildungsmarketing neu durchdacht werden. Dabei stellt sich die Frage, welche Antworten Weiterbildungsorganisationen – und hier speziell Volkshochschulen – den Kommunen auf die Bewältigung der demografischen Entwicklung liefern und wie sie diese kommunizieren bzw. vermarkten.

Weiterbildung soll die vermeintlich negativen Folgen des demografischen Wandels mildern bzw. ihnen entgegenwirken. Ziel sollen u.a. gut aus- und weitergebildete Arbeitnehmer/innen sein. Weiterbildung wird in diesem Zusammenhang häufig reduziert auf die Vermittlung von Anpassungsqualifikationen für den Beruf. Dabei ist Weiterbildung weit mehr. »Sie dient dem ganzen Menschen, seinen persönlichen, beruflichen und gesellschaftlichen Bedürfnissen« (stellvertretend für andere Länder: Weiterbildungsgesetz Rheinland-Pfalz, § 1). Dazu gehört neben der Vermittlung von beruflichen Qualifikationen vor allem auch, Menschen durch Weiterbildungsprozesse zu eigenverantwortlichem und selbstbestimmtem Handeln im privaten und öffentlichen Leben zu befähigen. Dieser ganzheitliche Bildungsansatz sollte bei der Diskussion um Weiterbildung und ihre Rolle beim demografischen Wandel auf keinen Fall unbeachtet bleiben. Dies gilt auch für die Konzeption von erforderlichen Marketingstrategien.

Die prognostizierte »Überalterung« bei gleichzeitiger Schrumpfung unserer

Gesellschaft wird seitens der Politik und ihrer Entscheidungsträger oftmals mit Sorge beschrieben, teils aber auch als Chance oder Herausforderung gesehen. Wie wird dieses Thema innerhalb der Weiterbildung diskutiert? Ist der demografische Wandel für die Weiterbildung Chance oder Risiko? Haben die Akteure der Weiterbildung Konzepte, mit denen sie den Folgen der demografischen Entwicklung begegnen?

Wenn es um die Bedeutung des demografischen Wandels geht, werden in der gegenwärtigen Diskussion immer wieder folgende Bevölkerungsgruppen beschrieben:

- ältere und alte Menschen,
- Menschen mit Migrationshintergrund,
- Frauen,
- An- und Ungelernte,
- Menschen mit hohem Ausbildungsniveau.

Warum stehen diese Gruppen im Vordergrund, und was soll Weiterbildung im Rahmen des demografischen Wandels bei und mit ihnen bewegen? Die

prozentuale Zunahme älterer und alter Menschen an unserer Gesamtbevölkerung wird Anbieter von Weiterbildung dazu bewegen, sich gezielter mit dieser Zielgruppe und ihren Bildungsbedarfen auseinanderzusetzen. Dabei geht es nicht nur um verstärkte Qualifizierungen älterer Fachkräfte, sondern ebenso um die Erhöhung der Bildungsbeteiligung in der nachberuflichen Lebensphase und um Weiterbildungsangebote im vierten Lebensalter. Voraussetzung dafür ist eine Korrektur der Einstellungen gegenüber Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten im Alter. Das Konzept des lebenslangen Lernens gewinnt damit einmal mehr an Bedeutung und damit auch die Weiterbildungsorganisationen, die Angebote für diese Zielgruppe machen.

Bei steigendem Arbeitskräftemangel werden Betriebe und Institutionen mehr denn je auf gut ausgebildete Kräfte angewiesen sein. Diese Tatsache wird zur Folge haben, dass die Potenziale von Menschen mit Migrationshintergrund und auch die der Frauen verstärkt genutzt werden. Weiterbildungsanbieter sind hier gefragt, Übergangsphasen durch Bildungsangebote zu gestalten, beispielsweise beim Übergang von der Familienphase zurück in den Beruf. Das Gleiche gilt für Menschen, die häufig als An- und Ungelernte bezeichnet werden. Auch hier wird es wichtig sein, dass der Weiterbildungssektor für diese Menschen Qualifikationskonzepte vermehrt anbietet. Im Zuge des Fachkräftemangels wird gleichzeitig ein Wettbewerb um die Menschen mit hohem Ausbildungsniveau stattfinden.

Mit den Auswirkungen des demografischen Wandels werden sich vor allem die Kommunen auseinandersetzen müssen, da hier die Folgen sehr konkret sichtbar und spürbar werden. Um dem Phänomen des Miss-Match (unbesetzte Arbeitsplätze bei gleichzeitiger Arbeitslosigkeit) entgegenzuwirken, muss bereits jetzt eine passgenaue Personalentwicklung in den Betrieben und Institutionen stattfinden. Denn für

sie wird es immer wichtiger, genau über das aus- und weitergebildete Personal zu verfügen, das gerade gebraucht wird.

Wenn man sich vergegenwärtigt, welche Aufgaben und Bevölkerungsgruppen im Rahmen des demografischen Wandels zum Thema Weiterbildung definiert wurden, dann wird deutlich, dass es mit den Volkshochschulen einen kommunalen Akteur gibt, der schon jetzt die relevanten Gruppen erreicht und mit seiner Themenpalette geeignete Angebote vorhält. Volkshochschulen geben daher Antworten auf die demografischen Herausforderungen der Kommunen.

Volkshochschulen sprechen mit ihren Angeboten die Zielgruppe ältere und alte Menschen an. 34,1 Prozent der Kursbelegungen an Volkshochschulen gehen auf das Konto der Generation 50+ (vgl. DIE 2008, S. 45). Darüber hinaus konzipieren viele Volkshochschulen zusätzlich zu ihrem üblichen Programm ein Angebot, das sich ausdrücklich an ältere und alte Menschen richtet und explizit die Interessen und Bedarfe dieser Zielgruppe in den verschiedenen Weiterbildungsmaßnahmen aufgreift und umsetzt.

Das Thema Integration ist eines, das für Volkshochschulen bereits seit geraumer Zeit eine zentrale bildungspolitische Aufgabe darstellt. Volkshochschulen sind in Fragen der Integration bereits die Einrichtungen, die zentrale Dienstleistungen für die Kommunen übernommen haben. Nicht nur bei der Umsetzung der Kurse im Rahmen des Zuwanderungsgesetzes sind Volkshochschulen mit ihrer Anerkennung durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) wichtige Partner für die Kommunen geworden. Sie bieten darüber hinaus ein weites Spektrum an Kursen im Bereich »Deutsch als Zweitsprache (DaZ)«. Zudem sind Volkshochschulen durch das erworbene Vertrauen bei Menschen mit Migrationshintergrund zu einer wichtigen Anlaufstelle in allen Fragen der Weiterbildung geworden. Ebenso werden zunehmend Integrationsaufgaben von

Volkshochschulen übernommen, die auch unter kommunale Dienstleistung subsumiert werden können. Dazu zählen zum Beispiel die Qualifizierung von Sprachförderkräften in Kindertagesstätten und Ganztagschulen oder auch die Übernahme der Sprachförderung in Kindertagesstätten selbst.

Volkshochschulen als Partner der Kommunen

Bei der Wiedereingliederung von Frauen in den Beruf spielen Volkshochschulen durch ihre maßgeschneiderten Qualifizierungsmaßnahmen ebenfalls eine bedeutende Rolle. Die Konzeptionen und Zeitstrukturen von beruflichen Bildungsmaßnahmen an Volkshochschulen sind häufig explizit auf die unterschiedlichen Lebenswelten von Frauen zugeschnitten. Insgesamt gehen zirka zwei Drittel aller Volkshochschul-Teilnahmen auf das Konto von Frauen. Für Menschen, die der sogenannten Gruppe der An- und Ungelernten und auch der Bildungsfernen angehören, sind Volkshochschulen ebenfalls bedeutende Partner, die dabei helfen, die eigene soziale Situation zum Positiven zu verändern. Zu den Weiterbildungsangeboten für diese Menschen zählen die flächendeckenden Alphabetisierungskurse, Kurse zum Nachholen von Schulabschlüssen – hier insbesondere des Hauptschulabschlusses – und jede Form der niedrigschwelligen beruflichen Qualifizierungen.

Für Menschen mit hohem Ausbildungsniveau bieten Volkshochschulen ebenfalls einiges an. Im Bereich Sprachen bestehen auch auf höheren Stufen des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens (GER) vielfältige Möglichkeiten eines Zertifikaterwerbs. Volkshochschulen bieten maßgeschneiderte Firmenkurse an. Und sie sind auch gefragt, wenn es um Philosophie-Kurse und dergleichen geht.

Zudem sind Volkshochschulen Begegnungs- und Lernstätten und tragen damit zum sozialen Miteinander in der Kommune bei. Weiterbildung ist eine

der Antworten auf soziale Fragen und ist Teil einer präventiven Strategie. Wer einen Hauptschulabschluss nachholt oder Lesen und Schreiben lernt, ist vielleicht eher motiviert, sich gesellschaftlichen Herausforderungen zu stellen als ohne diese Bildungschance. Volkshochschulen tragen deswegen ganz entscheidend zu Chancengleichheit in den einzelnen Kommunen bei. Mit dieser Angebotspalette, ihrem gesellschaftlichen Auftrag und dem guten Kontakt zu den genannten Zielgruppen sind Volkshochschulen als kommunale Dienstleister zentrale Partner der Kommunen bei allen Herausforderungen durch den demografischen Wandel. Es stellt sich jedoch die Frage, ob das auch vor Ort so wahrgenommen wird.

Laut einer Studie von Sarcinelli und Stopper, die im Auftrag der rheinland-pfälzischen Staatskanzlei im Jahr 2004 durchgeführt wurde, spielen die Bereiche Kultur und Weiterbildung bei den meisten regionalen und kommunalen Entscheidungsträgern unter dem Stichwort demografischer Wandel eine eher untergeordnete Rolle. Diese Einrichtungen seien zwar relevante »weiche« Standortfaktoren, sie gerieten aber bei schlechter kommunaler Finanzlage schnell unter Druck. Die identitätsstiftenden und bindenden Wirkungen, die von Kultur- und Weiterbildungseinrichtungen in den Kommunen ausgingen, dürften allerdings nicht unterschätzt werden. Die gleichen Entscheidungsträger sehen die Schließung von Einrichtungen im Bereich der Kultur und der Weiterbildung als problematisch an, da derlei Entscheidungen nur schwer rückgängig zu machen seien. Die Studie gibt Anlass, darüber nachzudenken, ob Weiterbildungseinrichtungen – und hier insbesondere Volkshochschulen – kommunal so gut verankert sind, dass sie Sparzwängen und Schließungen von Einrichtungen problemlos standhalten. So gesehen ist es fatal, wenn für das leitende und planende Personal das eigene Leistungsspektrum und der gesellschaftliche Auftrag von Volkshochschulen so selbstverständlich zu

sein scheinen, dass man dies nicht nach außen kommunizieren müsste. Es gilt vielmehr, die eigenen Stärken immer wieder zu beschreiben und in die eigene Marketingstrategie zu integrieren. Der Nutzen der eigenen Institution sollte immer wieder gegenüber Geldgebern und politisch Verantwortlichen deutlich gemacht werden. Sich seinen Platz in der Kommune zu sichern und seine Leistungen für die Kommune unverzichtbar zu machen, muss ein wesentliches Ziel der eigenen Marketingstrategie sein.

Volkshochschulen bilden in der Bundesrepublik ein flächendeckendes Netz. Dieses bietet hervorragende Voraussetzungen, sich nicht nur in der einzelnen Kommune vor Ort als Partner in allen Fragen der Weiterbildung zu präsentieren bzw. zu vermarkten, sondern verweist parallel auf eine verlässliche und flächendeckende Struktur bundesweit. Dabei geht es nicht in erster Linie darum, neue Teilnehmende zu gewinnen, sondern vielmehr darum, sich weiterbildungspolitisch zu verankern. Es gibt eine Vielzahl an Qualifizierungsaufgaben in jeder Kommune. Wünschenswert wäre deshalb, dass Volkshochschulen ihre Position in allen Weiterbildungsfragen durch gezieltes innerkommunales Marketing festigen.

Die bereits breit rezipierten Bände von Tippelt und Barz zum Thema Weiterbildung und Marketing (Barz/Tippelt 2004; Tippelt u.a. 2008) liefern Analysen zu den unterschiedlichen Gruppen der Sinusmilieus und deren Weiterbildungsmotivation. Sie können gute Unterstützung leisten, um die eigene Organisation hinsichtlich des Angebotes für die genannten Zielgruppen zu analysieren. Diese Analyse kann als Basis für ein zielgruppenorientiertes Marketing dienen, d.h. für eine differenzierte Ansprache, wie sie im Rahmen des demografischen Wandels mehr denn je gefragt sein wird. Das oben erwähnte Programmheft speziell für ältere und alte Menschen ist ein Beispiel dafür. Ein weiteres ist das Konzept »Junge vhs«, das für ein zielgruppenbewusstes Marketing steht. Mit der

expliziten Ansprache junger Menschen wird gleichzeitig ein Beitrag für den Teilnehmenden-Nachwuchs an Volkshochschulen geleistet.

Marketinginstrumente und -möglichkeiten von Volkshochschulen

Das von Tippelt und anderen (2008) beschriebene Werkzeug Produktklinik bietet die Möglichkeit, eigene Broschüren, Räumlichkeiten oder Serviceleistungen immer wieder einer kritischen Prüfung zu unterziehen und sie den Zielgruppen anzupassen, die gewonnen werden sollen. Überhaupt muss das Thema Marketing als wichtiges Querschnittsthema in der Gesamtorganisation einen zentralen Stellenwert einnehmen. Die Präsentation der Volkshochschule als kommunaler Dienstleister und damit als moderne Weiterbildungseinrichtung ist eine gemeinsame Aufgabe aller Akteure im Volkshochschulbereich. Insbesondere Personen, die schon lange keine Volkshochschule mehr besucht haben – sei es als Teilnehmer/innen oder als politisch Verantwortliche/r – haben oft ein Bild von Volkshochschule, das in vielen Fällen nicht mehr der Realität entspricht.

Bundesweite Aktionen wie beispielsweise »Altersvorsorge macht Schule« (www.altersvorsorge-macht-schule.de), die die Volkshochschulen in Kooperation mit der Bundesregierung, der deutschen Rentenversicherung und weiteren Partnern durchführen, fördern das Image des verlässlichen und neutralen Weiterbildungspartners, der für Bund oder Land aktiv werden kann. Auch hier agiert die Volkshochschule als Dienstleister, der flächendeckend in der Lage ist, ein bestimmtes Weiterbildungsangebot zeitnah und unbürokratisch umzusetzen. Es ist die Aufgabe von Volkshochschule, durch gezieltes Marketing das Bild einer modernen Organisation zu vermitteln. Kontinuierliche Lobbyarbeit und der kritische Blick von außen spielen dabei eine bedeutende Rolle.

Literatur

Barz, H./Tippelt, R. (Hrsg.) (2004): Weiterbildung und soziale Milieus in Deutschland. 2 Bde. Bielefeld

DIE (2008): Trends der Weiterbildung. DIE-Trendanalyse 2008. Bielefeld

Tippelt, R. u.a. (2008): Weiterbildung und soziale Milieus in Deutschland, Bd. 3: Milieumarketing implementieren. Bielefeld

Sarcinelli, U./Stopper, J. (2004): Folgen des demografischen Wandels aus Sicht kommunaler und regionaler Entscheidungsträger. Ergebnisbericht der Regionalstudie Landau. Landau (Universität Koblenz-Landau)

Abstract

Volkshochschulen haben aufgrund ihres Angebots und ihrer Zielgruppen sehr gute Voraussetzungen, den demografischen Wandel vor Ort zu gestalten. Damit erfüllen sie eine gesellschaftlich notwendige Funktion und stärken zugleich auch ihre eigene Position. Zielgruppengerechtes Marketing spielt dabei die zentrale Rolle, um sich als kommunaler Dienstleister zu präsentieren. Dabei müssen Zielgruppen und Themen möglicherweise neu reflektiert und der Öffentlichkeit auf adäquate Art und Weise vorgestellt werden. Der demografische Wandel kann als Anlass dienen, die eigenen Stärken noch einmal neu zu präsentieren.



Steffi Rohling ist Direktorin des Verbands der Volkshochschulen von Rheinland-Pfalz e.V. und Mitglied der DIE-Redaktion.

Kontakt: Rohling@vhs-rlp.de

Betriebliche Strategien im Umgang mit dem demografischen Wandel

ALTER(N) IM BETRIEB – PROBLEM ODER CHANCE?

Melanie Jana-Tröller

In den letzten Jahren ist das Thema »Demografischer Wandel« immer stärker in das öffentliche Bewusstsein getreten, wie zuletzt die Themenwoche der ARD »Mehr Zeit zu leben« zeigte. Der vorliegende Beitrag betrachtet die Herausforderungen des demografischen Wandels aus einer betrieblichen Perspektive. Alternde Belegschaften und Fachkräftemangel (»war for talents«) sind die Stichworte. Mit welchen Maßnahmen Unternehmen hier reagieren, zeigt die Autorin in einem ressourcenorientierten Zugang, der die Potenziale und speziellen Kompetenzen Älterer fokussiert.

Im Hinblick auf das betriebliche Alter(n) besteht nach wie vor die große wirtschaftspolitische Herausforderung darin, die bereits seit der Industrialisierung vorherrschenden negativen Altersstereotypen vom älteren Arbeitnehmer abzubauen und die Altersakzeptanz in den Betrieben zu steigern. Im Gegensatz zum Beginn der Industrialisierung, in der Arbeitnehmer aufgrund von körperlichen Gebrechen häufig schon vor ihrem 45. Lebensjahr ihrer stark physisch fordernden Tätigkeit nicht mehr nachkommen konnten (vgl. Conrad 1994), zeichnet sich die heutige ältere Arbeitnehmerschaft durch einen weitgehend guten Gesundheitszustand aus. Bemerkenswert ist daher, dass sich trotz der immensen Verbesserung der Arbeitsbedingungen und einer Verschiebung vom produzierenden zum dienstleistenden Gewerbe viele Unternehmen bei ihrer Arbeitsorganisation weiterhin vorwiegend am jungen, dynamischen, zeitlich und örtlich ungebundenen Arbeitnehmer orientieren. Eine geringe Würdigung des betrieblichen Alter(n)s scheint konserviert zu sein. Vor allem in Großbetrieben, in denen die Mitarbeiter oftmals nur in einem

Tätigkeitsfeld arbeiten und ihre Fähigkeiten kaum tätigkeitsübergreifend erweitern und einsetzen können, ist ein negatives Bild des älteren Arbeitnehmers dominant. Im Vergleich mit jüngeren gelten ältere Arbeitnehmer sowohl in geistig-intellektueller als auch in körperlicher Hinsicht als weniger leistungsfähig und belastbar und somit als Gefahr für die Arbeitsproduktivität. Dabei wird Älteren häufig vorgeworfen, dass ihr Wissensstand im Hinblick auf technisch-organisatorische Veränderungen im Unternehmen nicht mehr den arbeitsgebundenen Anforderungen entspricht. Schlechte Leistungen bei neuen beruflichen Herausforderungen werden von den Unternehmensakteuren weniger der mangelnden Weiterbildung als vielmehr der fehlenden Innovationsfähigkeit der älteren Mitarbeiter zugeschrieben. Darüber hinaus sind ältere Arbeitnehmer in Deutschland im Unterschied zu anderen entwickelten Industrieländern deutlich häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen (vgl. IAB 2006, S. 1). Die Bereitschaft zur Einstellung älterer Arbeitnehmer ist in deutschen Unternehmen zu schwach ausgeprägt (vgl. Capgemini 2007).

Dass betriebliches Alter(n) aber nicht nur problembehaftet ist, sondern auch wichtiges Potenzial generieren kann, haben Politik und Wissenschaft schon vor Jahrzehnten erkannt. Insbesondere die Bildungspolitik wies darauf hin, dass infolge der frühzeitigen Verrentung überwiegend Ältere den Arbeitsmarkt verließen, die jedoch nach wie vor über eine gute Gesundheit und einen relativ hohen Bildungsstand verfügten. Doch diese Kompetenzen älterer Arbeitnehmer galten damals nicht als inner-, sondern nur als außerbetrieblich nutzbar. Publikationen wie die im Rahmen der Arbeitsgruppe für empirische Bildungsforschung von Marggraf, Nuissl und Paatsch verfasste »Weiterbildung zur Vorbereitung auf Alter und Ruhestand« (vgl. Marggraf 1986) oder »Wege in den Ruhestand« (vgl. Lang/Arnold 1989) stehen exemplarisch für die Initiativen der 1980er und 1990er Jahre, ältere Arbeitnehmer für ein nachberufliches Engagement zu gewinnen.

»Paradigmenwechsel«

Erst heutzutage erfolgt allmählich ein Paradigmenwechsel, der von Unternehmen, Gewerkschaften und Arbeitnehmern selbst gefordert wird und von einer gemeinschaftlich getragenen Kultur der Frühverrentung hin zu einer neuen ressourcenorientierten Sichtweise von betrieblichem Alter(n) führt. Auch Politik und Wissenschaft unterstützen diesen Wechsel in Form von verschiedenen Initiativen, Projekten, Studien und Handlungsempfehlungen (vgl. insbesondere Fünfter Altenbericht 2005 zum Thema »Potenziale des Alters in Wirtschaft und Gesellschaft – Der Beitrag älterer Menschen zum Zusammenhalt der Generationen«). Der Paradigmenwechsel beruht zum einen auf der Analyse demografischer Entwicklungen. Demnach ist sowohl von einer Alterung als auch von einem Rückgang des Erwerbspotenzials in nächster Zukunft auszugehen. Während derzeit die 30- bis 44-Jährigen die größte Gruppe der

Erwerbspersonen darstellen, werden dies in den nächsten Jahren die 45- bis 49-Jährigen sein – wobei das Altern der Arbeitnehmer zeitlich vor deren Rückgang liegt (vgl. IAB 2007, S. 1). Diese demografischen Entwicklungen bedeuten für Unternehmen, dass in Zukunft die Rekrutierung qualifizierter Arbeitnehmer schwieriger und der höhere Altersdurchschnitt der Mitarbeiter die Unternehmenskultur, insbesondere in den sensiblen Unternehmensbereichen Kundenservice und Produktentwicklung, beeinflussen wird. Zum anderen vollzieht sich der Wechsel zu einer potenzialorientierten Sicht auf ältere Arbeitnehmer durch die Erhö-

hung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre und die Abnahme von Möglichkeiten zur Frühverrentung.

»Personalstrategien«

Um auch in Zukunft erfolgreich auf einem internationalen wissensbasierten Markt agieren zu können, sind immer mehr deutsche Unternehmen darauf bedacht, bisher brachliegende Humanpotenziale zu identifizieren und systematisch zu nutzen. In den letzten Jahren starteten daher einige unternehmensbezogene Maßnahmen im Umgang mit der demografischen Alte-

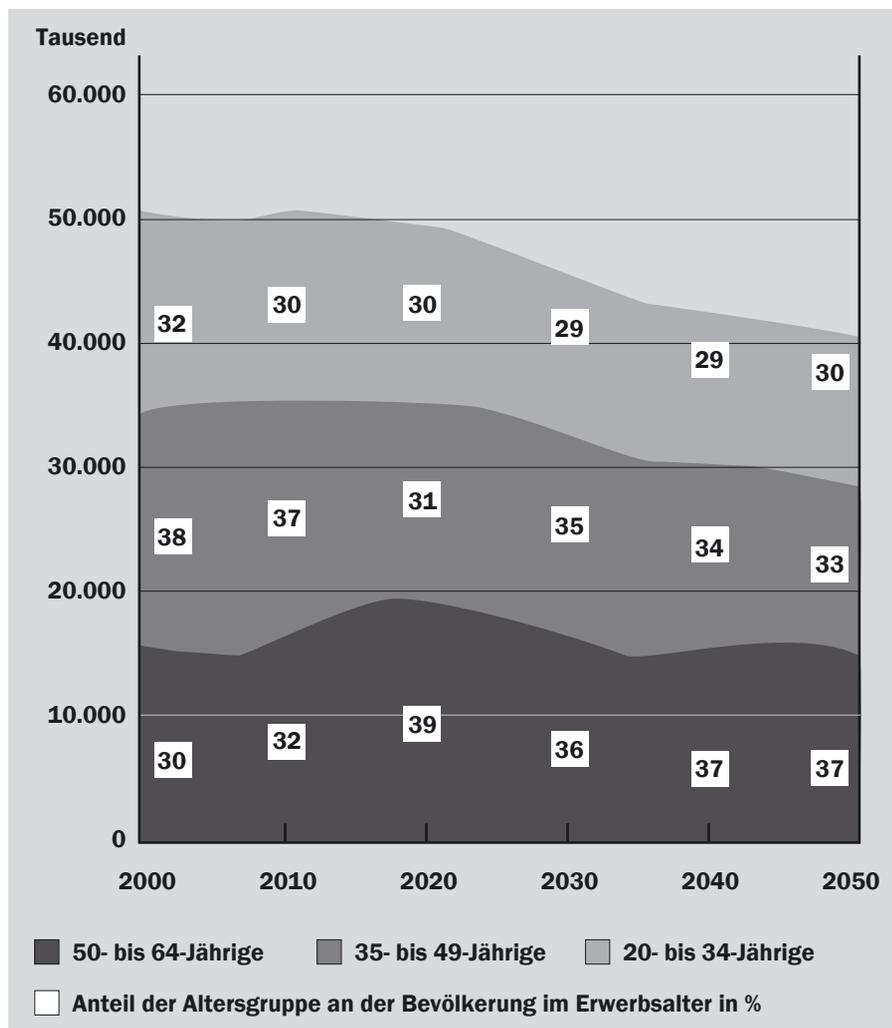
rung der Arbeitnehmerschaft. Sowohl kleinere und mittlere Betriebe als auch Großunternehmen aus unterschiedlichen Branchen und Bereichen beschäftigen sich mittlerweile mit der Thematik. Während sich einige Unternehmen im Rahmen eines zeitlich begrenzten Projekts der Thematik widmen, haben viele andere die demografische Alterung ihrer Mitarbeiterschaft zum Thema einer nachhaltigen Personalentwicklung und Personalstrategie gemacht. Vielerorts ist das Thema als Querschnittsaufgabe im Bereich Diversity Management verankert.

Im Umgang mit dem demografischen Wandel greifen Unternehmen einerseits auf bereits bewährte Personalstrategien und vorhandene Potenziale zurück, und andererseits setzen sie neu ausgewiesene Maßnahmen ein, die sie als spezifische Reaktionen auf die betriebliche Alterung verstehen.

Zu den bereits bekannten Strategien zählen:

- *Flexible Arbeitsgestaltung* – Unternehmen versuchen durch eine flexible und familienfreundliche Arbeitsgestaltung im Sinne der Work-Life-Balance ihr Arbeitgeberimage zu verbessern und somit besonders für hochqualifizierte Arbeitnehmer attraktiv zu sein.
- *Gesundheitsprävention und -intervention* – Bei den gesundheitsbezogenen Maßnahmen spielt heutzutage mehr der Lebenslaufbezug eine Rolle. Mitarbeiter sollten möglichst frühzeitig Prävention betreiben, um auch im späten Erwerbsleben noch fit zu sein.
- *Intergenerationelles Lernen* – Das Lernen zwischen den Generationen ist für viele Unternehmen ein altbewährtes Mittel des Wissenstransfers, das im Zuge des demografischen Wandels nun bewusst herbeigeführt und genutzt wird.
- *Expertise Älterer nutzen* – Ähnlich wie beim intergenerationellen Lernen wird die Expertise älterer Mitarbeiter heute bewusster erfragt und genutzt. Hierbei sind für die Unter-

Altersaufbau der Bevölkerung im Erwerbsalter



Quelle: Statistisches Bundesamt 2003, 10. koordinierte Bevölkerungsvotrauberechnung, Variante 5

nehmen oftmals weniger fachliche und vielmehr unternehmens- und prozessspezifische Kenntnisse von Interesse, die sich ältere Arbeitnehmer häufig über Jahrzehnte hinweg angeeignet haben.

- *Nachwuchskräftegewinnung* – Um einer betrieblichen Alterung entgegenzuwirken und sich im »War for Talents« wichtiges Humanpotenzial zu sichern, setzen Unternehmen noch bewusster auf die Rekrutierung hoch qualifizierter Nachwuchskräfte.

Zu den neu ausgewiesenen Strategien gehören:

- *Altersakzeptanz steigern* – Im Zuge eines Anstiegs der Zahl älterer Arbeitnehmer und der Verlängerung der Erwerbsphase ist es vielen Unternehmen wichtig, die Altersakzeptanz unter den Mitarbeitern zu erhöhen. Um Altersvorurteile von oben herab abzubauen, bieten einige Unternehmen ihren Führungskräften Sensibilisierungsmaßnahmen zum Thema »Alter(n) im Betrieb« an.
- *Alters- und Kompetenzanalyse* – Während kleinere und mittlere Unternehmen eher in der Lage sind, passgenaue und personenspezifische Maßnahmen zu initiieren, führen große Unternehmen häufig eine Alters- und Kompetenzanalyse ihrer Mitarbeiter durch, um die Ausmaße und Schwerpunkte der demografischen Alterung zu erfassen. Im Zuge eines qualitativen Kompetenzmanagements bieten einige Unternehmen ihren älteren Mitarbeitern einen »Midlife-Check« an, in dem sie ihre Stärken und Schwächen analysieren und sich für die zweite Hälfte ihres Erwerbslebens Entwicklungsziele setzen können.
- *Fließenden Übergang in den Ruhestand gestalten und innovative Vergütungssysteme entwickeln* – Neben der gesetzlichen Alterszeit entwickeln einige Unternehmen Modelle für einen fließenden Übergang in den Ruhestand. Damit möchten sie ältere Mitarbeiter auch nach dem offiziellen Berufsende an

das Unternehmen binden und ihre Expertise als Berater oder Qualitätsbeauftragte weiterhin nutzen. Mit Hilfe von innovativen Vergütungssystemen, bei denen ältere Arbeitnehmer bei weniger Gehalt einerseits zwar weniger arbeiten, aber andererseits in erfahrungsbezogenen Projekten über das Renteneintrittsalter hinaus weiter tätig sind, sollen Aufstiegsoptionen für Nachwuchskräfte geschaffen werden.

- *Einstellung älterer Arbeitnehmer* – Einige Firmen rekrutieren bewusst ältere Facharbeiter, um deren Expertise zu nutzen.
- *Altersbezogene Produktentwicklung und Marketingkonzepte* – »Alter(n) als Wettbewerbsvorteil« heißt für einen zunehmenden Teil von Unternehmen, dass sie ihre Produktentwicklung und ihre Marketingkonzepte stärker am älteren Kunden orientieren. Die Studie »Wirtschaftsmotor Alter« prognostiziert am Seniorenmarkt noch sehr viel Raum für innovative Produkte und Dienstleistungen. Weiterhin weist die Studie darauf hin, dass sich der deutsche Seniorenmarkt innerhalb Europas als erster hoch dynamisch entwickeln und im Zuge der allgemeinen demografischen Alterung zum Wettbewerbsvorteil deutscher Unternehmen beitragen wird (vgl. BMFSFJ 2007).

»KMU progressiver«

Im Hinblick auf die Einstellung von älteren Mitarbeitern handeln kleinere und mittlere Unternehmen häufig deutlich progressiver als große. Als Beispiel soll hier die MicroTEC Gesellschaft für Mikrotechnologie mbH genannt werden. Das mittelständische Unternehmen beschäftigt sich mit der Serienproduktion und Entwicklung mikroskopisch kleiner Systeme, unter anderem auch Mikrozahnräder für Minigetriebe und Komponenten für die Gentechnik. MicroTEC stellt bewusst ältere Facharbeiter und Ingenieure ein, um deren

über Jahrzehnte gereiftes Fachwissen für das Unternehmen zu gewinnen und in altersgemischten Teams einzusetzen (vgl. MicroTEC 2005).

Für einige Unternehmen steht im Umgang mit dem Altern ihrer Belegschaft die Nachwuchskräfteicherung im Zentrum ihres Bestrebens. Die E.ON AG ist ein solches Beispiel: Sie will dem Nachwuchskrätemangel an Ingenieuren mittels eines eigens entwickelten Recruiting-Konzepts entgegenwirken. Durch verstärkte Hochschulkooperationen, die Einführung von Trainee- und Stipendienprogrammen sowie die Marketingkampagne »E.ON sucht Ingenieurstudenten direkt ansprechen und so für das Unternehmen gewinnen (vgl. Hartmann 2007).

Im produzierenden Gewerbe, wo die körperliche Fitness der Mitarbeiter für die Bewältigung des Arbeitsablaufs grundlegend ist, sind vor allem Konzepte zur Gesundheitserhaltung gefragt. Infolge jahrelanger einseitiger körperlicher Belastung sind ältere Arbeitnehmer häufiger in ihrer Leistung eingeschränkt als jüngere. Um die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter auch im späteren Erwerbsalter sicherzustellen, führt die Volkswagen AG Analysen des Arbeitsplatzes durch. Diese Untersuchungen dienen vor allem der Identifizierung von belastenden Arbeitsplatzfaktoren wie ergonomische Belastungen oder chemische Gefahrstoffe. Des Weiteren wird der Gesundheitszustand der Mitarbeiter erfasst, und es werden ihnen inner- und außerbetriebliche Präventions- und Interventionsmöglichkeiten angeboten (vgl. van Berk 2006).

Unternehmen, die ihren Schwerpunkt im Dienstleistungsbereich haben, identifizieren im Umgang mit der demografischen Alterung häufig Handlungsbedarfe in wissens- und informationsbezogenen Tätigkeitsfeldern. Im Sinne eines stärker qualitativ orientierten Personalmanagements wollen einige Unternehmen Potenziale älterer Arbeitnehmer identifizieren und sie für den Wissenstransfer zwischen älteren und

jüngeren Mitarbeitern nutzen. Ein Beispiel ist die Deutsche Telekom AG, bei der ich im Rahmen des Projekts »Age Management« eine qualitative Studie zur Erfassung arbeitsübergreifender Kompetenzen älterer Arbeitnehmer durchgeführt habe. Ziel der noch unveröffentlichten Forschungsarbeit »Betriebliche Potenziale arbeitsübergreifender Kompetenzen älterer Arbeitnehmer« war es, arbeitsübergreifende Kompetenzen Älterer abzubilden und deren Entwicklung sowie deren betrieblichen Nutzen zu erfassen (vgl. Jana-Tröller 2008).

»Kompetenzen älterer Arbeitnehmer«

Arbeitsübergreifende Kompetenzen sind als fachlich unabhängige Kompetenzen gerade für Unternehmen wichtig, deren Tätigkeitsbereiche sich stetig wandeln – im Gegensatz zu Fachkompetenzen als zeitlich beständigere Humanressourcen. Bei Call-Center-Agenten und Servicetechnik-Mitarbeitern konnten interessante Erkenntnisse hinsichtlich der Informationsaneignung und des -umgangs älterer Arbeitnehmer gewonnen werden (Fokus methodische Kompetenzen). Im Blick auf die soziale Kompetenz der älteren Mitarbeiter war interessant, welche Strategien im Umgang mit Kollegen, Vorgesetzten und Kunden sich ältere Mitarbeiter im Laufe ihres Berufslebens angeeignet haben und wie sie diese erfolgreich in ihren Berufsalltag integrierten. Es zeigte sich auch, dass sich ältere Mitarbeiter durch häufig erlebte Veränderungen ein konkretes Veränderungsmanagement im Umgang mit beruflichen Neuerungen aufgebaut haben (Fokus Selbst- und Veränderungskompetenz). Dieses individuelle Veränderungsmanagement bietet Unternehmen wichtige Anhaltspunkte für die Gestaltung eines arbeitnehmerbezogenen nachhaltigen Veränderungsmanagements. Im Gegensatz zu den meisten anderen Kompetenzmodellen erfasste das der Arbeit zugrunde liegende Modell auch die Gesundheitskompetenz.

Diesbezüglich konnten vor allem aufschlussreiche Ergebnisse zum Stellenwert der Gesundheit, zu dessen Wandel im Laufe der Berufsbiographie sowie zum Präventionsverhalten Älterer ermittelt werden.

Im Hinblick auf die gezielte Nutzung des Potenzials älterer Arbeitnehmer nimmt die Förderung der Weiterbildungsbeteiligung Älterer eine Schlüsselposition ein. Weiterbildung ermöglicht es den Mitarbeitern, neues Wissen zu generieren und aktiv im Arbeitsprozess involviert zu bleiben. Weiterbildung kann zudem den Berufsstart in neue Karrieren in der zweiten Lebenshälfte fördern und ist auch für die nachberufliche Phase immer relevanter geworden. So sind z.B. in einem Ehrenamt tätige Personen in immer höherem Maße gefordert, ihre Fachkenntnisse zu erweitern, um ihrer neben- bzw. nachberuflichen Tätigkeit adäquat nachgehen zu können (vgl. Geiss 2008, S. 28).

Quoten der betrieblichen Weiterbildungsteilnahme

Altersgruppe	Teilnahmequoten 2007
19–24 Jahre	23
25–34 Jahre	32
35–44 Jahre	36
45–54 Jahre	30
55–64 Jahre	16

Quelle: von Rosenblatt/Bilger 2008, S. 54

Derzeit steht die Weiterbildungsbeteiligung im späteren Erwerbsleben jedoch im Gegensatz zur politisch geführten Diskussion zum lebenslangen Lernen. Es zeigt sich, dass Arbeitnehmer vor allem nach dem 50. bis 55. Lebensjahr deutlich weniger an Weiterbildung teilnehmen. Jüngste Daten zur betrieblichen Weiterbildung belegen, dass sich die Weiterbildungsteilnahme von der Altersgruppe der 44- bis 54-Jährigen zur Gruppe der 55- bis 64-Jährigen nahezu halbiert (vgl. von Rosenblatt/Bilger 2008, S. 54). Betriebliche Weiterbildung für Menschen über 50 Jahre

muss viel stärker zur Normalität werden, um neue Technologien und Prozesse auf hohem Niveau zu realisieren, dem Anspruch nach Mobilität und Flexibilität gerecht zu werden und die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit bis ins höhere Erwerbsalter zu sichern. Im Zuge des demografischen Wandels werden nur diejenigen Unternehmen ihre Mitarbeiter halten oder neue Humanressourcen gewinnen können, die mehr in einen qualitativen Umgang mit ihren Mitarbeitern investieren. Und der dürfte darin bestehen, dass Unternehmen die Arbeitsfähigkeit ihrer Mitarbeiter aktiv fördern, ihnen ein hohes Niveau an Entwicklungs-, Einfluss- und Lernmöglichkeiten bieten und somit bereits dem jungen Mitarbeiter die Gestaltung einer alter(n)sgerechten Berufslaufbahn ermöglichen.

Literatur

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2005): *Altenbericht im Dialog. Potentiale des Alters in Wirtschaft und Gesellschaft*. Berlin

BMFSFJ (2007): »Wirtschaftsmotor Alter«. Kurzfassung. URL: <http://www.bmfsfj.bund.de/bmfsfj/generator/RedaktionBMFSFJ/Abteilung3/Pdf-Anlagen/kurzfassung-studie-wirtschaftsmotor-alter.property=pdf,bereich=sprache=de,rwb=true.pdf> (Stand: 26.04.2008)

Capgemini (2007): *Demographische Trends 2007. Analyse und Handlungsempfehlungen zum demographischen Wandel in deutschen Unternehmen*. URL: http://www.de.capgemini.com/m/de/tl/Demographische_Trends_2007.pdf (Stand: 26.04.2008)

Conrad, C. (1994): *Vom Greis zum Rentner. Der Strukturwandel des Alters in Deutschland zwischen 1830 und 1930*. Göttingen

Fünfter Altenbericht (2005): *Potentiale des Alters in Wirtschaft und Gesellschaft. Der Beitrag älterer Menschen zum Zusammenhalt der Generationen*. Bericht der Sachverständigenkommission an das BMFSFJ. Berlin

Geiss, S. (2008): *Ergebnisse der Freiwilligen-Surveys der Bundesregierung. Freiwilliges Engagement und Lernen*. In: *DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung*, H. 2, S. 26-30

Hartmann, D. (2007): *Nachwuchs- und Kompetenzsicherung bei der E.ON AG in Zeiten des demographischen Wandels*. 3. Expertendialog Management-Diagnostik »Diagnostik in Zeiten demographischen Wandels« am 18.01.2007

IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (2006): Internationaler Vergleich: Bei der Beschäftigung Älterer liegen andere Länder vorn. Kurzbericht 5. URL: <http://doku.iab.de/kurzber/2006/kb0506.pdf> (Stand: 26.04.2008)

IAB (2007): Demographischer Wandel: Betriebe müssen sich auf alternde Belegschaften einstellen. Kurzbericht 21. URL: <http://doku.iab.de/kurzber/2007/kb2107.pdf> (Stand: 26.04.2008)

Jana-Tröller, M. (2008): Betriebliche Potenziale arbeitsübergreifender Kompetenzen älterer Arbeitnehmer. Unveröffentlichte Dissertation im Fachbereich Bildungswissenschaften an der Universität Duisburg-Essen

Lang, E./Arnold, K. (1989): Wege in den Ruhestand – Grundlagen, Voraussetzungen, Einrichtungen. Referate der Dritten Informationstechnischen Tage in Hamburg 1987. Bd. 3. Stuttgart

Marggraf, J. (1986): Weiterbildung zur Vorbereitung auf Alter und Ruhestand (VAR): Schlussbericht zum Förderungsvorhaben W 0305.00 des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft. Hrsg. vom Vorstand der Arbeitsgruppe für empirische Bildungsforschung e.V., Heidelberg

MicroTEC (2005): «Mix it – Unterschiede machen stark». Wettbewerb um die besten

Köpfe, Good-Practice-Beispiele rheinland-pfälzischer Unternehmen zur Vorbeugung gegen Fachkräftemangel. URL: www.inmit.de/download/fachkraeftemangel.pdf (Zugriff: 26.04.2008)

van Berk, B. (2006): Altersgerechte Arbeitsplatz- und Berufsweggestaltung: Forschungsprojekt und Langzeitstudie im VW-Werk Kassel. In: Herausforderung Demografiewandel. Wie Unternehmen damit umgehen – was Coaching leisten kann. Coaching Symposium vom 09./10.11.2006. München/Ottobrunn, S. 11

von Rosenblatt, B./Bilger, F. (2008): Berichtssystem Weiterbildung – Adult Education Survey 2007. Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland – Eckdaten zum BSW-AES 2007. München

Abstract

Melanie Jana-Tröller war von 2006 bis 2007 als Doktorandin im Projekt »Age Management« der Deutschen Telekom AG tätig. Dort betreute sie ein Netzwerk für demografiebezogene Unternehmensprojekte. In ihrem Artikel geht sie auf die Probleme der älteren Arbeitnehmer*innen ein und erläutert eine Reihe von

Strategien deutscher Unternehmen im Umgang mit der betrieblichen Alterung. Dabei zeigt sie auf, dass Unternehmen teilweise auf bereits bewährte Personalstrategien zurückgreifen und innovative Maßnahmen entwickeln, um sich im Zuge des demografischen Wandels im »Kampf um Humanpotenzial« Wettbewerbsvorteile zu verschaffen.



Melanie Jana-Tröller ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Arbeitsbereich Forschung und Entwicklung des DIE.

Kontakt: jana-troeller@die-bonn.de

Links zum Thema

 www.sowiport.de/themen/schwerpunkte/demographie-und-gesellschaft.html

Das Online-Portal zum Themenschwerpunkt »Demographie und Gesellschaft« der Gesellschaft Sozialwissenschaftlicher Infrastruktureinrichtungen (GESIS) beschäftigt sich mit den gesellschaftlichen, politischen und wirtschaftlichen Problemen und Herausforderungen der Demografie aus sozialwissenschaftlicher Perspektive.

 www.demogr.mpg.de/de/default.htm

Homepage des Max-Planck-Instituts für demografische Forschung in Rostock.

 www.demografische-forschung.org

Das Informationsblatt »Demografische Forschung aus erster Hand« ist eine Kooperation des Max-Planck-Instituts für demografische Forschung, Rostock, des Instituts für Demographie der Österreichischen Aka-

demie der Wissenschaften, Wien, und des Rostocker Zentrums zur Erforschung des Demografischen Wandels. Informiert wird über Analysen zur Bevölkerungsentwicklung in Deutschland und Österreich.

 http://www.bpb.de/themen/OTVK4U.0.0.Demografischer_Wandel_in_Deutschland.html

Dossier der Bundeszentrale für politische Bildung, das einen besonderen Blick in die von Abwanderung und Alterung geprägten neuen Bundesländer wirft.

 www.bib-demographie.de/cln_050/nn_749852/DE/Institut/Information/neuaufgabe__broschuere.html

Daten, Fakten und Trends zum demografischen Wandel: wissenschaftlich fundierte Erkenntnisse, gegenwärtige Strukturen und Projektionen in die Zukunft, die die Auswirkungen auf Gesellschaft und Ökonomie deutlich machen. Eine auch für Laien gut

verständliche Publikation vom Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB) mit Unterstützung des Statistischen Bundesamtes (DESTATIS).

 www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xchg/SID-0A00F0A-30052DB7/bst/hs.xsl/prj_73032.htm

Die »Aktion Demographischer Wandel« ist ein Projekt der Bertelsmann Stiftung mit den Themenschwerpunkten »Gesellschaftliche Innovationen«, »Bund und Länder« und »Kommunen und Regionen«.

Dokument zum Thema

In Untersuchungen zum demografischen Wandel wird immer wieder darauf verwiesen, dass Zuwanderung bei gleichbleibender Geburtenrate die Schrumpfung nicht ausgleichen können. Integration bleibt eine Gestaltungsaufgabe. Im Gespräch (S. 26–31) kamen bereits Berliner Vorhaben im Bereich der öffentlich geförderten Weiterbildung zur Sprache. Hier verweisen wir ergänzend auf eine Untersuchung im Auftrag des Ministeriums für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen. In welchem Maße wird die Familienbildung den Anforderungen gerecht, die aus der Zuwanderung resultieren?

Zunächst einmal können wir festhalten, dass sich vor allem die größeren Einrichtungen der Familienbildung – insbesondere in den Großstädten mit hohem Anteil an Migrantenbevölkerung – mit Bildungsangeboten an zugewanderte Zielgruppen wenden. Noch immer gibt es einen relativ hohen Anteil an Einrichtungen, die aus verschiedenen Gründen ihr Programm noch nicht auf migrationspezifische Anforderungen ausgerichtet haben, und bei der Mehrzahl der Einrichtungen stellen Bildungsangebote für und mit Zugewanderte(n) eher ein Randsegment dar. Es hat sich insbesondere am Beispiel des Einrichtungstypus mit ausgebautem Migrationsprogramm herausgestellt, dass die Bildungsangebote so vielfältig und in sich differenziert sein müssen, wie es der Heterogenität der Bevölkerung und auch der Pluralität der zugewanderten Gruppen entspricht. Es gibt nicht einen »Königsweg«, sondern viele verschiedene Zugänge zur Migrantenbevölkerung. Insofern sollten die unterschiedlichen Angebotsformen nicht gegeneinander ausgespielt werden. Angebote, die sich an bestimmte Zielgruppen mit Migrationshintergrund wenden (z.B. Alphabetisierungskurse in der Muttersprache), haben die gleiche Existenzberechtigung wie interkulturelle Veranstaltungen, ebenso wie die Integration von Migrantinnen und Migranten in das reguläre Programm ein wichtiges bildungspolitisches Ziel darstellt. Vielfach stellen die zielgruppenspezifischen Programme eine erste Stufe der Bildungsplanung dar, weil durch sie bestimmte Zielgruppen

erst für die Familienbildung gewonnen werden können. Ist der erste Schritt getan, kann daran gearbeitet werden, die Teilnehmenden auch für Angebote des Regelprogramms zu interessieren. Interkulturelle Bildungsangebote, die den Dialog, das wechselseitige Verstehen, das Eintreten für die Gleichheit aller ungeachtet der Herkunft und den Respekt für die Andersheit zum Ziel haben, sollten diese Arbeit sozusagen flankieren. Das Prinzip interkulturellen Lernens sollte zugleich ein integraler Bestandteil vieler Bildungsangebote sein. Festzuhalten bleibt, dass je nach Interessen, Bedürfnissen, Bildungsvoraussetzungen und Lebenslagen der Betroffenen unterschiedliche Herangehensweisen und Bildungsangebote erforderlich sind. Auch in diesem Zusammenhang wurden in der Familienbildung wertvolle Erfahrungen gesammelt, deren Übernahme empfohlen werden kann. Gerade die Einrichtungen, die auf eine längere Tradition in der Migrationsarbeit zurückblicken, praktizieren erfolgreiche Strategien der Zielgruppenansprache und -arbeit. Insbesondere dann, wenn die Einrichtungen die traditionelle Kommunikationsstruktur um Gehstrukturen erweitert haben, konnten Hemmschwellen bei den Betroffenen abgebaut und auch benachteiligte Familien mit Migrationshintergrund gewonnen werden. Einige Einrichtungen, die auf Basis eines Stadtteilkonzeptes arbeiten und mit Räumlichkeiten in den Stadtteilen verankert sind, wo viele benachteiligte und marginalisierte Familien mit Migrationshintergrund leben, konnten die

Zielgruppen dann erreichen, wenn sie bestimmte Bedingungen bei ihrer Arbeit berücksichtigt hatten: Wenn sie beispielsweise Multiplikatoren gewinnen konnten, die die Muttersprache der Betroffenen beherrschten; wenn Ansprechpartner/innen mit hohem Ansehen im Milieu der Zielgruppen zur Verfügung standen, wenn ihnen Migrantenvereine bei der Planung und Werbung für die Angebote zur Verfügung standen, wenn Elternbildung in Kindergärten und Schulen verlagert wurde oder wenn die Infrastruktur der Migrantencommunities genutzt wurde. Ein erfolgreiches Vorgehen ist dann gewährleistet, wenn ein differenziertes Konzept zur Ansprache der Familien mit Migrationshintergrund zugrunde gelegt wird, das in Abstimmung und Kooperation mit den Betroffenen, der Pluralität der Lebenslagen, den Bedürfnissen, Interessen und Bildungsvoraussetzungen der verschiedenen Gruppen mit Migrationshintergrund gerecht wird. Anhand der Ausschreibungstexte in den Bildungsprogrammen lässt sich eine Vielzahl von Zielgruppen nachweisen, die nach den verschiedensten Kriterien aufgeschlüsselt sind (Staatsangehörigkeit, Rechtsstatus, Geschlecht, Generation, Familienrolle, Religionszugehörigkeit, Sozialraum, Sprachkenntnisse, Beruf). Sie spiegeln einen Teil der in der Bevölkerung tatsächlich vorhandenen Vielfalt wider. Es fällt auf, dass Frauen bzw. Mütter häufiger als Männer bzw. Väter angesprochen und erreicht werden, dass der Kreis jüngerer Paare und Eltern offenbar ausgeweitet werden soll und ältere Migranten und Migrantinnen kaum als Adressaten vorkommen. Da künftig mit einem Zuwachs der älteren Migrantenbevölkerung zu rechnen ist, sollte die Familienbildung deren Bedarf stärker in den Blick nehmen.

Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.) (2006): Zuwanderung – Eine Chance für die Familienbildung. Bestandsaufnahme und Empfehlungen zur Eltern- und Familienbildung in Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf.



www.callnrw.de/broschuerenservice/download/1773/Zuwanderung_Eine_Chance.pdf

Lernen im Alter

Internationale und multidisziplinäre Forschungsergebnisse

Der demografische Wandel wirft Fragen auf, die auch für die Weiterbildung von Bedeutung sind. Führende Altersforscher stellen in diesem Buch Ergebnisse ihrer Forschung vor, die multidisziplinär mit Methoden der Psychologie, Soziologie und Erziehungswissenschaft arbeitet. Das Buch präsentiert den internationalen Forschungsstand und diskutiert Möglichkeiten, den Alterungsprozess gesellschaftlich und persönlich zu bewältigen.

Folgende Themen werden behandelt (u.a.):

- Welche kognitiven Potenziale haben Ältere?
- Welche Bildungsangebote gibt es für Ältere?
- Welche Bildungsfragen wirft active aging auf?
- Wie erfolgt die Kompetenzentwicklung älterer Mitarbeiter im betrieblichen Kontext?



Andreas Kruse (Hg.)

Weiterbildung in der zweiten Lebenshälfte

Multidisziplinäre Antworten auf Herausforderungen des demografischen Wandels

Theorie und Praxis der Erwachsenenbildung

2008, 248 S., 26,90 € (D)/49,- SFr
ISBN 978-3-7639-1947-5
Best.-Nr. 14/1101

www.wbv.de

Theorie und Praxis der Erwachsenenbildung

W. Bertelsmann Verlag

Bestellung per Telefon **0521 91101-11** per E-Mail service@wbv.de



Zwischen Arbeit und Ruhestand

ZWAR-Netzwerke bieten Orientierung in der Umbruchphase

Der demografische Wandel bringt einen wachsenden Bevölkerungsanteil älterer Menschen mit sich. Diese »Alten« sind jedoch kaum mehr zu vergleichen mit denen, die vor 30 oder 40 Jahren zu den Alten zählten. Die Entwicklung wird sich in Zukunft fortsetzen. Es gibt nicht mehr »die älteren Menschen« als kollektive Gruppe, sondern unzählige individuelle Lebensentwürfe für das dritte Lebensalter. Unsere Altersbilder und die gesellschaftlichen Angebote zur Partizipation und Teilhabe älterer Menschen hinken da – trotz der intensiv geführten Beteiligungsdebatte – immer noch hinterher.

Hier setzt das Konzept der »ZWAR-Netzwerke« in Nordrhein-Westfalen an.¹ »ZWAR« steht für »Zwischen Arbeit und Ruhestand«, und die Netzwerke bieten Menschen ab 50 Jahren eine selbstbestimmte und selbstorganisierte Plattform für gesellschaftliche Teilhabe und bürgerschaftliches Engagement. Sie finden dort nach Beendigung der Erwerbs- oder Familienarbeit neue soziale Kontakte zu Menschen in der gleichen Lebenssituation, neue Aufgaben, gegenseitige Hilfe und Unterstützung.² Besonderes Merkmal der ZWAR-Netzwerke ist ihre Langlebigkeit, die ältesten sind über 25 Jahre alt.

ZWAR begann Ende der 1970er Jahre auf Initiative der Universität Dortmund als Begleiter für sozialen Wandel und Umbruch, eng verbunden mit Zechenschließungen im Ruhrgebiet. Inzwischen hat sich das vom Land NRW geförderte Projekt vom lokal agierenden Spartenanbieter für die Umbruchphase zwischen Erwerbsarbeit und Ruhestand zum landesweit auftretenden Vollsortimenter in Sachen nachfrageorientierter Seniorenarbeit mit Fokus auf die Zielgruppe »Jungsenioren« gewandelt: Es bietet ein Leistungsspektrum an, das vom Konzepttransfer über die Suche nach Kooperationspartnern bis hin zur Initiierung von Selbsthilfegruppen reicht.³

Der Beginn des »dritten Lebensalters« kann einen beträchtlichen Zuwachs an Freiheit und Selbstbestimmung mit sich bringen. Gleichzeitig kann es aber auch als Überforderung wahrgenommen werden, das Leben neu zu gestalten und die dafür notwendigen Entscheidungen letztendlich allein zu treffen. In den Netzwerken treffen Menschen mit diesen existentiellen Fragestellungen auf andere Menschen in der gleichen Lebenssituation. Sie haben dort die Chance, innezuhalten, ihr bisheriges Leben Revue passieren zu lassen und herauszufinden, wie sie ihr Alter gestalten wollen.

Das ZWAR-Konzept beruht auf dem Grundsatz, dass jeder Experte für sein Leben ist und durch Lebenserfahrung vielfältige Kompetenzen erworben hat. Die Frage »Was hat das mit mir zu tun?« steht im Vordergrund; es werden Ängste, Wünsche, Chancen und Hoffnungen thematisiert, die der/die Einzelne mit seinem Altwerden verbindet. Darüber findet ein Austausch in der Gruppe statt, der dazu führt, dass die Netzwerkteilnehmer/innen sich näher kennenlernen und voneinander lernen. So entsteht die wichtigste der Säulen, die ein ZWAR-Netzwerk tragen: dauerhafte soziale Beziehungen.

Die Netzwerke sind selbstbestimmt und selbstorganisiert, verzichten auf eine Satzung sowie strenge formale Strukturen und beruhen auf dem Engagement der Teilnehmer/innen. Sie engagieren sich auf 4 Ebenen:⁴

- ich für mich (Eigenverantwortung),
- ich mit anderen für mich (Mitverantwortung – Organisation des Netzwerkes und der Interessen- und Projektgruppen),
- ich mit anderen für andere (gesellschaftliche Verantwortung – bürgerschaftliches Engagement),
- andere mit anderen für mich (soziale Vorsorge).

Das bürgerschaftliche Engagement der Netzwerke entspricht dem Typus der »neuen Ehrenamtlichkeit«. Es ist selbst gewählt und projektorientiert. Die Teilnehmer/innen gewinnen durch ihr Engagement soziale Kontakte, Anerkennung, Wertschätzung und persönliches Wachstum. Dreh- und Angelpunkt des Engagements ist der Stadtteil. Die Netzwerke fördern den Kontakt der Bewohner/innen, erneuern nachbarschaftliche Strukturen, übernehmen soziale Aufgaben und leisten damit einen Beitrag zur Verbesserung der Lebensqualität.

Kompetenzen, die in der Netzwerkarbeit erworben werden, haben auch Relevanz für den Arbeitsmarkt. In Zukunft wird es bei der Zielgruppe 50+ nicht mehr nur um den Ausstieg aus der Erwerbsarbeit und die Gestaltung eines erfolgreichen Alters gehen, sondern auch um den Verbleib im und die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt. Die in der Netzwerkarbeit und im damit verbundenen bürgerschaftlichen Engagement erworbenen Kompetenzen können hierbei die Chancen erheblich verbessern.⁵

Paul Stanjek (ZWAR)

 www.zwar.org

Anmerkungen

- 1 ZWAR Zentralstelle NRW (Hrsg.) (2006): ZWAR – das pädagogische Konzept. Dortmund. URL: www.zwar.org
- 2 Vgl. Fischer, V./Eichener, V./Nell, K. (2003): Netzwerke – ein neuer Typ bürgerschaftlichen Engagements. Schwalbach
- 3 Vgl. Institut für Wohnungswesen, Immobilienwirtschaft, Stadt- und Regionalentwicklung GmbH an der Ruhr-Universität Bochum (2000) (Hrsg): Bericht zur Beratung der ZWAR Zentralstelle. Bochum (unveröffentlichtes Manuskript), S. 124
- 4 Vgl. Kade, S. (2001): Selbstorganisiertes Alter: Lernen in »reflexiven Milieus«. Bielefeld, S. 287ff
- 5 Die ZWAR-Zentralstelle NRW vergibt den »Landesnachweis NRW – Engagiert im sozialen Ehrenamt« als Nachweis über die ZWAR-Netzwerkarbeit und die dort erworbenen Kompetenzen.

Alternsgerecht denken und handeln

Arbeit-und-Leben-Projekte im Kontext des demografischen Wandels

Die Diskussion um die Chancen und Herausforderungen des demografischen Wandels steht seit Anfang der 1990er Jahre im Zentrum zahlreicher Studien und Publikationen sowie politischer Aktivitäten. Nicht von ungefähr haben sich auch zunehmend Bildungseinrichtungen dieser Frage angenommen und entsprechende Angebote entwickelt und durchgeführt.

Der Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben (BAK AL) führt seit Jahren kontinuierlich Modellprojekte in diesem Kontext durch. In einer ersten Phase standen dabei Projekte zur Gestaltung der nachberuflichen Phase im Mittelpunkt wie beispielsweise »Deutsche und Ausländer gemeinsam: Aktiv im Alter« mit dem die Zielgruppe ältere Migrant/inn/en angesprochen wurde, die, anders als ursprünglich geplant, ihren Ruhestand in Deutschland verbringen. Entwickelt wurden Aktivitäten, um die im Arbeitsleben erworbenen Kontakte zwischen Migrant/inn/en und Einheimischen auch im Ruhestand aufrecht zu erhalten und gemeinsame Aktivitäten im Bereich der allgemeinen und politischen Bildung zu ermöglichen.

Ausgehend davon hat sich AL damit beschäftigt, wie es gelingen kann, ältere Gewerkschafter/innen mit ihren spezifischen Erfahrungen und Erkenntnissen zu motivieren, in der nachberuflichen Phase ihr Erfahrungswissen aktiv ins Gemeinwesen einzubringen. Am Beginn stand eine Befragung, bei der gewerkschaftlich engagierte ältere Berufstätige und Senior/inn/en nach den Voraussetzungen befragt wurden, unter denen sie bereit sein würden, sich in der nachberuflichen Phase zu engagieren. Intendiert war dabei auch die Frage, welche Rolle Bildung in diesem Kontext spielen sollte. Deutlich wurde im Ergebnis, dass Bildung sowohl als Motivations- als auch als Anerkennungselement bei allen

Befragten eine zentrale Rolle gespielt hat.

Diese positiven Ergebnisse führten zu dem Projekt »MoQua: Motivation und Qualifikation von älteren Erwachsenen für das bürgerschaftliche Engagement«. In einer dreijährigen Modellphase wurde ein Weiterbildungscurriculum entwickelt und erprobt. Das Curriculum umfasst im ersten Teil das so genannte »Basiswissen«, das z.B. »Das Ehrenamt im Wandel«, »Demografischer Wandel – Eine veränderte Kultur des Alterns« oder die »Professionalisierung im bürgerschaftlichen Engagement« thematisiert.

Im zweiten Teil werden von den Teilnehmenden selbst generierte Praxisfelder des bürgerschaftlichen Engagements vorgestellt, wie beispielsweise stadtteilorientierte Projektentwicklung oder das Bürgerradio. 150 Interessierte haben sich qualifiziert und ein Zertifikat erworben. Zahlreiche der selbstorganisierten Gruppen existieren noch heute.

Vor dem Hintergrund demografischer, aber auch arbeitsmarktpolitischer Fragen rückte das Problem, wie ältere Arbeitnehmer/innen ihre Beschäftigungsfähigkeit erhalten können, in den Mittelpunkt unserer Überlegungen. Unter dem Titel »KEB40plus: Kompetenz – Erfahrung – Beschäftigungsfähigkeit« führt AL derzeit ein Projekt durch, das zum Ziel hat, ein modularisiertes Curriculum für die allgemeine und berufsbezogene Bildung zu entwickeln und zu erproben, um Menschen ab der Lebensmitte zu motivieren und zu qualifizieren, die Arbeitswelt unter Nutzung der »Potenziale des Alters« zu gestalten. Inhaltliche Schwerpunkte sind unter anderem »Nachhaltige Arbeits- und Erwerbsbeteiligung: Gesundheit und Prävention«, »Work-Life-Balance und Arbeitszeitpolitik« und »Personalentwicklung und Weiter-

bildung«. Die Maßnahmen werden in verschiedenen Unternehmen und Verwaltungen umgesetzt, die Erprobungsphase läuft mit verschiedenen Zielgruppen, z.B. mit älteren Schichtarbeitern eines Walzwerks in der Metallindustrie und mit älteren Verwaltungsangestellten aus dem Bezirksamt Berlin-Mitte.

Die Frage der Beschäftigungsfähigkeit steht auch im Mittelpunkt von »Pluspunkt Erfahrung: Ein Gewinn für alle! – Weiterqualifizierung älterer ArbeitnehmerInnen für den Einzelhandel«. Das Projekt führt AL in Kooperation mit dem Hauptverband des Deutschen Einzelhandels (HDE) durch. Ziel ist die Integration von älteren Arbeitnehmer/inn/en in den Arbeitsmarkt des Dienstleistungsbereichs. Angesprochen werden dabei sowohl ältere Beschäftigte im Einzelhandel als auch Arbeitslose, die auf der Suche nach einer Beschäftigung im Einzelhandel sind.

Theo W. Länge/Barbara Menke (AL)

Weitere Informationen:

 www.arbeitundleben.de

 www.keb40plus.arbeitundleben.de

 www.moqua.arbeitundleben.de

Literatur

Menke, B./Länge, Th.W. (Hrsg.) (2007): Aus freien Stücken! Motivation und Qualifikation von älteren Erwachsenen für das bürgerschaftliche Engagement. Iserlohn

Länge, Th.W./Menke, B. (Hrsg.) (2007): Generation 40 plus. Demografischer Wandel und Anforderungen an die Arbeitswelt. Bielefeld

BAK AL (2002): Bildung für ein gemeinwesenorientiertes freiwilliges Engagement im Alter: Bedarfserhebung. Erfurt



**WOCHEN
SCHAU
VERLAG**

... ein Begriff für politische Bildung

Neuerscheinung

Siegfried Schiele, Gotthard Breit

Vorsicht Politik

Mit *Vorsicht Politik* betreten Siegfried Schiele und Gotthard Breit neue Wege. Das Buch wendet sich an Adressaten, die von der politischen Bildung eher vernachlässigt wurden. Die beiden Autoren versuchen, Bürgerinnen und Bürger, die mit der Politik so ihre Probleme haben oder sich mehr und mehr von ihr entfernen, durch eine verständliche und anschauliche Darstellung für das politische Leben zu interessieren. Dabei geht es nicht um Belehrung und Anhäufung von Wissen. Die vielen Bilder und die verständlichen Texte sollen Neugier erregen und Appetit auf eine intensivere Beschäftigung mit der Politik machen. Auch schon junge Leute werden ihre Freude an dem Buch haben. *Vorsicht Politik* möchte dazu beitragen, dass mehr Menschen am politischen Geschehen teilhaben.

ISBN 978-3-89974252-7, 168 S., € 14,80



www.wochenschau-verlag.de

Adolf-Damaschke-Str. 10, 65824 Schwalbach/Ts., Tel.: 06196/86065, Fax: 06196/86060, info@wochenschau-verlag.de

Frustrations- und Ambiguitätstoleranz als Kernkompetenz
von Weiterbildungern

MIT NEGATIVEN EMOTIONEN PROFESSIONELL UMGEHEN

Dirk Koob

Wer kennt ihn nicht – den »Besserwisser«? Sie fühlen sich gut vorbereitet, sind pünktlich am Veranstaltungsort eingetroffen, guten Mutes und voller positiver Energie. Die sensible Warm-up-Phase ist entgegen Ihren Befürchtungen ganz passabel verlaufen. Nach der behutsamen Einführung in das Themengebiet stellen Sie eine erste inhaltliche Frage. Ein Teilnehmer meldet sich. Schon sein Gesichtsausdruck lässt erahnen, was nun folgen wird. Die Frage sei so viel zu verkürzt formuliert, moniert er gereizt. Und überhaupt könne man die komplexe Themenstellung mit den angekündigten Programmpunkten nicht zufriedenstellend bearbeiten. Die Blicke der anderen Anwesenden wandern gespannt zwischen besagtem Teilnehmer und Ihnen hin und her. Sie atmen zunächst einmal tief durch. Was für eine erste Wortmeldung aus dem Plenum! Damit hatten Sie dann doch nicht gerechnet. Zusätzlich irritiert, dass der Fragesteller tatsächlich Ahnung von der Materie zu haben scheint und sich daher nicht so einfach als »Querulant« oder »Besserwisser« abstempeln lässt. Immerhin hatten Sie ja auch selbst Ihre Zweifel, ob denn die erste Frage als »Zündfunke« für eine einführende Diskussion taugen würde und ob die Erwartungen an den attraktiv klingenden Veranstaltungstitel tatsächlich im Laufe des Seminars einzulösen wären. Der kritische Einwand scheint all Ihre Planungen mit einem Schlag über den Haufen zu werfen. Was tun? Sich gleich zu Beginn in eine inhaltliche Debatte über die Seminarkonzeption verstricken? Sich rechtfertigen? Sich für die eigenen (vermeintlichen) Unzulänglichkeiten entschuldigen? Den kritischen Beitrag einfach übergehen?

Kaum einem Weiterbildungler dürfte die hier geschilderte Situation völlig fremd vorkommen. Sie muss zwar keineswegs gleich zu Beginn einer Veranstaltung und mit der hier geschilderten Heftigkeit auftreten, aber dass ein Teilnehmer durch seine Beiträge eine (zunächst harmonisch erscheinende) Lehr-/Lernatmosphäre empfindlich stören kann, ist alles andere als ungewöhnlich. Freilich lässt sich ein so entstandenes Reizklima auch als belebendes Element begreifen. Dies dürfte

in manchen Fällen wohl nicht nur subjektiv sinnvoll, sondern in einem objektiven Sinne sogar angemessen sein. In der Soziologie hat sich insbesondere die Konflikttheorie solchen Problemen verschrieben (vgl. Coser 1965). Menschen vertreten nun mal unterschiedliche Interessen und Auffassungen. Konflikte folgen dann fast zwangsläufig. Werden sie bearbeitet, so können sie schließlich ein produktives Potenzial freisetzen und Lösungen höherer Ordnung generieren. Aber was nützt ins-

besondere einem noch unerfahrenen Berufsnovizen dieses theoretische Wissen in einer konkreten Situation, in der eine auftretende Störung keineswegs Teil der didaktischen Strategie war? In jedem Fall nötig ist also zunächst einmal eine zeitnahe emotionale Verarbeitung des Ereignisses, das nicht bloß als Störung, sondern vielfach eben auch als persönlicher Angriff erlebt wird. Es bedarf einer gewissen Frustrations- und Ambiguitätstoleranz, d.h. – vereinfacht gesagt – der Fähigkeit, solchen Dingen weitgehend gelassen zu begegnen.

»Der Novize braucht erst mal den Stinkstiefel, der sich da hinsetzt und sagt, das haben wir doch alles schon gehabt, alter Hut. Was soll das jetzt hier, ich fühle meine Zeit vergeudet. Also wirklich mal die heftigen Störungen. ... Da muss ich als Trainer auch lernen, wie ich da wieder herauskomme« (berufserfahrener Trainer, zitiert in Reichert 2008, S. 214).

Vor diesem Hintergrund kann man eine entwickelte Frustrations- und Ambiguitätstoleranz durchaus zu den Kernkompetenzen von Weiterbildungern rechnen. Sie trägt entscheidend dazu bei, die Dozentenrolle selbstbewusst und souverän zu bewahren, Spannungen in der Lerngruppe zu reduzieren und den Lernerfolg insgesamt zu sichern. Damit sind dann die hier geäußerten Gedanken auch in den Rahmen einer Professionalitätsdebatte einzuordnen, in der es schon seit Mitte der 1970er, aber verstärkt seit Ende der 1990er Jahre darum geht, einen expliziten Anforderungskatalog für die Tätigkeit von Weiterbildungler/innen zu formulieren. Die Notwendigkeit eines solchen Katalogs resultiert vor allem aus

- der gestiegenen Bedeutung, die lebenslangem Lernen in der (sogenannten) Wissensgesellschaft beigemessen wird,
- dem Fehlen eines klaren Berufsbildes für Weiterbildungler,
- den eigentlich nicht vorhandenen formalen Zugangsverfahren für diese Tätigkeit.

Angesichts der Heterogenität des Weiterbildungspersonals, der nahezu unendlichen Vielfalt an Themenfeldern und der Fülle an institutionellen Einbindungen lassen sich Kernkompetenzen lediglich auf einer relativ hohen Abstraktionsebene formulieren. Unstrittig dürfte dennoch sein, dass die genannte Frustrations- und Ambiguitätstoleranz für alle Lehrenden – ganz gleich, wo sie arbeiten, was sie lehren, ob sie sich nun als Dozenten, Trainer, Bildungsreferenten oder pädagogische Mitarbeiter verstehen – relevant ist. Die Ausbildung einer ausgeprägten Frustrations- und Ambiguitätstoleranz ist in der Erwachsenenbildung wohl noch bedeutender als im schulischen Bereich, weil in der Auseinandersetzung mit Erwachsenen – sozusagen auf Augenhöhe – in aller Regel die persönliche Betroffenheit und Verletzlichkeit ansteigt. Auch die vielbeschworene Teilnehmerorientierung und der damit einhergehende allmähliche Rollenwandel vom Lehrenden zum Lernbegleiter oder Facilitator macht Lehr-Lern-Prozesse in der Erwachsenenbildung heute so anspruchsvoll und kaum berechenbar. Da erwachsene Menschen in aller Regel persönliche Relevanzstrukturen an die behandelnden Thematiken herantragen, also wissen wollen, was, wie und wozu sie lernen (vgl. Mischke u.a. 1994, S. 114), sind Nachfragen hinsichtlich des didaktischen Vorgehens nahezu vorprogrammiert. Überdies ist noch in Rechnung zu stellen, dass Erwachsenenbildner/innen infolge ihrer exponierten Position auch leicht zur Projektions- oder Übertragungsfläche werden, auf die Teilnehmer/innen Probleme transferieren, die sie in anderen Kontexten haben oder hatten. Ein/e Dozent/in kann etwa von einem Teilnehmenden mit einem aktuellen Vorgesetzten oder einem vormaligen Klassenlehrer identifiziert werden. In solch einem Fall sieht er sich mit einer Interaktionshaltung konfrontiert, für die es aus der Situation heraus gar keine Anhaltspunkte gibt. Die personale Kompetenz, mit frustrierenden und ambigen (mehrdeutigen,

unstrukturierten, die Zukunft ungewiss machenden) Erfahrungen umzugehen, lässt sich auf einer allgemeineren Ebene als Bestandteil eines umfassenden Gefühlsmanagements bewerten. Damit ist gemeint, dass Menschen berufsabhängig ganz bestimmte Emotionen professionell »beherrschen« müssen (vgl. Hochschild 2006), und dies keineswegs bloß im Sinne einer schauspielerischen Technik. Vielmehr ist es hinsichtlich der Ausübung von Berufsrollen sowohl erleichternd wie der Gesundheit förderlich (was etwa die zahllosen Burn-out-Syndrome im Schuldienst belegen), bestimmte Emotionen auch tatsächlich zu registrieren.

»Bestandteil eines umfassenden Gefühlsmanagements«

Bisher fehlt in der Literatur eine detaillierte und theoretisch reflektierte Beschäftigung mit der Bedeutung von Frustrations- und Ambiguitätstoleranz für Lehrende in der Weiterbildung. Sze-pansky (2006), der sich in fundierter (und meines Erachtens ausgesprochen anregender) Weise mit den Möglichkeiten souveränen Lehrhandelns auseinandersetzt, legt seinen inhaltlichen Schwerpunkt auf die Steuerbarkeit gruppenspezifischer Prozesse. Der vorliegende Artikel fokussiert hingegen eine ganz spezifische Erlebnisweise und die personale Kompetenz, diese strategisch zu beeinflussen. Er ist gleichsam der praxisorientierte Auftakt eines Forschungsprojekts am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE), bei dem es darum geht, über eine Verknüpfung von pädagogischer Professionalitäts- und soziologischer Emotionsdebatte die Relevanz der Fertigkeit, Gefühle im Lehr-Lern-Geschehen situativ und zeitnah »managen« zu können, zu untersuchen.

Das Konzept der Frustrationstoleranz taucht erstmals in den 1930er Jahren bei dem amerikanischen Persönlichkeitspsychologen Saul Rosenzweig auf (vgl. Rosenzweig 1938). Frustrations-

tolerante Menschen sind in der Lage, persönliche Zurücksetzungen, Erwartungsenttäuschungen und Versagungen von Befriedigungen auszuhalten. Sie neigen nicht dazu, eine entstandene emotionale Spannung krampfhaft reduzieren oder ein ursprünglich anvisiertes Ziel möglichst umgehend doch noch irgendwie realisieren zu wollen.

In unserem vorliegenden Fall kann der Erwachsenenbildner gleich aus mehreren Gründen frustriert sein:

- Er wird bei der Ausübung seiner pädagogischen Tätigkeit behindert (Zielblockierung).
- Seine Bemühungen um eine didaktisch reflektierte Strukturierung des Lernstoffes sowie um eine positive Lernatmosphäre werden nicht anerkannt (Belohnungsentzug).
- Seine Kompetenzen als Dozent werden vor der Gruppe in Frage gestellt (Zurücksetzung).

Voraussetzung für eine Frustration ist gleichwohl, dass diese Bewertungen so oder in ähnlicher Weise vom Dozenten selber vorgenommen werden.

Die Rede von einer »Ambiguitätstoleranz« stammt ursprünglich aus dem Zusammenhang der von Adorno und seinen Mitarbeitern durchgeführten Studien zum autoritären Charakter. Allerdings geht es dort um die Negation – also um Ambiguitätsintoleranz. Zunächst noch auf den Bereich der emotionalen Mehrdeutigkeiten beschränkt, die beim Erleben der eigenen Eltern im Laufe der Entwicklung unweigerlich auftreten, wurde das Konzept schnell verallgemeinert (vgl. Frenkel-Brunswick 1949). Demnach besitzen ambiguitätsintolerante Menschen eine starke Neigung zum Schwarz-Weiß-Denken. Insbesondere erwartungswidrigen, unstrukturierten und mehrdeutigen Reizen begegnen Betroffene aversiv, d.h., sie empfinden diese als Bedrohung ihrer Wirklichkeitsauffassung und fühlen sich dementsprechend unwohl. In der Reaktion hierauf werden dann wiederum Vereinfachungsstrategien gewählt oder

Abwertungsmechanismen aktiviert, um das aus dem Lot geratene emotionale Gleichgewicht wieder herzustellen. Das Erwartungswidrige, Unstrukturierte oder Mehrdeutige kann so als bereits bekannt oder aber als minderwertig klassifiziert werden.

Die in der Einleitung beschriebene Seminarsituation wird insbesondere dann als ambigie erlebt, wenn es als hoch ungewiss gilt, wie der Unterricht sich von nun an entwickeln wird (Unstrukturiertheit), der Dozent den Plenumsbeitrag als gleichermaßen sachlich berechtigt wie persönlich verletzend wahrnimmt (Mehrdeutigkeit) und die Äußerung geeignet erscheint, die fachliche, pädagogische und persönliche Integrität des Lehrenden zu unterminieren (Bedrohung und – wie oben bereits erwähnt – Zurücksetzung).

»Echte Nehmerqualitäten«

Wie der Dozent schließlich reagiert – etwa aggressiv, beschämt, sich selbst anklagend, beunruhigt, enttäuscht, paralysiert oder souverän –, hängt von seiner Bewertung des Ereignisses ab. Am schwierigsten ist wohl jene Kritik zu verarbeiten, die auf der Beziehungsebene als kränkend und auf der Sachebene als gerechtfertigt erlebt wird. In solchen Fällen bedarf es schon einer ausgesprochen hohen Frustrations- und Ambiguitätstoleranz, echter Nehmerqualitäten sozusagen, weil die Kritik für den Empfänger eine starke Zurücksetzung beinhaltet und mehrdeutig (sachlich gerechtfertigt und persönlich verletzend) ist; außerdem erscheint der weitere Seminarverlauf nun als ungewiss. Einer Kritik hingegen, die als freundlich vorgetragen und inhaltlich unzutreffend empfunden wird, kann rasch mit Sachargumenten und einem gewinnenden Augenzwinkern begegnet werden.

Der ein oder andere Leser wird vielleicht einwenden, bei der Frustrations- und Ambiguitätstoleranz handele es

sich primär um eine Persönlichkeitseigenschaft, die kaum veränderbar sei. Macht es dann aber überhaupt Sinn, Anregungen zu ihrer Erhöhung zu formulieren? Diese Frage ist freilich allgemeinerer Natur. Sie lässt sich im Zusammenhang mit zahlreichen anderen, in der Literatur als pädagogische Kernkompetenzen bezeichneten Fähigkeiten – etwa Empathie, Kontextsensibilität oder Wertschätzung – stellen. Es kann kein realistisches Ziel dieser knappen Ausführungen darstellen, hierzu eine konzeptionell befriedigende Lösung zu entwickeln. Vielmehr gehe ich mit der psychologischen Literatur (vgl. etwa Asendorpf 2004) davon aus, dass Persönlichkeitseigenschaften in weiten Teilen Ergebnis von Sozialisations- und damit Lernprozessen sind und dass sie in Ableitung dessen dann auch zumindest in Maßen als gestaltbar gelten dürfen. Die eigene Frustrations- und Ambiguitätstoleranz kann jeder zumindest geringfügig steigern. Und besonders eine problembeladene Situation in der sogenannten »Storming-Phase«, in der es nach dem Kennenlernen, dem Aufbau von Vertrauen und Zugehörigkeit nun darum geht, die Rollen genauer zu klären und Aufgaben zu formulieren (vgl. Tuckmann 1965), bietet hierzu Gelegenheit.

Anregungen

In einem ersten Schritt ist es sinnvoll, sich über den eigenen Umgang mit frustrierenden und ambigen Erlebnissen Klarheit zu verschaffen. Wer sich bewusst wird, wie die eigenen Reaktionsweisen in aller Regel ausfallen, und dies zunächst einmal als Fakt akzeptiert, schafft gute Voraussetzungen dafür, gezielt an Veränderungen arbeiten zu können. Die folgenden Fragen sollen lediglich Selbstreflexion anregen und nicht als Persönlichkeitstest missverstanden werden. Es geht hier ohnehin nicht darum, eine konkrete Technik oder Methode zur Steigerung der Frustrations- und Ambiguitätstoleranz zu vermitteln; vielmehr zielen die formu-

lierten Anregungen und Denkanstöße auf eine Aufweichung allzu starrer Haltungen ab.

Fünf Fragen zur Selbstreflexion

- Geht es Ihnen häufig darum, Recht zu behalten?
- Ertragen Sie abweichende Meinungen?
- Wie kommen Sie mit nicht vorhergesehenen Verhaltensweisen anderer klar?
- Können Sie mit Widerspruch, Mehrdeutigkeit und Ungewissheit im Allgemeinen gut umgehen?
- Wie reagieren Sie, wenn Ihre Erwartungen enttäuscht werden?

Ein Patentrezept für den Umgang mit Frustration und Ambiguität kann hier freilich nicht ausgestellt werden; dafür ist pädagogisches Handeln zu situationspezifisch und akteursabhängig. Einige nützliche Hilfestellungen lassen sich aber durchaus formulieren:

Zehn Anregungen für die Praxis

- Erkennen Sie an, dass Situationen, wie die in der Einleitung beschriebene immer wieder vorkommen und dann eben etwas unangenehm sein können.
- Behalten Sie ihre Fähigkeit bei, flexibel und kreativ mit ungewollten oder unvorhergesehenen Einflüssen umzugehen, indem Sie die Vorstellungen darüber, wie das Seminar zu laufen hat oder was von den Teilnehmer/inne/n zu erwarten ist, offen halten. Bewegen Sie sich in einem Korridor, der Spielraum für konzeptionelle Anpassungen und flexible Selbst- und Fremdbewertungen lässt.
- Machen Sie sich klar, dass Sie es mit erwachsenen Menschen zu tun haben. Es ist somit vollkommen normal, wenn sich der eine oder andere Gedanken über Ihre inhaltlichen oder didaktischen Vorstellungen macht und diese auch einmal öffentlich in Frage stellt.
- Verwandeln Sie kognitiv die »Kritik« in eine »Anregung«, den »Besser-

wisser« in einen »besonders motivierten Teilnehmer«. Über diese Deutungshoheit verfügen Sie.

- Bitten Sie einen (vermeintlich) überkritischen Teilnehmer gegebenenfalls um ein Gespräch im Anschluss an die Sitzung. Dabei bedanken Sie sich für seinen Input und teilen ihm mit, dass Sie seine Kompetenz erkennen (Würdigung) und sich ganz besonders über seine konstruktiven Beiträge freuen (indirekter Handlungsappell).
- Klären Sie die Rollen: Sie sind es, der den pädagogischen Job innehat! (Dass Teilnehmende bisweilen Lehrfunktionen übernehmen und Lehrende sich umgekehrt auch als Lernende verstehen, widerspricht dem keineswegs.)
- Bedenken Sie, dass wohl nur in den seltensten Fällen auch alle anderen Teilnehmer die Ansicht des »Besserwissers« – pardon: des »besonders motivierten Teilnehmers« – vertreten werden.
- Gehen Sie nicht unnötig in eine defensive, entschuldigende oder rechtfertigende Position. Demonstrieren Sie umgekehrt aber auch nicht ihre Macht, indem Sie eine unzufriedene Person öffentlich bloßstellen. (Die Gruppe wird sich dann i.d.R. sehr rasch mit dem »Schwächeren« solidarisieren.)
- Perfektionieren Sie Ihre menschliche (!) Fähigkeit, nicht alles perfekt zu machen.
- Schließlich kann auch eine Supervision oder ein Coaching ein geeignetes Mittel sein, um Probleme mit der eigenen Frustrations- und Ambiguitätstoleranz lösungsorientiert zu reflektieren.

Im Kern geht es bei all dem um einen reifen Verarbeitungsmodus hinsichtlich aversiver Erfahrungen bzw. – pädagogischer formuliert – um ein professionelles Ausdeuten didaktischer Schlüsselsituationen. Frustration und Ambiguität gehören nun einmal zu unserem (Dozenten-)Leben dazu – und man kann zumindest in Maßen lernen,

dies zu akzeptieren. Wenn man die Vielfalt der Bedürfnisse anderer Menschen anerkennt, sich nicht in unsinnige Kämpfe verstrickt, ein gewisses Maß an Unvorhersehbarkeit als normal begreift und seine Ziele nicht gleich in Frage stellt, sobald etwas nicht so klappt wie geplant, ist man auf einem guten Weg.

Schließlich dürfen wir frustrierende oder ambigüe Erfahrungen immer auch als eigene Lernchancen, als Gelegenheiten des learning-on-the-job, auffassen. Erwartungen hinsichtlich des Seminarablaufs können so perspektivisch besser auf die Wahrnehmung der realen Unterrichtssituation abgestimmt werden. Im Übrigen: Wo steht geschrieben, dass alles immer glatt und vorhersehbar ablaufen muss? Und schon gar in der Erwachsenenbildung? Etwas Gegenwind kann auch motivierend wirken und uns ausdauernder machen, uns dabei unterstützen, Belohnungen aufzuschieben, einen »langen Atem« zu bewahren. Wie sollten wir die Erreichung unserer Lehr- und Lernziele jemals wertschätzen und genießen können, wenn wir nicht darum wüssten, wie es ist, auch einmal frustriert und unsicher zu sein?

Literatur

- Asendorpf, J.B. (2004): Psychologie der Persönlichkeit. Berlin
- Coser, L.A. (1965): Theorie sozialer Konflikte. Neuwied
- Frenkel-Brunswick, E. (1949): Intolerance of Ambiguity as an Emotional and Personality Variable. In: Journal of Personality, H. 18, S. 108–143
- Hochschild, A.R. (2006): Das gekaufte Herz. Zur Kommerzialisierung der Gefühle. Erw. Neuauflage. Frankfurt a.M.
- Mischke, W./Raapke, H.R./Sielaff, L. (1994): Lerneinheit »Methoden und Medien«. In: Brokmann-Nooren, Ch./Grieb, I./ Raapke, H.R. (Hrsg.): Handreichungen für die nebenberufliche Qualifizierung in der Erwachsenenbildung. Weinheim/Basel, S. 107–172
- Reichert, A. (2008): Trainerkompetenzen in der Wissensgesellschaft. Eine empirische Untersuchung zur Professionalisierung von Trainern im quartären Bildungssektor. Frankfurt a.M.

Rosenzweig, S. (1938): A general outline of frustration. In: Character and Personality, H. 7, S. 151–160

Szepansky, W.P. (2006): Souverän Seminare leiten. Gruppenprozesse und Leitungsrolle. Bielefeld

Tuckmann, B.W. (1965): Development Sequence in Small Groups. In: Psychological Bulletin, H. 63, S. 384–399

Abstract

Der Umgang mit Störungen ist eine zentrale Herausforderung didaktischen Handelns. Der Beitrag nimmt verletzende, zurücksetzende oder anklagende Einlassungen von Teilnehmenden zum Anlass, Facetten eines professionellen Umgangs mit negativen Emotionen herauszuarbeiten. Frustrations- und Ambiguitätstoleranz werden theoretisch entfaltet, als Bestandteil eines umfassenden Gefühlsmanagements begriffen und als Kernkompetenz von Weiterbildnern profiliert. Der Beitrag schließt mit praktischen Anregungen für die individuelle Bearbeitung dieser Persönlichkeitseigenschaft.



Dr. Dirk Koob ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Programm »Professionalität« am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) und Privatdozent am sozialwissenschaftlichen Methodenzentrum der Universität Göttingen.

Kontakt: koob@die-bonn.de

WIRKUNGEN VON WEITERBILDUNGSTESTS

Helmut Kuwan/Yves Waschbüsch

Die Weiterbildungslandschaft in Deutschland ist trotz einiger Verbesserungen für viele Nachfrager noch immer nicht hinreichend transparent. Ein relativ neuer Ansatz im Kontext der Bemühungen, die Transparenz zu verbessern, sind vergleichende Weiterbildungstests, die von der Stiftung Warentest durchgeführt werden. Diese Tests wurden von 2002 bis 2007 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und vom Europäischen Sozialfonds (ESF) gemeinsam gefördert und danach in eine Regelförderung überführt. Der folgende Artikel stellt Ergebnisse eines Forschungsprojektes zu den Wirkungen der Weiterbildungstests vor. Wie die Untersuchungsergebnisse zeigen, erzielen Weiterbildungstests auf Nachfrager- und Anbieterseite erkennbare Wirkungen; zugleich wird jedoch auch deutlich, dass die Marktdurchdringung noch ausbaubedürftig erscheint.

Weiterbildungstests zielen zum einen darauf ab, die Transparenz für (potenzielle) Nachfrager, auch im Sinne des Verbraucherschutzes, zu verbessern; zum anderen sollen qualitätsverbessernde Prozesse bei Weiterbildungsanbietern initiiert werden (vgl. Cordes 2006). Von daher ist von großem Interesse, welche Wirkungen Weiterbildungstests bisher erzielt haben. Diese Frage stand im Zentrum einer von der Stiftung Warentest beauftragten und mit BMBF- und ESF-Mitteln finanzierten Evaluationsstudie, die von Helmut Kuwan – Sozialwissenschaftliche Forschung und Beratung München (Leitung des Gesamtprojekts), Yves Waschbüsch, TNS Infratest Sozialforschung und BBPro Hamburg gemeinsam durchgeführt wurde. Der Komplexität der Fragestellungen entsprechend, beinhaltete das Untersuchungskonzept eine mündliche Repräsentativbefragung bei 1.718 Befragten im Alter von 18 bis 64 Jahren, eine Befragung von 1.006 Weiterbildungsanbietern, eine telefonische Nachbefragung von Anbietern zu Veränderungen seit 2005 sowie qualitative Tiefeninterviews mit Weiterbildungsinteressierten.

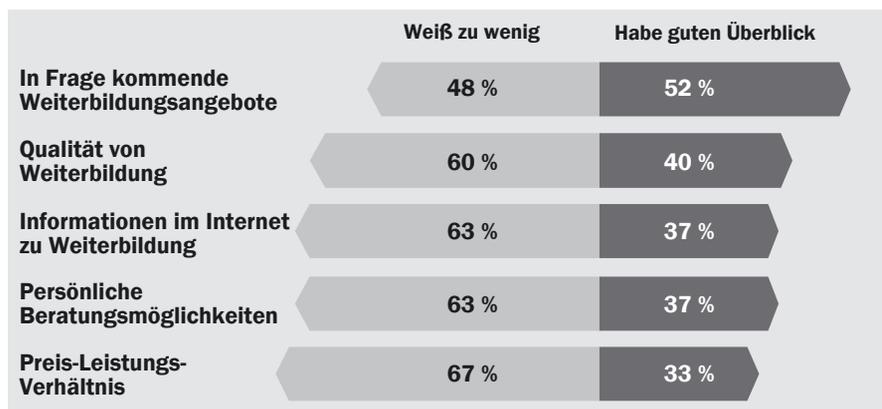
Aus Nachfragersicht ist das Weiterbildungsgeschehen in Deutschland noch immer eher intransparent (vgl. Abbildung 1), auch wenn sich die Situation seit 2005 verbessert hat (vgl. Kuwan/Waschbüsch 2007, S. 10–18). Wie die qualitativen Interviews mit Nachfragern zeigen, besteht vor allem ein Mangel an »Selektions-Know-how«. Die Bildungsinteressierten wünschen mehr qualifizierte, stärker selektierte und individuell bewertbare Information.

Woran orientieren sich Nachfrager bei der Auswahl beruflicher Weiterbildungsangebote?

Die Orientierungskriterien und Entscheidungsprozesse der Nachfrager variieren den Ergebnissen der qualitativen Interviews zufolge beträchtlich. Das Spektrum reicht von kritischen Kunden bis hin zu passiv-reaktiven Teilnehmenden, die vor allem auf Anstöße von außen (z.B. Arbeitgeber, Arbeitsagentur) reagieren. Dennoch lassen sich einige Aspekte, soweit es sich nicht um vom Arbeitgeber organisierte Weiterbildung handelt, auf einen gemeinsamen Nenner bringen:

- Vieles im Prozess der Auswahl geschieht zufallsgesteuert und nur in Einzelaspekten systematisch.
- Der Auswahlprozess wird meist begleitet von einer relativ großen Unsicherheit, ob man die richtigen Quellen nutzt, und am Ende des Prozesses von der Frage, ob man wirklich das passende Angebot ausgewählt hat.
- Die Auswahl erfolgt oft pragmatisch, weil es an systematischen Orientierungskriterien fehlt.
- Fast immer wird die fehlende Vergleichbarkeit von Angeboten für den Nachfrager kritisiert.
- Empfehlungen von Freunden oder Bekannten ersetzen häufig das eigene Urteil.

Abbildung 1: Transparenz des Weiterbildungsgeschehens aus Sicht der Bevölkerung



Quelle: Kuwan/Waschbüsch 2007, S. 11

Die Nachfrager haben nicht den Eindruck, alle relevanten Einflussgrößen für hochwertige Weiterbildung im Vorfeld abschätzen zu können; zu divergent sind die verfügbaren Informationen, zu schwierig deren Bewertung. Informationen von Weiterbildungsanbietern werden oftmals als wenig aussagefähiges Werbematerial verstanden.

Bedeutung persönlicher Empfehlungen

Direkt befragt nach ihren Orientierungs- und Auswahlkriterien benennen einige Befragte zunächst Kosten, Ort und Zeit der Fortbildung, die vereinbar sein müssen mit den eigenen Lebensumständen. Bei den Auswahlkriterien, die nicht auf Machbarkeiten von Rahmenbedingungen zielen, gibt es einen klaren Favoriten: Immer wieder wird die Empfehlung durch Freunde oder Bekannte als prioritäres Orientierungskriterium benannt. Erfahrungsbasierte Urteile aus dem persönlichen Umfeld haben einen sehr hohen Stellenwert. Teilnehmer-Feedbacks auf der Website von Anbietern werden dagegen als eher nicht vertrauenswürdig angesehen:

»Das Feedback von Ex-Teilnehmern, das hast du im Internet bei vielen Anbietern. Aber da kommen natürlich immer nur die positiven Stimmen rein, die das ganz klasse fanden. So ´ne Art Gefälligkeitsbewertung. Kritische Stimmen ... und echte Rückmeldungen? Fehlanzeige!«

Befragte mit eigenen Erfahrungen messen insbesondere der Qualifikation der Dozenten größte Bedeutung bei. Häufig weisen sie auch auf das Gewicht eines durchdachten Konzeptes und der professionellen Strukturierung einer Weiterbildungsmaßnahme, ihrer Praxisnähe und der Verwertbarkeit der zu erwerbenden Qualifikationen hin. Zertifikate und Prädikate erhöhen den Aufmerksamkeitsgrad. Ihr Einfluss auf die Auswahlentscheidung korreliert jedoch wesentlich mit der Bekanntheit und Reputation des Ausstellers bzw. des Prüfverfahrens.

Sehr deutlich ist eine Diskrepanz zwischen dem eigentlichen Anspruch an ein Weiterbildungsangebot auf Basis der gewünschten Auswahlkriterien und den »Notlösungsentscheidungen« infolge mangelnder Transparenz zu erkennen.

»Klar kann ich ´ne Wunschliste machen, was so ein Kurs eigentlich bringen muss ... Aber wenn ich dann was raussuche, ist das doch eigentlich ´ne Notlösung, weil ich´s vorher gar nicht checken kann, ob das ... dem entspricht.«

Vor diesem Hintergrund hält eine knappe Mehrheit der Bevölkerung (54 Prozent) vergleichende Weiterbildungstests der Stiftung Warentest für sehr wichtig oder eher wichtig. Dagegen sind Weiterbildungsanbieter mehrheitlich skeptisch. Lediglich etwa jeder dritte Anbieter hält vergleichende Weiterbildungstests mit Blick auf die eigene Einrichtung für wichtig. Eine Ausnahme bildet die Gruppe der getesteten Anbieter, von denen eine klare Mehrheit Weiterbildungstests für wichtig hält (59 Prozent).¹ Nachfrager, die die Tests kennen, schätzen sie bezogen auf das Thema Transparenz vor allem aus drei Gründen:

- Die vergleichenden Tests bieten eine »knackige Übersicht«; die durch sie bereitgestellte Information ist so nirgends erhältlich, auch nicht durch explizite Nachfragen bei Anbietern (Zeitersparnis, valide Information).
- Die Vergleiche fokussieren nachfragerrelevante Kriterien und stellen einen Bausatz von individuell gewichtbaren Kriterien dar.
- Stiftung Warentest hat ein sehr gutes Image und einen entsprechenden Vertrauensvorsprung.

Die Bedeutung vergleichender Weiterbildungstests in ihrer Orientierungsfunktion erschließt sich aber auch indirekt: Dass Beratung vielfach nicht interessenneutral erfolge, benennen manche Betroffenen als explizites Problem:

»Da kommt es doch automatisch zur Interessenskollision ... wenn ich für einen Träger arbeite, dann werde ich doch nie und nimmer einen anderen Anbieter empfehlen oder ... hinweisen, dass es den Kurs dort nicht nur Vollzeit, sondern berufsbegleitend gibt.«

Reichweite der Weiterbildungstests gestiegen

Rund 13 Prozent der Bevölkerung erklären im Jahr 2007, einmal oder mehrmals Weiterbildungstests gelesen zu haben (2005: 10 Prozent). Bei den Anbietern ist der Anteilswert in diesem Zeitraum von 44 Prozent auf 62 Prozent gestiegen. Die Rezeption der Weiterbildungstests hat somit bei Nachfragern und Anbietern zugenommen, doch wird auch deutlich, dass bei beiden Gruppen das Potenzial der Interessenten noch längst nicht ausgeschöpft ist.

Im Jahr 2007 gibt etwa jeder sechste Weiterbildungsanbieter der Stichprobe an, bereits getestet worden zu sein. Dieser Anteil hat sich seit 2005 zwar mehr als verdoppelt (16 vs. 6 Prozent), aber die Marktdurchdringung ist immer noch eher gering. Erwartungsgemäß variiert der Anteil der getesteten Anbieter stark mit deren Größe.

Die Akzeptanz vergleichender Weiterbildungstests hängt maßgeblich davon ab, als wie vertrauenswürdig die testende Instanz eingeschätzt wird. Eine Mehrheit der Anbieter, die Weiterbildungstests gelesen haben, hält die Ergebnisse für glaubwürdig, beurteilt deren Aufbereitung als sachgerecht und stuft die verwendeten Kriterien und Methoden als angemessen ein (vgl. Kuwan/Waschbüsch 2007, S. 47–53). Positive Testergebnisse werden über langfristige Perioden zu Marketingzwecken genutzt.

Auch bei den Nachfragern gilt Stiftung Warentest als seriös, erfahren und unparteiisch. Leser/innen von Weiterbildungstests sind zudem mehrheitlich der Ansicht, ihr Überblick über pas-

sende Weiterbildungsangebote habe sich durch die Rezeption der Testergebnisse sehr stark (3 Prozent), stark (24 Prozent) oder etwas verbessert (49 Prozent). Nur etwa jeder Vierte ist hier gegenteiliger Ansicht. Mit Blick auf die Qualität und das Preis-Leistungs-Verhältnis von Weiterbildungsangeboten zeigt sich ein ähnliches Bild.

Wie reagieren Anbieter auf Weiterbildungstests? Von den getesteten Anbietern gibt jeweils etwa jeder vierte an, aufgrund der Weiterbildungstests getestete oder nicht getestete Angebote geändert zu haben; fast jeder dritte hat Angebote ausgeweitet. Nur in wenigen Fällen kam es vor, dass Angebote vom Markt genommen wurden (vgl. Abbildung 2).

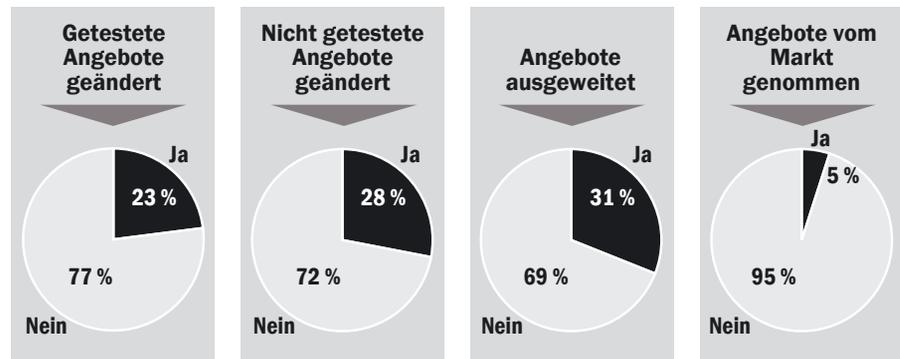
Erwartungsgemäß sind Reaktionen bei nicht getesteten Anbietern seltener. Von den Anbietern, die Weiterbildungstests schon einmal gelesen haben, hat etwa jeder sechste (17 Prozent) aufgrund der Tests Angebote ausgeweitet und etwa jeder zehnte nicht getestete Angebote geändert. Insgesamt wird deutlich, dass unter den Reaktionen der Anbieter die »Offensivstrategie«, also eine Ausweitung bestimmter Angebote, überwiegt.

Manche Anbieter bemängeln allerdings die eingeschränkte Nachhaltigkeit der Testeffekte: Zwar würden Anbieter infolge eines Tests unmittelbar reagieren und ihre Angebote kritisch mit Blick auf die angelegten Kriterien überprüfen; wenn man allerdings längere Zeit nicht mehr direkt von den Tests betroffen war, erfolge diese kritische Auseinandersetzung mit den Testkriterien eher nicht dauerhaft.

Die qualitativen Interviews liefern Informationen zur Frage, welche Aspekte Anbieter (#) und Nachfrager (*) zu den wesentlichen positiven Wirkungen von Weiterbildungstests zählen und wo sie Grenzen der vergleichenden Weiterbildungstests annehmen. Abbildung 3 fasst die zentralen Wirkungen und die Grenzen von Weiterbildungstests zusammen.

Abbildung 2: Wirkungen von Weiterbildungstests bei getesteten Anbietern

Basis: n = 116 getestete Anbieter mit gültigen Angaben



Quelle: Kuwan/Waschbüsch 2007, S. 65

Wie kann die Wirksamkeit von Weiterbildungstests erhöht werden? Aus den Ergebnissen der Untersuchung lassen sich hierzu fünf Aufmerksamkeitsfelder ableiten:

(1) *Verbesserung der öffentlichen Präsenz und des Marketings der Tests.* Die Notwendigkeit, das eigene Angebot kritisch mit Blick auf die Kriterien der Weiterbildungstests zu überprüfen, steigt für Anbieter mit der Bekanntheit der Tests auf Nachfragerseite stark an. Ansätze, die trotz einiger Fortschritte noch verbesserungsbedürftige öffentliche Präsenz zu fördern, bieten z.B.

Schaltungen in Massenmedien und Hinweise in Fachzeitschriften, der Ausbau gezielter Internet-Links, Aushänge in Einrichtungen zur Berufsbildung, bei Bildungsmessen usw., eine stärkere Präsenz in Fachveröffentlichungen sowie eine bessere Sichtbarkeit auf der Homepage von Stiftung Warentest. (2) *Gezielte Nutzung von Weiterbildungstests in Beratungsprozessen.* Auch das Fachpersonal in Weiterbildungsberatungsstellen ist eine wichtige Adressatengruppe für die Nutzung von Weiterbildungstests. Eine gezielte »Informationsoffensive«, ein verstärkter

Abbildung 3: Wirkungen und Grenzen der Weiterbildungstests

Basis: Tiefeninterviews mit Nachfragern * / telefonische Nachbefragung zu Fallstudien bei Anbietern #

Pro (+)	Contra (-)
<ul style="list-style-type: none"> Gezielte Auseinandersetzung mit qualitätskritischen Feldern / Ergänzung des QM um markt- bzw. kundenrelevante Sichten # Verbesserung von Angeboten ** Nutzung guter Bewertungen für Marketing # Gewisse Filterfunktionen für ‚schwarze Schafe‘ unter den Anbietern # Glaubwürdigkeit / Wirkung im Markt durch Neutralität der Stiftung Warentest ** Verbesserte Transparenz (in Teilmärkten/ bzgl. genereller Orientierungskriterien) ** Konkrete Entscheidungshilfe * 	<ul style="list-style-type: none"> Selektivität getesteter Angebote, mangelnde Marktdurchdringung ** Eignung nur für Breitenangebot, nicht für innovative / regionale / spezielle Angebote ** Verbesserungsbedürftige Präsenz in der Öffentlichkeit (eingeschränkte Wirkung) ** Vollständigkeit / angebotsspezifische Angemessenheit der angelegten Kriterien (z.B. Transferqualität, ‚Chemiefaktor‘ Trainer) ** Mangelnde Vernetzung mit / Verortung im Kontext anderer Qualitätsinitiativen im Markt **

Wirkungen der Weiterbildungstests korrelieren mit deren Marktdurchdringung

Quelle: Kuwan/Waschbüsch 2007, S. 69

inhaltlicher Austausch sowie die Bereitstellung geeigneter Tools im Internet dürften die Nutzungsintensität von Weiterbildungstests in der persönlichen Weiterbildungsberatung erhöhen. Eine direkte Nutzung von Testergebnissen ist dabei nicht das primäre Anliegen. Wichtiger erscheint es, die Nachfrager dabei zu unterstützen, relevante Auswahlkriterien zu finden und diese anzuwenden. Der sich abzeichnende Trend, Weiterbildungsberatung zunehmend einrichtungsübergreifend durchzuführen, begünstigt die gezielte Nutzung von Weiterbildungstests in Beratungsprozessen.

(3) *Unternehmen als Adressaten der Weiterbildungstests.* Trotz des Anspruchs von Stiftung Warentest, ausschließlich Verbraucherinteressen zu bedienen, lässt sich die Gruppe der Nachfrager nur schwer auf Selbstzahler beschränken: Gerade im Markt der beruflichen Weiterbildung existieren viele Mischformen der Finanzierung von Teilnahmen und von Auswahlprozessen für ein Angebot. So vertrauen die meisten Weiterbildungsteilnehmer/innen in Unternehmen auf die Auswahl ihres Arbeitgebers, wenn dieser berufliche Weiterbildung vorschlägt. Allerdings ist nicht davon auszugehen, dass auf Arbeitgeberseite generell Transparenz über das Weiterbildungsgeschehen besteht; insbesondere viele Klein- und Mittelbetriebe stehen bei dem Versuch, die Qualität von Weiterbildungsangeboten im voraus valide zu bewerten, vor ähnlichen Problemen wie individuelle Nachfrager und stellen deshalb eine interessante Adressatengruppe für die Weiterbildungstests dar.

(4) *Verstärkte Diskussionen mit Qualitätsinitiativen und Weiterbildungsanbietern.* Die Vielzahl Qualität attestierender Bescheinigungen, Gutachten, Siegel und Zertifikate im Markt stellt die große Mehrheit der Weiterbildungsnachfrager vor ein Rätsel. Welche Dimension von Qualität und welche Verfahren der Qualitätssicherung jeweils im Blickpunkt stehen, bleibt für sie weitgehend undurchschaubar. Aufgabe von Stiftung Warentest ist deshalb eine

noch klarere Verortung der Weiterbildungstests in diesem »Qualitätslabirinth«: ihre klare Positionierung als das Instrument, das explizit für Nachfrager kreiert wurde und ausschließlich die Kundenperspektive fokussiert.

»Klare Positionierung als Kundeninstrument«

Auch wenn sich Anbieter kritisch mit den Tests und ihren Qualitätskriterien auseinandersetzen und ihre Angebote in diesem Sinne verbessern wollen, setzt dies ein Grundwissen über die Basics der Weiterbildungstests voraus. Ein Ausbau der Diskussionen mit anderen Qualitätsinitiativen und mit Weiterbildungsanbietern kann dazu beitragen, die Wirkung von Weiterbildungstests zu erhöhen.

(5) *Intensiverer Marktdurchdringungsgrad.* In der Studie wurde immer wieder deutlich, dass die Wirksamkeit der Weiterbildungstests stark mit ihrer Bekanntheit zusammenhängt. Ein stärkerer Marktdurchdringungsgrad von Weiterbildungstests wäre wünschenswert, um eine nachhaltige Auseinandersetzung mit deren Qualitätskriterien bei den Anbietern zu erreichen, die Transparenz auf Seiten der Nachfrager zu erhöhen und so das Wirkungspotenzial der Weiterbildungstests noch besser zu nutzen.

Anmerkungen

- 1 Der Unterschied ist so deutlich, dass er trotz der kleinen Fallzahlen der getesteten Anbieter bemerkenswert ist.
- 2 Da dort mehrere Filialen eines getesteten Anbieters enthalten sein können, dürfte die Zahl der getesteten Anbieter in der Stichprobe etwas überhöht sein. Da dieser Effekt in beiden Befragungen auftreten kann, wird der Trendvergleich dadurch kaum beeinträchtigt.

Literatur

Cordes, M. (2006): Nippes und Nutzen im Bildungsmarkt. Erfahrungswerte durch Weiterbildungstests der Stiftung Warentest. In BWP, H. 6, S. 34–37

Kuwan, H./Waschbüsch, Y. (2007): Empirische Untersuchung der Wirkungen von

vergleichenden Weiterbildungstests auf den deutschen Weiterbildungsmarkt. Integrierter Gesamtbericht. URL: [www.weiterbildungstests.de/Meldungen/Abschlussstagung/Weiterbildungstests 23.11.2007](http://www.weiterbildungstests.de/Meldungen/Abschlussstagung/Weiterbildungstests%2023.11.2007)

Abstract

Weiterbildungstests zielen darauf ab, die Transparenz über Angebotsqualität zu verbessern und qualitätsverbessernde Prozesse bei Weiterbildungsanbietern zu initiieren. Aber welche Wirkungen haben Weiterbildungstests bisher erzielt? Die Autoren stellen ausgewählte Ergebnisse einer Evaluationsstudie vor. Aus Nachfragersicht ist das Weiterbildungsgeschehen in Deutschland auch nach der Einführung von Bildungstests 2002 intransparent. 54 Prozent der Bevölkerung und 59 Prozent der getesteten Weiterbildungsanbieter halten vergleichende Weiterbildungstests der Stiftung Warentest für wichtig; Weiterbildungsanbieter insgesamt sind mehrheitlich skeptisch. Etwa jeder vierte getestete Anbieter gibt an, aufgrund der Tests Angebote geändert zu haben, und fast jeder dritte hat infolge der Tests Angebote ausgeweitet. Die Rezeption der Weiterbildungstests hat bei Nachfragern und Anbietern zugenommen, doch ist die Marktdurchdringung noch ausbaubedürftig. Zur Erhöhung der Wirksamkeit von Weiterbildungstests verweist der Beitrag abschließend auf fünf Aufmerksamkeitsfelder.



Helmut Kuwan, Leiter von Helmut Kuwan – Sozialwissenschaftliche Forschung und Beratung München.

Kontakt: Helmut.Kuwan@HK-Forschung.de

Yves Waschbüsch, Forschung & Beratung für Change Management und Kommunikation München.

Kontakt: yves.waschbuesch@t-online.de

English Summaries

Steffi Rohling: Local responses to local challenges. Marketing strategies of adult education centres during times of demographic change (pp. 32–34)

As a result of their course offerings and their target groups, adult education centres offer excellent prerequisites for structuring and shaping demographic change at the local level. These centres thus fulfil a necessary social function while at the same time strengthening their own position. Target-group oriented marketing by the same token plays a major role in order to present adult education centres as local service providers. At the same time, target groups and topics need to be reviewed and presented to the public with the right kind of packaging. Demographic change can serve as an occasion for presenting one's own strengths again in a new way.

Melanie Jana-Tröller: Working at companies in old age – problem or opportunity? Company strategies for dealing with demographic change (pp. 35–39)

Demographic change usually confronts companies with a double challenge. Enterprises have to work with ageing staffs, while a veritable “war for talent” is underway to attract young skilled staff. This article explores the different strategies German enterprises are adopting to meet this challenge. At the same time, it distinguishes between tried-and-proven staff strategies which are being assigned new labels with this demographic change in mind and strategies which have been developed especially to meet this situation. The analysis ranges from small and medium-scale enterprises all the way to company groups such as Deutsche Telekom AG, where the author surveyed special skills of older people in a research project. Further training at companies needs to be devoted more attention on the whole as a result of demographic change.

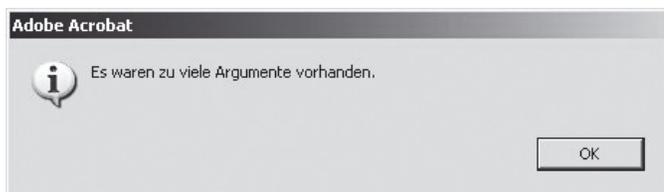
Dirk Koob: Dealing professionally with negative emotions. Tolerance of frustration and ambiguity as a key competence of teachers in continuing education (pp. 45–48)

Dealing with disruptions is a key challenge in educational activities. This article uses abusive, insulting or fault-finding statements by participants to analyse professional ways of dealing with negative emotions. Tolerance of frustration and ambiguity are developed theoretically, understood as an element of a broad “feelings-management” and propagated as a key skill of providers of continuing education. The article closes with some practical suggestions for individual analysis of this personality trait.

Helmut Kuwan/Yves Waschbüsch: Effects of continuing education tests (pp. 49–52)

Continuing education tests aim at improving transparency of the quality of programmes on offer and initiating processes to improve quality at providers of continuing education. But what has the impact of continuing education tests been to date? The authors present selected results of an evaluation study. From a demand perspective, continuing education has not been transparent since the introduction of educational testing in 2002, either. 54% of the population and 59% of providers of continuing education which were surveyed consider comparative continuing education tests by Stiftung Warentest to be important; a majority of providers of continuing education are sceptical. Around one in four tested providers state that they have changed the programmes they offer as a result of the tests while almost one in three have expanded their programmes on offer as a result of the tests. The use of continuing education tests by providers and other customers is on the rise, but market penetration could still be increased. In closing, the article proposes five fields of focus which could boost the effectiveness of continuing education tests.

Meine schönste Fehlermeldung



In den nächsten Heften:

Heft 4/2008 (erscheint Oktober 2008):

SCHWERPUNKTTHEMA: **EQF/NQR**

Mit dem Europäischen Qualifikationsrahmen und seiner Übersetzung in nationale Politiken ergeben sich neue Perspektiven für die Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Das Heft arbeitet den Entwicklungsstand unter zwei Perspektiven auf: (1) Was bedeutet die Umsteuerung des Bildungssystems für die Weiterbildung? (2) Wie lassen sich die Ausbildungsmöglichkeiten für Erwachsenenbildner/innen in die Logik des Qualifikationsrahmens einordnen? Ergänzt wird der Blick um Kompetenzprofile von Weiterbildnern in einer europäisch vergleichenden Sicht.

Heft 1/2009 (erscheint Dezember 2008):

SCHWERPUNKTTHEMA: **Grundbildung/Alphabetisierung**

Einsendungen zu den Themenschwerpunkten sind erwünscht. Bitte nehmen Sie hierzu frühzeitig Kontakt mit der Redaktion auf. Änderungen der Planung vorbehalten.



Sinneswandel durch die Fußball-EM? Hinweisschilder der Städtischen Schuldirektion Bern, gesehen und fotografiert auf einem Schulhof von Gerhard Reutter (DIE).

Impressum

Die DIE Zeitschrift ist die Zeitschrift des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung. Sie informiert viermal jährlich unter einem thematischen Schwerpunkt über Trends der Erwachsenenbildung. Ihre Zielgruppen sind hauptamtliche Mitarbeitende und disponierendes Personal in der Weiterbildung, Wissenschaftler und Studierende der Erwachsenenbildung sowie Verantwortungsträger in Bildungspolitik und -verwaltung. Sie ist wissenschaftlich fundiert, aber praxisbezogen – Magazin und Reflexionsorgan zugleich.

Herausgeber:

Prof. Dr. Dr. h.c. Ekkehard Nüssli von Rein (DIE/EN)

Redaktion:

Redaktionsleitung: Dr. Peter Brandt (DIE/PB);
Redaktionsassistentin: Beate Beyer-Paulick (DIE/BP).
Mitarbeit: Dr. Heidi Behrens (Bildungswerk der Humanistischen Union, Essen; DIE/HB), Dr. Elisabeth M. Krekel (Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn),
Steffi Rohling (Verband der Volkshochschulen von Rheinland-Pfalz, Mainz; DIE/SR); PD Dr. Michael Schemmann (Justus-Liebig-Universität Gießen);
Prof. Dr. Richard Stang (Hochschule der Medien Stuttgart; DIE/RS).

Mitarbeit an diesem Heft: Melanie Jana-Tröller (DIE)

Titelgestaltung/Titellayout: Gerhard Lienemeyer

Titelsignet/Satz/Grafik: Horst Engels

Layoutvorlage: Gerhard Lienemeyer

Bezugsbedingungen für Jahresabonnement der »DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung«: € 35,- (zzgl. Versandkosten); ermäßigtes Abonnement für Studierende € 30,- (zzgl. Versandkosten), bitte gültige Studienbescheinigung beilegen. Bestell-Nr. DIE. Das Abonnement verlängert sich automatisch um ein weiteres Jahr, wenn es nicht bis zum 15. November des Jahres gekündigt wird.

Einzelheft: € 11,90 (zzgl. Versandkosten)

Anzeigen: sales friendly, Bettina Roos, Siegburger Str. 123, 53229 Bonn
Tel. 0228 97898-10, Fax 0228 97898-20,
E-Mail: roos@sales-friendly.de

Anschrift von Herausgeber und Redaktion:

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
Friedrich-Ebert-Allee 38, 53113 Bonn
Tel. 0228 3294-208, Fax 0228 3294-4208
E-Mail: beyer-paulick@die-bonn.de
www.diezeitschrift.de

Herstellung, Verlag und Vertrieb:

W. Bertelsmann Verlag GmbH&Co. KG
Auf dem Esch 4, 33619 Bielefeld
Tel. 0521 91101-12, Fax 0521 91101-19
E-Mail: service@wbv.de, Internet: www.wbv.de

Best.-Nr.: 15/1059, ISSN 0945-3164

© 2008 DIE

Nachdruck nur mit Genehmigung durch die Redaktion. Mit Namen gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung der Redaktion wieder.

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung e.V.

Das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung (DIE) ist eine Einrichtung der Leibniz-Gemeinschaft und wird von Bund und Ländern gemeinsam gefördert. Als Serviceinstitut vermittelt es zwischen Wissenschaft und Praxis der Erwachsenenbildung. Das DIE

- liefert Grundlagen für die Forschung und Lehre der Erwachsenenbildung
 - verbreitet Forschungsergebnisse und führt anwendungsbezogene Forschung durch
 - entwickelt innovative didaktische Konzepte und qualitative Standards
 - begleitet die Entwicklung der Profession und berät zu Prozessen der Organisationsentwicklung
 - analysiert den Strukturwandel in der Erwachsenenbildung
 - berät Forschung, Politik und Praxis
 - vertritt die deutsche Erwachsenenbildung international und verstärkt den Wissenstransfer.
- Das Institut ist ein eingetragener Verein, dem 18 Verbände und Organisationen aus Wissenschaft und Praxis der Weiterbildung angehören.

2005

100

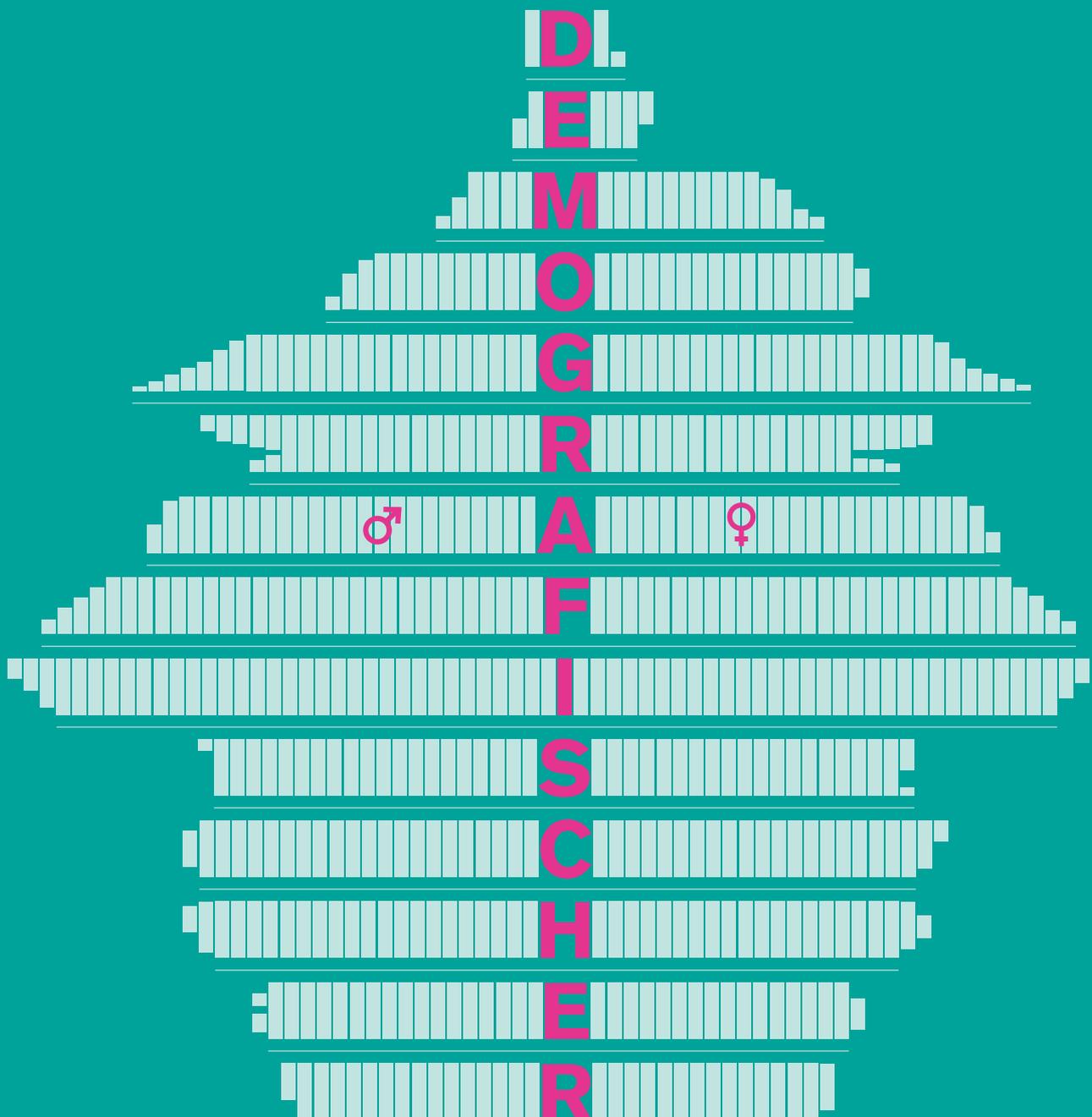
80

60

40

20

0



WANDEL