

dann letztlich die drei bis vier Prozent tatsächlich studieren (und nicht lediglich einer gehobenen Berufsausbildung nachgehen), die ehemals funktionierende Universitäten besuchten (S. 128).

Die Stärken des Textes liegen in der oft beißenden Kritik an all den modernistischen Floskeln und Praxen, die (nicht nur) den Bildungsbereich gegenwärtig beherrschen. In den ersten Kapiteln geht die Polemik noch aus einer eher analytischen Haltung hervor. Später kippt der Gestus: Es dominiert die Klage über den Verfall, bei der immer wieder das Humboldtsche Bildungsideal als Kontrastfolie herhalten muss. Auch diese Klage wird virtuos und anregend vorgetragen (insofern dürfte die Lektüre für alle,

die etwa den Umbau der Universitäten nicht unmittelbar miterleben, interessant bleiben). Der Autor vermeidet es jedoch konsequent, sich in die Niederungen der Ebene herab zu begeben, sich also damit auseinanderzusetzen, welche Anpassungsleistungen Schule und Universität unter offenkundig veränderten Rahmenbedingungen erbringen *müssen*, ohne sich selbst und ihren Auftrag völlig aufzugeben. Solche Reflexionen in Grenzbereichen kommen mit dem alleinigen Bezug auf Humboldt, Nietzsche und Adorno (S. 50 ff.) nicht mehr aus, sondern müssen die *bildungssoziologische* Kritik an deren Programmatiken und empirische Befunde über den Zustand einzelner Bereiche des Bildungssystems einbeziehen.

Anregungen aus der betrieblichen und privaten Weiterbildung zur Lösung demografisch relevanter Fragen

Sammelrezension zu aktueller Literatur

Der von allen einschlägigen Instituten für das Jahr 2030 prognostizierte demografische Wandel fordert mit Nachdruck dazu heraus, die Phasen und Definitionen des Älterwerdens neu zu durchdenken. Sowohl in Unternehmen als auch bei Weiterbildungsträgern beschäftigt sich daher eine „Avantgarde“ aus Expert/inn/en mit den Szenarien der Demograf/inn/en. Im Kern geht es um die Frage, wie es gelingen kann, die Personal- und Bildungsentwicklung auf die Situation einzustellen, dass sich künftig sowohl in Unternehmen als auch im Privatleben mehr ältere und weniger jüngere Menschen als bisher bewegen werden. Ein veränderter prospektiver Umgang mit der Phase des Älterwerdens ist notwendig, aber kein leichtes Vorhaben. Die Ergebnisse der hier ausgewählten Publikationen bieten viele Anregungen zur Lösung von Fragen, die sich insbesondere auf die Erweiterung der Möglichkeitsräume von Älteren im Betrieb und in der Freizeit richten.

**Loebe, Herbert/Severing, Eckart (Hrsg.)
Wettbewerbsfähig mit alternden Belegschaften**
Betriebliche Bildung und Beschäftigung im Zeichen des demografischen Wandels (Wirtschaft und Bildung, Bd. 40)
(W. Bertelsmann-Verlag) Bielefeld 2005, 172 Seiten, 19,90 Euro, ISBN 3-7639-3277-1

In diesem Sammelband werden übersichtlich und auf das Wesentliche konzentriert die neuen Herausforderungen für Betriebe aufgezeigt. Das empirisch fundierte Plädoyer der Autor/inn/en appelliert an die Unternehmen, ihre älteren Beschäftigten wieder mehr als bisher „mitzunehmen“ und sie nicht „abzuhängen“. Diese Aufgabe könnte mit einem betriebsspezifisch ausgefeilten Age-Management und mit

einem pfleglichen Umgang mit der „Ressource“ Mensch zu bewältigen sein. Dabei ist betriebliche Weiterbildung immer von zentraler Bedeutung, weil sie – schon vorausschauend – jüngere und Beschäftigte mittleren Alters rechtzeitig in die Entwicklung betrieblicher Abläufe integriert und ihre Potenziale stetig fordert. Insbesondere die Führungskräfte können hier ihren Mitarbeiter/inn/en Rückendeckung geben, indem eine betriebliche Lernkultur etabliert wird, von der alle profitieren. Die Firmen verfügen so über motivierte und infolgedessen besonders produktive Belegschaften und die Beschäftigten können ihre Kompetenzen aktuell einbringen, ja sogar noch erweitern. Aus dieser Logik heraus wird untersucht, was betriebliche Weiterbildung auf dem Weg zur

Lernbegleitung im Berufsverlauf leistet: Sie wirkt dann als einflussreiche Größe, wenn sie als „lebenslaufbezogene Beschäftigungspolitik“ in den betrieblichen Alltag integriert wird. Dann kann das Produktivitäts- und Leistungspotenzial der älter werdenden Erwerbsbevölkerung für Innovationen genutzt werden. Sollte ein nachträglicher Ausgleich bei älteren Arbeitnehmer/innen stattfinden, wird empfohlen, eine älterengerechte Didaktik aufzulegen. Dies bedeutet, die Teilnehmenden z. B. in die Kurs- und Materialgestaltung einzubeziehen, aktivierende Methoden anzuwenden und insbesondere das Vorwissen und die Erfahrungen des älteren Personals mit zu berücksichtigen. Weil die heute Älteren aber weder praktisch noch theoretisch mit Konzepten lebenslangen Lernens vertraut sind, können Weiterbildungsangebote unter Umständen auch als Lernzuzumutung aufgefasst werden. Daher bieten spezielle Lernarrangements, die arbeitsintegriert sind und über einen längeren Zeitraum gehen, eine aussichtsreiche Variante, um auch mit Störungen sensibler umgehen zu können. Ein Best-Practice-Beispiel bietet das Projekt AQUA (Altersgerechte Qualifizierung) an. Es handelt sich um einen praxiserprobten Vorschlag, der entlang einer betrieblichen Aufgabenstellung alternierend Selbstlernphasen und Workshops miteinander verzahnt. Weitere Beispiele aus dem Personalmanagement, der Gesundheitsvorsorge, der Unternehmenskultur und entsprechende „Wegweiser“ runden den Sammelband ab, der insgesamt einen strukturierten Einblick in die unternehmerischen Herausforderungen zur demografiefesten Gestaltung der Personalpolitik gibt. Bleibt zu hoffen, dass mehr Unternehmen als bisher diese Anregungen, die auch vom europäischen Fachdiskurs (EQUAL) lanciert werden, aufgreifen.

Geldermann, Brigitte/Geldermann, Roland
Aktives Erfahrungslernen im Betrieb
 Arbeit mit betrieblichen Lerngruppen am Beispiel des AQUA-Lernarrangements (Leitfaden für die Bildungspraxis, Bd. 9) (Bertelsmann-Verlag) Bielefeld 2005, 48 Seiten, 14,90 Euro, ISBN 3-7639-3307-7

Für Praktiker/innen in der betrieblichen Weiterbildung eignet sich der Leitfaden für die Bildungspraxis, der mit dem Thema „Aktives Erfahrungslernen im Betrieb“ detailliert und anschaulich bebildert die Arbeit mit betrieb-

lichen Lerngruppen am Beispiel des AQUA-Lernarrangements aufgreift. Die ansprechende Handreichung ist bestimmt für Bildungsträger und Trainer/innen der beruflichen Erwachsenenbildung, die nach neuen Wegen in der betrieblichen Weiterbildung suchen. Die Beschreibung und Analyse des Konzeptes AQUA (Altersgerechte Qualifizierung) bietet aber sicherlich auch Anregungen für Personalverantwortliche in Unternehmen, die enger an den konkreten betrieblichen Erfordernissen altersadäquater Qualifizierung interessiert sind. Gerade Mitarbeiter/innen, die durch jahrelange Ausübung monotoner Teilarbeiten das Mittendrin verlernt haben, können mit diesem Konzept bei einer veränderten Arbeitsorganisation Neues hinzugewinnen. Denn Lernentwöhnung muss nicht so bleiben. Lernen kann wieder gelernt werden, z. B. durch die Interaktion in der Gruppe, durch Sammlung und Bewertung von Wissen und Erfahrungen im Austausch mit den anderen. Weil es keine fertige Lösung gibt, ist Knobeln die Hauptaufgabe bei AQUA. Das Ergebnis ist offen, das Lernen weitgehend selbstbestimmt, die Trainer/innen moderieren lediglich die Prozesse des „Empowerments“, einem an den Stärken der Teilnehmenden orientierten Ansatz, der relational angelegt ist und aus Netzwerken im Betrieb lösungsorientiert Ressourcen schöpft. Das Basiselement ist ein betriebliches Veränderungsprojekt, für das von der Gruppe eine Lösung erarbeitet wird. Die Gruppe kann altersheterogen als so genanntes „Tandem“ oder altershomogen zusammengesetzt sein. Viel wichtiger ist die Dynamik, die erfahrene Mitarbeiter/innen durch ihren Einsatz erzeugen. Sie sind von dem Problem, das sie bearbeiten, alle betroffen. So lohnt sich ihr Einsatz nicht nur für das Unternehmen, sondern auch für sie selbst. Themen könnten sein: die Verbesserung der Abstimmung beim Schichtwechsel, Entwicklung eines Einarbeitungsprogramms für neues Personal, Dienstleistungsgepflogenheiten im Umgang mit schwierigen Kunden usw. Abschließend berichtet noch eine Trainerin von der Schwierigkeit, das Lernkonzept AQUA als offenes Lernmodell im Betrieb zu vermarkten. Die Erwartungen sind zunächst einmal diffus, weil es ungewohnt ist, nichts vorgesetzt zu bekommen. Doch wenn sich erste Erfolge einstellen und wenn die Unternehmensverantwortlichen zeigen, dass sie die Vorschläge der Gruppe ernst nehmen, wird das neue Lernmodell ganz akzeptiert. Zwischen- und Abschlusspräsentationen dienen dann als

Foren, in der die Gruppe ihre Ergebnisse mit den Verantwortlichen im Unternehmen diskutiert. Der durch AQUA angestoßene Innovationsprozess kann nach Ablauf einer „Pilotphase“ weitergehen, wenn es gelingt, das Konzept in einer für den Betrieb angemessenen Weise im Rahmen von KVP und betrieblichem Vorschlagswesen zu institutionalisieren. Ein alles in allem sehr brauchbares Heft für die Durchführung praktischer betrieblicher prozessorientierter Coachings, die wohltuend Abstand von schnelllebiger Frontal-Bildung nehmen.

Kolland, Franz
Bildungschancen für ältere Menschen

Ansprüche an ein gelungenes Leben
(LIT-Verlag) Wien 2005, 250 Seiten,
19,90 Euro, ISBN 3-8258-8413-9

Wie sieht es nun aber mit der Weiterbildung von älteren Menschen aus, die nicht mehr im Berufsleben stehen? Die Befunde einer vom österreichischen Bundesministerium für Soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz in Auftrag gegebenen Studie zu Bildungsangeboten für ältere Menschen in Österreich geben darüber Auskunft. Das empirische Design der Studie bezieht u. a. eine standardisierte telefonische Befragung von Kurs- und Projektleiter/innen (n = 610) und eine Expertenbefragung (n = 46) von Vertreter/innen österreichischer Bildungsorganisationen, Senioren- und Hilfsorganisationen, Kirchen, Interessenvertretungen, Kommunen, privaten Unternehmen sowie Vernetzungsinstitutionen ein. Die theoretische Einbettung reflektiert kurz zunächst das dritte Lebensalter als neue Lebensform und stellt dann die Qualität von Bildung z. B. in Bezug auf das kulturelle Kapital und auf das lebenslange Lernen heraus. Es werden weitere Verbindungslinien zur Bildungsbeteiligung Älterer gezogen sowie knapp eine gerontologisch-soziologische Begründung von Bildung im Prozess des Älterwerdens aufgezeigt. Hinzu kommt die Diskussion einiger zentraler Ansätze aus der Praxis der Altenbildung. Damit wird ein theoretischer und empirischer Überblick über die Situation im „Feld“ gegeben und der Zugang zum neu erhobenen empirischen Datenmaterial geebnet. Besonders hervorzuheben ist der Befund, dass sich das Thema Alter im Bildungssektor offensichtlich durchsetzt, und die Wichtigkeit des Themas Bildung in der Altenarbeit. Als De-

terminanten dieser Entwicklung verweist sie sowohl auf die demografische Entwicklung als auch auf die Erfolge der zahlreichen Initiativen des „lebenslangen Lernens“. Bildung sei heute nicht nur wichtig für berufliche Qualifizierung, sondern auch eine Voraussetzung für Gesundheit, Wohlbefinden und eine verbesserte Lebensqualität. Eine zunehmend individualisierte Lebensführung im Alter macht sich ebenfalls bemerkbar – ein relativ unübersichtlicher Möglichkeitsraum tut sich für Ältere auf. Neue Beziehungs- und Beteiligungsformen werden von Senior/inn/en erkannt und ganz individuell auch genutzt. Traditionelle Handlungsfelder von Sozial- und Altenhilfeorganisationen werden damit durchlässiger, vielfältiger und bunter. Äußerst interessante Befunde zeigt auch die „Hitliste“ der Themenangebote zur Bildung im Alter auf. Nahezu 40 Prozent der in Österreich angebotenen Kurse (bei einer Repräsentativannahme der Ergebnisse) befasst sich mit Gedächtnistraining und Bewegung, rund 12 Prozent mit Technik/Computer und die weiteren verteilen sich auf die Bereiche Lebenssinn/Religion, Seniorentanz, Sprachen, Reisen, Diskussionen, Aus- und Weiterbildung, Soziales, Kunsthandwerk, Kultur, Gesundheit und Sonstiges. Die Leser/innen können erkennen, wo möglicherweise ein Markt liegt, der gut angenommen wird oder der noch nicht besetzt ist. Doch nicht allein damit erhalten professionelle Fachakteure aus der Sozialen Arbeit oder der Pädagogik Impulse zur Planung und Durchführung neuer Altenbildungsmodelle. Auch Anregungen zur Verbesserung der „Niedrigschwelligkeit“ der Bildungsangebote werden gegeben, um noch mehr ältere Menschen aus bildungsfernen Milieus zu erreichen. Eine Untersuchung von einigen „Good-Practice-Projekten“ gibt zum Abschluss einen Einblick in den „Möglichkeitsraum“ aktivierender und partizipationsfördernder Angebote für und mit Senior/inn/en. Das Buch ist auf jeden Fall insbesondere mit seinen empirischen Befunden (Kolland/Kahri/Ahmadi/Frick) lesenswert und bietet viele Anregungen für Wissenschaftler/innen und für Profis aus der Seniorenbildung, die ihr Entwicklungs- und Angebotspektrum verbessern möchten.

Veronika Hammer