

Trends bei Erwartungen und Ansprüchen an Weiterbildung im Kontext gewandelter Arbeitsverhältnisse

Einführung

In modernen Gesellschaften verändern sich die Arbeitsverhältnisse durch die Einflüsse der Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT). Die damit verbundenen gewandelten Anforderungen in der Arbeitswelt sowie die steigende Durchdringung neuer Technologien in Beruf und Freizeit beeinflussen auch den Weiterbildungsbe- reich (vgl. Meister 2001). Im Folgenden möchte ich die – zugegeben riskante – These vertreten, dass gegenwärtig die Ansprüche und Erwartungen der Lernenden an infor- melle und institutionalisierte Bildungsangebote steigen. Erläutern möchte ich diese Veränderungen an einem (potenziellen Teilnehmer-) Typus, der sich durch einen er- höhten Wissens- und Bildungsbedarf sowie einer Nähe zu IKT kennzeichnen lässt. In der Sprache der Diffusionsforschung (Rogers 1995) wird eine solche Gruppe als „Early Adopters“ bezeichnet, die aber – folgt man der Logik der Verbreitung von Technologi- en – nur den Mainstream (Early-, dann Late-) vorbereiten. In der neueren sozialwissen- schaftlichen Literatur findet sich dieser Typus in unterschiedlichen Gruppen. So arbei- ten etwa Treumann u. a. (2002) in einer empirischen Untersuchung zum Weiterbil- dungsverhalten im Kontext von Mediennutzungsmustern den „Avantgardisten“ als ei- nen Typus heraus, dessen Weiterbildungsverhalten durch eine hohe Akzeptanz und Nutzung Neuer Medien begleitet ist. Voß und Pongratz (1998) gehen zwar nicht dezi- diert auf die Mediennutzung ein, ihr „Arbeitskraftunternehmer“ kommt dieser Figur jedoch sehr nahe, da seine Form der Arbeits- und Weiterbildungsbereitschaft eine Ak- zeptanz Neuer Medien im Grunde voraussetzt. Hier setzen die folgenden Überlegun- gen an.

1. Gewandelte Arbeitsverhältnisse durch veränderte Strukturen

Die Arbeitswelt hat sich seit den 1990er Jahren enorm gewandelt. Verschiedene Studi- en weisen darauf hin, dass nach wie vor eine Verschiebung zwischen den Arbeitssek- toren stattfindet hin zum Dienstleistungsbereich (vgl. Troll 2000). So werden insbeson- dere den sekundären Dienstleistungen wie Forschung, Entwicklung, Organisation, Management, Betreuung, Beratung, Lehren, Publizieren u. Ä. hohe Wachstumschan- cen eingeräumt, während die produktionsorientierten Tätigkeiten eher sinken (vgl. Dostal u. a. 1999, S. 3). Mit diesem Strukturwandel geht auch der ständig wachsende Stellen- wert moderner Computertechnik am Arbeitsplatz einher. Eine neuere Untersuchung des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) spricht davon, dass inzwischen jeder zweite Arbeitnehmer in Deutschland einen Computer am Arbeits-

platz nutzt und 43 % zusätzlich noch über einen Internet-Anschluss verfügen (FAZ 18.8.2003, S. 16).

Die Bedeutung von IKT nimmt in allen Branchen und Arbeitsbereichen zu, auch wenn die Ausstattung unterschiedlich verteilt ist. So belegen die Finanzinstitute mit fast 85 % Computer-Ausstattung am Arbeitsplatz zusammen mit IT, Telekom und Dienstleistern die vorderen Ränge, während Bereiche wie Verbrauchsgüter (35 %) und sonstige Grundstoffe (34,3 %) eher weniger gut ausgestattet sind. Gleichzeitig geht die Entwicklung immer mehr in Richtung eines höher qualifizierten Personals, das es gewohnt ist, mit IKT umzugehen. Entsprechend der steigenden Technisierung in den Arbeitsfeldern nehmen Kommunikation und Transaktionen und damit der elektronische Handel über das Internet immer mehr zu (vgl. FAZ 18.8.2003, S. 16). Die IuK-Technologien ermöglichen es in modernen Gesellschaften ganz wesentlich, dass sich Globalisierungstendenzen verstärken und Unternehmen immer mehr Bereiche ihrer Wertschöpfungskette auslagern und internationalisieren können. Damit entstehen neue Formen der Netzbildung zwischen und innerhalb von Unternehmen, die neue Organisationsstrukturen wie Projektarbeit erforderlich machen (Castells 2001). IKT beschleunigen dann auch die Innovationsdynamik in den Unternehmen und damit den Zwang, eine gleichzeitige Optimierung von Markt- und Kundenbezug, Produktqualität, Kosten und Innovation mit Hilfe einer organisatorischen Flexibilisierung und kostenbezogenen detaillierten Steuerung zu erreichen (Picot 2000).

Es verändern sich aber offenbar nicht nur die Arbeitsplätze selbst, sondern auch die Arbeitsplatzanforderungen scheinen großen Veränderungen ausgesetzt zu sein, die einen neuen Typus von Arbeitnehmern hervorbringen. Es spricht vieles für eine Modifikation des Anforderungsprofils an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. G. Günter Voß und Hans J. Pongratz vertreten in diesem Zusammenhang die These eines strukturellen Wandels in der gesellschaftlichen Verfassung von Arbeitskraft (vgl. Voß u. a. 1998). Ein Hintergrund für diese Wandlungsprozesse sind die betrieblichen Reorganisationsprozesse der letzten Jahre. Ehemals tayloristische Strategien finden immer weniger Einsatz und neue Strategien zur Steuerung der Arbeitskraft werden umgesetzt. Die Veränderung begründet sich im Wesentlichen aus dem Unterschied von potenzieller Arbeitskraft und Arbeitsleistung. Von Arbeitnehmern wird heute anderes verlangt als in traditionell operierenden Unternehmen, da die Probleme von Unternehmen, die Steigerung von Arbeitsleistungen, im Grunde auf die Arbeitnehmer selbst abgewälzt werden. Es geht nicht mehr um die Erfüllung fremdgesetzter Aufgaben, sondern zunehmend darum, erweiterte Anforderungen zu internalisieren und eine explizite und verstärkte aktive Selbststeuerung und Selbstüberwachung der eigenen Arbeit vorzunehmen. Der spezifische Charakter des Typus Arbeitskraftunternehmer zeigt sich insbesondere durch eine erhöhte *Selbstkontrolle*, *Selbstökonomisierung* und *Verbetrieblichung* (vgl. Voß u. a. 1998). Tendenziell spielt der gelernte Beruf bzw. die Ausbildung nicht mehr die zentrale Rolle für den Arbeitgeber, sondern nur noch vorweisbare Arbeitsergebnisse und -erfahrungen, genauso wie individuelle Fähigkeits- und Erfahrungsprofile. Selbstkontrolle meint in diesem Zusammenhang dann, dass die Strukturierung der Arbeit,

die fachliche Flexibilität sowie die Eigeninitiative samt technischer und medialer Eigenleistung zunehmend in die Verantwortung der Mitarbeiter verlagert wird. Dies impliziert die eigenverantwortliche und strategische Planung der eigenen Weiterbildung, die für diese Prozesse notwendig sind. Der „Eigner von Arbeitskraft“ entwickelt sich in einer Art Selbstökonomisierung immer mehr zu einem strategisch Handelnden, bei dem die permanente Qualitätsanpassung zur individuell verantworteten Daueraufgabe wird. Im Extremfall führt dies zur aktiven und systematischen Organisation des gesamten Lebenszusammenhangs, bei der Arbeit und Freizeit mit der selben Rationalität versehen werden und beides der aktiven Gestaltung unterliegt. Lernen und Bildung gehören dann ebenso in das „Portfolio“ der jeweiligen Lebensführung wie Arbeit und Freizeit.

2. Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) und kulturelle Wandlungen

Neue Technologien werden sowohl im Arbeitsbereich als auch in der Freizeit immer bedeutsamer. Die damit verbundenen Wandlungsprozesse lassen sich auf scheinbar widersprüchliche Entwicklungen zurückführen, die mit dem Begriff der (Ent-)Differenzierung gefasst werden können (vgl. Schmidt 1994). Entdifferenzierungsphänomene bezeichnen weltweite Standardisierungen, die zu ähnlichen Bedürfnissen, Erwartungen und Forderungen auf der Rezipientenseite führen. Die andere Seite dieser Nivellierungsprozesse stellen Differenzierungsprozesse dar, die sozusagen korrespondierend einhergehen. Bisherige Entwicklungen, wie sie sich bei den Massenmedien abzeichnen, erhalten durch die IuK-Technologien neue Strukturelemente, die eine neue Qualität markieren. Im Hinblick auf Entdifferenzierungstendenzen der IuK-Technologien lassen sich Nivellierungsprozesse auf verschiedenen Ebenen erkennen: insbesondere in Bezug auf weltweite Standardisierungen im Hard- und Softwarebereich, einer Tendenz zur Omnipräsenz der Neuen Medien sowie einer zunehmend weltweiten Vernetzung der Technologien und der Geräte (vgl. Castells 2001). So findet die Nutzung des Internets eine immer stärkere Verbreitung: Im Jahr 2003 nutzten schon 53,5 % der bundesdeutschen Erwachsenen zumindest gelegentlich das Internet, wobei Personen in Ausbildung das Internet zu 91,6 % nutzen und Berufstätige zu 69,6 % (vgl. Eimeren u. a. 2003). Neben einer hohen Nutzung ist auch bedeutsam, dass die Neueinführung der sich ständig verändernden Software-Programme scheinbar reibungslos funktioniert. Dies setzt voraus, dass sich weltweit jeder Nutzer selbst intensiv mit den neuesten Standards auseinandersetzen muss, um nicht ins technologische Abseits zu geraten. Entdifferenzierungstendenzen nivellieren und normieren letztlich aber soziale Muster der Kommunikation, Information und Interaktion in einem hohen Maße (vgl. Meyrowitz 1987).

Parallel zu diesen Nivellierungsprozessen finden aber auch *Differenzierungsprozesse* statt, die aufgrund der interaktiven Möglichkeiten der neuen Technologien noch stärker zum Tragen kommen als bei den Massenmedien, da viel mehr Möglichkeiten der Teilhabe für die Nutzer vorhanden sind. Genau dieses Aktivitätspotenzial schafft den

Raum für Repräsentationen einer individuellen Besonderung und damit von Differenz zu anderen, und zwar für einzelne Personen, Gruppen oder gar Organisationen. So findet gerade über das Internet eine ungeheure Pluralisierung von Angeboten und damit auch das Ausleben möglichen Sozialwelten statt. So können Spezialinteressen nun nicht nur orts- und zeitunabhängig befriedigt werden, sondern auch in viel größerem Maße (bspw. in themenspezifischen Newsgroups) ausgelebt werden. Das Internet spiegelt insofern diese mögliche Vielfalt an hoch differenzierten kulturellen Ausdrucksweisen und Zusammenschlüssen wider und bietet eine ganze Palette an unterschiedlichen Differenzierungsformen (vgl. Meister u. a. 2000).

3. Erwartungen und Ansprüche an Weiterbildung

Die These der gestiegenen Erwartungen und Ansprüche lässt sich mit Hilfe von Schäffter (2001) Modell des institutionalisierten und alltagsgebundenen Lernens plausibilisieren. Schäffter unterscheidet zwischen der Alltagswelt der Lernenden, in der die Irritationen entstehen, die Lernanlässe erst initiieren. Erst wenn das Spannungsfälle im Alltag keine adäquate Lösung für die gegebenen Verwendungssituationen bereithält, kommt üblicherweise das pädagogische Funktionssystem ins Spiel und eine manifeste Weiterbildungsnachfrage kann zu Stande kommen. Wenn diese Hürden genommen sind, kommen Aspekte der Lernsituation, der Einrichtungsorganisation und der Institutionalfom zum Tragen. Beim Lernen im Alltag finden dann Bildungsprozesse statt, wenn eine hohe Viabilität und Reflexivität im Umgang mit Neuem besteht (vgl. Schäffter 2001). Gerade der Einbezug des Internets als Quelle der Information, des Lernens und der Kommunikation kann die Flexibilität und die Irritation bei den Lernenden befördern und damit Bildungsprozesse in Gang setzen.

Welche Veränderungen lassen sich nun beim alltagsgebundenen Lernen nachzeichnen, wenn man die Figur des „Arbeitskraftunternehmers“ heranzieht und damit eine Person, die sich als „Early Adopter“ durch eine hohe Selbstkontrolle, Selbstökonomisierung und Verbetrieblichung auszeichnet und es gewohnt ist, das Internet als selbstbestimmten Raum zu nutzen? In Form eines fiktiven Fallbeispiels wird im Folgenden knapp skizziert, wie im Alltag einer solchen Person eine Irritation auftreten kann und welche Strategien und Lernformen gewählt werden, um die alltäglichen Verwendungssituationen adäquat bewältigen zu können:

Karl Sonnenschein arbeitet seit seinem Studium in einer international tätigen IT-Firma, in der alle Mitarbeiter relativ viele Trainings mitmachen müssen, um immer auf dem Laufenden zu sein. Er nutzt das Internet und das Intranet der Firma beruflich inzwischen ständig für Kommunikation, Information und Recherchen und möchte für sich und seine Familie ein Haus bauen. Da er ökologisch orientiert ist, möchte er alle Möglichkeiten des Energiesparens integrieren, worüber allerdings sein Architekt und auch die heimischen Handwerker kaum Detailkenntnisse besitzen. So sucht er im Internet zunächst vielfältigste Informationen über bauliche Energiesparmaßnahmen. Er findet

eine Simulation, mit der alle Energiewerte eines Hauses genau berechnet werden können, besucht häufig ein ökologisch orientiertes Forum auf einer Bau-Webseite und beteiligt sich dort auch an Diskussionen über Möglichkeiten des Energiesparens. Seine Kenntnisse kann er direkt bei der Bauplanung mit dem – innovationsoffenen – Architekten umsetzen. Da Karl Sonnenschein für einen Kursus zu diesem Thema bei der VHS keine Zeit hatte, besucht er eine Vortragsreihe eines Umweltverbandes. Nicht so sehr, um wirklich Neues zu erfahren, sondern um sich auch über den Kenntnisstand der Handwerker und Bauherren in der Gegend zu erkundigen, um so Kontakte herstellen zu können und eventuell interessante Firmen für seinen Hausbau zu finden.

Welche Erwartungen, Ansprüche und Ambivalenzen lassen sich an diesem Beispiel ablesen, die auf einem alltagsgebundenen Lernen mit Neuen Medien beruhen und dann Folgen für das funktionale Lernen in der Weiterbildung nach sich ziehen?

Lernarrangement: Die Lerngelegenheiten und -möglichkeiten erweitern sich durch den Zugang zum Internet. Lernanlässe, die im Alltag auftauchen, werden als lösbares Problem angesehen, für die es im Internet, und damit orts- und zeitunabhängig, irgendwo auch Antworten zu finden gibt. Informationen sammeln kann bequem von zu Hause aus stattfinden (was noch nichts über deren Qualität aussagt). Allein schon dieser Möglichkeitshorizont suggeriert, jeder und jede könne sich bei einem unmittelbar auftretenden Bildungsbedarf schnell und gut informieren. Gleichzeitig erfordern diese Lernformen von den Lernenden eine hohe Frustrationstoleranz, da eine intensivere Beschäftigung mit einem Thema oftmals mit einem umfangreichen zeitlichen Engagement und vielen unbefriedigenden Lernangeboten endet. Zudem muss die Gültigkeit und Zuverlässigkeit der Quellen jeweils neu geprüft werden.

Individuelle Interessen: Die Möglichkeiten des Mediums fördern das Bedürfnis, den eigenen Interessen gemäß auch ein Angebot zu finden. Die zielgenaue Passung von Angeboten mit den eigenen Bedürfnissen wird zur Norm. Damit rückt die Verwirklichung der eigenen Interessen und Bedürfnisse immer stärker in den Vordergrund und die Reflexion und kritische Auseinandersetzung mit den eigenen Vorstellungen in den Hintergrund.

Kommunikationsgemeinschaft: Die vielfältigen Kommunikationsgemeinschaften, angefangen bei elektronischer Post, über Foren oder Communities, lassen es zur Selbstverständlichkeit werden, dass für das individuelle Bildungs- oder Alltagsproblem auch eine Gemeinschaft mit Gleichgesinnten vorhanden ist. Damit rückt die Erwartung in den Vordergrund, für ein bestimmtes Interessensfeld immer eine Gemeinschaft von Gleichgesinnten zu finden. Dies birgt allerdings die Gefahr einer Verinselung von Interessen, da die Einbettung in eine heterogene Lerngemeinschaft in den Hintergrund tritt.

Wenn sich offenbar im Bereich der Arbeit, der Freizeit und im Bereich des informellen Lernens so viel verändert, stellt sich die Frage, wie sich dies auf das funktionale Lernen

in organisierten Zusammenhängen auswirkt. Folgt man den bisherigen Überlegungen, muss im Weiterbildungsbereich damit gerechnet werden, dass die Ansprüche der Teilnehmenden an das Lernsetting und die Qualität der Maßnahme steigen werden. Wenn Personen es in ihrem Alltagsleben als Selbstverständlichkeit wahrnehmen, dass sie für ein bestimmtes Interessensgebiet ein adäquates Lernangebot mit hoher Anschaulichkeit und Möglichkeiten der Übertragbarkeit auf das eigene Handlungsproblem erhalten, so werden diese Erwartungen in besonderem Maße auf Weiterbildungsveranstaltungen übertragen. Die Lernenden werden also zunehmend den Anspruch an einen Anbieter stellen, ein zeitlich passendes Angebot vorzufinden mit einer Qualität, das den eigenen Lernbedürfnissen entspricht. Darüber hinaus wird bei dieser Klientel die Stringenz und der funktionale Zugang zu den Themen zunehmen. Bedeutsam ist in diesem Zusammenhang, dass diese Klientel stark auf die eigenen Interessen und die eigene Handlungspraxis konzentriert ist und diese auch in einer Veranstaltung repräsentiert sehen möchte. Damit werden es andere Themen neben den eigentlichen Interessensschwerpunkten schwer haben, die Aufmerksamkeit und die Toleranz der Lernenden zu erreichen. Der in Weiterbildungsveranstaltungen häufig enthaltene „heimliche Lehrplan“ wird es dadurch schwerer haben, Akzeptanz bei den Teilnehmern zu finden.

Ob diese gestiegenen Erwartungen und Ansprüche bei Enttäuschungserfahrungen in konkreten Kursen nun zu sinkender Teilnahme oder zu vermehrtem Abbruch von Kursen führen, bleibt offen. Es muss allerdings damit gerechnet werden, dass die Lernenden aufgrund ihrer hohen Erwartungshaltung dazu bereit sind, ihre Unzufriedenheit mit Veranstaltungen zum Ausdruck zu bringen. In Bezug auf die Weiterbildungsanbieter bedeutet dies, dass die Bindungen tendenziell schwächer werden und die Auswahl von Kursen bei der Klientel weniger an Traditionen gebunden ist, als vielmehr an Ansprüchlichkeiten hinsichtlich von Qualität und zeitlicher Passung. Um die eigenen Ziele im Kontext des lebenslangen Lernen aufrecht zu erhalten, wird diese Klientel zudem stärker in Selbstbildungsprozesse oder alternative Bildungsformen ausweichen wie virtuelle Bildungsangebote oder selbstorganisierte Gruppen.

Literatur

- Castells, M. (2001): Der Aufstieg der Netzwerkgesellschaft. Opladen
- Dostal, W./Reinberg, A. (1999): Arbeitslandschaft 2010 – Teil 2: Ungebrochener Trend in die Wissensgesellschaft. In: IAB-Kurzbericht Nr. 10
- Eimeren, B./Gerhard, H./Frees, B. (2003): Internetverbreitung in Deutschland. Unerwartet hoher Zuwachs. ARD/ZDF-Online-Studie 2003. In: Media Perspektiven, H. 8, S. 338–359
- Frankfurter Allgemeine Zeitung (2003): Computer in Unternehmen. 18.8.2003, S. 16
- Meister, D. M. (2001): Veränderungen in Arbeit, Beruf und Weiterbildung durch IuK-Technologien. In: Kurtz, T. (Hrsg.): Aspekte des Berufs in der Moderne. Opladen, S. 69–92
- Meister, D. M./Sander, U. (2000): Bildung ‚just-in-time‘ durchs Internet? In: Marotzki, W./Meister, D. M./Sander, U. (Hrsg.): Zum Bildungswert des Internet. Opladen, S. 115–135
- Meyrowitz, J. (1987): Die Fernseh-Gesellschaft. Wirklichkeit und Identität im Medienzeitalter. Weinheim/Basel

- Picot, A. (2000): Die Transformation der Wirtschaft in der Informationsgesellschaft. In: Frankfurter Allgemeine Zeitung, 24.2.2000, S. 29
- Rogers, E. M. (1995): Diffusions of Innovations. 4. Auflage New York
- Schäffter, O. (2001): Weiterbildung in der Transformationsgesellschaft. Zur Grundlegung einer Theorie der Institutionalisierung. Hohengehren
- Schmidt, S. (1994): Kognitive Autonomie und soziale Orientierung. Frankfurt a. M.
- Treumann, K. P./Baacke, D./Haacke, K. u. a. (2002): Medienkompetenz im digitalen Zeitalter. Wie die neuen Medien das Leben und Lernen Erwachsener verändern. Opladen
- Troll, L. (2000): Arbeitsmittel in Deutschland: Moderne Technik bringt neue Vielfalt in die Arbeitswelt. Teil 1. In: IAB-Kurzbericht, Nr. 6
- Voß, G. G./Pongratz, H. J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, H. 1, S. 131–158