

sentiert konkrete Projekte. Grazyna Swiatowy stellt in ihrem Referat die universitäre Weiterbildung in Polen vor, wo bemerkenswerte 52 Prozent aller Studierenden Erwachsene sind. Jolanta Rasmus analysiert die Situation von Frauen in Polen hinsichtlich ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklungschancen, der aktiven Teilnahme an lebenslangem Lernen und am Arbeitsmarkt. Drei weitere Artikel geben aus der Perspektive unterschiedlicher Länder einen Einblick in aktuelle Herausforderungen für die Lehrerfortbildung: Tomas Sabaliauskas (Litauen) untersucht Situation und Entwicklungsperspektiven der Lehrerfortbildung im Bereich Informations- und Kommunikationstechnologie, während Darin Výbohová (Slowakei) sich mit der notwendigen Kompetenzerweiterung von Lehrern im Kontext von lebenslangem Lernen befasst. Vlneta Trumsina (Lettland) schließlich referiert über die besonderen Herausforderungen für die Lehrkräfte in multikulturellen Kontexten und bilingualen Klassen. Ulrike Kurth stellt das europäische Projekt „Kommunikation und Kooperation im Lebenslangen Lernen“ vor, das die Förderung des transnationalen Austauschs zwischen regionalen Netzwerken von Bildungsanbietern anstrebte. Jörg Dürr präsentiert ein Projekt der nordrhein-westfälischen Landesregierung zur gezielten Personalauswahl und -qualifizierung für die Arbeit in europäischen und internationalen Zusammenhängen.

Der ursprüngliche Vortragscharakter ist in allen Beiträgen erhalten geblieben, auch wenn sie zum Teil für die Veröffentlichung überarbeitet wurden. Eine redaktionelle Bearbeitung scheint hingegen leider nicht mehr stattgefunden zu haben. Insgesamt bietet der Band in den grundlegenden Artikeln zahlreiche anregende Überlegungen zur Rolle und Aufgabe von (allgemeiner/politischer) Bildung in einem vereinten Europa. Dass diese Überlegungen im Wesentlichen eine deutsche bzw. österreichische Sicht reflektieren, ist legitim. Gleichwohl weckt diese Beschränkung den Wunsch nach einer weiterführenden und auch im internationalen Vergleich und Austausch geführten Debatte zum Thema.

Susanne Lattke

**Neuendorff, Hartmut/Ott, Bernd
Neue Erwerbsbiografien und berufsbiografische Diskontinuität**

Identitäts- und Kompetenzentwicklung in entgrenzten Arbeitsformen
(Schneider Verlag Hohengehren) Baltmannsweiler 2006, 210 Seiten, 19,00 Euro, ISBN 3-834-00098-1

Die Publikation dokumentiert Ergebnisse eines Verbundprojekts, das Formen der Arbeits- und Lebensgestaltung junger Frauen und Männer untersuchte, die als Gründer oder Mitarbeitende in jungen IT-Start-up-Firmen tätig sind. Vorweg: Der zur Verfügung stehende Raum reicht für eine angemessene Würdigung des facettenreichen und gut geschriebenen Buches nicht aus. Von den elf Beiträgen werden hier nur die Beiträge aus dem Theorieteil (S. 5–100) näher in den Blick genommen.

Der einleitende Beitrag von H. Keupp geht aus sozialpsychologischer Perspektive der Frage nach, wie in einer hoch pluralisierten und fluiden Gesellschaft Identitätsarbeit gelingen kann, wenn die „Vorgaben der normalbiographischen Grundrisse“ (S. 8) an Verbindlichkeit verlieren. Drei Kompetenzbereiche sind dabei für ihn entscheidend: die Fähigkeit zur Selbstorganisation, die Verknüpfung der Ansprüche auf ein authentisches Leben mit den gegebenen Ressourcen und die „innere Selbstschöpfung des Lebenssinns“. Dabei kommt der Erwerbsarbeit gerade in Zeiten der Massenarbeitslosigkeit eine zentrale Bedeutung zu: „Die Erosion anderer sinnstiftender Instanzen verleiht der Arbeit eine herausgehobene Rolle für die Identitätsentwicklung junger Erwachsener ... Gerade mit und wegen der Verknappung von Arbeit wächst ihre Bedeutung für die Identitätsentwicklung“ (S. 14). Die ausführliche Darstellung der Ressourcen für gelingende Identitätsarbeit macht deutlich, dass insbesondere die längerfristig von Erwerbsarbeit Ausgegrenzten zu den Verlierern gehören.

Hoff u. a. referieren über drei verschiedene Formen der Arbeits- und Lebensgestaltung der jüngeren Mitarbeitenden in den einbezogenen IT-Firmen. Die Form der „Entgrenzung durch Verschmelzung“ (1) zeichnet sich dadurch aus, dass „es ein ‚Privatleben‘ auch kaum als Restbereich gibt, d. h. Freundschaften, Hobbys, Abend- und Wochenendaktivitäten haben fast

immer auch eine berufsrelevante Komponente. Ca. 40 Prozent der Befragten werden der Form der „extrem arbeitszentrierten Entgrenzung“ (2) zugerechnet, die zwar Arbeit und Freizeit trennen, aber die Freizeit gewissermaßen von der Arbeit „verschluckt“ wird. „Auffallend ist, dass es in dieser Gruppe nur junge Männer gibt, von denen nur ein einziger als Single lebt, während die Mehrzahl Partnerinnen hat, die beruflich genauso eingespannt sind wie sie selbst“ (S. 36). Bei der Form der „relativierten Entgrenzung“ (3), die eine Unterform der zwei Erstgenannten darstellt, werden sich die Befragten der Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit oder Leistungsbereitschaft bewusst und es entwickelt sich „der Wunsch nach einem künftig etwas stärker ausgewogenen Verhältnis (aber nicht nach völliger Balance) der Lebenssphären“ (S. 36). Die Subjektivierung der Arbeit zeigt sich darin, dass die Befragten in allen drei Formen „selbst so arbeiten wollen, wie sie arbeiten müssen“ (S. 37). Intrapyschische Konflikte sind in diesen Lebens- und Arbeitsmodellen angelegt, insbesondere wenn es um das Spannungsverhältnis von Autonomie und Markteinstieg geht. Zentral wird daher die Ausbildung von „Kompetenzen der reflexiven Konfliktbewältigung“ (S. 47).

Der Theorieteil wird ergänzt durch drei Beiträge zu Forschungsaspekten, die im Projektverbund bearbeitet wurden. Dabei steht die Frage im Vordergrund, ob Beschäftigte mit diskontinuierlichen Erwerbsverläufen mehr Kompetenzen als dauerhaft Beschäftigte aufweisen (wird positiv beantwortet) und ob sie bisher ungenutzte Potenziale für die organisationale Innovationskompetenz aufweisen (ebenfalls positiv beantwortet). Bernikowski fragt in seinem Beitrag, wie krisenähnliche Erfahrungswelten für die Weiterbildung nutzbar gemacht werden können. Er kritisiert, dass in der Weiterbildung „der Blick auf das Lernangebot gerichtet ist, weniger auf die individuelle Lernerarbeit“ (S. 54) und entwickelt Vorschläge, wie Krisenphänomene didaktisch bearbeitet werden können (S. 59 f). Zentrale Kompetenz ist für ihn die Resilienz, verstanden als Kompetenz „auch in Krisensituationen Handlungsmöglichkeiten erarbeiten zu können“ (S. 57). Bolder mahnt eine stärkere historische Betrachtungsweise des Wandels an und erinnert daran, dass „die Normalbiographie sozialhistorisch kaum je normal war“ (S. 71). Er stellt die Bastelbiografie als neue

Normalität in Frage (S. 67), konstatiert aber eine fortschreitende Erosion der Perspektiven der Normalitätserwartung (S. 68).

Nach zwei Praxisbeispielen findet sich unter der Rubrik „Politik“ eine lesenswerte Auseinandersetzung von Heinze und Ollmann, in der sie ein Leitbild „Neue Employability“ entwerfen und Vorschläge für dessen Umsetzung entwickeln. Strategien zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit müssen „Employability als lebenslangen Prozess verstehen, Modelle ganzheitlicher Langfristplanung anbieten und umsetzen und präventiv statt reaktiv agieren“ (S. 208).

Der Band ist nicht nur für die Sozialforscher und -psychologen von Interesse, die sich mit den Veränderungen der Erwerbsbiografie beschäftigen, sondern bietet auch der Erwachsenenbildungswissenschaft und -praxis eine Fülle von Anregungen und Hinweisen auf zukünftigen Forschungsbedarf.

Gerhard Reutter

Niedermair, Gerhard Patchwork(er) on Tour – Berufsbiografien von Personalentwicklern

Eine biografieanalytische Untersuchung mit systematischer Vorgehensdeskription zur Modellierung und Auswertung biografisch-narrativer Interviews
(Waxmann Verlag) Münster u. a. 2005, 623
Seiten, 38,00 Euro, ISBN: 3-830-91634-5

Mit dieser umfangreichen Habilitationsschrift liegt die erste qualitative Untersuchung über Berufsbiografien von 10 Frauen und 23 Männern, die Personalentwicklung in Österreich betreiben vor. Die Interviews stammen aus den Jahren 1999/2000. Die ersten drei Hauptkapitel führen in die Zielsetzung der Arbeit, die Grundlagen der Personalentwicklung und der qualitativen Forschung ein. Kapitel 4 gibt ausführlich Auskunft über die konkrete Durchführung der Untersuchung. Ab Seite 192 beginnt die Darstellung der Ergebnisse. In den Kapiteln 5 bis 8 wird nach übergreifenden Gesichtspunkten ausgewertet: „Auffassungen, Berufsrollen und Aufgaben der Personalentwickler“ (Kap. 5), „Phasen des Berufsverlaufs mit Stationen des Berufslebens“ (Kap. 6), „Berufsbiografische Entwicklungsevaluation“ (Kap. 7)