

Kompetenz- und Identitätsentwicklung bei arbeitszentrierter Lebensgestaltung

Vom „Arbeitskraftunternehmer“ zum „reflexiv handelnden Subjekt“

Vorbemerkungen

Die folgenden Überlegungen sind im Rahmen des Projekts „Neue Formen arbeitszentrierter Lebensgestaltung. Kompetenzentwicklung bei Beschäftigten im IT-Bereich“ entstanden (Es handelt sich um die schriftliche Fassung eines Vortrags auf dem 4. Zukunftsforum „Lernkultur für morgen – Forschungs- und Entwicklungsprogramm „Lernkultur Kompetenzentwicklung“ am 13. März 2002 in Berlin. Das Projekt wird im Rahmen des BMBF-Programms „Lernkultur Kompetenzentwicklung“, Programmbereich „Lernen im sozialen Umfeld“, gefördert. Als Projektberichte liegen bislang vor: Ewers/Hoff 2002 a, b; Petersen u. a. 2002; <http://www.fu-berlin.de/arbpsych>.) Untersucht werden junge Frauen und Männer, die im Kernbereich der Informations- und Kommunikationstechnologie an häufig wechselnden Projekten und in neu gegründeten kleinen, sich schnell verändernden Firmen („Startups“) als Selbstständige oder Mitarbeiter tätig sind. Bei diesen Personen kommen fast alle Merkmale zusammen, die für den strukturellen Wandel in der Arbeitswelt generell als charakteristisch gelten. Sie stehen gewissermaßen im Brennpunkt dieses Wandels, und sie scheinen auf den ersten Blick am ehesten jenem „Arbeitskraftunternehmer“ zu entsprechen, wie er von Voß und Pongratz (1998) als „Leittypus“ für zentrale und größer werdende Gruppen von erwerbstätigen Erwachsenen in der Zukunft, genauer gesagt: als idealtypisch für die Anforderungen an deren alltägliches Arbeitshandeln und an deren gesamte Lebensgestaltung beschrieben worden ist. Im Projekt geht es um folgende Fragen:

Gestalten diese jungen Frauen und Männer ihr Leben tatsächlich derart arbeitszentriert, wie es in den Medien häufig beschrieben worden ist?

Sind ihnen neben ihrer Arbeit nicht auch andere soziale Umfelder wichtig?

Lösen sich in ihrem Leben die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit bzw. zwischen Berufs- und Privatleben wirklich völlig auf?

Können und wollen sie Formen einer derart arbeitszentrierten, entgrenzten Lebensgestaltung auch noch „durchhalten“, wenn sie älter werden, feste Partnerschaften eingehen oder gar Kinder haben?

Gibt es dabei Unterschiede zwischen den jungen Männern und Frauen?

Wie lassen sich ihre subjektiven Orientierungen, Motive, persönlichen Ziele, Handlungskompetenzen und Vorstellungen zur eigenen Person, zum eigenen Leben und zur eigenen Zukunft beschreiben? Wie entwickeln sich diese „inneren“ Merkmale im Zusammenhang mit der Organisationsentwicklung und im Kontext der gesamten Lebensgestaltung?

Wann und warum verändern sich diese Merkmale?

Was treibt die Kompetenz- und Identitätsentwicklung voran, und in welchem Maße trägt diese Entwicklung ihrerseits zum Wandel oder zur Stabilisierung der eigenen Lebensumstände bei?

Vor der Beantwortung dieser Fragen ist es erforderlich zu begründen, *welche* Orientierungen, Motive, persönlichen Ziele oder Kompetenzen man für relevant hält, worauf man das Augenmerk bei der wissenschaftlichen Analyse (aber auch bei der praktischen Förderung) von Kompetenz- und Identitätsentwicklung lenkt und *welche* Vorstellungen zu Entwicklung, Sozialisation oder Lernen man zugrunde legen könnte. Darum geht es in diesem Beitrag. *Erstens* soll eine Begründungslinie aufgezeigt werden, die sich aus stärker soziologisch akzentuierten Analysen der Entwicklungen in der Arbeitswelt und ihrer Auswirkungen auf die Anforderungen an das individuelle Handeln sowie an die Lebensgestaltung ergeben. Hier könnte man den Leittypus des „Arbeitskraftunternehmers“ auch als *forschungsleitenden*, als paradigmatischen Ausgangspunkt für die theoretische Ableitung und Benennung jener Kompetenzen, Identitäts-

tätsformen etc. wählen, die man dann empirisch untersucht. Eine solche Ableitungslogik – darauf soll *zweitens* hingewiesen werden – erscheint jedoch problematisch. In diesem Beitrag wird für eine Erweiterung der soziologischen um psychologische und sozialisationstheoretische Perspektiven, für eine paradigmatische Orientierung nicht nur am Leittypus des „Arbeitskraftunternehmers“, sondern auch und vor allem am Typus des „reflexiv handelnden Subjekts“ plädiert, dessen Reflexivität angesichts von Handlungsproblemen, -konflikten und -dilemmata gefordert ist und das seine Umwelt handelnd mitgestaltet. *Drittens* sollen schließlich Kompetenzen und Identitätsformen umrissen werden, deren Entwicklung durch die Auseinandersetzung mit Handlungskonflikten in Richtung auf diesen Typus des „reflexiv handelnden Subjekts“ vorangetrieben wird.

Entwicklungen in der Arbeitswelt und Anforderungen an den „Arbeitskraftunternehmer“

Die Beschreibungen der sich wandelnden Anforderungen an das konkrete Arbeitshandeln und an die individuelle Lebensgestaltung gehen von generellen Entwicklungstrends auf sozialstruktureller Ebene aus. Hier sind es vor allem folgende, eng ineinander verflochtene, sich gegenseitig vorantreibende Transformationsprozesse, die immer wieder genannt werden:

- Die Verschiebungen im Gewicht der Wirtschaftssektoren, wobei nach der (im Vergleich zum industriellen Sektor) seit Jahrzehnten zunehmenden Bedeutung des Dienstleistungssektors heute die immer schneller wachsende ökonomische Relevanz des Informations- und Kommunikationsbereiches sowie die steigende Zahl der hier Beschäftigten besonders ins Auge fallen.
- Die sich beschleunigende Entwicklung der neuen Technologien gerade im letztgenannten Bereich, wobei die Informations- und Kommunikationstechnologien allerdings alle Wirtschaftssektoren durchdringen.
- Der immer schnellere Wandel der Berufe, die ständige Entstehung neuer Berufe und die Ausdifferenzierung von Expertenrollen – dies z. B. besonders augenfällig bei den Computerberufen.
- Die (wiederum im IKT-Bereich prototypisch beobachtbare) permanente Erneuerung von Wissen, der schnelle Verfall alten Wissens, die Verwissenschaftlichung der gesamten Arbeitswelt, aus der sich eine Auflösung der Grenzen zwischen Arbeit und Lernen und eine immer stärkere Bedeutung des lebenslangen Lernens ergibt.
- Die Dynamik des Wandels von Unternehmen und Märkten im Zeichen der Globalisierung.
- Die Flexibilisierung der Organisationsformen und die zunehmende Projektförmigkeit von Arbeit.
- Die Flexibilisierung der Beschäftigungsformen und die wachsende Bedeutung von Selbstständigkeit, Freiberuflichkeit sowie Unternehmertum (auch bei den abhängig beschäftigten Arbeitnehmern, auf deren neuen „unternehmerischen“ Umgang mit

der eigenen Arbeitskraft der Begriff vom „Arbeitskraftunternehmer“ vor allem verweist).

- Die zunehmende Erwerbstätigkeit von Frauen und die sich wandelnden Geschlechterverhältnisse in der Arbeitswelt.

Die Auswirkungen dieser strukturellen Veränderungen auf der Ebene von Anforderungen an das individuelle Arbeitshandeln, an die alltägliche und biographische Lebensgestaltung sind nicht nur von Voß und Pongratz (1998) mit ihrer idealtypisch komprimierten Beschreibung des „Arbeitskraftunternehmers“, sondern auch von anderen Autoren mit Hilfe anderer Schlüsselbegriffe thematisiert worden. Dort steht allerdings das Arbeitshandeln im Kontext größerer Organisationen und nicht innerhalb der eingangs erwähnten kleinen „Startups“ im Vordergrund. So ist bei Moldaschl (1997) von einer „*Internalisierung des Marktes*“ die Rede. In seinen theoretischen und empirischen Analysen wird deutlich, dass die Imperative des Marktes immer stärker auch innerhalb von Organisationen wirksam werden und dort eine Ausrichtung des Handelns von Gruppen sowie von einzelnen Beschäftigten an Konkurrenz, an eigenem Nutzen und an ökonomischer Effizienz bedeuten. Voß und Pongratz argumentieren in ähnlicher Weise und heben dabei noch besonders die Notwendigkeit zur „Selbstvermarktung der eigenen Arbeitskraft“ sowie die (einer Orientierung des Arbeitshandelns an ökonomischer Effizienz zugrunde liegende) allgemeinere Ausrichtung der gesamten Lebensführung am Prinzip des zweckrationalen Handelns hervor. Die bei Moldaschl (1999) betonte Zunahme von Anforderungen an autonomes Arbeitshandeln, die oft zugleich eine Zunahme von psychischen Beanspruchungen durch internalisierten Leistungsdruck bedeutet, wird bei Voß und Pongratz auch als Umwandlung von Fremd- in Selbstkontrolle thematisiert. Mit Autonomie wird also zugleich Selbstdisziplinierung gefordert. „*Kontrollierte Autonomie*“ ist der entsprechende Schlüsselbegriff bei Vieth (1995); hier wird speziell mit Blick auf industrielle Arbeit (und die Entwicklung vom „Fordismus“ zum „Toyotismus“) Folgendes herausgearbeitet: Einerseits nehmen konkrete Handlungsspielräume im Vollzug des Arbeitshandelns, bei der Bestimmung von Mitteln und Wegen zur Zielerreichung zu; andererseits wird diese Autonomie zugleich erzwungen – etwa durch arbeitsplatzfernere Kontrollmechanismen, durch Zielvorgaben, Zielvereinbarungen und einer am Produkt orientierten Entlohnung. Jurczyk und Voß (2000) betonen weiter die „*Entgrenzung von Arbeit*“, die auf individueller Ebene vor allem auf eine Auflösung der Grenzen zwischen dem beruflichen und privaten Handeln hinausläuft. Dem korrespondiert der Schlüsselbegriff einer „*Subjektivierung der Arbeit*“ bei Moldaschl und Voß (2002), der auf die zunehmende Vereinnahmung des „ganzen“, auch des „privaten“ Menschen mit all seinen Potentialen, Kompetenzen und Ressourcen für ein effizientes und autonomes Arbeitshandeln zielt. In der Biographieforschung und im Rahmen modernisierungstheoretischer Ansätze wird schließlich auf die zunehmende Diskontinuität von Erwerbsbiographien im Zuge des strukturellen Wandels hingewiesen. Damit ergibt sich immer häufiger die Anforderung an biographische Flexibilität und wiederum ein Zwang zur Autonomie – nunmehr in der Weise, dass biographische Brüche bzw. Wechsel zwischen

beruflichen Projekten mit unterschiedlichen Arbeitsinhalten, zwischen Organisationen, zwischen Beschäftigungsformen oder zwischen Phasen mit und ohne Erwerbsarbeit einerseits zum Teil extern erzwungen sind und andererseits im Sinne autonomer Weichenstellungen genutzt werden können und müssen.

Es liegt nun nahe, von all diesen Anforderungen auf tatsächliches Handeln und dessen psychische Voraussetzungen, d.h. auf Motive, Kompetenzen etc. zu schließen. Vor allem der personalisierende Begriff des „Arbeitskraftunternehmers“ verleitet dazu, aus den damit gemeinten Anforderungen die dazu passenden psychischen Merkmale abzuleiten, zu denen sich entsprechende psychologische Konzepte finden lassen: etwa ein berufliches Streben nach Autonomie, eine internale berufliche Kontrollüberzeugung, eine intrinsische Arbeitsmotivation, eine Flexibilität beruflich mittelfristiger Ziele, unternehmerische Kompetenzen und Risikobereitschaft, Kompetenzen einer technisch oder ökonomisch effizienten Handlungssteuerung oder schließlich Selbstbilder und Zukunftsentwürfe, in denen Arbeit als Lebensinhalt und Berufserfolg als langfristiges Lebensziel dominieren. Eine derartige Ableitung und Auswahl von psychischen Merkmalen und Kompetenzen erscheint vor allem angesichts der damit einhergehenden, engen Vorstellung von Entwicklung bzw. Sozialisation problematisch (vgl. auch die Kritik bei Minnameier 2003). Berufliche Entwicklung stellt sich hier gewissermaßen als zirkulärer Prozess dar: Je stärker die neuen Anforderungen in der Arbeitswelt ausgeprägt sind, desto eher kommt es zur graduellen Zunahme (bzw. bei schwächerer und fehlender Ausprägung zu Stagnation oder Abnahme) jener Merkmale und Kompetenzen des „Arbeitskraftunternehmers“, die bereits a priori bis zu einem gewissen Grade ausgeprägt sein müssen, damit Personen überhaupt in die entsprechenden Tätigkeitsfelder und Handlungskontexte gelangen. Entwicklung als Optimierung von Kompetenzen durch fortlaufendes Arbeitshandeln, das den Anforderungen in diesen Kontexten entspricht, führt dann dazu, dass Personen ihre Handlungskontexte, ihre Arbeitsbedingungen und beruflichen Anforderungen ihrerseits stabilisieren – dies z. B. auch in der Weise, dass sie bei beruflichen Wechslen ähnliche Umfelder und Bedingungskonstellationen selbst wieder aufsuchen bzw. herbeiführen. Es handelt sich um das aus der Forschung zur beruflichen Entwicklung (Hoff 2002) bekannte Modell einer wechselseitigen Stabilisierung, einer zunehmenden „Passung“ oder „Kongruenz“ von (arbeitender) Person und (Arbeits-)Umwelt.

Denkbar sind allerdings auch Entwicklungsprozesse, die sich durch qualitativ gravierende Veränderungen der Motivkonstellation, der Zielstruktur, durch den Aufbau neuer Kompetenzen, durch subjektive Umorientierungen, Neubewertungen der eigenen Person, des eigenen Lebens oder durch veränderte Zukunftsentwürfe kennzeichnen lassen. Sie können dazu führen, dass Personen ihre Arbeits- und Lebensbedingungen sehr grundsätzlich in Frage stellen und ändern. Denkbar ist auch, dass Personen sehr bewusst von sich aus in andere Tätigkeitsfelder und Organisationen wechseln. Solche Prozesse geraten stärker in den Blick und lassen sich

theoretisch klarer fassen, wenn man sich nicht mehr ausschließlich am Leittypus des „Arbeitskraftunternehmers“, sondern auch an dem des „reflexiv handelnden Subjekts“ orientiert.

Anforderungen an das „reflexiv handelnde Subjekt“: Handlungskonflikte und biographische Diskontinuität

Das Paradigma vom „reflexiv handelnden Subjekt“ liegt handlungs- und sozialisationstheoretischen Ansätzen zugrunde, und dieser Begriff verweist auf ein grundlegendes Verständnis vom Menschen, dessen Handeln nicht nur einseitig durch externe, sozialstrukturell bedingte Anforderungen, sondern auch durch interne Strebungen und autonom gesetzte Ziele bestimmt wird. Das eigene Handeln wird im Spannungsfeld zwischen diesen beiden Seiten, zwischen externen Anforderungen und internen Strebungen, zwischen gesellschaftlicher Einbindung und individueller Autonomie (sowie im Spannungsfeld zwischen unterschiedlichen oder gar konfligierenden Anforderungen, Strebungen oder Zielen) reflektiert; und das in dieser Weise reflexive Subjekt kann durch sein Handeln nicht nur eine Verfestigung, sondern auch eine gravierende Veränderung seiner Handlungsbedingungen bzw. seiner Umwelt bewirken. Diese paradigmatische Perspektive ist für mehrere, sonst durchaus unterschiedliche Theorietraditionen in der Sozialisationsforschung kennzeichnend (vgl. z. B. die Beiträge in Grundmann 1999). Sie gilt für eine konstruktivistisch-strukturgenetische Tradition, in deren Rahmen beispielsweise moralische Reflexivität als Kompetenz thematisiert und Entwicklung als Abfolge von qualitativ unterschiedlichen Niveaus oder Stufen begriffen wird, auf denen moralische Dilemmata bzw. soziale Konflikte in zunehmend komplexerer Weise reflektiert und angegangen werden. Aber auch in Identitätskonzepten (die sich auf handlungspsychologische Theorien beziehen lassen, vgl. Hoff/Ewers 2002) gilt Reflexivität als zentral bei der subjektiven Auseinandersetzung mit diskrepanten bzw. widersprüchlichen externen Handlungsanforderungen (oder mit unterschiedlichen internen Handlungszielen), die sich im Zuge einer gesamtgesellschaftlichen Ausdifferenzierung von Institutionen, verschiedenartigen sozialen Rollen und Handlungskontexten für den einzelnen ergeben. Sehr deutlich wird Reflexivität schließlich bei Giddens (1991) als Kennzeichen von Identität in der späten Moderne bzw. in postindustriellen Gesellschaften benannt; und auch hier werden sozialstrukturell bedingte Dilemmata bzw. Konflikte als Voraussetzung für eine zunehmende Reflexion der eigenen Person, des eigenen Handelns, des eigenen Lebens und der eigenen Zukunft begriffen. Unter dieser Perspektive fallen rückblickend Unterschiede zwischen den zuvor genannten Autoren ins Auge: Voß und Pongratz gehen kaum auf Handlungskonflikte ein, während konfligierende Arbeitsanforderungen schon bei Vieth und dann besonders in den Arbeiten von Mol-daschl behandelt werden. Bevor solche Handlungsprobleme, -konflikte oder -dilemmata als Voraussetzung für Reflexivität und als „Motor“ für Entwicklung genauer anhand von Beispielen erläutert werden, sollen in der Übersicht 1 (vgl. Seite 4) die wichtigsten Handlungsanforderungen angeführt werden, auf die sich nun in

Kontrast und in Ergänzung zu denen des „Arbeitskraftunternehmers“ der Blick richtet, wenn man sich am Leittypus des „reflexiv handelnden Subjekts“ orientiert.

Ausgehend von dieser Übersicht sollen nun zwei Bereiche von diskrepanten oder widersprüchlichen Handlungsanforderungen (die u. U. zugleich als subjektiv widersprüchliche Motive oder Handlungsziele intern repräsentiert sein können) beschrieben werden: nämlich Probleme bzw. Konflikte erstens *innerhalb* der Arbeit und des Berufslebens und zweitens solche *zwischen* den Anforderungen und/oder Zielen in unterschiedlichen sozialen Umfeldern – dies besonders mit Blick auf junge Erwachsene mit bislang arbeitszentrierter Lebensgestaltung, bei denen neben das dominante Berufsallmählich auch ein wichtiger werdendes Privatleben tritt. Solche Handlungskonflikte können das Alltagshandeln, das alltagsübergreifende Handeln z. B. in längerfristigen Projekten und das biographisch bedeutsame Handeln betreffen (Hoff/Ewers 2002). Das soll etwas genauer und anhand von Beispielen erläutert werden.

Erstens: Probleme bzw. Konflikte innerhalb der Arbeit und des Berufslebens

Anders als bei Handlungsanforderungen, die ausschließlich der Beschreibung des „Arbeitskraftunternehmers“ folgen (in Übersicht 1: links), fallen mit einer Orientierung am Paradigma des „reflexiv handelnden Subjekts“ (in Übersicht 1: rechts) neben der Ausrichtung des Handelns an den Imperativen des Marktes auch damit konfligierende Anforderungen oder Ziele ins Auge: So gibt es in Projektteams z.B. häufig einen Widerspruch zwischen der Ausrichtung des Handelns an Konkurrenz und der gleichzeitigen Ausrich-

tung an Solidarität. Weiter können sich beispielsweise die Beschäftigten in kleinen Firmen dann, wenn die Mitarbeiterzahl schnell steigt und Ansätze einer hierarchischen Struktur erkennbar werden, mit dem Problem konfrontiert sehen, dass ein egalitärer, ja freundschaftlicher Umgang zwischen Mitarbeitern und Gründern zunehmend in Widerspruch zu einseitigen Anweisungen und Kontrollen der Mitarbeiter durch die Gründer bzw. Leiter gerät. Ebenfalls auf der Ebene des beruflichen Alltagshandelns kann das bekannte Quantitäts-Qualitäts-Dilemma zutage treten, wenn die Ausrichtung an ökonomischer Effizienz bzw. Gewinnmaximierung nur schwer mit der Forderung oder dem persönlichen Ziel vereinbar erscheint, dass die Arbeitsprodukte für andere Menschen möglichst nützlich sein sollen. Dazu ein Beispiel für Konflikte auf der Ebene des alltagsübergreifenden Handelns: So können mehrere Projekte (z. B. der Software-Entwicklung) zugleich verfolgt werden, weil eine Doppel- oder Mehrgleisigkeit mehr Gewinn verspricht; aber darunter leidet u. U. zugleich die Qualität der Produkte in jedem einzelnen Projekt.

Anders als bei einem ausschließlich am Prinzip der Zweckrationalität orientierten Arbeitshandeln im Sinne des „Arbeitskraftunternehmers“ – und hier richtet sich Reflexivität nur auf die Effizienz von Handlungsmitteln und Handlungswegen –, lenkt die Orientierung am Paradigma des „reflexiv handelnden Subjekts“ den Blick vor allem auf eine Reflexion der Handlungsziele. Dabei geht es um die Fragen des „richtigen“, des subjektiv „sinnvollen“ Handelns, der Bildung von Prioritäten angesichts von Alternativen und der Begründung des Handelns anhand von „Pflichten“, Werten oder ethischen Maximen. Dazu ein Beispiel auf der Ebene des biographisch bedeutsamen Handelns: Auf der einen Seite mag es geboten erscheinen,

Übersicht 1

Anforderungen an das Arbeitshandeln und an die Lebensgestaltung

Im Sinne des „Arbeitskraftunternehmers“: Ausrichtung des Handelns nur....	Im Sinne des „reflexiv handelnden Subjekts“: Ausrichtung des Handelns zusätzlich...
<ul style="list-style-type: none"> – an den Imperativen des Marktes <ul style="list-style-type: none"> • an Konkurrenz • am eigenen Nutzen • am Nutzen für das eigene Unternehmen • an ökonomischer Effizienz (Gewinn) • an der Notwendigkeit zur „Selbstvermarktung“ der eigenen Arbeitskraft. 	<ul style="list-style-type: none"> – an damit z.T. konfligierenden Anforderungen <ul style="list-style-type: none"> • an Solidarität • am Nutzen, „Sinn“ der Handlungsergebnisse/Produkte auch für andere Menschen (nicht nur „kundenorientiert“ i. S. von marktorientiert) • an persönlichen Zielen, Neigungen/Motiven, Strebungen.
<ul style="list-style-type: none"> – an Zweckrationalität. 	<ul style="list-style-type: none"> – an „Pflichten“, Werten, ethischen Maximen.
<ul style="list-style-type: none"> – am Zwang zur Autonomie <ul style="list-style-type: none"> • an Selbstkontrolle bei ergebnisorientierter Arbeit • an Selbstbelastung durch selbstauferlegten Leistungsdruck. 	<ul style="list-style-type: none"> – an der Reflexion von Zwang und Autonomie <ul style="list-style-type: none"> • an der Reflexion der Funktion von Selbst – anstelle von Fremdkontrolle • an der Vermeidung, Minderung, Kompensation von „Selbstausschöpfung“ und Leistungsdruck.
<ul style="list-style-type: none"> – an einer Konzentration aller subjektiven Ressourcen auf Arbeit und – an Entgrenzung der Lebenssphären. 	<ul style="list-style-type: none"> – an einer Kopplung der Ressourcen an unterschiedliche soziale Umfeldern – an Segmentierung, Integration/Balance von Berufs- und Privatleben.
<ul style="list-style-type: none"> – am Zwang zu biographischer Flexibilität, zum Wechsel von persönlichen Zielen. 	<ul style="list-style-type: none"> – an der Reflexion von biographischer Kontinuität trotz Diskontinuität – an Balance zwischen Festhalten an Zielen und Wechsel von Zielen.

eine Position mit hohem Einkommen in einer kleinen Firma zu behalten, weil man sich den Kollegen gegenüber zur weiteren Zusammenarbeit verpflichtet fühlt, weil das Einkommen mit Blick auf die Versorgung anderer Personen wichtig ist etc. Auf der anderen Seite mag es ebenso geboten erscheinen, in ein anderes Unternehmen zu wechseln, weil die Produkte moralisch problematisch erscheinen – z. B. aus ökologischen Gründen oder weil sie an Kunden in der Rüstungsindustrie verkauft werden. In Übersicht 1 ist weiter der Zwang zur Autonomie angeführt, der bei einer Ausrichtung des Handelns im Sinne des „Arbeitskraftunternehmers“ noch gar nicht als Widerspruch an sich empfunden werden muss, sondern subjektiv bejaht wird. Denkbar sind allerdings zugespitzte Konflikte, in denen die Reflexion von offensichtlichen Widersprüchen zwischen externen Zwängen (z. B. dem zeitlichen Druck, ein Produkt schnell auf den Markt zu bringen) und subjektiv für äußerst wichtig befundener Autonomie (z. B. der eigenen Entscheidung von Software-Entwicklern, wann ein Produkt „fertig“ bzw. technisch ausgereift ist) unvermeidlich erscheint.

Zweitens: Probleme bzw. Konflikte zwischen den Anforderungen und/oder Zielen in unterschiedlichen sozialen Umfeldern

Im unteren Teil von Übersicht 1 wird auf das Verhältnis von beruflichen und privaten Handlungsanforderungen aufmerksam gemacht. Bei völlig arbeitszentrierter, entgrenzter Lebensgestaltung sind solche Handlungsanforderungen zunächst kaum voneinander unterscheidbar; und wenn diese Lebensgestaltung bejaht wird, dann heißt dies, dass die externen Handlungsanforderungen auch den internen Strebungen entsprechen. In den Lebenszielen und Zukunftsentwürfen wird diese Form der Lebensgestaltung verlängert: Berufliche Selbstverwirklichung und Berufserfolg dominieren als Zielvorstellungen. Ein solches Leben lässt sich aber fast nur bei kinderlosen „Singles“ oder in einer Partnerschaft realisieren, in der beide Partner dieselben Ziele verfolgen und an ähnlichen Projekten arbeiten. Die Konzentration aller subjektiven Ressourcen auf Arbeit, d. h. die völlig entgrenzte Lebensgestaltung im Sinne des „Arbeitskraftunternehmers“ wird durch enger werdende Bindungen an Partner in anderen als den eigenen Berufsfeldern, durch Kinderwünsche und deren Realisation oder durch ein neu entstehendes Engagement in einem anderen sozialen Umfeld jedoch in Frage gestellt. In diesem Fall wird eine Kopplung der Ressourcen an unterschiedliche soziale Umfelder, eine Segmentierung oder Integration der Lebenssphären im Sinne einer „Work-Life-Balance“ subjektiv durchaus attraktiv. Konflikte ergeben sich in dem Maße, in dem Personen weiterhin arbeitszentriert leben wollen und an ihren beruflichen Zielen festhalten. Es muss nun (ganz im Sinne des „reflexiv handelnden Subjekts“) über den „Sinn“ des eigenen Lebens, über das „richtige“ Leben nachgedacht werden. Denkbar ist, dass Prioritäten gebildet werden: entweder für Lebensziele der beruflichen „Selbstverwirklichung“ bzw. des beruflichen Erfolgs oder für solche des privaten „Glücks“ bzw. des „erfüllten“ Familienlebens. Denkbar ist aber auch, dass versucht wird, Kompromisse zu finden, die einerseits eine weitgehende Realisierung beider Arten von Zielen ermöglichen, aber andererseits auch gewisse Abstriche erfordern. Die

Lebensgestaltung wird dann nicht mehr ganz so stark auf Arbeit zentriert, und eine Balance mit dem Leben in anderen sozialen Umfeldern gilt als übergeordnetes Ziel. Mit einer solchen Bewältigung von Konflikten zwischen Lebenszielen auf der Ebene des biographisch bedeutsamen Handelns sind aber noch nicht alle Probleme auf der Ebene des Alltagshandelns gelöst. Hier müssen beispielsweise Frauen mit Familie nach wie vor häufiger als die Männer konfligierende Anforderungen und Ziele in beiden Lebenssphären miteinander vereinbaren; und auf der Ebene des alltagsübergreifenden Handelns können berufliche mit privaten Projekten kollidieren.

In Übersicht 1 wird schließlich der Zwang zur biographischen Flexibilität angeführt, dem sich Personen im Sinne des „Arbeitskraftunternehmers“ durch einen Wechsel der persönlichen Ziele anpassen. Im Sinne des „reflexiv handelnden Subjekts“ können sich Personen jedoch u. U. trotz einer Diskontinuität, z. B. bei der Umstellung auf immer neue Projekte oder bei veränderten Anforderungen des Marktes an einer Balance zwischen dem Wechsel entsprechender Projektziele und dem Festhalten an persönlichen Zielen orientieren.

Kompetenzen, Identitätsprozesse und Richtungen von Entwicklung

Welche Kompetenzen können im Anschluss an die bisherigen Überlegungen als relevant benannt werden? Worauf sollte man das Augenmerk bei der wissenschaftlichen Analyse (sowie praktischen Förderung) von Kompetenz- und Identitätsentwicklung zusätzlich zu den zuvor genannten Merkmalen im Sinne des „Arbeitskraftunternehmers“ lenken? Darauf soll in Übersicht 2 (vgl. Seite 6) eine vorläufige und programmatische Antwort gegeben werden.

Die in der Übersicht 2 benannten Kompetenzen und dazugehörigen Arten von Reflexivität bedürfen keiner zusätzlichen Erläuterung. Wichtig erscheint nur der Hinweis auf Handlungsebenen, nach denen man diese Kompetenzen weiter differenzieren könnte. Es steht zumindest nicht von vornherein fest, in welchem Maße sich die für das Alltagshandeln relevanten Kompetenzen (z. B. der Zielbildung) mit den alltagsübergreifend (z. B. der Bildung längerfristiger Projektziele) oder den biographisch wichtigen Kompetenzen (z. B. der Bildung von Lebenszielen) überschneiden. Fraglich erscheint auch, ob sich derart feiner differenziertere Kompetenzen den bei Heyse, Erpenbeck und Michel (2002) unterschiedenen Bereichen (fachlicher, methodischer, sozialer und personaler Kompetenzen) zuordnen lassen. Kompetenzen und Reflexionsprozesse auf der letztgenannten Ebene des biographisch bedeutsamen Handelns fallen im Übrigen mit dem Prozess der Identitätsbildung zusammen. Darauf soll anhand der rechten Spalte in Übersicht 2 aufmerksam gemacht werden. Hier geht es um „personale“ Identität, und zu den in der Übersicht 2 angeführten Kompetenzen kommt noch eine zusätzliche biographische bzw. eine „Selbst“-Kompetenz hinzu. Sie richtet sich auf die Reflexion der eigenen Person anhand von Vergleichen zwischen persönlicher Vergangenheit, Gegenwart und

Zukunft. Personen können über sich selbst nachdenken, indem sie ihre früheren Lebensziele, Lebenspläne, Konfliktlösungen etc. mit den jetzigen und zukünftigen vergleichen; und dadurch kann sich eine Erweiterung der Reflexion auch des Alltagshandelns angesichts von den Diskrepanzen zwischen externen Anforderungen (im Sinne von „sozialer“ Identität) und internen Wünschen oder Zielen ergeben.

Zuvor war darauf aufmerksam gemacht worden, dass sich Kompetenzen im Sinne des „Arbeitskraftunternehmers“ auch anhand von vorliegenden, dazu passenden psychologischen Konzepten (etwa zu internalen Kontrollvorstellungen, zu persönlichen Zielen oder Zukunftsvorstellungen, bei denen Berufserfolg dominiert etc.) beschreiben lassen. Das gilt in ähnlicher Weise für die zuletzt angeführten Kompetenzen im Sinne des „reflexiv handelnden Subjekts“. Hier könnte man beispielsweise genauer Bezüge zu handlungstheoretischen Konzepten, zu höheren Stufen der moralischen Ur-

teilsfähigkeit (sensu Kohlberg) oder zu komplexeren Formen von Kontrollbewusstsein herstellen und dabei auch auf empirische Studien zur beruflichen Entwicklung bzw. Sozialisation eingehen (z. B. Hoff/Lempert/Lappe 1991; im Überblick: Lempert 1998). Das kann im Rahmen dieses Beitrags nicht mehr geleistet werden, aber abschließend sei auf Folgendes hingewiesen: Gerade diese Konzepte legen eine Entwicklungsrichtung nahe, die man mit Rückgriff auf die Schlüsselbegriffe in diesem Beitrag auch als Entwicklung vom „Arbeitskraftunternehmer“ zum „reflexiv handelnden Subjekt“ kennzeichnen könnte. Das heißt: Konflikte zwischen unterschiedlichen Anforderungen oder Zielen (vgl. Übersicht 1), zwischen subjektiv bejahter arbeitszentrierter Lebensgestaltung und zugleich attraktiv werdenden andersartigen Lebensformen zwingen zu Reflexivität und damit zu Kompetenz- und Identitätsentwicklung. Genauer zu untersuchen wäre allerdings, ob es nicht auch Konfliktkonstellationen und -erfahrungen gibt, die eine Entwicklung in dieser Richtung behindern.

Übersicht 2

Kompetenzen zur reflexiven Bewältigung von Handlungsproblemen/-konflikten und Identität als reflexiver Prozess

Handlungskompetenzen	Reflexivität bezieht sich auf	Identität als reflexiver Prozess
der Zielbildung	<ul style="list-style-type: none"> – das Verhältnis von Heteronomie und Autonomie zwischen externen Anforderungen/Zielvorgaben und internen Strebungen/Motiven – das Verhältnis zwischen Pflichten, ethischen Maximen und externen Anforderungen oder internen Strebungen. 	der Bildung von Lebenszielen
des Umgangs mit sich wandelnden Handlungskontexten	<ul style="list-style-type: none"> – Entscheidungen für das Festhalten an Zielen oder die Aufgabe/Modifikation von Zielen – Balance zwischen Festhalten und Flexibilität von Zielen (vgl. Brandstädter 2001). 	des Umgangs mit sich verändernden biographischen Konstellationen, Lebensumständen
der Handlungsplanung	<ul style="list-style-type: none"> – die Umsetzung von Zielen in Teilziele – die Suche nach Mitteln und Wegen – die Antizipation von äußeren und inneren Voraussetzungen, Chancen und Barrieren bei der Realisierung von Zielen. 	der Lebensplanung
des Umgangs mit intrapersonalen Zielkonflikten	<ul style="list-style-type: none"> – die Suche nach kompatiblen und inkompatiblen Aspekten, Prioritätenbildung und Entscheidung für oder gegen Handlungen – Kompromissbildung, Bildung übergeordneter „Integrations“-Ziele (vgl. Hoff/Ewers 2002). 	des Umgangs mit Konflikten zwischen Lebenszielen (z.B. in verschiedenen Lebensbereichen)
des Umgangs mit sozialen Konflikten (und mit moralischen Dilemmata)	<ul style="list-style-type: none"> – die Suche nach kompatiblen und inkompatiblen Aspekten der Positionen/Interessen/Ziele der beteiligten Personen, Prioritätenbildung und Entscheidungen auf der Basis moralischer Prinzipien – Kompromissbildung auf der Basis gemeinsam akzeptierter „Integrations“-Ziele. 	des Umgangs mit Konflikten zwischen eigenen Lebenszielen und denen von Partnern oder Kollegen

Literatur

Brandstädter, J.: Entwicklung – Intentionalität – Handeln. Stuttgart 2001

Ewers, E.; Hoff, E.-H.: Projekt „Kompetent“ (Neue Formen arbeitszentrierter Lebensgestaltung: Kompetenzentwicklung bei Beschäftigten im IT-Bereich). Entstehungsgeschichte und Projektskizze. Berichte aus dem Bereich „Arbeit und Entwicklung“, Nr. 18. Freie Universität, Institut für Arbeits-, Berufs- und Organisationspsychologie, Berlin 2002 a

Ewers, E.; Hoff, E.-H.: Interviewleitfaden und erste Untersuchungsschritte im Projekt „Kompetent“. Berichte aus dem Bereich „Arbeit und Entwicklung“, Nr. 19. Freie Universität, Institut für Arbeits-, Berufs- und Organisationspsychologie, Berlin 2002 b

Giddens, A.: Modernity and self-identity: Self and society in the late modern age. Cambridge 1991

Grundmann, M.: Konstruktivistische Sozialisationsforschung. Frankfurt/M. 1999

Heyse, V.; Erpenbeck, J.; Michel, L.: Kompetenzprofilung: Weiterbildungsbedarf und Lernformen in Zukunftsbranchen. Münster/New York/München/Berlin 2002

Hoff, E.-H.: Arbeit und berufliche Entwicklung. Berichte aus dem Bereich „Arbeit und Entwicklung“, Nr. 20. Freie Universität, Institut für Arbeits-, Berufs- und Organisationspsychologie. Erscheint 2003 in: Philipp, S.-H.; Staudinger, U. (Hrsg.): Entwicklungspsychologie des mittleren und höheren Erwachsenenalters. Enzyklopädie der Psychologie. Göttingen 2003

Hoff, E.-H.; Ewers, E.: Handlungsebenen, Zielkonflikte und Identität. Zur Integration von Berufs- und Privatleben. In: Moldaschl, M. (Hrsg.): Neue Arbeit – Neue Wissenschaft der Arbeit? Heidelberg 2002, S. 222-248

Hoff, E.-H.; Lempert, W.; Lappe, L.: Persönlichkeitsentwicklung in Facharbeiterbiographien. Bern 1991

Jurczyk, K.; Voß, G.: Entgrenzte Arbeitszeit – Reflexive Alltagszeit. Die Zeiten des Arbeitskraftunternehmers. In: Hildebrandt, E. (Hrsg.): Reflexive Lebensführung. Zu den sozialökologischen Folgen flexibler Arbeit. Berlin 2000

Lempert, W.: Berufliche Sozialisation oder was Berufe aus Menschen machen: Eine Einführung. Baltmannsweiler 1998

Minnameier, G.: Wie verläuft Kompetenzentwicklung – kontinuierlich oder diskontinuierlich? (Reihe Arbeitspapiere WP). Johannes-Gutenberg-Universität, Fachbereich 03, Mainz 2003

Moldaschl, M.: Internalisierung des Marktes. Neue Unternehmensstrategien und qualifizierte Angestellte. In: SOFI/IfS/ISF/INIFES (Hrsg.): Jahrbuch sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung. Schwerpunkt: Dienstleistungswelten. Berlin 1997, S. 197-250

Moldaschl, M.: Herrschaft durch Autonomie – Dezentralisierung und

widersprüchliche Arbeitsanforderungen. In: Lutz, B. (Hrsg.): Entwicklungsperspektiven von Arbeit. Weinheim 1999, S. 269-303

Moldaschl, M.; Voß, G. G. (Hrsg.): Subjektivierung von Arbeit. (Reihe Arbeit, Innovation und Nachhaltigkeit, Bd. 2). München 2002

Petersen, O.; Ewers, E.; Schrapf, U.; Hoff, E.-H.: Zwischenbericht und Auswertungsmanual zum Projekt „Kompetent“. Berichte aus dem Bereich „Arbeit und Entwicklung“, Nr. 21. Freie Universität, Institut für Arbeits-, Berufs- und Organisationspsychologie, Berlin 2002

Vieth, P.: Kontrollierte Autonomie. Neue Herausforderungen für die Arbeitspsychologie. Heidelberg 1995

Voß, G. G.; Pongratz, H. J.: Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der „Ware Arbeitskraft“? Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 50 (1), 1998, S. 131-158

Ernst-H. Hoff

Herzlichen Glückwunsch

Erste Promotion aus dem Graduiertennetzwerk „Lernkultur Kompetenzentwicklung“ abgeschlossen



Am 12. Mai 2003 verteidigte Herr Holger Sichel als erster Teilnehmer aus dem Graduiertennetzwerk an der RWTH Aachen seine Dissertation zum Thema:

„Entwicklung eines facharbeiterorientierten Lernzeugs für numerisch gesteuerte Dreh- und Fräsprozesse“.

Betreuer der Arbeit war Prof. Dr. Klaus Henning (RWTH Aachen).

Die Arbeit leistet einen Beitrag die Möglichkeiten zu erweitern, dass Facharbeiter in Interaktion mit dem Computer weitgehend selbstgesteuert für ihre realen Arbeitsprozesse lernen können.

Damit zeitigt die im Jahre 2001 begonnene Förderung junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler erste Resultate und es zeichnet sich ab, dass in den nächsten Monaten weitere Promotionen aus dem Graduiertennetzwerk erfolgen werden.

Unsere Autoren

Prof. Dr. Ernst-H. Hoff, Freie Universität Berlin

Dr. Jürgen Salomon, Verband Sächsischer Bildungsinstitute e.V. Leipzig

Im Zeichen des demografischen Wandels

Generationenverbindendes Lernen in der Informationsgesellschaft

Prolog

Angesichts eindeutiger Zahlen und kurzfristig nicht mehr umkehrbarer Veränderungen gerät die demografische Entwicklung zunehmend in den Blickpunkt des öffentlichen Interesses. Vergleiche der Altersstruktur zeigen, dass sich in Mitteleuropa die *Lebenserwartung* im letzten Jahrhundert fast verdoppelt hat. Im EU-Durchschnitt lag sie im Jahr 2000 bei 74,9 Jahren (Männer) bzw. 81,2 Jahren (Frauen) (Quelle: EUROSTAT). Diesen Zahlen können die Entwicklungsländer (noch) nicht folgen. Die Türkei liegt derzeit bei 67 bzw. 72 Jahren, Tunesien bei 70 bzw. 74 Jahren. Bei der Lebenserwartung liegt das Plus eindeutig auf Seiten Mitteleuropas.

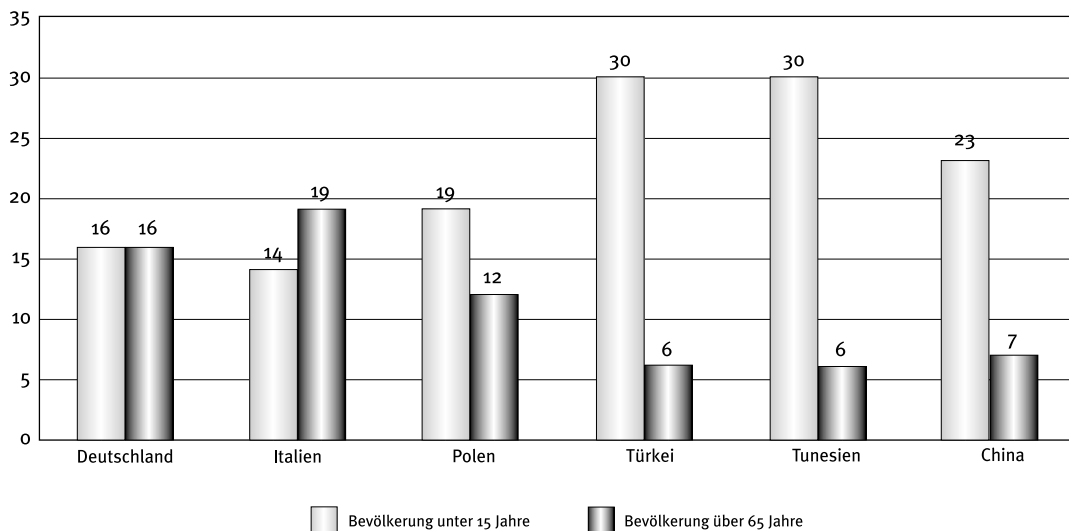
Anders sieht die Situation bei den *Bevölkerungsanteilen* aus. Hier ist in Mitteleuropa die Tendenz einer zunehmenden Überalterung klar erkennbar. Die in Abbildung 1 ausgewählten Beispiele zeigen, dass z. B. im Vergleich Deutschland/Türkei der Bevölkerungsanteil der unter 15-Jährigen nur halb so groß, der Anteil der über 65-Jährigen allerdings fast dreimal so groß ist.

Diese demografische „Schiefelage“ führt in Mitteleuropa und besonders in Deutschland zu immer gravierenderen wirtschaftlichen, sozialen und gesellschaftlichen Problemen, die in den neuen Bundesländern noch schneller und in verschärfter Form zu Tage treten. Schon heute schafft besonders die Wanderungsbewegung junger Menschen hin zu Lehrstellen und Arbeitsplätzen, also von Ost nach West, Probleme für die wirtschaftliche Entwicklung im Osten. Schon heute „vergreisen“ besonders im ländlichen Raum Städte und Gemeinden zunehmend. All das stellt Politik, Staat und Wirtschaft vor nicht mehr aufschiebbarer Entscheidungen und Weichenstellungen für die Zukunft.

Lebensqualität im Alter erschöpft sich nicht in finanzieller Absicherung und sozialer Betreuung. Selbstbestimmtes Leben bedarf Handlungs- und Gestaltungsräume in sozialen Umfeldbedingungen – Räume, die gesellschaftliche Integration ermöglichen, das Miteinander von Jung und Alt befördern, einer Ausgrenzung von Entwicklungsprozessen entgegenwirken; Räume auch, die bewusst den Beitrag aktiver älterer Menschen für die Gestaltung regionaler und gesellschaftlicher Entwicklungsprozesse herausfordern und den daraus für die Gesellschaft erzielbaren Nutzen im Blick haben.

Das im Folgenden beschriebene Projekt versteht sich als ein Mosaikstein in diesem Bild künftigen Zusammenlebens von Jung und Alt, als ein Beitrag zum Miteinander der Generationen sowie zur Herausbildung und zum Erhalt personaler und sozialer Kompetenzen bei Jung und Alt. Das für diesen Mosaikstein gewählte Themenfeld ist die zunehmende Durchdringung des Lebens mit Informations- und Kommunikationstechnologien. Ein Durchdringungsprozess, der junge Menschen vor weitaus weniger Probleme stellt als ältere und der den generationsverbindenden Handlungsansatz implizit bereits enthält. Es lag also 1996, dem Geburtsjahr des Projekts, auf der Hand, dem Grundverständnis des Programms „*Lernen im sozialen Umfeld*“ folgend, diesen Ansatz aufzugreifen. (Vgl.: *Lernen im sozialen Umfeld. Entwicklung individueller Handlungskompetenz. Positionen und Ergebnisse praktischer Projektgestaltung*“. QUEM-report, Heft 70, Berlin 2001 sowie „*Lernen im sozialen Umfeld. Organisationen – Netzwerke – Intermediäre. Kompetenzentwicklung beim Aufbau regionaler Infrastrukturen*“. QUEM-report, Heft 77, Berlin 2003) Lernförderliche Infrastrukturen auf- und ausbauen, sie mit Inhalt füllen, lebendig und bestandsfähig machen ... Vor diesem Hintergrund nahm die Idee Gestalt an, fand auch ihren bis heute bestehenden Namen „*Senioren ans Netz*“.

Abbildung 1
Bevölkerungsanteile



Begleitet vom wachsenden Erkenntnisstand zum „Lernen im sozialen Umfeld“, inspiriert durch neu aufgemachte Themen- und Forschungsfelder, entwickelte sich das Projekt von der anfänglichen Eingleisigkeit des Wissenstransfers von Jung zu Alt hin zu einem generationenverbindenden Dialogprozess, hin zu einer stärkeren Akzentuierung auf den Erhalt und Ausbau von Kompetenzen und Potenzialen älterer Menschen, hin zur Gestaltung von Handlungsfeldern, die die Anwendung dieser Potenziale möglich machen.

Das Projekt

Der Grundgedanke (vgl. auch Abbildung 2) von „Senioren ans Netz“ (kurz SaN) ist, Jugendliche – hauptsächlich Schülerinnen und Schüler der Klassenstufen 9 bis 12 – praktisch in die „Lehrrolle“ schlüpfen zu lassen, ihr Wissen um Computer und Internet Älteren zu vermitteln und dabei auch von deren Wissen und Erfahrungen zu partizipieren.

Die hauptsächlich verfolgten Ziele können folgendermaßen umrissen werden:

- Beseitigung von Hemmschwellen und Barrieren zwischen den Generationen und (bei den Älteren) gegenüber der Anwendung der neuen Medientechnik,
- Überwindung der Scheu und von Ängsten älterer Menschen vor Computer und Internet,
- Akzeptanz des Computers durch Ältere als „Werk- und Denkzeug“ in der Informationsgesellschaft und als wichtiges Hilfs- und Verständigungsmittel im Prozess des Älterwerdens,
- Vermittlung von Medienkompetenz durch die Jugend und von sozialer Kompetenz in beiden Richtungen, also von Jung zu Alt und von Alt zu Jung, und damit Überwindung *einer* Ursache für die Spaltung der Gesellschaft,

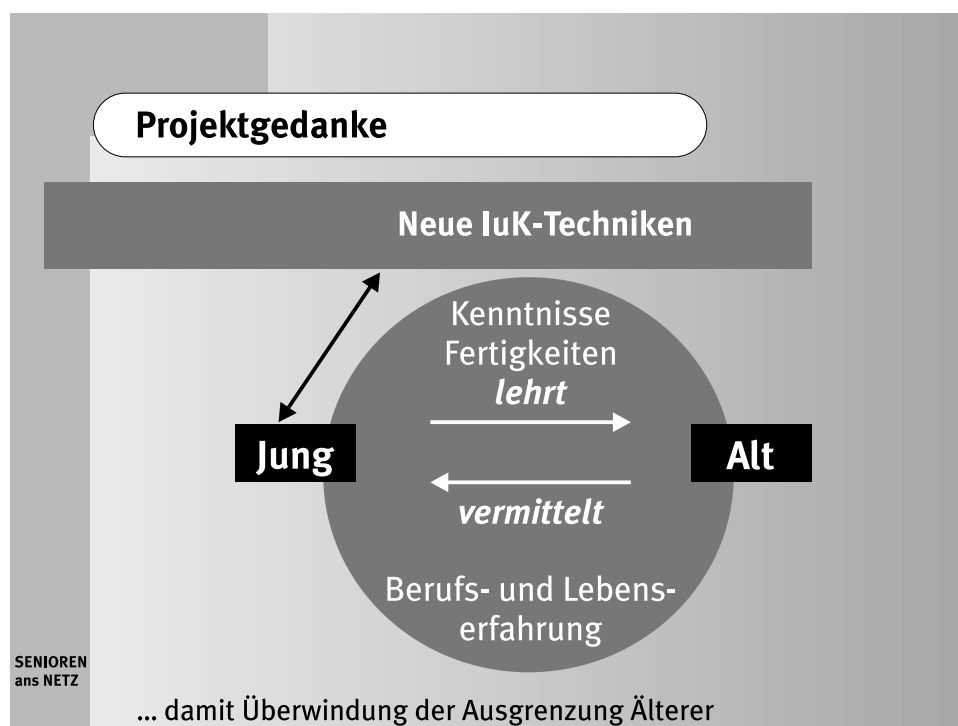
- positive Veränderung der Einstellung zueinander,
- Aufbau von Beziehungsstrukturen zwischen den Generationen.

Als weitergehende Ziele wurden ins Auge gefasst:

- weltweites Surfen im Internet – das heißt, globales Kommunizieren und Kennenlernen anderer Kulturen und Denkstrukturen,
- Wissens- und Erfahrungstransfer auch von Alt zu Jung (etwa in der Beratung für Schulprojekte),
- Abbau von Abhängigkeiten im Alter („nicht angewiesen sein auf ...“),
- Sozialintegration durch Partizipation (durch Gewinnen von Verständnis für aktuelle kommunikationstechnische Entwicklungen),
- Vermittlung der Einsicht, dass ältere Menschen als Nutzer moderner Medien-Technologien und -Dienstleistungen ein nicht zu unterschätzender *Wirtschaftsfaktor* sind,
- Erhalt und Ausbau von beruflichen und sozialen Kompetenzen in der nachberuflichen Lebensphase.

All dies in arbeitsfähige Strukturen zu überführen und auf Dauer bestandsfähig zu machen, erforderte interdisziplinäres Handeln. Erwachsenenpädagogen, Weiterbildner, Medienwissenschaftler, Informatiker, Designer etc. bildeten das Team, das die sachsenweite Etablierung von SaN betrieb. Wenn heute über 70 Schulen im Projekt mitarbeiten bzw. mitgearbeitet haben, wenn in den nunmehr über fünf Jahren mehr als 4500 Ältere teilnahmen, wenn eine Vielzahl von Schülerinnen und Schülern (geschätzt etwa 500) in der „Lehrrolle“ zusätzliche Kompetenzen und ein höheres Selbstbewusstsein erwarb, so ist das zu einem großen Teil dieser Teamarbeit und der Kooperation mit Ministerien, Regionalschulämtern und Seniorenorganisationen sowie mit den Direktoren und Lehrern der Schulen zuzuschreiben. Treibende Kraft und gestaltendes Element bei alledem war der Kontext zum „Lernen im sozialen Umfeld“.

Abbildung 2
Projektphilosophie



Untersuchungen und wichtige Ergebnisse

Das Projekt wurde wissenschaftlich durch folgende Untersuchungen begleitet:

Pilotphase 1 (September bis Dezember 1997),

Pilotphase 2 (März bis Mai 1998),

Hauptuntersuchung (Januar 1998 bis November 1999),

Nachuntersuchung (Herbst 2000).

Eine ausführliche Darstellung dieser Etappen erfolgte im Ergebnisbericht zum Projekt vom Mai 2001. Die durch die Begleitforschung gesammelten Erfahrungen brachten Sicherheit für die weiteren Entwicklungsetappen von SaN und erhöhten die Akzeptanz von außen.

Durch eine aktive Öffentlichkeitsarbeit – vornehmlich in der Presse, aber auch in Funk und Fernsehen – wurde SaN verstärkt wahrgenommen, das Internetportal (www.seniorenansnetz.de) tat ein Übriges dazu. Es entstand eine Vielzahl von Dokumenten und Handreichungen für die „Projektmacher“ teilweise unter Einbeziehung der Schülerinnen und Schüler als Autoren (vgl. auch Verzeichnis der Materialien und Dokumentationen). Durch die Vorstellung des Projekts vor der Medienkommission der Kultusministerkonferenz im April 2002 verstärkte sich auch das Interesse in den anderen Bundesländern, eine Reihe von „Nachnutzern“ in Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Thüringen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Bayern, Baden Württemberg etc. belegt das. Partner aus Österreich und der Schweiz werden in 2004 dazu kommen.

Schülerfirmen und Senioren-Experten

Projekte haben oft nur eine begrenzte Lebenszeit, schwinden die Fördermittel, stirbt das Projekt. Manchmal fehlen nur ein paar Leute, die sich einfach darum kümmern. Wenig Geld würde ausreichen, um so Bestandskraft zu generieren. Einen Teil dieser Bestandskraft, so unsere Überlegungen Ende des Jahres 2000, kann sicherlich daraus entstehen, wenn die Jugendlichen das Projekt in die eigenen Hände nehmen, es in Schulprojekten oder *Schülerfirmen* weiter betreiben und so an die nächstfolgenden Klassenstufen übergeben. Das Konzept dazu wurde erarbeitet, Pilotversuche führten zu einem Schülerfirmenhandbuch, das unter Beteiligung der „Schüler-Unternehmer“ entstand, ein neues Portal (san-schuelerfirma.de) wurde implementiert. Basis dafür war das im Rahmen von „Lernen im sozialen Umfeld“ aufgelegte Projekt „Nutzung und Ausbau von Innovationspotenzialen älterer Menschen durch die Entwicklung neuer Lern-, Tätigkeits- und Handlungsfelder“.

Ein weiterer Aspekt trat in der Phase 2001 bis 2002 zunehmend in den Mittelpunkt. Es war die Frage zu klären, wie man es schafft, den Kreis zu einem wirklichen Generationendialog zu schließen. Aus den Kursen hatten sich an vielen Orten Seniorinnen und Senioren zu Internetclubs und Vereinen zusammengeschlossen. In diesen Zusammenschlüssen liegt zwangsläufig ein reiches Potenzial an Be-

rufs- und Lebenserfahrung, ein Potenzial, das wir versucht haben zu erschließen, um den „Schüler-Unternehmern“ beratend zur Seite zu stehen. So entstand der so genannte „Expertenpool“, in dem sich Steuerberater, Buchhalter, Rechtsanwälte, Kommunikationstrainer, Marketingfachleute etc. in ihrer nachberuflichen Lebensphase ein neues Tätigkeitsfeld erschließen. Das Internetportal schafft den virtuellen Raum zur Kontaktabahnung, persönliche Partnerschaften ergeben sich daraus. (Vgl. Abbildung 3)

Epilog

Das Projekt SaN steht einerseits – was das Kernprojekt zum Wissenstransfer Jung zu Alt angeht – am Ende, andererseits aber – was das Zusammenwirken von Schülerfirmen und Seniorenberatern angeht – eigentlich erst am Anfang. Wir haben in dem Feld der Vermittlung unternehmerischen Denkens und des Erwerbs entsprechender Handlungskompetenzen für Schülerinnen und Schüler ein Praxis- bzw. Geschäftsfeld aufgemacht – Senioren ans Netz. Wir verzeichnen dabei erste Erfolge beim Transfer von Berufs- und Lebenserfahrungen, von Alt zu Jung – generationenverbindende Aspekte, die für beide Seiten Nutzen bringen.

Die demographische Entwicklung wird in den nächsten Jahren eine Vielzahl von Veränderungen bringen. Sie alle zu benennen, würde an dieser Stelle zu weit führen. Zwei Dinge aus unserem Projektkontext scheinen aber wichtig.

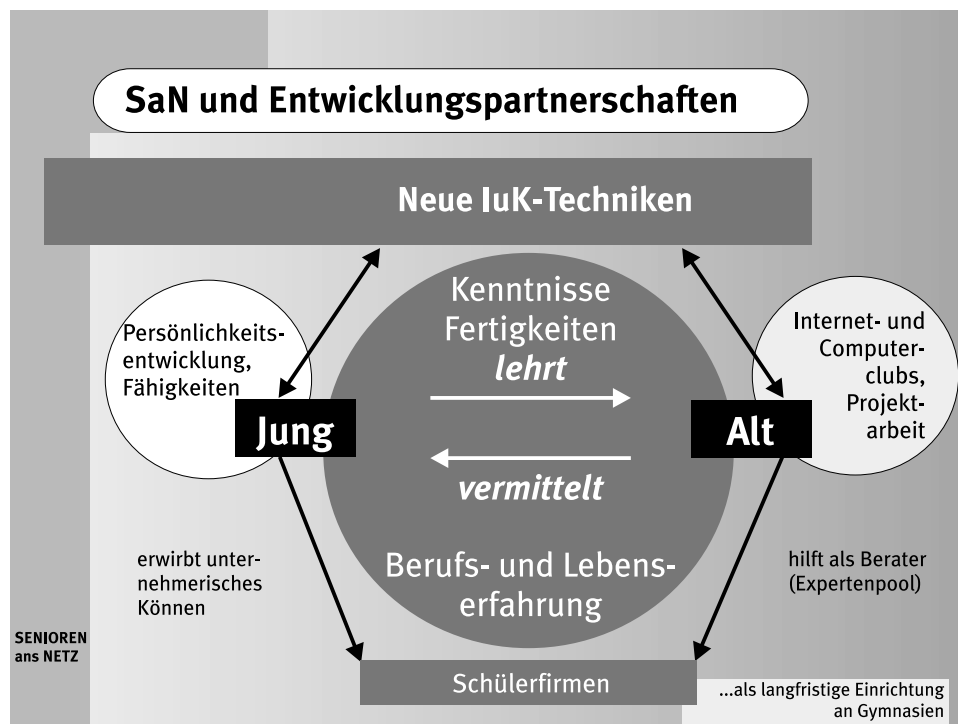
Es wird des aktiven geistig und körperlich gesunden älteren Menschen zunehmend bedürfen, um Produktions- und Reproduktionsprozesse stabil zu erhalten, um die Qualität gesellschaftlicher, regionaler und kommunaler Entwicklungen zu sichern bzw. zu verbessern, um letztlich Beiträge zu einer ausgewogenen und weitestgehend konfliktfreien Genese der europäischen Gemeinschaft leisten zu können. Die herausfordernde Einbeziehung Älterer in das Projekt SaN ist dazu ein Baustein, der sowohl personale – im Sinne beruflicher Potenziale – als auch soziale – im Sinne kommunikativer Potenziale – Kompetenzaspekte beinhaltet.

Es wird aber auch des Schulabsolventen bedürfen, der ein umfassenderes Kompetenzprofil hat als bisher, der auf der Basis eines soliden Grundwissens gelernt hat zu lernen, der Felder für praktisches Handeln genutzt hat, um „unternehmerisch“ an die Gestaltung seiner Zukunft heranzugehen. Auch hier hat SaN einen Ermöglichsraum aufgemacht – einen Raum, der weiterer Themen und Fachlichkeiten bedarf, um lebendig zu bleiben – einen Raum, der Entwicklung und Lernen miteinander verbindet.

Was im Kontext zum Projekt noch entstand

Die Lehrgänge blieben nicht ohne nachhaltige Folgen. Das soziale Klima innerhalb der Gruppen entwickelte sich im Allgemeinen so gut, dass die Teilnehmer gegen Ende der Lehrgänge fragten: „Wie geht es nun weiter?“ Es bestand der Wunsch, auch zukünftig

Abbildung 3
Partnerschaften



zusammenzukommen, sich über Computeranwendungen auszutauschen, voneinander zu lernen, an Projekten beteiligt zu werden. So entstanden allein in Leipzig in relativ kurzer Zeit vier *Senioren-Internet-Clubs*. Einer davon, der erste Senioren-Internet-Club Leipzig konstituierte sich Ende 2000 als e.V. Die Mitglieder kommen regelmäßig einmal wöchentlich in einem Computerkabinett der Universität Leipzig zusammen, um Themen (wie Bildbearbeitung, E-Mails mit akustischen Grüßen etc.) zu behandeln. Aber die Wirksamkeit dieses Clubs blieb nicht darauf beschränkt: Die Clubmitglieder beteiligten sich an Projekten unterschiedlicher Art. So an einer *Erkundungsstudie* über die Tauglichkeit und Nützlichkeit des Einsatzes von *Computerspielen* (die ja eigentlich für Kinder und Jugendliche gedacht waren) für Seniorinnen und Senioren. Im Zeitraum von drei Monaten wurden ca. 20 Spiele und 15 Edutainment-Softwareprodukte durch ein Team von rund einem Dutzend Seniorinnen und Senioren auf ihren Unterhaltungswert und auf ihre Nutzungsmöglichkeiten für diese Altersgruppe bezüglich verschiedener Kriterien (Denken, Action, Wissen, Bedienung, Lernfaktor, Preis/Leistung etc.) untersucht und getestet. Im Ergebnis entstand die 80-seitige Broschüre „PC-Computerspiele für Senioren“.

Ein weiteres Projekt betraf die Mitwirkung der Club-Mitglieder an der Entwicklung eines *seniorengerechten Computers*. Anlass dazu gab die Tatsache, dass die älteren Menschen in den Senioren ans Netz-Kursen die relative Kompliziertheit und mangelnde Nutzerfreundlichkeit der IT-Produkte kritisierten. So wurde in Zusammenarbeit mit der „LINTEC Computer AG“ ein Computersystem entwickelt und in einem „Senioren-Computer-Testlabor“ der Universität Leipzig erprobt, das auf die Bedürfnisse und Wünsche älterer Menschen ausgerichtet ist. Modernster Standard in den Bereichen Bedienerfreundlichkeit, Datensicherheit und Wartung gehört zur Grundaus-

stattung. Eine eigens entwickelte Software vermeidet langwieriges Suchen, erhöht die Bediensicherheit und verbessert die Orientierung. Auf der Computermesse CEBIT 2001 in Hannover wurde das Produktpaket „LINTEC- Senioren-Computererlebniswelt“ präsentiert, dem Bundeskanzler vorgestellt und die bundesweite Markterschließung auf den Weg gebracht.

Ein weiteres wichtiges Wirkungsgebiet der aus den Senioren ans Netz-Kursen hervorgegangenen Computer- und Internet-Kundigen ist die Tätigkeit als Helfer im *Senioren- Info- Mobil*, einem bundesweit operierenden Bus, der mit modernen Computerausrüstungen bestückt, für jeweils eine Woche in Städten oder Regionen stationiert ist.

Weiterhin existieren folgende Materialien und Dokumentationen:

- Senioren ans Netz-Projekthandbuch (2002)
- Abschluss- und Ergebnisbericht der wissenschaftlichen Begleitforschung 1998 bis 2000. Mai 2001
- Folien, Arbeitsblätter, Powerpoint-Präsentation
- Internetportale: www.seniorenansnetz.de und www.sanschuelerfirma.de
- Schülerfirmenhandbuch „Karrierestart“ 2002
- Abschlussbericht zum Projekt „Nutzung und Ausbau von Innovationspotenzialen älterer Menschen durch die Entwicklung neuer Lern-, Tätigkeits- und Handlungsfelder“
- Salomon, J. (Hrsg.): PC-Computerspiele für Senioren. Leipzig 1999 (Broschüre)
- Erkert, T.; Salomon, J. (Hrsg.): Seniorinnen und Senioren in der Wissensgesellschaft. Bielefeld 1998 (Buchveröffentlichung)

Jürgen Salomon

Veröffentlichungen



QUEM-report 76 „Lernen in Weiterbildungseinrichtungen – PE/OE-Konzepte. Zwischenergebnisse von Projekten“, Teil I und Teil II, sind kostenlos zu beziehen von der Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e. V., Storkower Straße 158, 10402 Berlin.



QUEM-report 77 „Lernen im sozialen Umfeld. Organisationen – Netzwerke – Intermediäre. Kompetenzentwicklung beim Aufbau regionaler Infrastrukturen“ ist kostenlos zu beziehen von der Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e. V., Storkower Straße 158, 10402 Berlin.

In 21 Beiträgen gaben 27 Autoren im Vorfeld des 4. Zukunftsforums „Lernkultur für morgen – Forschungs- und Entwicklungsprogramm „Lernkultur Kompetenzentwicklung“, das vom 12. bis 14. März 2003 in Berlin stattfand, Antworten auf Fragen, die viele bewegen, aus ihrer Sicht – zumeist durch die Betrachtung eines Aspekts des Lernens. In der Summe wird das „neu gedacht“ aber recht deutlich und mit dem Thema des Forschungs- und Entwicklungsprogramms „Lernkultur Kompetenzentwicklung“ auf einen gemeinsamen Nenner gebracht.



QUEM-report 78 „Weiterlernen – neu gedacht. Erfahrungen und Erkenntnisse“ ist kostenlos zu beziehen von der Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e. V., Storkower Straße 158, 10402 Berlin.

QUEM-BULLETIN

Jg. 2003, Heft 4

herausgegeben von der Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e.V., Berlin

gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds

Verleger: Dr. Reinhard Rittwage

Redaktion: Gabriele Kossack (verantwortlich), Peggy Prien

Zuschriften und Bestellungen an die Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e.V. (ABWF)

Anschrift: Storkower Str. 158, 10402 Berlin

Tel.: 0 30 / 42 187 515, Fax: 0 30 / 42 187 305

E-Mail: kossack@abwf.de

Internet: <http://www.abwf.de>

Satz und Layout: ESM Satz und Grafik GmbH

Wilhelminenhofstr. 83-85, 12459 Berlin

ISSN 1433-2914

Nachdruck bei Quellenangabe gestattet, Beleg erbeten.

Das QUEM-Bulletin wird kostenlos abgegeben.