

Vorbemerkung

Angesichts des raschen technologischen Wandels müssen die meisten Erwerbstätigen damit rechnen, dass ihre in einer ersten Phase erworbenen beruflichen Qualifikationen nicht ein Leben lang ausreichen werden. Lebenslanges Lernen ist erforderlich, um mit den gesellschaftlichen und technologischen Entwicklungen Schritt halten zu können.

So oder so ähnlich beginnt nahezu jeder Vortrag oder jeder Aufsatz zum Thema Lebenslanges Lernen. Dies ist unstrittig richtig, aber inzwischen auch ein Allgemeinplatz. Deshalb werde ich dies nicht weiter ausführen.

Teil I

Ich habe bewusst die Dualität von gesellschaftlichen und technologischen Entwicklungen genannt, denn es geht nicht nur um berufliche Qualifikationen und die Sicherung einer stabilen Position im Beschäftigungssystem, sondern es geht gleichberechtigt um Teilnahme am gesellschaftlichen Leben, um eine Position als aktiver Bürger in der Gesellschaft.

Das ist im Übrigen natürlich kein neuer Sachverhalt des ökonomischen und gesellschaftlichen Wandels. Auch unsere Eltern- und Großelterngeneration hat ein Leben lang dazugelernt und musste sich mit gravierenden technischen und ökonomischen Umwälzungen auseinandersetzen. Denken sie nur an den Rückgang der Bedeutung der Land- und Forstwirtschaft zugunsten der industriellen Produktion und dann deren Wandel hin zu einer Dienstleistungsökonomie.

Hierzu einige wenige Zahlen:

1980 – das ist in der Kategorie einer etwa 40 jährigen Erwerbstätigkeit jedes einzelnen noch gar nicht so lange - her arbeiteten gut 5 Prozent der Erwerbstätigen in der Land- und Forstwirtschaft, heute sind es gerade einmal noch 2 Prozent

1980 arbeiteten gut 41 Prozent der Erwerbstätigen im sekundären Sektor – also dem produzierenden Gewerbe und der Bauwirtschaft - heute sind es mit gut 24 Prozent weniger als ein Viertel

Heute arbeiten dagegen knapp 74 Prozent der Erwerbstätigen im tertiären Sektor – also in Dienstleistungsberufen, 1980 waren es erst knapp 54 Prozent

Und auch die Auseinandersetzung mit dem demografischen Wandel ist eine beständige Aufgabe: Von 1950 bis Mitte der 60er Jahre stieg die Zahl der jährlichen Geburten von etwa 800.000 auf eine Million an, weil die starken Vorkriegsjahrgänge in dieser Zeit ihre Familien gründeten. Nach 1967 sanken die jährlichen Geburtenzahlen binnen zehn Jahren auf unter 600.000 – teils eine Spätfolge des Zweiten Weltkriegs, überwiegend jedoch aufgrund eines veränderten generativen Verhaltens. Nach einer Phase der Stagnation stiegen dann ab Mitte der 80er Jahre die Geburtenzahlen wieder kontinuierlich auf über 700.000 im Jahr 1990 an, weil die stark besetzten Jahrgänge der 60er Jahre ihrerseits in die Phase der

Familiengründung eintraten. Und um das Jahr 2000 begann eine neue Talfahrt, die bis 2020 zu etwa 550.000 Geburten und bis 2030 zu knapp 500.000 in den alten Bundesländern führen wird.

Ich will mit diesem Blick zurück aber weder die aktuellen und absehbar künftigen demografischen noch die wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Veränderungen bagatellisieren. Vielmehr soll dieser Blick zurück Mut machen, sich offensiv mit den Veränderungen auseinander zu setzen. Es ist eine Daueraufgabe des gesellschaftlichen und politischen Diskurses.

Die technische Entwicklung vollzieht sich inzwischen in einem rasanten Tempo. Als man vor etwa 30 Jahren das erste Mal über die „neue internationale Arbeitsteilung“ sprach, waren die inzwischen erreichte Globalisierung der wirtschaftlichen Produktion und damit auch der Arbeitsmärkte nicht vorstellbar.

Damit einhergehend haben sich Beschäftigungsformen verändert; es haben sich aber auch die Ansprüche der Menschen an die Arbeit und ihre Vereinbarkeit mit dem Privatleben gewandelt. Und dies nicht als individueller Luxus, sondern inzwischen als herausgehobene politische Gestaltungsaufgabe. Als Beispiele aus den letzten Jahren seien der Ausbau der Kindertagesbetreuungseinrichtungen, der Ausbau von Ganztagsangeboten an Schulen oder die Einführung des Elterngeldes genannt.

Teil II

In den Prozessen zur Erarbeitung ihres Masterplans Region hat Zukunft –Region schafft Zukunft haben sie sich für eine ganze Reihe regionaler Politikfelder die Frage gestellt, welche Auswirkungen der heute absehbare künftige demografische Wandel haben wird. Mit Blick auf den heutigen Themenschwerpunkt scheinen mir die folgenden Punkte der demografischen Entwicklung in ihrem Landkreis im Vergleich der Jahre 2008 und 2030 von essentieller Bedeutung:

Zahl der unter 20 jährigen sinkt von 19.300 auf 12.900

= - 33 Prozent

Zahl der 20 bis unter 45 jährigen sinkt ebenfalls im etwa gleichen Umfang

= - 32 Prozent

Zahl der 45 bis unter 65 jährigen sinkt

= - 20 Prozent

etwa so stark wie die Gesamtbevölkerung

Gewinner – wenn man so will - ist die Altersgruppe der über 65 jährigen, deren absolute Zahl zwar nur um rd. 3.400 Personen, deren Anteil an der Bevölkerung des Landkreises von rd. einem Viertel auf rd. ein Drittel ansteigen wird.

Die Gruppe der über 65 jährigen des Jahres 2030 sind die geburtenstarken Jahrgänge der späten 50er und der ersten Hälfte der 60er Jahre – häufig „babyboomer“ genannt.

Die großen Verlierer – die Altersgruppe der 20 bis unter 45 jährigen sind aus der Sicht des Jahres 2030 die dünnen Geburtenjahrgänge der Jahre 1985 bis 2010.

Warum ist es mir wichtig, diese Essentials noch einmal knapp zusammenzufassen?

Beim Schulbesuch im Rahmen der Schulpflicht findet sich jede demografische Veränderung der Kinderzahlen aufgrund der Schulpflicht 1 zu 1 einige Jahre später in veränderten Zahlen der Schülerinnen und Schüler wieder. Allerdings wird sich das Bildungsverhalten etwas verändern und es werden mehr Jugendliche länger dauernde Bildungsgänge besuchen und höhere Abschlüsse erwerben.

Anders ist dies beim lebenslangen Lernen bzw. Lernen im Erwachsenenalter

- denn hier nimmt nur ein Teil der jeweiligen Bezugsgruppe an Bildungsprozessen teil,
- in den verschiedenen Lebensphasen ändert sich das Verhältnis von berufsbezogener und nicht – berufsbezogener Weiterbildung,
- die fachlichen Schwerpunkte des Lernens im Erwachsenenalter haben unterschiedliches Gewicht,
- es gibt auf den ersten Blick geschlechtsspezifische Unterschiede und
- Umfang und Art der Erwerbstätigkeit wie auch das formale Qualifikationsniveau sind von Bedeutung.

Diesen Schnelldurchgang möchte ich Ihnen im folgenden Teil ernsthaft und ausführlicher darstellen.

Anders als im Schul- und Hochschulbereich kann man aber im Bereich der Weiterbildung nicht auf ein entsprechend ausgebautes statistisches Berichtssystem zugreifen. Deshalb wird seit Ende der 70er Jahre im dreijährigen Abstand im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung eine repräsentative Umfrage bei den 19 bis unter 65 jährigen unter dem Titel Berichtssystem Weiterbildung durchgeführt. Bei den Erhebungen im Jahr 2007 und 2010 wurde dieses nationale Konzept mit dem neuen Konzept des entsprechenden europäischen Surveys kombiniert. Die im Folgenden ausgeführten Befunde entstammen den entsprechenden Auswertungen für die Nationalen Bildungsberichte der Jahre 2008 und 2010 sowie dem aktuellen Datenreport 2011 des Statistischen Bundesamtes in Zusammenarbeit mit dem Wissenschaftszentrum Berlin und dem deutschen Institut für Wirtschaftsforschung.

Daten zur Weiterbildungsteilnahme werden entlang zweier Kriterien üblicherweise ausgewertet:

zum einen nach einer inhaltlichen Dimension – also danach, ob es sich um eine berufsbezogene oder nicht berufsbezogene Weiterbildung handelt,
zum anderen nach einer institutionellen Dimension – also danach, ob es sich um eine betriebliche oder individuell organisierte Weiterbildung handelt.

1. Der differenzierte Blick auf die Dimensionen des demografischen Wandels ist wichtig, da Bildungsbereitschaft und tatsächliche Bildungsbeteiligung bei der Weiterbildung und dem Lernen im Erwachsenenalter deutlich mit dem Alter korrelieren:
Bei der individuell organisierten Weiterbildungsteilnahme liegt der Höhepunkt sowohl bei der berufsbezogenen als auch bei der privaten Weiterbildung bei der jüngsten Altersgruppe der 19 bis 29 jährigen, um dann kontinuierlich abzufallen.
Dieser Rückgang wird in der folgenden Altersgruppe der 30 bis 49 jährigen durch eine deutlich stärkere Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung kompensiert.
Jenseits der 50 nimmt die Bereitschaft zum Lernen im Erwachsenenalter dann sehr deutlich ab.
Etwas vereinfacht kann man sagen, dass bei Zusammenfassung aller drei Formen der Weiterbildung in den ersten beiden Altersgruppen etwa die Hälfte der Personen an Weiterbildungsangeboten teilnimmt, während dies in der letzt genannten Altersgruppe – also den über 50 jährigen - nur noch für etwa ein Drittel gilt.

2. Auch der Zeitaufwand für Weiterbildung variiert mit dem Alter: Das Zeitvolumen liegt über alle Altersgruppen hinweg etwa zwischen 60 und 70 Stunden pro Teilnehmer und Jahr.
Die höchsten Stundenwerte weist die jüngste Altersgruppe auf. Dies sowie der Schwerpunkt bei der individuellen beruflichen Weiterbildung lassen vermuten, dass Weiterbildung hier in besonderem Maße der Ergänzung der beruflichen Ausbildung dient.
Auch beim Weiterbildungsvolumen liegt der Bruch bei den über 50 jährigen – anders gesagt: Ältere beteiligen sich weniger an Weiterbildung und dies auch noch mit kürzeren Weiterbildungszeiten.

3. Auffällig ist, dass allen Beteuerungen zur Bedeutung des lebenslangen Lernens zum Trotz sich die Bildungsbeteiligung in den letzten 20 Jahren nicht signifikant verändert hat. Hier unterscheidet sich dieser Bildungsbereich z. B. deutlich vom allgemein bildenden Schulwesen, in dem der Anteil der jungen Erwachsenen, die eine Studienberechtigung erwerben, von etwa 30 Prozent zu Beginn der neunziger Jahre auf etwa 47 Prozent im Jahr 2009 gestiegen ist.

Welches sind nun die wichtigsten Einflussfaktoren, die sich bildungsstatistischen Analysen ableiten lassen:

- Von herausgehobener Bedeutung ist der Erwerbsstatus – Vollzeiterwerbstätige nehmen sechs mal so häufig an Weiterbildungsangeboten teil wie Nichterwerbspersonen
- Geschlechtsspezifische Unterscheide sind dagegen nicht von besonderer Bedeutung, selbst die geringen Unterscheide lösen sich auf, sobald man den Erwerbsstatus bei den statistischen Effekten mit einbezieht.
- Die Benachteiligung von Personen mit Migrationshintergrund ist zu einem erheblichen Teil in deren Schulbildung und beruflicher Qualifikation begründet.
- Sowohl der erreichte Schulabschluss als auch die erworbene berufliche Qualifikation bestimmen offensichtlich ganz erheblich die spätere Bereitschaft zu Lernprozessen im Erwachsenenalter:
Hierzu zwei Zahlen aus dem Jahr 2010
57 % der Personen mit Hochschul- oder Fachhochschulreife finden sich in der Gruppe der Weiterbildungsaktiven, bei den Menschen, die höchstens den Hauptschulabschluss erworben haben, liegt der Vergleichswert mit 28 % bei etwa der Hälfte.
Ähnliche Werte zeigt ein nachweis nach dem höchsten beruflichen Abschluss – 63 % der Akademiker/-innen bilden sich weiter, aber nur 33 % der Personen ohne beruflichen Abschluss.

Abschließend zu diesem Teil meiner Ausführungen will ich auf einen Sachverhalt verweisen, der mir besonders am Herzen liegt – den der sozialen Selektivität auch im System der Weiterbildung. In den letzten zehn Jahren ist durch die PISA-Studien wiederholt belegt worden, dass das allgemein bildende Schulsystem in der Bundesrepublik Deutschland in einem außerordentlich hohen Maße sozial selektiv wirkt.

Im letzten Bericht des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung zum Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland wird nun aber auch dargelegt, dass die soziale Selektivität durch das System der Weiterbildung faktisch nicht kompensiert oder gar beseitigt wird, sondern sich im Gegenteil eher verstärkt. Denn die Organisation des Systems der Weiterbildung ist gekennzeichnet durch eine doppelte Selektivität: Sie erreicht weniger als die Hälfte der erwachsenen Bevölkerung und dabei nur ein eingegrenzt soziales Spektrum. Dafür finden sich vielfältige Ursachen, die sich in den verschiedenen sozialen Milieus sehr unterschiedlich auswirken:

- negative Erfahrungen aus der schulischen Vergangenheit und eine daraus resultierende Distanz zu Bildungsbemühungen,
- motivationale Lernschwierigkeiten, da die Lernbereitschaft von Erwachsenen stark an die unmittelbare Bedeutsamkeit des Gelernten geknüpft ist,
- Mangel an Ressourcen – Zeit und Geld
- geringe Wertschätzung bzw. Verwertbarkeit des Gelernten am Arbeitsplatz

Wenn man so will, ist dies dann doch ein Beleg für die alte Volksweisheit: Was Hänchen nicht lernt, lernt Hans nimmermehr.

Teil III

Neben dieser „Beteiligungslücke“ gibt es aber auch eine Reihe deutlicher Angebotslücken, denn es ist keineswegs so, dass für alle gesellschaftlichen Bedürfnisse auch entsprechende Programme und Angebote bereitgestellt werden. Und damit bin ich beim dritten Teil meiner Ausführungen. Denn diese analytischen Befunde sind gleichzeitig auch ein Auftrag an das Weiterbildungssystem.

Was bedeutet nun dieser gesellschaftliche bzw. bildungspolitische Auftrag, wenn er mit den demografischen Veränderungen zusammen gedacht wird?!

Im folgenden orientiere ich mich stark an Überlegungen meiner Kollegin Eva Bosch, die im MBS das Referat für Lebenslanges Lernen, Weiterbildung und politische Bildung leitet.

Weiterbildung und demografischer Wandel haben auf den ersten Blick ein eher sprödes Verhältnis zueinander: Die Komplexität der durch den demografischen Wandel bedingten Veränderungen und der Mangel an kurzfristigen, erfolgversprechenden Interventionsstrategien gestalten die konzeptionellen und thematischen Zugänge für Weiterbildungsexperten schwierig. Der Mangel an direkter Betroffenheit wirkt sich auf die Nachfrage aus und begünstigt eher eine indirekte Erschließung der Thematik. Andererseits sind die die Weiterbildung auszeichnende Flexibilität, ihr an Lebenslagen orientiertes Arbeiten und die übergreifende Perspektive des lebenslangen Lernens für die Annäherung an die Thematik günstig.

Die Weiterbildungspraxis beantwortet – soweit man das bisher schon verallgemeinern kann – den demografischen Wandel in unterschiedlicher Weise.

Drei verschiedene Ebenen sollen beispielhaft beleuchtet werden:

- Die Ebene der Bestimmung von Zielgruppen
- Die Ebene der Dienstleistung für prioritäre Entwicklungsaufgaben
- Die Ebene der Organisation und der Zugangsweise

Bei der Ebene der Zielgruppen möchte ich drei besonders hervorheben: Ältere, Jüngere, Migranten

Ältere

Übergänge im Lebenszyklus werden traditionellerweise durch Bildung begleitet. Die Antizipation des Übergangs in die nachberufliche Lebensphase bietet einen Anlaß, mit anderen in ähnlichen Lebenslagen Zwischenbilanz zu ziehen, Perspektiven zu suchen, neue biografische Projekte zu entwickeln oder Lösungen für lebenspraktische Aufgaben zu suchen. Wie problematisch dies auf der gesellschaftlichen Ebene werden dürfte, habe ich beim Lesen des Buches „Das Methusalem-Komplott“ von Frank Schirrmacher – dem Herausgeber der Frankfurter Allgemeinen Zeitung“ – verstanden. Ich spendiere Ihnen ein Zitat.

„ Der Eintritt der Babyboomer in Rentnerdasein wird in der ganzen westlichen Welt einen Altersschub auslösen und wie ein nie verglühender Raketentreibsatz über Jahrzehnte Millionen von Menschen, Einzelne, die sich zu ganzen Völkern summieren, über die Datumsgrenze des 65 Lebensjahres katapultieren; nicht nur in eine neue ökonomische und soziale, sondern auch in eine fremde seelische Welt.“

Die Weiterbildung von Menschen im Übergang zur nachberuflichen Lebensphase eröffnet Voraussetzungen für ein sinnerfülltes Leben. Dabei können auch Bildungsaktivitäten selbst im Zentrum einer als sinnvoll und nützlich erlebten Altersgestaltung stehen. Im Zeichen demografischen Wandels werden verstärkt Chancen und Möglichkeiten des produktiven Alter(n)s angesprochen; bürgerschaftliches Engagement und Selbsthilfe werden als mögliche Formen der Freisetzung von Produktivität betrachtet.

Die künftige Generation der über 65 jährigen unterscheidet sich hinsichtlich ihres formalen Bildungsniveaus: Heute verfügt knapp 20 Prozent dieser Altersgruppe als höchsten Schulabschluss über eine Studienberechtigung, bei den über 65 jährigen des Jahres 2030 sind es knapp 30 Prozent. Erinnern sie sich an meinen Hinweis, dass Weiterbildungsbeteiligung eng mit dem Niveau der formalen Bildungsabschlüsse korreliert ist.

Das Wissen um die Schrumpfung der Bevölkerung und das veränderte Generationengefüge verstärkt auch die Bedeutung lebenspraktischer Angebote, die Entwicklungen der technischen und sozialen Infrastruktur verständlich, nachvollziehbar und handhabbar machen, um im Alter ein Leben in Autonomie und Selbstverantwortung gestalten zu können. Das hohe Interesse an Computer- und Internetkursen bestätigt diesen Planungsansatz.

Der medienpädagogische Bereich ist gleichzeitig eine Domäne intergenerativen Lernens, das in zahlreichen Modellen erfolgreich erprobt wurde. Die intergenerativen Konstellationen und die klassischen Rollen in Lernsituationen werden neu bestimmt und kommunikativ gestaltet.

Weiterbildung wendet sich in ersten Ansätzen auch dem sog. Vierten Lebensalter zu. Die faktische und prognostizierte Zunahme von Hochbetagten stellt den Bildungsbereich vor die Aufgabe, geeignete Formen der Begleitung durch Bildung und Beratung zu entwickeln, um das Leben im hohen Alter durch die Auseinandersetzung mit lebenslageprägenden Merkmalen zu unterstützen. Dazu gehören u.a. Einschränkungen der Mobilität, Belastungen durch Hilfs- und Pflegebedürftigkeit, der Umgang mit Fremdhilfe und die eigene Endlichkeit.

Junge Erwachsene

Die Mobilisierung aller Bildungsreserven ist gemeinsames Ziel von Schule und Weiterbildung. Den PISA-Studien verdanken wir relativ genaue Daten über die Kompetenzen der Jugendlichen kurz vor dem Ende der allgemeinen Schulpflicht. Die Forscher haben dabei deutlich gemacht, dass ein Anteil von etwa 15 – 20 Prozent eines Altersjahrgangs nur sehr geringe Kompetenzen bei den Basisqualifikationen im Lesen, Mathematik und Naturwissenschaften erworben haben. Mit Blick auf deren Ausbildungs- und Lebenschancen nennen die Forscher diese Gruppe der Jugendlichen Risikogruppen und haben deren Reduzierung zu einer der Hauptaufgaben der Bildungspolitik erklärt. In Deutschland liegt z. B. die Lesekompetenz von 20 Prozent der Jugendlichen unter oder auf der niedrigsten Kompetenzstufe I. Dabei bedeutet Kompetenzstufe I oberflächliches Verstehen einfacher Texte“.

Junge Erwachsene diese Gruppe, die die Schule nicht erfolgreich oder ohne Schulabschluss beendet haben, sind verstärkt Adressaten schulischer Weiterbildung, um durch das Nachholen eines schulischen Abschlusses Voraussetzungen für die Aufnahme einer Erstausbildung zu erwerben. Für (junge) Erwachsene, die über Voraussetzungen für die Teilnahme an schulischen Bildungsgängen nicht verfügen, werden Systeme der Grundbildung aufgebaut, die in modularer Form Basisqualifikationen in den Bereichen von Lesen, Schreiben und Rechnen vermitteln, Lernkompetenz und Medienkompetenz entwickeln und Orientierungswissen für alltägliches Handeln erschließen. Die Kooperation zwischen Weiterbildung und Arbeitsagenturen führt zu regionalspezifischen Angeboten. Diese Form der kompensatorischen Weiterbildung, die, ebenso wie die Alphabetisierung, zum klassischen Angebotspektrum des Bildungsbereichs zählt, erfährt durch die Diskussion um PISA und das Wissen um sich verringernde „Humanressourcen“ neue Aufmerksamkeit.

Migrantinnen und Migranten

Migrantinnen und Migranten, die an Weiterbildung unterdurchschnittlich teilnehmen, werden ebenfalls verstärkt als Zielgruppe beworben, insbesondere junge Frauen. Auch hier hat die Diagnose durch PISA zusätzlich verstärkende Effekte für die Weiterbildung, obgleich die Arbeit mit Migrantinnen und Migranten bereits seit langem zum Kernangebot von Weiterbildungseinrichtungen gehört. Bildung und Sprachkompetenz sind Schlüssel zur Integration und Voraussetzung um Zugang zu beruflicher Ausbildung zu finden.

Prioritäre Entwicklungsaufgaben

Familie, Arbeitsmarkt und bürgerschaftliches Engagement sind Kernthemen der politischen Diskussion zu den langfristigen Folgen des demografischen Wandels. Es sind die Handlungsfelder, die für eine konzertierte Intervention und Impulsgebung von zentraler Bedeutung sind. Wer demografischen Wandel nicht als Bedrohung, sondern Herausforderung und Handlungsaufforderung betrachtet, ist gewissermaßen natürlicher Partner der Weiterbildung, denn Lebenslanges Lernen wird in fast allen Verlautbarungen übereinstimmend als unverzichtbar zur Bewältigung des demografischen Wandels hervorgehoben. Lebenslanges Lernen ist Teil der interventionspolitischen Strategien; Weiterbildung entwickelt Modelle und Angebote, um politisches Handeln in den o.g. Politikfeldern zu unterstützen. Im Sinne einer Querschnittsaufgabe übernimmt sie Dienstleistungen und flankiert politische Handlungsfelder. Weiterbildung bewegt sich zwischen „Gemeinsinn und Eigennutz“, stärkt die eigene Legitimation, setzt sich damit aber auch der Gefahr aus, als „instrumentell“ kritisiert zu werden.

Familie

Familienbildung im Kontext demografischen Wandels darauf angelegt, Eltern und andere Familienangehörige oder familienunterstützende Personengruppen in ihrer Erziehungs-, Betreuungs- und Familienkompetenz zu stärken. Um allgemeine und individuelle Bildungsleistungen nachhaltig zu verbessern, trägt Weiterbildung dazu bei, Bildungsvoraussetzungen in den Familien selbst zu unterstützen und Selbsthilfepotential zu stärken. Zugänge zu Familien sucht Weiterbildung im Netz von Institutionen, die durch ihre präventive, beratende und betreuende Arbeit ebenfalls das Leben einzelner Familien bzw. der Familien im gesellschaftlichen Umfeld verbessern wollen.

Mit dem Wandel zur alternden Gesellschaft finden in der Familienbildung zunehmend die besonderen Lebenssituationen von Familien, insbesondere von Frauen der mittleren Generation Beachtung, die durch doppelte Pflege- und Betreuungsleistungen für ihre Kinder und die eigenen Eltern in hohem Maße gefordert sind. Das Zusammenwirken von Generationen in all ihren Facetten wird durch Familienbildung thematisiert; die Rollen der Einzelnen in der Generationskette werden ebenso wie die vielschichtigen Beziehungsebenen Gegenstand von Bildungsprozessen.

Arbeit

Die Wirkungen des demografischen Wandels auf den Arbeitsmarkt und die Sozialversicherungssysteme sind zentrales Thema der beruflichen und allgemeinen Weiterbildung. Die Alterung von Belegschaften, der Rückgang junger Beschäftigter, die Schrumpfung der Bevölkerungsgruppen im erwerbsfähigen Alter, der prognostizierte Mangel

an Fachkräften und Wanderungsbewegungen stellen Politik und Wirtschaft vor Regelungs-, Gestaltungs- und Kommunikationsaufgaben neuer Qualität. In die gemeinsame Verantwortung für Problemlösungen ist Bildung als System des lebenslangen Lernens eingebunden. Konkretisiert wird beispielsweise als Handlungsbedarf:

- Die Befähigung der Erwerbstätigen, Fachwissen zu aktualisieren und zu erweitern,
- die Erhöhung der Anpassungsfähigkeit und die Erhöhung der Mobilitätsbereitschaft,
- die allgemeine Förderung der Kompetenzentwicklung von Beschäftigten,
- die fachliche und „mentale“ Qualifikation von Nachwuchskräften,
- das Motivieren und Aktivieren von bildungsfernen jungen Menschen sowie die Entwicklung und Stärkung ihrer Ausbildungs- und Beschäftigungsfähigkeit,
- die Erschließung der Potenziale von Bildungsbenachteiligten und Höherqualifizierten.

Die Förderung einer Kultur der Bildungs- und Lernbereitschaft wird als übergreifendes Ziel benannt. Die Unterschätzung der Lernfähigkeit älterer Erwerbstätiger, das häufig noch verbreitete pauschale Negativbild der Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer, die mangelnde Berücksichtigung altenfreundlicher Lernarrangements und altersgerechter Arbeitsplatz- und Arbeitszeitgestaltung sind nur einige der relevanten Themen, die den Weiterbildungs- und Lernbedarf von Personalverantwortlichen umreißen.

Bürgerschaftliches Engagement

Neben Familie und Arbeit ist das bürgerschaftliche Engagement ein weiterer Schwerpunkt der politischen Diskussion. Die sich verringernde Zahl von Erwerbstätigen, die steigende Zahl Älterer, die über Zeit und Kompetenz verfügen, das Leitbild des aktivierenden Staates und die Kosten sozialer Transferleistungen haben die Stärkung bürgerschaftlichen Engagements zum Ziel politischer Interventionsstrategien gemacht.

Die Diskussion, wie bürgerschaftlichen Engagements ausgeübt und weiterentwickelt werden kann, knüpft an vorhandene Traditionen und neue Formen des Engagements breiter Bevölkerungsgruppen und die Suche älterer Menschen nach neuen sinnvollen Betätigungsfeldern an. Die Verbundenheit von Weiterbildung und bürgerschaftlichem Engagement ist historisch gewachsen, aber sie steht auch im Zeichen von Modernisierungsprozessen. Die Flankierung des Politikfelds Engagement durch Weiterbildung erweist sich als zunehmend wirkungsvoll.

Die schon beispielhaft angeführte Suche älterer Menschen nach neuen sinnvollen Betätigungsfeldern verlangt Unterstützung durch Weiterbildung. Die Identifikation und Bekräftigung vorhandener Kompetenzen, die Stärkung und Strukturierung vorhandenen Erfahrungswissens für die Arbeit mit anderen ist Aufgabe der Weiterbildung. Aber auch aus bereits praktiziertem bürgerschaftlichen Engagement heraus erwachsen Lernbedarfe, die durch Weiterbildung aufgespürt und aufgenommen werden können.

Zum Schluss

Der demografische Wandel wirkt sich auch auf die Infrastruktur, Organisations- und Arbeitsformen der Weiterbildung aus. Die Schlüsselfunktion des lebenslangen Lernens zieht in der politischen Diskussion Funktionsvorgaben für Weiterbildung nach sich und weist ihr Dienstleistungscharakter zu. Auch Initiativen erwarten Unterstützung der Weiterbildung, z.B. durch die Identifikation von Lernthemen und die Organisation von Lernarrangements. Eine offene und zugehende Haltung der Weiterbildungseinrichtungen begünstigt neue Lernpartnerschaften.

Innovative Partnerschaften in regionalen und branchenspezifischen Netzwerken sind eine weitere organisatorische Antwort zur Realisierung des lebenslangen Lernens.

Weiterbildung hat als Organisator die Chance, Partner zu vernetzen, regionale Initiativen zu initiieren, zu moderieren und Lernarrangements zu gestalten. Als Anbieterin vordefinierter Angebote allein ist ihre Reichweite dagegen begrenzt.