

# Das mittlere Erwachsenenalter – eine im demographischen Wandel ‚vergessene‘ Lebensphase?



# Gliederung

1. These
2. Menschenbilder – exemplarische Diagnosen
3. Lebensalter in der (Post)moderne
4. Lern- und Bildungsanforderungen im Kontext des Lebenslangen Lernens
5. Bildungspartizipation über die Lebensspanne
6. Lernen und Bildung zwischen Tätigkeitsbezug, Erfahrungen, Deutungen machen und Widerstand

## Den Vortrag begleitende Thesen

1. Der demographische Wandel ist nicht einfach „passiert“, sondern auch Ausdruck gesellschaftlicher Verhältnisse, Versäumnisse und Gestaltungsbedarfe.
2. Er erfordert nicht nur ein Nachdenken über Alter und Alternsprozesse, sondern auch ein Nachdenken über Lernen und Bildung für die gesamte Lebensspanne des Erwachsenenalters, insbesondere für das mittlere Erwachsenenalter und seine Übergänge.
3. Die Beschäftigung mit Alter(n) und Bildung bzw. Lebenslangem Lernen ist stärker prozesshaft und zugleich unabhängig von Alter vorzunehmen.



***Das Individuum „sehen“***

# Menschenbilder – exemplarische Diagnosen

# 1. Ausrichtung auf „Employability“

- Arbeitsfähigkeit mit starkem **Tätigkeitsbezug** im Zentrum
- Selbstaktives „**Umrüsten**“ auf „**Selbstvermarktung**“ (vgl. Münch 2008)
- Selbstaktive **Ausbeutung aller Leistungsressourcen** (Kühl 2009).

## 2. Einschaltung eines neuen interessenbezogenen Menschenbildes

### „Selbstaktivierungsmaschine“ (Neutrum)

- Sich selbst motivierendes „perpetuum mobile“.
- verordnete Ausrichtung einer „Nation“ auf Lernen, Einschleifung durch Lernen (verdeckte Elitevorstellung).
- Den eigenen Lebenslauf auf Statuspassagen und „Übergänge“ ausrichten – Karriereorientierung.
- Erfahrungen machen, interessenbezogen nutzen und Störendes ablegen/abschleifen (siehe „hype“ um jüngere Instrumente der Kompetenzbilanzierung/ Personalentwicklung, Stichwort: 360-Grad-feedback (Nerdinger 2009 )).

### 3. Umgang mit Paradoxien

- **Autonom** sein sollen – Beherrscht sein und Frage: Besitze ich die Fähigkeit es zu sein?
- Abnahme gesellschaftlicher Bindungen – sich selbst aus eigener Kraft verankern, einbinden, stützen auf sich selbst (hohe „Innerlichkeit“ wird erwartet)
- „Pflicht zur Selbstwerdung“ (Ehrenberg 2011) – Anpassung an Lebenslaufregime (von außen vorgegebene Strukturen und Rahmenbedingungen mit hohem Anpassungsdruck)



***Unbehagen an der Kultur, an den Lebensweisen wird erzeugt. Zunahme psychischer Leiden (Stress, Burnout).***

## 4. Wandel der „Trainingsprogramme“ zur Einübung in Leben (Sloterdijk 2009)

- Moderne bedeutet höchste Mobilmachung der menschlichen Kräfte (S. 329 ff.)
- Menschliche Kräfte in „Anstrengungsprogramme“ verwandeln
- „Selbstsorge“ eingeleitet von Foucault, will verallgemeinertes Übungsbewusstsein einleiten (ebd., S. 333).



# Selbstsorge

- Durch „Selbstinsulierung“, d.h. Rückzug entsteht Komplex an Verhaltensweisen, den Foucault „Sorge um sich“ nennt (ebd., S. 354).
- S.=„Sich gegen alle Zerstreuung ins Nicht-Eigene um das Eigene kümmern und nur um dieses“ (ebd., S. 350).
- **Selbstsorge** leitet sich ein als innere Handlung, d.h. Ausstieg aus dem Fluss des Lebens, um Platz für das Eigene zu gewinnen.
- Selbstsorge schwer lebbar: Zone für Selbstsorgetätigkeiten muss erhalten bleiben + Modus, mit sich im Gespräch zu bleiben und „sich in seinem Zustand zu ertragen“.

 ***D.h. das Subjekt braucht Praktiken, um in Übungsprozessen auch Selbstsorge zu üben, dafür braucht es das „Gespräch mit sich selbst“.***

# Lebensalter in der (Post)moderne

# Alter nach der Entwicklungspsychologie der Lebensspanne (Baltes 2001)

- Frühes Erwachsenenalter (bis 30/35)
- Mittleres Erwachsenenalter (bis 55/60)
- Spätes Erwachsenenalter
- Junges (drittes) Alter
- Hohes (viertes) Alter (S. 28)

# Thesen

1. Werden nicht nur die biologische Entwicklung von Individuen, sondern bildungsbiographische Aspekte und biographische Aufgaben und Ereignisse über die Lebensspanne berücksichtigt, verschieben sich besonders das junge Erwachsenenalter und das mittlere Erwachsenenalter auf der Zeitleiste nach hinten.
2. Die Zuschreibung von „Altsein“ mit „50+“, bisweilen sogar „40+“ folgt unternehmerischen Interessen, trifft aber nicht verallgemeinerbar die Anforderungen und Fähigkeiten verschiedener Gruppen in diesen Lebensphasen.

# Lern- und Bildungsanforderungen im Kontext des Lebenslangen Lernens

# Viele Parallelitäten an Anforderungen im mittleren Erwachsenenalter

- **Sicherung der Beruflichkeit:** Beruf und Berufseinstieg sichern, evt. berufliche Wechsel, Zusatzstudien, Weiterqualifizierungen (oft Bedingungen von Mobilität)
- „Karriere entwickeln“ und Aufstiegsmöglichkeiten
- **Tätigkeitsbezug:** Die Fähigkeiten erhalten, die notwendigen Tätigkeiten des Arbeitsplatzes auszufüllen (Wandel von Arbeit)
- Anforderungen für **unterschiedliche Lebenszusammenhänge** sichern: Familiengründung, Entwicklung der Kinder, permanent sich wandelnde gesellschaftliche Bedingungen
- Politische Partizipation
- Emotionale Elastizität erhalten (z.B. durch kulturelle Bildung)
- Kulturalität (Zugehörigkeiten schaffen)
- Unterstützung der Eltern

# Spannungsfeld des Lebenslangen Lernens (LLL)

- Weiterbildung als Teil von LLL reagiert auf diese Anforderungen.
- LLL vollzieht sich zwischen den Anforderungen des Lebenslaufs und den Möglichkeiten der **Selbstgestaltung** von Biographie (Brödel 2003).
- Es gibt Zwänge und Festschreibungen, die in bestimmten Konstellationen zu **biographischen Erstarrungen** führen können, es gibt aber auch wieder **biographische Bewegungsmomente**, die zu Optionen des LLL führen können. Umgekehrt kann LLL auch zu erweiterten biographischen Optionen führen (Friebel 2000, 2008).

# Felder der Selbstsorge und Selbstbildung

- **Entscheidungsfähigkeit** stärken und innere Räume für Entscheidungsoptionen erhalten.
- **Beziehungsfähigkeit** fördern.
- Hohes systematisches und allgemeines **Wissen**, (gemeinsames) intensives Durchdenken und Üben an konkreten Problemen im beruflichen Bereich.
- Integrierte Balance zwischen strategischem Handeln für **Employability**, vertiefendes Wissen und Identitätsjustierung/ Personalität – Beruflichkeitsstrukturen sichern.
- Ungerichtete zweckfreie Überschüsse für **Kulturalität** schaffen.



# Bildungspartizipation über die Lebensspanne

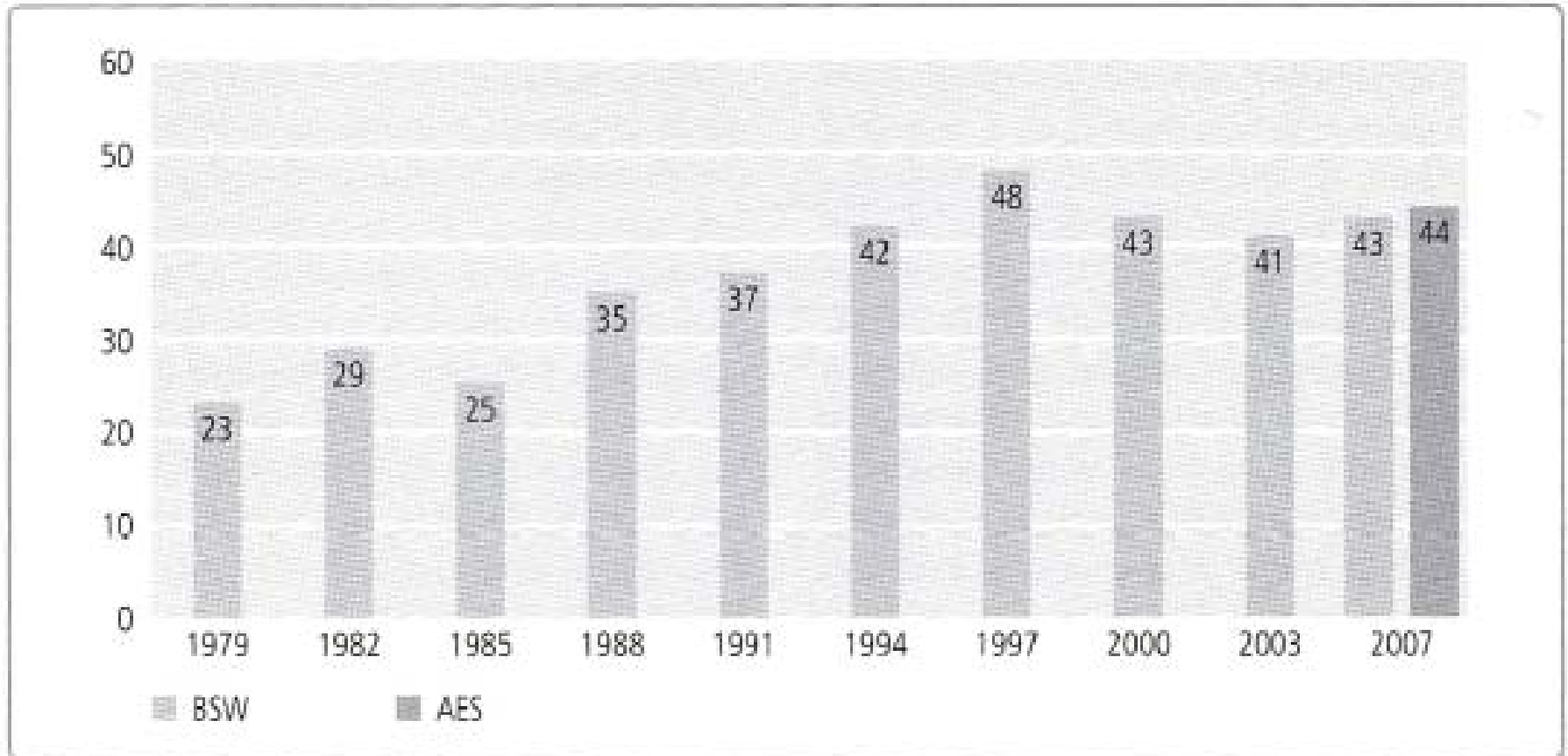


Abbildung 1: Weiterbildungsbeteiligung insgesamt in Prozent 1979–2007 (Quellen: Kuwan u.a. 2006, S. 19; v. Rosenblatt/Bilger 2008, S. 29)

2010: 42 %

Quelle aus: Enders/Reichert 2010, S. 130; Rosenblatt/Bilger 2011, S. 29

# Höchste Anforderungen der Bildungspartizipation im mittleren Erwachsenenalter

- 45-54 Jährige = 44 %
- 55-64 Jährige = 26 %

## Berufsbezogene WB

- 45-54 Jährige = 40 %
- 55-64 Jährige = 20 %

(Adult Education Survey 2008)

Die Gruppe der „Kinder der Bildungsexpansion“ (geboren in den 1960er) hat den Gedanken des LLL bereits verinnerlicht, d.h. die Bereitschaft für LLL ist sehr hoch und die Lernaktivitäten sind sehr ausgeprägt (Friebel 2008).

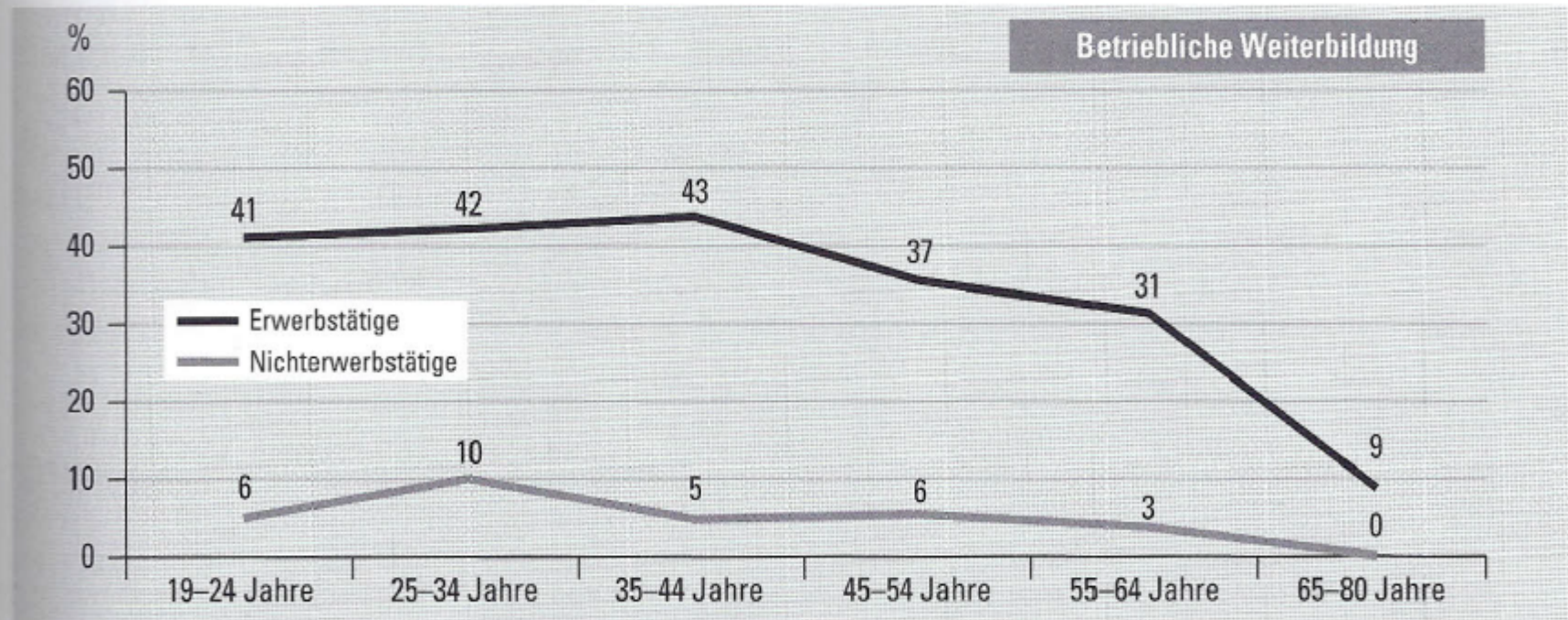
# Einflüsse auf die Bildungspartizipation „Älterer“ (Tippelt u.a. 2009)

- Erwerbsstatus – Einbruch der B. bei Austritt aus Beruf
- Alterseffekte
- Generationeneffekte, d.h. primäre Bildungserfahrungen wirken nach (noch nie an WB teilgenommen:  
65-80 J.=47 %, 55-64 J. = 31 %, 45-54 J. = 24 %)
- Vielzahl an Erfahrungen in Schule, soziale, personale und berufliche Entwicklung, Gesundheit

 ***enge Korrelation zwischen beschäftigungsbezogener Gelegenheitsstruktur und soziodemographischen Merkmalen sowie biographischen Erfahrungen.***

Kulturelle Aktivitäten und Mitgliedschaften haben positiven Einfluss, Einfluss des persönlichen Altersbildes auf B. an WB steht in Zusammenhang mit außerberuflichen Aktivitäten.

## Weiterbildungsteilnahme an betrieblicher Weiterbildung nach Alter und Erwerbstätigkeit



Quelle: EdAge LMU, in Kooperation mit Helmut Kuwan und TNS Infratest; Teilnahmequoten in %

(Tippelt u.a. 2009, S. 37)

➡ Sinkende Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung = Einfluss der Gelegenheitsstrukturen nimmt zu.

# Alter

- **Stetiger Rückzug im Alter = Fehlinterpretation, gilt nur für einen Teil.**
- Zunehmendes Alter = zunehmende inter- und intraindividuelle Leistungsheterogenität
- Es ist zukünftig insgesamt von sinkenden Alterseffekten auszugehen.
- Zunehmendes Alter = individuelle aus der Bildungsbiographie entstandene Lerndispositionen, Bildungsmotive und –erwartungen an WB stehen in engem Zusammenhang mit der Teilnahme an organisierter WB, deren Wahrnehmung und Bewertung (siehe Schmidt 2009).

# Verfügbarkeit über Bildungspartizipation: Aspekt Gender

- **Geschlecht** (Frauen im mittleren Erwachsenenalter *mit Kind* = Verlierer = Erstarrungsmoment)
- Bildungsstatus
- Berufliche Position (Biographisches Bewegungsmoment)
- Art der Tätigkeit (Routine = Erstarrung)
- Weiterbildungsentscheidung (Eigenbeteiligung sichern – mit Vorgesetztem am höchsten) (Friebel 2009)
- Neues Wissen nutzen können.
- Regionale Bildungsinfrastruktur
- Branche, Wirtschaftszweig
- Sozioökonomische Rahmenbedingungen
- Kohorteneffekte (Eckert/Schmidt 2007, S. 12ff.).

Allmendinger 2011:

## **Soziale Ungerechtigkeit für Frauen besteht.**

Werden Männer Väter erhöhen sie die Arbeitszeit, Frauen verringern diese.

Frauen arrangieren sich beruflich mit dem Gelegenheitsstrukturen (hat nichts mit Wollen zu tun).

Nur 1/3 der Kinder unter 3 Jahren haben bislang einen Betreuungsplatz, diese wird selbstverständlich auf Mütter verwiesen.

Top-Positionen bleiben nach wie vor für Frauen versperrt (gläserne Decke).

Für gleiche Arbeit 10 % weniger Lohn für Frauen.

Elterngeld: 24 % der Väter nehmen dies in Anspruch (meist über 2 Monate), in 75% der Familien übernimmt die Mutter im 1. Jahr 75% der Betreuung, in jeder 2. Familie über 95%.



Badinter 2010:

## „Der Konflikt. Die Frau und Mutter“

- Mutterbilder folgen Ideologien und hängen vom gesellschaftlichen, ökonomischen und kulturellem Umfeld ab.
- Diskurs um Rabenmutter in D führt dazu, dass Frauen auf Kinder verzichten, weil sie nicht dem Ideal der perfekten Mutter entsprechen wollen/Angst davor haben und dies in Gegensatz zur Berufstätigkeit gestellt wird (Gesellschaft und selbst).
- Mutterschaft verschärft die Ungleichheit innerhalb der Paarbeziehung.
- Beschwörung des „Mutterinstinkts“ wie in Deutschland = Feind der Frau, Instinkt ist kulturell zugeschrieben.

# Lernen und Bildung zwischen Tätigkeitsbezug, Erfahrungen, Deutungen machen und Widerstand

Teilnahmemotive	Anteilswerte
berufliche Tätigkeit besser ausüben und beruflich vorankommen	63%
Wissen bzw. Fähigkeiten zu einem interessierenden Thema erweitern	51%
Verpflichtung zur Teilnahme	22%
Sicherung des Arbeitsplatzes	21%
verbesserte Chancen auf einen neuen Arbeitsplatz	18%
im Alltag besser zurechtkommen	16%
Erwerb eines Zertifikats oder Prüfungsabschlusses	15%
Leute kennen lernen und Spaß haben	13%
ehrenamtliche Tätigkeit besser ausführen zu können	5%
mich selbständig machen	4%
andere Gründe	4%
nichts davon, keine Angabe	1%
Summe (Mehrfachnennungen)	231%*

Basis: Teilnahmefälle an Weiterbildung innerhalb der letzten zwölf Monate (Summe aus dem ersten und zweiten Teilnahmefall; n = 3.796, ungew.)  
 \* Die Abweichung des ausgewiesenen Gesamtwertes vom Ergebnis bei Addition der auf ganze Zahlen gerundeten Prozentwerte ist auf Rundungseffekte zurückzuführen.

Tabelle 42: Motive für eine Weiterbildungsteilnahme (Quelle: AES 2010 – TNS Infratest Sozialforschung)

# Deutungslernen/Deutungsmuster- anknüpfendes Lernen (Arnold 1999)

- Erweiterung der Orientierungs- und Interpretationsfähigkeit (von Deutungsmustern), das benötigt wird, um sich im Alltag zurechtzufinden.
- Deutungsmuster sind relativ festgefügte Interpretationsmuster, sie verweisen auf Erfahrungen, Erlebnisse, Identitäts- und Persönlichkeitsentwicklungen und finden Eingang in die Verarbeitung von neuem Wissen.

# Warum sind eigene Deutungskonstruktionen wichtig?

- Der Prozess des Erfahrungen Machens, der in die Konstruktion einer eigenbewerteten Deutung mündet, ist ein selbstaufklärerischer Akt.
- Vermittelte, stark zwangbesetzte Deutungen können eigene Deutungskonstruktionen durchkreuzen (z.B. in Diktaturen), sie bieten Sicherheit, können aber an Unterwerfung geknüpft sein.

# Themen, an denen teilgenommen wurde

(AES 2011, S. 151)

Themenprofil	in %
Sprachen, Kultur, Politik	<b>37</b>
<u>Davon</u> : Sprachen, Religion, Literatur, Geschichte, Philosophie	20
Kunst, Musik, Medien	14
Gesundheit und Sport	<b>23</b>
Natur, Technik, Computer	<b>19</b>
Pädagogik und Sozialkompetenz	<b>8</b>
Sonstiges	<b>2</b>

## Anteile der Kurse nach Programmbereichen

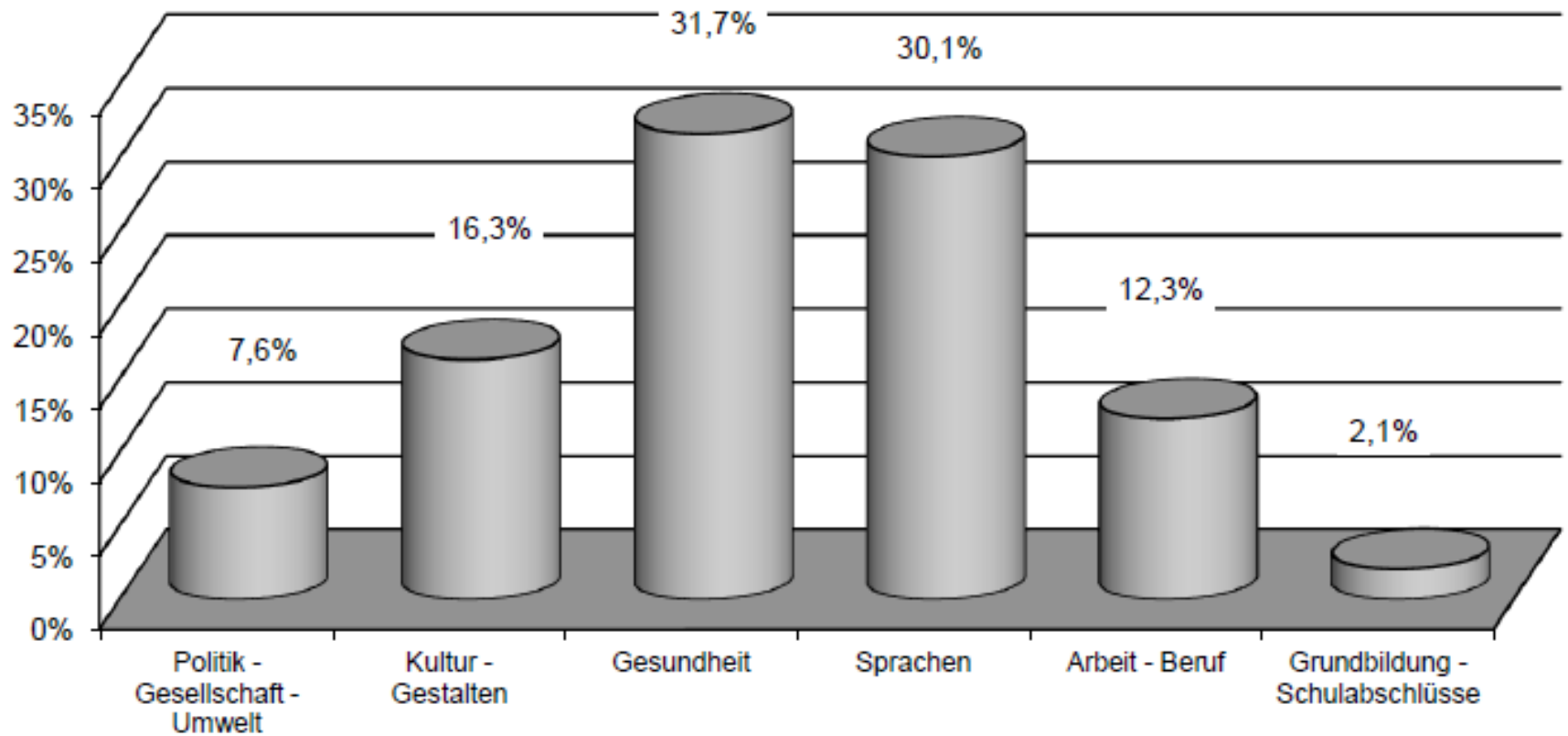


Abb.: Anteile der Kurse in 2010 (DVV-Statistik 2011, S. 68; Online-Ressource)

## Weiterbildungsabstinenz (Bolder u.a. 1998)

- Ausgegrenzte
- Desinteressierte
- Verweigerer (Ausweichler, Widerständler)

Beteiligung an WB (1993)

Nie-Teilnehmer „Abstinenten“: 34 %, 26% m, 42% w

Tendenziell abstinent (letzte TN vor 10 Jahren): 9%, 10% m, 8% w

### Gründe gegen WB:

Keine Veränderungen im Beruf

Zu hohe Belastung

Keine Verbesserung der Ausstiegchancen

Zeit

Kosten

Negative Erfahrungen

Akkulturationsprobleme (Ost-West)



**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**

# Literatur

- Baltes, Paul B.: Das Zeitalter des permanent unfertigen Menschen: Lebenslanges Lernen nonstop? In: APuZ B 36/2001, S. 24-32.
- Bröckling, Ulrich: Das unternehmerische Selbst. Frankfurt am Main 2007.
- Brödel, Rainer: Lebenslanges Lernen im Spannungsfeld von Bildungsgeschichte, Politik und Erziehungswissenschaft. In: Nittel, D.; Seitter, W. (Hrsg.): Die Bildung des Erwachsenen. Erziehungs- und sozialwissenschaftliche Zugänge. Bielefeld 2003, S. 115-142.
- Eckert, Thomas; Schmidt, Bernhard: Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland. Rat für Sozial- und Wirtschaftsdaten 2007 [online-Ressource, Zugriff am 1.11.2011].
- Ender, Kristina; Reichart, Elisabeth: Weiterbildungsbeteiligung und Teilnahmestrukturen. In: DIE (Hrsg.): Trends der Weiterbildung. DIE-Trendanalyse 2010. Bielefeld 2010, S. 127-154.
- Friebel, Harry; u.a.: Bildungsbeteiligung: Chancen und Risiken. Eine Längsschnittstudie über Bildungs- und Weiterbildungskarrieren in der „Moderne“. Opladen 2000.

- Allmendinger, Jutta: Geschlecht als wichtige Kategorie der Sozialstrukturanalyse. In: APuZ 61. Jg. 2011, S. 3-7.
- Badinter, Elisabeth: Der Konflikt. Die Frau und die Mutter. München 2010.
- Bolder, A.; Hendrich, W.; Reimer, A.: Weiterbildungsabstinentz: Ausgrenzung und Widerstand in Bildungs- und Erwerbsbiographien. In: Faulstich, P.; Bayer, M.; Krohn, M. (Hrsg.): Zukunftskonzepte der Weiterbildung. Projekt und Innovationen. Weinheim und München 1998, S. 198-208.
- Ehrenberg, Alain: Das Unbehagen in der Gesellschaft. Berlin 2011.
- Friebel, Harry: Die „Kinder“ der Bildungsexpansion: Berufliche Qualifikation, Erwerbsarbeit und Weiterbildung. In: Hessische Blätter für Volksbildung 4/2009.
- Hof, Christiane: Einführung in Lebenslanges Lernen. 2009.
- Iller, Carola: Berufliche Weiterbildung im Lebenslauf – bildungswissenschaftliche Perspektiven auf Weiterbildungs- und Erwerbsbeteiligung Älterer. In: Kruse, Andreas (Hrsg.): Weiterbildung in der zweiten Lebenshälfte. Multidisziplinäre Antworten auf Herausforderungen des demographischen Wandels. Bielefeld 2008, S. 67-91.
- Kaiser, Karin: Beiträge der Weiterbildung zur Professionalisierung der Pflege. Eine systematisch-empirische Untersuchung. Frankfurt am Main 2005.
- Klimecki, Rüdiger ; Gmür, Markus Personalmanagement : Strategien, Erfolgsbeiträge, Entwicklungsperspektiven . 2. Überarb. Und erw. Aufl., Stuttgart 2001.
- Kühl, Stefan: Zur begrenzten Hebelwirkung. Über die Funktion von Coaching und Supervision. In: Ders.: Coaching und Supervision. Zur personenorientierten Beratung in Organisationen, Wiesbaden 2009, S. 153-174.

## Weiterführende Literatur

- Nahrwold, Jörg: Der Beitrag beruflicher Fortbildung zur Entwicklung einer innerbetrieblichen Gesundheitsförderung im Krankenhaus. In: Bonse-Rohmann, Mathias; Burchert, Heiko (Hrsg.): Neue Bildungskonzepte für das Gesundheitswesen. Bonn 2011, S. 223-240.
- Rosenblatt, Bernhardt v.; Bilger, Frauke: Weiterbildungsbeteiligung – und welche Lernaktivitäten dahinter stehen. In: Ebd. (Hrsg.): Weiterbildungsbeteiligung 2010. Trends und Analysen auf Basis des deutschen AES. Bielefeld 2011, S. 23-48.
- Schmidt, Bernhard: Weiterbildung und informelles Lernen älterer Arbeitnehmer. Bildungsverhalten. Bildungsinteressen. Bildungsmotive. Wiesbaden 2009.
- Sloterdijk, Peter: Du musst dein Leben ändern. Frankfurt am Main 2009.
- Tippelt, R.; u.a.: Weiterbildung, Lebensstil und soziale Lage in der Metropole. Bielefeld 2003.
- Tippelt, R.; u.a.: Bildung Älterer. Chancen im demographischen Wandel. Bielefeld 2009.
- Wunderer, Rolf: Führung und Zusammenarbeit. Eine unternehmerische Führungslehre. 8. Aktual. und erw. Aufl., Köln 2009.