

# Inhalt

Vorwort .....	11
---------------	----

*Bärbel Bergmann*

## Innovationsfähigkeit älterer Arbeitnehmer

1. Veränderte Anforderungen in der Arbeitswelt .....	13
2. Begriff der Innovation .....	15
3. Leistungsfähigkeit und Alter .....	18
3.1 Körperliche Leistungsfähigkeit und Alter .....	19
3.2 Kognitive Leistungsfähigkeit und Alter .....	19
3.3 Berufliche Leistung und Alter .....	23
3.4 Gründe für unterschiedliche Alters-Leistungstrends bei psychometrischen Intelligenzmessungen und bei Leistungen im Beruf.....	24
3.5 Konzept des arbeitsinduzierten Alterns .....	28
4. Entstehung individueller Innovation .....	35
4.1 Beschreibung des Innovationsprozesses .....	35
4.2 Transferieren als Innovationsprozess .....	37
5. Innovationsfähigkeit älterer Arbeitnehmer .....	39
5.1 Innovation als notwendige Bedingung für die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen Studien zur Innovationsfähigkeit älterer Arbeitnehmer .....	39
5.2 Studien zur Innovationsfähigkeit älterer Arbeitnehmer .....	41
6. Schlussfolgerungen zur Sicherung der Innovationsfähigkeit älterer Arbeitnehmer .....	44
Literatur .....	49

*Peter Dehnbostel*

## Perspektiven für das Lernen in der Arbeit

1. Einleitung: Ausgangssituation .....	53
2. Modelle arbeitsbezogenen Lernens .....	55
3. Zukunftsorientierte betriebliche Lernformen .....	61
3.1 Das Konzept der Lernstation .....	62
3.2 Das Konzept der Lerninsel .....	65
3.3 Perspektiven unterschiedlicher Lernformen .....	67
4. Zukunftsorientierte betriebliche Lern- und Kompetenzoptionen .....	69
4.1 Neuorientierung des Lernens und des Wissenserwerbs .....	70
4.2 Erfahrungslernen und organisiertes Lernen verbinden .....	72
4.3 Kompetenzentwicklung als Basis reflexiver Handlungsfähigkeit .....	76
5. Prospektive Gestaltung von Arbeitsumgebungen und Entwicklungswegen .....	80
5.1 Erschließung und Gestaltung von Arbeitsprozessen als Lernort .....	80
5.2 Lernförderliche Netzwerkbildungen .....	83

5.3	Betriebsbezogene Entwicklungs- und Aufstiegswege .....	85
6.	Resümee .....	87
	Literatur .....	89

*Dieter Kirchhöfer*

Perspektiven des Lernens im sozialen Umfeld

1.	Das Erkenntnisinteresse am Thema „informelles Lernen“ .....	95
2.	Die Entgrenzung des Lernens und die Herausbildung einer neuen Lernkultur .....	100
2.1	Entgrenzungsdimensionen .....	100
2.2	Die Entgrenzung der Arbeit .....	102
2.3	Entgrenzungen des Lernens .....	106
3.	Dimensionen des informellen Lernens .....	111
3.1	Die Intentionen im Begriffsgebrauch „informelles Lernen“ .....	111
3.2	Informelles Lernen im sozialen Umfeld .....	115
4.	Das Selbst – die Wirkungszusammenhänge persönlichkeitsinterner Faktoren im informellen Lernen .....	122
4.1	Die Struktur des personalen Selbst .....	124
4.2	Biografische Entstehungszusammenhänge des informellen Lernens .....	126
4.3	Der aktuelle psychische Zustand des Individuums .....	128
5.	Die Lernhaltigkeit und Lernförderlichkeit der Umwelt .....	130
5.1	Die Umwelt der Arbeitsfelder – die Lernhaltigkeit oder Lernförderlichkeit der Arbeitsplätze .....	130
5.2	Die Umwelt der Waren .....	135
5.3	Die Umwelt der Institutionen .....	135
5.4	Die Lernhaltigkeit sozialer Umwelten .....	139
	Literatur .....	142

*Burkart Lutz*

Ostdeutsche Jugendliche und das Problem der zweiten Schwelle

1.	Einleitung .....	147
2.	Ursachen und Rahmenbedingungen einer exzeptionellen historischen Konstellation .....	150
2.1	Die Bevölkerungspolitik der DDR und ihre Langfristwirkungen .....	150
2.2	Die Herausbildung stark altershomogener Personalstrukturen als Folge von Sozialplänen und massenhafter Frühverrentung in den frühen 90er Jahren .....	152
2.3	Massiv reduzierte Aufnahmefähigkeit der Beschäftigungsstrukturen für Nachwuchskräfte: Die „demografische Arbeitsplatzlücke“ .....	155
3.	Angebotsreduzierende Entwicklungen und die „demografische Arbeitsplatzlücke“ .....	157
3.1	Die Frühverrentungshypothese .....	157
3.2	Die Verdrängungshypothese .....	159

3.3	Demografische Arbeitsplatzlücke und Nachwuchskräftestau .....	164
4.	Die Reaktionen der Betriebe: Guter Wille, aber faktisch vorherrschender kurzfristiger Opportunismus .....	167
4.1	Übernahme nach der Ausbildung: Unbefristet, befristet oder gar nicht? .....	168
4.2	Gründe für Ausbildung und Übernahme .....	170
4.3	Drei Typen von Betrieben .....	172
4.4	Sind Veränderungen in Sicht? .....	174
5.	Die Jugendlichen: Bittere Lektionen und heroischer Pragmatismus .....	176
5.1	Die Schüler und Schülerinnen vor der ersten Schwelle: Starke Orientierung auf Berufsausbildung und unverzügliche Erwerbstätigkeit .....	177
5.2	Wie findet man einen Ausbildungsplatz? .....	178
5.3	Erste Lektionen: Die Einsicht in die eigenen Grenzen und die Abwertung von Leistung und Kompetenz .....	180
5.4	Die Probleme an der zweiten Schwelle .....	182
5.5	Zugeständnisse an der zweiten Schwelle .....	183
6.	Nachwuchsstau und zunehmend schwierigerer Zugang zum Arbeitsmarkt ....	186
6.1	Der Arbeitsmarktzugang von Jungerwachsenen in den 90er Jahren .....	186
6.2	Arbeitslosigkeitsrisiko und soziale Ungleichheit an der zweiten Schwelle ....	187
6.3	Vier Typen des Zugangs zum Arbeitsmarkt .....	189
6.4	Weitreichende Folgewirkungen erfolgreichen oder misslungenen Arbeitsmarkt-Eintritts .....	190
6.5	Tendenzen zunehmender Ungleichheit .....	192
7.	Ansatzpunkte einer gestaltenden – „proaktiven“ – Politik .....	194
7.1	Neue Formen gleitender Ablösung der Generationen .....	194
7.2	Mobilitätsförderung mit Verstärkung der Heimatbindung .....	196
7.3	„Jugendwerkstätten“ als Anstoß zur Selbsthilfe .....	198
	Literatur .....	200

*Lutz von Rosenstiel, Monika Wastian*

Wenn Weiterbildung zum Innovationshemmnis wird: Lernkultur und Innovation

1.	Einleitung .....	203
2.	Grundlegende Begriffe und Modelle .....	207
2.1	Weiterbildung .....	207
2.2	Innovation .....	208
2.2.1	Definition und Dimensionen zur Beschreibung und Bewertung von Innovation .....	208
2.2.2	Der Innovation untergeordnete Konstrukte und Begriffe: Kreativität, divergentes Denken, Problemlösen .....	211
3.	Geht Weiterbildung am Bedarf vorbei? .....	213
4.	Wo stecken die potenziellen Kreativitätsbremsen bei Weiterbildungsmaßnahmen? .....	220
4.1	Extrinsische Motivation und Vorgaben .....	221
4.2	Fähigkeit und Bereitschaft des Wissensvermittelnden .....	224
4.3	Gruppenprozesse .....	225
5.	Ist Kreativität erlernbar? .....	226

6.	Lernkultur und Rahmenbedingungen in der Organisation .....	230
6.1	Innovation durch Weiterbildung? – Es kommt (auch) auf das organisationale Umfeld an! .....	230
6.2	Was sind die Innovationskiller in Organisationen? .....	233
6.2.1	Bedingungen des Innovationsprozesses selbst .....	233
6.2.2	Bedingungen, die in den Innovationsprozess eingreifen .....	234
6.2.3	Bedingungen, die den Innovationsprozess umgeben .....	235
6.3	Lernkultur in der Organisation: Geburtsstätte oder Grab für die Innovativität? .....	236
7.	Schluss .....	242
	Literatur .....	242

### *Eckart Severing*

#### Entberuflichung der Erwerbsarbeit – Folgerungen für die betriebliche Bildung

1.	Einleitung .....	247
2.	Entberuflichung der Arbeit? .....	247
2.1	Entberuflichung: Vermarktlichung von Arbeitsbeziehungen .....	248
2.2	Entberuflichung: begrenzte Selbstorganisation der Arbeitstätigkeit .....	249
2.3	Individualisierung der Qualifizierungsplanung .....	251
2.3.1	Betriebliche Qualifizierungsstrategien bei einfachen Tätigkeiten .....	253
2.3.2	Qualifizierungsstrategien für Wissensarbeiter .....	256
3.	Konsequenzen für die betriebliche Aus- und Weiterbildung .....	257
3.1	Zugänge der Berufspädagogik .....	257
3.2	Folgerungen für den Funktionswandel institutionalisierter betrieblicher Bildung .....	260
3.2.1	Bildungsberatung für neue Lernformen .....	262
3.2.2	Bereitstellung von Lernmedien .....	264
3.2.3	Qualitätssicherung und Selbstevaluation .....	269
3.2.4	Zertifizierung selbstständigen Lernens .....	271
3.2.5	Bereitstellung von Unterstützungsstrukturen für selbstständiges Lernen .....	274
4.	Zusammenfassung und Ausblick: Renaissance der betrieblichen Persönlichkeitsbildung? .....	275
	Literatur .....	276

### *Horst Siebert*

#### Erwachsene – lernfähig, aber unbelehrbar?

1.	Einführung .....	281
2.	Konstruktivismus – eine Wende der Wahrnehmung .....	284
3.	Der Konstruktivismus als Kognitionstheorie .....	291
4.	Lernen als soziale Konstruktion .....	295
4.1	Zum Selbstverständnis der Pädagogik .....	297
4.2	Lernen als Aneignung von Lebenswelten .....	297
4.3	Die Lernenden .....	302
4.4	Die Lehrenden .....	302

4.5	Das Wissen der Gegenstände .....	305
5.	Auch Nichtwissen will gelernt werden .....	306
6.	Lernen und Denken mit Gefühl .....	311
7.	Gibt es eine konstruktivistische Ethik? .....	315
8.	Ist der Konstruktivismus politisch gefährlich? .....	321
9.	Der Konstruktivismus in der pädagogischen Diskussion .....	325
	Literatur .....	330

*Thomas Stahl, Alexandra Angress*

Europa als Chance oder Einmischung für die nationale Kompetenzentwicklung

1.	Einleitung: Bildung und Bananen .....	335
2.	Die EU-Bildungspolitik: Genesis und historische Entwicklung .....	337
2.1	Orientierung und Unterstützung statt Harmonisierung und Regulierung .....	337
2.2	Auf dem Weg zu einer europäischen Politik des Lebenslangen Lernens? .....	339
3.	Bildung vs. Kompetenzentwicklung: Aus der (Zuständigkeits-)Not eine (Gestaltungs-)Tugend machen .....	341
3.1	Die Bildungspolitik der EU verlagert sich in Anwendungsfelder von Kompetenz .....	341
3.2	Die Verlagerung von Kompetenzentwicklung in Anwendungsfelder entspricht einem säkularen Trend zu neuen Lernkulturen .....	343
3.3	Die neue EU-Bildungspolitik .....	350
4.	Das Memorandum über Lebenslanges Lernen .....	351
4.1	Das „offene Koordinationsverfahren“ in der europäischen Bildungspolitik ..	351
4.2	Die Ziele des Memorandums .....	354
4.3	Lebensumspannendes Lernen .....	356
4.4	Die sechs Grundbotschaften der Europäischen Kommission zum Lebenslangen Lernen .....	359
4.4.1	Neue Basisqualifikationen für alle .....	359
4.4.2	Höhere Investitionen in die Humanressourcen .....	360
4.4.3	Innovation in den Lehr- und Lernmethoden .....	361
4.4.4	Bewertung des Lernens .....	362
4.4.5	Umdenken in Berufsberatung und Berufsorientierung .....	363
4.4.6	Das Lernen den Lernenden auch räumlich näher bringen .....	363
5.	Europa: eine Chance für Kompetenzentwicklung in Deutschland .....	365
	Literatur .....	369

*Volker Volkholz, Annegret Köchling*

Lernen und Arbeiten

1.	Einleitung .....	375
2.	Kompetenz vor Qualifikation .....	380
2.1	Die Ausgangssituation .....	380
2.2	Kompetenzorientierter Neueinstieg: die Auswertungsstrategie .....	383
3.	Konstruktion von Typologien .....	386

3.1	Typologie der Wissensanforderungen .....	386
3.2	Typologie der Beanspruchungen .....	391
3.3	Die Arbeitskräfteeinsatzbilanz .....	393
4.	Arbeitszufriedenheit(en) als Ergebnis .....	395
4.1	Arbeitszufriedenheit als Bewertungsmaßstab .....	395
4.2	Arbeitszufriedenheit(en) in der Arbeitskräfteeinsatzbilanz .....	398
5.	Veränderer und Veränderungen .....	402
5.1	Fragestellung .....	402
5.2	Einstieg in eine Wissenslandkarte Deutschlands .....	402
5.3	Alter und Vorgesetzte .....	407
5.4	Alter und Employabilität .....	409
5.5	Ausblick .....	410
6.	Perspektiven .....	410
6.1	Betriebspraktische Perspektive .....	411
6.2	Wissenschaftliche Perspektive .....	411
6.3	Förderpolitische Perspektive .....	414
	Literatur .....	415
	 Autorinnen und Autoren .....	 417