

Think Tank TRANSIT

Working Paper zum Thema Flexibilisierung

Zürich, 13. April 2022

1. Einleitung

«Flexibilisierung» ist das diesjährige Schwerpunktthema des Think Tanks TRANSIT. Das Thema wurde über eine schweizweite Umfrage in der TRANSIT Community als Fokus für das Jahr 2022 bestimmt.

Dieses Working Paper ist eine erste Diskussionsgrundlage zum Thema Flexibilisierung. Es dient als Basis für den interdisziplinären Austausch mit Expertinnen und Experten im Rahmen des TRANSIT-Salons vom 31. März 2022 in Zürich sowie als inhaltliche Grundlage für die öffentlichen TRANSIT-Events vom 19. Mai 2022 in Zürich und vom 12. Juni 2022 in Yverdon-les-Bains. Im Anschluss an diese Veranstaltungen erscheint im Sommer 2022 ein Trendbericht zum Thema Flexibilisierung und deren Bedeutung für die Zukunft der Weiterbildung.

2. Thema Flexibilisierung

Der Begriff der Flexibilisierung bezeichnet, kurz gesagt, einen Prozess zunehmender Flexibilität. In der Organisationstheorie bedeutet Flexibilisierung einen Prozess zur Erhöhung der Agilität von Organisationen und Personen. Allgemein gefasst, lässt sich Flexibilisierung auch als Entwicklung hin zu wachsender Offenheit und Beweglichkeit verstehen. Prozesse in die umgekehrte Richtung führen demgegenüber zu Festschreibung und Vereinheitlichung. Oder, wie es der Soziologen Szydlík ausdrückt: «Das Gegenteil von Flexibilisierung ist Standardisierung» (Szydlík, 2008, S. 8).

Im wissenschaftlichen Kontext wird Flexibilisierung als Veränderungs- und Entgrenzungsprozess analysiert und teilweise auch kritisch besprochen. Flexibilisierung bedeutet oft eine zunehmende Entgrenzung im Sinn einer Auflösung traditioneller räumlicher, zeitlicher oder organisatorischer Grenzen (Eichhorst & Tobsch, 2014, S. 6-7).

Das vorliegende Papier orientiert sich an diesem Flexibilisierungsbegriff. Im Folgenden werden Flexibilisierungsprozesse in drei Bereichen thematisiert: Lebensentwürfe, Arbeit und Wissensquellen.

2.1 Lebensentwürfe

Wie sich Lebensentwürfe gestalten und welchen Spielraum die Einzelnen haben, entsprechende Entscheidungen zu treffen, hängt stark von der gesellschaftlichen Situation ab, in der sie leben. In diesem Papier wird der Begriff «Lebensentwurf» pragmatisch als Ansammlung von Vorstellungen darüber verstanden, wie eine Person ihr Leben im biografischen Verlauf gestalten will oder – im gesellschaftlich-normativen Sinn – gestalten sollte. Ein Lebensentwurf ist also kein starres Konzept, sondern vielmehr ein Prozess der Interpretation und Re-Interpretation von Möglichkeiten, die sich im Verlauf eines Lebens ergeben können.

In den 1960er Jahren begannen Soziologen, Veränderungen in der Gestaltung der Lebensläufe und Lebensentwürfe zu erforschen. Breit diskutiert wurden solche Prozesse in den 1960er Jahren u.a. im Zusammenhang mit der Veränderung der Geschlechterrollen, der Infragestellung der traditionellen Kleinfamilie und, umfassender, in der Gesellschaftskritik der 1968er Bewegung. Als Kern dieser Entwicklung wurde eine Lockerung und Pluralisierung der gesellschaftlichen Normen gesehen bzw. angestrebt, was einen Zuwachs an individueller Entscheidungsfreiheit, aber auch an Selbstverantwortung nach sich zog.

Diese Veränderungen fasste beispielsweise Ulrich Beck in seiner Analyse der «Risikogesellschaft» unter dem Stichwort Individualisierung zusammen (Beck, 1986); seine Analyse wurde u.a. von Andreas Reckwitz in seiner «Gesellschaft der Singularitäten» aufgenommen und weitergedacht (Reckwitz 2007). Die zunehmende Individualisierung und Flexibilisierung wurde immer auch von kritischen Stimmen begleitet. Richard Sennett etwa analysierte seit den 1980er Jahren die Schattenseiten, Ambivalenzen und impliziten Machtmechanismen dieser Entwicklung. Er plädierte dafür zu fragen, in wessen Interesse die zunehmende Individualisierung eigentlich liege und wem sie nütze (Sennett, 2000). Weitere kritische Stimmen sahen in dieser Entwicklung einen neoliberalen Prozess, der primär dazu dienen würde, Selbstverantwortung und Selbstoptimierung im Dienste eines entfesselten Kapitalismus zu fördern.

Beide Perspektiven – das Lob auf die individuelle Freiheit und die Befürchtung, Individualisierung diene primär der Profitmaximierung – wirken in der Diskussion um die Flexibilisierung von Lebens- und Arbeitsmodellen bis heute fort.

Flexibilisierung der Lebensphasen

Im Verlauf der letzten Jahrzehnte haben sich die gesellschaftlichen Modelle dafür, wie Biografien gestaltet werden und was in welcher Lebensphase stattfinden sollte, vervielfältigt. Der Think Tank WIRE etwa beschreibt diesen Prozess als Entwicklung, die vom traditionellen Modell über das Modell der Gleichzeitigkeit und das Modell der Hyperparallelität bis zum Modell der Flexibilität reicht. Die Modelle verbinden dabei die Lebensphasen der Individuen (Kindheit/Jugend, Erwachsenenalter und Alter) mit ihren «Haupttätigkeiten» (Lernen, Erwerbstätigkeit/Familie, Ruhestand). Dabei ziehen die Autoren den Schluss: «Diese feste Zuordnung von Lebensphasen und Haupttätigkeiten verliert im 21. Jahrhundert zusehends an Bedeutung (Achermann & Sigrist, S.37)».

Im *traditionellen Modell* gilt die Jugend als Zeit des Lernens, das Erwachsenenalter als Zeit von Erwerbstätigkeit, Karriere und Familiengründung, das Alter als Zeit des Ruhestandes (Achermann & Sigrist, 2017).

Im heute (gemäss WIRE) dominanten *Modell der Gleichzeitigkeit* werden immer mehr Tätigkeiten parallel ausgeübt. Karriere, Familie und Hobbys finden zunehmend gleichzeitig statt. Die Linearität des traditionellen Modells weicht einer Parallelität der Tätigkeiten. Noch kaum berücksichtigt wird dabei die steigende Lebenserwartung, d.h. die Lebensphase «Alter» bleibt an die «Haupttätigkeit» Ruhestand gekoppelt.

Aufgrund ihrer Annahme, dass die Zuordnung von Lebensphasen und Haupttätigkeiten sich immer mehr verwischen, skizzieren die Autorinnen und Autoren von WIRE für die zukünftige Entwicklung zwei Möglichkeiten (Achermann & Sigrist, 2017):

Das Modell der Hyperparallelität. Dies bedeutet, dass die bereits bestehende Parallelität von Tätigkeiten weiter zunimmt und auch die Optionen sich weiter vermehren, ohne dass sich an der Situation grundsätzlich etwas änderte.

Erst im *Modell der Flexibilität* (dem aus Sicht von WIRE wünschbaren Modell der Zukunft) würde sich die Situation ändern. Hier wäre sowohl die längere Lebenserwartung als auch die Entwicklung der Gesundheit integriert. Die Tätigkeiten würden sich nicht nur parallel nebeneinander abspielen, sondern sie könnten sich über die gesamte Lebensdauer in beliebiger Reihenfolge und Kombination staffeln. An die Stelle des Schemas «Ausbildung / Berufstätigkeit mit gelegentlicher Weiterbildung / Ruhestand» treten vielfältigere Kombinationen. Es wären in jedem Alter Phasen der Berufstätigkeit, Lernphasen oder Aus- und Weiterbildungsphasen sowie Phasen des temporären «Ruhestandes» möglich.

Flexibilisierung von Rollenmodellen und gesellschaftlichen Normen

Zusammen mit den Lebensläufen und Lebensentwürfen verändern sich auch Normen und Werte sowie die gesellschaftlich angebotenen Rollenmodelle. Das Zukunftsinstitut, ein Institut für Trend- und Zukunftsforschung in Deutschland, unterscheidet drei Megatrends, die auf tiefgreifenden Veränderungen der Lebensentwürfe basieren: Individualisierung, Silver Society und Gender Shift (Zukunftsinstitut, 2022a).

Beim *Individualisierungstrend* steht «Selbstverwirklichung innerhalb einer einzigartig gestalteten Individualität» im Zentrum. Angetrieben wird dieser Trend von der wachsenden Selbstbestimmung und individuellen Wahlfreiheit, wobei sich auch das Verhältnis zwischen Individuum und Gemeinschaft verschiebt. Dabei, so die Prognose, werden sich neue Gemeinschaften bilden, die auch der Individualität künftig ein neues Gesicht verleihen werden (Zukunftsinstitut, 2022c).

Der *Trend zur Silver Society* ist auf dem Hintergrund des demographischen Wandels zu sehen, der seit einigen Jahrzehnten in westlichen Gesellschaften in Gang ist: Diese Gesellschaften verzeichnen einen wachsenden Wohlstand, einen Anstieg der Lebenserwartung und eine Verbesserung des durchschnittlichen Gesundheitszustandes der Bevölkerung. Damit wächst die Anzahl der Menschen, die nicht mehr erwerbstätig, dabei aber gesund, leistungsfähig und vielseitig interessiert sind. Die Herausforderung besteht darin, das Potenzial der aktiven älteren Bevölkerung zu erkennen und geeignete Rahmenbedingungen für ihre gesellschaftliche Partizipation zu schaffen. Das Zukunftsinstitut sieht hier «grosse Chancen für eine neue soziokulturelle Vitalität». Parallel dazu wächst aber auch die Anzahl der hochbetagten und der pflegebedürftigen Menschen, was ebenfalls grosse Herausforderungen mit sich bringt (Zukunftsinstitut, o. J.-c).

Beim Megatrend *Gender Shift* schliesslich handelt es sich um die Tendenz zur Auflösung tradierter Geschlechterrollen. Für beide Geschlechter entstehen neue, vielfältigere Rollenmuster, während Geschlechterstereotype an Bedeutung verlieren. Diese seit langem beobachtbare Entwicklung gewinnt derzeit eine zusätzliche Dimension: Nicht nur Geschlechterrollen und -normen verlieren an Verbindlichkeit, sondern auch das Geschlecht an sich. Geschlecht muss nicht mehr nur binär in den Kategorien «männlich» und «weiblich» gedacht werden, sondern kann sich beliebig vervielfältigen. Mit den Geschlechterkategorien pluralisieren sich auch die sexuellen Orientierungen, welche ebenfalls das binäre Schema der Hetero- und Homosexualität hinter sich lassen (Zukunftsinstitut, 2022b). Fertiggedacht heisst dies: Geschlecht und Sexualität bestimmen sich nicht mehr über den Körper bzw. die Biologie, sondern werden zu einer Frage der individuellen Entscheidung. Damit gibt es auch keinen Grund mehr, warum man sich bspw. ein Leben lang dem gleichen Geschlecht zuordnen sollte.

Fazit

Die hier skizzierten, längerfristigen Entwicklungen verschieben, flexibilisieren und erweitern bestehende gesellschaftliche Muster. Tradierte Rollen und Normen verlieren an Verbindlichkeit. Dies stellt die Gesellschaft vor grosse Herausforderungen. Dabei eröffnen sich aber auch neue Perspektiven und mögliche Freiräume.

Die Weiterbildung scheint sich bezüglich Lebensphasen bislang am Modell der Gleichzeitigkeit zu orientieren. Ein Ansatzpunkt für neue Perspektiven wäre die Frage: Wie könnte ein Weiterbildungssystem aussehen, das sich am Modell der Flexibilität orientieren würde?

Bei den genannten Entwicklungen im Bereich Rollen und Normen wäre bspw. zu fragen: Welche Relevanz haben Altersbilder und Geschlechterrollen in der Weiterbildung? Wie muss sich die Weiterbildung verändern, wenn sich Rollenmodelle auflösen und die Individualisierung weiter zunimmt?

2.2 New Work

In der Arbeitswelt wird seit Längerem von einer anhaltenden Flexibilisierung ausgegangen. Zurzeit lassen sich rasche Veränderungen beobachten. Neue Technologien, die Digitalisierung und die Automatisierung verändern Berufe, lassen neue Berufe entstehen und manche Berufe verschwinden. Vollbeschäftigung gilt nicht mehr als angestrebtes Ziel und repetitive Arbeiten werden vermehrt von Robotern übernommen. Solche Veränderungen stellen unser bisheriges Verständnis von Arbeit infrage. Sie werfen sogar die Frage auf, ob «Arbeit» als eines der zentralsten gesellschaftlichen Konzepte vielleicht grundlegend neu gedacht werden sollte.

«Der Begriff „New Work“ (Neue Arbeit) ist eine Erfindung Frithjof Bergmanns, dem Begründer des gleichnamigen Konzepts. Es entstand in den 1980er Jahren als Gegenmodell zum Sozialismus und bezeichnet eine bestimmte Art der Arbeit, die Arbeiter als sinnvoll ansehen und auch wirklich erledigen wollen.» (Avantgarde Experts, o. J.)

Frithjof Bergmann begann bereits in den 1980er Jahren, über alternative Konzepte zum vorherrschenden Verständnis von Arbeit nachzudenken. Sein Ziel bestand darin, die persönliche Freiheit des Menschen zu erweitern. Um dieses Ziel zu erreichen, suchte er nach Wegen, die Abhängigkeit des Menschen von der Erwerbsarbeit zu reduzieren.

Im Mittelpunkt seines Konzeptes steht das Individuum und dessen Streben nach Erfüllung und Sinnhaftigkeit. Zentrale Werte sind Autonomie, Freiheit, Sinnhaftigkeit, Teilhabe in der Gemeinschaft und Einbindung in der Gesellschaft (Bergmann, 2019).

Vor einigen Jahren griff das Zukunftsinstitut Bergmanns Konzept auf. Seit 2018 bezeichnet es «New Work» als Megatrend. Den Grund, warum New Work gerade jetzt an Bedeutung gewinnt, sieht das Zukunftsinstitut in der Globalisierung und der Digitalisierung. Insbesondere die Digitalisierung ermöglicht gemäss dieser Perspektive neue Konzepte von Arbeit (Zukunftsinstitut, o. J.-b).

Aktuell wird der Begriff «New Work» als unscharfer Sammelbegriff für diverse Ansätze in der Arbeitswelt verwendet. Umgangssprachlich wird der Begriff oft mit agilem Arbeiten, Arbeit 4.0, Work-Life-Blending, Crowdfunding, Knowledge Work, Remote Work und vielem mehr gleichgesetzt. Der Begriff «New Work» wird in diesem Dokument als Überbegriff für alle zukünftigen Arbeitsformen verwendet, welche einen Paradigmenwechsel von einem starren und streng hierarchischen zu einem flexiblen Arbeiten mit geteilter Verantwortung ermöglichen.

Neue Formen der Arbeitsorganisation

Das Modell von New Work verlangt nach Flexibilisierung seitens der Arbeitnehmenden wie auch der Unternehmen. In der strukturellen Umsetzung von Unternehmen bedeutet New Work, dass Aufgaben in Projekten anstatt in starren Abteilungen organisiert werden. Projektteams sollen aus den Menschen mit den am besten geeigneten Fähigkeiten zusammengesetzt werden. Dabei gewinnt auch Diversität und Meinungsvielfalt an Bedeutung. Teams und auch ganze Organisationen lassen sich auf diese Art vermehrt als Netzwerke begreifen (Haufe Akademie, o. J.).

Viele Arbeitnehmende, welche auf der Suche nach einer selbstbestimmten, sinnhaften Arbeit sind, verlangen vermehrt nach diesem Modell. Umgekehrt fordern auch die Unternehmen zunehmend Flexibilität von ihren Arbeitnehmenden. Im Weiteren verdichtet sich der Trend, dass viele Menschen sich nicht mehr langfristig an einen Arbeitgeber binden, sondern vermehrt verschiedene Projekte in unterschiedlichen Unternehmen wahrnehmen wollen. Manche werden gar zu Freelancern, welche sich nur noch projektbezogen binden wollen. Somit könnten traditionelle Arbeitsverträge in Zukunft an Bedeutung verlieren oder gar zur Seltenheit werden (Zukunftsinstitut, o. J.-b).

Individuelle Ebene / Entgrenzung von Arbeit und Privatleben

Auf individueller Ebene wird die persönliche (kreative) Potenzialentwicklung immer wichtiger. Im Mittelpunkt stehen nicht mehr Geld, Karriere und Erfolg, sondern die Sinnfrage. Arbeit soll der persönlichen und beruflichen Entfaltung dienen, wobei eine sinnhafte Symbiose von Leben und Arbeiten angestrebt wird. Bei der Suche nach Freiräumen und Verantwortung werden starre Hierarchien vermehrt abgelehnt (LEADERSHIP insiders, o. J.).

Zugleich gewinnt das persönliche Netzwerk an Wichtigkeit, wobei sich der private und der berufliche Bereich kaum mehr trennen lassen. Ein funktionierendes Netzwerk wird sowohl für die Unternehmensorganisation als auch im privaten Kontext grundlegend. Die Pflege und Steuerung eines dynamischen, komplexen Netzwerks wird zu einer wichtigen Kompetenz, um den neuen Arbeitsalltag zu bewältigen.

Infolge dieser Entwicklung verschwimmen die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben. Work-Life-Blending ersetzt das Konzept der Work-Life-Balance. Eine Herausforderung dabei ist es, eine Balance zwischen Belastung und Freiraum zu finden (LEADERSHIP insiders, o. J.).

Kompetenzen / Lernen

Der Umgang mit der Flexibilisierung der Arbeitswelt erfordert neue Kompetenzen, die nicht alle Menschen gleichermaßen mitbringen. Der Stellenwert der Selbstorganisation, des Netzwerkens und der (Selbst-)Vermarktung wächst. Doch nicht alle wünschen sich einen Zuwachs an Freiheit und Partizipation, für manche kann dies auch zur Belastung werden.

Es ist zu erwarten, dass New Work auch gewissermassen nach «New Learning» verlangt. Dabei liegt es nahe, dass sich dieses an denselben Grundsätzen orientieren müsste wie New Work: Sinnhaftigkeit, Autonomie und Selbstbestimmung sowie Zugehörigkeit zu einer Lerngemeinschaft.

Zum New Learning gehört in diesem Sinn also mehr als die Flexibilisierung von Lernräumen und Angeboten. Es müssten auch entsprechende Kompetenzen erworben werden können. Eine zentrale Kompetenz wäre: das Lernen für eine ungewisse Zukunft (Foelsing & Schmitz, 2021)

Herausforderungen

Aus der hier skizzierten Perspektive erscheint die Flexibilisierung der Arbeitswelt primär als positive Entwicklung: Mitarbeitende streben vermehrt nach Sinnhaftigkeit, Gestaltungsfreiheit und Teilhabe, Unternehmen erkennen diese Entwicklung und lassen sich auf einen Kulturwandel ein; Globalisierung und Digitalisierung schaffen die notwendigen Bedingungen dazu.

So einfach ist es jedoch nicht. Die Flexibilisierung der Arbeitswelt und die Konzepte, damit umzugehen – wie bspw. das Konzept von New Work – bringen grosse Herausforderungen mit sich. Das Modell verlangt nach Flexibilisierung seitens der Arbeitnehmenden wie auch der Unternehmen.

Dazu gehört die Kulturveränderung in Unternehmen und insbesondere bei den Führungskräften. In einer Unternehmenskultur, in der Mitarbeitende den Anspruch auf Partizipation und Selbstverantwortung stellen, müssen sich Führungskräfte zu Dienstleistenden der eigenen Mitarbeitenden entwickeln. Top-down-Prozesse sind nicht mehr erwünscht. Statt Aufgaben zu delegieren, müssen Führungskräfte Verantwortung und Macht an ihre Teams abgeben und diese unterstützen, statt sie zu führen. Sie müssen zusehends die Rolle von Coaches übernehmen, wenn sie (Projekt-)Mitarbeitende an das Unternehmen binden wollen.

Eine weitere Herausforderung liegt darin zu vermeiden, dass dieses Konzept zu einem Wohlstandskonzept wird. Flexibilisierung ist in gewissen Branchen deutlich schwieriger umzusetzen als in anderen.

Fazit

Der Trend zu New Work wird voraussichtlich weiter an Bedeutung gewinnen. Dies bedeutet nicht, dass die gesamte Arbeitswelt diesem Trend folgen müsste oder dies gar bereits täte. Im Konzept von New Work fließen jedoch Fragen und Anliegen zusammen, die in vielen Bereichen der Arbeitswelt derzeit eine wichtige Rolle spielen. Sie sollten deshalb auch in der Weiterbildung reflektiert und (durchaus kritisch) diskutiert werden. Zu fragen wäre beispielsweise: Wie kann die (berufsorientierte) Weiterbildung Anliegen wie Partizipation, Sinnhaftigkeit, Projektorientierung oder Work-Life-Blending aufnehmen? Braucht es ein «New Learning» und wie würde das aussehen? Müsste es die Prinzipien des New Work eins zu eins spiegeln?

2.3 Wissensquellen

Durch die Digitalisierung sind Wissen und Informationen in einem nie dagewesenen Ausmass verfügbar geworden. Mit der Menge an öffentlich zugänglichem Wissen haben sich auch die Möglichkeiten potenziert, Wissen zu vernetzen, in unterschiedliche Kontexte zu stellen und neue Zusammenhänge zu schaffen. Diese Entwicklung lässt sich als Teil des Megatrends Konnektivität verstehen. Konnektivität – «das Prinzip der Vernetzung auf Basis digitaler Infrastrukturen» – ist nach Einschätzung des Zukunftsinstituts das dominante Grundmuster des gesellschaftlichen Wandels im 21. Jahrhundert. (*Megatrend Konnektivität, 2022*).

In diesem Working Paper steht der Umgang mit Wissen und Informationen im Zentrum, weil in diesem Bereich tiefgreifende Veränderungen zu beobachten sind. Es geht hier also primär um die Frage, wo, wie und für wen Wissen verfügbar wird, woher – aus welchen Quellen – es stammt und über welche Kanäle es heute und in Zukunft zirkuliert. Die Frage, was «Wissen» überhaupt ist und inwiefern Digitalisierung und Konnektivität das Wissen selbst verändern, wird im Rahmen des Trendberichtes aufgenommen.

Pluralisierung der Wissensquellen und Kanäle

Im Zuge der oben skizzierten Entwicklung hat sich nicht nur das Wissen stark vermehrt, sondern auch die Wissensquellen und die Kanäle, über die sich Wissen verbreitet.

Wissen und Informationen lassen sich aus unterschiedlichsten Quellen beziehen, wobei es immer schwieriger wird, die Quellen zu identifizieren, einzuordnen und den Wert sowie Wahrheitsgehalt des Wissens einzuschätzen. Während das in gedruckten Büchern verfügbare Wissen in der Regel einen eindeutig identifizierbaren Autor als Quelle ausweist, ist die Autorschaft oder Quelle digitalen Wissens aufgrund der Konnektivität ungleich schwieriger, oft gar unmöglich zu identifizieren. Zudem wird digitales Wissen laufend verändert, aktualisiert, in andere Zusammenhänge und Kontexte transportiert, was die Zuordnung zu Autoren und Wissensquellen zusätzlich erschwert.

Die klassischen Kanäle – wie Bücher, Zeitungen, Bibliotheken oder Museen – existieren weiterhin. Deren Betreiber haben aber ihre Gatekeeper- oder gar Monopolfunktion über bestimmte Arten von Wissen zusehends eingebüsst. Diese Entwicklung wird teilweise auch als Demokratisierung des Wissens bezeichnet: Immer mehr Menschen können auf immer grössere Mengen an Wissen frei zugreifen – und eigenes Wissen oder Meinungen verbreiten, ohne dass sich eine Institution dazwischenschalten und darüber entscheiden würde, was gesagt werden darf und was nicht. Zugleich wird es immer schwieriger, dieses Wissen auszuwählen, zu beurteilen, einzuordnen und sinnvoll zu nutzen. Zudem können die Einzelnen dieses Wissen beliebig in ihren eigenen Netzwerken teilen, wodurch sich auch die Verantwortlichkeiten verschieben. Insgesamt steigen damit sowohl die Komplexität des Wissens als auch die Anforderungen an den Umgang mit diesem Wissen.

Zugänglichkeit von Wissen

Ein grosser Teil des Wissens ist heute digital gespeichert und wird über zahlreiche digitale Kanäle und Netzwerke verbreitet. Viele davon sind frei zugänglich und kostenlos nutzbar. Seit einigen Jahren verstärkt sich zudem der Trend zum Open Access bei wissenschaftlichen Publikationen sowie – in eher zögerlichem Tempo – bei Lernmaterialien (Open Educational Resources OER). Creative-Commons-Lizenzen (cc-Lizenzen) legen minimale Nutzungsregeln fest, gestatten aber oft die weitgehende Aneignung, Nutzung, Bearbeitung und Weiterverbreitung von (veränderten) Inhalten, was seinerseits dazu beiträgt, dass die Quellen oft schwierig zu eruieren sind.

Mit dieser Entwicklung werden u.a. öffentlich finanzierte Forschungsergebnisse inkl. der erhobenen Daten frei nutzbar, was es Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus finanzschwächeren Institutionen oder solchen ohne institutionelle Anbindung ermöglicht, Ergebnisse anderer Forscherinnen und Forscher zu nutzen. Dasselbe gilt für Lernmaterialien: Wo diese mit cc-Lizenzen frei verfügbar werden, stehen sie auch Kursleitenden zur Verfügung, die ausserhalb der Institutionen tätig sind. Zugleich steigen auch hier die

Anforderungen, das frei verfügbare Wissen zu kontextualisieren, seine Quelle und Qualität zu beurteilen und es sinnvoll einzusetzen.

Wahrheit vs. Fake

Wo Wissen frei zirkuliert, ohne dass es eine Instanz gäbe, welche die Verantwortung für seinen Wahrheitsgehalt oder seine Glaubwürdigkeit übernehmen könnte, ist nicht nur die Einschätzung der Quelle eine anspruchsvolle Aufgabe, sondern es entstehen auch Spielräume für absichtliche Desinformation (Bsp. Fake News oder Fake Science). Neben der Demokratisierung des Wissens zeigen sich somit auch Tendenzen in die entgegengesetzte Richtung, im Sinn einer steigenden Manipulierbarkeit von Wissen.

Zu den wichtigsten etablierten Wissensquellen gehören Wissenschaft, Journalismus, Kunst, teilweise auch Religion. Mit der Digitalisierung und zunehmenden Konnektivität sowie der Demokratisierung des Zugangs zu Wissen kam eine Entwicklung in Gang, die es ermöglicht, persönliche Meinungen, persönliche Erfahrung oder Alltagstheorien auf dieselbe Stufe zu stellen wie die etablierten Wissensquellen. Dies geht mitunter so weit, dass sogenannte alternative Fakten zur Grundlage einer «alternativen» Realitätswahrnehmung werden und ganze Theoriegebäude entstehen, die Wissenschaftlichkeit, Beweisbarkeit oder Logik für irrelevant oder gar für schädlich halten. So werden wissenschaftliche Studien als blosser Meinungen diffamiert, was beispielsweise im Zusammenhang mit der Klimaforschung häufig vorkommt.

Bildung

Diese Entwicklung verändert auch die Bildung. Was für klassische Medien gilt, gilt auch für Bildungsinstitutionen: Sie vermitteln weiterhin Wissen, aber sie haben kein Monopol mehr über spezifisches Fachwissen, und sie haben keinerlei Kontrolle darüber, aus welchen Quellen ihre Teilnehmenden das Wissen beziehen, das sie im Rahmen der Lernveranstaltungen nutzen. Entsprechend verändert sich auch die Rolle der Lehrenden. Wie Felix Stalder (2019) feststellt, müssen Lehrende nicht mehr primär Wissen vermitteln, sondern vielmehr in der Lage sein, das Wissen, das Lernende zusammentragen, einzuordnen: «Meine Aufgabe als Dozent besteht unter anderem darin, das dekontextualisierte Wissen, das die Studenten aus Suchmaschinen beziehen, in einen reflektierten, grösseren Zusammenhang einzubetten. Woher kommt das Wissen? Wohin geht es? Warum taucht es in diesem oder jenem Kontext auf?» (Stalder, 2019). Entsprechend sieht Stalder denn auch den Umgang mit Komplexität als zentrale Aufgabe für die Bildung der Zukunft.

Eine Herausforderung sowohl für die Institutionen als auch für Lehrpersonen besteht darin, ihre Teilnehmenden zu einem kompetenten und kritischen Umgang mit den vielfältigen Wissensquellen anzuleiten, so etwa bei der Bewertung der Qualität aufgefundener Informationen (Schulz, 2018).

Fazit

Der rasante Zuwachs an Wissen und Informationen sowie die Pluralisierung von Wissensquellen und Kanälen stellt hohe Anforderungen an den Einzelnen und an die Bildungsinstitutionen. Diese Entwicklung schafft neue Spielräume und bringt eine Demokratisierung des Wissens und vor allem des Zugriffs auf Wissen mit sich. Um diese Chancen nutzen zu können, bedarf es digitaler Grundkompetenzen (digital literacy) (Zukunftsinstitut, o. J.-a). Wer nicht über diese Kompetenzen verfügt, erlebt keine Demokratisierung, sondern einen Ausschluss vom verfügbaren Wissen.

Für die Weiterbildung stellen sich hier also anspruchsvolle Aufgaben: von der Vermittlung eines kompetenten Umgangs mit multiplen Wissensquellen und vielfältigen Kanälen über die Kontextualisierung von frei flottierendem Wissen und die Unterscheidung zwischen Fakten und Fake bis hin zu ethischen und rechtlichen Fragen. Ein zentrales Thema dabei ist, wie Zugänge zu Wissen unter diesen Bedingungen gestaltet werden und Teilhabe für alle Bevölkerungsgruppen gewährleistet werden kann. Zu fragen wäre schliesslich auch nach den Konsequenzen für die Rolle von Bildungsinstitutionen und Lehrpersonen.

2 Zitierte Literatur

- Achermann, S., & Sigrist, S. (2017). *Wie wir morgen leben: Denkanstösse für das Zeitalter der Langlebigkeit* (W.I.R.E., Think-Tank für Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft in Kooperation mit Swiss Life, Hrsg.). NZZ Libro.
- Beck, U. (1986). *Risikogesellschaft: Auf dem Weg in eine andere Moderne* (1. Aufl., Erstausg.). Suhrkamp.
- Foelsing, J., & Schmitz, A. (2021). *New Work braucht New Learning: Eine Perspektivreise durch die Transformation unserer Organisations- und Lernwelten*. Springer Gabler. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-32758-3>
- Haufe Akademie. (o. J.). *New Work*. <https://www.haufe-akademie.de/new-work>
- LEADERSHIP insiders. (o. J.). *Work-Life-Blending—Was heisst das und was bedeutet es?* <https://www.leadership-insiders.de/work-life-blending-was-heisst-das-und-was-bedeutet-es/>
- Megatrend Konnektivität*. (2022, März 23). <https://www.zukunftsinstitut.de/dossier/megatrend-konnektivitaet/>
- Reckwitz, Andreas (2017): *Die Gesellschaft der Singularitäten*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp
- Schulz, B. (2018, Oktober 23). Erinnerung bewahren, Neugier stillen. *DER TAGESSPIEGEL*. <https://www.tagesspiegel.de/kultur/internationaler-bibliothekstag-erinnerung-bewahren-neugier-stillen/23220978.html>
- Sennett, R., & Sennett, R. (2000). *Der flexible Mensch: Die Kultur des neuen Kapitalismus* (2. Aufl., vollst. Taschenbuchausg.). Goldmann.
- Stalder, F. (2019). *Den Schritt zurück gibt es nicht* [Interview]. <https://www.thinktank-transit.ch/den-schritt-zurueck-gibt-es-nicht/>
- Zukunftsinstitut. (o. J.-a). *Der Megatrend Wissenskultur*. Abgerufen 16. März 2022, von <https://www.zukunftsinstitut.de/dossier/megatrend-wissenskultur/>
- Zukunftsinstitut. (o. J.-b). *Megatrend New Work*. Abgerufen 16. März 2022, von <https://www.zukunftsinstitut.de/dossier/megatrend-new-work/>
- Zukunftsinstitut. (o. J.-c). *Megatrend Silver Society*. Abgerufen 23. März 2022, von <https://www.zukunftsinstitut.de/dossier/megatrend-silver-society/>
- Zukunftsinstitut. (2022a, März 23). *Die Megatrends*. <https://www.zukunftsinstitut.de/dossier/megatrends/>
- Zukunftsinstitut. (2022b, März 23). *Megatrend Gender Shift*. <https://www.zukunftsinstitut.de/dossier/megatrend-gender-shift/>
- Zukunftsinstitut. (2022c, März 23). *Megatrend Individualisierung*. <https://www.zukunftsinstitut.de/dossier/megatrend-individualisierung/>

AutorInnen

Sabin Müller, Co-Leiterin TRANSIT und Projektleiterin Entwicklung&Innovation beim SVEB

Irena Sgier, Co-Leiterin TRANSIT, stv. Direktorin und Leiterin Entwicklung&Innovation beim SVEB

Ronald Schenkel, freier Journalist, hat den Think Tank in den ersten Jahren als Co-Leiter TRANSIT mit aufgebaut

Über TRANSIT

Der Think Tank TRANSIT ist eine interdisziplinäre Plattform für das Lernen der Zukunft. In kollaborativen Formaten entwickelt der Think Tank Thesen, Analysen und Szenarien zur Zukunft der Weiterbildung im gesellschaftlichen Kontext. Die Resultate des Think Tanks sollen Organisationen und Fachleuten im Bildungsbereich Anregungen und Impulse für die eigene Weiterentwicklung geben.

TRANSIT ist eine Initiative des SVEB. Der Think Tank wird vom Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) finanziell unterstützt.

www.thinktank-transit.ch