

Zusammenfassung

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit einer weiterführenden Wirksamkeitsevaluation eines ganzheitlichen Weiterbildungskonzepts für Berufstätige im Alter ab 50 Jahren im Rahmen des Projekts *Lernen im Arbeitsalltag – Fit im Beruf (FiB)*. Das Projekt entstand vor dem Hintergrund des demografischen Wandels in einer durch die Globalisierung und Digitalisierung geprägten, komplexer werdenden (Arbeits-)Welt. Neben einer durchschnittlichen Alterung der Gruppe der Berufstätigen resultieren aus diesen Entwicklungen steigende Anforderungen an die kognitiven Fähigkeiten. Das ganzheitliche *FiB*-Training zielt daher auf eine Steigerung der kognitiven Leistungsfähigkeit, der Stressbewältigungsfähigkeiten sowie des individuellen Kompetenzerlebens ab. Zum einen wird die Unabhängigkeit der Trainingswirksamkeit von den durchführenden Personen und zum anderen die differenzielle Wirksamkeit spezifischer Trainingsbausteine des ganzheitlichen Trainings untersucht. Zu diesen Zwecken wurde ein Train-the-Trainer-Konzept umgesetzt sowie ein Kurztraining zur Förderung der geistigen Fitness aus dem ganzheitlichen Training abgeleitet. Die Evaluation der Wirksamkeit der verschiedenen Kursformate wurde im Rahmen eines quasi-experimentellen Studiendesigns mit drei Messzeitpunkten anhand einer Gesamtstichprobe von $N = 608$ Kurs- und Kontrollgruppenteilnehmenden vorgenommen. Der Train-the-Trainer-Ansatz kann als erfolgreich bewertet werden. Die ausgebildeten Trainierenden ($N = 10$) bewerteten die Trainerschulung positiv und waren in der Lage, eigenständig wirksame *FiB*-Kurse durchzuführen. Anhand dieses Ansatzes konnte gezeigt werden, dass das ganzheitliche *FiB*-Training unabhängig von den durchführenden Personen positive Effekte auf die Lernbereitschaft, die Methodenkompetenz, die Konzentrationsfähigkeit und die Informationsverarbeitungsgeschwindigkeit der Kursteilnehmenden ausübt. Effekte der Kurzcourse zum Training der geistigen Fitness zeigten sich in Bezug auf die Lernbereitschaft und die Informationsverarbeitungsgeschwindigkeit der Teilnehmenden. Die Konzeption und Evaluation der *FiB*-Kurse leisten einen Beitrag zur Implementierung eines nachhaltigen Weiterbildungsangebots für ältere Berufstätige im Rahmen der Leitidee des lebenslangen Lernens.

1 Einleitung

Der durch die gesellschaftlichen, technologischen, medizinischen sowie wirtschaftlichen Veränderungen der letzten Jahrzehnte angestoßene Wandel vollzieht sich zunehmend schneller und wird in verschiedenen Bereichen unseres täglichen Lebens immer deutlicher spürbar. Vor allem die Folgen des demografischen Wandels stellen Politik, Gesellschaft und Wirtschaft vor Herausforderungen. Die gestiegene Lebenserwartung bei unverändert niedriger Geburtenrate führt dazu, dass die deutsche Bevölkerung durchschnittlich altert (Statistisches Bundesamt, 2019a). Abbildung 1 veranschaulicht die Entwicklung der Altersverteilung in Deutschland. Im Jahr 1980 machte die Gruppe der über 50-Jährigen 31 % der Bevölkerung aus; im Jahr 2020 liegt der Anteil bei 45 % und in 40 Jahren werden es nach den Prognosen des Statistischen Bundesamts (2019b) 49 % sein.

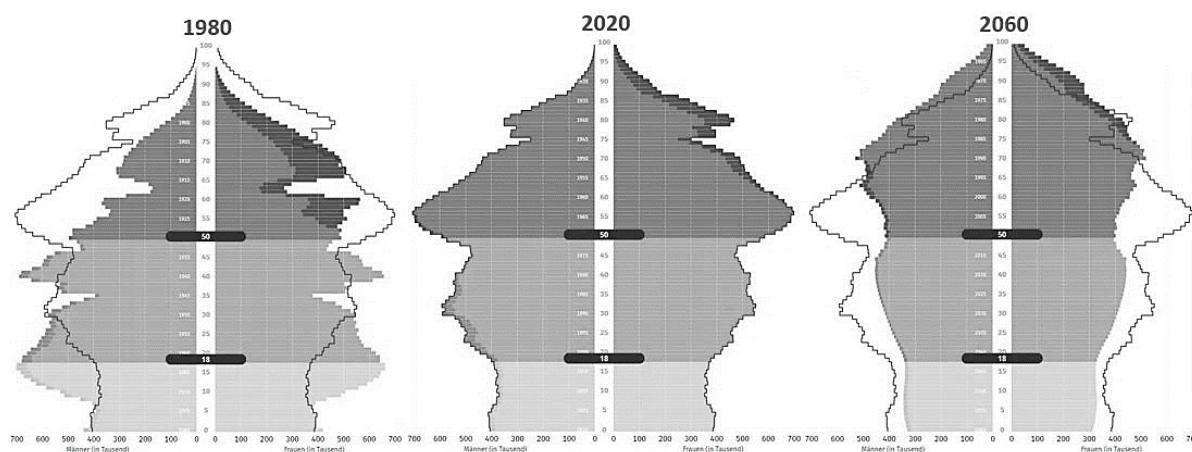


Abbildung 1 Altersverteilung der deutschen Bevölkerung in den Jahren 1980, 2020 und 2060 (aus Statistisches Bundesamt, 2019b).

Diese Verschiebung der Altersverteilung wirkt sich auch auf die Wirtschaft und den Arbeitsmarkt aus. Die erwerbsfähige Bevölkerung im Alter zwischen 20 und 66 Jahren umfasste im Jahr 2018 51,8 Millionen Personen (Statistisches Bundesamt, 2019a). Mehr als die Hälfte dieser Personen war mindestens 45 Jahre alt. Wenn die geburtenstarken Jahrgänge der sogenannten Babyboomer-Generation innerhalb der nächsten 20 Jahre aus dem Erwerbsleben ausscheiden, kommt es schrittweise zu einer Verringerung des Arbeitskräftepotenzials. Das Statistische Bundesamt beziffert die Anzahl der Personen im erwerbsfähigen Alter zwischen 20 und 66 Jahren im Jahr 2060 anhand verschiedener Schätzmodelle auf 40 bis 46 Millionen (ebd.). Auch heutzutage ist bereits spürbar, dass die Belegschaften in deutschen Organisationen und Unternehmen altern. Daher rücken die Gesundheit und Leistungsfähigkeit sowie die Potenziale älterer Berufstätiger zunehmend in den Fokus der Aufmerksamkeit. Für

Organisationen und Unternehmen wird es dringlicher, ältere Beschäftigte zu fördern und angemessen zu qualifizieren, um ihre Leistungsfähigkeit sowie Produktivität bis zum gesetzlichen Renteneintritt zu sichern, zumal das Rentenalter sukzessive angehoben wird (Frerichs, 2015). Die in der Vergangenheit häufig praktizierte Vorgehensweise, bevorzugt jüngere Arbeitskräfte einzustellen und ältere Beschäftigte früher in den Ruhestand zu entlassen, ist vor dem Hintergrund des demografischen Wandels nicht mehr realistisch.

Da die moderne Wissensgesellschaft schnelle Veränderungen und Neuerungen mit sich bringt, ist es essenziell, die individuelle Anpassungsfähigkeit zu erhalten sowie Wissensbestände und individuelle Kompetenzen kontinuierlich zu erweitern (Schiefer & Hoffmann, 2019). Auch das Arbeitsleben und spezifische Arbeitstätigkeiten unterliegen einem Wandel. Kontinuität und Einheitlichkeit weichen zunehmend der Flexibilisierung und Auflösung traditioneller Strukturen (Loos, 2017). Das Lernen über die gesamte Lebensspanne wird daher immer wichtiger. Im Hinblick auf die private Lebensführung ist lebenslanges Lernen ebenfalls von hoher Bedeutung, um die Gesundheit und Selbstständigkeit bis ins hohe Lebensalter zu erhalten und den vielfältigen Anforderungen im komplexer werdenden Alltag angemessen begegnen zu können (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend [BMFSFJ], 2010; Schröder-Kunz, 2019). Eines der wichtigsten Merkmale für erfolgreiches Altern und die Leistungsfähigkeit älterer Erwachsener stellt der Erhalt der kognitiven Funktionsfähigkeit dar (Mache & Harth, 2017). Die Förderung kognitiver Fähigkeiten älterer Berufstätiger gewinnt angesichts des Wandels der Arbeitstätigkeiten und steigender Anforderungen im (beruflichen) Alltag an Bedeutung (Schröder-Kunz, 2019). Der Erhalt bzw. eine Steigerung der kognitiven Leistungsfähigkeit wirken sich darüber hinaus positiv auf die sich verändernden individuellen Selbsteinschätzungen und Selbstwirksamkeitserwartungen mit steigendem Alter aus (Mietzel, 2012).

Die Ausführungen machen deutlich, dass Bildung und Lernen eine zentrale, lebenslange Aufgabe und Chance darstellen, da sich die Lebensspanne in unserer Bevölkerung im Schnitt verlängert und sich jedes Individuum innerhalb sich wandelnder Strukturen zurechtfinden muss. Weiterbildung stellt daher einen wesentlichen Ansatzpunkt dar, um dem demografischen Wandel zu begegnen und Individuen neue Handlungsspielräume zu eröffnen (Frerichs, 2015; Röhr-Sendlmeier & Käser, 1999). Um die Potenziale älterer Berufstätiger zu aktivieren, eignen sich im Besonderen ganzheitliche Weiterbildungskonzepte. Der Wandel der Arbeitswelt trägt dazu bei, dass fachbezogene Weiterbildungen in den Hintergrund rücken und persönlichkeitsbildende Aspekte sowie übergreifende Kompetenzen stärker in der Weiterbildung berücksichtigt werden (Arnold, Pätzold & Ganz, 2018; Dobischat & Düsseldorf,

2018). Ganzheitliche Weiterbildung bezieht die Lernenden in ihrer gesamten Persönlichkeit in Lernprozesse ein, um die (berufliche) Handlungskompetenz zu steigern sowie die Eigenständigkeit und Verantwortungsübernahme zu fördern (Ott & Grotensohn, 2014).

Eine Möglichkeit, Weiterbildungsangebote großflächig und nachhaltig zu implementieren, stellen Train-the-Trainer-Maßnahmen dar (Pearce, Mann et al., 2012). Im Rahmen entsprechender Ansätze werden Trainierende von Expertinnen und Experten geschult, damit sie anschließend eigenständig das erlernte Wissen und erlernte Kompetenzen an spezifische Zielgruppen weitergeben können. Um die Wirksamkeit und Qualität von Weiterbildungsangeboten sowie Train-the-Trainer-Ansätzen sicherzustellen, ist deren systematische Evaluation unabdingbar. Durch Evaluationen kann analysiert werden, ob durch eine Weiterbildung angestrebte Wissens- und Kompetenzerweiterungen tatsächlich erreicht wurden und ob ein Transfer in den (Arbeits-)Alltag resultiert (Hochholdinger, Rowold & Schaper, 2008b). Eine breite und flächendeckende Implementation spezifischer evaluierter Weiterbildungsangebote für ältere Berufstätige steht in Deutschland jedoch noch aus (Mache & Harth, 2017; Zwick, Beinicke & Bipp, 2019). Die Angebotsstruktur weist Mängel auf, da ältere Berufstätige häufig noch nicht als wichtige Zielgruppe für Weiterbildung erkannt werden.

Vor diesem Hintergrund wurde das Projekt *Lernen im Arbeitsalltag – Fit im Beruf (FiB)* ins Leben gerufen, in dessen Rahmen die vorliegende Arbeit verfasst wurde. Ziel dieses Projekts war es, ein ganzheitliches Weiterbildungsangebot zur Förderung älterer Berufstätiger zu entwickeln und zu evaluieren. Das *FiB*-Projekt wurde durch die Hans Hermann Voss-Stiftung von Ende 2012 bis Mitte 2019 gefördert und unter der Leitung von Frau Prof. Dr. Röhr-Sendlmeier und Herrn PD Dr. Käser von der Abteilung für Entwicklungs- und Pädagogische Psychologie des Instituts für Psychologie der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn umgesetzt. Den Schwerpunkt der Ausarbeitungen der vorliegenden Arbeit bildet die Förderung der kognitiven Leistungsfähigkeit älterer Berufstätiger. In diesem Zusammenhang werden ein Train-the-Trainer-Ansatz und ein aus dem ganzheitlichen Training abgeleitetes Kurztraining der geistigen Fitness evaluiert. Zunächst wird ein Überblick über die theoretischen Hintergründe der Projektkonzeption gegeben. Der Fokus liegt dabei auf der Entwicklung und Förderung kognitiver Fähigkeiten älterer Berufstätiger, dem Lernen und der Weiterbildung im Erwachsenenalter, Train-the-Trainer-Ansätzen sowie der Weiterbildungsevaluation. Anschließend wird das *FiB*-Projekt vorgestellt, bevor die Fragestellungen und Hypothesen der vorliegenden Arbeit dargelegt werden (Kapitel 2). Im Methodenteil werden die Konzeption und Umsetzung der *FiB*-Trainerschulung sowie der Kurzurse zum Training der geistigen Fitness erläutert. Im Anschluss

4 *Einleitung*

werden das Evaluationsdesign, die verwendeten Erhebungsinstrumente, die Akquise und die rekrutierten Stichproben sowie die Auswertungsstrategie der vorliegenden Evaluationsstudie beschrieben (Kapitel 3). Danach folgt die Präsentation der Untersuchungsergebnisse bezüglich des Train-the-Trainer-Ansatzes und der Kurzcourse zum Training der geistigen Fitness (Kapitel 4). Zuletzt werden im Rahmen einer umfassenden Diskussion die Befunde der vorliegenden Evaluationsstudie interpretiert, die Möglichkeiten und Grenzen dieser Studie aufgezeigt sowie Implikationen für die Weiterbildungsforschung und die Implementierung eines nachhaltigen Weiterbildungsangebots für ältere Berufstätige gegeben. Ein abschließendes Fazit rundet die Arbeit ab (Kapitel 5).

2 Theoretischer Hintergrund

Um die Zielgruppe der *FiB*-Kurse zu spezifizieren, wird eine Eingrenzung der Altersgruppe der älteren Berufstätigen vorgenommen. Anschließend werden Forschungsbefunde in Bezug auf die Entwicklung und Förderung grundlegender kognitiver Fähigkeiten älterer Berufstätiger sowie in Bezug auf das Lernen und die Weiterbildung im Erwachsenenalter dargestellt. Darüber hinaus werden Train-the-Trainer-Ansätze als Möglichkeit zur Sicherung einer nachhaltigen und großflächigen Implementation von Weiterbildungsmaßnahmen vorgestellt. Es wird auf die Relevanz der Evaluation von Weiterbildungsangeboten eingegangen und es werden Ergebnisse der Evaluationsforschung präsentiert. Auf dieser Grundlage werden die Konzeption der ganzheitlichen Weiterbildungskurse des *FiB*-Projekts sowie grundlegende Ergebnisse bezüglich der Kurswirksamkeit dargestellt. Das Kapitel schließt mit der Ableitung der forschungsleitenden Fragen und Hypothesen der vorliegenden Arbeit.

2.1 Ältere Berufstätige

Es stellt sich zunächst die Frage, ab wann eine Person zur Gruppe der älteren Berufstätigen gehört. Es ist nicht leicht, diese Abgrenzung vorzunehmen, da ein Zusammenspiel verschiedener Faktoren beeinflusst, ab wann eine Person als alt bezeichnet wird. Eine allgemeingültige Grenze des Altseins gibt es nicht. Der alltägliche Sprachgebrauch bezieht sich meist auf das chronologische Alter einer Person, welches die Zeitspanne seit der Geburt umfasst. Um dem multidimensionalen Prozess des Alterns gerecht zu werden, können jedoch auch das biologische, psychologische, soziale und subjektive Alter unterschieden werden. Diese Aspekte des Alters beziehen sich auf den körperlichen und geistigen Zustand einer Person, auf gesellschaftliche Erwartungen und Vorstellungen bezüglich des Alterns und des Alters sowie die subjektive Einschätzung, wie alt sich eine Person fühlt. Die Ausprägung dieser Alterskomponenten kann sich innerhalb einer Person deutlich unterscheiden (Schiefer & Hoffmann, 2019). Auf den Alterungsprozess haben zahlreiche Faktoren, wie die Genetik, die (soziale) Umwelt und der Lebensstil, Einfluss. Daher nimmt die Heterogenität zwischen Personen, je länger die unterschiedlichen Einflüsse wirken, mit steigendem Alter zu. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass das chronologische Alter, je älter ein Mensch ist, immer weniger über diesen aussagt (Godde, Voelcker-Rehage & Olk, 2016).

Umso schwerer wird es, die Gruppe der älteren Berufstätigen zu definieren. In der Forschungsliteratur finden sich sehr unterschiedliche Altersangaben in Bezug auf ältere Berufstätige. Oftmals werden Personen in der Altersgruppe von 50 bis 65 Jahren

als ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezeichnet, teilweise werden bereits Berufstätige im Alter ab 45 oder sogar 35 Jahren zu den Älteren gezählt. Dies resultiert beispielsweise daraus, dass das fachspezifische Wissen in einigen Branchen, wie der Informatik oder der Werbebranche, schnell veraltet. Dadurch kann die Meinung vorherrschen, dass der Wissensstand einer 35-jährigen Fachkraft dem einer jüngeren, frisch ausgebildeten Fachkraft nachsteht. Im Baugewerbe gelten Berufstätige ebenfalls früher, mitunter ab 40 Jahren, als alt. Dies lässt sich auf eine Abnahme der körperlichen Kräfte und eine Zunahme der körperlichen Beschwerden im Vergleich zu jüngeren Kolleginnen und Kollegen zurückführen (Kainz & Werner, 2011). Entsprechend einer Definition der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) gelten „Personen, die in der zweiten Hälfte ihres Berufslebens stehen, noch nicht das Pensionierungsalter erreicht haben und gesund, d. h. arbeitsfähig sind“ als ältere Berufstätige (Lehr, 2007, S. 211). Viele Programme und Maßnahmen für ältere Erwachsene legen die Altersgrenze auf 50 Jahre fest (z. B. Börsch-Supan, Hank, Jürges & Schröder, 2009; Costard, Frenzel, Friebe, Hülsmann & Meyer-Wolters, 2014; Knuth, Stegmann & Zink, 2014). In Anlehnung daran werden im Rahmen des *FiB*-Projekts Berufstätige im Alter ab 50 Jahren zur Zielgruppe der älteren Berufstätigen gezählt.

2.2 Entwicklung der kognitiven Leistungsfähigkeit im Erwachsenenalter

In den folgenden Unterkapiteln wird die Entwicklung verschiedener grundlegender kognitiver Fähigkeiten im Erwachsenenalter thematisiert. Forschungsbefunde in Bezug auf wichtige Determinanten der kognitiven Leistungsfähigkeit werden angeführt, um eine realistische Einschätzung der kognitiven Potenziale und Defizite im Erwachsenenalter zu ermöglichen.

2.2.1 Die kognitive Leistungsfähigkeit in der modernen Arbeitswelt

Die kognitive Leistungsfähigkeit bezieht sich auf die Gesamtheit der informationsverarbeitenden geistigen Funktionen, wie die Intelligenz, das Denken und Problemlösen, die Aufmerksamkeit und das Gedächtnis (Gerrig, Dörfler & Roos, 2018). Der Einsatz dieser kognitiven Fähigkeiten erhält insbesondere im Arbeitskontext aufgrund des stetigen Wandels der modernen Arbeitswelt eine zentrale Bedeutung. Unter anderem bringt dieser Wandel eine steigende Bedeutsamkeit des Einsatzes neuer Informations- und Kommunikationstechnologien mit sich, woraus unbekannte technologische Anforderungen und die Verarbeitung einer zunehmenden Informationsmenge resultieren. Im Zuge der Globalisierung und des wachsenden finanziellen bzw. Konkurrenzdrucks nehmen Arbeitsverdichtung, Zeit- und Leistungsdruck sowie