

Zwischen Einheit und Vollständigkeit

Weiterbildungsorganisation - ein locker verkoppeltes Netzwerk

Ortfried Schöffter

Die Erwachsenenbildung hat in den letzten Jahrzehnten eine bemerkenswerte Expansionsphase durchlaufen. Die erreichte Ausdifferenzierung der Bildungsangebote bringt allerdings Probleme für die Integrationsfähigkeit der Institutionen und die professionelle Identität der MitarbeiterInnen mit sich.

Diese Identitätskrise, so meint Ortfried Schöffter, sei zum Teil auf falsche konzeptionelle Ansprüche zurückzuführen: Seit den 70er Jahren haben sich Ordnungs- und Entwicklungsvorstellungen herausgebildet, die nach Einheitlichkeit und Konzentration verlangen. In dieser Logik stellt sich die erreichte polyzentrische Binnenstruktur als „Verlust der Einheit“ dar. Demgegenüber könne eine Orientierung am Netzwerkkonzept möglicherweise den Wunsch nach Einheit mit der Hoffnung auf Vollständigkeit verbinden.

Dr. Ortfried Schöffter, Mitarbeiter am Referat für Erwachsenenbildung an der FU Berlin, arbeitet an Fragen einer Organisationstheorie der Erwachsenenbildung. In der Beratungspraxis geht es ihm um die Verbindung zwischen pädagogischer Fortbildung und Organisationsentwicklung von Projekten und Einrichtungen der Erwachsenenbildung.

scheidend erweist sich jedoch, daß man derartige Beziehungsverhältnisse heute bewußter und damit kompetenter in ihrer Funktionalität für die Lösung komplexer Aufgaben verstehen lernt. Was vorher noch als Verwirrung und Unordnung erschien, wird nun als mehrstimmige Ordnung eines Zusammenspiels getrennter Einheiten erkennbar. Es ist daher die Frage zu stellen, ob das Gesamtsystem der Weiterbildung in seiner Alltagspraxis nicht bereits weit mehr der Logik vernetzter Systeme folgt, als das in den traditionellen Einheitsvorstellungen des „Bildungsmanagements“ und in den institutionellen Selbstbeschreibungen bisher zum Ausdruck gelangen kann. Möglicherweise unterlag die Erwachsenenbildungspraxis bisher einem Selbstmißverständnis, wenn sie sich nach dem Vorbild hierarchischer Entscheidungsmodelle beurteilte und hierdurch ihre polyzentrische Berufswirklichkeit immer nur als defizitäre Abweichung, nämlich als „Unordnung“ und „Störung“ in den Blick bekam. Trifft dies zu, so kann eine Orientierung am Netzwerkkonzept zur Selbstentdeckung von Erwachsenenbildungsorganisation nach der Devise „Werde, wie Du bist!“ beitragen. Viele Merkmale, die bisher als Ausdruck von Diffusität und gestörter organisatorischer Stringenz erschienen, lassen sich nun als spezifische Strukturmerkmale deuten und als pädagogische Gestaltungsmöglichkeiten bewußt berücksichtigen.

Beziehungsnetze zu achten. Hier finden sich, noch weitgehend unbeachtet, relativ gefestigte „Praktiker-Diskurse“ und soziale Beziehungsnetze von Teilnehmern, die für den jeweiligen Bildungsbereich wirksame Handlungsorientierungen bieten und die man „von innen“ her kennen muß, um zu ihnen Zugang zu finden und hier tätigkeitsfeldspezifische Kompetenzen erwerben zu können. Dies ist bisher noch eine ungewohnte Perspektive. Sie stellt jedoch in Rechnung, daß soziale Netzwerke selten explizit werden, so daß es schwierig ist, sie von außen zu erkennen. „Einem Netzwerk kann man zugehören, in einem Netzwerk kann man untereinander kommunizieren und etwas für einander tun, aber ein Netzwerk kann man von außen nicht „sehen“. Häufig genug erkennen nicht einmal die Mitglieder eines Netzwerkes selbst, wie weit ihr Netzwerk reicht. Man kann Netzwerke im wörtlichen Sinn nicht ansprechen. (Huber 1991, 49). So exotisch daher derartige Praxiswelten von Zielgruppenarbeit, Bildungsurlaub, Altenbildung, Freizeitbildung, Gesundheitsbildung, Stadtteilarbeit usw. auch wirken mögen und nur für Insider durchschaubar sind, so wenig ungewöhnlich sind sie dennoch im Vergleich zu journalistischen und künstlerischen Tätigkeitsfeldern, wo man es mit ähnlich subkulturell geprägten Kompetenzprofilen zu tun bekommt. Vergleicht man sie jedoch mit streng formalisierten Arbeitsfeldern, so wäre es ein Mißverständnis, wenn man sie als „offen“ oder „frei“ charakterisieren wollte. Was unter externer Perspektive zunächst als Strukturlosigkeit erscheinen mag, erweist sich im unmittelbaren Kontakt mit dem einzelnen Praxisfeld nur als besondere Struktur, die gerade aufgrund ihrer geringen Formalisierung äußerst rigide sein kann.

Die subkulturelle Verfaßtheit breiter Bereiche der Erwachsenenbildung verlangt daher sehr spezifische Zugangswege zu einzelnen Arbeitsfeldern, bedeutet aber

Subkulturelle Verfaßtheit

Allerdings ist dabei erforderlich, „Erwachsenenbildung“ nicht zu formal oder zu eng aufzufassen, sondern als einen Zusammenhang pädagogischer Tätigkeitsfelder, die mit der Aufzählung von Trägerorganisationen und ihren verschiedenen Bildungseinrichtungen nur unzureichend beschrieben sind. Wichtig wird es vielmehr, unterhalb und zwischen dem formalen Rahmen von Einrichtungen und Verbänden auf pädagogisch relevante

Wie in anderen Bereichen der Gesellschaft ist auch bei der Organisation von Erwachsenenbildung ein Paradigmenwechsel fällig: Identität, Einheit und Integrität eines Arbeitszusammenhangs sind nicht mehr sinnvoll als Hierarchie eines sich stufenweise verzweigenden Baums zu fassen. Die heutige Realität läßt sich weit angemessener als Heterarchie von Rückkopplungsschleifen in einem polyzentrischen Geflecht verstehen. Vielleicht ist das für die Weiterbildungspraxis gar nicht so neu. Als ent-

auch, daß diese „Teilwelten“ weit sensibler als monolithische Organisationen in die gesellschaftlichen Lebenswelten hineinreichen und damit die Verästelungen der sozialen Ausdifferenzierungen mitvollziehen können. Hier wäre jede zentrale Planung bereits bei der Perzeption einer solchen sozialen Komplexität überfordert. Die subkulturelle Struktur hingegen ermöglicht ein wirklichkeitsnahes, also realistisches Bild. Sie zwingt dazu, auch in der Weiterbildungsorganisation praktisch zu berücksichtigen, daß die heutige Welt nur „im Modus der Auslegung“ (Tietgens) nachvollziehbar und pädagogisch einflußbar ist. Von hoher Bedeutung ist hierbei, daß dies nicht nur für die Kommunikation in Lehr/Lernprozessen gilt, sondern auch für die Organisationsstrukturen von Weiterbildung.

Lockere Kopplung

Daher erscheint es auch nicht mehr als Mangel, daß selbst organisatorische Leitungsaufgaben, die andernorts durch straffe Regelungen auf Dauer gestellt werden, in der Erwachsenenbildung okkasionell und fluide bleiben. (Das schließt allerdings nicht aus, daß die soziale Absicherung der Mitarbeiter auch in flexiblen Arbeitsstrukturen gewährleistet werden muß.) „Lockere Kopplung“ zeigt sich vor allem an den geringen organisatorischen „Durchgriffsmöglichkeiten“ bei der Teilnehmergewinning, der geringen Steuerbarkeit der Teilnehmerzusammensetzung, Ungewißheiten beim Aufbau der Lerngruppen, in einer geringen Verbindlichkeit zwischen haupt- und freiberuflichen Mitarbeiter/innen bis hin zum ständigen Reorganisationsdruck in der curricularen Struktur der Angebote und Lehrgänge. Normalität in der Erwachsenenbildung ist bereits aufgrund ihrer engen Verbindung mit gesellschaftlichen Modernisierungs- und Reformbewegungen eben nicht Einheitlichkeit und Standardisierbarkeit, sondern Aktualität von Ereignisverknüpfungen. Betrachtet man Erwachsenenbildung in ihrem Gesamtspektrum über eine längere Zeitspanne, so wird ihr Prozeßcharakter besonders augenfällig. Es wird erkennbar, daß ein Großteil der strukturellen Vorgaben grundsätzlich zur Disposition steht, wobei im Einzelfall offen bleibt, inwieweit dieser prinzipielle Spielraum jeweils auch praktisch genutzt werden kann. Ent-

scheidend ist, daß der didaktisch-organisatorische Rahmen nicht ein für alle mal geregelt ist, sondern in der Gesamtheit des Weiterbildungssystem als professionelle Strukturierungsaufgabe präsent gehalten wird und daher in einem virtuellen Schwebzustand verbleibt.

In diesem Zusammenhang wirkt sich die Struktur „locker verkoppelter Systeme“ (Weick 1976) als ihre kennzeichnende Stärke aus - selbst angesichts aller möglicher Folgeprobleme, mit denen man dann lernen muß, professionell umzugehen. So ist es das Spannende, aber auch die berufliche Anspannung für Mitarbeiter/innen in der Erwachsenenbildung, daß sie die Gründe des Zustandekommens ihrer Veranstaltungen und die Bedingungen ihres Erfolgs nicht eindeutig bestimmen können. Hieraus entstehen berufliche Anforderungen, die besondere Kompetenzen verlangen: „Mit der Diffusität umzugehen, ist daher das, was gelernt sein will und worauf Professionalität abzielen muß“ (Tietgens 1988, 65)

Merkmale locker verkoppelter Systeme

Was macht nun die Netzwerkstrukturen locker verkoppelter Systeme aus? In Anschluß an Karl Weick geht es dabei vor allem um folgende Merkmale (vgl. Schäffter 1987, 156), mit denen sich auch die Stärken und Schwächen von Weiterbildungsorganisationen beurteilen lassen:

1. Die Ausdifferenzierung in autonome Relevanzbereiche erhöht die Wahrnehmungsfähigkeit des gesamten Weiterbildungssystems. Durch das Nebeneinander unterschiedlicher Perspektiven und Deutungen läßt sich die komplexe Umwelt sensibler aufschlüsseln und ein wirklichkeitsnahes Bild von der gesellschaftlichen Realität rekonstruieren. „Konfusion“ in diesem Gesamtbild divergenter Einzeldeutungen kann dabei „realistischer“ sein, als elegante Vereinfachungen einer widersprüchlichen und turbulenten Umwelt.

2. Die Fähigkeit der Organisation zu lokaler Anpassung wird gesteigert, ohne daß das Gesamtsystem grundsätzlich in Frage gestellt und ständig in seinen Grundstrukturen umgebaut zu werden braucht.

3. Die Variationsbreite der organisatorischen Anpassungsfähigkeit und die Möglichkeit, gesellschaftliche Umwelten unter Gesichtspunkten wie Lernbedarf, Teilnehmerinteressen oder Kommunikationsstile plastisch abzubilden, erhöht sich, ohne daß die dabei entstehenden Anpassungsrisiken vom Gesamtsystem getragen werden müssen. Allerdings werden damit immer nur Teilanpassungen möglich. Konsequente und grundsätzliche Veränderungen des Gesamtsystems werden strukturell verhindert, weil regionale Adaptionen andere Bereiche nur indirekt und gefiltert erreichen können.

4. Das Mißerfolgsrisiko bleibt auf einzelne Bereiche begrenzt, weil sich auch negative Wirkungen regional abschotten lassen. Dies bedeutet aber auch, daß kaum integrative Hilfen durch das Gesamtsystem möglich sind. Lose verkoppelte Systeme erweisen sich in bezug auf Probleme, die in einem Teilbereich entstehen, in ihrer Gesamtheit als hilflos und damit „unsolidarisch“.

5. Lose verkoppelte Systeme bieten einen günstigen Rahmen für Selbstbestimmung und Individualisierung einzelner Bereiche und Akteure - dies ist vielfach ihre entscheidende organisatorische Leistung. Gleichzeitig bedeutet dies aber auch, daß erwünschte Beeinflussungs- und Kontrollmöglichkeiten nur begrenzt gegeben sind und daher nur geringe Wirkungskontrollen möglich werden.

6. Lose verkoppelte Systeme halten die Koordinierungskosten, die bei komplexen Problemen als Steuerungsaufwand immens anwachsen, auf einem Minimum. Dieser Vorteil wird jedoch damit bezahlt, daß das Gesamtsystem kaum für umfassende Veränderungsmaßnahmen erreichbar ist.

Erste Konsequenzen für ein neues Verständnis von Weiterbildungsorganisation

Erwachsenenbildung läßt sich unter der Deutungsperspektive locker verkoppelter Netzwerke analysieren und zwar auf allen didaktischen Handlungsebenen: von der Interaktion mit Adressatengruppen und Teilnehmern, über die Veranstaltungs-

organisation und die Programmplanung bis hin zu dem institutionellen Mosaik, das sich als lockerer Zusammenhang unterschiedlicher Einrichtungen, Projekte und Bildungsinitiativen in der Region darstellt. Hierdurch wird der Blick frei für eine Ordnungsstruktur eigener Logik. Dabei kann zunächst offen bleiben, ob dies Bild gefällt oder ob man es als problematisch beurteilt. Entscheidend ist, daß mit dieser Sichtweise Möglichkeiten der institutionellen Selbstanalyse und Selbstentdeckung erschlossen werden, mit denen sich bisherige Vorstellungen von pädagogischer Planung und Bildungsmanagement überprüfen lassen. Die strukturelle Deutung von Weiterbildungsorganisation als soziales Netzwerk dient daher nicht so sehr als Rezept zur Lösung aller Organisationsprobleme, sondern als ein Raster, mit dem sich institutionelle Selbstvergewisserung und pädagogische Institutionsanalyse realitätsnäher betreiben läßt als mit traditionellen Organisationskonzepten.

Kontext-Abhängigkeit von AdressatInnen und MitarbeiterInnen

Im Verhältnis zu den Adressatenbereichen und Zielgruppen lassen sich Fragen der Bedarfsanalyse, der Angebotsentwicklung, der Lebensweltnähe oder der Teilnehmerorientierung als Probleme des Zugangs zu spezifischen sozialen Netzwerken im kommunalen Umfeld oder in der Region fassen und bearbeiten. Erfolg oder Mißerfolg von Angeboten werden daher in ihrer besonderen Kontextabhängigkeit verständlich und nicht mehr als eine „Qualitätsfrage“, die sich objektivierend beantworten ließe. Erfolgreiche Teilnehmergewinnung und Passung mit ausgewählten Adressatenbereichen hängt davon ab, inwieweit die Angebote an soziale „Knotenpunkte“ der relevanten Netzwerke angebunden werden können. Ein wichtiges berufliches „Sozialkapital“ von ehrenamtlichen, freien oder hauptberuflichen Mitarbeiter/innen besteht daher darin, welche sozialen Netzwerke sie kennen und für die Bildungsarbeit zu nutzen verstehen. Diese Fähigkeiten werden häufig noch zu gering geschätzt und sollten als wichtige Alltagskompetenz bewußt gemacht und systematischer ausgebaut werden.

Auch die Weiterbildungsmitarbeiter/innen sind in ihren Berufsrollen Bestandteil unterschiedlicher sozialer Netzwerke. Hierbei ist zu beachten, daß im Zuge der Ausdifferenzierung und bei wachsender Betriebsgröße der Einrichtungen die soziale und fachliche Nähe zwischen den Mitarbeiter/innen weit mehr von ihrer Zugehörigkeit zu ihren jeweiligen erwachsenenpädagogischen Bezugsgruppen herrührt, als von der formellen Zugehörigkeit zu der Einrichtung, bei der sie angestellt sind. So kann sich der Einzelne meist weit besser mit relevanten Außengruppen über pädagogische Ziele und Probleme verständigen, als mit dem Kollegen eine Tür weiter, der zum Beispiel nicht Datenverarbeitung und neue Medien, sondern interkulturelle Zielgruppenarbeit oder Altenbildung macht. Beide wiederum haben wenig Berührung mit der Kollegin von der Gesundheitsbildung, die sich jedoch in ihren externen Kontaktkreisen hervorragend eingebunden und fachlich-emotional gestützt fühlt.

Kontext-Bewußtsein durch Netzwerkperspektive

Gleichzeitig und ergänzend stellen die Weiterbildungsangebote in ihrer Gesamtheit über die einzelnen Einrichtungen hinaus selber auch ein vielfach verzweigtes Beziehungsgeflecht mit einer Vielzahl von Kristallisationspunkten dar. Und dies nicht nur in Form einer räumlichen Topographie, sondern auch sozial, sachlich und temporal. Aus der Perspektive der „Aneignungsseite“, d. h. aus den Augen der Interessenten und Teilnehmer stellt die Struktur von Erwachsenenbildung ein Netz sehr unterschiedlicher Ereignisse dar, die eng mit anderen Alltagssituationen verschränkt werden können und dabei immer neue Zugangswege und Querverbindungen zu anderen Teilnehmergruppen, zu interessanten Kursleitern, Veranstaltungsformen, Informationsmöglichkeiten und Erfahrungswelten ermöglichen. Diese multifunktionale Anschlußfähigkeit macht die strukturelle Stärke von Weiterbildungsangeboten aus, die sie durch Formalisierung und zielorientierte „Straffung“ verliert. Aus einer einrichtungs- und veranstaltungszentrierten Perspektive wird daher noch zu wenig berücksichtigt, daß gerade auf der Ebene einzelner Schwerpunktbereiche eine solche regio-

nale Vernetzung durch Kursleiter und Teilnehmer vielfach bereits stillschweigend realisiert wird. Man stößt auf dieses Phänomen meist nur nebenbei, beispielsweise wird es manchmal im Zusammenhang von lockeren Zusammenkünften, Festen oder bei Fortbildungsveranstaltungen manifest. Dennoch ist es nicht einfach, plastische Beispiele zu nennen, eben weil derartige soziale, zeitliche oder fachliche Querverbindungen gerade daraus ihre impulsive Kraft beziehen, daß sie beiläufig und unthematisiert hinzukommen und nicht anspruchsvoll von jemandem „organisiert“ werden. Insofern ist es auch ein Mißverständnis zu meinen, daß soziale Netze zur Installierung einer effektiven „Organisationskultur“ instrumentell über „Weiterbildungsmanagement“ hergestellt und genutzt werden könnten.

Trotz all dieser Betonung der geringen Formalität ist es dennoch sinnvoll, den pädagogischen Blick für Situationen, Personen und Themen zu schärfen, die als soziale Knotenpunkte eine Schlüsselfunktion erhalten können. Besonders gilt der Anspruch auf erhöhte soziale Wahrnehmung für die Weiterbildungsforschung. „Pädagogische Realanalysen“ der Bildungspraxis sollten sich daher nicht allein auf die Feldbeschreibungen von Bildungsanbietern beziehen, sondern sich stärker auf die Rekonstruktion sozialer und zeitlicher Vernetzungen beim Zusammenspiel zwischen Anbietern und Nutzern einlassen. Überall dort, wo „biographiegesteuerte Suchbewegungen“ aufeinanderstoßen, kann sich eine spezifische Mischung aus Informationsfunktion, Qualifizierung, „social support“ und emotionaler Stützfunktion herauskristallisieren. Es ist daher die je besondere Einbindung in regionale Netze, mit der das Fachlich-Inhaltliche der Angebote seine besondere „erwachsenenpädagogische“ Einfärbung erhält. Dies ist nicht neu und findet bereits allenthalben statt, eine Netzwerkperspektive kann allerdings zu stärkerem Kontextbewußtsein in bezug auf diese sozialen „Kopplungsmechanismen“ der Weiterbildungsangebote beitragen. Natürlich „sprengen“ solche horizontalen Verknüpfungen auf der Ebene der Teilnehmer, Kursleiter und der Mitarbeiter die bisher geschlossene Einheit von Einrichtungen „von innen“ her.

Neues Verständnis von professioneller Identität

Horizontale Verknüpfungen lösen die Einheit auf in ein lockeres regionales Geflecht von Weiterbildungsangeboten, zu dem jede Einrichtung nur einen besonderen Teil beiträgt. Hierdurch jedoch gewinnt eine Einrichtung oder ein Bildungsprojekt eine neuartige Bedeutung von „Einheit“, nämlich die Chance zu einem komplementären Verständnis von Eigenständigkeit. Ihre Beteiligung am Spektrum der Angebote kann nun nicht mehr bedeuten, daß sie genau das gleiche tut, wie all die anderen auch. Ähnlich wie die Dynamik in Gruppen oder in Familien von der individuellen Unverwechselbarkeit auf der Grundlage einer Gemeinsamkeit lebt, so bilden sich regionale Angebotsnetzwerke quer zu den Einrichtungen erst durch Profilierung einander komplementär ergänzender Angebote heraus. Hierzu bedarf es keiner zentralen Struktur- und Entwicklungskommission, die damit auch schnell überfordert wäre und bei der Umsetzung ihrer Pläne mehr Widerstand als Kooperationsbereitschaft auszulösen pflegt. Sich selbst regelnde Angebotsnetzwerke bilden sich über sinnvolle Arbeitsteiligkeit heraus. Eine Einrichtung, die sich weiterhin unter den Anspruch stellt, das allumfassende kommunale Weiterbildungszentrum zu sein und daher in edler Selbstüber-

schätzung meint, alles bieten zu müssen, leistet in bezug auf ihr Außenverhältnis zu wenig Anschlußfähiges. „Knoten im Netzwerk“ entstehen durch wechselseitige, komplementäre Profilbildung und nicht über strukturelle Diffusion. Dies wiederum verlangt eine bewußte außengerichtete Darstellung der eigenen Besonderheit, die deutliche kontrastive Zuwendung zu den anderen und damit aber auch Selbstklärung und interne Vernetzungen innerhalb der beteiligten Einrichtungen. Natürlich kommen dabei auch Fragen von Macht und Einfluß ins Spiel, denn Netzwerke sind in ihrer Struktur keineswegs harmonisch, sondern leben von einer produktiven Streitkultur. Aus diesem strukturellen Erfordernis setzen Angebotsnetzwerke gerade autonome und selbst-bewußte Bildungseinrichtungen voraus - nur eben in einem nicht ausgrenzenden, sondern kooperativen Verständnis von institutioneller Identität.

Die Professionalität der MitarbeiterInnen kommt in diesem neuen Verständnis von Weiterbildungsorganisation darin zum Ausdruck, daß die spezifischen Interessen und Stärken des eigenen Arbeitsbereichs als institutioneller „Knoten“ in den umfassenden Zusammenhang eines Netzwerks sich ergänzender Angebote des regionalen Einzugsbereichs verstanden werden können. Es geht um Kompetenzen, die sich als eine

Verbindung von „Kontextwissen“ und „Relationsbewußtsein“ beschreiben lassen; also um das Wissen um die spezifische Besonderheit des eigenen Knotenpunkts in seiner Beziehung und im Kontrast zu den anderen Lernmöglichkeiten. Die Deutung von Weiterbildung als Bestandteil sozialer Netzwerke läßt sich daher als Chance aufgreifen, den Wunsch nach überschaubarer Einheit mit der Hoffnung auf Vollständigkeit zu verbinden.

Literatur:

- Allerbeck, K., Hoag, W.: „Utopia is Around the Corner“. Computerdiffusion in den USA als soziale Bewegung. In: Zeitschrift für Soziologie 1989, H. 1, S. 35-53
 Huber, J.: Die Netzwerk-Idee - Rückblick und Ausblicke. In: Burmeister, K., Canzler W., Kreibich, R. (Hrsg.): Netzwerke. Vernetzungen und Zukunftsgestaltung. Weinheim und Basel 1991, 43-55
 Schäffter, O.: Organisationstheorie und institutioneller Alltag der Erwachsenenbildung. In: Tietgens, H. (Hrsg.): Wissenschaft und Berufserfahrung. Bad Heilbronn 1987, 147-171
 Tietgens, H.: Professionalität für die Erwachsenenbildung. In: Giesecke, W. u. a.: Professionalität und Professionalisierung. Bad Heilbrunn 1988, 28-75
 Weick, K.: Educational Organizations as Loosely Coupled Systems. In: Administrative Science Quarterly 1976, H. 21, S. 1-19

NETZWERK-Praxis

Kooperation, Dezentralisierung und Verdichtung — das FORUM MENSCHENRECHTE der Volkshochschule Norderstedt

Willy Klawe

„Risikogesellschaft“ (BECK), „neue Unübersichtlichkeit“ (HABERMAS) und die zunehmende Organisationsschwäche der Parteien, Gewerkschaften und Verbände haben zu einer Abwendung von traditionellen Mustern politischen Engagements („Politikverdrossenheit“), aber auch zu neuen sozialen Bewegungen, kleinräumig orientierten Selbsthilfe- und Initiativgruppen geführt, die teilweise mit

hoher Sachkenntnis sehr engagiert (neue Politikfelder besetzen. Gegenüber dieser Entwicklung ist die politische Bildungsarbeit an Volkshochschulen mehrheitlich eigentümlich traditionell geblieben. Nach kurzzeitigen innerverbandlichen Diskussionen vor einigen Jahren, die darauf hinauslaufen sollten, die neuen sozialen Bewegungen sanft zu umarmen, um sie letztlich zu vereinnahmen, ist weiterhin

„business as usual“ angesagt, mit den hinlänglich bekannten Frustrationen.

Für die „3.-Welt-Arbeit“ kam erschwerend hinzu, daß die Entwicklungen in Osteuropa, der deutsche Einigungsprozeß und die Vorbereitung des europäischen Binnenmarktes das (institutionelle) Interesse an Themen der 3. Welt in den Hintergrund drängen.