
**DEHNBOSTEL, Peter/ ELSHOLZ, Uwe/ GILLEN, Julia (Hrsg.):
Kompetenzerwerb in der Arbeit.
Perspektiven arbeitnehmerorientierter Weiterbildung.**

Berlin: edition sigma. 2008. ISBN 978-3-89404-551-7; 294 S.; 18,90 €

Rezension von Marisa KAUFHOLD, Eichenbaum GmbH

Das informelle Lernen in der Arbeitswelt ist in den letzten 20 Jahren stärker in den Vordergrund getreten und erfährt eine größere Aufmerksamkeit. Es ist unbestritten, dass diese Lernform einen Großteil unserer Lernprozesse ausmacht. Die bewusste und gezielte Nutzung dieser Lernform bedarf einer lernförderlichen Gestaltung der Rahmenbedingungen. Wie diese auch unter arbeitnehmerorientierten Gesichtspunkten zu gestalten ist, wird im Herausgeberband „Kompetenzerwerb in der Arbeit – Perspektiven arbeitnehmerorientierter Weiterbildung“ ausführlich geschildert. Im Wesentlichen sind die Ergebnisse des Projektes „Kompetenzentwicklung in vernetzten Lernstrukturen“ (KomNetz) dargestellt, welches in der Zeit von 2001 bis 2007 im Rahmen des Programms „Lernkultur Kompetenzentwicklung“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert wurde.

Der Band besteht aus 18 Einzelbeiträgen, die thematisch in vier Teile untergliedert sind. Im ersten Teil, der sich mit der Gestaltung von *Lern- und kompetenzförderlicher Arbeit* auseinandersetzt, beschreiben DEHNBOSTEL & ELSHOLZ die Renaissance des Lernens in der Arbeit und verdeutlichen die damit verbundenen Chancen und Risiken. Aspekte aus der Weiterbildungspraxis werden in den Beiträgen von ELSHOLZ & PROß betrachtet, die u. a. konkrete Evaluationsergebnisse einer Weiterbildungsinitiative bei einem Unternehmen der Chemieindustrie vorstellen. Dabei zeigt sich „dass Formen arbeitsbezogenen Lernens mit den Mitteln eines Unternehmens gezielt zu implementieren sind“ sowie „Lernen in der Arbeit als ‚zweite Chance‘ mit eigenem Personal realisierbar ist und die Unternehmen daher einen eigenen qualitativen Beitrag zu einer erhöhten Beschäftigungsfähigkeit für ihre Mitarbeiter leisten können“ (59). In den Ergebnissen wird jedoch ebenfalls deutlich, dass bereits die Identifizierung geeigneter Lerninhalte und Lernmethoden häufig eine erste Hürde bei der Umsetzung darstellt, weshalb Unterstützungsstrukturen mit Beratungsangeboten benötigt werden. Auf den Ergebnissen der Evaluation aufbauend entwickeln die Autoren ein „Konzept zur Erschließung von Kompetenzentwicklungsmaßnahmen in der Arbeit am Beispiel der öffentlichen Verwaltung“, welches im Einzelnen vorgestellt wird. Im letzten Beitrag des ersten Teils werden abschließend Herausforderungen für die betriebliche Weiterbildungsforschung durch arbeitsintegrierte Lernformen festgehalten. Dabei wird dem Bildungspersonal eine stärker moderierende und begleitende Funktion zugemessen. Die Autoren ELSHOLZ, GILLEN & MOLZBERGER verweisen zudem auf eine Vielzahl von konzeptionellen ‚Leerstellen‘, welche die „Aspekte der begrifflichen Fassung der Formen des Lernens, der Wechselbeziehungen zwischen individuellen und betrieblichen Bedingungen und (...) der strukturellen Rahmen der informellen Lernprozesse“ (84) betreffen.

Im zweiten Teil des Buches wird die Begleitung und Beratung beruflicher Entwicklungen als zentrale Forderung für die künftige Gestaltung arbeitnehmerorientierter Weiterbildung betont. Hintergrund der Überlegungen sind gesellschaftliche, betriebliche und soziale Umbrüche, die mit vielfältigen Anforderungen für Beschäftigte verbunden sind. Mit der Gestaltung ihrer individuellen Lernprozesse im Sinne des lebenslangen Lernens und der damit verbundenen Erhaltung der eigenen Beschäftigungsfähigkeit, der Teilhabe am Arbeitsmarkt sowie der Chance zu beruflicher Entwicklung und Aufstieg seien die Personen allerdings überwiegend auf sich allein gestellt. Konzepte zur Beratung und Begleitung beruflicher Entwicklungsprozesse, die in diesem Teil vorgestellt werden, können den Personen Orientierung bieten und „berufliche Entwicklungs- und Veränderungsmöglichkeiten sichtbar und für das Individuum nutzbar“ (GILLEN, DEHNBOSTEL, LINDERKAMP & SKROBLIN, 104) machen. Ebenfalls in diesem Abschnitt vorgestellt werden die Bedeutung und die Chancen, die mit dem Einsatz von Kompetenzanalysen verbunden sind. Am Beispiel des Job-Navigators wird aufgezeigt, wie Kompetenzanalysen für die Entwicklung von Kompetenz genutzt werden können. GILLEN verweist in ihrem Beitrag zudem auf sechs Leitkriterien, die eine gezielte Kompetenzentwicklung ermöglichen und stellt Merkmale kompetenzförderlicher Kompetenzanalysen heraus. In diesem zweiten Teil des Buches wird der Leser durch Argumente, Konzepte, Gestaltungshinweise und Erfahrungen aus der Praxis für die Notwendigkeit und die Chancen von Beratung und Begleitung beruflicher Weiterbildungsprozesse sensibilisiert.

Der dritte Teil des Buches beschäftigt sich mit Netzwerken in der Berufs- und Weiterbildung. Dabei werden insbesondere die im Rahmen des Projektes KomNetz bedeutsamen *gewerkschaftlichen Kompetenzentwicklungsnetzwerke von Betriebs- und Personalräten* in den Blick genommen. Fragen nach den Möglichkeiten solcher Netzwerke als Lernform in der Weiterbildung sowie damit verbundene Chancen und Risiken standen im Mittelpunkt der Untersuchungen. Die Charakteristika von Netzwerken, Gestaltungserfordernisse sowie deren Potenzial als Lernform werden in den einzelnen Beiträgen dargestellt und diskutiert. Deutlich wird dabei vor allem, dass Netzwerke keine Selbstläufer sind, sondern einen umfassenden pädagogischen Gestaltungsrahmen benötigen, dessen konkrete Ausgestaltung als zukünftige Forschungsaufgabe deklariert wird (vgl. DIETRICH & ELSHOLZ).

Im abschließenden vierten Teil sind Beiträge verankert, die nicht direkt aus dem Projektkontext von KomNetz hervorgehen und die Rahmungen und Herausforderungen arbeitnehmerorientierter Weiterbildung thematisieren. Der Fokus der Beiträge liegt auf den zukünftigen Entwicklungen, Perspektiven und Handlungserfordernissen der beruflichen Weiterbildung. Die Beiträge von Dehnbostel und Heidemann setzten sich mit den Herausforderungen der europäischen Entwicklungen im Rahmen des EQR und der ECVET auseinander und proklamieren die damit verbundenen Handlungserfordernisse, Chancen und Risiken. Heidemann diskutiert zudem die Auswirkungen dieser Entwicklungen auf das in Deutschland verbreitete Berufsprinzip. Beruflichkeit, Employability und Kompetenz werden auch im Beitrag von Kraus diskutiert, die Widersprüche und gemeinsame Ansatzpunkte der Konzepte betrachtet. Arbeitnehmerinteressen und gewerkschaftliche Perspektiven im Hinblick auf die Gestaltung künftiger Weiterbildung werden in den anderen Beiträgen des letzten Teils thematisiert. Die

Anordnung der Beiträge in diesem letzten Teil ist auf den ersten Blick nicht schlüssig und lässt den Leser zwischen den Themen springen.

Insgesamt aber bietet der Band „Kompetenzerwerb in der Arbeitswelt“ einen guten Überblick über die Möglichkeiten und Gestaltungserfordernisse des Lernens in der Arbeit aus einer arbeitnehmerorientierten Perspektive, die überwiegend auf den Erfahrungen des Projektes KomNetz basieren. Dieser spezifische Blickwinkel zeigt dem Leser zum Teil bekannte Erkenntnisse in einem ‚anderen Licht‘ und bietet zusätzliche Ansatzpunkte für die Gestaltung arbeitsorientierter Lernprozesse. Der letzte Teil des Bandes regt zur Auseinandersetzung mit notwendigen Handlungserfordernissen hinsichtlich einer zukunftsgerichteten Weiterbildung an, insbesondere die Entwicklungen auf europäischer Ebene.