Lern- und Wissensempowerment stellt sich zur Aufgabe,

___ Individuen dabei zu unterstützen, für sie zielführende und tragfähige Beteiligungskontexte zu erschließen, die zum Lernen motivieren und dieses nachhaltig ermöglichen,
___ Individuen dabei zu unterstützen, zwischen Beteiligungskontexten zu wechseln, allen voran einen benachteiligenden Arbeitsplatz zugunsten eines lernförderlichen Arbeitsplatzes zu verlassen,
___ Lernprozesse durch organisierte Weiterbildungsangebote zu unterstützen oder Weiterbildungsangebote vorübergehend als Ausgleich für fehlende Lern- und Beteiligungsmöglichkeiten nutzbar zu machen,
___ bestehende (akute) Einschränkungen der Beteiligungs- und Lernmöglichkeiten zu überwinden,

um selbstgewählte Zielsetzungen in der individuellen Lebensgestaltung (Aufbau einer lebensphasenadäquaten Lebensstruktur) zu erreichen.

Für den Bereich des beruflichen Lernens ergeben sich aus der Beschäftigungsstruktur und aus der Konkurrenzsituation am Arbeitsmarkt zusätzliche Anforderungen an das Lern- und Wissensempowerment: Individuen (bzw. Gruppen) müssen dabei unterstützt werden, die vorgegebenen Mindestanforderungen für den Zugang zu einem Erwerbsverhältnis, insbesondere aber für den Zugang zu einem „guten", lernförderlichen Arbeitsplatz erfüllen zu können. Gesellschaftlich benachteiligte Personengruppen müssen dabei anspruchsvolle und lange Entwicklungswege zurücklegen, in deren Verlauf sie in unterschiedlicher Weise durch Angebote des Lern- und Wissensempowerments unterstützt werden können. Eine besondere Herausforderung besteht darin, selbstdefinierte – für das Individuum greifbare – Zielsetzungen mit den langfristigen Zielsetzungen einer berufsbiografischen Entwicklung zu vereinbaren und dabei mit dem Risiko eines Scheiterns der Bemühungen umzugehen.

Der Arbeitsplatz als zentraler Ort beruflichen Lernens

Der Arbeitsplatz wird verstärkt als *potenziell* zentraler Ort beruflichen Lernens anerkannt. Berufliche Schlüsselkompetenzen werden schwerpunktmäßig im Arbeitsprozess selbst erworben. Überhaupt Zugang zu einem Erwerbsverhältnis zu haben, stellt dabei eine entscheidende Lernressource dar. Ähnlich bedeutsam wie die Integration in ein Erwerbsverhältnis an sich ist die Frage, welche Lernmöglichkeiten der Arbeitsplatz anbietet. Je nachdem, wie Arbeitsprozesse durch den Betrieb organisiert sind, können Arbeitsplätze Lernerfordernisse und Lernmöglichkeiten entweder strikt begrenzen (z.B. [Neo-] Fordistische Modelle) oder stark betonen bzw. ermöglichen (z.B. High performance work systems). Idealtypisch lassen sich *lernförderliche* von *lernrestringierenden* Arbeitsplätzen unterscheiden: Lernförderliche Arbeitsplätze ermöglichen durch die Art, wie Arbeit organisiert ist, zu lernen und motivieren gleichzeitig dazu, weil Lernen die individuellen Handlungsmöglichkeiten erweitert: Im Arbeitsprozess begonnene Lernprozesse werden dabei häufig durch betriebliche Weiterbildungsangebote unterstützt. Lernrestringierende Arbeitsplätze

begrenzen die Lernmöglichkeiten durch die Organisation der Arbeit und bieten auch kaum Optionen, Gelerntes in die Neugestaltung des Arbeitsprozesses einzubringen. Sie motivieren auch nicht zur Weiterbildungsteilnahme in anderen Kontexten. Betriebe sehen zudem wenig Anlass, für MitarbeiterInnen auf lernrestringierenden Arbeitsplätzen Weiterbildung anzubieten.

Die Qualität des Arbeitsplatzes – ob lernförderlich oder lernrestringierend – stellt eine zentrale Variable für den Zugang zum Lebenslangen Lernen dar:

___ Sie entscheidet, wie viel durch die tägliche Teilnahme am Arbeitsprozess und an den relevanten Praxisgemeinschaften überhaupt gelernt werden kann.
___ Sie bestimmt wesentlich mit, wie viel Anerkennung und Belohnung für Lernprozesse am Arbeitsplatz gewährt wird.
___ Sie erklärt unmittelbar einen Teil der Unterschiede in der Teilnahmewahrscheinlichkeit an organisierter Weiterbildung, weil eine enge Koppelung der Lernförderlichkeit von Arbeitsplätzen mit dem Angebot betrieblicher Weiterbildung besteht und rund zwei Drittel aller Weiterbildungsteilnahmen auf betriebliche Weiterbildung entfallen.
___ Sie bestimmt durch den zum Lernen motivierenden Charakter bzw. durch den insgesamt stark demotivierenden Charakter einen Teil der Unterschiede im allgemeinen (privat initiierten) beruflichen Weiterbildungsverhalten mit.
___ Sie macht verständlich, dass für Personen, die nicht über ein lernförderliches Arbeitsverhältnis verfügen, berufliche Weiterbildungen insbesondere dann sinnvoll sind, wenn diese zu einem Wechsel in ein deutlich vorteilhafteres Arbeitsverhältnis verhelfen. Je schwächer also die eigene Position in der Konkurrenz um „gute“ lernförderliche Arbeitsplätze ist, desto weiter entfernt ist auch eine Situation, in der berufliche Weiterbildung wesentlich zu einer Verbesserung der eigenen Situation beitragen kann.

Eine realistische Einschätzung der Qualität des aktuellen Arbeitsplatzes bzw. der für eine Person in Reichweite befindlichen Alternativen hilft damit zu verstehen, warum Unterschiede im Interesse an und der Bereitschaft für berufliche Weiterbildung bestehen. Die Wahrscheinlichkeit, Zugang zu einem lernförderlichen Arbeitsplatz zu erhalten, ist sowohl von der allgemeinen Arbeitsmarktsituation als auch von der individuellen Konkurrenzfähigkeit abhängig: Insbesondere Personen mit niedriger formaler Qualifikation und – der bisherigen Laufbahn geschuldeter – geringer beruflicher Kompetenz benötigen in der Regel einen längeren Qualifikations- und einen über mehrere Arbeitsplatzwechsel verlaufenden Integrationsprozess, um Zugang zu einem lernförderlichen Arbeitsverhältnis zu erhalten. Für das Lern- und Wissensempowerment ergibt sich damit die Aufgabe, Personen ohne Zugang zu einem lernförderlichen Arbeitsverhältnis

___ für Lernen durch Beteiligung (in welchem Bereich auch immer) zu gewinnen und eine Identität als LernerIn aufzubauen,
___ geeignete, mit den individuellen Zielsetzungen übereinstimmende Entwicklungsschritte anzubieten,
___ Orientierung für die individuelle Planung unterschiedlicher Entwicklungsschritte anzubieten und damit insgesamt