

---

Haben die Erfassung, Bewertung und Zertifizierung informell erworbener  
und bisher nicht sichtbarer Kompetenzen für die langfristigen  
Lebenschancen der Menschen Bedeutung?

Erstellt von:

Monika Auer

Xaver Beyrl

Gabriele Öhlmann

Linz, März 2007

# Inhalt

1	EINLEITUNG	4
2	DAS KURSANGEBOT DER VOLKSHOCHSCHULE	6
2.1	Entstehung und Geschichte von KOMPAZ	6
2.2	Das Angebot	7
2.2.1	Das Modul Kompetenzprofil	7
2.2.2	Das Modul Assessmentcenter	8
2.2.3	Teilnahmevoraussetzungen	9
3	DEMOGRAFIE	9
3.1	Geschlecht	9
3.2	Alter	9
3.3	Formell erworbener Bildungsgrad	10
3.4	Beschäftigungsstatus bei Kurseintritt	11
3.5	(Letzte) berufliche Stellung	11
3.6	Zeitpunkt der Kursabsolvierung	12
4	ERWARTUNGEN DER ABSOLVENTINNEN AN DEN KURS	12
5	BESTANDSAUFNAHME FORMELL UND INFORMELL ERWORBENER KOMPETENZEN	13
6	KLÄRUNG BERUFLICHER INTERESSEN UND ENTFALTUNGSMÖGLICHKEITEN	15
7	UMSETZUNG DER BEWUSSTEN KOMPETENZERWEITERUNG AM ARBEITSMARKT	16
8	CHANCEN AM ARBEITSMARKT UND GESTALTUNGSMÖGLICHKEITEN DER BERUFLICHEN ZUKUNFT	17
9	SELBSTORGANISATIONSFÄHIGKEIT EIGENER BILDUNGSPROZESSE	19

10	ENTWICKLUNGSERFORDERNISSE ERKENNEN UND ENTSPRECHENDE ENTWICKLUNGSMABNAHMEN PLANEN UND UMSETZEN	22
11	WISSEN UM DAS EIGENE POTENZIAL UND KOMPETENZTRANSFER	27
12	WORK-LIFE-BALANCE	31
13	RESUMEE	32
14	LITERATUR	34

## 1 Einleitung

Nach Heike Solga (2005a, S.17) haben Bildung und ihre Zertifikate sowie Abschlüsse, die über dem gesellschaftlichen Mindeststandard liegen, in ihrer Bedeutung am Arbeitsmarkt und für langfristige Lebenschancen der Menschen zugenommen.

„Der individuelle Erfolg im Bildungssystem - symbolisiert und institutionalisiert in Schul- und Ausbildungslaufbahnen sowie erworbenen Bildungszertifikaten – wird heute als legitime Grundlage der Ver- bzw. Zuteilung von Lebenschancen angesehen und erfahren.“ (Solga, 2005b, S.19) Das Bildungssystem nimmt neben seiner Qualifizierungsfunktion eine Allokations- und Zertifizierungsfunktion ein und wird zur Verteilungsinstanz für soziale und berufliche Positionen. Nicht allein die Leistung sondern der Leistungsnachweis in Form von Bildungszertifikaten ist eine notwendige Voraussetzung für den Zugang zu Positionen. Solga beschreibt daher Bildungsgesellschaften als Zeugnissgesellschaften und nicht als Kompetenzgesellschaften. (vgl. Solga, 2005a, S. 29ff)

Menschen sind sich nicht immer all ihrer bereits erworbenen Kompetenzen bewusst (vgl. Bjornavold, 2000, S.12). Um diese Potenziale erfahrbar, nachweisbar und nutzbar zu machen, setzt die Volkshochschule Linz das international erprobte Kompetenzprofil nach dem Schweizer CH-Q (Chance Qualifikation) Programm im Rahmen eines Kompetenzerkennungszentrum seit 2002 um.

Mittels Selbst- und Fremdeinschätzung erarbeiten die KursteilnehmerInnen ihr individuelles Kompetenzprofil. Diese Portfolioarbeit geht über traditionell erworbene Bildungs- und Berufsabschlüsse hinaus und fokussiert das ganze Spektrum von Fähigkeiten und Kompetenzen, die sich ein Menschen in allen biografischen Phasen und in unterschiedlichen Lebensbereichen angeeignet hat, denn lt. FAURE-Kommission der UNESCO „umfasst informelles Lernen etwa 70% aller menschlichen Lernprozesse“ (Overwien, 2005, 341). Mittels Assessmentcenter werden persönliche, soziale und kommunikative Kompetenzen erhoben.

Am Ende des Kurses erhalten die AbsolventInnen ein Zertifikat, das Auskunft über die bisher erworbenen formellen und informellen Kompetenzen gibt.

Ausgehend von den Aussagen Heike Solgas stellte sich uns die Frage, ob die Absolvierung der von der Volkshochschule in Linz angebotenen Kursmodule Kompetenzprofil und Assessmentcenter und die damit durchgeführte Erfassung, Bewertung und Zertifizierung

informell erworbener und bisher nicht sichtbarer Kompetenzen für die langfristigen Lebenschancen der Menschen Bedeutung haben.

Die Tatsache an sich, dass es institutionalisierter Symbole der Leistungsbewertung in Form von Zertifikaten, also der Kodifizierung individueller Bildungsleistungen bedarf, (vgl. Solga, 2005b, S. 21), stand nicht im Mittelpunkt unserer Forschungsarbeit.

Die Auseinandersetzung mit dieser Thematik fand auch Eingang in das Regierungsprogramm 2007-2010. Unter dem Punkt Bildung und Wirtschaft wird Bildungspolitik mit Chancenpolitik gleichgesetzt und folgendes Ziel formuliert: „Im Hinblick auf die steigende Bedeutung des lebensbegleitenden Lernens ist die Vernetzung und Durchlässigkeit zwischen Aus- und Weiterbildung weiter zu verstärken und die Anerkennung von informell erworbenen Kompetenzen auszubauen. Der Förderung der Weiterbildung, einer kompetenten Beratung und der Qualitätssicherung der Weiterbildungsangebote kommt ein hoher Stellenwert zu. Besonderes Augenmerk ist im Bereich der Erwachsenenbildung auf Personen mit einem niedrigen Qualifikationsniveau zu legen.“ (Regierungsprogramm 2007-2010 für die XXIII. Gesetzgebungsperiode, S. 85). Mittels Ausbau der Bildungsberatung und dem Einsatz zeitgemäßer Beratungsinstrumente wie Kompetenzbilanz und Qualifikationscheck sollen die Bildungsberatungsleistungen für Erwachsene verbessert werden. (a.a.O, S. 96)

Inwieweit die 346 AbsolventInnen der von der Volkshochschule (VHS) im Zeitraum 2002 bis 2006 durchgeführten Kursmodule Kompetenzprofil und Assessmentcenter eine Verbesserung ihrer Lebenschancen erfahren haben, ermittelten wir anhand eines Fragebogens.

Wir definierten Lebenschancen als die durch die Nutzung der persönlichen Ressourcen verbesserte Gesamtlebenssituation des Individuums und fokussierten die Bereiche Arbeit und Beruf, lebensbegleitendes Lernen und persönliche Entwicklung.

Befragt wurden von uns KursabsolventInnen der Volkshochschule Linz und der Burgenländischen Volkshochschulen, da dort das Angebot der Linzer VHS von TrainerInnen aus Linz umgesetzt wurde und eine Einbeziehung in die Untersuchung erwünscht wurde. 65% der retournierten Fragebögen erhielten wir von oberösterreichischen AbsolventInnen, 35% der Fragebögen waren von BurgenländerInnen.

Die Ergebnisse der von uns durchgeführten qualitativen Interviews mit drei Kursabsolventinnen gingen in die inhaltliche Fragebogengestaltung ein.

Der Fragebogenrücklauf lag bei 27% (9 wurden aufgrund von der nicht mehr gültigen Adresse retourniert). 92 von 94 beantwortete Fragebögen konnten wir auswerten. Die im Folgenden dargestellten Ergebnisse beziehen sich auf die Antworten in diesen Fragebögen.

Bevor wir auf die Befragungsergebnisse im Detail eingehen, kurz eine Beschreibung der durch die Volkshochschule Linz angebotenen Module und deren Entwicklungsgeschichte. Die Beschreibung erfolgte unter Verwendung des VHS-Folders „Kompetenzprofil. Fähigkeiten sichtbar machen“, der seitens der VHS zur Verfügung gestellten Pressemappe und einer Powerpoint-Präsentation „Kompetenzmanagement an der Volkshochschule Linz mit dem Kompetenzprofil. KEBÖ Jahrestagung 2006“ und auf der Website [www.kompetenzprofil.at](http://www.kompetenzprofil.at) angegebenen Inhalten.

Da es sich um eine reine Umsetzung des Angebots aus Linz im Burgenland handelte, finden die Burgenländischen Volkshochschulen keine spezifische Erwähnung in unserem Bericht.

## **2 Das Kursangebot der Volkshochschule**

*„Die Sichtbarmachung informell erworbener Kompetenzen soll dazu beitragen, für das Unerwartete gerüstet zu sein.“ (Bjørnåvold, 2001, S. 32)*

### **2.1 Entstehung und Geschichte von KOMPAZ**

Das Kompetenzerkennungszentrum KOMPAZ der VHS Linz existiert in seiner heutigen Form seit 2004. Einige Entwicklungen, etwa mehrere nationale Bildungsinitiativen in der Schweiz, Skandinavien und Frankreich, gingen der Gründung von KOMPAZ voraus. Vor allem die Schweiz ist mit der Entstehung von KOMPAZ verbunden.

Seit 1994 existiert in der Schweiz eine nationale Initiative zur Flexibilisierung der Bildungswege und zur Anerkennung nicht formeller Kompetenzen. Schließlich wurde unter Aufsicht des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie ein modulares Aus- und Weiterbildungssystem entwickelt, das die formale Anerkennung nicht formeller Leistungen ermöglicht.

Das Recht auf Gleichwertigkeitsanerkennung ist in der Schweiz seit zwei Jahren auch gesetzlich verankert. Dazu sind entsprechende Nachweis- und Anerkennungsinstrumente und –verfahren erforderlich. Die Gesellschaft CH-Q ( Chance Qualifikation) war eine der ersten Einrichtungen, die ein solches Instrumentarium entwickelt hat, welches bis heute europaweit als Referenzmodell gilt.

Seit 1999 beschäftigt sich diese Schweizer Non-profit Organisation mit der Weiterentwicklung dieser Konzepte und Instrumente, sowie mit Fragen der Qualitätssicherung, der internationalen Koordination und der TrainerInnenausbildung.

Seit 2003 existiert eine strategische Kooperation mit der VHS Linz, die ihr Kompetenzerkennungszentrum KOMPAZ nach dem Vorbild CH-Q entwickelte. Zwischen 2003 und 2004 wurden durch CH-Q 10 TrainerInnen ausgebildet und akkreditiert, die nun in der VHS Linz arbeiten. Derzeit läuft in Linz wieder eine TrainerInnenausbildung mit 16 TeilnehmerInnen.

## **2.2 Das Angebot**

KOMPAZ bietet die Möglichkeit, ein eigenes Kompetenzprofil zu erstellen. Kompetenzen und Schlüsselqualifikationen aus allen Lebens- und Arbeitsbereichen werden dabei dokumentiert, bestätigt und offiziell anerkannt. Man arbeitet mit einem modularen System, das aus folgenden zwei Teilen besteht:

- Kompetenzprofil. Ich als Chance – meine persönlichen Kompetenzen feststellen.
- Assessmentcenter zum Kompetenzprofil. Meine sozialen und kommunikativen Kompetenzen testen.

Beide Module können grundsätzlich einzeln absolviert werden – ein ganzheitliches Kompetenzprofil ergibt sich aber erst durch eine Kombination von Selbst- und ExpertenInnenbeurteilung. 70% der AbsolventInnen, die an uns den Fragebogen retourniert haben, haben beide Module absolviert, 30% nur das Modul Kompetenzprofil.

### **2.2.1 Das Modul Kompetenzprofil**

Hier erstellen die TeilnehmerInnen in vier Workshops (zu je fünf Unterrichtseinheiten) ein umfassendes, persönliches Kompetenzprofil in Form eines Portfolios. Neben der Arbeit in den Workshops ist aber auch Eigenarbeit zuhause in etwa dem selben Zeitausmaß erforderlich.

Das Kompetenzprofil will den TeilnehmerInnen eine Orientierungshilfe für Beruf, Bildung und persönliche Weiterentwicklung bieten. Man stellt Raum für eine ganzheitliche Darstellung und Präsentation der Kompetenzen zur Verfügung. Die Selbststeuerung, die Eigenverantwortung und die berufliche Flexibilität sollen gesteigert und die Chancen am Arbeitsmarkt verbessert werden.

Im Workshop 1 steht der persönliche Werdegang im Mittelpunkt. Nach dem gegenseitigen Kennenlernen, nach der Vorstellung des Konzepts und des Ablaufes werden erste gemeinsame Analyseübungen zur „Spurensicherung“ durchgeführt. Ziel dieses ersten Moduls ist es schließlich in Heimarbeit den eigenen Werdegang, den Beruf, die Nichterwerbstätigkeit und besondere Lebenssituationen zu erfassen und nachzuzeichnen bzw. Nachweise darüber zu sammeln. Diese Biographiearbeit wird von der VHS auch als Inventur bezeichnet.

Im Workshop 2 werden die wesentlichsten Ergebnisse der Reflexion besprochen und verdichtet. Bisherige Leistungen aus allen Lebensfeldern werden analysiert.

Man versucht aus den Ergebnissen Potenziale, Kompetenzen und Fähigkeiten, aber auch Schwächen herauszuarbeiten. Kompetenzen werden in allen Lebensbereichen erworben und eingesetzt – mögliche Kompetenzquellen sind: persönliche Interessen, Berufserfahrungen, Begabungen, Ausbildung(en), Weiterbildung(en), Familienarbeit, Nichterwerbstätigkeiten, besondere Lebenssituationen, ... In Heimarbeit sollen die TeilnehmerInnen versuchen, ihre Kompetenzen und Schwächen klar zu erfassen und zu benennen und darüber auch Fremdbeurteilungen einzuholen.

Im nächsten Schritt wird bei Workshop 3 versucht, die Schritte 1 und 2 zu einem persönlichen Profil zusammenzufassen. Die TeilnehmerInnen stecken sich Ziele und arbeiten an Strategien, diese Ziele auch zu erreichen. Fragen wie „Wo will ich hin?“ „Was hemmt mich daran?“ und „Was brauche ich noch?“ sind beim Modul 3 zentral.

Profilarbeit bedeutet seine eigenen Möglichkeiten zu erforschen, ein Selbstkonzept zu entwickeln, seine Selbststeuerung und Handlungskompetenz zu erweitern, seine Fähigkeiten, Kompetenzen und Qualifikationen sowie seine Laufbahn selbst managen zu können. Die Heimarbeit soll bei Workshop 3 den TeilnehmerInnen die Möglichkeit geben, ihre Ziele, Konzepte und Maßnahmen zu konkretisieren – außerdem gilt es sich für Workshop 4 und die damit verbundene Präsentation vorzubereiten.

Beim letzten Workshop sind sowohl die Reflexion der Heimarbeit, als auch die Präsentation des persönlichen Profils und des Konzept- bzw. Maßnahmenplans wichtig. Im Anschluss erhalten die TeilnehmerInnen Feedback von den Gruppenmitgliedern und dem Trainer. In einer Abschlussreflexion können die TeilnehmerInnen überprüfen, in wieweit die eigenen Erwartungen erfüllt wurden.

Den Abschluss des Moduls Kompetenzprofils bildet ein Kompetenznachweis in Form eines Zertifikats. Dieses bestätigt die Fähigkeit zum eigenständigen Kompetenzmanagement.

### **2.2.2 Das Modul Assessmentcenter**

Hierbei handelt es sich um ein eintägiges Testverfahren zur Feststellung und Anerkennung sozialer und kommunikativer Kompetenzen. Dazu werden zu den Kompetenzbereichen Kommunikations-, Kooperations-, Team-, Reflexions-, Konfliktfähigkeit und Selbstkompetenz Einzel- und Gruppenaufgaben gestellt.



Auch beim Modul Assessmentcenter werden die Ergebnisse in Form eines Zertifikats bestätigt. Dieses umfasst eine Teilnahmebescheinigung sowie die genauen Punkte- und Testergebnisse.

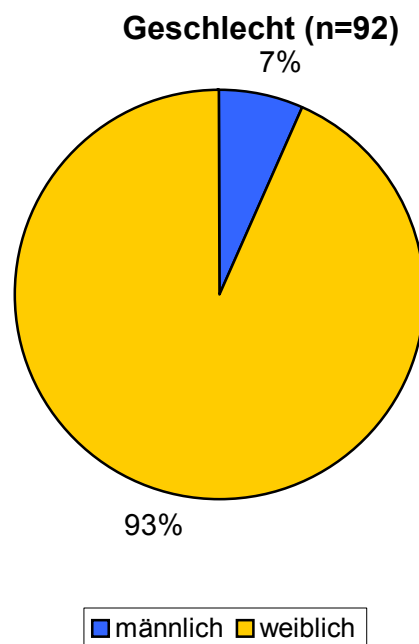
### 2.2.3 Teilnahmevoraussetzungen

Die Teilnahme erfolgt auf freiwilliger Basis. Jedoch verlangt die Absolvierung vom Modul Kompetenzprofil und/oder Assessmentcenter die Bereitschaft zur Erarbeitung eines persönlichen Kompetenzprofils, zur Heimarbeit, zur Auseinandersetzung mit den eigenen Ressourcen und zum Erfahrungsaustausch in der Gruppe.

## 3 Demografie

### 3.1 Geschlecht

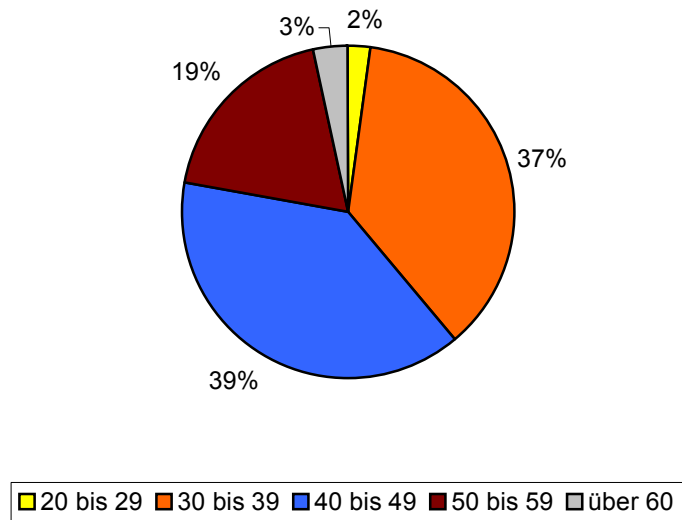
Von 92 Fragebögen waren 93% von weiblichen und 7 % von männlichen AbsolventInnen beantwortet. Der hohe Frauenanteil begründet sich in der durch das AMS erfolgten Zubuchung im Rahmen einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme speziell für Wiedereinsteigerinnen.



### 3.2 Alter

Die Verteilung der Altersgruppen in Zehnerschritten zeigt ein heterogenes Bild. Die Altersgruppen der 30 – 39 und der 40 – 49 repräsentieren 76% aller AbsolventInnen, 19% der AbsolventInnen sind zwischen 50 und 59 Jahre. Die Gruppe der über 60 Jährigen und der unter 29 Jährigen macht 5% aus.

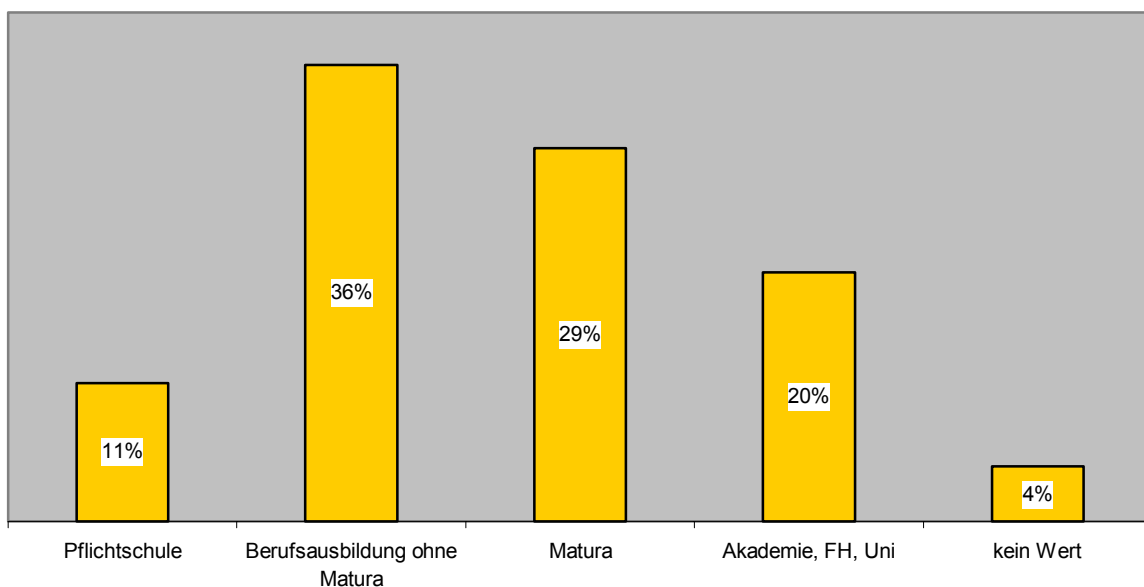
### Alter (n=92)



### 3.3 Formell erworbener Bildungsgrad

36% der 92 TeilnehmerInnen haben eine Berufsausbildung ohne Matura (BMS- oder Lehrabschluss). 29% verfügen über den Formalabschluss einer Matura (BHS- oder AHS-Abschluss), 20% haben eine akademische Ausbildung abgeschlossen (Akademie, Fachhochschule, Uni). 11% verfügen über einen Pflichtschulabschluss und 4% haben keine Angabe zu ihrem Formalabschluss gemacht.

### Formell erworbener Bildungsgrad (n=92)

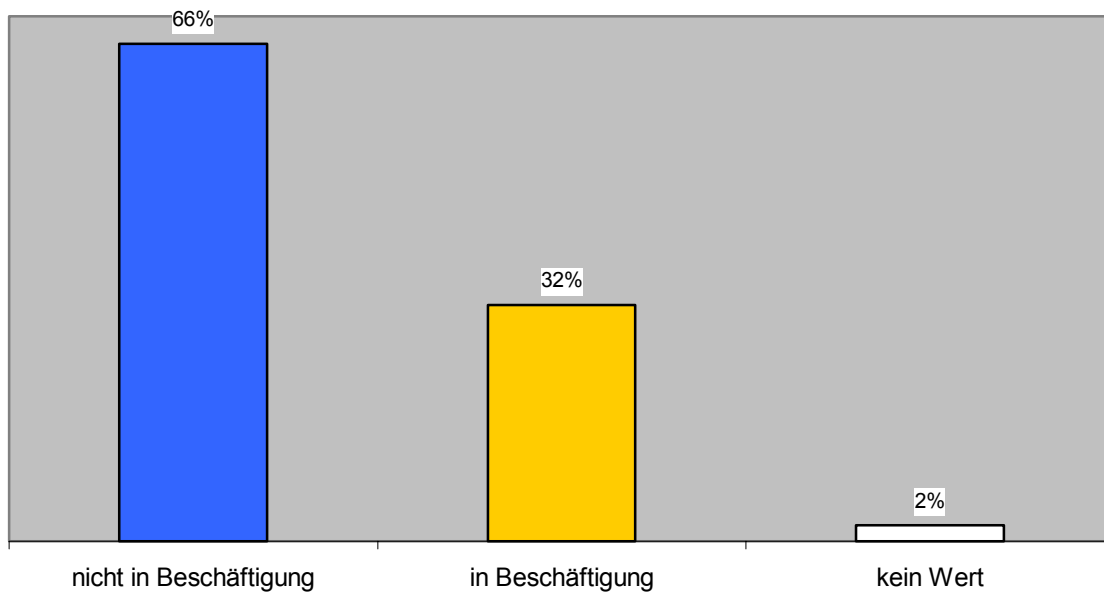


### 3.4 Beschäftigungsstatus bei Kurseintritt

Von 92 TeilnehmerInnen waren 66% nicht in Beschäftigung, 32% waren in Beschäftigung und bei 2% war kein Beschäftigungsstatus zuordenbar.

Der hohe Anteil nicht in Beschäftigung stehender TeilnehmerInnen begründet sich durch die durch das AMS erfolgte Zubuchung im Rahmen einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme speziell für Wiedereinsteigerinnen. 52% der 92 Personen gaben an, durch das AMS über dieses Kursangebot erfahren zu haben.

**Beschäftigungsstatus bei Kurseintritt (n=92)**



### 3.5 (Letzte) berufliche Stellung

Befragt nach ihrer letzten beruflichen Stellung bei bzw. vor Kurseintritt gaben von 87 von 92 Befragte Folgendes an:

- 13% ungelernete/r oder angelernte/r ArbeiterIn
- 9% FacharbeiterIn mit Lehre
- 1% MeisterIn
- 21% ausführende/r Angestellte/r
- 24% qualifizierte/r Angestellte/r
- 10% leitende/r Angestellte/r
- 6% Beamte/r
- 4% Selbstständige/r
- 3% freiberuflich Tätige/r
- 3% nie berufstätig
- 1% geringfügig beschäftigt

Genau die Hälfte macht der Anteil an qualifizierten und leitenden Angestellten, FacharbeiterInnen mit Lehre, MeisterInnen und Beamten aus.

Der Anteil an ungelernten oder angelernten ArbeiterInnen und ausführenden Angestellten beträgt gut ein Drittel (34%).

Der Anteil der Selbständigen und Freiberuflichen beträgt 7%. Der Anteil der nie Berufstätigen bzw. geringfügig Beschäftigten beträgt 4%.

5% haben keine Angabe zu ihrer (letzten) beruflichen Stellung gemacht.

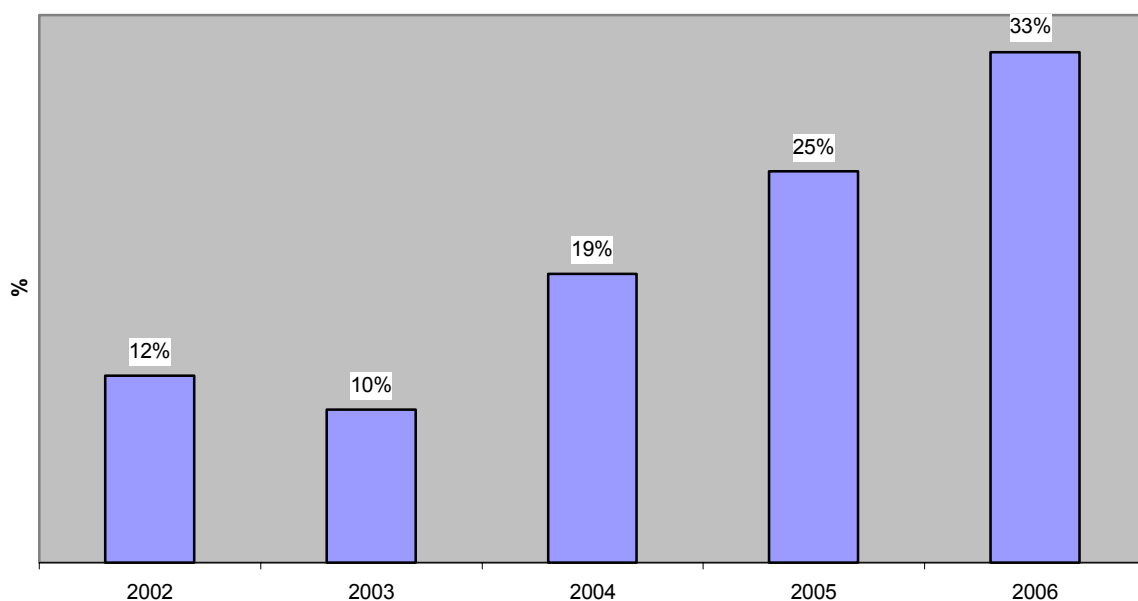
### 3.6 Zeitpunkt der Kursabsolvierung

Die Kurse wurden in den Jahren 2002 bis 2006 abgehalten.

Unter den Personen, die den Kurs 2002 und 2003 absolviert haben, war der Rücklauf am geringsten. Je kürzer der Zeitpunkt der Kursabsolvierung zurück lag, desto zahlreicher war die Rücksendung beantworteter Fragebögen.

Die langfristige Wirksamkeit der 2006 besuchten Kurse kann jedoch zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht aussagekräftig evaluiert werden.

**Jahr in dem der Kurs absolviert wurde (n=92)**



## 4 Erwartungen der AbsolventInnen an den Kurs

Jene AbsolventInnen, die im Fragebogen die offene Frage nach ihren Erwartungen an den Kurs beantwortet hatten, gaben überwiegend an, sich Unterstützung in ihrer Potenzialanalyse, konkret in der Erarbeitung ihrer Selbsteinschätzung und auch mittels Fremdeinschätzung, zu erwarten, gefolgt vom Wunsch nach Unterstützung bei der beruflichen Orientierung und auch bei der Jobsuche. Häufig wurde auch das Bedürfnis, das

Selbstbewusstsein zu steigern und Interesse an (Weiter)Bildung sowie Weiterentwicklung genannt. Erwähnt wurden auch der Bedarf an Unterstützung in der Selbstpräsentation, der Wunsch nach mehr, besseren oder neuen Chancen sowie der Anspruch, zukünftig den Anforderungen am Arbeitsmarkt gewachsen zu sein.

Dass andere KursteilnehmerInnen wertvolle Unterstützung sein können, wurde durch die Erwartungen an einen Erfahrungsaustausch und das Bedürfnis andere Menschen kennen zu lernen, explizit von einigen AbsolventInnen erwähnt.

## **5 Bestandsaufnahme formell und informell erworbener Kompetenzen**

Ein zentrales Anliegen des Konzeptes von KOMPAZ ist die Bestandsaufnahme bereits erworbener formeller und informeller Kompetenzen. Fähigkeiten sollen sichtbar gemacht werden. Dieser Punkt stellt sozusagen eine Basis für weitere Schritte in der Entwicklung (Klärung beruflicher Interessen und Entfaltungsmöglichkeiten, Umsetzung der Kompetenzen am Arbeitsmarkt, ...) dar. Verschiedene Kompetenzquellen (persönliche Interessen, Begabung, Nichterwerbstätigkeit, Familienarbeit, Ausbildungen, Weiterbildungen, ...) stehen gleichwertig nebeneinander. Gerade im Bereich der Nichterwerbstätigkeit (Familienarbeit, politisches Amt, Hobbys, Freizeit, ...) sind nur sehr selten Nachweise, etwa in Form von Zeugnissen, vorhanden. Jedoch werden gerade in diesen Feldern Kompetenzen erworben und eingesetzt, ohne dass dies dokumentiert wird.

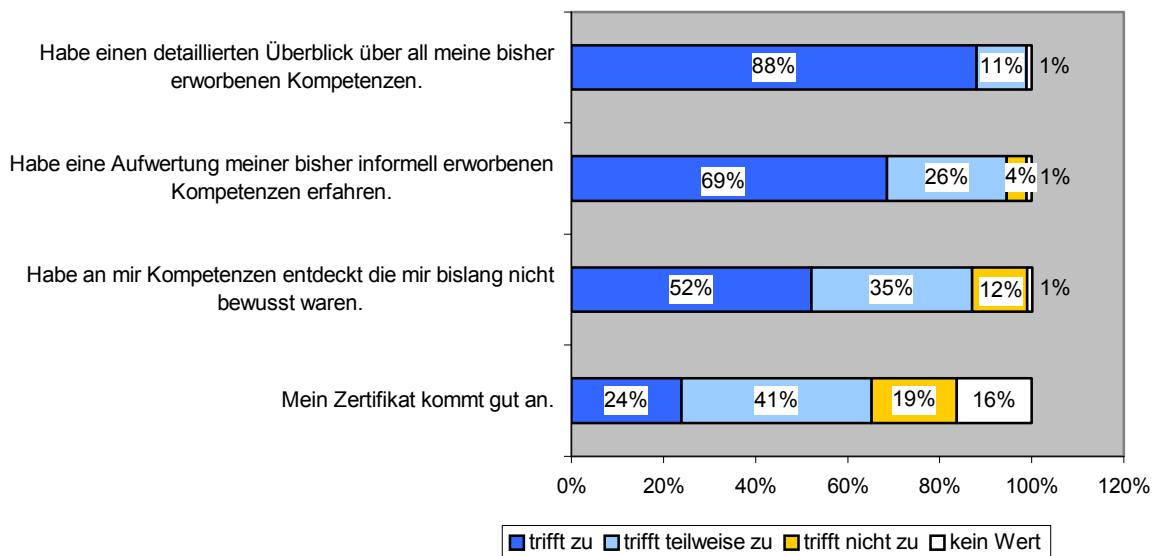
In der Literatur wird immer wieder auf die Bedeutung der Erfassung und Sichtbarmachung von Fähigkeiten und Kompetenzen hingewiesen. So betont auch John Erpenbeck (2003, S. 27) die Wichtigkeit der Messung, Charakterisierung und Beschreibung von Kompetenzen. Er spricht sich dabei für eine „Chancengleichheit“ (im Sinne der gleichen Wertigkeit) der erworbenen Kompetenzen aus. Als wichtige Lernfelder führt Erpenbeck die Bereiche Arbeit, soziales Umfeld und als eher jüngere Entwicklung das Lernen im Netz bzw. mit Multimedia an.

Bernd Käßplinger (2002, S. 24) warnt in diesem Zusammenhang davor, Kompetenzbereiche nicht zu kleinteilig zu definieren – man sollte Kompetenzen und ihre Kriterien nicht zu detailliert bzw. zu eng definieren. Ansonsten könnte man sich in einer „unendlichen Spirale von Spezifikationen“ (Bjornevold in Käßplinger, 2002, S. 24) verlieren.

Die TeilnehmerInnen versuchen also in den ersten Schritten, ihren bisherigen Werdegang und Leistungen nachzuzeichnen und darzustellen bzw. ihre Kernkompetenzen herauszuarbeiten.

Der Prozess der Kompetenzprofilerstellung wird bei der Erfassung und Darstellung des bisherigen Werdegangs und bisheriger Leistungen bzw. bei der Herausarbeitung von Kernkompetenzen als effizient und hilfreich bewertet.

### Bestandsaufnahme formell, informell und non-formell erworbener Kompetenzen (n=92)



Ein Großteil der AbsolventInnen konnte durch die Absolvierung des Kurses Kompetenzen entdecken, die ihnen bislang nicht bewusst waren. Außerdem ist es den AbsolventInnen sehr gut gelungen, sich dadurch einen detaillierten Überblick über ihre erworbenen Kompetenzen zu verschaffen. Das Bewusstmachen und der Überblick führt bei vielen AbsolventInnen auch zu einer Aufwertung ihrer informell erworbener Kompetenzen.

Jeder/e Absolvent/in erhält eine mehrteilige Zertifikatsmappe. Darin sind ein Gesamtzertifikat über die erfolgreiche Teilnahme, eine Zusammenfassung und Bestätigung des Portfolios durch die TrainerInnen und gegebenenfalls das Assessment-Punkteergebnis enthalten.

Der Item „Mein Zertifikat kommt gut an.“ fand unter 65% der AbsolventInnen Zustimmung. Häufig fand man bei jenen, die angaben, dass dies nicht zutrifft, die Notiz, dass das Zertifikat noch niemandem gezeigt wurde. Eine zum Zeitpunkt der Kursteilnahme arbeitsuchende Teilnehmerin, die nach der Absolvierung eine Arbeitsstelle finden konnte, merkte an, „das Zertifikat gibt Sicherheit“.

## 6 Klärung beruflicher Interessen und Entfaltungsmöglichkeiten

Nach der „Bestandsaufnahme“ der Kompetenzen werden berufliche Interessen und Entfaltungsmöglichkeiten abgeklärt. Es wird versucht, Ziele zu definieren und nach Wegen zu suchen, um diese Ziele letztendlich auch erreichen zu können.

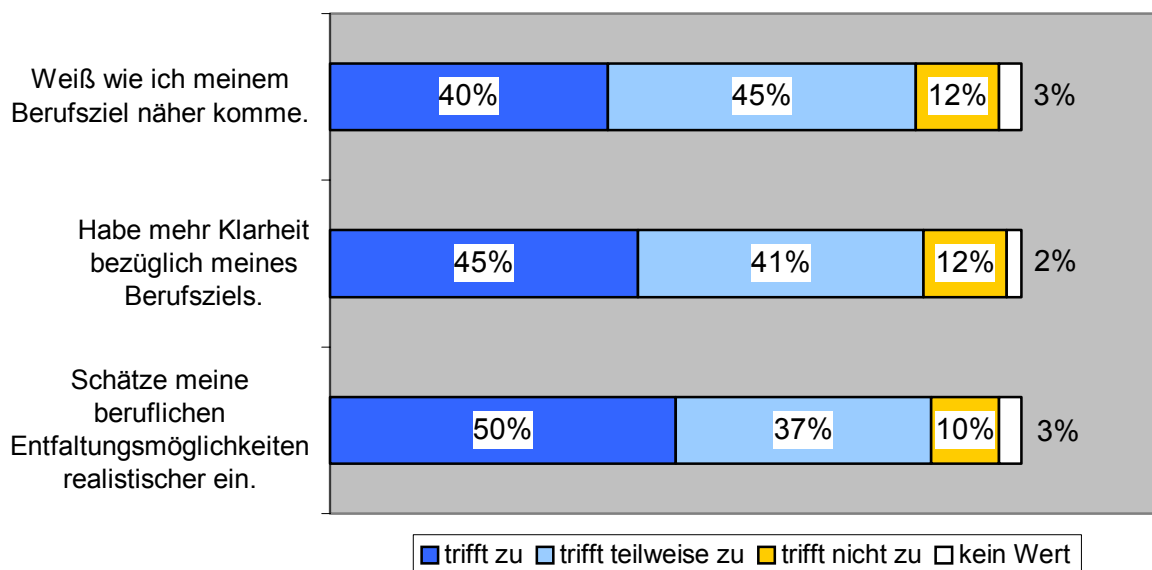
Bernd Käßlinger (2002, S. 12f) verweist darauf, dass der Prozess der Klärung und Anerkennung informell erworbener Kompetenzen durch Rückmeldungen über den Leistungsstand bzw. über Potentiale den Lernprozess des Individuums unterstützt und dadurch auch Entwicklungsperspektiven eröffnen kann.

Das Kompetenzprofil soll hier als Orientierungshilfe für Beruf, Bildung und persönliche Weiterentwicklung dienen. Dafür ist es wichtig, die persönlichen beruflichen Entfaltungsmöglichkeiten realistisch einzuschätzen. Hier wird der Prozess als Hilfe empfunden.

Diese realistische Einschätzung der persönlichen beruflichen Entfaltungsmöglichkeiten führt auch zu mehr Klarheit bezüglich eines konkreten Berufszieles.

Nach einer Einschätzung von beruflichen Möglichkeiten und der gewonnen Klarheit über Berufsziele folgt ein weiterer Schritt. Man muss wissen, wie man seinen gesteckten Zielen auch tatsächlich näher kommen kann. Das Kompetenzprofil wird in diesem Zusammenhang als nützlich bewertet.

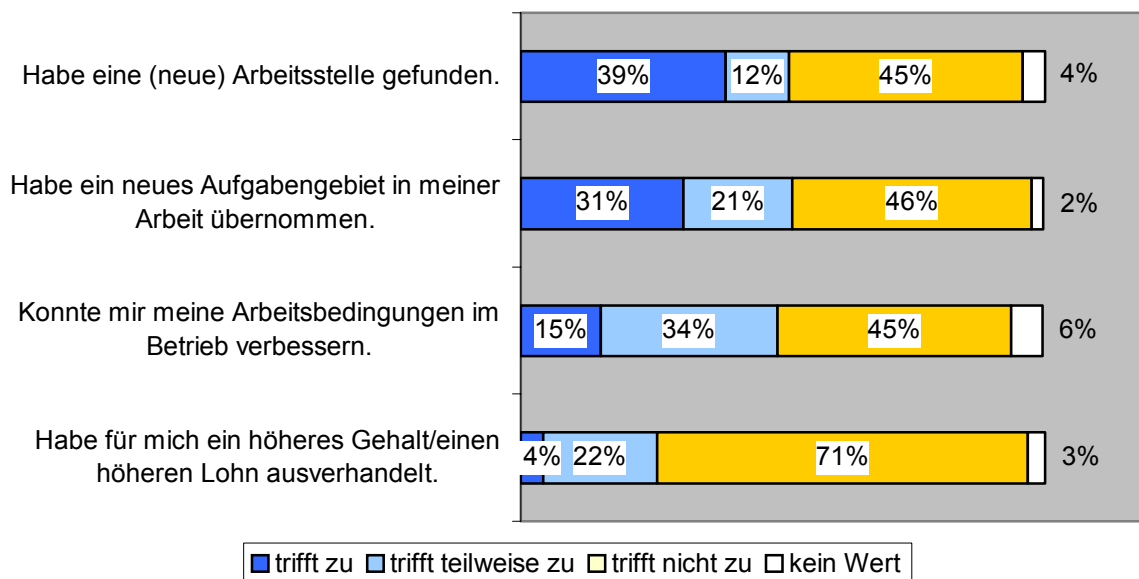
### Klärung beruflicher Interessen und Entfaltungsmöglichkeiten (n=92)



## 7 Umsetzung der bewussten Kompetenzerweiterung am Arbeitsmarkt

Für viele AbsolventInnen ist der Wiedereinstieg in das Berufsleben ein zentrales Motiv, das modulare Programm von KOMPAZ zu absolvieren. Die Chancen am Arbeitsmarkt sollen verbessert werden. 51% aller AbsolventInnen haben dahingehend profitiert eine neue Arbeitsstelle zu finden. Betrachtet man nur jene Personen, die zum Zeitpunkt des Kurseintritts ohne Beschäftigung waren, erhält man folgendes Ergebnis: 63% haben profitiert eine neue Arbeitsstelle zu finden.

**Umsetzung der bewussten Kompetenzerweiterung am Arbeitsmarkt (n=92)**



Die Bestandsaufnahme der formell und informell erworbenen Kompetenzen funktioniert sehr gut. Die Rückmeldungen sind in diesem Bereich äußerst positiv. Die AbsolventInnen entdecken ihre Kompetenzen aus den verschiedensten Lebensbereichen und wissen was sie können bzw. (noch) nicht können.

Sie wissen nun aber nicht nur wo sie stehen, sondern lernen auch, ihre Stärken zu präsentieren und nach außen zu tragen. Auch die Erarbeitung einer persönlichen Ziellandschaft funktioniert gut.

Jedoch scheint die konkrete Umsetzung des Kompetenznachweis am Arbeitsmarkt der schwierigere Teil zu sein. In anderen Ländern (Schweiz, Skandinavien, ..) wurde bereits die Möglichkeit einer „echten“, also offiziellen Anerkennung von derart nachgewiesenen Kompetenzen geschaffen. In Österreich ist dies bislang nicht möglich. Es bedürfte dazu einer grundlegenden Änderung der Bildungslandschaft bzw. der Anerkennungssysteme – Nachweissysteme müssten finanziert werden.



## **8 Chancen am Arbeitsmarkt und Gestaltungsmöglichkeiten der beruflichen Zukunft**

Chancen und Gestaltungsmöglichkeiten am Arbeitsmarkt hängen eng mit der raschen Veränderung in der Arbeitswelt zusammen. Einerseits nimmt der Umfang von Wissen in den Fachgebieten stetig zu und andererseits schreitet die Veralterung dieses Fachwissens rapide voran. (vgl. Bernd Weisschuh, 2003, S. 231) Wie soll da der Einzelne handlungsfähig bleiben? Die Entwicklung von Schlüsselqualifikationen und deren Nachweis ist eine Gutforderung nahezu aller Unternehmen. Beim Versuch reines Fachwissen von Schlüsselqualifikationen abzugrenzen fällt auf, dass fachliche Qualifikationen relativ leicht beurteilbar sind. Schlüsselqualifikationen hingegen können nicht direkt erfasst werden, da es dafür kein „Messgerät“ gibt, sondern nur durch Beobachtung eruiert werden (vgl. a.a.O., S 232).

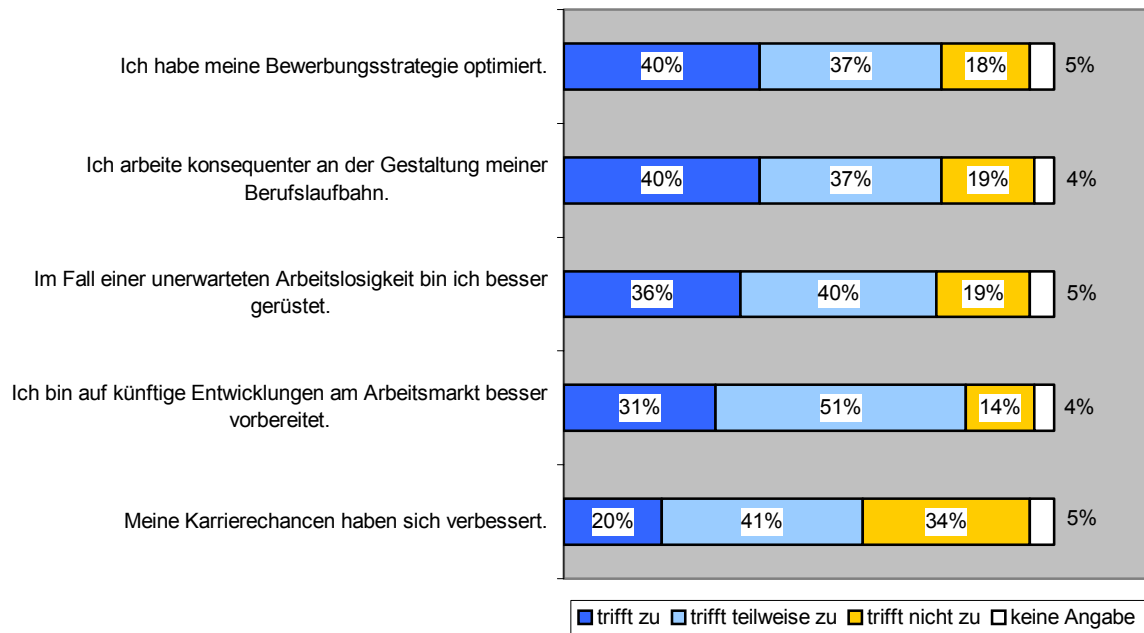
Das zunehmende Selektionsproblem am Arbeitsmarkt lässt das Bedürfnis nach verlässlichen Selektionsverfahren ansteigen (vgl. Johannes Sauer, 2003, S 19). Alternative Annerkennungsformen, und wir zählen das Kompetenzprofil dazu, sind zwar innovative Ansätze, werden aber in der beruflichen Praxis eher noch als Ergänzung der etablierten Zertifizierungsformen gesehen und noch nicht als gleichrangiger Qualifikationsnachweis anerkannt (vgl. Bernd Käßlinger, 2002, S. 24).

Ausgehend von der Fragestellung, inwieweit sich die Chancen am Arbeitsmarkt durch die Abovierung des Kurses verbessern, haben wir folgende Fragen gestellt.

- Item 1: Ich arbeite konsequenter an der Gestaltung meiner Berufslaufbahn.
- Item 2: Ich bin auf künftige Entwicklungen am Arbeitsmarkt besser vorbereitet.
- Item 3: Im Fall einer unerwarteten Arbeitslosigkeit bin ich besser gerüstet.
- Item 4: Ich habe meine Bewerbungsstrategie optimiert.
- Item 5: Meine Karrierechancen haben sich verbessert.

Die Antwortmöglichkeiten waren: trifft zu, trifft teilweise zu, trifft nicht zu.

### Chancen am Arbeitsmarkt und Gestaltungsmöglichkeiten der beruflichen Zukunft (n=92)



Jeweils ca. 80% der Befragten, das sind vier Fünftel, haben die Items 1, 3 und 4 mit trifft zu bzw. trifft teilweise zu beantwortet. 85% fühlen sich besser vorbereitet auf künftige Entwicklungen am Arbeitsmarkt. 65% geben an, dass sich durch die Teilnahme am Kurs ihre Karrierechancen verbessert haben.

Zusammenfassend lässt sich feststellen: Subjektiv haben alle Befragten vom Kompetenzprofil-Verfahren profitiert. Einerseits durch ein besseres „Gewappnet Sein“ auf die größer werdenden Risiken des Arbeitsmarktes und andererseits durch ein straffes Ausrichten der Bewerbungsstrategien auf die geänderten Anforderungen. In der Umsetzung dieser durch die Kompetenzprofilerstellung erworbenen Ressourcen am Arbeitsmarkt ist zu beobachten, dass sich für immerhin knapp 2/3 der Befragten die Karrierechancen verbessert haben.

## 9 Selbstorganisationsfähigkeit eigener Bildungsprozesse

Dieter Kirchhöfer (2000, S. 7,8 und 80) verweist in der Studie „Informelles Lernen in alltäglichen Lebensführungen. Chance für berufliche Kompetenzentwicklung“, dass das soziale Umfeld eine Vielfalt an Lerngelegenheiten bietet. Ob dieses Lernpotenzial jedoch wahrgenommen und genutzt sowie den eigenen Bedürfnissen entsprechend gestaltet wird, beschreibt er als subjektive Konstruktionsleistung des Individuums. Nach Kirchhöfer bestimmen Kompetenz und Motivation zur Selbstorganisation des Lernens über diese Konstruktionsleistung.

Bernd Overwien (2006, S. 42f) macht auf folgende Bedingungen und unterstützende Maßnahmen, informelles Lernen effektiver zu gestalten, aufmerksam:

- Überprüfung des Umfeldes auf (Lern-)Gelegenheiten
- Bereitschaft Initiative zu ergreifen (proactivity)
- Zeit und Raum für Lernen schaffen
- Aufmerksamkeit auf Lernprozesse lenken
- Reflexionsfähigkeit stärken
- Klima von Zusammenarbeit und Vertrauen schaffen.

Ausgehend von diesen Feststellungen interessierte uns im Hinblick auf das lebensbegleitende Lernen, ob die KursteilnehmerInnen hinsichtlich ihrer Voraussetzungen Lernpotenziale für sich zu nutzen, also in ihrer Selbstorganisationsfähigkeit, gestärkt wurden. Die KursteilnehmerInnen wurden von uns befragt, inwieweit sie in folgenden Bereichen durch die Absolvierung des Kurses profitiert haben:

Item 1: Ich weiß wo und wie ich gut lerne.

Item 2: Lerngelegenheiten von möglicherweise beruflich verwertbaren Kompetenzen nehme ich bewusster wahr.

Item 3: Ich schaffe mir lernförderliche Bedingungen.

Item 4: Ich gestalte meine sozialen Beziehungen so, dass sie mich in meiner beruflichen Entwicklung unterstützen.

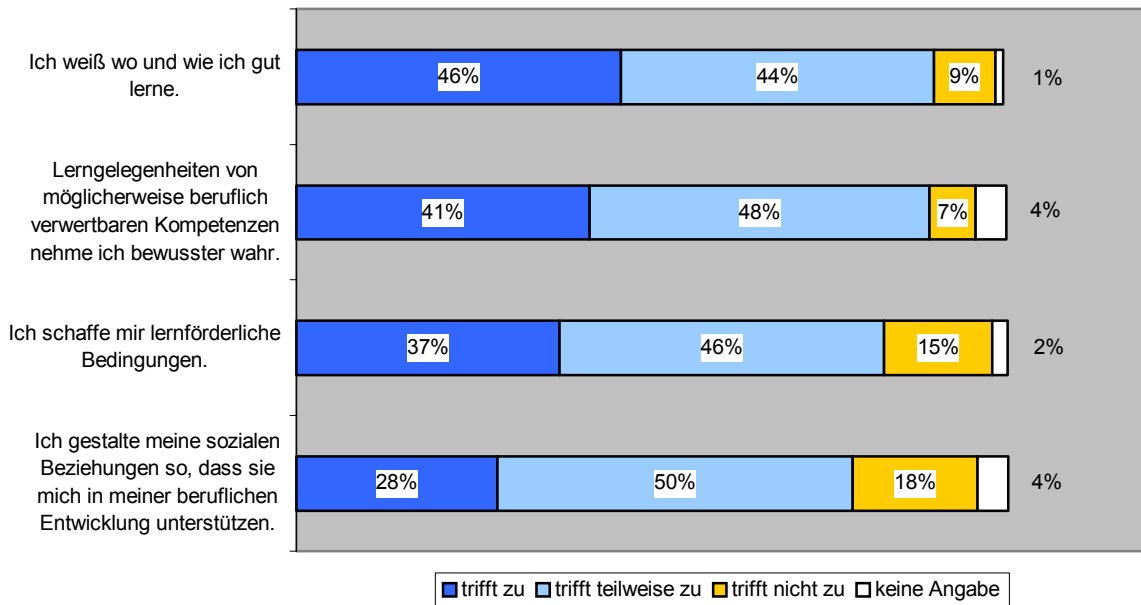
Die Antwortmöglichkeiten waren: trifft zu, trifft teilweise zu, trifft nicht zu.

Die Tabelle im Folgenden zeigt, dass die Kursteilnahme

- den bewussten Rückgriff auf erfolgreiche Lernstrategien
- die Sensibilität gegenüber Lernchancen
- die Identifizierung lernfördernder Bedingungen
- die Gestaltung und Nutzung stützender sozialer Beziehungen

fördert.

## Selbstorganisationsfähigkeit eigener Bildungsprozesse (n=92)



90% der KursteilnehmerInnen profitierten dahingehend, bewusst auf erfolgreiche Lernstrategien zurückgreifen zu können. 89% steigerten ihre Sensibilität gegenüber Lerngelegenheiten von potenziell beruflich verwertbaren Kompetenzen. 83% der AbsolventInnen gaben an infolge der Kursteilnahme lernfördernde Bedingungen leichter identifizieren zu können. Hinsichtlich ihrer Gestaltungs- und Nutzungsmöglichkeiten stützender sozialer Beziehungen profitierten 78% der AbsolventInnen.

Bei den ersten drei Items zeigte sich eine Tendenz dahingehend, dass Menschen, die formal ausschließlich über einen Pflichtschulabschluss verfügen, durch die Kursteilnahme profitieren konnten, jedoch nicht so zahlreich wie jene, die über mehr Bildungskapital verfügen. Solga (2005b, 19) weist unter Bezugnahme auf u.a. Pierre Bourdieu darauf hin, dass Lernprozesse in modernen Bildungsinstitutionen auch heute derart gestaltet sind, dass der Erwerb von höheren Bildungszertifikaten von der (Vor-)Bildung, der Lernmotivation und den habitualisierten Lerngewohnheiten abhängig ist. Das uns vorliegende Zahlenmaterial bestätigt, dass die KursabsolventInnen eine Stärkung in ihrer Selbstorganisationsfähigkeit erfahren haben. Es legt aber auch die Vermutung nahe, dass Menschen, die über Bildungsressourcen verfügen, hinsichtlich der Steigerung ihrer Selbstorganisationsfähigkeit mehr profitieren können als gering Qualifizierte. In der Vergangenheit bereits erworbene formale Bildungsressourcen bieten eine förderliche Voraussetzung Kompetenz und Motivation zur Selbstorganisation des Lernens zu steigern.

In diesem Zusammenhang stießen wir auf John Erpenbecks (2003, S. 35) Verweis auf ein Ergebnis einer Studie zum gegenwärtigen Weiterbildungsbewusstsein in Deutschland von

Baethge/Baethge-Kinsky: Je niedriger das Ausbildungsniveau desto schwächer ausgeprägt ist die Selbststeuerungsdisposition.

Diese Feststellung bestätigte uns in der Vermutung, dass zwischen (formalen) Bildungsressourcen und der Ausprägung der Selbstorganisationsfähigkeit eine Wechselbeziehung besteht, nämlich in der Form, dass das eine das andere stärkt. Wir vermuten jedoch, dass nicht nur formale Qualifikation an sich, sondern mittels Reflexion bewusst gemachte habitualisierte Lerngewohnheiten, Lernchancen und förderliche Lernbedingungen diese wechselseitige Beziehung bereichern.

Davon ausgehend folgerten wir, dass eine Auseinandersetzung mit informell erworbenen Kompetenzen dieser Wechselbeziehung gleichfalls förderlich ist, da auch durch den Erwerb informell erworbener Kompetenzen mittels Reflexion Lernmuster, Lernchancen und Lernbedingungen ins Bewusstsein gelangen, die der Wahrnehmung und Selbstorganisation von Bildungschancen förderlich sind.

Dahingehend befragt, ob die Kursteilnahme die Reflexionsfähigkeit stärkt, gaben 57% an, dass dies zutrifft und 40%, dass dies teilweise zutrifft.

93% der Personen, die angaben ihre Reflexionsfähigkeit gestärkt zu haben (n=87), hatten an sich während der Kursteilnahme Stärken entdeckt, die ihnen vorher nicht bewusst waren.

Erpenbeck (2003, S. 35) folgert aus dem o.a. Untersuchungsergebnis von Baethge/Baethge-Kinsky, dass „wer ein hohes Maß an Selbstorganisationsdisposition – als *Metakompetenz* – besitzt, kann mit informellem Wissen in offenen, kreativitätsfordernden Situationen ganz anders umgehen als derjenige, bei dem diese Disposition nur schwach ausgeprägt ist“.

Wir möchten dieser Aussage hinzufügen, dass wir vermuten, dass mittels dieser Metakompetenz, das Anknüpfen von (Weiter)bildungswegen an bereits informell erworbene Kompetenzen erleichtert wird und informell erworbene Kompetenzen so einer Formalisierung zugeführt werden können.

Zwei AbsolventInnen beschreiben folgendes Ergebnis der Kursteilnahme:

*„Ich nehme mein Leben selbst in die Hand. Ich will, .. Weiterbildung und weiß auch um die nötigen Ressourcen!“ (ausführende Angestellte mit BMS-Abschluss, Alter zwischen 40 und 49)*

*Durch das Erkennen meiner Fähigkeiten suche ich mir meine Weiterbildungen bewusst aus – kann diese dadurch auch gut umsetzen.“ (Facharbeiterin mit Pflichtschulabschluss, Alter zwischen 50 und 59)*

Weiters folgerten wir, dass einerseits das Potenzial bereits erworbener informeller Kompetenzen unterschätzt wird, denn immerhin 95% stimmten dem Item „Ich habe eine Aufwertung meiner bisher informell erworbenen Kompetenzen erfahren“ zu und andererseits Lernressourcen zu wenig genutzt werden, denn Johann Sauer (2003, S.23) macht darauf

aufmerksam, dass es Menschen gibt, die leichter oder wenn dann überhaupt nur im Kontext von Tätigkeiten lernen und Nutznießer von dieser Erkenntnis könnten Bildungsinstitutionen sein.

Dies leitete uns weiter zur nächsten Fragestellung. Bleibt es bei der wahrgenommenen Stärkung der Selbstorganisationsfähigkeit oder stellten die Befragten in beruflicher als auch persönlichen Hinsicht an sich Entwicklungserfordernisse fest und, resultierend aus dieser Erkenntnis, konnten sie entsprechende Maßnahmen planen und umsetzen?

## **10 Entwicklungserfordernisse erkennen und entsprechende Entwicklungsmaßnahmen planen und umsetzen**

In der aktuellen Literatur wird in der Auseinandersetzung mit der Thematik der Erfassung, Bewertung und Zertifizierung von Kompetenzen auf die Bedeutung des lebensbegleitenden Lernens für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit sowie für Entwicklungschancen im beruflichen wie auch persönlichen Bereich verwiesen.

Dass sich daraus neue, befriedigende berufliche Perspektiven ergeben können, darauf weist eine Kursteilnehmerin mit ihrer Erfahrung hin:

*„Habe nach diesem Kurs mit 40 Jahren eine neue Ausbildung begonnen, mit Auszeichnung nach 2 Jahren abgeschlossen. Der Beruf macht mir sehr Spaß und Freude.“ (bei Kurseintritt Hausfrau mit Lehrabschluss, letzte berufliche Stellung: Facharbeiterin mit Lehre, Alter zwischen 40 und 49 Jahren)*

Folgende Aussagen von befragten KursabsolventInnen verweisen auf die in diesem Zusammenhang gegebene Bedeutsamkeit der Fähigkeit zur Einschätzung des eigenen Potenzials.

*„Es ist gut zu wissen wo man steht (man weiß es vielleicht teilweise schon, aber die Reflexion durch andere lässt einen vieles anders betrachten und erkennen), was definitiv in einem steckt und wie man es weiterhin für die berufliche und somit auch für die persönliche Entwicklung nutzen kann.“ (Selbstständige mit Akademieabschluss, Alter zwischen 40 und 49)*

*„Super war es, sich selbst besser kennen zu lernen. Nun weiß ich ohne Überlegungen was ich super kann und wo ich mich noch verbessern kann. Habe schon viel verbessert, war eine tolle Einsicht in meine Person und ich wusste genau, wo ich ansetzen konnte.“ (ausführende Angestellte mit BMS - Abschluss, Alter zwischen 40 und 49 Jahren)*

*„Konnte durch den ausgewerteten Kompetenz-Bogen meine Kompetenzen meiner Chefin besser präsentieren und mein Wert stieg!“ (Beamte mit Lehrabschluss, Alter zw. 40 und 49)*

*„Ich weiß nun, welche Weiterbildung ich machen möchte, bzw. welche mich in meinem beruflichen Weg und auch persönlich weiterbringen könnte. Ich werde beim AMS anfragen, ob ich diese Maßnahme finanziert bekommen.“ (bei Kurseintritt arbeitssuchend, BHS-Abschluss, letzte berufliche Stellung: freiberuflich tätig, Alter zwischen 30 und 39)*

Befragt nach ihren Erwartungen an die Kursinhalte gaben die AbsolventInnen überwiegend einen Bedarf an Unterstützung in ihrer Potenzialanalyse mittels Selbst- und Fremdeinschätzung an.

Diesem Bedürfnisse nach Unterstützung in der Einschätzung des eigenen Potenzials als Voraussetzung für das Treffen von (Weiter)Bildungseinscheidungen wird ein Ziel im aktuellen Regierungsprogramm (2007, S. 96) gerecht, denn mittels Einsatz zeitgemäßer Beratungsinstrumente wie Kompetenzbilanz und Qualifikationscheck sollen die Bildungsberatungsleistungen für Erwachsene verbessert werden.

Die Vermutung, dass Menschen, deren Formalqualifikation nicht über einen Pflichtschulabschluss hinausgeht, spezifische Unterstützungsbedürfnisse haben, die sich von denen formal höher Qualifizierter unterscheiden, legt das im Folgenden dargestellte Zahlenmaterial nahe.

Ausgehend von unserem Interesse, ob KursteilnehmerInnen im Erkennen eigener Entwicklungserfordernisse und im Planen sowie Umsetzen entsprechender Entwicklungsmaßnahmen gestärkt wurden, wurden sie von uns befragt, inwieweit sie in folgenden Bereichen durch die Absolvierung des Kurses profitierten:

Item 1: Ich habe an mir einen (Weiter)Bildungsbedarf festgestellt.

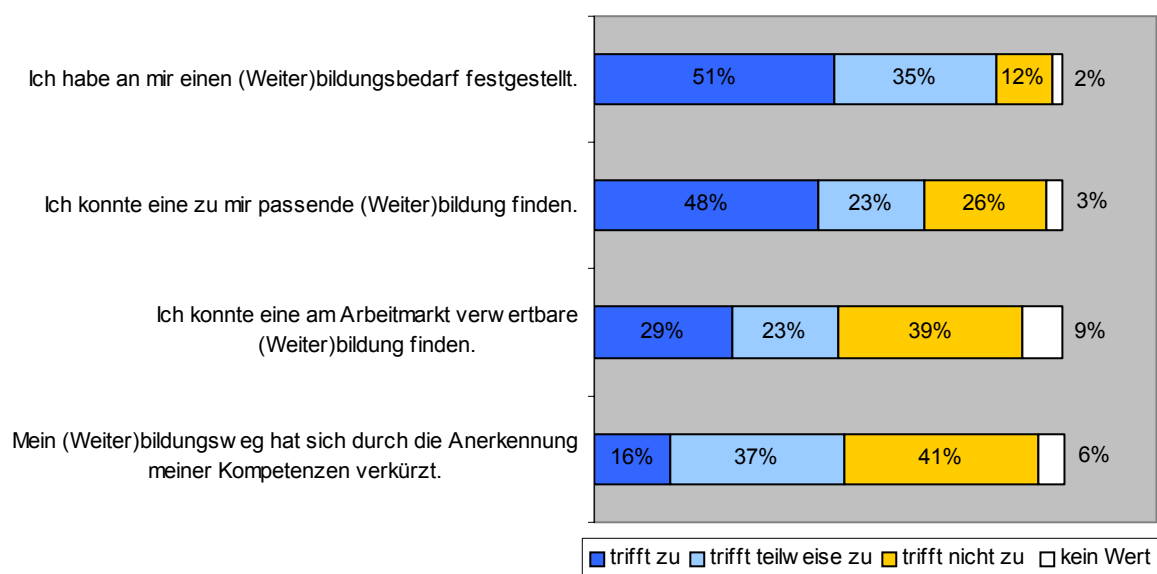
Item 2: Ich konnte eine zu mir passende (Weiter)Bildung finden.

Item 3: Ich konnte eine am Arbeitsmarkt verwertbare (Weiter)Bildung finden.

Item 4: Mein (Weiter)Bildungsweg hat sich durch die Anerkennung meiner Kompetenzen verkürzt.

Die Antwortmöglichkeiten waren: trifft zu, trifft teilweise zu, trifft nicht zu, kein Wert.

### Entwicklungserfordernisse erkennen, Maßnahmen planen und umsetzen (n=92)



86% der AbsolventInnen stellten an sich einen (Weiter)Bildungsbedarf fest.

Diese Feststellung fand unter allen Altersgruppen eine hohe Zustimmung.

In der Eruiierung des (Weiter)Bildungsbedarfes profitierten vom Kursangebot am zahlreichsten jene Menschen, die über eine Berufsausbildung ohne Matura, also einen Lehr- oder BMS-Abschluss, verfügen. Unter den PflichtschulabsolventInnen war der Anteil jener, die nicht profitieren konnten, mit 30% am höchsten.

Es blieb jedoch nicht allein bei der Feststellung eines Bildungsbedarfs.

71% sahen sich durch die Kursleistungen dahingehend unterstützt, ein zu sich passendes Weiterbildungsangebot zu finden.

Dieser Item fand wieder unter den PflichtschulabsolventInnen die geringste, unter jenen, die über eine Berufsausbildung ohne Matura verfügen, die höchste Zustimmung.

Eine am Arbeitsmarkt auch verwertbare Weiterbildung zu finden, dahingehend profitierten 52% der Befragten vom Kursangebot.

Dieser Item fand unter den PflichtschulabsolventInnen die geringste Zustimmung. Je höher der bereits erworbene Bildungsgrad desto höher war die Anzahl der AbsolventInnen, die angaben, von den Kursleistungen profitiert zu haben, eine am Arbeitsmarkt verwertbare Weiterbildung zu finden.

Unabhängig vom formal erreichten Bildungsniveau hat Item 3 im Vergleich zu den Items 1 und 2 die geringere Zustimmung bekommen.

Das Ergebnis interpretierten wir dahingehend, dass die KursabsolventInnen hinsichtlich individuellem Bildungsbedarfs und -möglichkeiten an Klarheit und Entscheidungssicherheit gewonnen haben. Dies ließ uns auf das Vorliegen von Aufstiegshoffnungen und -bemühungen sowie eine hohe Bildungsmotivation schließen.

Da für uns hinsichtlich der Verbesserung der Lebenssituation der Befragten nicht nur die berufliche sondern auch die persönliche Entwicklung von Interesse war, wurden sie von uns befragt, inwieweit sie in folgenden Bereichen durch die Absolvierung des Kurses profitierten:

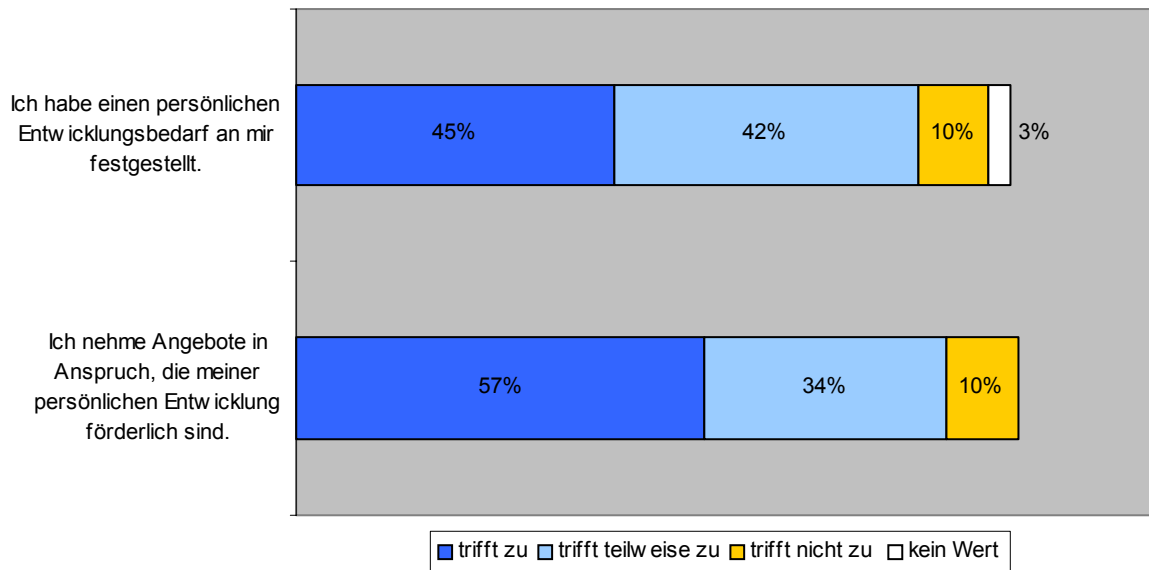
Item 1: Ich habe einen persönlichen Entwicklungsbedarf an mir festgestellt.

Item 2: Ich nehme Angebote in Anspruch, die meiner persönlichen Entwicklung förderlich sind.

Dass mehr Sicherheit in der Einschätzung individueller Entwicklungsbedürfnisse und der Inanspruchnahme persönlich förderlicher Maßnahmen besteht, bestätigte auch die Beantwortung dieser zwei Items.



### Entwicklungserfordernisse erkennen, Maßnahmen planen und umsetzen (n=92)



87% der befragten AbsolventInnen gaben an dahingehend profitiert zu haben, an sich persönliche Entwicklungserfordernisse festzustellen. Dieser Item fand unabhängig vom formal erworbenen Bildungsgrad hohe Zustimmung.

90% der Befragten profitierten durch die Kursleistungen dahingehend, Angebote, die ihrer persönlichen Entwicklung förderlich sind, in Anspruch zu nehmen. Hier zeigt sich ein ähnliches Bild wie bei der Befragung nach einem passenden (Weiter)Bildungsangebot. Der Item fand unter den PflichtschulabsolventInnen mit 20% die geringste Zustimmung. Hinsichtlich der Inanspruchnahme von Angeboten, die der persönlichen Entwicklung förderlich sind, dürfte jedoch mehr Sicherheit vorliegen als hinsichtlich passender (Weiter)Bildungsangebote.

Je mehr jedoch das Umfeld, bei Item 3 „Ich konnte eine am Arbeitsmarkt verwertbare (weiter)Bildung finden“, der Arbeitsmarkt, über den Erfolg der Umsetzung einer (beabsichtigten) Entwicklungsmaßnahmen (mit)entscheidet, desto mehr steigt die Unsicherheit hinsichtlich der Erfolgsperspektive, vor allem bei den gering Qualifizierten. Uns stellte sich auch die Frage, ob der Arbeitsmarkt hinsichtlich dort verwertbarer Bildungsmaßnahmen ausreichend Orientierung bietet oder ob diesbezüglich ein stärkerer Vernetzungsbedarf zwischen Bildungsinstitutionen und Arbeitsmarkt aufgezeigt wird.

Heike Solga (2005b, S. 23ff) verweist auf das Vorliegen zahlreicher Studien, die einen starken Zusammenhang zwischen erreichtem Bildungsniveau und Arbeitsmarkterfolg aufzeigen. Sie spricht von zertifikatsdifferenzierten Arbeitsmarktchancen.

Werner Dostal (2003, S. 111ff) belegt anhand von Analysen, dass sich ArbeitgeberInnen und Erwerbstätige in der Einschätzung der Bedeutung informell erworbener Qualifikationen unterscheiden. Erwerbstätige schreiben ihnen eine größere Bedeutung zu als ArbeitgeberInnen. So verstärkt z.B. ein Berufswechsel den Bedarf nach informell erworbenem Wissen. Personen, die nie einen Berufswechsel vorgenommen haben, stützen sich stärker auf formal erworbene Qualifikationen, die, so vermuten wir, als Allokationskriterium bei der Stellenzuweisung fungiert haben dürften und den Stellenerhalt absichern. Weiters verweist Dostal darauf, dass ein ausgewogener Mix aus formellem und informellem Wissen, die Zufriedenheit der Erwerbstätigen erhöht und attraktive Erwerbsmöglichkeiten ermöglicht. Informelle Qualifikationen ergänzen formell erworbene, runden sie ab und erleichtern die Anpassung an veränderte Anforderungen.

Ruedi Winkler, Vizepräsident des Vereins Valida in Zürich, verweist auf Untersuchungen, die bestätigen, dass in allen Berufsbereichen 70% der Kompetenzen, in manchen Sparten sogar 90%, informell erworben werden. Die Institution Valida erarbeitet ein System zur Anerkennung nicht zertifizierter Fähigkeiten. Auf informellem Weg erworbene Kompetenzen sollen mittels Gleichwertigkeitsnachweis, einer amtlichen Beglaubigung der Fähigkeiten, die mittels Kompetenzbilanzierung erfasst wurden, eine Verkürzung von (Weiter)Bildungswegen ermöglichen und so zum rascheren Erreichen des Formalabschlusses verhelfen. (vgl. Ruedi Winkler in Karin Schmid, keine Datumsangabe, S. 3 ff)

Obwohl in Oberösterreich, abseits der Möglichkeit des Ansuchens um ausnahmsweise Zulassung zur Lehrabschlussprüfung, erst erste Schritte in Richtung Zertifizierung informell erworbener Kompetenzen unternommen werden, interessierte uns die subjektive Einschätzung der KursabsolventInnen, ob sie durch die Anerkennung ihrer Kompetenzen eine Verkürzung ihres (Weiter)Bildungsweges erfahren haben. Dem stimmten 37% teilweise und 16% zu. Das waren im Detail:

- 65% der Menschen mit Akademie, Fachhochschul- oder Universitätsabschluss
- 60% der PflichtschulabsolventInnen
- 54% der Menschen mit Matura
- 52% der Menschen mit Berufsausbildung ohne Matura

Der Item fand vor allem unter den 40 bis 49jährigen und unter jenen, deren berufliche Stellung die einer/eines qualifizierten Angestellten war, Zustimmung.

Mit einer so hohen Zustimmung hatten wir bei der Fragebogenerstellung nicht gerechnet. Eine für zukünftige KursteilnehmerInnen wertvolle Rückmeldung wäre aus unserer Sicht, wie die AbsolventInnen für sich eine Verkürzung des (Weiter)Bildungsweges erreichen konnten.

## 11 Wissen um das eigene Potenzial und Kompetenztransfer

Die Kursinhalte dienen Berufstätigen, Arbeitsuchenden, BerufsrückkehrerInnen und an Bildung Interessierten als Selbst- und Fremdeinschätzungsinstrument. Das erarbeitete Kompetenzprofil bildet eine Grundlage für den Kompetenztransfer aus Lebenskontexten in den aktuellen oder in einen möglichen bzw. angestrebten Arbeitsplatz sowie zur Abschätzung individuell passgenauer Bildungsschritte oder möglicher beruflicher Perspektiven im Anschluss an eine Bildungsmaßnahme. (vgl. Erler, 2003, S. 169f)

Wie bereits in Kapitel 10 und 11 ausgeführt, stärken sich die KursteilnehmerInnen hinsichtlich ihrer Selbstorganisationsfähigkeit eigener Bildungsprozesse und im Erkennen beruflicher und persönlicher Entwicklungserfordernisse. 51% der AbsolventInnen konnten durch die Kursteilnahme dahingehend profitieren, eine (neue) Arbeitsstelle zu finden. 52% konnten (auch) dahingehend profitieren in ihrer Arbeit ein neues Aufgabengebiet zu übernehmen.

Dieter Kirchhöfer (2000, S. 89f) hält bezugnehmend auf seine Analysen fest, dass Motivation und Fähigkeit zum Kompetenztransfer in die berufliche Tätigkeit von persönlichkeitsexternen Faktoren und durch persönlichkeitsinterne Dispositionen bestimmt werden. Zu den persönlichkeitsinternen Dispositionen zählt er u.a. die Dimension Selbstwert. Folgende Aussagen von Kursteilnehmerinnen bestätigen seine Feststellung:

*„Mühevoll war´s sicherlich, der „Lohn“ blieb jedoch nicht aus. Mehr Selbstbewusstsein und dadurch mehr Profil und Mut zu Neuem sind die Folgen.“  
(ausführende Angestellte mit BMS - Abschluss, Alter zwischen 40 und 49 Jahren)*

*„Ich habe eine abgeschlossene Berufsausbildung, mich ständig selber weitergebildet in verschiedenste Richtungen und auch viele Jahre Berufserfahrung. Wahrscheinlich also kein(e) Durchschnittsteilnehmer(in). Bin aber sehr dankbar und froh, dass ich teilnehmen durfte. Mein sehr desolates Selbstwertgefühl ist seither weitgehend gebessert und ich habe viele interessante Frauen kennen gelernt.“  
(bei Kurseintritt arbeitsuchend, Lehrabschluss, letzte berufliche Stellung: Angestellte, Alter zwischen 40 und 49)*

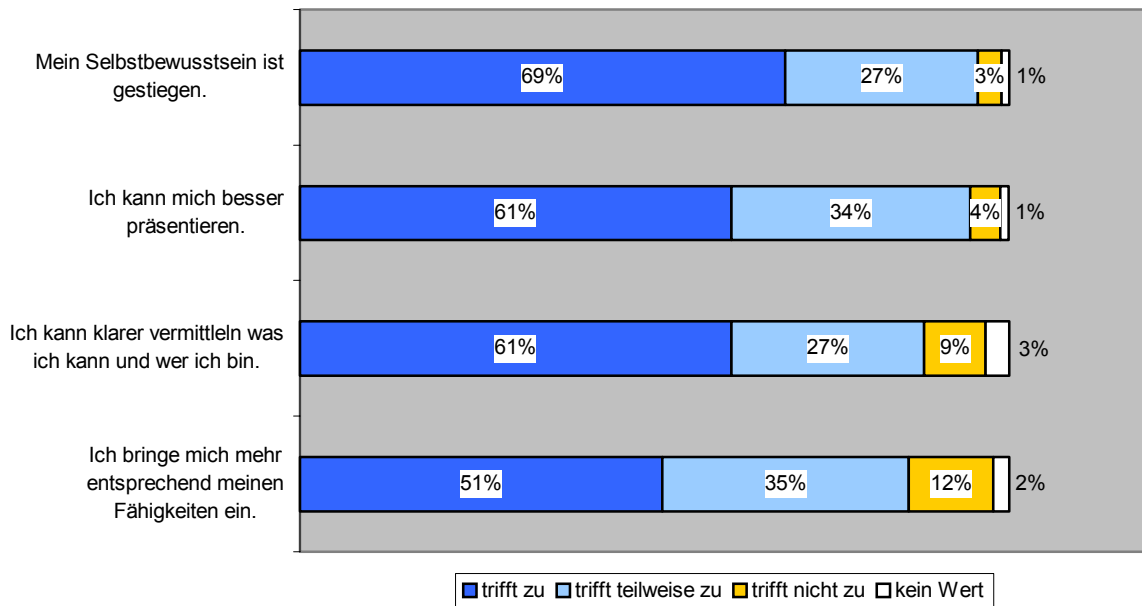
*„Man nimmt sich selbst viel bewusster wahr, auch durch die anderen Teilnehmer; der (Selbst)wert der eigenen Person wird einem viel klarer; allgemein sieht man den Verlauf seines Lebens aus einer neuen Perspektive.“ (bei Kurseintritt arbeitsuchend, BHS-Abschluss, letzte berufliche Stellung: ausführende Angestellte, Alter zwischen 20 und 29)*

Hinsichtlich der soziale Dimension einer Anerkennung informellen Lernens, der Stärkung des Selbstbewusstseins, verweist McGIGVNEY auf ein Potenzial informellen Lernens: „Sozial benachteiligte Menschen mit oft negativen Schulerfahrungen entdecken über die Bewusstwerdung ihres informellen Lernens eigene Fähigkeiten und stärken ihr Selbstbewusstsein“ (McGIGVNEY in Overwien, 2005, S. 340).

Die Befragungsergebnisse zeigen, dass bei den KursteilnehmerInnen mit dem Prozess der Selbst- und Fremdeinschätzung eine Steigerung ihres Selbstbewusstseins und ihrer Selbstpräsentationsfähigkeit einhergehen.

Für 96% kam es zu einer Steigerung in ihrem Selbstbewusstsein. 95% können sich besser präsentieren. 90% können klarer vermitteln was sie können und wer sie sind. 86% können sich mehr ihren Fähigkeiten entsprechend einbringen.

### Wissen um das eigene Potenzial und Kompetenztransfer (n=92)



Wolfgang Erler (2003, S. 180) beschreibt den Wert des Verfahrens der Kompetenzbilanzierung in seiner Funktion als Türöffner für einen qualifizierten Dialog von MitarbeiterInnen mit KollegInnen und Personalverantwortlichen über ihre Fähigkeiten und Entwicklungspotenziale. MitarbeiterInnen- und potenzialorientierte Personalarbeit kann so ermöglicht werden und die Arbeits- und Aufgabenaufteilungen unter Berücksichtigung von Entwicklungspotenzialen betrachtet werden (vgl. a.a.O, S. 180). Zunehmend wird ein aktiver, selbstkontrollierter Typus von Arbeitskraft nachgefragt, der die Umformung seines latenten und wir merken an - ihm bekannten - Fähigkeitspotenzials in manifeste Arbeitsleistung - im Sinne der Betriebserfordernisse - selber steuert. Wobei die Erfordernisse selbst oft erst im Detail definiert werden müssen. (vgl. Voß, 2003, S. 4).

Unsere Befragungsergebnisse zeigen, dass die KursabsolventInnen gerüstet sind, einen solchen Dialog zu führen. Die Ergebnisse zeigen jedoch auch, dass, je mehr das Umfeld, in Kapitel 11 beschrieben der Arbeitsmarkt, oder so wie Voß darauf verweist Betriebserfordernisse, über den Erfolg der Umsetzung einer (beabsichtigten) Entwicklungsmaßnahmen (mit)entscheiden, desto mehr steigt die Unsicherheit hinsichtlich der Erfolgsperspektive, vor allem bei den gering Qualifizierten.

Aus unserer Sicht bietet der Arbeitsmarkt hinsichtlich dort verwertbarer Bildungsmaßnahmen nicht ausreichend Orientierung und sind Entwicklungsperspektiven hinsichtlich betrieblicher Erfordernisse in manchen Tätigkeitsbereichen zu wenig transparent. Und wir vermuten einen stärkeren Vernetzungsbedarf zwischen Bildungsinstitutionen und Arbeitsmarkt und einen Bedarf an langfristigen Planungen.

So stellt zu dem aktuell konstatierten FacharbeiterInnenmangel in den Berufen Dreher, Fräser und Schweißer der Leiter der „Denkfabrik“, die nach neuen Ansätzen für einen sich wandelnden Arbeitsmarkt sucht, und ehemalige Chef des Wiener Arbeitsmarktservice, Klaus Werner, fest, dass er bereits Mitte der 90er-Jahre, damals wurden mehrere Lehrwerkstätten, die in diesen Berufen ausbildeten, geschlossen, vor diesem Problem gewarnt hätte, ihn aber niemand hören wollte (vgl. o.V.: Ausbildungsverbund gegen Lehrlingsmangel. Ex-Chef des Wiener AMS beschuldigt Politik und Sozialpartner, Lehrlingsmangel verschlafen zu haben, in: Der Standard vom 10./11. März 2007, S. 7).

Bezugnehmend auf die anhand unserer Ergebnisse festgestellten vorliegenden Aufstiegshoffnungen und –bemühungen sowie hohe Bildungsmotivation stellen wir fest, dass diese Ressourcen, dieses Arbeitsmarktpotenzial offensichtlich auch bei klar vorliegenden Arbeitsmarktbedürfnissen wieder nicht genutzt werden kann, da zeitlichen Ressourcen zum Erwerb dieser Qualifikationen nicht nutzbar und Ausbildungsplätze nicht verfügbar sind. Damit stellt sich die Frage, welche Voraussetzungen erfüllt werden müssen, damit eine Bildungsgesellschaft erforderliche Aus- und Weiterbildungsplätze bereitstellen und nutzen kann. Voß stellt einen Bedarf an Bildungs- und Berufsbegleitern fest, die als kompetente Coaches oder Mentoren die kontinuierliche Ausbildung der Arbeitspersonen in einem modularisierten System begleiten. (vgl. Voß, 2003, S. 11)

Unter dem Begriff Selbstökonomisierung beschreiben Hans J. Pongratz und G. Günter Voss (1998a, S. 142f) das veränderte Verhältnis der Beschäftigten zu den eigenen Potenzialen: „Durch Marktmechanismen flexibilisierte Arbeitszusammenhänge erfordern ..., dass die Arbeitsperson ihr Arbeitsvermögen und ihre Arbeitsleistungen aktiv in den Betriebskontext integriert und nicht mehr passiv auf betrieblichen Abruf wartet“ (a.a.O, S. 142). Auch innerbetrieblich muss (wie auch auf dem Arbeitsmarkt) die eigene Arbeitskraft kontinuierlich und effizienzorientiert auf eine betriebliche Nutzung hin entwickelt und aktiv vermarktet werden, so dass die Fähigkeiten auch gebraucht, gekauft und effektiv genutzt werden. Voß und Pongratz sprechen in diesem Zusammenhang vom Arbeitskraftunternehmer. (vgl. Pongratz, Voß, 1998b, S. 1ff)

Die Arbeitskraft ist damit in neuer Weise auf sich selbst zurückgeworfen. Sie muss alles was sie betrifft mehr als bisher selbst übernehmen. Sie benötigt individuelle, hoch komplexe,

entwicklungsoffene und vielfältig einsetzbare Qualifikationspotenziale. Fächerübergreifende Kompetenzen werden bedeutsamer als enge Fachfähigkeiten. In diesem Zusammenhang sind Arbeitspersonen mit einem veränderten Berufsbegriff konfrontiert. Der bisherige Beruf als sozial standardisierte Fähigkeitsschablone kann nicht mehr zur Orientierung verwendet werden. Die Arbeitspersonen werden mit der Anforderung einen „Individualberuf“, in dem jede Person die für ihre Zwecke spezifische Kompetenzen strukturiert, konfrontiert. (vgl. Voß, 2003, S. 6)

„Die Ausrichtung und das Vertrauen der Arbeitskräfte allein auf ihre fachlichen Fähigkeiten und Leistungen weicht einer wachsenden Orientierung an abstrakten Markterfordernissen“ (Voß/Pongratz, 1998a, S 142). „Bisher wurden Individuen im Bildungssystem in sozial präformierte und regulierte Berufsformen einsozialisiert. Nun muss es darum gehen, Menschen bei der lebenslangen Entwicklung eines je individuellen Berufs aktiv zu unterstützen.“ (Voß, 2003, S. 9) Und aus unserer Sicht liegt darin eine Ursache für die verhältnismäßig geringe Zustimmung der KursteilnehmerInnen, dahingehend profitiert zu haben „eine am Arbeitsmarkt verwertbare (Weiter)Bildung zu finden“, wie wir im Kapitel 11 beschrieben. Denn Voß (a.a.O, S. 10) merkt an, dass die Verantwortung für Bildung und Ausbildung nicht vollständig jedem Einzelnen zugewiesen werden darf und dass es Unterstützung mittels persönlichem Bildungsmanagement bedarf. Er fordert ein offenes und flexibles Bildungssystem, das den individuellen Bildungsbedarf der Arbeitskraftunternehmer für deren lebenslange Verberuflichung deckt. Ein auf den Bedarf nach einem Individualberuf zugeschnittenes System müsste Bildungsbausteine anbieten, sowie vielfältigste Lern- und Erfahrungsmöglichkeiten, die frei kombinier- und kumulierbar sind und das gesamte Leben begleiten, akzeptieren. Damit geht Voß ohne den Begriff zu verwenden auch auf das Potenzial des informellen Lernens ein.

Die Möglichkeit, sich lebensphasenspezifisch und bezogen auf wandelnde persönliche Interessen und Potenziale weiterzuentwickeln, soll lebensbegleitend bestehen. Bildung und Ausbildung würden dadurch mit dem persönlichen Leben und das lebensbegleitende Lernen mit der lebensbegleitenden Adaptierung und Entwicklung des Individualberufs zusammenfallen. (vgl. a.a.O, 2003, S. 10)

Der Anspruch an Selbstkontrolle, Selbstbeherrschung und Selbstflexibilisierung kann zur Selbstausbeutung führen, denn „niemand holt aus einem Menschen so viel heraus, wie er selbst“ (Voß/Pongratz, 1998a, S. 151). Daher interessierte uns im Folgenden, ob eine Kursteilnahme eine Selbstausbeutung forciert oder beim Austarieren der Work-Life-Balance unterstützt.

## 12 Work-Life-Balance

Bezug nehmend auf eine eigene Fallstudie über qualifizierte KommunikationsarbeiterInnen beschreibt Ursula Holtgrewe (2003, S. 13f), dass Selbstflexibilisierung nicht nur Anpassungsbereitschaft und Übernahme von Anforderungen bedeutet sondern auch Distanzierung ermöglicht. Einerseits leben die Arbeitenden die Flexibilität wechselnder An- und Herausforderungen und gleichzeitig gehen sie mit sich und ihren subjektiven „Investitionen“ eher haushälterisch vorsichtig um. „Sie antizipieren den Burnout, suchen Enttäuschungen zu vermeiden statt sie sich zuzurechnen und kultivieren Handlungsräume, die ihnen andere Erfahrungen erschließen.“ (a.a.O, 2003, S. 13)

Ob eine Teilnahme an dem Kurs eine solche „Selbstschutzfunktion“ aktiviert mit den eigenen Ressourcen sorgsam umzugehen und motiviert sich auch andere Entfaltungsfelder außerhalb der Arbeit zu finden, wollten wir mittels folgender Items abklären:

Item 1: Ich bin offener für meine Bedürfnisse und Interessen

Item 2: Ich stecke mir erreichbare Ziele.

Item 3: Ich achte mehr auf meine körperliche und auch psychische Gesundheit.

Item 4: Ich bin in meiner Lebensführung eigenverantwortlicher und aktiver geworden.

Item 5: Ich habe Entfaltungsmöglichkeiten außerhalb des Arbeitslebens entdeckt.

Die Antwortmöglichkeiten waren: trifft zu, trifft teilweise zu, trifft nicht zu.

Dass eine solche Selbstschutzfunktion aktiviert wird und die KursteilnehmerInnen zunehmend eigenverantwortlicher und sorgsamer mit ihren Ressourcen und deren Einsatz umgehen, bzw. adäquatere Einschätzungen bzgl. ihrer Zielerreichungen treffen, bestätigen folgende Zahlen:

Die KursteilnehmerInnen hatten dahingehend profitiert sich erreichbare Ziele zu stecken (95%) sowie offener für eigene Bedürfnisse und Interessen zu werden (94%).

93% beschrieben sich als achtsamer gegenüber ihrer körperlichen und psychischen Gesundheit, 89% als eigenverantwortlicher und aktiver in der Gestaltung der eigenen Lebensführung.

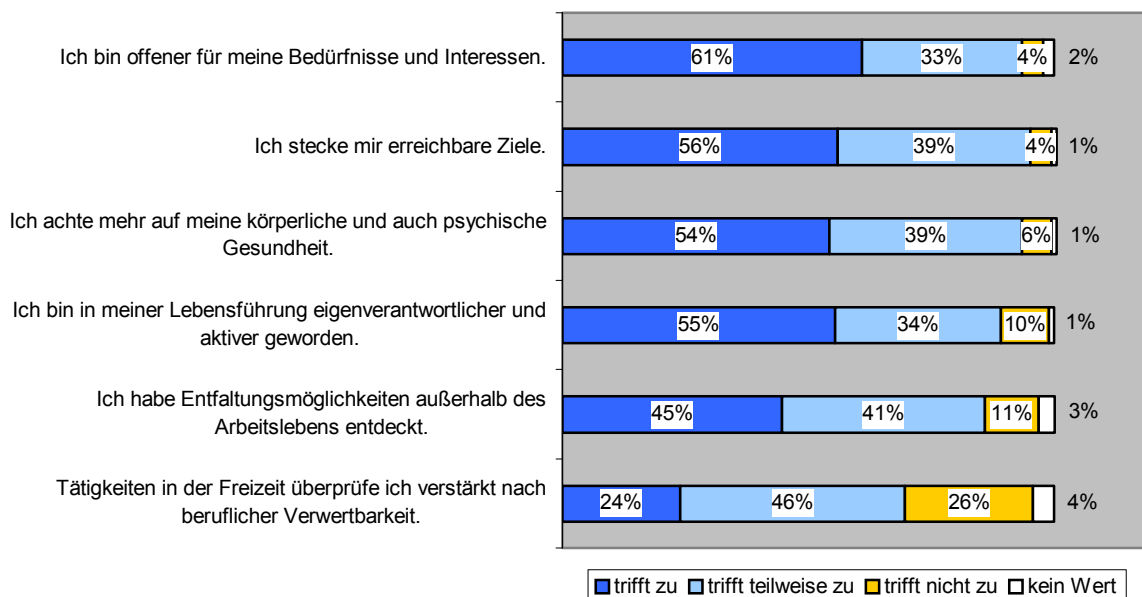
Danach befragt, ob die Kursteilnahme das Entdecken von Entfaltungsmöglichkeiten außerhalb des Arbeitslebens fördert, stimmten 86% zu.

In diesem Zusammenhang interessierte uns auch, ob eine Tendenz zunehmender Selbstkontrolle der AbsolventInnen hinsichtlich Einsetzbarkeit eigener Ressourcen in das Arbeitsleben erkennbar ist und ob die Entgrenzung zwischen Berufsleben und Freizeitaktivitäten gefördert wird. Dies wollten wir mit folgenden Items überprüfen:

Item 6: Tätigkeiten in der Freizeit überprüfe ich verstärkt nach beruflicher Verwertbarkeit.

Dieser Item erhielt verhältnismäßig geringe Zustimmung: 24% stimmten zu, 46% teilweise, 26% stimmten nicht zu.

### Work-Life-Balance (n=92)



Eine Kursteilnehmerin wies darauf hin, dass insbesondere der ganzheitliche Blick auf die eigene Person förderlich ist, um an Selbstvertrauen und Selbstsicherheit zu gewinnen. Seitens der TeilnehmerInnen wird auch darauf aufmerksam gemacht, dass berufliche und persönliche Entwicklung nicht von einander zu trennen sind und die Potenzialanalyse der Entwicklung beider Bereiche förderlich ist. Die durch den Kurs vermittelte Anregung sich aktiv mit allen Lebensbereichen auseinander zu setzen, wurde von den AbsolventInnen als sehr bereichernd erlebt und positive Auswirkungen auch auf das Privatleben wurden beschreiben. Nicht nur die AbsolventInnen profitieren vom Kursangebot sondern in weiterer Folge auch deren persönliches Umfeld.

## 13 Resumee

Die Erfassung, Bewertung und Zertifizierung von Kompetenzen ist bedeutsam für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit der Menschen sowie für Entwicklungschancen im beruflichen wie auch persönlichen Bereich.

Die Ergebnisse unserer Arbeit bestätigten, dass das Verfügenkönnen über Kompetenzen, einen positiven Einfluss auf die Lebensgestaltung und damit auf die Lebenschancen der Menschen hat. Dabei wird das Potenzial informell erworbener Kompetenzen – häufig sind sie auch nicht bewusst - unterschätzt. Eine institutionalisierte (Über)Prüfung und damit Bewertung führt zu deren Aufwertung. Diese Bestätigung mittel Zertifikat und damit Formalisierung ist in unserer Gesellschaft offensichtlich notwendig, denn formal



nachweisbaren Qualifikationen kommt ein Signalwert zu. Durch diese Formalisierung könnten auf informellem Weg erworbene Kompetenzen, eine Verkürzung von (Weiter)Bildungswegen ermöglichen und so zum rascheren Erreichen eines Bildungsabschlusses verhelfen. Zeitliche Ressourcen könnten eingespart werden. KOMPAZ leistet mittels Kompetenzprofilerstellung wertvolle Vorbereitungsarbeit (Weiter)Bildungswege zu verkürzen. Die Entwicklung der dafür erforderlichen nächsten bildungspolitischen bzw. arbeitsmarktpolitischen Schritte ist noch ausständig und das Potenzial bei weitem noch nicht ausgeschöpft.

In unserer Auswertung zeigte sich eine Tendenz dahingehend, dass Menschen, die über formales Bildungskapital verfügen, hinsichtlich der Nutzung der Kursleistungen der Volkshochschule über einen gewissen Startvorteil verfügen. Sie profitieren z.B. stärker als gering Qualifizierte im Ausbau ihrer Selbstorganisationsfähigkeit eigener Bildungsprozesse. Menschen, deren Formalqualifikation nicht über einen Pflichtschulabschluss hinausgeht, haben spezifische Bildungsbedürfnisse, die sich von denen formal höher Qualifizierter unterscheiden. Es gibt Menschen, die leichter oder wenn überhaupt nur im Kontext von Tätigkeiten lernen. Nutznießer solcher Erkenntnisse könnten Bildungsinstitutionen sein und ihre Bildungsangebote danach ausrichten.

Unter den KursabsolventInnen stellten wir das Vorliegen von Aufstiegshoffnungen und –bemühungen sowie eine hohe Bildungsmotivation fest. Hinsichtlich persönlicher (Weiter)Bildungsbedürfnisse und Entwicklungserfordernisse herrscht unter den AbsolventInnen hohe Klarheit und entsprechende Bildungsangebote werden auch in Anspruch genommen. Problematisch wird es, wenn die persönlichen Bildungsanstrengungen am Arbeitsmarkt verwertet werden sollen. Diesbezüglich herrscht Unsicherheit, insbesondere unter den gering Qualifizierten, vor. Wir stellen einen stärkeren Bedarf an Vernetzung und Kooperation zwischen Bildungsinstitutionen und Arbeitsmarkt fest.

Davon jedoch abgesehen ist die Erfolgsquote der KOMPAZ-AbsolventInnen bei der Arbeitsplatzsuche sehr hoch.

Mit dem Prozess der Kompetenzprofilerstellung geht eine deutliche Steigerung des Selbstbewusstseins und der Selbstpräsentationsfähigkeit unter den AbsolventInnen einher. Die AbsolventInnen fühlten sich insbesondere in diesen für den Kompetenztransfer auf den Arbeitsmarkt und die Abschätzung individuell passgenauer Bildungsschritte zentralen Eigenschaften gestärkt. Der ganzheitliche Blick auf berufliche und persönliche Entwicklungen wurde von den KursteilnehmerInnen als sehr bereichernd bewertet und mehrmals wurde die Empfehlung den Kurs wieder anzubieten abgegeben.

Abschließend dazu ein Zitat einer AbsolventIn:

*„Hat mir den Weg in einen Job ermöglicht für den ich mich selber nie beworben hätte, in der Meinung zu wenig qualifiziert zu sein. Heute weiß ich, dass ich in vielen verschiedenen Sparten, Berufen meine Fähigkeiten verwerten kann. Bin optimistischer und zuversichtlicher.“*

## **14 Literatur**

Bjørnåvold, Jens: making learning visible. Identification, assessment und recognition of non-formal learning in europe, Cedefop – European Centre for the Development of Vocational Training, 2000.

Bjørnåvold, Jens: Lernen sichtbar machen. Ermittlung, Bewertung und Anerkennung nicht formal erworbener Kompetenzen in Europa, Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaft, 2001.

Dostal, Werner: Bedeutung informell erworbener Kompetenzen in der Arbeitsgesellschaft, in: Straka, Gerald A. (Hrsg.): Zertifizierung non formell und informell erworbener beruflicher Kompetenzen, Waxmann, 2003.

Erler, Wolfgang: Die Kompetenzbilanz, in: Straka, Gerald A. (Hrsg.): Zertifizierung non formell und informell erworbener beruflicher Kompetenzen, Waxmann, 2003.

Erpenbeck, John: Modelle zur Erfassung beruflicher Kompetenzen in Deutschland, in: Straka, Gerald A. (Hrsg.): Zertifizierung non formell und informell erworbener beruflicher Kompetenzen, Waxmann, 2003.

Holtgrewe, Ursula: Informatisierte Arbeit und flexibel Organisationen: Unterwerfung, Distanzierung, Anerkennungskämpfe, in: Schönberger, Klaus/ Springer, Stefanie (Hrsg.): Technisierung und Subjektivierung – Zur Veränderung des Arbeitshandelns in der Wissensgesellschaft, Campus, 2003.

Käpplinger, Bernd: Anerkennung von Kompetenzen: Definitionen, Kontexte und Praxiserfahrungen in Europa, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, 2002, Online im WWW unter URL: [http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2002/kaepplinger02\\_01.pdf](http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2002/kaepplinger02_01.pdf) [26.08.06].

Kirchhöfer, Dieter: Informelles Lernen in der alltäglichen Lebensführung. Chance für berufliche Kompetenzentwicklung, QEM-report, Schriften zur beruflichen Weiterbildung, Heft 66, Berlin 2000, Online im WWW unter URL: <http://www.abwf.de/content/main/publik/report/2000/Report-66.pdf> [26.08.06], (zit. 1998b).

o.V.: Ausbildungsverbund gegen Lehrlingsmangel. Ex-Chef des Wiener AMS beschuldigt Politik und Sozialpartner, Lehrlingsmangel verschlafen zu haben, in: Der Standard vom 10./11. März 2007.

Overwien, Bernd: Stichwort: Informelles Lernen, in: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, Jg. 8, Heft 3, 2005.

Overwien, Bernd: Informelles Lernen – zum Stand der internationalen Diskussion, in: Rauschenbach, Thomas/Düx, Wiebken/Sass, Erich (Hrsg.): Informelles Lernen im Jugendalter, Juventa, 2006.

Regierungsprogramm 2007-2010 für die XXIII. Gesetzgebungsperiode, Bundeskanzleramt Österreich, 2007, Online im WWW unter URL: <http://www.bmf.gv.at/Service/Regierungsprogramm.pdf> [26.01.07].

Sauer, Johannes: Welche Bedeutung hat Kompetenzerhebung im Rahmen lebensbegleitenden Lernens?, in: Straka, Gerald A. (Hrsg.): Zertifizierung non formell und informell erworbener beruflicher Kompetenzen, Waxmann, 2003.

Schmid, Karin: Wie Wissen ohne Diplom immer wertvoller wird, Online im WWW unter URL: <http://www.der-arbeitsmarkt.ch/upload/archiv/Wie%20Wissen%20ohne%20Diplom%20imme.pdf> [26.08.06].

Solga, Heike: Ohne Abschluss in die Bildungsgesellschaft. Die Erwerbschancen gering qualifizierter Personen aus soziologischer und ökonomischer Perspektive, Opladen, 2005, (zit. 2005a).

Solga, Heike: Meritokratie – die moderne Legitimation ungleicher Bildungschancen, in: Berger, A. Peter/Kahlert, Heike (Hrsg.): Institutionalisierte Ungleichheiten, Juventa, 2005, (zit. 2005b).

Voß, G. Günter: Subjektivierung von Arbeit. Neue Anforderungen an Berufsorientierung und Berufsberatung. Oder: Welchen Beruf hat der Arbeitskraftunternehmer?. Vortrag auf der Tagung „Berufsorientierung in unübersichtlichen Zeiten“, Universität Bielefeld 11. – 12.12.2003, Online im WWW unter URL: <http://www.tu-chemnitz.de/phil/soziologie/voss/aufsaeetze/AKUBeruf-Subj.pdf> [26.01.07].

Voß, G. Günter / Pongratz, Hans. J: Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft?, in: Körner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 50, 1998, (zit. 1998a).

Voß, G. Günter / Pongratz, Hans. J: Der Arbeitskraftunternehmer. Zur Entgrenzung der Ware Arbeitskraft. Vortrag in der Sitzung der Sektion Industrie- und Betriebssoziologie auf dem Kongress für Soziologie, Freiburg 1998, Online im WWW unter URL [http://www.tu-chemnitz.de/phil/soziologie/voss/aufsaeetze/aku\\_fbg.pdf](http://www.tu-chemnitz.de/phil/soziologie/voss/aufsaeetze/aku_fbg.pdf) [05.05.06], (zit. 1998b).

Weisschuh, Bernd: Nachhaltige Qualitätssicherung bei der Beurteilung und Förderung von Schlüsselqualifikationen im Produktionsbetrieb, in: Straka, Gerald A. (Hrsg.): Zertifizierung non formell und informell erworbener beruflicher Kompetenzen, Waxmann, 2003.