welchem Umfang sie Lernen ermöglichen. Einen *lernförderlichen* Arbeitsplatz zu erreichen wird damit zu einer Kernaufgabe der Berufsbiografie. Aufgrund der Konkurrenzsituation am Arbeitsmarkt sehen sich Personen aus benachteiligten Gruppen beim Erreichen von lernförderlichen Arbeitsplätzen besonderen Herausforderungen gegenüber: Sie müssen höhere Vorleistungen (z.B. das Nachholen von Bildungsabschlüssen) erbringen, größere Einschränkungen akzeptieren und höhere Risiken auf sich nehmen. Daher sind sie besonders auf Angebote des Wissenspowerments angewiesen.

Auf Basis bestehender Literatur wurde das Konzept des Wissenspowerments als neue Orientierung für das lebenslange Lernen im beruflichen Kontext erarbeitet. Lösungsansätze für das Wissenspowerment wurden in acht Kategorien eingeteilt. Nach einer Vorauswahl von mehr als 400 Projekten wurden 35 europäische Projekte dargestellt, die Beispiele guter Praxis für Lösungsansätze des Wissenspowerments sind

Ein Überblick zur Wiener Situation (erfasst wurden ca. 350 Angebote) sowie sieben Interviews mit Wiener ExpertInnen zeigen, dass in Wien ein dichtes Angebotsnetz in allen Aufgabenfeldern des Wissenspowerments besteht. Viele Organisationen (z.B. der Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfonds) und Arbeitsfelder (z.B. die sozialraumorientierte Wiener Jugendarbeit) können selbst internationalen Vorbildcharakter beanspruchen.

Zu den internationalen Projektbeispielen konnten in Wien vergleichbare Ansätze identifiziert werden. Neben interessanten Durchführungsdetails erscheint für den Wiener Kontext die Übernahme von Leitkonzepten (z.B. Unterstützung der Lernförderlichkeit von Arbeitsplätzen; Family Literacy Programmes; Förderung von Outreach Work usw.) von besonderer Bedeutung.

Das Konzept von Lern- und Wissenspowerment ermöglicht, Brücken zwischen den Politikfeldern zu schlagen, in denen Unterstützungsangebote für das Lernen und die berufliche Entwicklung für Individuen bereitgestellt werden. Zusammenfassend werden sechs Schwerpunkte für am Wissenspowerment orientierte Strategien zum lebenslangen Lernen für Wien empfohlen:

1. die Beteiligung an (längerfristigen) Aktivitäten und (Praxis-)Gemeinschaften in den Mittelpunkt der LLL-Politik zu stellen (nicht die punktuelle Weiterbildungsbeteiligung);
2. community- und sozialraumorientierte Angebote zu stärken;
3. Langfristige, sozialrechtliche Zuständigkeitsperioden (z.B. Arbeitslosigkeit, Sozialhilfebezug usw.) überschreitende, lebensstrukturweiternde Projektangebote zu stärken;
4. das Lernen am Arbeitsplatz und die Gestaltung lernförderlicher Arbeitsplätze zu fördern;
5. bestehenden Organisationen im Erreichen neuer TeilnehmerInnengruppen (Outreach Work) zu fördern;
6. politikfeldübergreifende, wechselweise anerkannte Förderungsmodelle erarbeiten.

0 Kurzfassungen

0.1 Executive Summary

Das Projekt „Wissensempowerment – Förderung der beruflichen Weiterbildungskompetenz und Weiterbildungsmotivation von bildungsfernen Personengruppen“ wurde von der Magistratsabteilung EU-Strategie und Wirtschaftsentwicklung (MA27) beauftragt und im Zeitraum vom März 2009 bis November 2009 umgesetzt.

In der Wissensgesellschaft und einer globalen, dynamischen Wirtschaft stehen für die individuelle berufliche Entwicklung mehr Möglichkeiten offen denn je zuvor. Zugleich steigt das Risiko, in beruflichen Sackgassen zu enden, an den Rand des Arbeitsmarkts gedrängt und von der gesellschaftlichen Teilhabe ausgeschlossen zu werden. Personen aus benachteiligten, bildungsfernen Bevölkerungsgruppen laufen Gefahr, nur wenig von neuen beruflichen Möglichkeiten zu profitieren und vor allem mit den Schattenseiten der gesellschaftlichen Entwicklung konfrontiert zu werden.

Mit dem im Rahmen des Projekts neu formulierten Konzept Wissensempowerment werden wichtige Elemente der ursprünglichen Konzeption des lebenslangen Lernens wiederbelebt, die zuletzt im politischen Diskurs in Europa in den Hintergrund getreten sind. Lebenslanges Lernen wird dabei als ein individueller Entwicklungsprozess verstanden, der in allen Lebensbereichen – der Arbeit, der Familie, dem gesellschaftlichen Engagement, der Freizeit – durch die Beteiligung an gemeinsamen Aktivitäten vor sich geht und über die Phasen des Lebenszyklus immer neue Aufgaben mit sich bringt.

Wissensempowerment antwortet auf die Frage, wie *Individuen* oder *Gruppen* durch – *unmittelbar* an sie *gerichtete* oder *indirekt* über Organisationen *vermittelte* – *Angebote* dabei unterstützt werden, *Aufgabenstellungen* zu lösen, damit lebensphasenbezogene *Entwicklungsschritte*, *Lernen* und *(Weiter-) Bildungsbeteiligung* *möglich* werden, um die durch die Individuen oder Gruppen *selbst gewählten Ziele* zu erreichen.

Als lösungsorientierter, politikfeldübergreifender Ansatz stellt das Wissensempowerment die *Aufgabenstellungen* anstelle wie üblich bestimmte Zielgruppen (z.B. Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss usw.) in den Mittelpunkt und entwickelt Angebote, die Individuen und Gruppen helfen, ausreichend gute Bedingungen für ihr Lernen und ihre Entwicklung zu erreichen. Dabei wird eine Mehrjahresperspektive von 5 bis 10 Jahren verfolgt, in denen Individuen ihr Leben neu gestalten und dabei durch unterschiedliche Angebote unterstützt werden. Lern- und Entwicklungschancen hängen dabei insbesondere von der Qualität der Beteiligung an sozialen Kontexten ab. Berufliche Weiterbildung bildet einen wichtigen Aspekt, steht aber nicht im Mittelpunkt des Wissensempowerments.

Für die beruflichen Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten bietet der Arbeitsplatz die entscheidende Arena. Arbeitsplätze unterscheiden sich deutlich darin, ob und in