Aufgabenfelder und Instrumente des Lern- und Wissensempowerments: Institutionelle Ebene

Projekte und Initiativen im Sinn des Lern- und Wissensempowerments können Zielsetzungen für Individuen erreichen, indem sie Organisationen dabei unterstützen, für mehr Personen Beteiligungskontexte bzw. lernförderliche Bedingungen bereitzustellen. Drei Typen von Organisationen haben dabei besondere Bedeutung:

1. Aufgrund der Bedeutung des Arbeitsplatzes für Lernmöglichkeiten sind alle privaten und öffentlichen Arbeitgeber bzw. alle Arbeitgeber im For-profit und Non-Proftit Bereich zentrale Adressatengruppen.
2. Große Bedeutung haben alle Organisationen, die für das Lern- und Wissensempowerment relevante Leistungen erbringen, wie z.B. alle Bildungs- und Weiterbildungseinrichtungen, Beratungs- und Betreuungseinrichtungen im psycho-sozialen Netz, sowie Anbieter von Transit- oder therapeutischen Arbeitsplätzen.
3. Weiters zählen alle Institutionen, die Beteiligungskontexte bieten, wie etwa Kultur- und Sportvereine, Gewerkschaften, politische Parteien und ihre Vorfeldorganisationen, religiöse Gemeinschaften und „Selbsthilfeorganisationen“, zu den Adressaten.

6.5 Inklusionsfähigkeit von Organisationen und Lernförderlichkeit von Beteiligungskontexten fördern

Die Erhöhung der Zahl der verfügbaren Beteiligungskontexte ist eine der zentralen Aufgaben von Lern- und Wissensempowerment: Nur wenn mehr Personen an lernförderlichen Prozessen und Gemeinschaften partizipieren, können Benachteiligungen im Zugang zum Lebenslangen Lernen nachhaltig ausgeglichen werden. Stark vereinfacht lassen sich zwei Hauptstrategien ausmachen, die in den Organisationsgruppen jeweils unterschiedliche Rückhalte haben:

1. Organisationen können die Zahl der Beteiligungsmöglichkeiten erhöhen.

___ Für Arbeitgeber ist dies gleichzusetzen mit Beschäftigungswachstum. Hier überschneidet sich eine Zielsetzung des Lern- und Wissensempowerments mit einer zentralen wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Zielsetzung. Insgesamt kann die Bedeutung der Stärkung der Nachfrage nach (hoch-) qualifizierten Erwerbstätigen im Rahmen der Förderung des Lebenslangen Lernens kaum überschätzt werden (BROWN et al. 2001).

___ für arbeitsmarktpolitische und psycho-soziale Einrichtungen bzw. Weiterbildungsinstitutionen ist die Ausweitung der Beteiligung in der Regel an die Erweiterung der verfügbaren öffentlichen Ressourcen gebunden; nur in der Minderheit der Fälle geht es um eine stärkere Auslastung bestehender Ressourcen.

___ für Beteiligungskontexte eröffnende Organisationen wie Kultur- und Sportvereine, Gewerkschaften, religiöse Gemeinschaften deckt sich das organisatorische Ziel der Erhöhung der Aktivmitglieder mit dem Ziel des Lern-