

Erhalt und Entwicklung von Kompetenz in einer sich dynamisch verändernden Arbeitswelt

Autor: Matthias Trier

Auftragnehmer:

Prof. Dr. Matthias Trier

Höhenweg 1 A
D-07743 Jena
Tel. +49-(0)3641-425625
Email: Matth.Trier@t-online.de

Jena, 27.04.09

Diese Studie/Expertise wurde im Rahmen des Forschungs- und Entwicklungsprogramms "Arbeiten - Lernen – Kompetenzen entwickeln. Innovationsfähigkeit in einer modernen Arbeitswelt" im Projekt "Internationales Monitoring" (IMO) erstellt. Das Programm wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert.

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



EUROPÄISCHE UNION

RWTH AACHEN
UNIVERSITY

Erhalt und Entwicklung von Kompetenz in einer sich dynamisch verändernden Arbeitswelt

Abstract:

Der Wandel der Arbeits- und Lebensbedingungen greift nachdrücklich in die individuellen Verhaltensregulationsdispositionen ein.

Kompetenz ist so zu einem Schlüsselbegriff in der Arbeits-, Personal- und Bildungspolitik geworden. Entscheidend für Erwerb und Erhalt beruflicher Kompetenz sind die Möglichkeiten zum überwiegend selbstorganisierten Lernen im Arbeitsprozess selbst und die lernförderliche Gestaltung der sozialen Rahmenbedingungen der Arbeit. Die Arbeit ist zunehmend wissens- und kompetenzbasierte anspruchsvolle Arbeit geworden mit individualspezifischen Kompetenzen, die kaum imitierbar sind. Die Schere zwischen qualifizierter und wenig qualifizierter Arbeit mit geringen Möglichkeiten zur Kompetenzentwicklung öffnet sich dabei immer weiter.

Angesichts der hohen Instabilität von Beschäftigungsverhältnissen und der Krisenhaftigkeit von Lebenslagen wird das Element der Veränderungskompetenz konstitutiv für berufliche Handlungsfähigkeit.

Durch die rasante Zunahme nichtstandardisierter Arbeitsverhältnisse - Zeitarbeit, Projektarbeit, neue Selbstständigkeit – entstehen neue Bedingungen für die Kompetenzentwicklung dieser Beschäftigten. Nur teilweise handelt es sich um qualifizierte Arbeit mit vollständigen Arbeitsprozessen, die Selbstständigkeit und eigenverantwortliches Entscheiden bei gleichzeitig vielseitigen Kooperations- und Kommunikationsbeziehungen ermöglichen. Insgesamt enthalten diese neuen Beschäftigungsverhältnisse zwar Chancen, aber auch große Risiken für die Entwicklung beruflicher Kompetenz.

Gliederung:

1. Wandel der psychischen und sozialen Rahmenbedingungen für Kompetenzentwicklung in der Arbeit
2. Dynamik von Kompetenzentwicklung im Arbeitsprozess
3. Kompetenzwirksame Begrenzungen und Entgrenzungen in der Tätigkeit
4. Ausdifferenzierung von Kompetenzen
5. Kompetenzentwicklung in neuen Beschäftigungsformen
6. Welche Fragen sollten weiter bearbeitet werden?

1. Wandel der psychischen und sozialen Rahmenbedingungen für Kompetenzentwicklung in der Arbeit

In den zurückliegenden zwei Jahrzehnten haben sich tiefgreifende weltwirtschaftliche Veränderungen vollzogen, die auf die Arbeitswelt sowohl in den entwickelten als auch in den zurückgebliebenen Ländern und Regionen durchschlagen – allerdings in unterschiedlicher Art und Weise. Unter ihrem Druck haben sich die politischen Gestaltungsräume verändert, politisches Handeln vollzieht sich mehr und mehr supranational, wie es sich an der zunehmenden Einflussnahme der EU auf die nationalen Wirtschafts- und Finanzpolitiken demonstrieren lässt.

Produktion und Produktivität wachsen in der globalisierten Welt ungeachtet der zyklisch wiederkehrenden Krisen tendenziell unaufhörlich. Neue Produkte und Dienstleistungen drängen auf den Markt. Nachfrage und Nachfragestrukturen ändern sich. Sie stimulieren neue Wertschöpfungsketten. Die gewachsenen interindividuellen, interorganisatorischen, regionalen und nationalen Arbeitsteilungen stehen zur Disposition. Angebotene Leistungen werden erweitert, umformiert oder gänzlich neu angeboten. Entsprechend der gewandelten Nachfrage sind in großer Zahl neue Angebote und Angebotsstrukturen auf den Märkten zu erkennen. Es entstanden und entstehen damit nicht nur neue Unternehmen, sondern ganz neue Branchen, neue Tätigkeiten und Berufe.

In neuen Branchen wie Informationstechnologie, Multimedia, Biotechnologie oder wesentlich veränderten Branchen wie Pharmaindustrie, Medizintechnik, aber auch in neuen Dienstleistungen wie e-commerce, Beratungsdiensten, Fitness- und Wellnessindustrie sind Millionen Menschen beschäftigt, an die weitgehend veränderte Arbeitsanforderungen gestellt sind.

Dieser rasche Wandel der Arbeits- und Lebensbedingungen greift mit großem Tempo und sehr nachdrücklich in die individuellen Verhaltensdispositionen ein und verändert sie. Große Teile der Beschäftigten und keineswegs nur die wissenschaftlich-technischen Eliten allein sind mit neuen Anforderungen in ihrem Arbeitsleben konfrontiert, Tätigkeiten unter Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologie beherrschen den Arbeitsalltag von Millionen Beschäftigten. Produktion und Verbreitung von Wissen sind selbst zu großen Tätigkeitsbereichen geworden.

Und die Globalisierung erzwingt, dass sich die individuellen Kompetenzstrukturen auf internationales multikulturelles Handeln einstellen müssen.

Der Wandel hat auch die traditionellen Branchen und Berufe verändert. Informations- und Kommunikationstechnologie haben auch in ihnen längst Einzug gehalten und die gewohnten Tätigkeiten mehr oder weniger stark angereichert und erweitert. Vor allem die geistigen Anforderungen an die Beschäftigten, die Anforderungen an ihre intellektuelle und örtliche Mobilität und Flexibilität sind gewachsen.

Branchen, Unternehmen, Beschäftigte und Beschäftigtengruppen, die noch in gewohnten Tätigkeiten, Leistungen und Geschäftsfeldern verharren oder in denen der Wandel der Arbeitswelt sich langsamer vollzieht, geraten zunehmend unter Druck und in instabile oder Nischenpositionen.

Mit den Märkten hat sich auch der Arbeitsmarkt gewandelt. Einerseits wächst in Aufschwungphasen die Beschäftigtenzahl – so in Deutschland von 39,14 Millionen im Jahr 2000 auf 40,35 Millionen im Jahr 2008, um in Krisenzeiten wieder zu schrumpfen, die Arbeitslosigkeit pendelt so auf hohem Niveau. 3,98 Millionen im Jahr 2000, 4,86 Millionen im Jahr 2006, 3,27 Millionen Personen im Jahr 2008 waren im Durchschnitt arbeitslos (www.destatis.de/jahrbuch).

Andererseits nimmt die Stabilität der Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab. An die Stelle des lebenslangen Vollzeitverhältnisses – wie es vor allem für Männer typisch war – treten befristete und Projektarbeitsverhältnisse. Zur beruflichen Kompetenz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gehört es, sich auf diese Veränderung einzustellen.

Die Arbeitsplätze werden in immer kürzeren Fristen umgestaltet, einmal erworbene Qualifikation wird schon seit längerer Zeit im Verlaufe eines Berufslebens entwertet, sie muss permanent erneuert werden. Qualifikation ist eine notwendige, doch meist keine hinreichende Beschäftigungsvoraussetzung mehr. Arbeitsplätze, Unternehmen, ja, ganze Branchen verschwinden, andere entstehen neu. Die Folgen für die Beschäftigten und die neu in das Erwerbsleben drängenden Jahrgänge sind außerordentlich. Es gibt weniger stabile Orientierungsmuster in der Gesellschaft und auch in den einzelnen Familien für eine erfolgreiche Berufswahl. Die Unsicherheit über die Tendenzen der künftigen Erwerbstätigkeit nimmt zu. Dabei steigt die Zahl der beruflich qualifizierten Beschäftigten an, qualifizierte Schul- und Berufsabschlüsse nehmen qualitativ und quantitativ zu. Geringe oder fehlende

Qualifikation und – noch gravierender – mangelnde Kompetenz erhöhen das Beschäftigungsrisiko zunehmend.

Berufliche Kompetenz ist zu einem Schlüsselwort auf dem Arbeitsmarkt geworden.

So war in den Zeiten günstiger Konjunkturverläufe wie 2006/2007 schon ein flüchtiger Blick auf Stellenausschreibungen in der regionalen und überregionalen Presse oder auch im Internet aufschlussreich, um zu erkennen, dass die Suche nach möglichst kompetenten Beschäftigten ein hervorstechendes Ausschreibungsmerkmal war.

Unternehmen versuchten, das knappe Gut Kompetenz zu kaufen, um ihre Chancen auf dem Markt zu erhöhen. Die Forderung nach grundlegenden, aber auch nach tätigkeitsspezifischen Kompetenzen stand in den Annoncen zumindest gleichberechtigt neben den jeweiligen stellenbezogenen zertifizierten Qualifikationsanforderungen, die in der Vergangenheit im Zentrum von Stellenanzeigen standen.

Kompetenz der Mitarbeiter und Unternehmenskompetenz ist zu einem von den Unternehmen reflektierten und genutzten Wettbewerbsvorteil geworden.

Das Problem bleibt, in wie weit kann man Kompetenz überhaupt einkaufen? In wie weit sind einmal erworbene Kompetenzen in andere Tätigkeiten und Unternehmen transferierbar?

Unstrittig ist, dass Beschäftigte bei einem Aufgaben- oder Stellenwechsel stets versuchen, das bisher erworbene Wissen und Können, die bereits vorhandenen Kompetenzen weiter zu nutzen. Doch das ist nur mit Einschränkungen möglich. Vorhandene und erwartete Kompetenzen von Unternehmensmitarbeitern sind häufig nicht identisch. Es bestehen Kompetenzlücken. Bisherige Untersuchungen – so referiert von Bergmann(2004) - erbrachten, dass das Einkaufen von tätigkeitsangemessenen Kompetenzen für Unternehmen nur eingeschränkt möglich zu sein scheint, denn selbst als grundlegend angenommene Kompetenzen für einen Arbeitsvorgang oder eine Beschäftigtengruppe erfahren in der jeweils konkreten Tätigkeit noch eine spezifische Ausprägung, die sie in ihrer Kombination erst einmalig und damit für das Unternehmen von hohem Wert machen.

2. Dynamik von Kompetenzentwicklung im Arbeitsprozess

Heute ist Stand der Erkenntnis, dass Kompetenz eine sich sehr dynamisch verhaltende Persönlichkeitsdisposition ist, die sich in Abhängigkeit vom individuellen Ausgangsniveau des Wissens und Könnens, den vorhandenen Basiskompetenzen, den qualitativen Tätigkeitsanforderungen sowie den Lebens- und Arbeitsbedingungen in den jeweils konkreten Arbeitsprozessen ausprägt und nicht in tätigkeitsfernen Ausbildungen oder Schulungen erlernt werden kann, dazu kommt, dass Kompetenz immer eine werthaltige Komponente hat (Erpenbeck 2003), deren Bedeutung für das berufliche Handeln häufig unterschätzt wird.

Ist so die externe Suche nach dem kompetenten Mitarbeiter unter den Bedingungen des raschen Wandels eine Fiktion? Welche Binnenstruktur hat berufliche Kompetenz? Was geschieht mit vorhandenen Kompetenzen bei Tätigkeitswechsel, was geschieht mit ihnen bei Ausscheiden aus der Arbeit, z. B. bei Arbeitslosigkeit? Wie steht es mit dem Kompetenzerhalt über Lücken in der Erwerbsbiografie hinweg, die bei der instabilen Arbeitsmarktlage weiter zunehmen?

Auf diese Fragen sind noch genauere Antworten nötig, die die bisherigen Kompetenzforschungen weiter präzisieren.

Entscheidend für den Kompetenzerwerb ist der Arbeitsprozess selbst. Er muss auch als Lernprozess verstanden werden (Hacker 2005), als Kombination von intendiertem und nichtintendiertem Lernen im Tätigkeitsvollzug. Durch das Lernen in der Arbeit und für die Arbeit werden die Handlungsmöglichkeiten erhalten, erweitert oder bei längerer Nichtnutzung auch eingeschränkt. Unterschiedliche Arbeitstätigkeiten regen die Leistungsvoraussetzungen und das Leistungsvermögen unterschiedlich an. Entscheidend ist ihre Ausgestaltung, der Grad ihrer Komplexität, die Möglichkeit, Verantwortung zu übernehmen, eigene Ideen und Initiativen in den Arbeitsprozess einzubringen. Eine derartige Beanspruchung wird überwiegend als aktivierend erlebt.

Konkrete Arbeitsprozesse können - wie in Untersuchungen nachgewiesen (Bergmann 1994, Baitsch 1998, Baethge/Baethge-Kinsky 2002) - damit kompetenzförderlich oder kompetenzhemmend sein, je nach ihrem Anforderungsniveau, der vorhandenen materiell-technischen Ausstattung und den Kommunikations- und Kooperationsmöglichkeiten in der Arbeit. Sie können durch entsprechenden Zuschnitt von Tätigkeiten und eine beschäftigtenfreundliche Gestaltung erweitert und angereichert und so die Arbeit menschlich befriedigender gestaltet werden. Entscheidend für Kompetenzentwicklung ist die

Ausgestaltung der konkreten Arbeit, der Grad ihrer Komplexität, die Möglichkeiten Verantwortung zu übernehmen, eigene Ideen und Initiativen einzubringen. Unter diesen Voraussetzungen kann die Beanspruchung in der Arbeit als aktivierend erlebt werden.

Kompetenzbildungsprozesse ebenso wie Kompetenzumbau oder Kompetenzabbau werden allerdings nicht nur von den jeweiligen konkreten Arbeitsprozessen stimuliert, sondern auch von den wirtschaftlichen und sozialen Rahmenbedingungen, unter denen die Tätigkeit ausgeführt wird und unter denen die Beschäftigten leben.

Kompetenz differenziert sich nicht nur durch die individuellen und kollektiven Bedingungen in der konkreten Arbeit selbst, sondern auch durch äußere stimulierende oder hemmende soziale Faktoren weiter aus.

Zahlreiche Untersuchungen zur Kompetenzentwicklung in der Arbeit konzentrieren sich – nicht zu Unrecht - auf den konkreten Arbeitsprozess am konkreten Arbeitsplatz.

Weiter zu untersuchen ist aber auch, welche Faktoren der natürlichen und sozialen Umwelt in welcher Weise in die Kompetenzentwicklung in konkreten Tätigkeiten hineinwirken.

Eine besondere Triebkraft für die Kompetenz ist der wissenschaftlich- technische Fortschritt, der dazu führt, dass unaufhörlich Lernvorgänge in der Arbeit angestoßen werden. Das Wissen um die Existenz neuer Verfahren, Produkte und Technologien, der Hinweis darauf regt das selbstorganisierte Lernen und Experimentieren an, es wird als Herausforderung für die eigene Schöpferkraft und Leistungsfähigkeit empfunden, um im Wettbewerb nicht zurückzubleiben und um den eigenen Arbeitsplatz zu sichern. Dieses vorwiegend selbstorganisierte Lernen in der Arbeit findet vorzugsweise bei qualifizierter Arbeit mit eigenen Gestaltungsspielräumen statt, es vollzieht sich nicht isoliert, sondern meist kooperativ. Mit der individuellen Kompetenz steigt durch kooperatives Lernen und Arbeiten auch die Gruppenkompetenz und sogar die Unternehmenskompetenz.

Kompetenzentwicklung in der Arbeit vollzieht sich unter marktwirtschaftlichen Bedingungen. Bei notwendiger Beachtung des Wettbewerbs formieren sich - vielfach unter Nutzung des Netzes – über einzelne Unternehmen und Einrichtungen hinausgehende informelle communities of practice (Schön 2000, Sibom 2005), für gemeinsam interessierende Problemlösungen, aus denen Impulse für das eigene Lernen und daraus resultierende praktische Veränderungen in der Arbeit abgeleitet werden. Diese Impulse kommen allen

Mitgliedern einer community zu gute. Durch ihre ausgesprochene Tätigkeitsorientierung können diese communities direkt kompetenzwirksam werden.

Wissenschaftlich-technischer Fortschritt bringt nicht nur neue Produkte, Verfahren oder Dienstleistungen hervor, sondern bringt sie auf einen Markt und verstärkt damit dessen Druck auf die eigene Tätigkeit. Die Auseinandersetzung mit dem Markt regt die Suche nach Verbesserung der eigenen Marktposition bzw. der des Unternehmens an, stimuliert das Suchen nach neuen Lösungen, wird zur Herausforderung, die eigene Kompetenz zu entwickeln.

Produzenten und Verbraucher treten sich jedoch nicht erst nach abgeschlossener Produktion auf dem Markt gegenüber, sondern zunehmend nehmen Kunden bereits auf Planung und Herstellung Einfluss. Die Orientierung auf den Kunden und seine Wünsche, die Beachtung der anwachsende Kundenkompetenz ist eine Herausforderung für die Produzenten, sie stimuliert nachhaltig das Streben, die eigene Kompetenz immer auf dem neuesten Stand zu halten, um nicht nur die eigenen Aufgaben zu beherrschen, sondern auch die Kundenprobleme zu verstehen, um Kunden nicht zu verlieren, sondern auch neue Kunden akquirieren zu können. Die strikte Trennung zwischen Produzent und Verkäufer ist heute oft aufgehoben. Viele Beschäftigte agieren international. In die berufliche Kompetenz fließen neue multikulturelle Elemente ein (Diettrich & Reinisch 2005). Berufliche Kompetenz zeichnet sich mehr und mehr dadurch aus, dass soziale Kompetenz und die engere fachberufliche Kompetenz sich gegenseitig bedingen und anreichern.

Diese Stimulierung gilt jedoch vor allem bei qualifizierter Arbeit, die eigenschöpferische Anteile und Verantwortung enthält. Bei wenig qualifiziert Beschäftigten verarmen die beruflichen Kompetenzen, sie werden auf inhaltlich reduzierte Tätigkeiten zurückgedrängt. Doch auch eine kompetenzförderliche Arbeit ist für die Beschäftigten nicht konfliktfrei und nicht für die ganze Lebensarbeitszeit gegeben. Ein Problem scheint zu sein, dass nicht nur in traditionellen Tätigkeiten Routineprozesse zunehmen, die weitgehend formales Arbeiten nach sich ziehen und Kompetenz entbehrlich machen, sondern auch in modernen Branchen und Berufen haben Routinisierung und Formalisierung Einzug gehalten. Es entstehen auch hier sich ständig wiederholende Abläufe, der Mensch kann sowohl zum Anhängsel der Maschine wie des Computers werden z. B. bei Programmierungsaufgaben. Außerdem wirkt auch der Markt u. U. limitierend für schöpferisches Arbeiten und die eigene Gestaltungskompetenz (Hoff 2006), denn die marktgängige Lösung muss nicht die wissenschaftlich-technisch beste und ökologischste sein.

Kompetenzentwicklung und Kompetenzbeschränkung in modernen Tätigkeiten und Branchen sollten noch genauer untersucht werden, da auch hier „gute“ und „schlechte“ Arbeit eng beieinander liegen und die Modernität einer Branche oder eines Unternehmens nicht hinreicht, um eine Aussage über das Kompetenzentwicklungspotential konkreter Arbeiten zu treffen. Es zeigen sich auch im High-tech Bereich neotayloristische Tendenzen, wie enge Routinen und monotone Arbeitsabläufe z. B. beim Programmieren, die die Entwicklung von Kompetenz blockieren. Extreme Rationalisierung bekannter Abläufe ist eine durchgängige Tendenz kapitalistischer Produktion in einem sich verschärfenden internationalen Wettbewerb und keineswegs auf die klassische Industrieproduktion beschränkt.

Kompetenzentwicklung ist ein lebensbegleitender Prozess, der unabdingbar zur Persönlichkeitsentwicklung gehört. Sie beginnt nicht erst bei Erwachsenen, sondern fußt auf den bereits im Kindes- und Jugendalter durch Familie, Schule und das gesamte unmittelbare Lebensumfeld erworbenen wissens- und wertbasierten Verhaltensmustern. Diese sind individualtypisch und werden in ihren Wissens- und Könnensbestandteilen sowie ihren Werten im Verlaufe des Lebens und Arbeitens durch Erfahrung und überwiegend selbstorganisiertes Lernen weiter ausgebaut. Die Handlungsfähigkeit einer Person im Berufsleben ist so abhängig vom bisher angeeigneten Wissen und Können, der Reflexionsfähigkeit über die eigene Tätigkeit und das soziale Verhalten sowie den verinnerlichten Wertorientierungen.

Mit dem Übergang von Jugendlichen in Arbeitstätigkeiten erhält ihre Kompetenzentwicklung in der Regel einen Schub, da Tätigkeit jetzt wertschaffende, individuell und sozial verantwortliche Tätigkeit wird. Sie wird durch neue Situationen und die in ihnen enthaltenen Handlungsaufforderungen angeregt. Sie basiert nicht nur auf allgemein zugänglichem Wissen und Können, sondern stellt eine sehr subjektbezogene, von individuellen Erfahrungen geprägte und modifizierte Handlungsdisposition dar, die sich in einem anforderungsreichen Berufsleben weiter ausdifferenziert. Sie ermöglicht eine individualtypische Handlungsweise in der Arbeitstätigkeit, die unverwechselbar und im Konkreten auch nicht imitierbar ist. Kompetenz ist subjektbezogen, hat immer eine individualtypische Färbung, die die Stärken und Schwächen einer Person zum Ausdruck bringt. Das ist ein wesentlicher Unterschied zur Qualifikation, die subjektunabhängig ist. Qualifikation bringt nicht automatisch wachsende Kompetenz mit sich, ermöglicht und erleichtert aber die Anreicherung von Kompetenz.

Mit vorhandenen Gestaltungs- und Verantwortungsspielräumen in der Arbeit hat Kompetenz günstige Entfaltungsbedingungen, bei monotoner, wenig mit Gestaltungsmöglichkeiten ausgestatteter Arbeit geht sie verloren oder wird nicht weiter ausgebaut. Noch negativer wird das Bild - wie von der Arbeitslosenforschung festgestellt - bei langfristigem oder dauerndem Verlust von Arbeit. Die großen individuellen Probleme ehemals Arbeitsloser beim Wiedereinstieg in eine berufliche Tätigkeit, die vor allem von Unternehmen festgestellt werden, aber auch von Langzeitarbeitslosen selbst, geben ein bedenkliches Bild. Derartige Kompetenzverluste durch Diskontinuität in der Erwerbsbiographie sind nicht nur individuelle, sondern auch soziale Verluste, die die Leistungskraft der ganzen Gesellschaft beeinträchtigen. Doch es hat sich als Fiktion erwiesen, konkrete fachberufliche Kompetenzen über diskontinuierliche erwerbsbiographische Abschnitte hinweg zu konservieren. Arbeitslosigkeit ist stets mit Kompetenzminderung und Kompetenzverlust verbunden. Abschwächen lassen sich diese Prozesse lediglich in gewissem Umfang durch engagiertes freiwilliges Tätigsein im sozialen Umfeld (Trier 1998). Es entstehen dabei veränderte Kompetenzen, in die möglicherweise modifizierte Elemente personaler und sozialer Kompetenz aus der vergangenen Berufsarbeit übergehen.

3. Kompetenzwirksame Begrenzungen und Entgrenzungen in der Tätigkeit

Vorhandene Kompetenzen als Handlungsdispositionen geben dem Individuum eine gewisse Sicherheit, sie ermöglichen auch bei unvorhergesehenen oder sich ändernden Bedingungen ein sicheres Handeln. Diese Handlungskompetenz schließt, wenn sie erfolgreich realisiert werden soll, auch die Bereitschaft ein, sich unter veränderten Bedingungen zu bewähren. Handlungskompetenz ist auch Veränderungskompetenz (Pawlik, Münchhausen & Wittwer 2003). Vorhandene Kompetenz ermöglicht, das Handeln zu modifizieren, bisher bewährte Handlungsmuster unter veränderten Kontextbedingungen zu erproben und zu optimieren. Diese Kompetenz, unter veränderten Bedingungen effektiv zu handeln, bezieht sich auf fachberufliche Kompetenz in der konkreten Arbeit und auch auf veränderte Organisationsformen – Betrieb, Abteilung – sowie darauf, mit anderen Personen im Unternehmen oder mit Kunden in Kooperation und Kommunikation zu treten. Auch aus Unternehmenssicht erhalten die fachübergreifenden Kompetenzen sozialer und personaler Art zunehmend Bedeutung (Moraal, Lorig, Schreiber & Azeez 2009) – stets im Zusammenwirken mit den weiterhin als prioritär von Unternehmen und Beschäftigten angesehenen Fachkompetenzen.

Besonders unter den Bedingungen des raschen Wandels und einer zunehmenden wirtschaftlichen und sozialen Instabilität und Krisenhaftigkeit, die zu risikoreichen individuellen Lebenslagen führt, ist das Element der Veränderungsfähigkeit und -bereitschaft konstitutiv für berufliche Handlungskompetenz. Es wird zu einem wesentlichen Element, um die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten.

Derartige Kompetenzen können nur im eigenen Handeln unter realen Lebens- und Arbeitsbedingungen erworben werden, nicht im Kurs. Sie sind personengebunden mit jeweils typischen Eigenheiten, die den Handlungsvollzug dieser Person charakterisieren. Sich auf derartige Entgrenzungen gewohnter Tätigkeit einzustellen, wird zu einem Merkmal der beruflichen Handlungsfähigkeit.

In zurückliegenden Konjunkturperioden haben sich gravierende Veränderungen in Technik und Technologie, aber auch in neuen Dienstleistungen vollzogen. Angesichts des raschen wissenschaftlich-technischen Fortschritts wuchs die Nachfrage nach entsprechend kompetenten Arbeitskräften in neuen Branchen und Berufen. Auf normalen Wegen der Ausbildung war diese Nachfrage nicht zu befriedigen. Die Aufnahme von Quereinsteigern in neue Tätigkeiten, Lernen in der Tätigkeit wurden zu Merkmalen in diesen Branchen (Lauterbach 2004). Diese scheinbar unkonventionellen Wege der Arbeitskraftentwicklung beschleunigten die Herausforderung von Kreativität und Kompetenz, die Systematisierung des neu erworbenen Wissens und Könnens erfolgt dort im wesentlichen selbstorganisiert und im Nachgang. Man kann davon ausgehen, dass das neu erworbene Erfahrungswissen die Fragen an eine nachlaufende wissenschaftliche Systematisierung stellte und stellt.

Wenn gilt, dass berufliche Kompetenz in der Arbeit erworben wird, heißt das nicht, dass Ausbildung belanglos wird.

Orientierung auf berufliche Handlungskompetenz einschließlich Personal-, Methoden- und Sozialkompetenz findet sich heute bereits in der Einstiegsphase der beruflichen Tätigkeit, so in allen Zielvorgaben für die Berufsausbildung (vgl. BIBB Rahmenlehrpläne der Ausbildungsberufe) auch mit berufsspezifischen Ausprägungen in Gestalt umfangreicher Kompetenzlisten – ein Indiz dafür, dass die früher dominierende Beschreibung von Kenntnissen nicht bis zum Kern der Berufsfähigkeit vordringt, doch was ist in Ausbildungsphasen anzueignen, welche Funktion hat Ausbildung überhaupt für Kompetenzerwerb? Entscheidend für die Antwort sind der zu erreichende Grad von Verantwortung für das eigene Handeln, der allmähliche Anstieg von Komplexität und

Selbstständigkeit und die tätigkeitsbegleitende Reflexion über das eigene Handeln im Arbeitsprozess mit Kollegen und Experten.

Das Wort Kompetenz soll auf Selbstorganisationsfähigkeit (Erpenbeck & v. Rosenstiel 2003) und Können hinweisen, das immer wissensbasiert ist. Günstige Bedingungen dafür sind Tätigkeiten mit Verantwortung, die nicht zu eng gefasst sind, die mit zunehmender Sicherheit im Handeln und steigender Erfahrung erweitert und verändert werden. Aufgaben unter Unsicherheit, ohne schon bestehende und vorgegebene Lösungsschemata regen das eigene Nachdenken, das Erproben, Korrigieren und Optimieren an. Eine unerlässliche Bedingung ist dafür die Einbettung der Tätigkeit in einen sozialen Kontext, die ständige Möglichkeit, sich gerade in neuen Situationen beraten zu können, Widerspruch auszuhalten und andere Erfahrungen kritisch aufzunehmen und zu verarbeiten.

Für ein derartiges Herangehen lassen sich durchaus auch in praxisorientierten Ausbildungsverläufen Räume und Situationen schaffen, die diese erwünschte individuelle Auseinandersetzung mit Aufgaben begünstigen. Dennoch bleiben auch praxisgeleitete Ausbildungen vorwiegend im Bereich des Probehandelns, das setzt der Kompetenzentwicklung Grenzen. Der entscheidende Impuls ist der konkrete eigenverantwortliche Arbeitsprozess, in ihm entstehen bei qualitativ anspruchsvoller Arbeit häufige Anregungen zur Reflexion, Anregungen zur Erprobung des erworbenen Wissens und Könnens unter modifizierten Arbeitsbedingungen. Durch wechselnde Aufgaben mit wachsendem Anforderungsniveau und unter sich ändernden Arbeitsumgebungen entstehen mit hoher Wahrscheinlichkeit kompetenzförderliche Arbeitsbedingungen, die individuell gezeichnete Kompetenzen hervorbringen, die sich einer durchgreifenden Standardisierung entziehen.

Kompetenzlisten in Ausbildungsplänen können bestenfalls Möglichkeitsbeschreibungen sein, für die entsprechend günstige Bedingungen in Tätigkeiten geschaffen werden sollen. Sie beschreiben die Realität nur in Näherung und können die Vielfalt und Komplexität individueller Entwicklungsverläufe nicht voll erfassen.

Einmal erworbene Kompetenz ist relativ stabil, sie ist die Voraussetzung für ein sicheres und zügiges Handeln, sie entlastet von unaufhörlichen Suchprozessen unter relativ konstanten Arbeitsbedingungen. Doch in der modernen Wirtschaft ist diese Konstanz nur eingeschränkt und zeitweilig gegeben.

Die sich häufig ändernden Tätigkeitsbedingungen machen eine hohe Flexibilität im Handeln erforderlich, Kompetenz als Persönlichkeitsdisposition ist gerade auf diese Flexibilität im Handeln orientiert.

Das Spannungsfeld zwischen vorhandenen, erforderlichen und erwarteten Kompetenzen ist eine starke individuelle Triebkraft, sich mit den Problemen in der eigenen Arbeit auseinander zu setzen. In dem Maße; in dem sich Arbeit in neuen Feldern und unter Suchbedingungen vollzieht, werden vielseitige und komplexe Anforderungen an Arbeitshandeln gestellt. In der Tätigkeit entstehen mit den Produkten und Leistungen neue Erkenntnisse, Erfahrungen und auch die relativ stabilen Wertorientierungen werden auf ihre aktuelle Tauglichkeit geprüft. Experimentieren, Forschen, Erproben gehören zu vielen Arbeitsabläufen. Der eigene Kenntnis- und Fertigungsbestand wird unter diesen Bedingungen ausgeweitet und modernisiert. Das gilt heute nicht nur für das Management sowie technische und kaufmännische Führungskräfte, sondern auch für große Teile der Facharbeiter und –angestellten. Diese neu entstehenden Kompetenzen in modernen Branchen vereinen oft Bestandteile unterschiedlicher wissenschaftlicher und fachberuflicher Herkunft z. B. Multimedia und Betriebswirtschaft oder Maschinenbau und Betriebswirtschaft (Heyse, Erpenbeck & Michel 241).

In dem Maße, in dem Arbeit in neuen Feldern und unter Suchbedingungen sich wieder notwendigerweise routinisiert und so neue Stabilitäten entstehen, werden auch die dafür erforderlichen veränderten und neu erworbenen Kompetenzen stabilisiert. Das ist ein notwendiger Prozess, solche Stabilisierungen entlasten das Arbeitshandeln von extremen psychischen Beanspruchungen, geben dem Arbeitenden Sicherheit und steigern seine Effektivität. In anspruchsvollen Arbeitsprozessen gibt es immer notwendige Balancen zwischen Forschen, Suchen, Experimentieren und erfahrungsgeliteten, wiederkehrenden Abläufen – Routinen. Kompetenzen enthalten immer einen großen Anteil an gesichertem Wissen und Können. Er ermöglicht erst, überhaupt unter vertretbarer intellektueller, körperlicher und mentaler Belastung längere Zeit arbeiten zu können.

Aus „neuen“ Arbeitsprozessen werden durch fortschreitende Optimierung und Wiederholung bekannte Arbeiten mit einer Tendenz zur Zergliederung, die einzelne Mitarbeiter immer mehr auf Aufgaben in Teilprozessen reduziert. Diese ständig wirksame Tendenz der Rationalisierung begrenzt dann wieder einzelne Tätigkeiten und wirkt einer Weiterentwicklung der erworbenen Kompetenzen entgegen.

Eine zu enge Spezialisierung läuft Gefahr, dass die Elemente des Kreativen in der Tätigkeit sich verringern und eine besondere Art des Abbaus von Kompetenz bei eigentlich qualifizierten Kräften eingeleitet werden kann.

4. Ausdifferenzierung von Kompetenzen

Handlungskompetenz in der Arbeit ist trotz entsprechender Ausbildung nicht von vornherein gegeben. Vorhandenes Wissen wird erst in der Arbeit überprüft, evtl. modifiziert oder auch korrigiert und durch erfolgreiches Handeln verinnerlicht. Dabei sind die konkreten Anforderungen an einem Arbeitsplatz immer spezifischer als das vorhandene Wissen und Können. Wissen wird eine notwendige Voraussetzung der Wertschöpfung, aber es wird erst im Handeln zu einem tätigkeitsspezifischen Wissen und tritt in Bezug zu den vorhandenen Erfahrungen und dem erworbenen beruflichen Können. Es entstehen in der Arbeit tätigkeitsspezifische personengebundene Kompetenzen.. Die Verausgabung von Arbeit hat sich an vielen Arbeitsplätzen verändert, sie ist zu einer wissens- und vor allem kompetenzbasierten Arbeit geworden, mit der Spezifik, dass allgemein zugängliches und vorhandenes Grund- und Fachwissen lediglich eine Basis für das Handeln bildet, auf der die spezifischen tätigkeitsrelevanten Kompetenzen aufbauen und weiter ausgebildet werden.

Im realen Produktions- oder Dienstleistungsprozess wird diese Basis fortlaufend modifiziert und spezifiziert.

Es entsteht ein an Produkt, Verfahren oder Dienstleistung gebundenes, ganz spezifisches Wissen und Können, das in der Tätigkeit zu einer spezifischen Handlungsregulationsdisposition – eben Kompetenz wird. Die Arbeitenden erzeugen in der Arbeit ein zu diesem Arbeitsprozess gehörendes spezifisches Wissen und Können, das in eine spezifische Kompetenz mündet, die an die ausführende Person gebunden und nicht ohne weiteres übertragbar oder imitierbar ist. Derartige Kompetenzen erhalten eine unternehmens- und individualspezifische Ausrichtung. Sie sind konkreter und differenzierter als allgemeine Kompetenzen, sie sind in ständiger Weiterentwicklung begriffen, wenn sich Personen in ihren Tätigkeiten verändern. Mit der Ausdifferenzierung von Verfahren und Tätigkeiten differenzieren sich auch die Kompetenzen der jeweils beschäftigten Mitarbeiter weiter aus. Kompetenz ist in diesem Verständnis eine sehr dynamische Größe.

Besonders in anspruchsvollen Arbeiten entsteht ein ständiger Handlungsdruck, die für die jeweilige Arbeit optimalen Kompetenzen in der Kombination ihrer Bestandteile zu entwickeln, vorhandene zu erweitern und gleichzeitig einen breiten Handlungsspielraum zu bewahren, so die grundlegenden Kompetenzen durch Reflexion über die eigene Tätigkeit und

selbstorganisierte Aneignung neuen Wissens zu festigen und zu aktualisieren, um auf Veränderungen und neue Anforderungen reagieren zu können.

Damit ist ein immerwährendes Spannungsfeld zwischen generellen, vielseitig einsetzbaren und tätigkeitsspezifischen Kompetenzen gegeben. Es kann davon ausgegangen werden, dass die allgemeinen Kompetenzen immer in speziellen Erscheinungsformen und Kombinationen auftreten und nicht mit weiter sich ausdifferenzierenden Tätigkeiten eine Unzahl neuer separater Kompetenzen entsteht. Entscheidend ist die Handlungsbreite und –tiefe, die Beschäftigte mit ihren Kompetenzen erreichen. Interessant zu untersuchen, dürfte jedoch sein, wie Kompetenzentwicklungsprozesse in für das Individuum „neuen“ Tätigkeiten vor sich gehen, in welcher Weise Transfers erfolgen und welche Kombinationen von Kompetenzelementen häufig anzutreffen sind.

Die hohe Flexibilität und Dynamik von Kompetenzentwicklung auf der Grundlage eines hohen Basiswissens und -könnens erleichtert den Übergang in neue Tätigkeiten und in der gegenwärtigen Wirtschaft die Entstehung bisher unbekannter Kombinationen von Tätigkeiten in einer Person, wie sie gegenwärtig z. B. in der Kombination von Herstellung und Verkauf oder Wartung oder den Marketing- und Vertriebsaktivitäten von Entwicklern zu finden sind. Diese Handlungskompetenz ist personen- und unternehmensspezifisch, sie ist bei qualifizierten Beschäftigten häufig auch mit organisierten Weiterbildungsaktivitäten – oft betriebsfinanziert – verbunden. Diese kompetenten Mitarbeiter haben noch relativ sichere Arbeitsplätze, mit dem Ausscheiden solcher Mitarbeiter aus dem Unternehmen wird auch ein Stück spezifische Unternehmenskompetenz abgebaut, die erst mit neuen Mitarbeitern oder veränderten Aufgabenprofilen vorhandener Mitarbeiter wieder ausgeglichen werden kann, deshalb halten gesunde Unternehmen an ihrem Stammpersonal fest.

5. Kompetenzentwicklung in neuen Beschäftigungsformen

Seit längerer Zeit differenzieren sich die Arbeitsverhältnisse – wie allgemein anerkannt – immer weiter aus (Dostal, Parmentier, Plicht, Rauch & Schreyer 2001). Neben das Vollzeitverhältnis sind andere Formen von Beschäftigung getreten. Es sind nichtstandardisierte Beschäftigungsverhältnisse (Beerheide & Howaldt 2008) – geringfügige Beschäftigung, Teilzeitarbeit, vorwiegend von Frauen, Leiharbeit, „neue“ Selbstständigkeit, teilweise romantisiert als „freelancer“, entstanden. Es soll hier nicht vorrangig untersucht

werden, ob daraus wirklich mehr Selbstständigkeit entsteht oder ob nicht vielmehr die Abhängigkeit der Beschäftigten zunimmt, wenn diese Arbeitenden durch Selbstständigkeit der Fremdbestimmung in einem Unternehmen ausweichen wollen. Die Vorstellung, dass das Subjekt unter den Bedingungen des Marktes weitgehend autonom handeln kann, erweisen sich in der Praxis als nicht realistisch. Selbst dort, wo das Subjekt scheinbar selbstständig handelt, ist seine Lebenspraxis als „Arbeitskraftunternehmer“ (Voß & Pongratz 1998) gekennzeichnet durch eine Einpassung in die herrschenden marktwirtschaftlichen Verhältnisse mit häufig beschränkter Autonomie des Handelns und extremer Existenzbedrohung in Krisenzeiten.

Welche Chancen bieten diese neuen Beschäftigungsformen für die Kompetenzentwicklung? Ein entscheidendes Kriterium für die Kompetenzförderlichkeit dieser neuen Beschäftigungsformen ist das Ergebnis der Analyse, ob und welche vollständigen Arbeitsprozesse ablaufen, welche Freiräume diese Arbeiten für eigenverantwortliches Handeln bieten, welche Entscheidungsspielräume bestehen, welche geistigen Anforderungen gestellt werden, wie vielseitig die Arbeit ist und wie in ihr eine prozessorientierte Kooperation und Kommunikation entwickelt werden kann.

Zu unterscheiden von kompetenzförderlicher Problemhaftigkeit im Handeln und der Suche nach neuen Lösungswegen ist Arbeit unter Druck, der durch soziale Unsicherheit hervorgerufen wird. Dieser Druck ist in der Regel nicht kompetenzförderlich, sondern führt zu hektischem Agieren oder auch zur Lähmung von Initiative und Schöpfergeist. Handeln unter Krisenbedingungen ist meist wenig souveränes Handeln, belastet die Persönlichkeitsentwicklung, statt sie zu stimulieren.

Die neuen Beschäftigungsformen sind nicht per se kompetenzförderlich, sondern eine Gemengelage von Entwicklung von mehr Selbstständigkeit und Eigenverantwortung und Arbeitsverdichtung und Verlagerung des wirtschaftlichen Risikos auf die abhängig Beschäftigten.

Zunächst werden vor allem Arbeiten, die an der Peripherie der Arbeitsprozesse im Unternehmen liegen, die größere Anteile unqualifizierter Arbeit enthalten, für Teilzeitjobs bereitgestellt, vorzugsweise bei standardisierten Dienstleistungen, wie Kassierertätigkeit und Warenbewegung in Supermärkten, einfache Kurierdienste, Call-Center-Agents, einfache Bürotätigkeiten, oder Hilfsarbeiten in der Gastronomie. Diese Tätigkeiten werden nach kurzer Einarbeitung zureichend beherrscht, sie sind überwiegend auf wenige Teiltätigkeiten reduziert, weniger sozial anerkannt und verlangen keine spezielle Ausbildung (Holtgrewe 2002). Es entstehen in modernen Wirtschaften auch ständig neue anforderungsarme

Arbeitsplätze. In ihnen hat die Entwicklung von Kompetenzen enge Grenzen, nicht selten werden vorhandene Kompetenzen vorangegangener Berufstätigkeit durch Nichtgebrauch verschüttet.

Liegen Teilzeitjobs stärker im Zentrum des Unternehmens und enthalten sie höhere Anforderungen an die Kompetenz der Beschäftigten, dann können sie bei Teilzeitarbeitskräften zu einer weiteren Verdichtung der abgeforderten Arbeitsleistung führen oder die Teilzeitkräfte bilden eine flexible Arbeitskräftereserve. Von Ausnahmen abgesehen wie durch Teilzeit erleichterten Wiedereinstieg in das Berufsleben bei besonders qualifizierten Frauen oder der Teilberufstätigkeit aus familiären Gründen – enthalten Teilzeitbeschäftigungen vom Charakter der angebotenen Beschäftigung her meist kaum Potential für die individuelle Kompetenzentfaltung.

Eine ambivalente Rolle für die Kompetenzentwicklung spielt die zunehmende Leiharbeit. Sie ist vorzugsweise in den produzierenden Bereichen angesiedelt und bildet für Unternehmen eine flexible Beschäftigungsreserve. Durch Leiharbeit neue Kompetenz einzukaufen, scheint aus Unternehmenssicht kaum eine Rolle zu spielen. In der Leiharbeit überwiegen selbst bei Facharbeiter- und Fachangestelltentätigkeiten die stärker standardisierten Prozesse, die es ermöglichen, Arbeitskräfte rasch und risikoarm zuzuführen, die die auszuführenden Tätigkeiten relativ schnell beherrschen lernen.

Aus der Perspektive des Leiharbeiters selbst kommen Versuche des individuellen Kompetenztransfers aus früher ausgeübten Tätigkeiten stärker zur Geltung. Die notwendige berufliche Flexibilität eines Leiharbeiters fördert die Nutzung des bisher Erworbenen, unterstützt die Herausbildung vielseitigen Wissens und Könnens, stärkt die Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit, fordert fachberufliche und soziale Kompetenz in wechselnden Arbeitsumgebungen. Sind diese Bedingungen erfüllt, kann Leiharbeit auch einen kompetenzförderlichen Aspekt erhalten. Diesen durchaus vorhandenen Möglichkeiten individueller Weiterentwicklung stehen jedoch höhere soziale Risiken gegenüber. In der individuellen Erwerbsbiographie können zeitweilige Tätigkeiten als Leiharbeiter dann nützlich sein, wenn der Erfahrungshorizont erweitert wird und günstigere Möglichkeiten geschaffen werden, dauerhaft auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Für ältere und jüngere Leiharbeiter sowie für Leiharbeiter in einzelnen Branchen stehen differenzierte Untersuchungen unter Kompetenzaspekt noch aus.

Eine zunehmende Rolle spielen Projektstätigkeiten und Formen freiberuflicher Arbeit vor allem in neuen Branchen wie IKT und Multimedia oder in anderen qualifizierten Dienstleistungen im Kultur-, Freizeit- und Weiterbildungsbereich, in der Werbung sowie bei einigen Gesundheitsdienstleistungen. Es ist eine neue Selbstständigkeit entstanden, die zum Spektrum der klassischen Freiberufler dazu gekommen ist. Ihr Arbeitshandeln wird zumindest scheinbar nicht mehr von außen dirigiert, sondern erfolgt in eigener Verantwortung und auch bei gemischten Teams von Freiberuflern und Festangestellten ist es nur teilweise von Unternehmen genauer reglementiert. Es entstehen meist auf eine Aufgabe, ein Projekt ausgerichtete Kleingruppen, die flexibel agieren, sich bilden, eine Zeitlang tätig sind und wieder verschwinden, um evtl. in anderer Gestalt wieder zu erstehen. In diesen Teams ist eine hohe Kompetenz gebündelt mit aufgabenspezifischen Differenzierungen, die das Funktionieren dieser Teams erst möglich machen.

Unter günstigen konjunkturellen Bedingungen und hoher, meist sehr spezifischer fachlicher, sowie methodischer und sozialer Kompetenz können diese Freiberufler ungebundener arbeiten und haben einen vergleichsweise hohen finanziellen Standard. Es wird eine extreme Form von Selbstorganisation mit hohem persönlichen Risiko erreicht, dennoch bleibt ihre soziale Lage risikovoll und nicht selten wird von ihnen nach Jahren der Selbstständigkeit wieder die höhere soziale Sicherheit eines klassischen Beschäftigungsverhältnisses für die weitere Lebensperspektive angestrebt (Kronauer, & Linne. 2005).

Bei Selbstständigen wird das bewusste eigenverantwortliche, selbstorganisierte Streben nach Ausbau der individuellen Kompetenz unverzichtbar, um auf dem Markt zu bestehen. Ihre Marktposition ist an ihre Selbstorganisationsfähigkeit gebunden, berufsfachliche, organisatorische und kommunikative Kompetenz wird für die erfolgreiche Tätigkeit existentiell.

Neben diesen Formen neuer Selbstständigkeit existieren auch Varianten einer Scheinselbstständigkeit, in die Arbeitnehmer von ihren ehemaligen Unternehmen gedrängt werden. Sie sind mit sehr großem Risiko behaftet, wenn hier von Kompetenzentwicklung gesprochen werden soll, dann handelt es sich am ehesten um eine „Überlebenskompetenz“. Insgesamt sind die neuen Beschäftigungsformen ambivalent zu bewerten. Unter günstigen sozialen Rahmenbedingungen können sie dem Individuum mehr Selbstentfaltungsmöglichkeiten bei ausgeprägter Eigenverantwortung bieten. Aus Unternehmenssicht dienen sie im Wesentlichen zur Kostenentlastung und Minimierung des Unternehmensrisikos.

6. Welche Fragen sollten weiter bearbeitet werden?

Zur Kompetenzentwicklung existiert seit längerer Zeit ein umfangreiches Arsenal an Literatur, dennoch scheinen weitere Arbeiten sinnvoll, die den aus dem raschen sozialen Wandel resultierenden Veränderungen in den Lebens- und Erwerbsverhältnissen und ihren Wirkungen auf Kompetenz z. B. angesichts der aktuellen weltweiten Finanzkrise mit ihren Folgen für die Realwirtschaft weiter nachgehen. Kompetenz und Krise sowie Krisenbewältigung ist ein drängendes Thema.

Zu untersuchen sind weiter die Konsequenzen aus Globalisierung und weltweiter multikultureller Vernetzung von Beschäftigung und Beschäftigten auf Kompetenz – wie auch Kompetenz und Kompetenztransfer bei wechselnden Beschäftigungen in anderen kulturellen und sozialen Umgebungen.

Der wissenschaftlich-technische Fortschritt ist in seinen widerspruchsvollen Wirkungen auf Kompetenzentwicklung durch Begrenzung und Entgrenzung von Tätigkeiten in „alten“ und „neuen“ Branchen zu untersuchen.

Ein Dauerthema bleibt die Heranführung der nachrückenden Generation an kompetentes Arbeitshandeln, wie können Selbstständigkeit und Eigenverantwortung in der Praxis entwickelt werden.

Und nicht zuletzt bleibt angesichts der zunehmenden Instabilität von Beschäftigung die Untersuchung der Kompetenzpotentiale in nichtstandardisierten Beschäftigungen ein wichtiges Thema.

Literatur:

Baitsch, C. (1998). Lernen im Prozess der Arbeit – zum Stand der internationalen Forschung. In: Kompetenzentwicklung `98. Münster/New York/München/Berlin ,269-337.

Baethge, M. & V. Baethge-Kinsky, (2002). Arbeit – die zweite Chance. In: Kompetenzentwicklung 2002. Münster/New York/München/Berlin, 69-140.

Bergmann B, u.a. (2004). Arbeiten und Lernen. Münster/New York/München/Berlin, 13-35.

BIBB Rahmenlehrpläne der Ausbildungsberufe (www.bibb.de).

Diettrich, A. & H. Reinisch (2005). Internationale und interkulturelle Kompetenzen. In: Kompetenzentwicklung 2005. Münster/New York/München/Berlin,275-349.

Dostal, K., K. Parmentier, H. Plicht, A. Rauch & F. Schreyer (2001). Wandel der Erwerbsarbeit – Qualifikationsverwertung in sich verändernden Arbeitsstrukturen. IAB Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 246.

Erpenbeck, J. & L.v. Rosenstiel (2003). Handbuch Kompetenzmessung. Stuttgart, XI 372.

Hacker, W. (2005). Allgemeine Arbeitspsychologie. Schriften zur Arbeitspsychologie, 58. Bern 759-775.

Heyse, V.; J. Erpenbeck & L. Michel (2002). Kompetenzprofilung. Münster/New York/München/Berlin.242.

Hoff, E.-H. (2006). Lebensgestaltung, Zielkonflikte und Bewältigungskompetenzen. Theoretische Überlegungen zur Entwicklung junger Erwachsener im Wandel der Arbeitsgesellschaft. In: E. Ewers, E.-H. Hoff, J. Geffers, O. Petersen, & U. Schrapf. Arbeit als Lebensinhalt? Münster/New York/München/Berlin, 252-272.

Holtgrewe U. (2002). Anerkennung und Arbeit in der Dienst-Leistungs-Gesellschaft. In: Moldaschl, M. & G. G. Voß. Subjektivierung von Arbeit. München/Mering, 195-218.

Berheide, E. & J. Howaldt (2008). Zukunft der Arbeit in Dortmund. Dortmund.

Kronauer M. & G. Linne (2005). Flexicurity – Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. Berlin.

Lauterbach, N. (2004). Tertiarisierung und Informatisierung in Europa. Frankfurt am Main.

Moraal, D. B. Lorig, D. Schreiber & U. Azeez (2009). Ein Blick hinter die Kulissen der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland. In: BIBB REPORT 7/2009.

Pawlik, A., G. Münchhausen & W. Wittwer (2003). Kompetenzentwicklung zur Bewältigung von Veränderungsprozessen. In: BWP 1. Bonn. 14-18.

Schoen, S. (2000). Gestaltung und Unterstützung von Communities of Practice. München

Sibom, F. (2005). Wissensträger Mensch. In: Kompetenzentwicklung 2005. Münster, New York, München, Berlin, 123-162.

Statistisches Jahrbuch der Bundesrepublik Deutschland 2008. www.destatis.de/jahrbuch

Trier, M. (1998). Erhalt und Entwicklung von Kompetenz in einer sich wandelnden Gesellschaft durch Tätigkeit und Lernen im sozialen Umfeld. In: Kompetenzentwicklung`98. Münster/New York/München/Berlin, 209-268.

Voß, G.G. & H. J. Pongratz (1998). Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der "Ware Arbeitskraft"? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 50(1), 131-158.