



Von der Überqualifikation zur Lerninsuffizienz: Ein Überblick über die schwedische Forschung zu den Wechselbeziehungen zwischen Ausbildung, Arbeit und Lernen

Der vorliegende Artikel soll einen Überblick über die schwedische Forschung zu den Wechselbeziehungen zwischen Ausbildung, Arbeit und Lernen vermitteln (¹). Des Weiteren wird ein Brückenschlag zwischen der Bildungsforschung und Forschungsarbeiten mit dem Schwerpunkt Lernen, Entwicklung und Veränderungen an betrieblichen Arbeitsplätzen angestrebt. Dabei konzentrieren wir uns vornehmlich auf die Versorgung der Arbeitswelt mit Kompetenzen, welche sowohl extern wie auch intern erfolgt, und richten unser Augenmerk auf die Themen Überqualifikation und Lerninsuffizienz sowie auf die uralte Frage nach der Abstimmung von Angebot und Nachfrage. Der Artikel beleuchtet den Wandel oder auch die Beständigkeit von Berufen, beruflichen Tätigkeiten und Stellenanforderungen sowie die verschiedenen bestehenden Hindernisse und Bedingungen für das betriebliche Lernen.

Im ersten Teil des Artikels befassen wir uns mit der aktuellen politischen Forderung nach einer Bildungsexpansion, den verschiedenen Bemühungen um eine Überbrückung der Kluft zwischen Arbeit und Ausbildung sowie der Notwendigkeit von Strategien für das betriebliche Lernen. Im zweiten Teil setzen wir uns mit der Frage auseinander, ob Bildung als Investition in die Zukunft fungiert oder vielmehr als eine Art Sortiermaschine. Im Blickpunkt stehen hier die Wechsel-

beziehungen zwischen den Bildungsstrukturen, dem Arbeitsmarkt und den Löhnen und Gehältern. Im dritten Teil erörtern wir den Wandel der Stellenanforderungen und Berufe. Wir gehen dabei auf Veränderungen in verschiedenen Bereichen der Arbeitswelt ein und versuchen, die rhetorischen Floskeln in Bezug auf die soziale Kompetenz und andere Schlüsselqualifikationen zu durchleuchten. Im vierten Teil des Artikels erfolgt eine Diskussion der Lernbedingungen in der Arbeitswelt im Lichte verschiedener Produktions- und Managementparadigmen. In unseren abschließenden Bemerkungen beschäftigen wir uns mit der Frage, ob es möglich ist, Bildung und Ausbildung, das Angebot von Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt, die Nutzbarmachung von Kompetenzen im Beruf und auch das betriebliche Lernen in einer stärker integrierten Perspektive zu analysieren.

Überqualifikation, Lerninsuffizienz und Bildungsinflation: eine Einführung

Die unter dem Schlagwort „Bildung, Bildung, Bildung“ von Tony Blair im Vereinigten Königreich eingeleitete Politik spiegelt den hohen Stellenwert wider, der diesem Bereich von Politikern und politischen Entscheidungsträgern in der ganzen Welt beigemessen wird. Ein weiterer Politikbereich, in dem allgemeine Einigkeit zu herrschen scheint,



Kenneth Abrahamsson
Außerordentlicher
Professor für
Arbeitswissenschaft,
Technische Universität
Luleå, Schweden



Lena Abrahamsson
Dozentin für
Arbeitswissenschaft,
Technische Universität
Luleå, Schweden



Jan Johansson
Professor für
Arbeitswissenschaft,
stellvertretender Dekan
der technischen
Fakultät, Technische
Universität Luleå,
Schweden

Die Politik der Bildungsexpansion ist in den meisten Ländern Europas auf dem Vormarsch. Nur wenig Beachtung schenkt man dabei jedoch der Nutzbarmachung von Kompetenzen im Beruf, dem Lernumfeld und den geschlechtsspezifischen Schranken in der Arbeitswelt. Ein Überangebot und eine Unterforderung von qualifizierten Arbeitskräften könnten freilich Mismatch-Probleme und Frustrationen am Arbeitsplatz hervorrufen.

(¹) Der vorliegende Bericht basiert teilweise auf dem Buch *Utbildning, kompetens och arbete* [= Ausbildung, Kompetenz und Arbeit], herausgegeben von Kenneth Abrahamsson, Lena Abrahamsson, Torsten Björkman, Per-Erik Ellström und Jan Johansson. Dieses Buch ist in schwedischer Sprache abgefasst und erschien 2002 beim Verlag Studentlitteratur, Lund, Schweden.



sind die Gedanken und Strategien zum Thema lebenslanges Lernen, welches durch das einschlägige Memorandum der Europäischen Kommission Auftrieb erhalten hat. Und schließlich zeugt die sowohl in Schweden wie auch im Vereinigten Königreich angestrebte Zielsetzung, die Hälfte der jungen Generation an die Hochschulen zu locken, ebenfalls vom gegenwärtig herrschenden Glauben an die Bedeutung von Bildung und Ausbildung in modernen bzw. postmodernen Gesellschaften. Diese Politik der Öffnung der Hochschulen und Anhebung der Studierendenzahlen soll bewirken, dass die Hälfte jeder Alterskohorte bis spätestens zum Alter von 25 Jahren ein Hochschulstudium aufnimmt. Dieser auf der Annahme „je mehr, desto besser“ fußende Grundsatz ist inzwischen in verschiedenen Politikbereichen von praktisch tätigen Akteuren und auch in der Forschung in Frage gestellt worden.

Es liegt uns fern, gegen den Ausbildungsbedarf und die Notwendigkeit von Bildung in modernen Gesellschaften zu argumentieren. Unser Vorhaben ist wesentlich bescheidener: Wir wollen uns mit den begrifflichen Grundlagen und empirischen Belegen für verschiedene politische Perspektiven und institutionelle Maßnahmen auseinandersetzen. In Anbetracht unseres akademischen Hintergrunds auf dem Gebiet der Arbeitswissenschaft werden wir uns zudem mit den Gegebenheiten für die Verwertung von Wissen im Beruf sowie mit den Lernprozessen an betrieblichen Arbeitsplätzen befassen. Ferner stellen wir fest, dass viele dieser expansionistischen bildungspolitischen Strategien offensichtlich ohne Berücksichtigung bzw. ohne eingehendere Analyse der Wechselbeziehungen zwischen Ausbildung und Arbeit oder der Voraussetzungen für die Verwertung von Qualifikationen im Beruf unter dem Gesichtspunkt des Angebots und der Nachfrage entwickelt werden. Paradoxe Weise scheinen auf den Arbeitsmärkten von heute die Überqualifikation und die Unterqualifikation parallel zueinander bestehen, jedoch auf unterschiedlichen Segmenten des Arbeitsmarktes (Green, 1999; Battu und Sloane, 2002).

Die miteinander verwandten Begriffe Überqualifikation und Lerninsuffizienz bezeichnen recht unterschiedliche theoretische Positionen und analytische Orientierungen in den Sozialwissenschaften und der staatlichen Politik. Während die Überqualifikation (bzw. „Überausbildung“) und die Begriffe

Unterqualifikation (oder auch „Unterausbildung“) und Qualifikationsinflation in den Bereich der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften einzuordnen sind, hebt der Terminus Lerninsuffizienz (bzw. „Unterlernen“) vornehmlich auf didaktisch-kognitive Aspekte ab und birgt eine neurophysiologische Konnotation, die in der Geschichte der Psychologie verwurzelt ist. Das Konzept der Überqualifikation veranschaulicht den Mismatch zwischen dem Bildungsstand der Arbeitnehmer und den Kompetenzanforderungen innerhalb eines bestimmten Arbeitsmarktsegments oder den „Match-Match“ auf individueller Ebene innerhalb eines konkreten Arbeitsumfelds. Eine perfekte Übereinstimmung zwischen dem Arbeitskräfteangebot und den betrieblichen Kompetenzanforderungen bildet dabei eher einen Wunschtraum als eine faktische Gegebenheit.

Das Vertrauen in die gesellschaftlichen, kulturellen und wirtschaftlichen Wirkungen von Bildung und Ausbildung ist oft mit einer stereotypen Herangehensweise verbunden, wonach zur Erfassung der Auswirkungen der Bildung schlicht und einfach alle durchlaufenen Ausbildungsjahre zusammengezählt und diese Gesamtzahl zu den Lohn-/Gehaltsstrukturen für verschiedene berufliche Positionen auf dem Arbeitsmarkt in Beziehung gesetzt werden. Es besteht jedoch keine unmittelbare Korrelation zwischen der Zahl der durchlaufenen Ausbildungsjahre und den Kompetenzniveaus in verschiedenen Wissensgebieten. Einige Wirtschaftswissenschaftler vertreten die Auffassung, dass hinter bzw. neben dem Bildungs-„Match-Match“ ein Kompetenz-„Match-Match“ stehe, nach der Devise „höher gebildet, aber weniger kompetent“; hierbei wird insbesondere auf Mängel bei den rechnerischen Fähigkeiten im Beruf verwiesen (Vignoles, 2002). Ein weiterer Begriff, der sowohl in politischen Kreisen als auch in den Reihen der Wissenschaft großes Interesse geweckt hat, ist der Gedanke der Qualifikationsinflation, d. h. dass Arbeitgeber oft dazu neigen, Arbeitnehmer mit einem höheren Qualifikationsstand einzustellen, als in einem bestimmten beruflichen Umfeld eigentlich erforderlich ist. Das Prinzip der Qualifikations- oder Bildungsinflation kann auch in einem Angebots- und Nachfragekontext gesehen werden, wonach in einer Volkswirtschaft, die durch ein dauerhaftes Überangebot an Arbeitskräften oder eine zunehmende Zahl von Beschäftigten gekennzeichnet ist, die



für ihre beruflichen Tätigkeiten überqualifiziert sind, langfristig fallende Bildungsrenditen verbucht werden.

Wird zu viel ausgebildet und zu wenig gelernt?

Insofern könnte eine Überqualifikation theoretisch gesehen sowohl positive als auch negative Auswirkungen haben. Die positive bzw. optimistische Sichtweise geht davon aus, dass Überqualifikation eine universellere Wissensgrundlage schafft, die zur Lösung von neuen Problemen in neuen Situationen genutzt werden kann. Von einem negativen bzw. pessimistischen Gesichtspunkt aus sind dagegen überqualifizierte Menschen zur Ausführung der ihnen anvertrauten Arbeitsaufgaben tendenziell weniger befähigt als solche, die ein der beruflichen Stellung angemessenes Ausbildungsniveau besitzen. Der Ausdruck Überqualifikation ist auch mit dem oben erwähnten Begriff Bildungsinflation in Zusammenhang gebracht worden, d. h. einer Situation, in der Arbeitgeber in Zeiten des Arbeitskräfteüberangebots die Kompetenzanforderungen für bestimmte berufliche Stellungen unter Umständen beträchtlich über das notwendige Niveau anheben.

Das Phänomen der Wissensinflation lässt sich nur schwer empirisch überprüfen, doch es ist durchaus nicht abwegig, anzunehmen, dass sich eine Überqualifikation und ein Überangebot an Arbeitskräften negativ auf die Löhne und Gehälter auswirken könnten. Wie es scheint, erweckt der Begriff Überqualifikation in der öffentlichen Diskussion und in den Sozialwissenschaften hauptsächlich negative Assoziationen. Überqualifikation wird häufig mit unnötig hohen Ausgaben, übermäßigem Konsum und der Verschwendung von öffentlichen Geldern in Verbindung gebracht. Dies ist unserer Meinung nach jedoch eine zu grob vereinfachte Perspektive. Die Beziehungen zwischen Bildungsstand, wirtschaftlicher Leistung und gesellschaftlichem und kulturellem Leben sind sehr viel komplexer. Es geht dabei natürlich ebenso um die Frage der Arbeitsteilung, die Kompetenzanforderungen in verschiedenen Bereichen des Arbeitsmarktes und die Bedingungen für die Nutzbarmachung der individuellen Palette von Kompetenzen, Kenntnissen und impliziteren Erfahrungen, die der Einzelne mitbringt.

Eine Lerninsuffizienz kann dagegen sowohl aus einer Überqualifikation als auch aus einer Unterqualifikation resultieren. Mit Lerninsuffizienz ist in unserem Kontext nicht nur ein ineffizientes Lernen am Arbeitsplatz gemeint, sondern auch eine Situation, in der in einer Arbeitsorganisation und Unternehmenskultur Möglichkeiten zum Lernen fort-dauernd zurückgewiesen werden bzw. ein negatives Lernklima gefördert wird. Nach unserer Auffassung tritt eine Lerninsuffizienz tendenziell häufiger in Fällen auf, in denen hohe Kompetenzanforderungen gestellt werden, wenig Möglichkeiten zur Steuerung und Einflussnahme bestehen und das soziale Umfeld keine Unterstützung bietet (Karasek und Theorell, 1991). Angesichts des Zusammenhangs zwischen Überqualifikation und Lerninsuffizienz kann die dynamische Wechselbeziehung zwischen Ausbildung und Arbeit unserer Meinung nach nicht nur durch eine Ausweitung des Bildungsangebots gelöst werden. Ein größeres Augenmerk muss auf die Nachfragestrukturen und die Bedingungen am Arbeitsplatz gelegt werden, die das Lernen erleichtern und eine bessere Ausnutzung des individuellen Kompetenzportfolios des einzelnen Arbeitnehmers gewährleisten, darunter auch auf den Gedanken der Valorisierung und Anerkennung von früher erworbenen Kenntnissen.

Wirtschaftswissenschaftler bringen oft ihre Bewunderung darüber zum Ausdruck, wie die verborgenen Kräfte des Marktes aus dem verfügbaren Humankapital eine scheinbar rationale Auswahl treffen, während Soziologen eher auf Diskriminierung, soziale Benachteiligung und institutionelle Filter abheben. Aus arbeitswissenschaftlicher Sicht wiederum wird das Interesse in höherem Maße auf die Arbeitsorganisation und die Lernumfelder der jeweiligen beruflichen Stellung gerichtet. So können etwa manche Stellungen fest in eine hierarchische Arbeitsorganisation eingebunden sein, in der geringe Möglichkeiten zur Einflussnahme bestehen, eine strenge Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern herrscht und kaum Gelegenheiten zur Anwendung von eher reflexivem oder analytischem Wissen geboten werden. In solchen Fällen führt die Kombination von Überqualifikation und Lerninsuffizienz zumeist Frustration, Enttäuschung und unter Umständen auch eine niedrige Arbeitsmotivation und Produktivität herbei. Worauf es uns hier jedoch ankommt, ist, dass die Dynamik des Themenkomplexes Bil-



dung/Ausbildung, Arbeit und Lernen sowohl auf individueller als auch auf struktureller Ebene ausgesprochen komplex ist.

Eine der verbreitetsten Herangehensweisen ist die Erörterung der Beziehung zwischen Ausbildung und Arbeit als Investition in Humankapital, die sowohl wirtschaftliches Wachstum und eine Weiterentwicklung der Gesellschaft herbeiführt als auch dem Einzelnen wirtschaftliche und anderweitige Vorteile beschert. Die rhetorische Frage „Spielt Bildung eine Rolle?“, wie sie von Alison Wolf (2002) formuliert wurde, lässt sich freilich nicht mit einem schlichten Ja oder Nein beantworten. Diese Frage muss gezielter ausgerichtet und näher bestimmt werden, indem analysiert wird, welche Form von Bildung – inhalts- und kontextgebunden – für welche Gruppen eine Rolle spielt, und unter welchen Gegebenheiten dies der Fall ist.

Eine weitere gesellschaftliche Funktion der Bildung bezieht sich auf die soziale Gerechtigkeit und gesellschaftliche Benachteiligung. Die Frage, ob Bildung an sich bzw. eine Bildungsexpansion innerhalb einer Gesellschaft die soziale Gerechtigkeit fördert und der gesellschaftlichen Benachteiligung entgegenwirkt oder nicht, ist nicht leicht zu beantworten. Die geschichtliche Entwicklung und zahlreiche empirische Belege stützen vielmehr das so genannte Matthäus-Prinzip „wer hat, dem wird gegeben werden“ [Matthäus 13:12]. Eine Expansion des Bildungswesens lockt sehr viel häufiger Studierende und Lernende aus wissensfördernden Umfeldern mit guten Grundkompetenzen und effizienten Lernstrategien an als Bildungsteilnehmer mit schwacher familiärer Bildungstradition, niedrigem Grundkompetenzstand oder unzureichenden Fachkenntnissen. Und drittens hat Bildung auch eine Sozialisierungsfunktion, indem sie Wertvorstellungen und Überzeugungen zwischen gesellschaftlichen Gruppen, Generationen, Lehrkräften und Schülern/Studierenden transportiert und tradiert.

Die Qualifizierungsfunktion, die anhaltende soziale Selektion und die Sozialisierungsfunktion der Bildung müssen ebenfalls aus einer Geschlechterperspektive betrachtet und analysiert werden. Im schwedischen Bildungswesen sind Frauen heute gegenüber Männern in der Überzahl, doch scheinen sich diese neuen Mehrheitsverhältnisse nicht in stärkerem Maße auf die geschlechtsspezifische Berufswahl, die Lohn-

gerechtigkeit oder die Besetzung von höheren beruflichen Positionen im öffentlichen oder privaten Sektor oder auf Unternehmensvorstandsebene auszuwirken. Wie empirische Daten aus schwedischen Untersuchungen zeigen, haben sich die Kompetenzanforderungen für zahlreiche Stellen auf dem schwedischen Arbeitsmarkt nicht etwa grundlegend verändert; vielmehr hat sich ein struktureller Wandel vollzogen, der mit einem Rückgang der Stellen mit geringen Qualifikationsanforderungen einherging.

Eine andere Möglichkeit, an die dynamische Wechselbeziehung zwischen Bildung, Arbeit und Lernen heranzugehen, besteht in der Beleuchtung der kontextuellen und institutionellen Bedingungen in verschiedenen Lernumfeldern, indem schulisches Lernen mit arbeitsbezogenem Lernen verglichen wird. Freilich neigen derartige Vergleiche allzu oft dazu, die Unterschiede zwischen der Organisation und Durchführung des schulischen Lernens und dem Ablauf der Lernprozesse an betrieblichen Arbeitsplätzen überzubewerten. Eine dritte Zugangsmöglichkeit zu diesem analytischen Feld bietet die Untersuchung der Verbindungen zwischen Ausbildung, Arbeit und Lernen aus unterschiedlichen theoretischen Perspektiven in einem interdisziplinären Kontext.

„Je höher, desto besser?“ Makroperspektiven in Bezug auf die Bildungsnachfrage und das Bildungsangebot in Schweden

In diesem Abschnitt setzen wir uns mit der Frage auseinander, ob Bildung als Investition in die Zukunft fungiert oder vielmehr eine Art Sortiermaschine. Im Blickpunkt stehen hier die Wechselbeziehungen zwischen den Bildungsstrukturen, dem Arbeitsmarkt und den Löhnen und Gehältern. Welche Anreize gibt es zum kontinuierlichen Lernen, zum Aufstieg auf der Bildungsleiter? Zahlt sich Bildung für diejenigen, die sie durchlaufen, wirklich aus? In vielen Fällen werden durch Bildung und Ausbildung erworbene Kenntnisse und Kompetenzen im Erwerbsleben nicht genutzt. Bildungsinvestitionen könnten zu einer beträchtlichen Überqualifikation beitragen, da sich die Arbeitsplätze nicht verändern. Die durchschnittlichen, durch die Arbeitsinhalte bedingten Qualifikationsanforderungen sind nicht so stark gestiegen, wie dies in der Diskussion oft behauptet wird.



Die Diskussion über die zukünftige Entwicklung von Ausbildung und Arbeit kann aus unterschiedlichen vergleichenden Perspektiven analysiert werden. Ein solcher Ansatz ist die Untersuchung des langfristigen Arbeitskräfteangebots, d. h. die Vorausberechnung der Zahl der fachlich qualifizierten Arbeitnehmer und höher gebildeten Beschäftigten auf lange Sicht. Unter einem solchen demografischen Aspekt betrachtet scheint die Arbeitslosigkeit für den schwedischen Arbeitsmarkt nicht das gravierendste Problem zu sein. Vielmehr dürfte die Notwendigkeit, ausscheidende Arbeitnehmer zu ersetzen und derzeitige arbeitsplatzbezogene Kompetenzen aufzufrischen, eine sehr viel größere Herausforderung darstellen.

Generationsschwankungen und veränderte Geburtenraten beeinflussen die Nachfrage nach Fachpersonal unterschiedlicher Art. Langfristig gesehen hat sich die Altersstruktur in Schweden von der Form her von einer Pyramide zu einem Kreis gewandelt. Dieser Wandel ist hauptsächlich auf eine fallende Geburtenrate im Laufe des 20. Jahrhunderts zurückzuführen, jedoch verläuft der Bevölkerungsrückgang nicht geradlinig, sondern folgt eher einem Oszillationsmuster. Schwankungen in der Geburtenrate hängen für gewöhnlich mit tief greifenden Veränderungen in der Gesellschaft zusammen, so etwa der Veränderung der Kosten für die Kindererziehung, des Arbeitsmarktes für Frauen, der Konjunkturlage und der Familienpolitik und vielleicht am allermeisten mit den regelmäßig wiederkehrenden Babybooms, die alle 20 bis 25 Jahre auftreten. Ungeachtet der Gründe haben diese Bevölkerungsveränderungen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt (Ohlsson und Brommé, 2002). Deshalb bildet die Kenntnis des Bevölkerungswandels und der Kompetenzgeschichte verschiedener Generationen eine wichtige Basis für die Vorhersage der Kompetenznachfrage in den nächsten zehn bis zwölf Jahren.

Ein zweiter vergleichender Ansatz besteht darin, die Veränderungen im allgemeinen Bildungsstand sowohl aus historischer Perspektive als auch aus einem international vergleichenden Blickwinkel heraus zu analysieren. Der Bildungsstand der schwedischen Bevölkerung ist im Laufe der vergangenen Jahrzehnte gestiegen. Der Anteil der Personen mit niedrigem Bildungsstand ist gesunken. Auch die Zahl der Arbeitsstellen, die ein geringes Qualifikationsniveau

voraussetzen, ging während des gleichen Zeitraums zurück, doch hat sich diese Kurve inzwischen interessanterweise abgeflacht und dürfte voraussichtlich demnächst wieder ansteigen (Åberg, 2002). Mit anderen Worten, die Zahl der überqualifizierten Personen wird zunehmen, und dieser Trend tritt nicht nur in Schweden, sondern auch in anderen Ländern der westlichen Welt deutlich zutage. Viele Menschen gehen einer Beschäftigung nach, die unter ihrem Ausbildungsniveau liegt. Der Wandel der Qualifikationsanforderungen auf dem schwedischen Arbeitsmarkt ist auf strukturelle Veränderungen zurückzuführen, z. B. die Entstehung neuer Berufe und Wirtschaftszweige, und nicht etwa auf den Wandel der eigentlichen Qualifikationsinhalte innerhalb jeder einzelnen Berufsgruppe (Åberg, 2002). Aus der Sicht des einzelnen Bürgers kann die Überqualifikation (die Bekleidung einer beruflichen Stellung unterhalb des eigenen Ausbildungsniveaus) als negativ empfunden werden; aus gesellschaftlicher Sicht kann diese dagegen als ungenutzte Produktionsressource gelten.

Gleichzeitig ist auch ein Trend hin zur Unterqualifikation zu verzeichnen. In den 90er Jahren des 20. Jahrhunderts ist die schwedische Wirtschaft deutlich wissensintensiver geworden, und es gibt zahlreiche Arbeitnehmer, die für die berufliche Stellung, die sie bekleiden, unzureichend ausgebildet sind (Oscarsson und Grannas, 2002). Diese unterqualifizierten Personen kompensieren ihren mangelnden Bildungsgrad durch ihre Erfahrung. Allerdings zeichnet sich eine klare Polarisierung zwischen denjenigen ab, die mehr Aus- und Weiterbildung, entwicklungsfördernde und qualifizierte Arbeitsstellen erhalten, und denjenigen, die nicht in den Genuss solcher Vorteile gelangen.

Der Bildungsstand und das Qualifikationsprofil der Erwerbsbevölkerung gelten üblicherweise als wichtige Faktoren für wirtschaftliches Wachstum und Entwicklung. Im internationalen Vergleich ist es von hohem politischem Interesse, die Stellung Schwedens im Hinblick auf den Bildungsstand der Bevölkerung, arbeitsplatzbezogene Kompetenzen und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie die Kompetenzentwicklung im Beruf zu ermitteln (Aspgren, 2002). Verglichen mit anderen OECD-Ländern weist ein großer Anteil der schwedischen Bevölkerung zumindest einen Abschluss der Sekundarstufe II oder einen tertiären Abschluss auf. In



Bezug auf den Anteil der Erwerbsbevölkerung mit längerer Hochschulbildung oder Universitätsabschluss jedoch hinkt Schweden hinter anderen Ländern hinterher. Betrachten wir dagegen die Grundkompetenzen der Bevölkerung, so nahm Schweden in der IALS-Studie zu den Lese-, Schreib- und Rechenfertigkeiten Erwachsener (welche Mitte des vergangenen Jahrzehnts durchgeführt wurde) einen Spitzenplatz ein. Dieses positive Ergebnis ist möglicherweise auf bessere Lernangebote an den betrieblichen Arbeitsplätzen zurückzuführen und auf eine umfassendere Veranstaltung von Personalentwicklungsprogrammen und innerbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen, so insbesondere im öffentlichen Dienst, in Verbindung mit flexibleren Arbeitsformen. Selbstverständlich lassen sich die Arbeitsorganisation und Lernangebote in den Betrieben noch erheblich weiterentwickeln, und es kann noch viel zur Erhöhung der Flexibilität des formalen Bildungssystems im Hinblick auf eine bessere Weiterbildung von Erwachsenen in der Arbeitswelt und im Alltagsleben getan werden.

Der Wandel der Stellenanforderungen und Berufe

Wie die aktuellen Trends zeigen, nehmen die Kompetenzanforderungen in einigen Bereichen der Arbeitswelt zu. Doch nicht alle Stellen werden künftig wissensintensiv sein. Kompetenzen, Qualifikationen und Berufe unterliegen einer interessanten Dynamik. Der zweite Teil dieses Artikels befasst sich mit den Veränderungen in verschiedenen Wirtschaftszweigen, Berufen und im Geschlechterverhältnis. Neue Berufe entstehen, andere sterben aus. Alte Berufe verändern sich, werden modernisiert und umkodiert, beispielsweise durch einen Geschlechterwechsel. Deshalb wollen wir im vorliegenden Artikel auch versuchen, einige der rhetorischen Floskeln in Bezug auf die soziale Kompetenz und andere Schlüsselqualifikationen zu durchleuchten.

Bei einem durchgreifenderen Strukturwandel auf dem Arbeitsmarkt müssen mehr Arbeitnehmer umgeschult bzw. fortgebildet werden, um den Bedürfnissen der neu entstehenden und expandierenden Wirtschaftszweige gerecht zu werden. Die Zeiten, in denen man einen einzigen Beruf auf Lebenszeit ausübte und keinerlei Weiterbildungsmaßnahmen mehr zu durchlaufen brauchte, sind vorbei. Beschäftigungsbe-

zogene Umschulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen sind inzwischen zu einem wichtigen Instrument der modernen Arbeitsmarktpolitik geworden.

Die Kompetenzanforderungen des Arbeitsmarktes wandeln sich heute so rasch, dass es noch wichtiger geworden ist, von einer passiven Politik der Verwaltung von Arbeitslosigkeit zu einer aktiven Politik zu schreiten, die den Menschen das nötige Rüstzeug für den Wettbewerb um die Arbeitsplätze an die Hand gibt. In einem Land wie Schweden setzen über 90 % der zu besetzenden Stellen Kompetenzen und Qualifikationen voraus.

Das Tempo des Wandels ist bemerkenswert hoch.

Experten zufolge werden im Jahre 2005 80 % der Technik, die wir heute benutzen, verschwunden sein. An ihre Stelle werden neue und bessere Technologien treten. Die Informations- und Kommunikationstechnologien halten sogar noch schneller an den Arbeitsplätzen Einzug und revolutionieren unser tägliches Leben (°).

Drei Jahre sind inzwischen vergangen, seit Allan Larsson diese Aussage machte, in der zum Ausdruck kommt, dass er einige der am weitesten verbreiteten Anschauungen über die heutige Arbeitswelt teilt. Eine der Kernfragen bezieht sich auf die stetige Zunahme der Kompetenzanforderungen. Eine weitere Annahme betrifft das hohe Ausmaß der Personalfluktuations und die Geschwindigkeit des Wandels. Eine dritte verbreitete Auffassung, die mit dem wachsenden Umfang der Personalfluktuations in Zusammenhang steht, ist die Zunahme der Zahl der Beschäftigten mit zeitlich befristeten Arbeitsverträgen, welche oft als Bedarfsarbeitskräfte bezeichnet werden. Ein weiterer häufig diskutierter Trend ist die zunehmende Arbeitsintensität als charakteristisches Merkmal der modernen Arbeitswelt.

Aktuelle Forschungsarbeiten und langfristige Studien über den schwedischen Arbeitsmarkt stellen allerdings einige dieser Auffassungen in Frage (°). Die Kompetenzanforderungen nehmen in den meisten Berufen nicht mit der Geschwindigkeit zu, die oft angeführt wird. Der tiefgreifendste Wandel ist eher struktureller Art und mit einem Rückgang der Zahl der Arbeitsplätze mit ge-

(°) Diese Feststellungen äußerte Allan Larsson, ehemaliger Generaldirektor der GD V, auf der Sitzung zur Beschäftigungsfähigkeit im Rahmen der Beschäftigungswoche. Sie stehen im Einklang mit einer unter politischen Entscheidungsträgern allgemein verbreiteten Sicht bzw. Auffassung des Tempos des Wandels auf dem Arbeitsmarkt.

(°) Siehe hierzu le Grande, C, Szulkin, R. und Tählén, M. (2001) Har jobben blivit bättre? En analys av arbetsinnehållet under tre decennier. SOU 2001:53 Valfärd och arbete i arbetslöshetens årtionde. Antologi från Kommittén för Valfärdsbokslut. [= Sind die beruflichen Tätigkeiten besser geworden? Eine Analyse der Arbeitsinhalte über drei Jahrzehnte. Staatlicher Untersuchungsbericht 2001:53. Wohlstand und Arbeit im Jahrzehnt der Arbeitslosigkeit. Antologie des Ausschusses zur Erstellung einer Wohlstandsbilanz.]



ringen Qualifikationsanforderungen und einer Zunahme der Arbeitsstellen mit mittleren bis hohen Qualifikationsanforderungen verbunden, während die Veränderungen innerhalb der einzelnen Berufe weniger beachtlich ausfallen. Die Personalfuktuation lag in Schweden im Laufe der vergangenen zehn Jahre bedingt durch Umstrukturierungen, Personalabbau und eine hohe Arbeitslosenquote auf einem hohem Niveau. Der Anteil der zeitlich befristeten Stellen ist zwar gestiegen, jedoch keineswegs dramatisch, wenn man die Entwicklung über einen längeren Zeitraum betrachtet. Dennoch sind in den letzten Jahren deutliche Veränderungen eingetreten. Die Arbeitsintensität hat in den meisten Berufen zugenommen, so insbesondere im öffentlichen Dienst und im Gesundheits- und Pflegebereich. Alles in allem verweisen die Untersuchungen schwedischer Forscher auf die Notwendigkeit einer kritischeren Auseinandersetzung mit den Idealen und Realitäten der sich wandelnden Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt und an den betrieblichen Arbeitsplätzen.

Dementsprechend muss der Prozess der Schaffung und des Abbaus von Arbeitsplätzen in einer längerfristigen Perspektive gesehen werden. Der Wandel von Arbeitsmarktstrukturen und Berufen mag bei oberflächlicher Betrachtung rasch und dynamisch erscheinen, doch handelt es sich hierbei in hohem Maße um einen langfristigen Übergang. Im Laufe der Jahrzehnte werden jedoch alte oder veraltete Berufe entweder durch neue Inhalte und Kompetenzanforderungen neu belebt werden oder aber ganz einfach allmählich verschwinden. Ein Trend, der noch einer empirischen Überprüfung bedarf, ist die Frage, inwieweit sich die Situation zu Beginn des 21. Jahrhunderts von früheren Perioden dramatisch unterscheidet. Neue Berufe und berufliche Tätigkeiten werden konstruiert, während einige der älteren dekonstruiert und in manchen Fällen dequalifiziert werden. Auch die Grenzen zwischen verschiedenen Berufen verschieben sich, und es ist durchaus möglich, dass sich der Arbeitsmarkt auf eine flexiblere Beziehung zu Arbeit, Gewerkschaftsverbindungen und beruflichen Identitäten zubewegt.

Die Fragestellung, was ein Beruf oder eine berufliche Tätigkeit eigentlich ist, ist von Isacson und Silvé analysiert worden (2002). Ein Beruf kann ein Hilfsmittel zum Verständnis und zur Steuerung der kommunikativen und sozialen Prozesse am Arbeitsplatz sein oder

aber auch ein Instrument zur Demonstration und Wahrung von Macht und Einfluss. Berufstätigkeit und Berufe werden in hohem Maße mit Erfahrung, Berufsstolz und der Stellung als Fachmann/Fachfrau innerhalb einer Gruppe oder am Arbeitsplatz assoziiert. Somit haben Berufstätigkeit und Berufe in den meisten Ländern eine markante identitätsbildende Funktion und fungieren zudem als Mittel zur Charakterisierung von Personen hinsichtlich Geschlecht, Alter und gesellschaftlicher Herkunft.

Untersuchungen über Berufe und Berufstätigkeit können auch als Hilfsmittel zum Verständnis der Organisation der Geschlechter- und Sexualbeziehungen in unserer Gesellschaft dienen. Ferner können berufliche Stellungen als Instrumente gesehen werden, mithilfe derer wirtschaftliche und politische Macht zum Ausdruck gebracht und ausgeübt wird. Und schließlich können Berufe dazu dienen, Hierarchien zu schaffen, Individuen einzubinden oder auszuschließen oder die Grenzen ihres Betätigungsspielraums bzw. Aktionsradius abzustecken. Es gibt eine Reihe von Gruppen und Einrichtungen, die zur Herausbildung, Festlegung und Dokumentierung der Kernaufgaben und wesentlichen Merkmale von beruflichen Tätigkeiten und Berufen beitragen, und zwar die Gewerkschaften und Arbeitgeber, Wissenschaftler auf dem Gebiet der Sozial- und Geisteswissenschaften, die Medien und auch Museen. Sie alle interagieren in einem sozialen Prozess der Konstruktion, Beschreibung und Verteidigung von Inhalten, Kernfunktionen und der Kultur dessen, was heute als Berufstätigkeit oder spezifischer Beruf aufgefasst wird.

Betriebliches Lernen in der schlanken und abgemagerten Arbeitsorganisation

Im dritten Teil dieses Artikels werden die Arbeitsorganisation und die Lernbedingungen in der Arbeitswelt im Lichte verschiedener Produktions- und Managementparadigmen erörtert. Welche Verbindungen bestehen zwischen individuellem und organisationalem Lernen? Welche Möglichkeiten werden an betrieblichen Arbeitsplätzen zum kreativen und innovativen Lernen geboten? In einigen Studien wird auf die Gefahr verwiesen, dass in schlanken Organisationen nur noch magere Lernprozesse stattfinden könnten. Mit anderen Worten, es liegen in der schwedischen Arbeitswelt paradoxerweise sowohl Anhaltspunkte für eine Über-



qualifikation als auch für eine Lerninsuffizienz vor.

Das Lernen am Arbeitsplatz in den modernen Managementkonzepten

Das Konzept des Lernens am Arbeitsplatz ist in verschiedenen Kontexten in der Arbeitswelt, der Politik, der Wissenschaft und der breiten Öffentlichkeit anzutreffen und gilt gemeinhin als wichtiger Mechanismus zur Förderung von Wirtschaftswachstum, Innovation und Wettbewerbsfähigkeit (siehe hierzu z. B. Ellström, 2000). Gedanken und Theorien zum individuellen wie auch zum organisationalen Lernen nehmen bei allen Managementkonzepten der 1980er und 1990er Jahre – beispielsweise der schlanken Produktion, dem Total Quality Management, dem Time-Based Management, der grenzenlosen Unternehmung, dem individualisierten Unternehmen und dem Business Process Reengineering – eine zentrale Stellung ein. In Schweden geht sowohl aus staatlichen als auch aus privatwirtschaftlichen Berichten hervor, dass Unternehmen, die in die betriebliche Aus- und Weiterbildung investieren, eine höhere Rentabilität und Produktivität aufweisen als solche, die dies nicht tun (siehe hierzu z. B. Nutek, 2000). In den Vereinigten Staaten machen sich diese Trends sogar noch deutlicher bemerkbar. Zweifelslos ist „Wissen“ ein Begriff, dem in der US-amerikanischen Wirtschaft allergrößtes Interesse entgegengebracht wird (Lynell, 2002). Dies kann etwa daran abgelesen werden, dass immer mehr Unternehmen in den USA beschließen, eigene Universitäten – so genannte Corporate Universities – zu gründen, ebenso wie an dem gegenwärtig heiß diskutierten Konzept des Wissensmanagements (Sveriges Tekniska Attachéer, 1999). Dieses bezieht sich auf die Frage, wie individuelles Wissen in organisationales Wissen umgewandelt werden kann, sodass es steuerbar wird. Es umfasst Methoden zur innerbetrieblichen Messung, Bewertung und Steuerung von Kenntnissen und Einstellungen.

In Anbetracht dieser ehrgeizigen Ziele dürfte man an und für sich erwarten, dass das Konzept des Lernens in der Managementliteratur problematisiert und dabei die Frage erörtert wird, wie dieses zu organisieren sei. Dies ist jedoch nicht der Fall. Sehr viel häufiger wird das Lernen bei Managementkonzepten lediglich als ein Instrument neben zahlreichen anderen eingesetzt (Røvik,

2000; Furusten, 1996). In einer solchen „Blackbox“-Perspektive wird das Lernen als ziemlich unproblematischer Prozess aufgefasst, dessen Ergebnisse messbar und kontrollierbar sind (Ellström, 2000). Der Begriff „Lernen“ hat sich in gewissem Maße zu einem weiteren nichts sagenden Etikett bzw. Modewort gewandelt. Die Lernprozesse, die in modernen Managementkonzepten und in vielen Studien über das betriebliche Lernen erörtert werden, sind die geplanten, intentionalen, erwünschten und positiven Lernprozesse. Diese Art von Lernen ist zielgerichtet und zweckgebunden. Die Beschäftigten lernen ganz einfach bestimmte Dinge bzw. erwerben Kenntnisse, die ihnen und ihrem Betrieb zugute kommen. Dies kann in formalen Bildungsgängen, Kursen und Personalschulungen verschiedener Art erfolgen, aber auch im Rahmen eines Systems des geplanten situierten und informellen Lernens, beispielsweise durch Trainee-Programme oder Lehrlingsausbildungen oder durch eine veränderte Arbeitsorganisation, die mehr entwickelnde, befähigende und lernfördernde Arbeitsaufgaben mit sich bringt (siehe hierzu z. B. Ellström, 2000; Säljö, 2002). Skandinavische Traditionen aus den 80er und 90er Jahren in Bezug auf das Lernen am Arbeitsplatz und die lernende Organisation zeugen von der Erprobung und Erforschung von Methoden, die auf Dialog und Reflexion aufbauen.

Ferner ist es angesichts der besonderen Nachdrucks, der auf Wissen und Lernen gelegt wird sowie auf den Wunsch, die Einstellungen, Verhaltensweisen und Persönlichkeiten der Beschäftigten zu steuern, interessant, zu erfragen, was die Beschäftigten eigentlich an ihren Arbeitsplätzen und in den unternehmenseigenen Universitäten lernen. Handelt es sich um allgemeine Kenntnisse, die dem Einzelnen auch außerhalb des Unternehmens zugute kommen, oder vielmehr um unternehmensspezifisches Wissen über die jeweilige Unternehmenskultur und die hauseigene Marke, welches gewissermaßen einer Indoktrination nahe kommt? Außerdem neigt ein Großteil der Weiterbildungsmaßnahmen für Erwachsene im Erwerbsleben dazu, zu einem „Just-in-time-Learning“ (JITL) zu werden (Lundgren, 2002), d. h. zum raschen und flexiblen Wissenserwerb und der Aneignung von Kenntnissen mit dem Schwergewicht auf der Lösung von akuten Problemen der täglichen Arbeit. Die Kehrseite der Medaille



ist freilich, dass das „Just-in-time-Learning“ oberflächlich und anpassungsorientiert (kosmetisch) bleiben könnte, insbesondere wenn dabei nicht zugleich auch Zeit und Mittel zur Analyse und kritischen Reflexion und zum langfristigen Lernen investiert werden. Dies gilt für Frauen möglicherweise in höherem Maße als für Männer. Wie einige aktuelle schwedische Studien zeigen, durchlaufen Frauen nach wie vor kürzere betriebliche Schulungen von zumeist nur rund 1 bis 2 Tagen Dauer, verglichen mit 14 bis 30 Schulungstagen bei Männern (siehe hierzu z. B. Lennerlöf, 2002; Abrahamsson, 2000).

Das Lernen an den betrieblichen Arbeitsplätzen

Neben diesem geplanten, intentionalen Lernen findet in den Betrieben stets auch ein ungeplantes, unbeabsichtigtes Lernen statt. Alle Lernaktivitäten, ob bewusst veranstaltet oder informeller Natur, haben diesen Nebeneffekt. Dieser könnte auch als das „immanente Curriculum“ bezeichnet werden (Westberg, 1996) oder als der tagtägliche Lernprozess, der sich durch die Ausführung der Arbeitsaufgaben oder im Rahmen der Ausübung eines Berufes vollzieht^(*). Ein derartiges situierendes oder kontextuelles Lernen (Säljö, 2000) kann positiv und entwicklungsfördernd sein und ist sowohl für den Einzelnen als auch für den Betrieb oft von wesentlicher Bedeutung. Diese Sicht des Lernens ist in der heutigen Lernforschung relativ weit verbreitet und ist auch in modernen Managementkonzepten anzutreffen. Eine lernende Organisation oder ein Wissensmanagement zielt darauf ab, auch diese Art des Lernens zu steuern. Allerdings weist es auch einige negative Aspekte auf, wenngleich diese – vor allem in modernen Managementkonzepten – nur selten erörtert werden. In der Forschung zum Lernen am Arbeitsplatz wird die Problematik des situierten Lernens dagegen häufiger untersucht (siehe hierzu z. B. Abrahamsson et al., 2002). Ein Problem liegt darin, dass das situierte Lernen in sehr kleinen Kreisen erfolgt und somit ein eher kontextgebundenes Wissen vermittelt. Zudem kann es sich leicht zu einem reinen anpassungsorientierten Lernen entwickeln, das wenig Möglichkeiten zur Erneuerung und Innovation bietet, da es weitgehend auf nicht reflexiver Imitation aufbaut.

Informelles, nicht intentionales Lernen dieser Art kann auch als Teil einer Sozialisati-

on gesehen werden, des Prozesses der allmählichen Aufnahme als Vollmitglied in eine Organisation (Lave, 2000; Wenger, 1998; Salminen-Karlsson, 2003). Menschen lernen sehr schnell, was in der betreffenden Organisation zählt, und passen sich an diese Gegebenheiten an. Gemeinsam erzeugen die Mitglieder der Organisation – ob bewusst oder unbewusst – Gedanken, Ansichten, Einstellungen und Handlungen. Mitunter kann diese Art des Lernens in einen direkten Konflikt mit dem beabsichtigten, geplanten betrieblichen Lernen geraten. So herrscht beispielsweise in den australischen Kohlenbergwerken eine Arbeitsplatzkultur, die sich in so hohem Maße auf Wagemut, Konkurrenzdenken, Gewalt und Aggression gründet, dass sie die jahrelangen Bemühungen des Bergbauunternehmens um die Ausbildung und Unterrichtung der Bergleute in Fragen des Arbeitsschutzes praktisch zunichte macht (Somerville und Abrahamsson, 2003). Weitere Beispiele für „negative“ Dinge, die gelernt werden können, sind Unterordnung, Passivität und Hilflosigkeit oder die Akzeptanz schlechterer Arbeitsbedingungen, als eigentlich angemessen oder notwendig wären. Zudem hängen viele der gelernten Einstellungen, Normen und Symbole mit dem Geschlecht zusammen. Menschen erlernen Geschlechterrollen und die Geschlechterordnung. Mit anderen Worten, es bestehen Unterschiede zwischen dem, was gelehrt wird, dem, was gelernt wird, und dem, was praktiziert wird. Dies ist ein wichtiger, jedoch oft vernachlässigter Aspekt bei der Diskussion des betrieblichen Lernens.

Hindernisse, die dem Wandel von Organisationen im Wege stehen

Hier erhalten wir auch einen kurzen Einblick in ein interessantes zentrales Paradox der modernen Organisationsmodelle oder -instrumente. Im Hinblick auf die Förderung des betrieblichen Lernens, der Kreativität, Innovation und Entwicklung am Arbeitsplatz sollte der Einzelne nicht bis ins kleinste Detail hinein gesteuert werden, sondern vielmehr eine gewisse Freiheit eingeräumt bekommen. Eine solche Freiheit schafft freilich auch Spielraum für Ungehorsam und eine Rückkehr zu alten Verfahrensweisen. Probleme und Schwierigkeiten, passiver Widerstand sowohl vonseiten der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber und sogar offene Konflikte behindern die positive Entwicklung der Ar-

(*) Lave, 2000; Lave & Wenger, 1991; Wenger, 1996; 1998.



beit und der Arbeitsplätze, die ansonsten denkbar wäre. Es besteht die Gefahr, dass die Organisation zu früheren Arbeitsmodellen zurückkehrt, auch wenn diese irrational und kontraproduktiv sein könnten (siehe March und Olsen, 1989; Lovén, 1999; Ackroyd und Thompson, 1999). Ein ähnliches Paradox tritt in den Konzepten der Flexibilität, informellen Organisationen und Selbstorganisation zutage. In der Managementliteratur ebenso wie in der Forschung zum Lernen am Arbeitsplatz wird die Selbstorganisation als etwas Wünschenswertes betrachtet, als Komponente der Flexibilität, die es einem Unternehmen ermöglicht, sich auf die Anforderungen des Marktes, die Globalisierung sowie auf neue Produkte und Technologien einzustellen. Ackroyd und Thompson (1999) beschreiben dagegen die informelle Selbstorganisation als eine Erscheinung, die innerhalb von Organisationen problematisch sein kann. Diese Art der Selbstorganisation kann unserer Ansicht nach auch die Rückkehr zu alten Gewohnheiten (Restauration) fördern.

Eine Möglichkeit zur Analyse von Rückkehrmechanismen bzw. restaurativen Reaktionen besteht darin, zu untersuchen, worauf diese letztendlich hinauslaufen. Oft liegen am Ausgangspunkt grundlegende Machtstrukturen und Statusunterschiede vor, die später aufrechterhalten werden, möglicherweise jedoch in veränderter Art und Form. Ein wichtiges Element der Machtstrukturen und Statusunterschiede ist die Geschlechtszugehörigkeit oder die „Geschlechterordnung“ (Hirdman, 1988; Connell, 1995). Werden sie ignoriert, können solche auf der Geschlechtszugehörigkeit basierenden Organisationsprozesse einen nahezu inhärenten Faktor bilden, der dem Rückfall in frühere Gewohnheiten Vorschub leistet, selbst wenn die Unternehmensführung das Gegenteil zu erzielen sucht (siehe hierzu auch Abrahamsson, 2000; Lindgren, 1999; Sundin, 1998; Hollway, 1996; Collinson und Hearn, 1996). Besonders oft ist dies der Fall, wenn Betriebe damit beginnen, moderne Organisationsmodelle einzuführen, die als Nebeneffekt die Geschlechterordnung umkrempeln. Häufig sind restaurative Reaktionen zu beobachten, wenn die Veränderungen innerhalb der Organisation die Schaffung gleicher Arbeitsbedingungen für Männer und Frauen bezwecken, beispielsweise die Zahlung gleicher Löhne bzw. Gehälter, die Einstufung auf der gleichen hierarchischen Ebene oder die Einteilung in die gleiche Ar-

beitsschicht (Abrahamsson, 2000; Baude, 1992; Cedersund et al. 1995; Sundin, 1998; Pettersson, 1996).

Eine Erklärung für dieses Problem ist, dass viele Abgrenzungen innerhalb von Organisationen (zwischen Ebenen, Gruppen und Positionen) und Hierarchieebenen einen Zusammenhang zur Geschlechtszugehörigkeit aufweisen⁽⁶⁾. Die Geschlechterordnung ist ein Muster, das auch bei der Betrachtung der Gesellschaft im Allgemeinen zutage tritt (Hirdman, 1988; Connell, 1995). Stärke, Ausmaß und Hierarchie gehen dabei in verschiedenen Kulturen, Zeiten, örtlichen Gegebenheiten und Organisationen auseinander (Thurén, 1996). Ungeachtet dieser Abweichungen sind jedoch zwei grundlegende Prinzipien der Geschlechterordnung erkennbar: die Trennung von Frauen und Männern und von Weiblichkeit und Männlichkeit sowie eine Hierarchisierung, bei der Männer an der Spitze stehen. Auf struktureller Ebene kann sich eine markante Geschlechterordnung innerhalb einer Organisation, beispielsweise die Geschlechtertrennung und stereotype Geschlechterkodierung von Arbeitsplätzen und Arbeitsaufgaben, bei der Durchführung von organisatorischen Veränderungen im Betrieb äußerst belastend auswirken. Zudem sind Vorstellungen von Geschlecht, Weiblichkeit und Männlichkeit oft konservativ und können positiven Lernprozessen sowohl beim Einzelnen als auch auf kollektiver oder organisationsbezogener Ebene, d. h. im Hinblick auf die Organisationsentwicklung, Hemmschuhe in den Weg legen. Eine stark ausgeprägte Geschlechterordnung engt den Bewegungsspielraum der einzelnen Mitarbeiter sowohl praktisch als auch geistig ein. Sie behindert den Dialog, die Kommunikation und die Vermischung und Integration unterschiedlicher Arbeitserfahrungen sowie den Austausch verschiedener Kompetenzen und Kenntnisse (Abrahamsson, 2001).

Die Prozesse der Geschlechtertrennung und Hierarchisierung sind insofern interessant, als sie das genaue Gegenteil von Integration und Dezentralisierung darstellen, den beiden wichtigsten Aspekten der modernen Managementmodelle. Hieraus ergeben sich einige Erklärungen für die restaurativen Reaktionen, aber auch für Veränderungen in der Geschlechterordnung.

(6) Dies wurde in umfangreichen Forschungsarbeiten zu den Geschlechter- und Arbeitsbeziehungen dargelegt, analysiert und erörtert. Siehe hierzu z. B. Abrahamsson, 2000; Acker und van Houten, 1974/1992; Acker, 1990 und 1992; Baude, 1992; Gunnarsson, 1994; Hirdman, 1988, 1998 und 2001; Kanter, 1977; Korvajärvi, 1998; Kvande 1998, Lindgren, 1985, 1996 und 1999; Pettersson, 1996; SOU 1998:6; Wahl, 1992 und 1996 und Wahl et al., 1998.



Die Ausübung von Geschlechterrollen und Kompetenzen als aufeinander abgestimmte Vorgänge

Qualifikationsanforderungen in der Arbeitswelt (die Nachfrage nach einer bestimmten Ausbildung, Fähigkeit bzw. Kompetenz) weisen oft enge Verbindungen zu geschlechtermarkierten Interessengebieten und Tätigkeiten/Handlungen, Eigenschaften, Verhaltensweisen, Kompetenzen, Einstellungen und Ansichten auf. Abrahamsson und Gunnarsson (2002) erörtern die Ausübung von Geschlechterrollen und Kompetenzen als aufeinander abgestimmte Vorgänge. Für sich allein betrachtet sind Fähigkeiten, Kompetenzen und Qualifikationen im Grunde nichts; es handelt sich dabei weitgehend um gesellschaftliche Konstruktionen, die mit unterschiedlichem Inhalt gefüllt und entsprechend der jeweiligen Situation beurteilt und angepasst werden, genau wie das soziale Geschlecht⁽⁶⁾. Außerdem werden die gleichen Fähigkeiten, Kenntnisse oder Kompetenzen oft unterschiedlich bewertet und benannt, je nachdem, ob sie auf Frauen oder Männer bezogen werden. Die männliche Begriffsvariante von Verhaltensweisen, Eigenschaften oder Qualifikationen ist für gewöhnlich positiver, bedeutsamer und „kompetenter“ (Holmberg, 1996; Lindgren 1999). Qualifikationsanforderungen brauchen sich noch nicht einmal auf die jeweils konkret auszuführende Arbeit zu gründen – in manchen Fällen üben sie vielmehr eine Art „Türsteherfunktion“ aus. Stellenbeschreibungen, Qualifikationen und Kompetenzen können in einer Weise aufgebaut und formuliert sein, die Männer begünstigt und Frauen benachteiligt. Dagegen eröffnet ein Mangel an männlichen Arbeitskräften häufig Frauen den Zugang zu von Männern dominierten Wirtschaftszweigen. In solchen Zeiten werden Frauen oft Qualifikationen zugeschrieben, die man ihnen für gewöhnlich nicht zutraut (Fürst, 1998; Gunnarsson, 1994).

Eine in der Arbeitsplatzkultur verankerte Geschlechterordnung und unbeabsichtigte Lernprozesse fördern in der Tat geschlechtsbezogene Restaurationsbestrebungen, doch stellt sich die Situation wesentlich komplexer dar. Abrahamsson und Gunnarsson (2002) befassen sich mit einigen Aspekten von neu entstehenden Organisationsmustern und Situationen, in denen eine traditionelle Geschlechterstruktur und -praxis parallel zu einer unerwarteten Geschlechterstruktur und -praxis existiert. Die Geschlechterordnung

kann auf einer Ebene wiederhergestellt werden, um Veränderungen auf einer anderen Ebene zu weichen, beispielsweise der männlichen Geschlechtermarkierung von sozialer Kompetenz. In manchen Fällen werden Inhalt und Bedeutung der Geschlechterrollen umformuliert und umgewandelt und an die modernen Managementmodelle angepasst. Tatsächlich können Veränderungen in der Geschlechterkonstruktion eine notwendige Stütze für die Umsetzung moderner Managementmodelle bilden. Die Konstruktion von Geschlechterrollen und die Konstruktion von Kompetenz sind in vielerlei Hinsicht miteinander verflochten und beeinflussen sich gegenseitig. Menschen werden sowohl in neue als auch in bestehende Organisationen hineinsozialisiert bzw. sozialisieren sich selbst in diese hinein. Dies ist Teil des Lernprozesses. Es gilt als notwendig, dass man alles noch einmal von neuem lernt, um sich in eine Organisation einfügen und verändern zu können – durch Aus- und Weiterbildung, Schulungen und Kurse oder ganz einfach durch die Änderung der eigenen Ansichten, Einstellungen oder Verhaltensweisen –, um die nachgefragten Kompetenzen zu erwerben.

Das Streben nach einer integrativen Perspektive: abschließende Bemerkungen

Der vorliegende Artikel, der sich auf unser Buch über die Bedingungen für Ausbildung, Kompetenz und Arbeit in Schweden gründet, dient hauptsächlich einem sondierenden Zweck. Wir wollten erörtern, ob es möglich ist, Bildung und Ausbildung, das Angebot von Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt, die Nutzbarmachung von Kompetenzen im Beruf und auch das Lernen am Arbeitsplatz in einer stärker integrierten Perspektive zu analysieren. Wir haben das Gefühl, dass unsere Erkundungsreise in dieser Angelegenheit – die gewissermaßen eine mission impossible bildete – nicht sehr erfolgreich war. Wirtschaftswissenschaftler, Soziologen, Pädagogen und Vertreter der arbeitswissenschaftlichen Tradition betrachten die Problematik jeweils aus unterschiedlichen Blickwinkeln und fachgebunden Perspektiven. In gewisser Weise unterliegen wir immer noch dem herkömmlichen Dilemma zwischen wissenschaftlicher Präzision und praktischer Relevanz (rigour vs. relevance). Je tiefer wir in die spezifischen Bedingungen eines bestimmten betrieblichen Arbeitsumfelds und

⁽⁶⁾ In diesem Artikel wird von dem Grundsatz ausgegangen, dass das Geschlecht (gender) eine gesellschaftliche Konstruktion ist und dass es sich dabei um ein Tätigkeitswort handelt, um eine Handlung bzw. Aktivität, die laufend ausgeübt wird. Aus dieser Perspektive ist das (soziale) Geschlecht – die Weiblichkeit bzw. Männlichkeit – etwas, das Menschen in sozialer Interaktion miteinander ausüben und konstruieren und das daher weder ein für allemal gegeben noch sicher ist (Gunnarsson et al., 2003; Korvajärvi, 1998; Gherardi, 1994). Geschlechterrollen sind vielmehr formbar und veränderlich. Was als männlich oder weiblich aufgefasst wird, kann sich in verschiedenen Umfeldern und im Laufe der Zeit wandeln, und diese Konstruktionen sind so instabil, dass sie ständig in Schutz genommen und gerechtfertigt werden müssen (Connell, 1995).



dessen Normenkodex, Arbeitsorganisation und Produktionssysteme eindringen und den langen Weg der Sozialisierung vom Neuling oder Lehrling bis hin zur Erlangung des Meisterstatus ergründen, desto weiter entfernen wir uns von den makroökonomischen Theorien des Humankapitals und der Funktionsweise des Arbeitsmarktes. Ungeachtet der Probleme, die bei solchen interdisziplinären Begegnungen auftreten, halten wir es dennoch für wertvoll, das gleiche Phänomen aus unterschiedlichen theoretischen Perspektiven zu betrachten. Vertreter quantitativer und qualitativer Ansätze leben offenbar nach wie vor in einer Welt der akademischen Isolation mit nur wenig oder gar keinen Kontakten, kaum gesellschaftlichem Verkehr oder gar Zusammenarbeit miteinander.

Wir befürworten auch eine gemeinsame Tribüne oder konzeptuelle und theoretische Plattform zur Analyse und Erörterung der Interaktion und Kernfunktionen des schulischen und des arbeitsbezogenen Lernens. Es müssen immer ausgereifere Ansätze zur Analyse der verborgenen Prozesse der Interaktion zwischen der formalen Bildung und Ausbildung und dem außerhalb von Bildungseinrichtungen in nicht formalen und informellen Umfeldern erfolgenden Lernen entwickelt werden. Ferner sind wir der Überzeugung, dass Untersuchungen über die Rolle von Ausbildung und Lernen beim Wandel der Arbeitsmärkte und Arbeitsplätze durch die Einbeziehung einer Geschlechterperspektive neue Impulse gewinnen und gehaltvoller werden.

Was kann nun also zur Ausräumung des Dilemmas der gleichzeitigen Überqualifikation und Lerninsuffizienz unternommen werden? Generell streben alle Volkswirtschaften im Hinblick auf den Bildungs- und Ausbildungsstand der Erwerbsbevölkerung eine bessere Abstimmung von Angebot und Nachfrage an. Der Konjunkturrückgang der letzten Jahre und die wachsende Arbeitslosigkeit in einigen Ländern könnten in Verbindung mit einer expansiveren Bildungspolitik kurzfristig zu einem Überangebot und einer Überqualifikation von Arbeitskräften führen. Ein negatives Szenario, das auch kommende Generationen von Hochschulstudierenden beeinflussen könnte, ist die immer häufiger von hoch gebildeten Menschen gemachte Erfahrung, dass sie keine Gelegenheit erhalten, ihre Qualifikationen und Kompetenzen am Arbeitsplatz zu ver-

werten. Der Fehleinsatz oder Missbrauch von Qualifikationen und Kompetenzen könnte sich auch nachteilig auf Produktivität und Wirtschaftswachstum auswirken; ein typisches Beispiel hierfür ist die Kluft zwischen den Qualifikationen und den Beschäftigungen von Angehörigen ethnischer Minderheiten in einigen Ländern.

Somit müssen wir uns also der großen Herausforderung der Arbeitswelt stellen, neue und flexible Arbeitsorganisationen zu entwickeln, die der Selbststeuerung, dem Lernen und der Entwicklung mehr Raum geben. Ferner muss dem Überlebenswert und der Möglichkeit zur Aufrechterhaltung der Allgemeinbildung und der universell einsetzbaren Kompetenzen ebenso wie der beruflichen Bildung Aufmerksamkeit geschenkt werden. Dies gilt nicht nur für Arbeitsmarktbereiche mit rückläufiger Nachfrage, sondern auch für die Arbeitswelt der Zukunft im Allgemeinen. Es muss ein neuer goldener Mittelweg zwischen dem Profil des Generalisten und der Orientierung des Spezialisten gefunden werden, denn es ist – und war auch schon immer – extrem schwierig, das Verhältnis zwischen Angebot und Nachfrage in verschiedenen Bereichen des Arbeitsmarktes vorherzusehen und diesem zuvorzukommen. Spezialisierung und Generalistentum müssen mit Kerncurriculumansätzen und Beruflichkeit Hand in Hand gehen (Abrahamsson, 2002).

Letzten Endes müssen wir uns eingehender mit den derzeitigen Managementidealen auseinander setzen und untersuchen, in welcher Beziehung diese zu den Realitäten der Arbeitswelt stehen. Die arbeitsweltbezogene Frage, über die gegenwärtig in Schweden am meisten diskutiert wird, ist die negative Arbeitsgesundheitsbilanz und der dramatische Anstieg der Zahl der Krankschreibungen im Laufe der letzten Jahre. Zunehmende Arbeitsintensität, Stellenabbau, personelle Unterbesetzung und ständige organisatorische Veränderungen haben sich hauptsächlich negative Folgen für die Arbeitsbedingungen und die sozialen Kosten der Arbeit mit sich gebracht. Vielerorts besteht zwischen einer schlanken Arbeitsorganisation und einer abgemagerten oder gar magersüchtigen Organisation nur ein haarfeiner Unterschied. Die Zeit zur Reflexion und zum Lernen ist in einem solchen Umfeld oft ausgesprochen beschränkt, was eher einen Kompetenzabbau als eine Kompetenzentwicklung begünstigt. Flexiblere Ar-



beitszeiten in Verbindung mit der Unsicherheit der Arbeitsplätze und einer zunehmenden Anwendung von befristeten Arbeitsverträgen haben ebenfalls in erster Linie negative Auswirkungen auf das Lernen am Arbeitsplatz und die betriebliche Entwicklung (Aronsson, 2002).

Wenn immer mehr Hochschulabsolventen ihr Erwerbsleben in Beschäftigungen mit geringen oder mittleren Qualifikationsanforderungen verbringen, beinhaltet dies sowohl für den Einzelnen als auch für die Gesellschaft einen Kompetenzverlust oder gar eine Kompetenzerstörung. Das Phänomen der Lerninsuffizienz oder unzulänglichen Ausnutzung von Qualifikationen, Kompetenzen oder implizitem Wissen ist ein weiteres Beispiel für den Fehleinsatz kognitiver Ressourcen innerhalb der Gesellschaft bzw. Volkswirtschaft. Daher ist es wichtig, dass informelle Lernkapazitäten oder -kompetenzen erkannt, dokumentiert, validiert und zertifiziert werden. Auf diese Weise können unsichtbare Lernprozesse und informelle Erfahrungen im täglichen Leben und im Beruf expliziter gemacht und somit nützlicher werden (⁷).

Schließlich ist es unserer Meinung nach von allerhöchstem Interesse, den Sprachgebrauch zu den Themen Bildung, Lernen und Management in arbeitsbezogenen Kontexten eingehender zu untersuchen. In hochrangigen politischen Kreisen werden Schlagwörter wie „Bildung, Bildung, Bildung“ oder rhetorische Floskeln in Bezug auf das lebenslange Lernen in immer mehr Zusammenhängen verwendet und verlieren dadurch oft ihren Sinn. Ein ähnlicher Prozess vollzieht sich auf dem Gebiet des organisationalen Lernens und des Organisationsmanagements, wo eine Sprache der kulturellen und wirtschaftlichen Herrschaft und Kontrolle in scheinbar freundliche und fröhliche

Formulierungen gekleidet wird. Es stellt sich also eine bedeutende Aufgabe für die weitere Forschung im Hinblick auf die Analyse, Dekonstruktion und Kritik des neuen Sprachgebrauchs im Themenfeld Bildung, Lernen und Management. Ein weitere wichtige Herausforderung ist die Durchführung soliderer und empirisch untermauerter Untersuchungen der Kontexte, Inhalte und Ergebnisse des Lernens am Arbeitsplatz.

Wenn die Auswirkungen von Bildung und Ausbildung auf individueller und gesellschaftlicher Ebene nicht so bedeutsam sind, wie führende politische Entscheidungsträger meinen, müssen Sozialwissenschaftler ihre gesellschaftliche Verantwortung ernst nehmen und sowohl die Politik als auch individuelle Handlungen in Bezug auf den Wert von Bildung und Lernen analysieren, aufklären und leiten. Bildung und Lernen sind nicht notwendigerweise eine wunderbare, kostengünstige und lohnende Erfahrung. Das Lernen an betrieblichen Arbeitsplätzen kann auch als Instrument zur Beeinflussung, Steuerung und Überwachung der Arbeitsinhalte und -abläufe der Beschäftigten gesehen werden. Mitunter besteht eine Tendenz dazu, den Auftrag des Lernens zu glorifizieren und als etwas zu beschreiben, das vornehmlich der Emanzipation, Autonomie und Selbststeuerung dient. Dies ist unserer Ansicht nach aber nur die eine Seite der Medaille. Die verborgenen Curricula des betrieblichen Lernens haben auch noch ein anderes Gesicht: die kontinuierlichen Prozesse der Qualifizierung, Selektion und Formung der Einstellungen von Beschäftigten mit Blick auf die organisationsspezifische Kultur, die Aufgabenverteilung und Arbeitsgesundheitsbedingungen am jeweiligen Arbeitsplatz und nicht zuletzt auch die Geschlechterstruktur des Arbeitsmarktes und deren Widerspiegelungen auf Mikroebene in der täglichen Arbeit.

Bibliographie

Åberg, Rune. Överutbildning – ett arbetsmarknadspolitiskt problem? [= Überqualifikation – ein arbeitsmarktpolitisch Problem?] In: Abrahamsson, Kenneth et al. *Utbildning, kompetens och arbete*. [= Ausbildung, Kompetenz und Arbeit]. Lund: Studentlitteratur, 2002

Abrahamsson, Kenneth et al. *Utbildning, kompetens och arbete* [= Ausbildung, Kompetenz und Arbeit]. Lund: Studentlitteratur, 2002

Abrahamsson, Lena. *Att återställa ordningen* [= Die Wiederherstellung der Ordnung], Umeå: Boréa Bokförlag, 2000

Abrahamsson, Lena; Gunnarsson, Ewa. Arbetsorganisation, kompetens och kön – i gräns-

landet mellan rörlighet och stabilitet [= Arbeitsorganisation, Kompetenz und Geschlecht – im Grenzland zwischen Beweglichkeit und Stabilität]. In: Abrahamsson, Kenneth et al. *Utbildning, kompetens och arbete* [= Ausbildung, Kompetenz und Arbeit]. Lund: Studentlitteratur, 2002

Abrahamsson, Lena. Gender-Based Learning Dilemmas in Organisations. In: *Journal of Workplace Learning*, MCB University Press, 2001, Bd. 13, Nr. 7/8

Abrahamsson, Lena. Restoring the order: Gender segregation as an obstacle to organisational development. In: *Applied Ergonomics*, November 2002, Bd. 33, Nr. 6, S. 549-557

(⁷) Siehe hierzu z. B. SOU 2001:78 Validering av vuxnas kunskap och kompetens [= Validierung der Kenntnisse und Kompetenzen Erwachsener] sowie Björnåvold, J. (2000) Lernen sichtbar machen: Ermittlung, Bewertung und Anerkennung nicht formal erworbener Kompetenzen in Europa. Cedefop: Thessaloniki.



Acker, Joan; van Houten, Donald. Differential Recruitment and Control: The Sex Structuring of Organisations. In: Mills, Albert J.; Tranced, Petra (Hrsg.), *Gendering Organisational Analysis*. Newbury Park: Sage, 1974/1992

Acker, Joan. Gendering Organisational Theory. In: Mills, Albert J.; Tranced, Petra (Hrsg.), *Gendering Organisational Analysis*, Newbury Park: Sage, 1992

Acker, Joan. Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organization. In: *Gender and Society*, 4:4, 1990, S. 139-158

Ackroyd, Stephen; Thompson, Paul. *Organisational misbehaviour*. London: Sage Publications, 1999

Aronsson, 2002, S. 11

Aspgren, Maria. Är vi lika bra som andra? Sveriges kompetensförsörjning i ett internationellt perspektiv [= Sind wir so gut wie die anderen? Die Kompetenzversorgung Schwedens in einer internationalen Perspektive]. In: Abrahamsson, Kenneth et al. (Hrsg.), *Utbildning, kompetens och arbete* [= Ausbildung, Kompetenz und Arbeit]. Lund: Studentlitteratur, 2002

Battu, H.; Sloane, P.J. *Overeducation and Ethnic Minorities in Britain*. Diskussionspapier 650, IZA research area, Internationalisation of Labour Markets, IZA, Nov. 2002

Baude, Annika. *Kvinnans plats på jobbet*. [= Der Platz der Frau im Betrieb]. Stockholm: SNS, 1992

Bjørnåvold, Jens. *Lernen sichtbar machen: Ermittlung, Bewertung und Anerkennung nicht formal erworbener Kompetenzen in Europa*. Cedefop: Thessaloniki, 2000

Cedersund, Elisabeth; Hammar Chiriac, Eva; Lindblad, Eva. *Arbetsdelning och delat arbete. Om förändringar för kvinnor och män i industrin* [= Arbeitsteilung und geteilte Arbeit. Über Veränderungen der Situation von Frauen und Männern in der Industrie]. Stockholm: Arbetslivsfonden [Staatlicher Arbeitsweltfonds], 1995

Collinson, David L.; Hearn, Jeff. (Hrsg.): *Men as Managers, Managers as Men. Critical Perspectives on Men, Masculinities and Managements*. London: Sage Publications, 1996

Connell, Robert W. *Masculinities*. Berkeley, Los Angeles: University of California Press, 1995

Ellström, Per-Erik. Lärande och kompetensutveckling i magra organisationer: problem och möjligheter [= Lernen und Kompetenzentwicklung in schlanken Organisationen: Probleme und Möglichkeiten]. In: Lennerlöf, Lennart (Hrsg.), *Avveckla eller utveckla? En antologi om verksamhetskonsekvenser i magra organisationer*. [= Auflösen oder entwickeln? Eine Anthologie über betriebliche Konsequenzen in schlanken Organisationen] Stockholm: Rådet för arbetslivsforskning [Staatlicher Rat für Arbeitsweltforschung], 2000.

Furusten, Staffan. *Popular management books - How they are made and what they mean for organisations*. London: Routledge, 1999

Green, F.; McIntosh, S.; Vignoles, A. *Overeducation and Skills - Clarifying the Concepts*. Centre for Economic Performance, London: LSE, 1999

Gunnarsson, Ewa. *Att väga väga jämnt! Om kvalifikationer och kvinnliga förhållningssätt i ett tekniskt industriarbete*. [= Gleichwertigkeit wagen! Über Qualifikationen und weibliche Verhaltens-

weisen bei einer technischen Industriearbeit] Doktorarbeit. Technische Universität Luleå, 1994

Hirdman, Yvonne. *Genussystemet: Reflexioner över kvinnors sociala underordning* [= Das Geschlechtersystem: Reflexionen über die gesellschaftliche Unterordnung von Frauen] KVT, 1988, Nr. 3

Hirdman, Yvonne. *Med kliven tunga. LO och genusordningen. Svensk fackföreningsrörelse efter andra världskriget* [= Mit gespaltener Zunge. Der Schwedische Gewerkschaftsbund und die Geschlechterordnung. Die schwedische Gewerkschaftsbewegung nach dem zweiten Weltkrieg]. Atlas, 1998

Hirdman, Yvonne. *Genus - om det stablas föränderliga former* [= Das soziale Geschlecht - über die veränderlichen Formen der Stabilität]. Liber, 2001

Hollway, Wendy. *Masters and Men in the Transition from Factory Hands to Sentimental Workers*. In: Collinson, David; Hearn, Jeff (Hrsg.), *Men as Managers, Managers as Men*. London: Sage Publications, 1996

Isacson, Mats; Silvé, Eva. Yrken och yrkeskonstruktion i det moderna och senmoderna samhället. [= Berufe und Berufskonstruktion in der modernen und postmodernen Gesellschaft] In: Abrahamsson, K. et al. *Utbildning, kompetens och arbete*. [= Ausbildung, Kompetenz und Arbeit] Lund: Studentlitteratur, 2002

Kanter, Rosabeth Moss. *Men and Women of the Corporation*. New York: BasicBooks, 1993/1977

Karasek, Robert; Theorell, Töres. *Healthy work: stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York Basic Books/Harper, 1990

Korvajärvi, Päivi. *Gendering Dynamics in White-Collar Work Organisations*. Acta Universitatis Tampereensis 600, Universitätt Tampere, Tampere, 1998

Kvande, Elin; Rasmussen, Bente. *Nye kvinneliv. Kvinnor i mens organisasjoner* [= Neue Frauenleben. Frauen in Männerorganisationen.]. ad Notam, 1990

Lave, Jean; Wenger, Etienne. *Situated Learning: legitimate peripheral participation*. Cambridge: Cambridge University Press, 1991

le Grande, C; Szulkin, R.; Tähhlin, M. Har jobben blivit bättre? En analys av arbetsinnehållet under tre decennier. [= Sind die beruflichen Tätigkeiten besser geworden? Eine Analyse der Arbeitsinhalte über drei Jahrzehnte] SOU 2001:53 Valfärd och arbete i arbetslöshetens årtionde. Antologi från Kommittén för Valfärdsbokslut. [Staatlicher Untersuchungsbericht. Wohlstand und Arbeit im Jahrzehnt der Arbeitslosigkeit. Anthologie des Ausschusses zur Erstellung einer Wohlfahrtsbilanz], 2001

Lennerlöf, Lennart. Magert lärande i magra organisationer [= Magere Lernprozesse in schlanken Organisationen]. In: Abrahamsson, Kenneth et al. *Utbildning, kompetens och arbete*. [= Ausbildung, Kompetenz und Arbeit] Lund: Studentlitteratur, 2002

Lindgren, Gerd. *Kamrater, kollegor och kvinnor - en studie av könssegregeringsprocessen i två mansdominerade organisationer* [= Kameraden, Kollegen und Frauen - eine Studie über den Geschlechtertrennungsprozess in zwei von Männern dominierten Organisationen]. Doktorarbeit, Soziologische Fakultät der Universität Umeå, 1985

Schlüsselwörter

Educational policy, qualification, labour market, work organisation, equality of opportunities, deskilling



Lindgren, Gerd. Broderskapets logik [= Die Logik der Bruderschaft]. In: *Kvinnovetenskaplig tidskrift* [= Zeitschrift für Frauenforschung], Nr. 1, 1996

Lindgren, Gerd. *Klass, kön och kirurgi. Relationer bland vårdpersonal i organisationsförändringarnas spår.* [= Gesellschaftsklasse, Geschlecht und Chirurgie. Beziehungen zwischen den Beschäftigten im Gesundheitswesen im Gefolge der organisatorischen Veränderungen]. Stockholm: Liber, 1999

Lovén, Eva. *Planned Change and Inertia. Integrating Technology, Organisation and Human Aspects.* Linköping: Doktorarbeit, Universität Linköping, 1999

Lundgren, Kurt. Just in time learning och livslångt lärande [= Just-in-time-Learning und lebenslanges Lernen]. In: Abrahamsson, Kenneth et al. *Utbildning, kompetens och arbete* [= Ausbildung, Kompetenz und Arbeit]. Lund: Studentlitteratur, 2002

Lynél, Anna. Företagens nya kompetensmarknad [= Der neue Kompetenzmarkt der Unternehmen]. In: Abrahamsson, Kenneth et al. *Utbildning, kompetens och arbete.* [= Ausbildung, Kompetenz und Arbeit]. Lund: Studentlitteratur, 2002

Nutek. *Företag i förändring – lärandestrategier för ökad konkurrenskraft.* [= Unternehmen im Wandel – Lernstrategien für eine erhöhte Wettbewerbsfähigkeit] Stockholm: Nutek [Schwedisches Zentralamt für industrielle und technische Entwicklung], 2000

Ohlsson, Rolf; Brommé, Per. Kompetensförsörjning inför 2015 – ett demografiskt perspektiv. [= Kompetenzversorgung bis zum Jahre 2015 – eine demografische Perspektive] In: Abrahamsson, Kenneth et al. *Utbildning, kompetens och arbete.* [= Ausbildung, Kompetenz und Arbeit] Lund: Studentlitteratur, 2002

Oscarsson, Eva; Grannas, Dan. Under- och överutbildning på 2000-talets arbetsmarknad. [= Unter- und Überqualifikation auf dem Arbeitsmarkt des 21. Jahrhunderts] In: Abrahamsson, Kenneth et al. *Utbildning, kompetens och arbete* [= Ausbildung, Kompetenz und Arbeit]. Lund: Studentlitteratur, 2002

Pettersson, Lena. *Ny organisation, ny teknik – nya genusrelationer? En studie av genuskontrakt på två industriarbetsplatser.* [= Neue Organisationsstrukturen, neue Technik – neue Geschlechterbeziehungen? Eine Studie des Geschlechtervertrags an zwei industriellen Arbeitsplätzen]. Doktorarbeit. Thema Technik und gesellschaftlicher Wandel. Universität Linköping, 1996

Rövik, Kjell-Arne. *Moderna organisationer. Trender i organisationstänkandet vid millennieskiftet.* [= Moderne Organisationen. Trends in der Organisationstheorie an der Wende zum neuen Jahrtausend]. Malmö: Liber, 2000

Säljö, Roger. *Lärande i praktiken. Ett sociokulturellt perspektiv* [= Lernen in der Praxis. Eine soziokulturelle Perspektive], Stockholm: Prisma, 2000

Salminen Karlsson, Minna. Situating gender in situated learning – experiences from a computer company. In: Gunnarsson, Ewa et al. *Where have all the structures gone? Doing gender in organisations.* Stockholm: Zentrum für Frauenforschung der Universität Stockholm, 2003

Somerville, Margaret; Abrahamsson, Lena. Trainers and learners constructing a community of practice: masculine work cultures and learning

in the mining industry. *Studies in the Education of Adults*, Australien, 2003

SOU 1998:6. *Ty makten är din. Myten om det rationella arbetslivet och det jämställda Sverige* [= Denn dein ist die Macht. Der Mythos über die rationelle Arbeitswelt und die Gleichstellung in Schweden]. Bericht der staatlichen Enquete-Kommission zur Macht der Frauen, 1998

SOU 2001:53. *Välfärd och arbete i arbetslöshetens årtionde. Antologi från Kommittén för Välfärdsbokslut* [= Wohlstand und Arbeit im Jahrzehnt der Arbeitslosigkeit. Anthologie des Ausschusses zur Erstellung einer Wohlstandsbilanz]. Staatlicher Untersuchungsbericht, 2001

SOU 2001:78. *Validering av vuxnas kunskap och kompetens* [= Validierung der Kenntnisse und Kompetenzen Erwachsener]. Staatlicher Untersuchungsbericht, 2001

Sundin, Elisabeth. *Män passar alltid? Nivå- och organisationsspecifika processer med exempel från handeln.* [= Männer sind immer die passende Besetzung? Ebenen- und organisationspezifische Prozesse anhand von Beispielen aus dem Einzelhandel]. Stockholm: SOU 1998:6, 1998

Thurén, Britt-Marie. Om styrka, räckvidd och hierarki, samt andra genusteoretiska begrepp [= Stärke, Reichweite und Hierarchie sowie andere geschlechtertheoretische Begriffe]. In: *Kvinnovetenskaplig tidskrift* [= Zeitschrift für Frauenforschung], 1996, Nr. 3 und 4

Vignoles, A.; Green, F.; McIntosh, S. Overeducation: A Tough Nut to Crack. *CentrePiece Magazine*, Centre for Economic Performance, LSE, 2002. Im Internet abrufbar unter: <http://www.fathom.com/story/story>

Wahl, Anna; Holgersson, Charlotte; Höök, Pia. *Ironi och sexualitet. Om ledarskap och kön* [= Ironie und Sexualität. Zum Thema Führungskraft und Geschlecht]. Carlssons, 1998

Wahl, Anna. *Könsstrukturer i organisationer* [= Geschlechterstrukturen innerhalb von Organisationen]. Doktorarbeit. Wirtschaftsforschungsinstitut der Wirtschaftshochschule Stockholm, 1992

Wahl, Anna. Företagsledning som konstruktion av manlighet [= Unternehmensführung als Konstruktion der Männlichkeit]. In: *Kvinnovetenskaplig tidskrift* [= Zeitschrift für Frauenforschung], 1996, Nr. 1

Wenger, Etienne. *Communities of practice. Learning, meaning and identity.* Cambridge: Cambridge University Press, 1998

Westberg-Wohlgemuth, Hanna. *Kvinnor och män märks. Könsmärkning av arbete – en dold lärande process* [= Frauen und Männer werden markiert. Die Geschlechtermarkierung der Arbeit – ein verborgener Lernprozess]. Staatliches Arbeitsweltinstitut. Doktorarbeit, Universität Stockholm, 1996

Wolf, A. *Does education matter? Myths about education and economic growth.* London: Penguin Books, 2002