

Henning Nuissl

Weiterbildung und „regionale Lernprozesse“

Adult Education and “regional Learning”

Kurzfassung

Das Konzept der „Lernenden Region“ verweist auf die schon seit längerem geführte Diskussion, inwieweit Weiterbildung regionale Entwicklung befördern kann. Dieser Zusammenhang wird allerdings selten explizit aufgegriffen. Der vorliegende Beitrag skizziert die unterschiedlichen Aspekte regionalentwicklungspolitischer Relevanz von Weiterbildung und zeigt, dass auch „Lernende Regionen“ von ihnen profitieren können. Denn die Wirksamkeit von Weiterbildung erschöpft sich nicht in der Vermittlung von Wissen. Vielmehr kann Weiterbildung auch beim Aufbau lernfähiger Strukturen helfen.

Abstract

The notion of the „Learning Region“ refers to the question whether „life long learning“ could foster regional development. This is, however, seldom acknowledged in regional literature. Hence, the presented paper summarises different arguments that could be put forward to prove how important adult education is for the performance of regions. Consequently, the „Learning Region“ will benefit from adult education as well, because the latter is not only a means for distribution of knowledge but does also help to create a capacity for learning on the regional level.

1 Einleitung: Der Zusammenhang von Weiterbildung und regionaler Entwicklung

Seit einiger Zeit wird häufig von der „Lernenden Region“ gesprochen, wenn – in analytischer oder in programmatischer Absicht – Strukturen und Verläufe regionaler Entwicklung konzeptualisieren. Damit ist ein expliziter Bezug zwischen Raumwissenschaften und Pädagogik hergestellt, und es liegt, da die Akteure und Träger regionaler Entwicklung meist Erwachsene sind, die Frage auf der Hand, in welchen Hinsichten und inwieweit regionale Entwicklung durch organisierte Weiterbildung unterstützt oder sogar gefördert werden kann (vgl. z. B. Friedrichsdorfer Büro, 1994). Vor diesem Hintergrund wird im Folgenden ein Überblick über den aktuellen Stand der Diskussion zum Zusammenhang von Weiterbildung und regionaler Entwicklung gegeben, um dann eine Brücke zum Konzept der „Lernenden Region“ zu schlagen. Den Gepflogenheiten im (regionalentwicklungs-) politischen Diskurs entsprechend richtet sich das Augenmerk dabei auf die ökonomische Dimension regionaler Entwicklung. Als Weiterbildung gilt, einer gängigen Definition zufolge, „die Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten

Lernens nach Abschluss einer (...) ersten Ausbildungsphase“ (Deutscher Bildungsrat 1970, S. 19). Weiterbildung ist dabei nicht auf den Erwerb berufsvorantsetzender Qualifikationen reduzierbar und wird von sehr unterschiedlichen Trägern organisiert – von Volkshochschulen, von gewerkschaftlichen kirchlichen Bildungsinstituten, von Qualifizierungseinrichtungen, Wirtschaftsverbände, von parteinahen Stiftungen und nicht zuletzt von einer kaum überschaubaren Zahl gewinnorientierter Anbieter von Sprachschulen oder Wirtschaftsakademien, die auf dem noch immer wachsenden Bildungsmarkt agieren, um nur die wichtigsten zu nennen.¹

Die Argumente dafür, dass Weiterbildung über regionalentwicklungspolitische Bedeutung verfügen können, lassen sich zunächst drei Gruppen zugeordnet werden:

a) Lange Zeit wurde Weiterbildung mit der Dimension des Raumes fast ausschließlich aus einer sozial-, nicht aber aus einer strukturpolitischen Perspektive in Verbindung gebracht. Der Zielsetzung des Ausgleichs räumlich disparitärer Lebensbedingungen sowie dem Gedanken der Chancengleichheit verpflichtet, wurde die flächendeckende Versorgung mit Weiterbildungs-

angeboten angestrebt. Vor diesem Hintergrund erscheint Weiterbildung allerdings nicht als Ressource, sondern als Element bzw. als Ergebnis regionaler Entwicklung. Lediglich als beschäftigungspolitischem Instrument können ihr zu mindest indirekte Effekte auf diese Entwicklung zugeschrieben werden (Abschnitt 2).

b) Ein grundlegender Perspektivenwechsel war dann in den letzten beiden Dekaden festzustellen. Sowohl im disziplinären Rahmen der Erwachsenenpädagogik als auch im Kontext der Raumwissenschaften wurde nun ausdrücklich der Frage nachgegangen, inwieweit Weiterbildung einen Beitrag zu regionaler Entwicklung zu leisten vermag (vgl. insbes. Akademie für Raumforschung und Landesplanung, 1993; Nuissl, 1995). Seitdem darf als weithin anerkannt gelten, dass Weiterbildung zwar keine herausragende, wohl aber eine nachweisbare (potenzielle) Bedeutung für den Verlauf regionaler Entwicklung hat und damit gleich auch eine Ressource darstellt, auf die im Rahmen (der Bestrebungen) einer politisch-planerischen Einflussnahme auf räumliche Entwicklungen zurückgegriffen werden kann. Dabei wurde Weiterbildung zunächst als Instrument zur Stärkung solcher Potentialfaktoren entdeckt, denen das Augenmerk klassischer Strukturpolitik gilt (Abschnitt 3).

c) Im Rahmen endogener Strategien regionaler Entwicklung richtete sich das Interesse dann zunehmend auf die Frage, ob sich mit Hilfe von Weiterbildung regionale Entwicklungsverläufe sogar aktiv induzieren und beeinflussen lassen (vgl. Dobischat; Husemann, 1997) (Abschnitt 4).

Es wäre nun zu erwarten, dass mit der Konjunktur der „Lernenden Region“ das Interesse an der regionalentwicklungspolitischen Bedeutung von Weiterbildung noch einmal eine deutliche Steigerung erfährt (vgl. Dobischat; Kutsch, 2000). Davon ist bislang allerdings wenig zu spüren, stattdessen scheint dieses Interesse schon wieder abzuebben. Wenn die unterschiedlichen Argumente, mit denen sich die regionalentwicklungspolitische Bedeutung von Weiterbildung begründen lässt, auf das (vielgestaltige) Konzept der „Lernenden Region“ bezogen werden, zeigen sich jedoch durchaus weitere Facetten des Zusammenhangs zwischen Weiterbildung und räumlicher Entwicklung (Abschnitt 5).²

2 Weiterbildung und Beschäftigungspolitik

Die seit den 70er Jahren gewachsene Einsicht, dass der Zustand der Vollbeschäftigung wohl endgültig Vergangenheit ist, dazu geführt, dass Weiterbildung neben ihrer kaum je errittenen Bedeutung als Infra-

struktur einer größtmögliche Chancengleichheit eröffnenden Gesellschaft auch beschäftigungspolitische Relevanz zuerkannt wurde. Dies findet seinen sichtbarsten Ausdruck in einer Vielzahl von Qualifizierungsprogrammen, die nicht zuletzt bei der Flankierung des Transformationsprozesses in den neuen Bundesländern eine wichtige Rolle spielten. Auf der Ebene des einzelnen Subjekts ansetzend, zielt berufliche Weiterbildung als beschäftigungspolitisches Instrument darauf ab, Individuen an die Qualifikationsbedarfe des Arbeitsmarktes anzupassen, um so deren Arbeitsmarktfähigkeit zu erhalten oder wiederherzustellen. Die Zahl der Arbeitsplätze vermag sie freilich nicht zu vermehren. Inwiefern kann eine beschäftigungspolitische Begründung von Weiterbildung auch nicht nahtlos zu deren Berücksichtigung im Rahmen umbezogener Politik führen. Argumente für eine indirekte räumliche Wirkung von Weiterbildung enthält sie gleichwohl. Denn eine Anpassung der Qualifikationsprofile einer jeweiligen regionalen Erwerbsbevölkerung lässt sich zugleich als ein Mittel zum Zweck auffassen, das Gleichgewicht zwischen Angebot und Nachfrage auf regionalen Arbeitsmärkten auf möglichst hohem Niveau zu stabilisieren. Weiterbildung gilt deshalb als integraler Bestandteil von kommunalen oder regionalen Beschäftigungsinitiativen (vgl. Bullmann, 1991). Gerade in Regionen, die auf breiter Front von einem Wegbrechen regulärer Beschäftigungsverhältnisse betroffen sind, treten solche Initiativen oftmals mit dem dezierten regionalentwicklungspolitischen Auftrag an, kumulative Dequalifizierungsprozesse entgegenzuwirken (vgl. Birkhölzer, 1993). In seiner Bedeutung nicht zu unterschätzen ist schließlich auch der kleine Beitrag an individuelle Qualifizierungserfolge in solchen Regionen zur Verbesserung des allgemeinen soziokulturellen Klimas leisten können, indem sie helfen, Arbeitslosigkeit oder Abwanderung vor allem junger Menschen zumindest zu verzögern – ein notwendiger erster Schritt, wenn scheinbar unaufhaltbare Degradationsprozesse gestoppt werden sollen (vgl. z.B. Reutter, 1995).

3 Weiterbildung und Standortpolitik

3.1 Weiterbildung als Instrument zur Erhöhung von Humankapital

Der offensichtlichste und am häufigsten hervorgehobene Aspekt der Raumwirkung von Weiterbildung ist zweifelsohne darin zu sehen, dass Weiterbildung die Qualifikationen der Erwerbsbevölkerung einer bestimmten Region zu erhöhen vermag. Weiterbildung beeinflusst also direkt den klassischen Standortfaktor Humankapital (vgl. z.B. Hebborn, 1995). Der diesem

(gegenüber den Standortfaktoren Rohstoffreichtum und Verkehrslage) eher weichen Standortfaktor beigemessene Stellenwert war allerdings relativ gering, solange regionalentwicklungs- und strukturpolitische Programme exogen orientiert waren und darauf abzielten, durch den Ausbau wirtschaftsnaher Infrastrukturen, gegebenenfalls flankiert durch fiskalische Anreize oder andere Maßnahmen der Wirtschaftsförderung, private Investitionen zu evokieren. Dementsprechend wurde auch der Weiterbildung lange Zeit kaum Standortrelevanz zuerkannt. Mit der wachsenden Einsicht in die gesellschaftliche Notwendigkeit von Bildung und mit den damit verbundenen enormen Anstrengungen um einen Ausbau des Bildungssystems setzte jedoch bereits in den 60er Jahren eine Phase erhöhter Aufmerksamkeit auch für die Bedeutung der Weiterbildung als Instrument zur Erhöhung von (regionalem) Humankapital ein. Auch weiterhin wurden Qualifizierungsstrategien (nicht zuletzt für ländlich-periphere, später verstärkt auch für altindustrialisierte Räume) allerdings vorwiegend unter beschäftigungs- und politischen Aspekten diskutiert (vgl. Müller, 1995). Endgültig anerkannt ist die Standortrelevanz von Weiterbildung erst, seitdem als erwiesen gilt, dass der Import von Sachkapital zum einen keinen Ausgleich räumlicher Disparitäten gewährleisten kann, zum anderen in Zeiten knapper öffentlicher Kassen schlicht zu teuer ist. Die vor diesem Hintergrund proklamierten Strategien endogener Entwicklung setzen daher (nicht zuletzt in finanzieller Hinsicht) auf eine Aktivierung autochthoner Potenziale. Dabei geraten das in einer jeweiligen Region bereits vorhandene Humankapital sowie die Möglichkeiten seiner weiteren Qualifizierung in den Mittelpunkt des Interesses (vgl. Büchel; Künzle, 1990).

3.2 Weiterbildung als eigenständiger Standortfaktor

Weiterbildung

als unternehmensbezogene Dienstleistung

In dem angesprochenen regionalentwicklungspolitischen Paradigmenwechsel – weg von exogenen und hin zu endogenen Strategien – kommt eine tiefer gehende Transformation der entwickelten Industriegesellschaften zum Ausdruck. Diese ist in ökonomischer Hinsicht gekennzeichnet von einer Bedeutungsgewinn flexibler Produktionsprozesse und unternehmensbezogener Dienstleistungen und, ihr Ergebnis wird gern als postindustrielle Gesellschaft beschrieben. Im Zuge dieser Transformation sind die qualifikatorischen Anforderungen zumindest an die qualifizierte Tätigkeiten ausübenden Arbeitskräfte deutlich gestiegen. Darüber hinaus hat in weiten Bereichen der Arbeitswelt die Halbwertszeit beruflichen

bzw. berufsrelevanten Wissens deutlich ab-, die Bedeutung lebenslangen Lernens dementsprechend zugenommen (vgl. z.B. Dohmen, 1997). Die Idee der endogenen Regionalentwicklung entspringt damit einem Kontext, in dem Weiterbildung auch selbst zu einem – mehr oder weniger harten – Standortfaktor avanciert. Auch aus der Sicht von Unternehmen trägt das jeweilige regionale Weiterbildungsangebot, zumindest soweit es der Vermittlung von im Arbeitsprozess erforderlichen Kenntnissen und Fähigkeiten dient, nunmehr unmittelbar zur Attraktivität eines Standorts bei (vgl. Weber, 1993). Wegen der großen Bedeutung, die berufunspezifischen Schlüsselqualifikationen wie Flexibilität, Entscheidungskompetenz und vernetztes Denken gerade in den heutigen Wachstumsbranchen zugemessen wird, gewinnen dabei sogar nicht zwangsläufig der beruflichen Bildung zuzurechnende Weiterbildungsangebote eine erhöhte ökonomische Relevanz – die anhaltende Beliebtheit von Rhetorikkursen mag dies illustrieren, zu denken ist aber ganz allgemein an Veranstaltungen, die geeignet sind, etwa Kritikbereitschaft oder „kognitive Offenheit“ zu fördern.

Als unternehmensbezogene Dienstleistung mit der Qualität eines Standortfaktors ist Weiterbildung vor allem für solche Unternehmen von großer Bedeutung, die über die erforderlichen Ressourcen verfügen, um selbständig Weiterbildungsmaßnahmen durchzuführen. Auch diese Unternehmen sind in Zeiten raschen technologischen Wandels darauf angewiesen, das Qualifikationsprofil ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den sich verändernden branchenspezifischen Anforderungen anzupassen. Für sie kann es deshalb sogar existenzbedrohend werden, wenn nicht in erreichbarer Entfernung die jeweils notwendigen Weiterbildungsmaßnahmen angeboten werden (vgl. Dobischat; Kutscha, 2000, S. 203 ff.). Ihre wohl wichtigste regionalentwicklungspolitische Bedeutung liegt somit darin, dass Weiterbildung die Überlebensfähigkeit von Unternehmen zu sichern hilft (vgl. z.B. Stahl, 1998). Denn insbesondere in peripheren Regionen ist es meist sehr viel aussichtsreicher, die Innovationsfähigkeit ansässiger Unternehmen zu fördern, als den so oft eher verzweifelten Versuch anzustellen, neue Investoren zu gewinnen – ganz abgesehen davon, dass der Anteil kleinerer Unternehmen an der regionalen Wirtschaftsleistung häufig unterschätzt wird (vgl. Läßle, 1995). Insofern stellt sich die Aufgabe, Weiterbildungsangebote möglichst gut auf die Anforderungen abzustimmen. Neben sich die ökonomischen Akteure in einer jeweiligen Region genau übersehen (vgl. z.B. Bosch, 1993). Vor diesem Hintergrund ist in den 90er Jahren eine recht breite Diskussion zur Regionalisierung von (vor allem beruflicher) Weiterbildung sowie zur regionalen Vernetzung von Weiterbildungsein-

richtungen und -angeboten in Gang gekommen (vgl. z.B. Sauter, 1995; Bauerdick; Wegge, 1996).

Allerdings: Die tatsächliche Relevanz des Standortfaktors Weiterbildung sollte nicht überschätzt werden – dies vor allem aus zwei Gründen. Im einen bringt es die so genannte Sockelarbeitslosigkeit (ein bereits mit Stabilität konnotierter Euphemismus) mit sich, dass die (allgegenwärtige) Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte für die Bewertung von Standorten kaum mehr relevant ist, zumal diese im Zeitalter der Globalisierung zumeist im internationalen Vergleich erfolgt; zum anderen ist davon auszugehen, dass Menschen ohnehin einen beträchtlichen Teil ihrer Qualifikationen und Fähigkeiten selbstorganisiert erwerben (vgl. z.B. Hoffmann; von Rein, 1998). Die mechanistische Vorstellung, (berufsrelevante) Kompetenzen gewissermaßen nach Belieben gezielt vermitteln zu können, geht an der Realität von Bildungsprozessen zumeist vorbei (vgl. Schmidt, 2000). Es ist daher immer von Fall zu Fall zu prüfen, in welchem Umfang Weiterbildung zur Kompetenzentwicklung beizutragen vermag – pauschal, über verschiedene Branchen, Berufsgruppen und Tätigkeitsprofile hinweg, lässt sich dies sicherlich nicht feststellen.

Weiterbildung als personenbezogene Dienstleistung

Nicht nur als unternehmensbezogene Dienstleistung, die in der Lage ist, regionale Qualifikationspotenziale zu stärken, sondern auch als personenbezogene Dienstleistung kann Weiterbildung Standortrelevanz gewinnen. Insbesondere in technologie- und wissensintensiven Branchen orientieren Unternehmen ihre Allokationsentscheidungen nicht zuletzt daran, welche Lebensbedingungen ihre größtenteils hochqualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unterschiedlichen Regionen vorfinden. Auf Grund des schon seit längerem konstatierten postindustriellen Wertewandels spielen dabei die jeweils verfügbaren immateriellen Güter eine immer wichtigere Rolle für die wahrgenommene Attraktivität eines Wohnortes. Dass diese Erkenntnis von großer regionalentwicklungspolitischer Bedeutung ist, haben westdeutsche Großstädte bereits in den 80er Jahren vorexerziert, als sie der Absicht, solvente Investitionen anzulocken, vor allem auf dem Gebiet der kommunalen (Hoch-) Kulturförderung erbittert untereinander konkurrierten. Die gegebenen Möglichkeiten, organisierte Weiterbildung betreiben zu können, sind vor diesem Hintergrund ein relevantes Kriterium für die Attraktivität von Lebensräumen und damit wichtiger, weicher Standortfaktor. So gehört wohl für die meisten Angehörigen der alten wie auch der neuen Mittelschichten ein ansprechendes Weiterbildungsangebot

(nicht zuletzt im kulturellen sowie im Fremdsprachenbereich) zur infrastrukturellen Grundversorgung, die sie an ihrem Wohnort gewährleistet sehen möchten.

4 Weiterbildung als Ressource aktiver Gestaltung regionaler Entwicklung

Bislang wurde beleuchtet, in welchen Hinsichten Weiterbildung mit dazu beitragen kann, dass Regionen sich auf die Anforderungen einstellen, die mit gesellschaftlichem Wandel im Allgemeinen und mit makroökonomischen Prozessen im Besonderen einhergehen. Gerade in so genannten strukturschwachen Regionen verspricht es jedoch wenig Erfolg, in der Hoffnung, die regionale Prosperität zu erhöhen, mehr oder minder universalen Fortschrittsimperativen zu folgen. Regionale Entwicklungspolitik steht hier vielmehr vor der Aufgabe, soziale und ökonomische Prozesse anzuschieben und aktiv zu gestalten. Der Weiterbildung kommt in diesem Zusammenhang zwar nicht unbedingt eine herausragende Bedeutung zu – sie verfügt aber auch im Hinblick auf eine (beabsichtigte) aktive Beeinflussung regionaler Entwicklung über instrumentelle Potenziale (vgl. Alt, 1995, S. 68 ff.).

4.1 Wissen um individuelle Chancen und Optionen

In Regionen, die von wirtschaftlichem Strukturwandel besonders hart betroffen sind, schlagen sich die prekäre Arbeitsmarktsituation sowie allgemein die Aussichtslosigkeit, dem bisherigen regionalen Entwicklungspfad weiter zu folgen, häufig in einer Atmosphäre wirtschaftlicher Depression und individueller Lethargie nieder. Sie können dadurch bereits für sich genommen zu einem negativen Standortfaktor werden. Insofern haben regionale Entwicklungsperspektiven keineswegs ausschließlich den Charakter objektiver Gegebenheiten, sondern hängen auch davon ab, inwieweit die in einer Region lebenden Menschen biographische Chancen und Optionen zu erkennen vermögen, die ihnen diese Region bietet. Auch ein – subjektives – Wissen um Möglichkeiten ist also ein entscheidender Faktor regionaler Entwicklung (vgl. Bolder; Hendrich, 1997). Dass sich möglichst viele Menschen mit gesellschaftlichen, insbesondere ökonomischen Prozessen, deren regionalen Folgen und den Möglichkeiten ihrer Bewältigung auseinandersetzen kann daher in bestimmten Regionen geradezu als Voraussetzung dafür gelten, dass es sich überhaupt ernsthaft über Strategien einer endogenen Entwicklung nachdenken lohnt (vgl. Faulstich, 1997, S. 62 f.). Indem sie gleich in mehreren Hinsichten dazu anregen kann, die in einem spezifischen regionalen Kontext individuell bestehenden Handlungsgelegenheiten zu

eruierten, vermag Weiterbildung einen zumindest kleinen Beitrag zur Schaffung dieser Voraussetzung zu leisten:

a) Zunächst tragen Weiterbildungsangebote, die einen inhaltlichen Bezug zur jeweiligen Region aufweisen, mit dazu bei, dass Regionen auch (wieder) als Träger kultureller Identität sowie als Handlungsräume erlebt werden (vgl. Nitzmann, 1989).

b) Einen ähnlichen Effekt dürfte es haben, wenn – den vor einiger Zeit in viel stärkerem Maße als heute in den Vordergrund gestellter – manzipatorischen Auftrag von Weiterbildung in Erinnerung rufend – der überregionale Charakter ökonomischen Strukturwandels thematisiert und dargestellt wird, dass weder Individuen noch Regionen, die von Arbeitslosigkeit betroffen sind, primär selbst die Schuld an ihrem Schicksal tragen.

c) Vor allem aber ist Weiterbildung geeignet, praktische Hilfestellungen bei der Formulierung und beim Ergreifen (berufs-) biographischer Chancen und Optionen zu geben (vgl. Lipsmeier, 1993). Weiterbildung kann die Entwicklung von Selbsthilfekompetenzen unterstützen, etwa indem die für eine Existenzgründung notwendigen Kenntnisse vermittelt werden. Und eine angebotsorientierte Weiterbildungs politik vermag Möglichkeiten zur Verfolgung individueller Qualifizierungsstrategien zu eröffnen, die andernfalls verschlossen blieben. Von zentraler Bedeutung sind in diesem Zusammenhang regionale Weiterbildungs-informations- und -beratungssysteme (vgl. Schiersmann; Thiel 1993).

d) Schließlich kann Weiterbildung schon dadurch, dass sie überhaupt angeboten wird, einen unmittelbaren Beitrag dazu leisten, Regionen lebenswert zu erhalten. Denn mancherorts ist bereits dies ein wichtiges Signal dafür, dass ein gewisses Maß an öffentlichem Leben vorhanden ist.

4.2 Wissen um gemeinsame Chancen und Optionen

Bereits vor längerem konzeptualisierte Rolf Derenbach (1988) den Zusammenhang zwischen individueller räumlicher Bindung (als handlungsrelevantem Phänomen!) und regionalwirtschaftlicher Entwicklung. Er beschrieb zentralen die von Akteuren regionaler Entwicklung gemeinsam geteilten Einschätzungen von Handlungsspielräumen und -kapazitäten, zum anderen deren Erwartungen hinsichtlich der künftigen Gestalt ihrer gemeinsamen Lebens- und Arbeitsumwelt als Bestandteile eines je spezifischen „regionalen Entwicklungsbewusstseins“. Dieses regionale Entwicklungsbewusstsein könne sich, so Derenbach, durch eine mehr oder weniger große Diskrepanz zwischen

perzipierten Mitteln und erwünschten Zielen auszeichnen. Je geringer nun die Diskrepanz im Einzelnen ausfällt, desto erfolgversprechender seien solche Aktivitäten, die die regionale Entwicklung direkt oder indirekt fördern können bzw. fördern sollen. Das Gelingen regionaler Entwicklung (Politik) hängt demnach maßgeblich davon ab, in welcher Weise diejenigen, die sie in erster Linie tragen sollen, ihre Handlungsbedingungen wahrnehmen, welche Intentionen sie verfolgen und nicht zuletzt mit welchem Selbstverständnis sie agieren (vgl. Hoffmann; Nuissl, 1998). Auch wenn es eine Überforderung dieses Argumentes bedeutete, den Erfolg oder Misserfolg regionaler Entwicklungspolitik allein darauf zurückzuführen, was in den Köpfen regionaler Akteure vorgeht: Weiterbildung kann regionale Entwicklung zweifelsohne auch dadurch vorantreiben, dass sie regionalplanerische und strukturpolitische Themen aufgreift, dass sie Kenntnisse der Stärken und Schwächen einer Region vermittelt und damit zur öffentlichen Diskussion über realistische Zukunftsperspektiven einer Region beiträgt (vgl. Klemm, 1995).

4.3 Leitbildorientierte regionale Entwicklungspolitik: Vernetzung und Profilbildung

Es darf als gesicherte (wirtschaftsgeographische) Erkenntnis gelten, dass mit der Bedeutung der fordistischen Produktionsweise auch die Bedeutung klassischer Standortfaktoren (im Sinne von nach universalen Kriterien bewertbaren, raumgebundenen Rahmenbedingungen wirtschaftlichen Handelns) abgenommen hat. Stattdessen erweisen sich die Zusammensetzung und vor allem die Interrelationen der ansässigen Betriebe als zentrale Bestimmungsfaktoren des ökonomischen Erfolgs von Regionen. Es kommt, um schlagwortartig zwei Schlüsselbegriffe anzuführen, auf deren Vernetzung in „regionalen Produktionsmilieus“ an (z. B. Fromhold-Eisenhardt, 1995), da nur sie jene Synergien freizusetzen vermag, aus denen technologische und organisatorische Innovationen typischerweise erwachsen. Vor diesem Hintergrund zielt regionale Entwicklungspolitik zunehmend darauf ab, Regionen ein charakteristisches, von zukunftssträchtigen Branchen geprägtes ökonomisches Profil zu geben, das gleichwohl an die vorhandene Unternehmenslandschaft an-schlussfähig ist (oder zumindest sein sollte). Darüber hinaus ist sie bestrebt, die Entstehung von Unternehmensnetzwerken zu unterstützen, in die im günstigsten Fall nicht nur ökonomische Akteure eingebunden sind. Hier bestehen in unmittelbarer Anknüpfungspunkt zu den Ansätzen einer Regionalisierung der (beruflichen) Weiterbildung (vgl. Wegge, 1996). Beabsichtigt wird eine Operationalisierung von „nächst analytischen Kategorien wie „flexible Spezialisierung“ (z. B. Sabel, 1994) oder „regionales Wirtschaftscluster“

(z.B. Dybe; Kujath, 2000) – von Kategorien also, die in der Absicht kreiert wurden, den Erfolg bestimmter Produktionsmilieus zu erklären. So suchen beispielsweise gleich mehrere deutsche Hochschulregionen, sich als Biotechnologiestandorte zu profilieren; schon etwas bodenständiger erscheinen demgegenüber die Bemühungen, die Niederlausitz als Kompetenzzentrum für den Umgang mit aufgelassenen Tagebaugebieten oder die Region Berlin-Brandenburg für die Schienenverkehrstechnologie zu etablieren.

In welcher Richtung die Entwicklung eines regionalen Produktionsmilieus im Einzelnen auch vorangetrieben werden soll, ein angebotsorientierter Einsatz von Weiterbildung kann die Profilbildung befördern:

- a) Zunächst kann Weiterbildung dazu beitragen, auf möglichst allen Ebenen Interesse an einem Entwicklungsziel zu wecken.
- b) Vor allem aber leistet Weiterbildung einen zentralen Beitrag zur Vermittlung der beruflichen Qualifikationen und Kenntnisse, derer es in jenen Branchen bedarf, die das wirtschaftliche Rückgrat einer Region bilden sollen (vgl. Brokmann-Mörsen, 1995).
- c) Indem sie die bereits erwähnten Schlüsselqualifikationen vermittelt, kann Weiterbildung des Weiteren helfen, die Flexibilität und die Netzwerkfähigkeit vor allem der kleineren und mittleren Betriebe einer Region zu gewährleisten (vgl. Bosch et al., 1997).
- d) Schließlich kann Weiterbildung sogar unmittelbar als Vernetzungsinstanz dienen – etwa indem regionale Akteure im Rahmen einer Bildungsmaßnahme zusammengebracht werden, um gemeinsam Entwicklungsprobleme und -perspektiven einer bestimmten Branche zu diskutieren oder auch indem verschiedene Unternehmen einer Region gemeinsame Qualifizierungsstrategien entwickeln und (beispielsweise in der bewährten Form überbetrieblicher Ausbildungszentren) die Infrastruktur zu deren Umsetzung bereitstellen (vgl. Schlaffke; Siehlmann, 1993).

5 Weiterbildung in der „Lernenden Region“

Im Vorangegangenen wurde erörtert, wie Weiterbildung regionale Entwicklung positiv zu beeinflussen vermag. Inwiefern leisten nun die angeführten Argumente auch einen Beitrag zur Diskussion des Konzeptes der „Lernenden Region“?

5.1 Das Konzept der „Lernenden Region“

Als programmatischer Ansatz ist das Konzept der „Lernenden Region“ unterschiedlichen (disziplinären) Diskursen entlehnt; es hat vor allem organisational-

theoretische, wirtschaftsgeographische und bildungspolitische Wurzeln. Insofern ist die „Lernende Region“ kein trennscharf zu definierender Begriff, sondern ein Denkansatz, eine Orientierungslinie, eine 'Wärmemeta-pher' (...); Regionen sollen aus der passiven Rolle herausgeführt werden und sich der aktiven Gestaltung ihrer Belange widmen" (Gnahn, 1997, S. 26). Die Idee einer aktiven Gestaltung regionaler Entwicklung aufgreifend, steht die Absicht der Förderung der Anpassungsfähigkeit und des Innovationspotenzials regionaler Wirtschaftsstrukturen hinter der regionalentwicklungspolitischen Rezeption des Konzeptes der „Lernenden Region“. Regionaler Lernerfolg äußert sich demnach darin, dass eine Region sich an den (globalen) Rahmenbedingungen anpasst und innovative Produkte oder auch Organisationsformen hervorbringt (vgl. z.B. Stahl, 1998). Entscheidend ist, dass der Lernprozess der günstigenfalls ein solches Ergebnis zeitigt, nicht allein darin gesehen wird, dass Regionen etwas gebracht wird. Dem Konzept der „Lernenden Region“ wohnt, zumindest in seinen avantgarderen Varianten, ein Verständnis von Lernen inne, das weniger auf die bloße Vermittlung bereits kodifiziertem (d.h. meist schriftlich konserviertem) Wissen abhebt als vielmehr auf die Herausbildung von lern- bzw. anpassungsfähigen (organisatorischen, institutionellen, kognitiven) Strukturen. Im Lichte dieses Konzeptes bemisst sich der regionalentwicklungspolitische Wert von Weiterbildung zunächst vor allem nach deren Fähigkeit, die „Lernfähigkeit von Regionen“ zu steigern, indem die Voraussetzungen für künftige, sicherweise nicht organisierte Lernprozesse geschaffen werden; erst in zweiter Linie kommt es darauf an, inwieweit (das im Rahmen von) Weiterbildung (vermittelte Wissen) regionale Anpassungs- und Innovationsprozesse direkt voranzutreiben vermag. An der Entstehung „Lernender Regionen“ kann Weiterbildung also vor allem dann mitwirken, wenn sie einen Prozess des „Lernen Lernens“ in Gang zu setzen und zu organisieren vermag.

Wie kann nun das Aggregatsubjekt Region lernen zu lernen, d.h. eine Lernfähigkeit ausbilden, die einen Erhalt und gegebenenfalls eine Erweiterung seiner Anpassungsfähigkeit und seiner Innovationspotenziale gewährleistet? Angesichts der Heterogenität des Konzeptes der „Lernenden Region“ gibt es hierauf keine eindeutige Antwort. Es lassen sich jedoch drei Dimensionen des Wissens voneinander unterscheiden, auf denen in der Diskussion um „Lernende Regionen“ regionale Lernprozesse in der Regel konkretisiert werden: die Dimension des individuellen Wissens, diejenige des kollektiven Wissens sowie diejenige der Akteursbeziehungen.³

5.2. Individuelles Wissen

Eine „Lernende Region“ zeichnet sich dadurch aus, dass die sie bewohnenden Individuen solche Handlungen zu ergreifen vermögen, die geeignet sind, deren Anpassungsfähigkeit und deren Innovationspotenzial unter Beweis zu stellen. Dazu müssen sie über bestimmte Kenntnisse und Fähigkeiten, über ein bestimmtes Wissen verfügen. Dieses Wissen umfasst zunächst solche unmittelbar auf bestimmte berufliche Praxen bezogenen Wissensformen, die unter einem standortorientierten Blickwinkel als Qualifikationspotenzial konzeptualisiert werden und die nicht zuletzt eine Funktion erfolgreicher Weiterbildungsbemühungen sind. Es hat darüber hinaus aber auch andere, vorwiegend implizite Bestandteile, die sich nicht ohne weiteres gezielt vermitteln lassen, deren Bedeutung jedoch kaum überschätzt werden kann. Gemeint sind solche Formen des Wissens, die es den potenziellen Trägern von Anpassungs- und Innovationsprozessen erlauben, sich aus überkommenen Denkmustern zu lösen, Arbeitsprozesse, Hierarchien und Kooperationen neu zu organisieren oder neue Technologien einzusetzen (vgl. z.B. Risch, 1997). Sie gehen typischerweise aus Reflexionsprozessen hervor, die fast immer externer Anstöße bedürfen (vgl. Moingeon; Edmondson, 1992). Hierin liegt eine Herausforderung an die Bildungsinstanzen außerhalb der Betriebe, seien es Innovations- oder Kompetenzzentren, Unternehmen als ihre Kunden zu gewinnen, um mit ihnen gemeinsam organisatorische Innovationen in Gang zu setzen. Innovationen müssen von Menschen getragen werden, die zuvor in den alten Strukturen verhaftet waren. Ohne Unterstützung von außen können sie sich aus diesen Strukturen nicht befreien (Erbe, 1998, S. 118). Auch wenn sie jenes Wissen durch das sich die „Lernenden Regionen“ vor allem anderen auszeichnen, nur zum Teil direkt vermitteln kann, darf Weiterbildung damit, noch über ihre berufsqualifizierende Funktion hinaus, als wichtige Infrastruktur „Lernender Regionen“ gelten.

5.3 Kollektives Wissen

Die Anpassungsfähigkeit und das Innovationspotenzial einer Region werden keineswegs allein durch das in einem bestimmten Raum versammelte individuelle Wissen gewährleistet. Eine Voraussetzung dafür, dass eine „Lernende Region“ entsteht, ist auch, dass manches von dem, was die Menschen einer Region wissen, einen überindividuellen Charakter hat. Dieser Zusammenhalt wird vor allem mithilfe des Begriffes der Institution gefasst. Einer verbreiteten Minimaldefinition entsprechend, werden Institutionen dabei als (faktisch geltende, sanktionsbewehrte) Interaktionsregeln ver-

standen. Soziokulturelle Phänomene wie etwa eine hohe Wertschätzung freier Unternehmertums oder ein hohes Maß an generalisiertem Vertrauen in öffentliche Einrichtungen, aber auch normative Orientierungen haben demnach institutionellen Charakter. Sie entscheiden darüber, inwieweit kooperatives (ökonomisches) Handeln möglich ist. Wie am Beispiel präventiver Wachstums- und Krisenregionen (etwa dem fast schon legendären „Dritten Italien“ oder dem Ruhrgebiet) schon mehrfach nachgewiesen (vgl. z.B. Grabher, 1993), hängt es also maßgeblich von der institutionellen Infrastruktur einer Region ab, welche – kollektiv zu ergreifenden – Entwicklungsoptionen dort überhaupt bestehen (vgl. Rat; Lung, 1999).

Der potenzielle Beitrag von Weiterbildung zum institutionellen Wandel darf nun sicherlich nicht überschätzt werden. Aber auch wenn es in der Natur jeder Bildungsprozesse liegt, die sich nicht auf eine individuelle Akkumulation von Faktenwissen reduzieren lassen, dass sie im Allgemeinen nur schwer nachzuweisen, geschweige denn zweifelsfrei auf eine bestimmte Ursache zurückzuführen sind: Weiterbildung kann kollektive Lernprozesse, die darin bestehen, dass Normen und Regeln sozialen Handelns reflektiert und verändert werden, zweifelsohne befördern. Am Beispiel der Um- und Weiterbildung etwa lässt sich zeigen, wie Weiterbildung, zusammen mit vielen anderen Aktivitäten, dazu beitragen kann, dass nicht nur die Unsichtbarkeit der gesellschaftlichen Öffentlichkeit für ökologische Belange langsam wächst, sondern dass sich die Norm „umweltbewusstes Verhalten“ auch Geltung verschafft (vgl. Meyer, 1997).

5.4 Beziehungen zwischen regionalen Akteuren

Sowohl Analysen von Unternehmensverflechtungen als auch organisationstheoretische Untersuchungen haben gezeigt, dass, zumindest im Bereich der Ökonomie, Anpassungs- und Innovationsprozesse nicht allein von der Menge und der Qualität an personengebundenem (individuellem oder kollektiv geteiltem) Wissen bestimmt werden. Sie hängen auch davon ab, welche Relationen zwischen einzelnen Akteuren bestehen, in welchem Maße und welche Inhalte diese Akteure untereinander kommunizieren. Dies entscheidet darüber, in welchem Umfang und in welcher Form einzelne Wissenspartikel genutzt und möglicherweise zu etwas Neuem zusammengefügt werden können (vgl. Powell; Smith-Dorrr, 1994). „Lernende Regionen“ zeichnen sich daher durch ein mögliches (interaktions-) dichtes Netz von Akteursbeziehungen aus (vgl. Maskell; Malmberg, 1999). Und diese Beziehungen lassen sich ihrerseits als eine Form von entpersonalisiertem Wissen konzeptualisieren: als Wissen um ein be-

stimmtes Muster sozialer Organisation, das spezifische Möglichkeiten der Verknüpfung von (personalisiertem) Wissen und sozialer Handlung eröffnet (vgl. Willke, 1998).

Weiterbildung ist freilich nicht primär ein Instrument zur Anbahnung oder Vertiefung von Beziehungen. Sie kann jedoch auch dies sein, indem sie einen institutionellen Rahmen bietet, der regionale Akteure zusammenführt. Das gilt insbesondere für die (überwiegend) lokale Organisation von Bildungsmaßnahmen auf der regionalen Ebene, die in erster Linie die Kommunikation und Abstimmung von Qualifikationsbedarfen erfordert (vgl. Wegge, 1996). Des Weiteren besteht immer auch die Chance, im Rahmen einzelner Weiterbildungsmaßnahmen Eigenheiten der regionalen Wirtschaftsstruktur zu diskutieren und dabei zugleich über mögliche Kooperationspartner zu informieren. Darüber hinaus sind einige der bereits angesprochenen potenziellen Effekte von Weiterbildung besonders geeignet, dazu beizutragen, dass in einem regionalen Produktionsmilieu vertrauensvoll zusammengearbeitet wird. Zu nennen sind hier vor allem die positiven Auswirkungen auf die Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit ihrer Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die Weiterbildung prinzipiell haben kann.

6 Resümee

Es wurde versucht, einen Überblick über die zahlreichen, in der Literatur diskutierten Argumente zu geben, die für eine regionalentwicklungspolitische Bedeutsamkeit von Weiterbildung vorgebracht werden können. Unterschiedliche Paradigmen regionaler Entwicklungspolitik lenken den Blick dabei auf unterschiedliche Aspekte. So erweisen sich die Effekte von Weiterbildung im Lichte klassischer Strukturpolitik als (endogene) Potenzialfaktoren. Noch darüber hinaus erscheint Weiterbildung auch im Rahmen von Strategien, die auf eine aktive Gestaltung regionaler Entwicklung abzielen, als wichtige Ressource. Auch wenn die Aufmerksamkeit, die den verschiedenen Aspekten – direkter – regionalentwicklungspolitischer Bedeutung von Weiterbildung geschenkt wird, debattenkonjunkturellen Schwankungen unterliegt und obwohl frühere Vorstellungen eines instrumentalisierbaren funktionalen Zusammenhangs zwischen dem Qualifikationspotenzial und der ökonomischen Performanz einer Region überholt sind, so besitzen diese Aspekte nach wie vor Relevanz. Dies gilt nicht zuletzt aus der Perspektive des Konzeptes der „Lernenden Region“. Aus dieser Perspektive zeigt sich, dass Weiterbildung regionale Entwicklung auch – indirekt – zu befördern vermag, indem sie hilft, die Voraussetzungen

für (höherstufige) Lernprozesse (des Aggregatakteurs) zu schaffen. Sie kann somit – was naheliegend ist, aber selten ausführlicher thematisiert wird – als wichtige Infrastruktur einer „Lernenden Region“ gelten. Dabei gilt es stets im Auge zu behalten, dass ein jeweiliges regionales Weiterbildungsangebot umso wirksamer zum erfolgreichen Verlauf regionaler Entwicklungen beitragen kann, je stärker seine Planung und Durchführung in eine umfassendere Strategie eingebunden und dadurch mit anderen regionalentwicklungspolitischen Funktionsbereichen vernetzt ist.

Anmerkungen

(1)

Das Interesse richtet sich also auf die (rechtlich und organisatorisch) institutionalisierten, klassischen Formen der Bildung Erwachsener, die zumindest bis zur so genannten „Selbstlernwende“ in der Erwachsenenpädagogik dem Weiterbildungsbegriff zu Grunde lagen.

(2)

Die Tatsache, dass die organisierte Bildung von Erwachsenen regionale Entwicklungsprozesse befördern kann, ist angesichts zunehmender Knappheit disponibler öffentlicher Finanzmittel zur wichtigen Legitimationsressource für die sogenannte vierte Säule des Bildungssystems geworden. Ausdrücklich sei aber auf die damit auch verbundenen Gefahren hingewiesen: Wird die Notwendigkeit von Weiterbildung mit dem Hinweis auf deren Instrumentalisierbarkeit im Rahmen einzelner Politikfelder wie Strukturpolitik, Beschäftigungspolitik oder regionaler Wirtschaftsförderung begründet, droht eine Delegitimation von Weiterbildung selbst, wenn in diesen Feldern positive Bildungseffekte ausbleiben oder nur nicht nachweisbar sind. Dass Weiterbildung auch regionalentwicklungspolitisch bedeutsam ist, sollte daher nicht dazu verleiten, zu vergessen, dass sie in einer Zivilgesellschaft, die ihren Mitgliedern eine freie Entfaltung ihrer Persönlichkeit und eine umfassende Beteiligung am öffentlichen Leben sowie an der politischen Entscheidungsfindung ermöglichen will, einen Wert an sich darstellt (vgl. Reutter, 1997).

(3)

Auch eine Generalisierung der genannten Hinsichten, unter denen Weiterbildung zu einer aktiven Regionalentwicklung beitragen kann, lässt die zentralen Dimensionen regionalen Lernens hervortreten (was kein Zufall ist, da das Konzept der „Lernenden Region“ ja explizit mit dem Anspruch verbunden wird, Regionen von einem passiven zu einem aktiven Aggregatakteur zu wandeln): mit dem subjektiven Wissen um in einer bestimmten Region sich eröffnende Chancen und Optionen (Abschnitt 3.1) ist die Dimension des individuellen Wissens, mit dem regionalen Entwicklungsbewusstsein (Abschnitt 3.2) die Dimension des kollektiven Wissens und mit den ökonomischen Netzwerken (Abschnitt 3.3) die Dimension der Akteursbeziehungen angesprochen.

Literatur

- Akademie für Raumforschung und Landesplanung (Hrsg.) (1993): Berufliche Weiterbildung als Faktor der Regionalentwicklung. Hannover
- Alt, Christel (1995): Berufliche Weiterbildung als Faktor im Prozess Regionalentwicklung. In: Nuissl, S. 50–75
- Birkhölzer, Karl (1993): Lokale Strategien zur Beschäftigungs- und Strukturpolitik in Krisenregionen. In: Kersch, M. et al. (Hrsg.): Regionale Arbeitsmärkte und Arbeitsmarktpolitik in den neuen Bundesländern. Nürnberg, S. 155–167
- Bauerdick, Johannes; Wegge, Martina (1996): Innovative Qualifizierungspolitik in den Regionen. Kaiserslautern (Universität Kaiserslautern, Discussion Paper 6-92 des Fachbereichs Soziologie)
- Bolder, Axel; Hendrich, Wolfgang (1997): Am Ende des widerspenstigen Objekt: Die Arbeitslosen als Restrisiko berufsbildungspolitischer Intervention auf der Mesoebene. In: Dobischat, Husemann, S. 261–275
- Bosch, Gerhard (1993): Regionale Entwicklung und Weiterbildung. Akademie für Raumforschung und Landesplanung, S. 63–80
- Bosch, Gerhard et al. (1997): Berufliche Weiterbildung und regionale Innovation. In: Dobischat, Husemann, S. 87–103
- Brokmann-Nooren, Christiane (1995): Die Rolle der Weiterbildung in der regionalen Struktur- und Beschäftigungspolitik. In: Nuissl, S. 194–208
- Bullmann, Udo (1991): Kommunale Strategien gegen Massenarbeitslosigkeit. Leverkusen: Pladen
- Büchel, Dominik; Künzle, Daniel (1990): Weiterbildung als Teil einer endogenen Regionalpolitik. In: DISP 102, S. 35–43
- Derenbach, Rolf (1988): Regionales Entwicklungsbewusstsein und Handlungsbereitschaft. In: Raumforschung und Raumordnung 46 (5/6), S. 258–264
- Deutscher Bildungsrat (1970): Empfehlungen der Bildungskommission: Strukturplan für das Bildungswesen. Stuttgart
- Dobischat, Rolf; Husemann, Rudolf (Hrsg.): Berufliche Bildung in der Region. Berlin, Mai 1997
- Dobischat, Rolf; Kutscha, Günter (2000): Berufliche Weiterbildung und lernende Region: Gestaltungsoptionen für den Modernisierungsprozess. In: Hoffmann, U.; Schmitz-Peters, A. (Hrsg.): Berufsbildung aus ökologischer Perspektive. Hamburg, S. 199–237
- Dohmen, Günther (Hrsg.) (1977): Selbstgesteuertes lebenslanges Lernen? Frankfurt: Gustav-Stresemann-Institut
- Dybe, Georg; Kujath, Hans Joachim (2000): Hoffnungsträger Wirtschaftskluster: Unternehmensnetzwerke und regionale Innovationssysteme. Berlin
- Erbe, Heinz-H. (1998): Berufliche Bildung als integraler Bestandteil von Innovationsprozessen. In: Dehnbostel, P. et al. (Hrsg.): Berufliche Bildung im lernenden Unternehmen. Berlin, S. 111–120
- Faulstich, Peter (1997): „Netze“ als Ansatz regionaler Qualifizierungspolitik. In: Dobischat, Husemann, S. 53–64
- Friedrichsdorfer Büro für Bildungsplanung (Hrsg.): Lernende Region: Kooperation zur Verbindung von Bildung und Beschäftigung in Europa: Dokumentation Europäisches Seminar Salzgitte / Berlin: Friedrichsdorfer Büro November 1994
- Fromhold-Eisebith, Martina (1995): Das „kreative Milieu“ als Motor regionalwirtschaftlicher Entwicklung. In: Geographische Zeitschrift 83 (1), S. 30–47
- Gnahn, Dieter (1997): Die lernende Region als Bezugspunkt regionaler Weiterbildungspolitik. In: Dobischat, Husemann, S. 25–38
- Grabher, Gernot (1993): Wachstums-Koalitionen und Verhinderungsalien: Entwicklungsimpulse und -blockierungen durch regionale Netzwerke. In: Informationen zur Raumentwicklung 11, S. 749–758
- Hebborn, Klaus (1995): Weiterbildung und Regionalentwicklung. In: Nuissl, S. 16–32
- Hoffmann, Nicole; von Rein, Antje (Hg.) (1998): Selbstorganisiertes Lernen in (berufs-) biographischer Region. Bad Heilbrunn
- Hoffmann, Nicole; Nuissl, Henning (1998): Zwischen Halbgott und Handwerker: Zum Arbeitsverständnis in Konzepten der eigenständigen Regionalentwicklung. In: Kujath, H.-J. (Hrsg.): Strategien der regionalen Stabilisierung. Berlin, S. 251–269
- Kirat, Thierry; Lung, Yannick (1999): Innovation and Proximity: Territories as Loci of Collective Learning Processes. In: European Urban and Regional Studies 6 (1), S. 27–38
- Klemm, Ulrich (1995): Erwachsenenbildung und Regionalentwicklung. Frankfurt a. M.
- Läpple, Dieter (1995): Stadtregionen im wirtschaftlichen Umbruch: das Beispiel Hamburg. In: Schneidewind, P. (Hrsg.): Eine Region ist kein Motorrad. Wien: Österreichisches Institut für Raumplanung, S. 43–69
- Lipsmeier, Antonius (1993): Individuelle Strategien in der beruflichen Weiterbildung als Beitrag zur Kompensation regionaler Disparitäten. In: Akademie für Raumforschung und Landesplanung, S. 262–279
- Maskell, Peter; Malmberg, Anders (1999): The Competitiveness of Firms and Regions: „Ubiquitification“ and the Importance of Localized Learning. In: European Urban and Regional Studies 6 (1), S. 9–26

- Meyer, Heinz H. (1994): Vernetzung von politischer und kultureller Bildung – Am Beispiel Stadtökologie. In: eb – berichte & informationen der Erwachsenenbildung in niederrhein 26 (5), S. 5 f.
- Moingeon, Bertrand; Edmondson, Amy (1998): Trust and Organisational Learning. In: Lazaric, N.; Lenzen, E. (Hrsg.): Trust and Economic Learning. Cheltenham / Northampton (MA), S. 247–265
- Nuissl, Ekkehard (Hrsg.) (1995): Standortfaktor Weiterbildung. Bad Heilbrunn
- Powell, Walter W.; Smith-Doerr, Laurel (1994): Networks and Economic Life. In: Coleman, N. J.; Stryker, R. (Hrsg.): The Handbook of Economic Sociology. Princeton (NJ), S. 368–402
- Reutter, Gerhard (1995): Marktorientierung – Regionalorientierung: Wer orientiert was am Markt? In: Nuissl, Ekkehard (Hrsg.), S. 182–193
- Reutter, Gerhard (1997): Berufliche Bildung als regionaler Standortfaktor. In: Dobischat, R.; Husemann, R. (Hrsg.), S. 15–24
- Risch, Wolfram (1997): Lernen zu kooperieren – kooperieren, um zu lernen. In: Schöne, R. (Hrsg.): Regionale Unternehmenskooperation: Referenzband. Chemnitz, S. 61–68
- Sabel, Charles F. (1994): Flexible Specialisation and the Re-Emergence of Regional Economics. In: Amin, A. (Hrsg.): Post-Fordism. Oxford / Cambridge (MA), S. 101–156
- Salzmann, Christian (1989): Regionales Lernen. In: Stadt Osnabrück; Landesinstitut Osnabrück (Hrsg.): Perspektiven der Regionalentwicklung. Osnabrück
- Sauter, Edgar (1995): Regionalisierung der beruflichen Weiterbildung – Kooperationsprobleme beruflicher Weiterbildung in der Verknüpfung unterschiedlicher Handlungsebenen. In: Dobischat, R.; Husemann, R. (Hrsg.): Berufliche Weiterbildung als freier Markt? Berlin, S. 71–81
- Schiersmann, Christiane; Thiel, Heinz-Ulrich (1993): Weiterbildungsberatung – Beitrag zur Regionalentwicklung. In: Akademie für Raumordnung und Landesplanung, S. 230–243
- Schlaffke, Winfried; Siehlmann, Günter (1993): Strukturwandel und wachsender Qualifikationsbedarf: Neue Konzepte betrieblicher Weiterbildung und regionaler Weiterbildungsverbundsysteme. In: Akademie für Raumordnung und Landesplanung, S. 173–187
- Stahl, Thomas (1998): Die Lernende Region: Schnittstellen zur Schaffung von Innovation. In: Netzwerk „Lernende Region Chemnitz“ – Netzwerkbrief 3. Chemnitz: Technische Universität, Professur Erwachsenenbildung und betriebliche Weiterbildung, 1998, S. 23–33
- Staudt, Erich (2000): Der Weiterbildungsmythos zerbricht. In: Personalmagazin 5, S. 43–45
- Weber, Wolfgang (1993): Weiterbildung als betrieblicher Standortfaktor. In: Akademie für Raumordnung und Landesplanung, S. 152–172
- Wegge, Martina (1996): Qualifizierungsnetzwerke – Netze oder lose Fäden? Ansätze regionaler Organisation beruflicher Weiterbildung. Leverkusen-Opladen
- Willke, Helmut (1998): Wissensmanagement als Basis organisationalen Lernens. In: Dobischat, P. et al. (Hrsg.): Berufliche Bildung im lernenden Unternehmen. Berlin, S. 247–259
- Dr. Henning Nuissl
Europa-Universität Viadrina
Frankfurter Institut für Transformationsstudien
Postfach 17 86
15207 Frankfurt (O)
E-Mail: nuissl@euv-frankfurt-o.de