

Istruzione Educação educação образование 교육 výchova pendidikan education Onderwijs  
การศึกษา tvorjenje Bildung تَشَاة Uddannelse civilizacio Paideia editim Ausbildung Koulutus éducation

# ***Nicht-formales und informelles Lernen am Arbeitsplatz – Freiwilligkeit und Verpflichtung***

Kathrin Helling, M.A.  
Universität Innsbruck, Institut für Erziehungswissenschaft

1. Werkstattgespräch Weiterbildungsforschung:  
Fragen, Projekte, Ergebnisse  
14.-15. April 2011  
Universität Linz



# Übersicht

- Projekt: ASEM-LLL „Workplace Learning“
- Studie: Design und Durchführung
- Zentrale Ergebnisse aus Österreich
- Schlussfolgerungen



# Projekt: ASEM-LLL

- ASEM - Education and Research Hub for Lifelong Learning, in Asien und Europa
- 5 Forschungsnetzwerke
  - E-Learning
  - Workplace Learning
  - Professionalisation
  - National strategies
  - Core competences



ASIA-EUROPE MEETING

<http://www.dpu.dk/asem/>

# *Forschungsnetzwerk: Workplace Learning*

- Was? Arbeitsplätze als Räume für lebenslanges Lernen
- Wo? Firmen, Dienstleistungsbereich, öffentlicher Dienst, Non-Profit-Sektor, Freiwilligentätigkeit, selbstständige Tätigkeit
- Wie? Strukturierte arbeitsbezogene Aus- und Weiterbildung vs. Integration in tägliche Arbeitsprozesse
  - **Lernkontinuum**: formales, nicht-formales, informelles Lernen
- Ziel: Forschung und Wissensaustausch zu Verständnis, Angebot und Praktiken von Lernen am Arbeitsplatz

# ***Studie: Lernen am Arbeitsplatz***

- Online-Befragung von ArbeitnehmerInnen und Angestellten

in 11 Ländern



- Zeitraum: 2009-2010
- Quantitativ – geschlossene Fragen
- Themenbereiche
  - Arbeitssituation
  - Einstellung zum Lernen am Arbeitsplatz
  - Innerbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen



# Stichprobe: Österreich

- Arbeitsmarktsektoren
  - 85% Teilzeit-Studierende neben dem Beruf, betriebswirtschaftlicher Studiengang (FH)
  - 15% ArbeitnehmerInnen im Gastgewerbe, Finanz- und Bankwesen
- Berufserfahrung
  - 40% BerufseinsteigerInnen
  - 55% weniger als 1 Jahr beim Arbeitgeber (37% bei den Teilzeit-Studierenden)
- Geschlecht, Alter, Bildung
  - 55% Frauen (59% bei den Teilzeit-Studierenden)
  - Zwischen 20 und 40 Jahre alt
  - 67% Matura, 26% Hochschulabschluss

n=270

# *Ergebnisse*

- Freiwilligkeit vs. Verpflichtung
- Geschlecht und Beschäftigungsverlauf
- Lernkontinuum
  - Formales Lernen
  - Nicht-formales Lernen
  - informelles Lernen



# Freiwilligkeit vs. Verpflichtung I

- Lernen „on-the-job“ ist nicht ausreichend
- Teilnahme an Kursen ist erforderlich
- Arbeitgeber können dies einfordern und sollen Unterstützung bieten

Externer  
Druck

Freier  
Wille

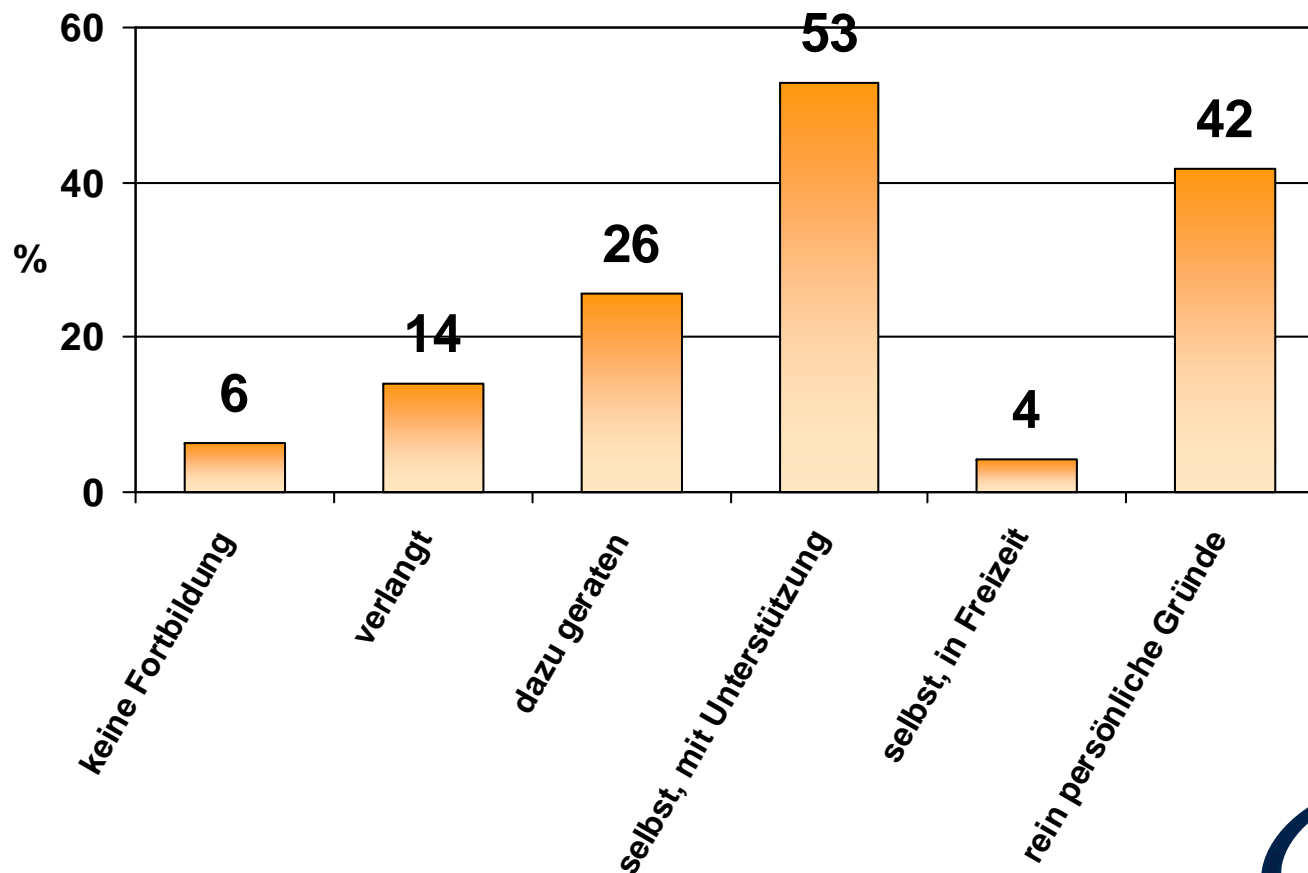
## SPANNUNGSVERHÄLTNIS

- Persönlicher Wunsch zum Lernen notwendig
  - Freie Entscheidung über das Was, Wie, Warum?
  - Essentiell für die Motivation zur Teilnahme



# Freiwilligkeit vs. Verpflichtung II

- Bedeutung der Freiwilligkeit zeigt sich in den Ergebnissen zur Teilnahme an beruflichen Kursen/Fortbildung in den letzten 12 Monaten



# Geschlechtsspezifische Ergebnisse I

(FH, n=230 , 59% Frauen)

- Frauen: Wahrnehmung geringerer Möglichkeiten / Zwang
  - 50% Frauen vs. 27% Männer glauben, dass sie *nicht* mehr Lernmöglichkeiten haben, als MitarbeiterInnen auf unteren Ebenen
  - Bereitstellung von Zeit und Raum zum Lernen ist geringer
  - Erfordernis der Teilnahme weniger stark gegeben
- Frauen: direkter beruflicher Bezug der Kurse ist geringer
  - 21% der Frauen und 27% der Männern geben einen direkten beruflichen Bezug der Teilnahme an Lernangeboten an
- Vorteile der Teilnahme an arbeitsbezogenem Lernen
  - Gehaltserhöhung: Frauen 5%, Männer 9%
  - Zugehörigkeitsgefühl zur Organisation: Frauen 14%, Männer 5%



# ***Geschlechtsspezifische Ergebnisse II***

*(FH, n=230 , 59% Frauen)*

- Frauen – sozial fokussierte Lernende
  - Fokus auf personale und soziale Vorteile von Arbeit
  - Kontakt zu Personen mit anderem Hintergrund und Erfahrungen sind eine gute Möglichkeit Neues zu Lernen
  
- Männer – individuell fokussierte Lernende
  - Fokus auf Karriereaspekte und berufliche Anforderungen
  - Lernen durch unbekannte Aufgaben, durch Führung anderer
  
- Aber: Lernen von KollegInnen ist für Frauen von geringer Bedeutung als für Männer
  - stärkere Integration von Männern in die Gemeinschaft von KollegInnen und das damit verbundenen soziale Kapital



# Beschäftigungsdauer (FH, n=230)

- **NeueinsteigerInnen (n=50): weniger als 1 Jahr beim Arbeitgeber**
  - Stärkere intrinsische Orientierung gegenüber Arbeit
  - Fokus: personale / soziale Vorteile von Arbeit u. Lernen am Arbeitsplatz
  - Lassen sich durch Vorgesetzte eher zum Lernen ermutigen
  - Bewerten das Angebot an Lernmöglichkeiten besser
- **Erfahrene (n=87): mindestens 2 Jahre beim Arbeitgeber**
  - Selbstwahrnehmung: besser qualifiziert als andere im selben Job
  - Teilnahme hat stärkeren direkter Bezug zu Arbeit und Karriere
  - Vorteile für Gehaltserhöhung und Arbeitsplatzsicherheit
  - Sehen Einschränkungen im Angebot an Zeit und Raum für Lernen
- **Ähnlichkeit**
  - NeueinsteigerInnen – Frauen: soziale Lernende
  - Erfahrende – Männer: individuelle Lernende



# *Lernkontinuum I*

- Verständnis von „Lernen am Arbeitsplatz“
  - Formale, organisierte Maßnahmen und Kurse
  - Und nicht: informell und integriert in Arbeitsprozessen
  - Ohne Verpflichtung keine/kaum Teilnahme
- Optimale Lernsituationen
  - Kognitiv-orientiert, mit Fokus auf Problemlösung
  - Aktives, selbstgesteuertes Engagement notwendig
  - Unterstützende Maßnahmen des Arbeitgebers (Kontext) in Kombination mit intrinsischer Motivation



# *Lernkontinuum II*

- Angebot der Arbeitgeber
  - Kurse zur Verbesserung spezifischer arbeitsbezogener Fähigkeiten
  - Kurze Workshops oder Seminare
  - E-Learning oder Peer-to-Peer Lernen (z.B. in spontanen Meetings) spielt eine untergeordnete Rolle
- Bereitstellung von Zeit und Raum für Lernen
- ggf. an Bedingungen geknüpft (z.B. Relevanz für die Arbeitstätigkeit, anerkannte Qualifikationen)
- Für mehr als die Hälfte meistens in der Arbeitszeit



# *Schlussfolgerungen I*

- Spannungsverhältnis
  - Freier Wille zur Teilnahme hat einen hohen normativen Wert
  - Verpflichtung und Druck werden akzeptiert
  - Motivation zum Lernen: Kombination aus intrinsischen und extrinsischen Faktoren

# Schlussfolgerungen II

- Lernen am Arbeitsplatz ist wie eine Medizin, die bitter schmeckt, aber die notwendig ist.
  - Um die zukünftigen Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern
  - Um berufliches Wissen auf dem neusten Stand zu halten
  - Um Arbeitsergebnisse und Produktivität zu steigern
  - Für die persönliche Weiterentwicklung



Foto: daserste



# *Schlussfolgerungen III*

- Lernmöglichkeiten für Männer und Frauen haben einen unterschiedlichen strukturellen Kontext
- Unterstützung, Anerkennung und Belohnung durch Arbeitgeber spielt eine große Rolle für die Teilnahme im Beschäftigungsverlauf

# *Schlussfolgerungen IV*

- Arbeitsbezogenes Lernen wird mit formalen und nicht-formalen Angeboten der beruflichen Aus- und Weiterbildung in Verbindung gebracht
- Selbstgesteuertes Engagement zur Weiterbildung wird hoch geschätzt
- Die Verbindung „**Lernaktivität-Arbeitsaktivität**“ (informelles Lernen) wird nicht gesehen



# Weitere Informationen

- ASEM-LLL Website
  - <http://www.dpu.dk/asem/>
- Homepage Univ.-Prof. Dr. Lynne Chisholm  
Professur Erziehungswissenschaft der Generationen
  - Download: Nationaler Bericht Österreich  
<http://homepage.uibk.ac.at/~c603207/projekte.html#p21>
- Kathrin Helling, M.A.  
Universität Innsbruck  
Institut für Erziehungswissenschaft
  - E-Mail: [Kathrin.Helling@uibk.ac.at](mailto:Kathrin.Helling@uibk.ac.at)

