

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

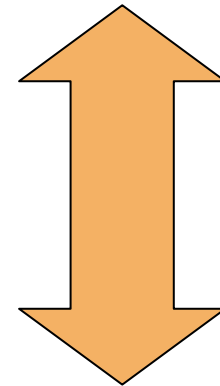
- Freiwilligkeit vs. Verpflichtung
- Geschlecht und Beschäftigungsverlauf
- Lernkontinuum
 - Formales Lernen
 - Nicht-formales Lernen
 - informelles Lernen

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

SPANNUNGSVERHÄLTNIS

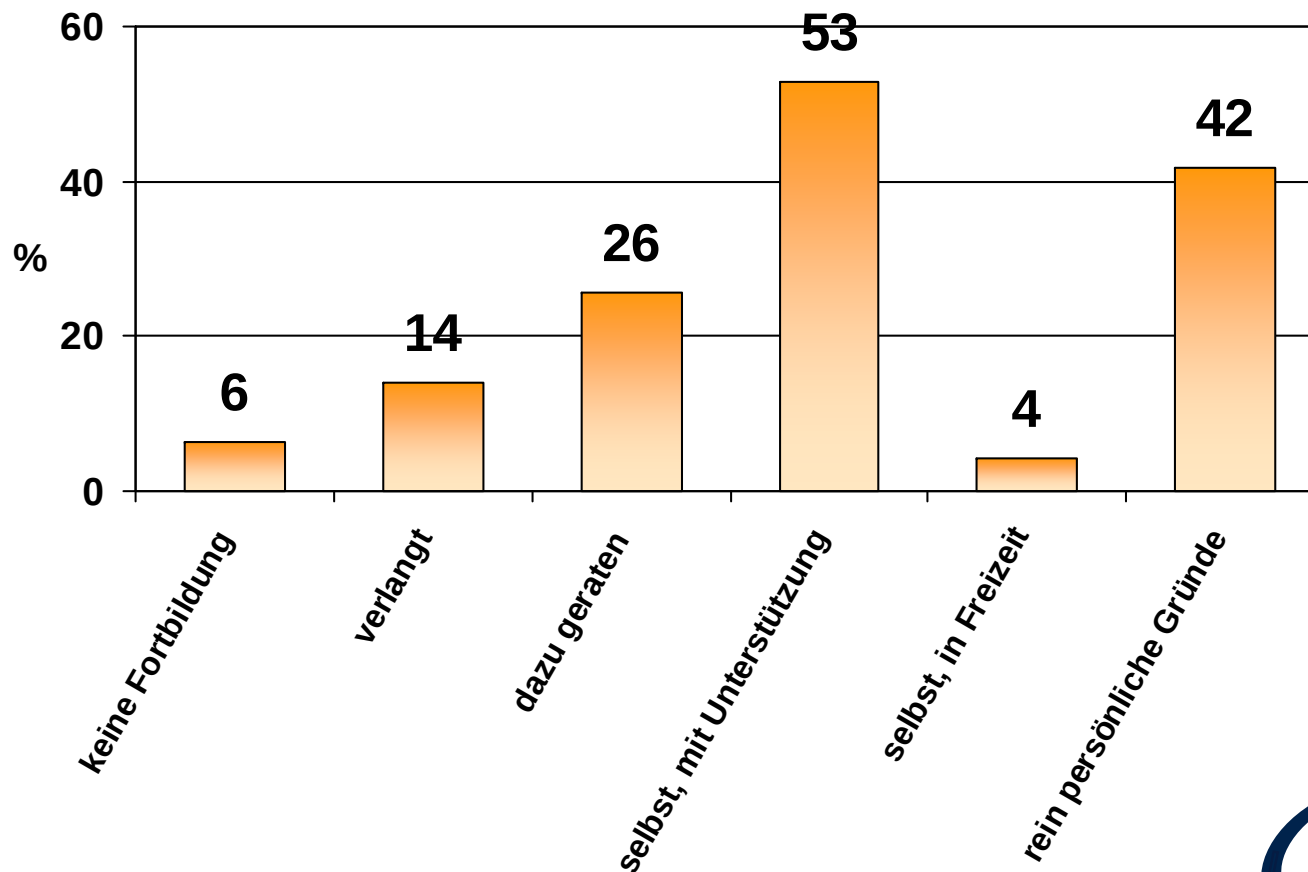


Freier
Wille

- 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