

# Lernen und Arbeiten in Balance? Vereinbarkeitsstrategien von Beschäftigten in wissensintensiven Branchen

**Prof. Dr. Rita Meyer**

**Dipl.-Päd. Julia K. Müller**

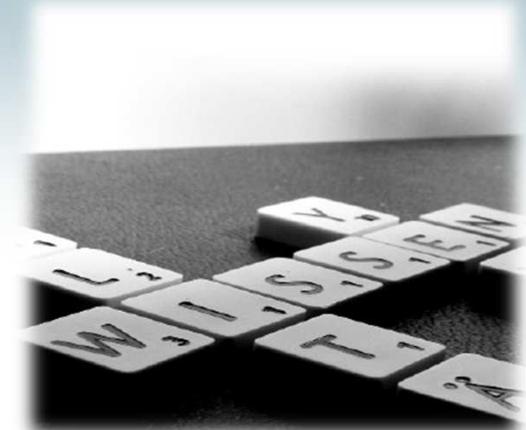
Universität Trier



Vortrag auf der Herbsttagung der Sektion „Berufs- und  
Wirtschaftspädagogik“ der DGfE in Konstanz vom 26. - 28.  
September 2011

# Gliederung

- Ausgangssituation
- Forschungsprojekt ALLWiss
- Forschungsstand
  - Ziele
  - Fragestellung
- Theoretische Bezüge und Untersuchungskategorien
  - Untersuchungssample
- Erste Ergebnisse
- Zusammenfassung
- Fazit



# Ausgangssituation – Arbeiten, Lernen und Leben in der Wissensarbeit

## Arbeiten in wissensintensiven Branchen

- Große Aufgabenvielfalt
- Wenig Routinen
- Hohe Komplexität
- Hohe Autonomie

## Leben in der „Wissensgesellschaft“

- Hohe Belastung
- Vereinbarkeitsschwierigkeiten
- Stress

## Lernen in der „Wissensarbeit“

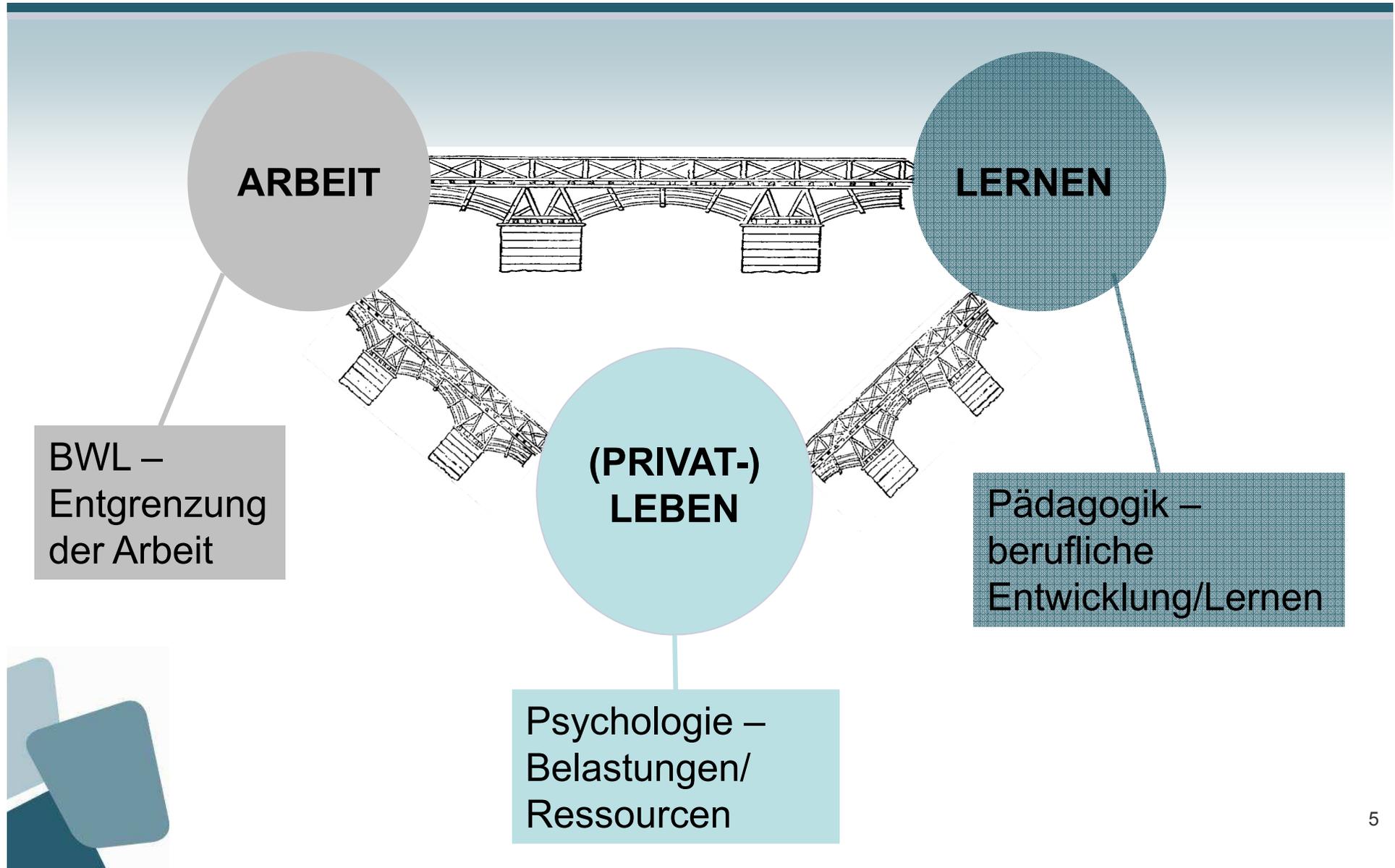
- Selbstorganisiert
- Schnell und priorisiert
- Permanent
- Im Prozess der Arbeit

# Projektpartner – Allwiss

Projektlaufzeit: 01.08.2009 - 30.04.2013

- ***Universität Trier***
  - Pädagogik - Berufliche und Betriebliche Weiterbildung
  - Psychologie - Arbeits-, Betriebs-, und Organisationspsychologie
  - BWL - Arbeit, Personal, Organisation
  
- ***Institut für Mittelstandsökonomie (Inmit)***
- ***Hochschule RheinMain Wiesbaden Business School***
- ***Zwei Praxispartner***
- ***Vier Valuepartner***
- **Förderung durch das BMBF**

# Ziel: WLLB-Brückenbau



# Fokus der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung

- berufliche **Handlungskompetenz** und der **Reflexivität**
- **Lernen im Prozess der Arbeit**
- **Verknüpfung** von **formellem** und **informellem Lernen**
- Maßnahmen zu einer pädagogisch orientierten **Kompetenz- und Organisationsentwicklung**



# Empirische Studien zum Lernen in der Wissensarbeit (Auswahl)

- Arbeitsimmanente Kompetenzentwicklung und lernförderliche Arbeitsgestaltung (*Baitsch 1986, Frei 1985*)
- Lernförderliche Arbeitsbedingungen im Dienstleistungssektor (*Bartels 2001*)
- Lernkulturen der Zukunft (*Heyse, Erpenbeck, Michels 2002*)
- Informelles Lernen in modernen Arbeitsstrukturen (*Dehnbostel, Molzberger, Overwien 2003*)
- Beziehungen zwischen Arbeits- und Organisationsverhältnissen und die Schnittstelle zwischen Individuum und Organisation (*Harz 2004*)
- Kompetenzentwicklung in Start-up Unternehmen (*Voigt, Weißbach et al. 2005*)
- Verhältnis und Wechselwirkungen formellem und informellem Lernens in der IT-Branche (*Rohs 2007*)
- Rahmungen informellen Lernens. Zur Erschließung neuer Lern- und Weiterbildungsperspektiven (*Molzberger 2007*)
- Betriebliche Verwertbarkeit des Lernens in der IT-Branche (*Salman 2009*)

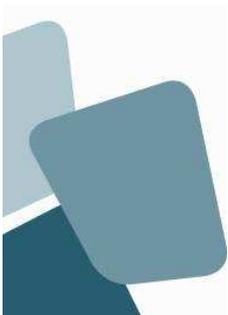
# Erkenntnisse aus den empirischen Studien

- Kaum organisierte formale Weiterbildung
- Dominanz des informellen, selbstorganisierten Lernens
- Mangelnde Wechselwirkung zwischen formellem und informellem Lernen
- Wenig strukturierte und etablierte Weiterbildungskonzepte
- Uneindeutigkeit zwischen Arbeits- und Lernorganisationsformen
- Zeit als beeinträchtigender Faktor
- Paradigma der betrieblichen Verwertbarkeit



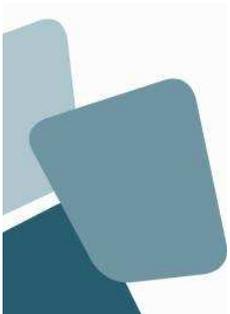
*(Baitsch 1986, Frei 1985, Heyse et al. 2002, Dehnbostel et al. 2003, Voigt et al. 2005, Harz 2004, Rohs 2007, Molzberger 2007, Salman 2009)*

- Herstellung einer erfolgreichen **Work-Learn-Life Balance** durch die Wechselseitigkeit der Prozesse der **Kompetenz- und Organisationsentwicklung**
- Förderung und **Nachhaltigkeit informellen Lernens**
- Verknüpfung von formellem und informellem Lernen durch die **Gestaltung lernförderlicher Arbeitsbedingungen**
- Erfassung und Entwicklung individueller **Lern- und Vereinbarkeitsstrategien** der Beschäftigten

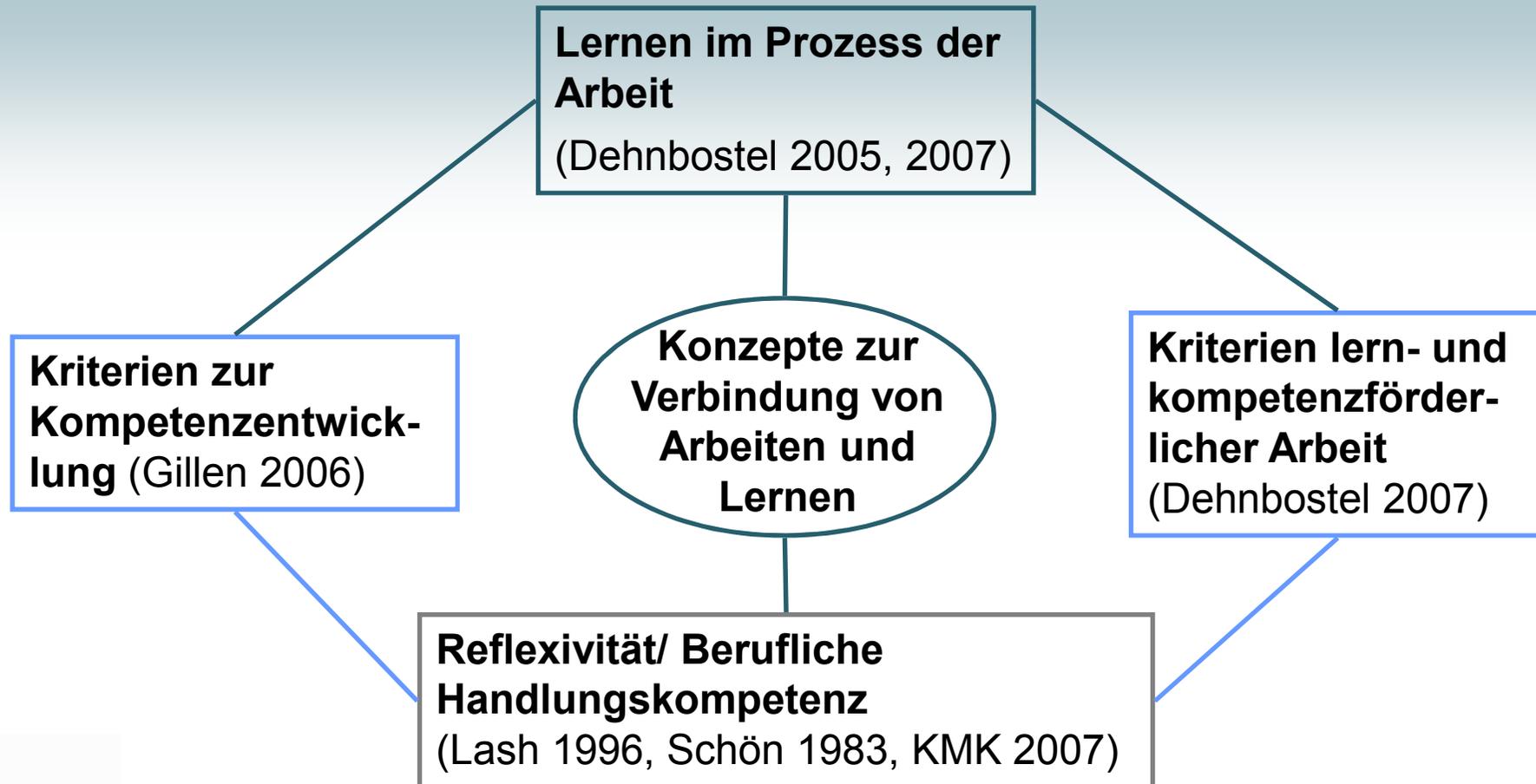


# Wir fragen nach ...

1. ... individuellen und organisationalen Ressourcen für informelles Lernen.
2. ... Faktoren, die eine Balance zwischen Arbeiten, Lernen und Leben erschweren bzw. befördern.
3. ... Strategien der Beschäftigten, zur Vereinbarung von Lern- und Arbeitsanforderungen.



# Theoretische Bezüge und Untersuchungskategorien



# Untersuchungssample

## Qualitative Gruppeninterviews

- Dauer ca. 60 Min
- N = 166 (26 Gruppen mit 5-9 Beschäftigten)



**2 Praxis- und 3 Value-partnerunternehmen**

## Qualitative Einzelinterviews

- Dauer ca. 60-90 Min.
- N = 73



**2 Praxis- und 3 Value-partnerunternehmen**

## Quantitative Online-Befragung

- Dauer ca. 30 Min.
- N = 340



**2 Praxis- und 4 Value-partnerunternehmen**



# Erste Ergebnisse der Erhebung 2010



# Forschungsfrage 1

## Individuelle und organisationale Ressourcen für informelles Lernen

### Individuell

- Hohe Lernbereitschaft
- Eigenständiges, selbstorganisiertes Lernen
- Kommunikationsfähigkeit
- Umgang mit Ungewissheit

Quantitativ überprüft durch die Kategorie *Problemlösen*

### Organisational

- Teamarbeit
- Quantitativ überprüft durch die Kategorie *Kollektives Lernen und Arbeiten*
- Projektarbeit
- Großer Handlungsspielraum

Quantitativ überprüft durch die Kategorie *Autonomie*

## Balance-Faktoren zur Vereinbarkeit von Arbeiten und Lernen

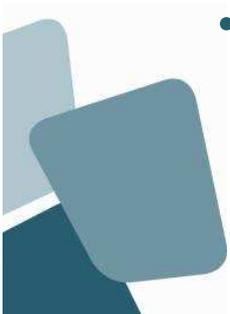
- **Inhaltliche** Gleichwertigkeit der Bereiche Arbeiten und Lernen

*„Bei mir ist das Lernen wirklich im Alltag. Ich lerne mit jeder Situation, die ich durchlebe, mein Tag ist niemals ähnlich oder gleich mit dem Tag davor oder einem Jahr davor.“ (18IMC, S. 4).*

*„Es ist ja eine IT-Welt und IT-Welt ändert sich jeden Tag, von daher lernen jeden Tag.“ (21SSW, S. 3)*

- Wahrnehmung der Arbeit als permanenter Lernprozess
- Erfahrungsk
- Netzwerk-k

Quantitativ überprüft  
durch die Kategorie  
*Wahrnehmung der Arbeit  
als Lernanforderung*



## Imbalance-Faktoren zur Vereinbarkeit von Arbeiten und Lernen

- **Zeitliches** Auseinanderfallen der Bereiche Lernen und Arbeiten

*„Wir haben intern Seminare auch eben während der Arbeitszeit. Die Arbeit bleibt in dieser Zeit einfach liegen und muss dann nachgeholt werden (...). Und das zu vereinbaren, ist manchmal ein bisschen schwierig.“ (24SEW, S. 9).*

*„In der Zeit, wenn sie neue Dinge lernen, können sie nicht arbeiten! Weil da lernen sie ja! Das ist schon immer ein Problem seinem Vorgesetzten klar zu machen, okay, es ist hier jetzt einfach mal Zeit in was Neues zu investieren, Das sind 14 Tage, die sie nicht produktiv sind, sondern nur kosten.“ (05TMK, S. 23).*

- 
- Mangelnde organisatorische und strukturelle Rahmung des Lernens
  - Implizite Unterscheidung von informellem und formellem Lernen

# Wahrnehmung von formaler Weiterbildung und informellem Lernen

## Informelles Lernen

- Hoher Anteil
- Hohe Eigeninitiative und Selbstständigkeit
- Kaum (pädagogische) Rahmungen informellen Lernens



Quantitativ überprüft durch die Kategorie *Unterstützung des Lernens im Arbeitsalltag durch die Unternehmen*

## Formelles Lernen

- Geringer Organisationsgrad
- Marginaler Anteil
- Missverhältnis von Investition und Nachhaltigkeit
- Knappe Zeit

Quantitativ überprüft durch die Kategorie *Lernbeeinträchtigung durch Zeitdruck*

# Forschungsfrage 3

## Lern- und Vereinbarkeitsstrategien der Wissensarbeiter

### Individuell

- Kontinuierliche Festlegung von Lernzeitfenstern
- Quantitativ überprüft durch die Kategorie *Lernzeiten selbstständig in den Arbeitsprozess einplanen*
- Unterstützung von Familie und Freunden

### Organisational

- Aktive Nutzung von Mitarbeitergesprächen mit der Führungskraft
- Quantitativ überprüft durch die Kategorie *Regelmäßige Feedbackgespräche*



# Zusammenfassung – Lernen und Arbeiten in Balance?

Bewusstsein über **Lernen im Prozess der Arbeit** und  
zunächst implizite Unterscheidung von **formellem** und  
**informellem Lernen**



Explizite Unterscheidung von **formellem** und  
**informellem Lernen** durch Forschungsprozess



Erkenntnis: **Organisationale Strukturen**  
erschweren **Lernen im Prozess der Arbeit**



Wunsch: **Rahmungen für**  
**informelles Lernen**



- **informelle Lern- und Vereinbarkeitsstrategien** ermöglichen
  - bedarfsnahe **Kompetenzentwicklung**
  - Stabilisierung der **Work-Learn-(Life)-Balance**
- **Dynamik-Dilemma** von Individuum und Organisation

Handlungs- und  
Forschungsbedarf

- **Verknüpfung** von informellem und formellem Lernen
- Systematische **Etablierung einer Lerninfrastruktur**
- **Verschränkung von** Arbeits- und Lerninfrastruktur
- Förderung individueller und struktureller **Reflexionsprozesse**



**Prof. Dr. Rita Meyer**

**Email: [rmeyer@uni-trier.de](mailto:rmeyer@uni-trier.de)**

**Telefon: +49 (0)651 201 23 97**

**Dipl.-Päd. Julia K. Müller**

**Email: [jkm@uni-trier.de](mailto:jkm@uni-trier.de)**

**Telefon: +49 (0)651 201 20 36**

