

Prof. Dr. Thomas Freiling, Prof. Dr. Ralph Conrads, Nathanael Opitz (M.A.)

# Wirkung arbeitsplatznaher Lernformen am Beispiel der individuellen Lernbegleitung (iLB)

## Implikationen für Strukturen beruflicher Weiterbildung



# Inhaltliche Einführung & Fragestellung

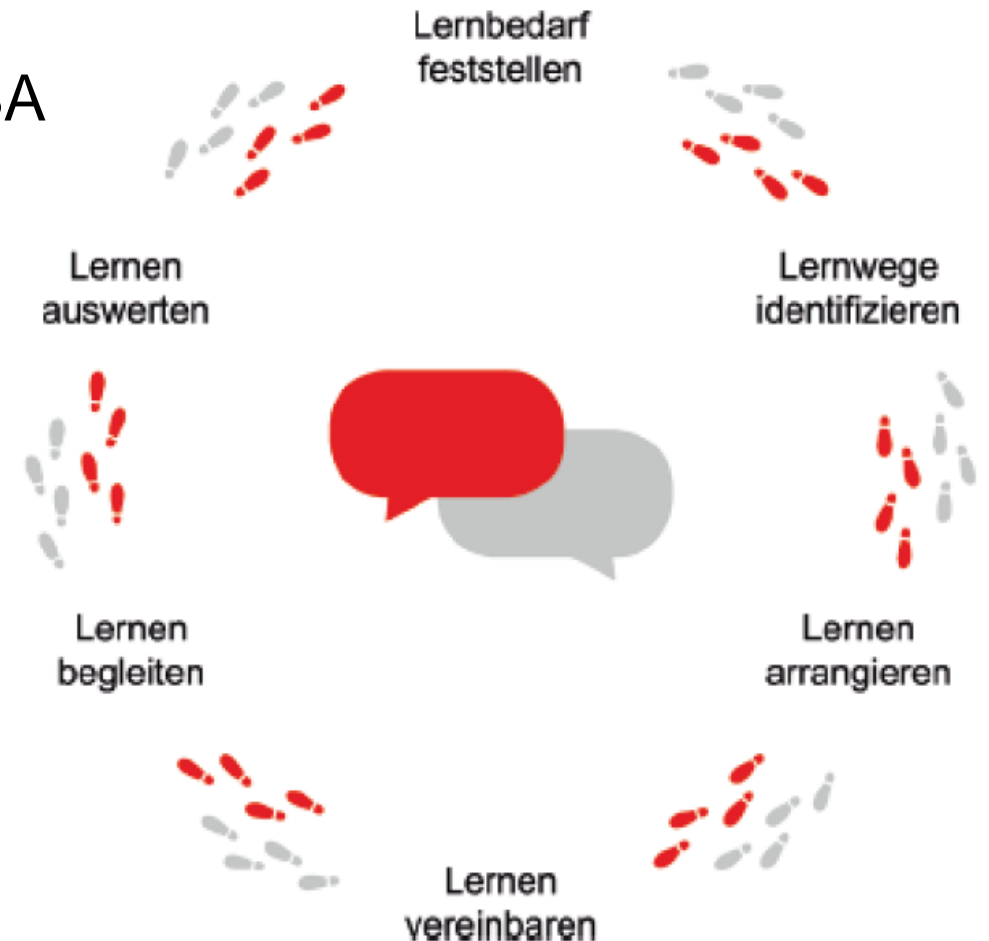
## Individuelle Lernbegleitung (iLB)

Weiterbildungsprogramm für Mitarbeiter:innen der BA

- Erfahrungsgeleitet
- Arbeitsintegriert
- Lernprozess wird unterstützt durch geschulte Lernbegleiter:innen

### Ziel:

- Transfer von Gelerntem in die Berufspraxis erhöhen
- neue Kompetenzen erwerben
- Selbstlernkompetenz stärken



# Zielsetzung und Fragestellungen

Ist durch den **Einsatz der iLB** eine im Vergleich stärker **fundierte** und **nachhaltigere Kompetenzausprägung** bei neu eingestellten Mitarbeiter:innen sowie Stellenwechsler:innen gewährleistet als ohne die Verwendung einer iLB?

- Untersuchung des **Ausmaßes der Wirksamkeit** der iLB (Effektivität)
- Welchen **Nutzen** hat die iLB aus Sicht der Beschäftigten?
- Welchen **Kompetenz(-dimensionen)** können sich durch die iLB besonders entwickeln?
- Welche **Rahmenbedingungen** fördern arbeitsplatznahes Lernen?

# Kontext: Arbeitsplatznahe Lernen



Digitalisierung



Demografischer Wandel



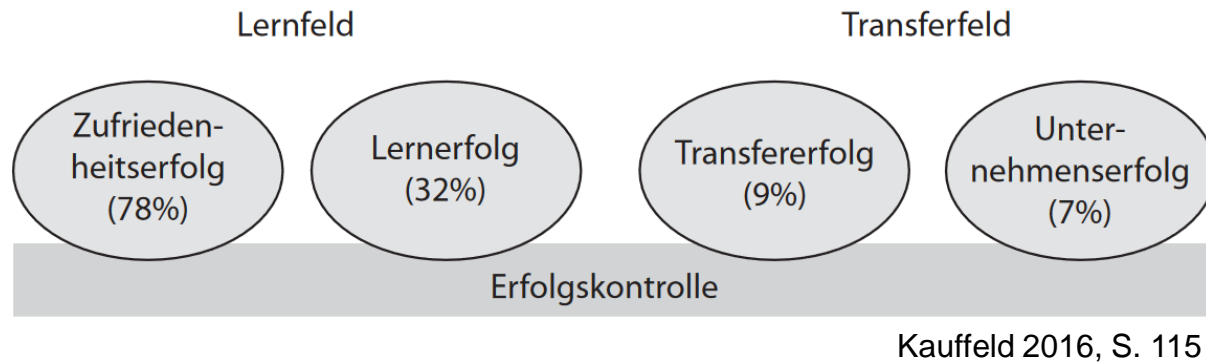
Globalisierung



Inter- und Multikulturalität

- Veränderte Komplexität der Arbeitstätigkeit, zunehmende Heterogenität der Mitarbeitenden und Rahmenbedingungen
- Veränderte Anforderungen an Individuen und Organisationen, uneindeutigere und anspruchsvollere Handlungssituationen
- geringe Passung formaler Bildungsformate auf individuelle Interessen und Lernformen (externe Kurse, Lehrgänge, Seminare)
- Kompetenzerwerb durch arbeitsplatznahe, informelles (bzw. non-formales) Lernen ermöglichen, um auf Herausforderungen zu reagieren

# Forschungsstand: Wirksamkeit arbeitsplatznahen Lernens

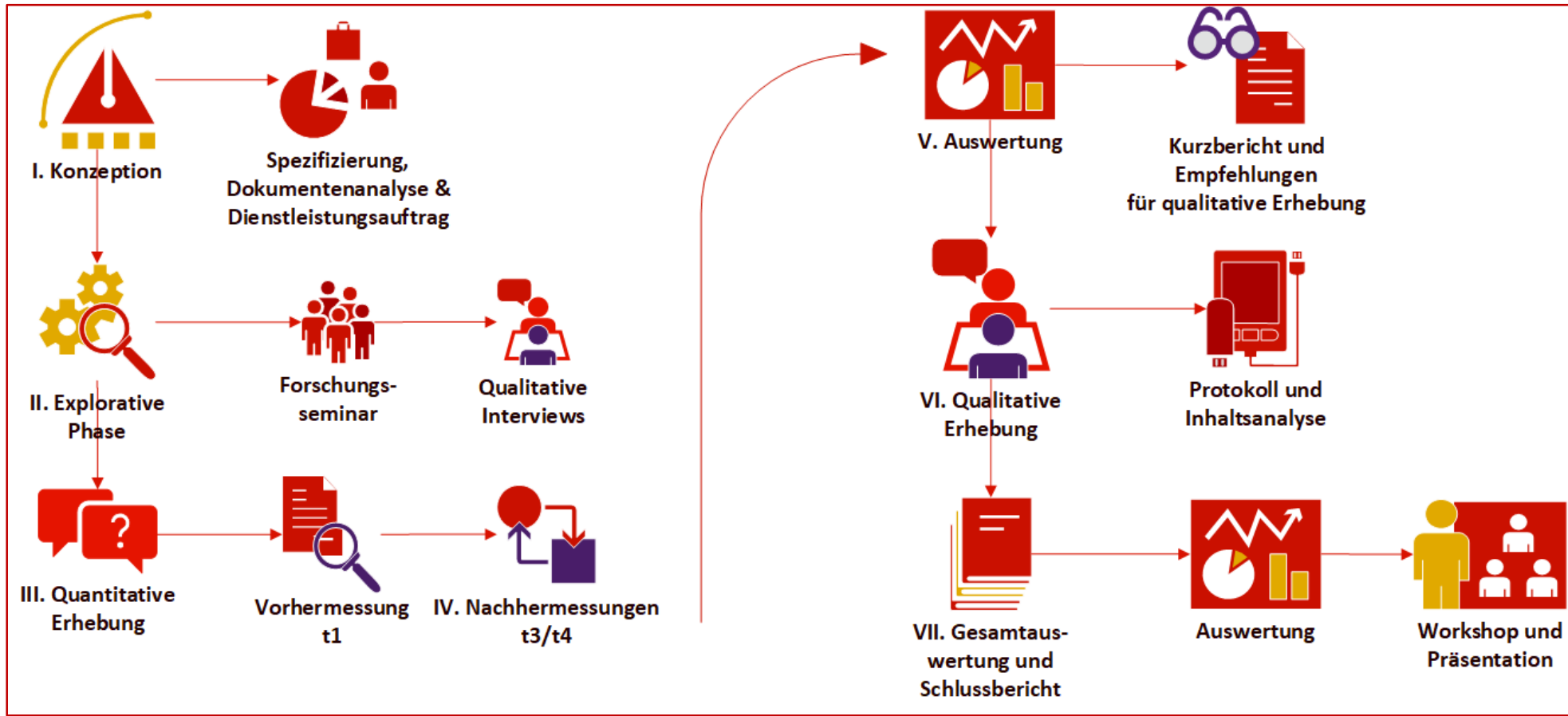


- Happy-Sheets nicht geeignet für Lernzuwachs und Transfer
- Hohe Transferorientierung: arbeitsplatznahes, informelles, selbstgesteuertes Lernen
- Transfer in der beruflichen Weiterbildung beeinflussbar durch (vgl. Wißhack 2022):
  - + Freiwilligkeit, Mitbestimmung und Relevanz
  - + Arbeitsplatzrelevanz der Übungsszenarien und Anwendungsmöglichkeiten

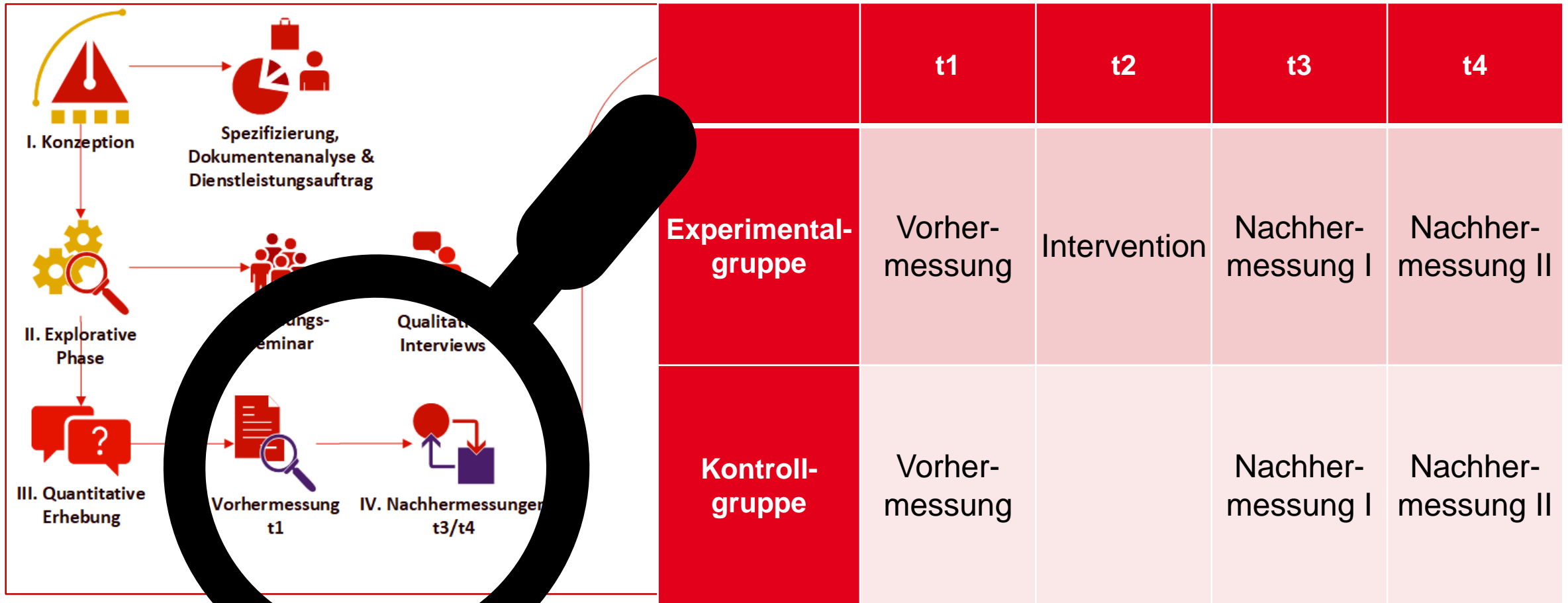
- + Anwendung bereits Erlerntes während der Weiterbildungsmaßnahme
- + Gestreckte Formate mit Anwendungsphasen effektiver als Blockveranstaltung
- + Hohe Relevanz: Unterstützung durch Führungskräfte und Kolleg:innen
- Alter und Geschlecht keine nennenswerten Effekte

- Einflussfaktoren (vgl. Friebe 2005)
  - + Lernförderliche Organisationsstrukturen
  - + Lernorientierte Arbeitszeitregelungen
  - + Entgelt- und Anreizsysteme
- Befunde der Metaanalysen im Einklang mit Ansätzen des situierten, kollaborativen und kommunikativen Lernens

# Forschungsdesign



# Forschungsdesign



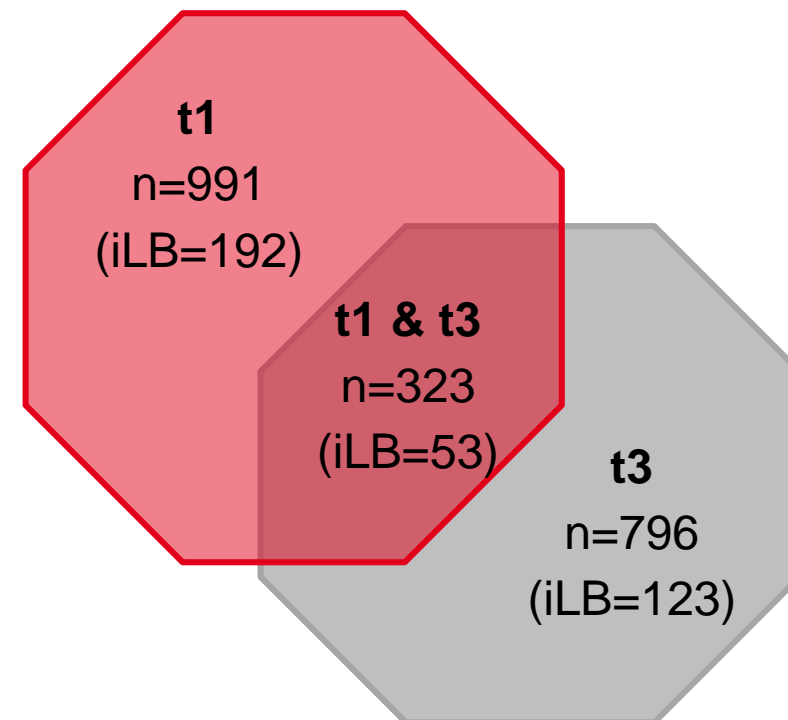
# Infos zu Erhebung und Datensatz EAP



## Befragungsgruppe:

Mitarbeitende in  
Einarbeitungsprogrammen  
(u.a. Vermittlung,  
Berufsberatung)

	t1	t3
<b>Start / Ende</b>	01/2020 - 12/2021	06/2020 – 06/2022
<b>Eingeladen</b>	2.740	2.460
<b>Umfrage begonnen</b>	1.424	1.081
<b>Umfrage beendet</b>	991	796
<b>Bearbeitungs- dauer (Median)</b>	11:07 Min	10:09 Min





# Messinstrument

„Kompetenzen Ressourcen“	& Item-Quellen	$\alpha$
<b>Fachkompetenz</b>	TuK, Neukonstruktion	.94
<b>Analysefähigkeit</b>	smk72+	.86
<b>Reflexivität</b>	smk72+, Neukonstruktion	.78
<b>Problemlösefähigkeit</b>	TuK, Neukonstruktion	.81
<b>Zielorientiertes Handeln</b>	smk72+	.83
<b>Kommunikationsfähigkeit</b>	smk72+	.72
<b>Gesprächsführung</b>	TuK, Neukonstruktion	.89

„Kompetenzen Ressourcen“	& Item-Quellen	$\alpha$
<b>Lernfähigkeit</b>	TuK, Neukonstruktion	.85
<b>Selbstständigkeit</b>	smk72+, Braun & Lang (2004)	.72
<b>Belastbarkeit</b>	TuK, Neukonstruktion	.86
<b>Transferkompetenz</b>	smk72+,GLTSI, Neukonstruktion	.77
<b>Veränderungs- kompetenz</b>	Neukonstruktion	.85
<b>Veränderungs- bereitschaft</b>	Härtwig & Saprionova (2020), Neukonstruktion	.85
<b>Selbstwirksamkeit</b>	Smk72+	.82
<b>Persönliche Integration im Arbeitsbereich</b>	Neukonstruktion	.89
<b>Integration in Prozesse und Strukturen des Arbeitsbereichs</b>	Neukonstruktion	.82

# Wirksamkeit der iLB

- Allgemein **hohe Zufriedenheit** mit iLB



■ (sehr) unzufrieden ■ teils teils ■ (sehr) zufrieden

- Hohe Absicht, die **iLB weiter zu nutzen**



■ (sehr) negativ ■ neutral ■ (sehr) positiv

- Meistens **Online-Lerngespräche** (Erhebungszeitraum liegt in Corona-Pandemie)

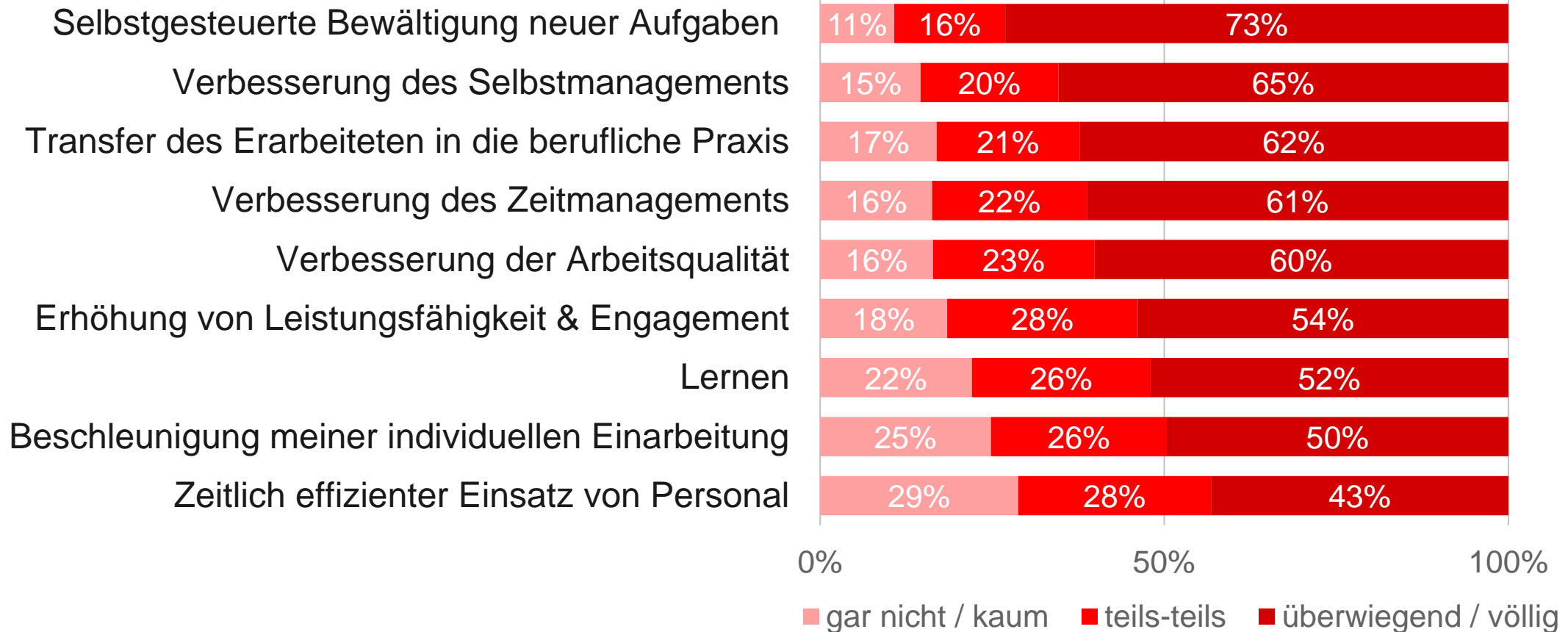


■ Online ■ Hybrid ■ Persönlich

n~120

- Im Mittel **2,4 iLB-Termine** pro TN

# Unterstützung durch die iLB bei folgenden Zielen



n~120

# Bewertung der iLB in Bezug auf das EAP

Nutzen der iLB für berufliche Tätigkeit



Beschleunigung der Einarbeitung durch die iLB



Unterstützung der iLB für den Transfer von Inhalten des Einarbeitungsprogramms in die Arbeit



Qualitativer Einfluss der iLB auf die Einarbeitung



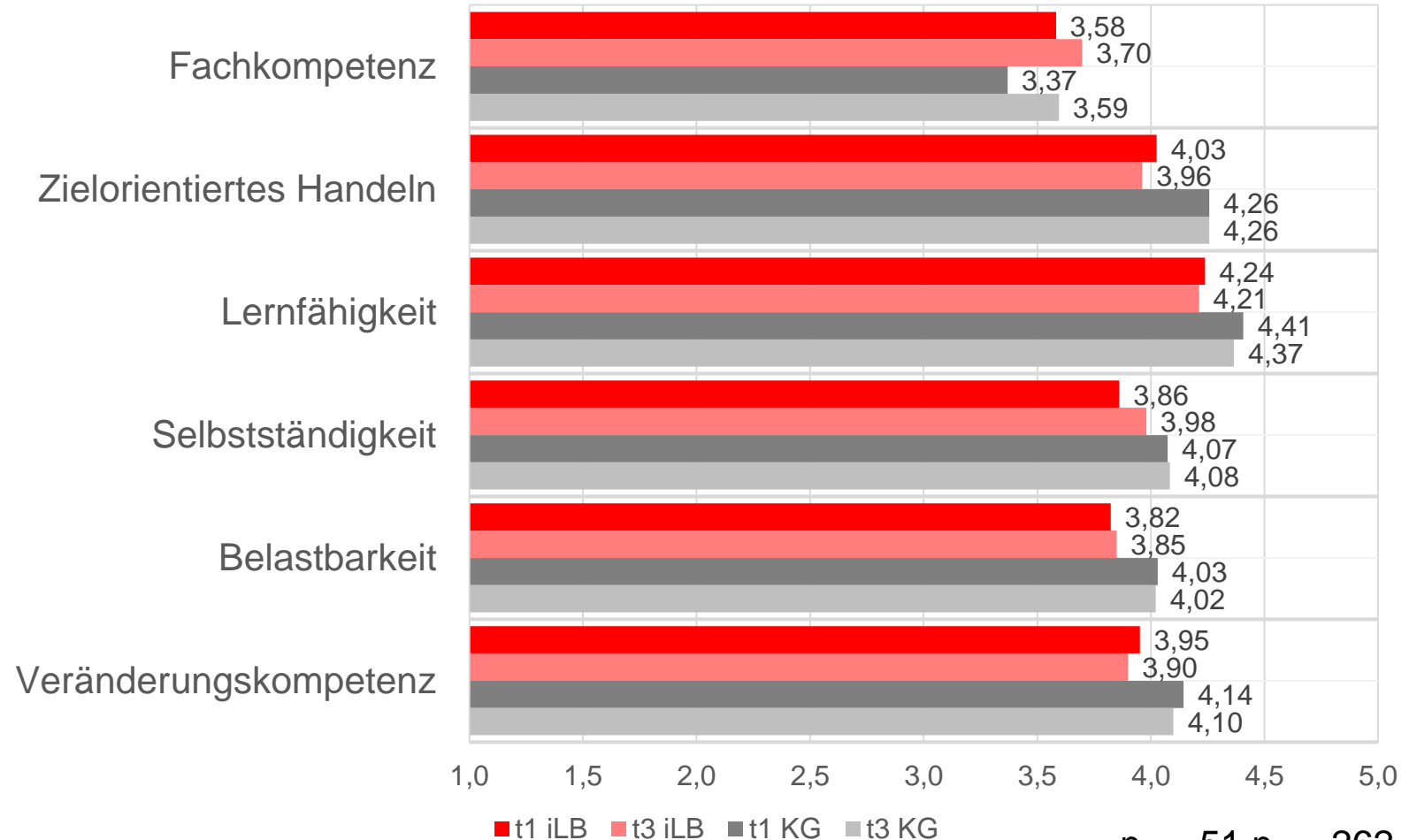
0% 50% 100%

■ (sehr) negativ ■ neutral ■ (sehr) positiv

n~120

# Kompetenzentwicklungen im Längsschnitt

- **Unterschiedliche Kompetenzniveaus** zwischen iLB und KG  
→ Lernbedarf bei iLB
- Sehr geringe Entwicklung bei KG
- Teilweise Entwicklungen bei iLB  
Beispiel Selbstständigkeit
- Abnahme des selbst-  
eingeschätzten Kompetenz-  
niveaus durch realistischere  
Einordnung, Sensibilisierung  
und/oder Routine
- Vermutung: iLB nicht in der Breite  
einsetzbar, sondern für spezielle  
Gruppen und Lernbedarfe



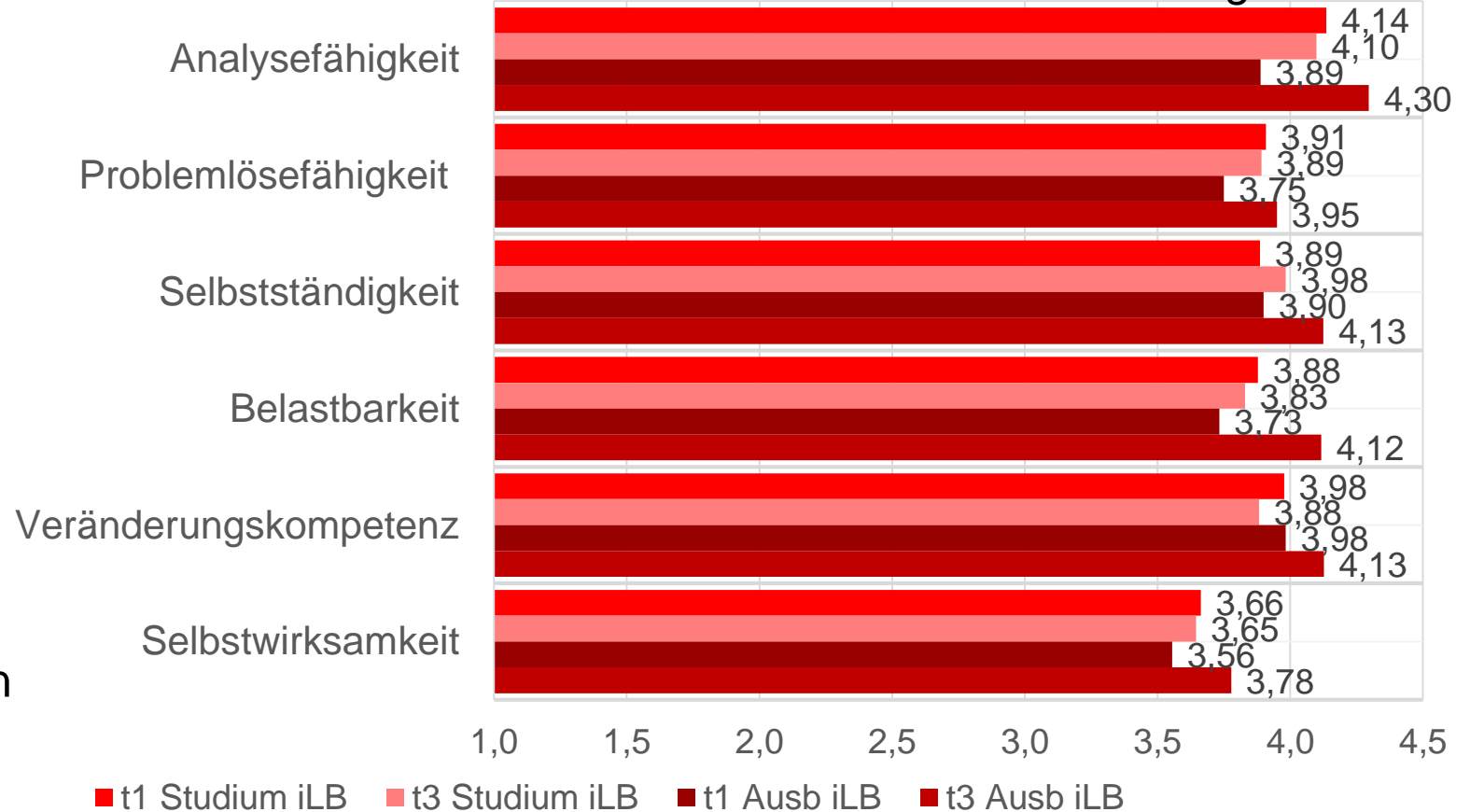
$n_{iLB} \sim 51$   $n_{KG} \sim 262$

# Kompetenzentwicklung nach formalem Bildungsabschluss

## Vergleich Ausbildung und Studium

- Matthäus-Effekt: Ausmaß der Teilnahme abhängig vom Bildungsabschluss
- **Kompetenzzuwachs** im Bereich der **Methoden- und personalen Kompetenzen** bei Personen mit **Ausbildung**
- Im Vergleich bei Studiumsabsolvent:innen **geringere Ausprägungen** des Kompetenzzuwachs
- Personen mit Ausbildung profitieren in besondere Weise von iLB, nehmen aber seltener an iLB teil

Ausgewählte Kompetenzentwicklungen von Personen mit Studiums- und Ausbildungsabschluss



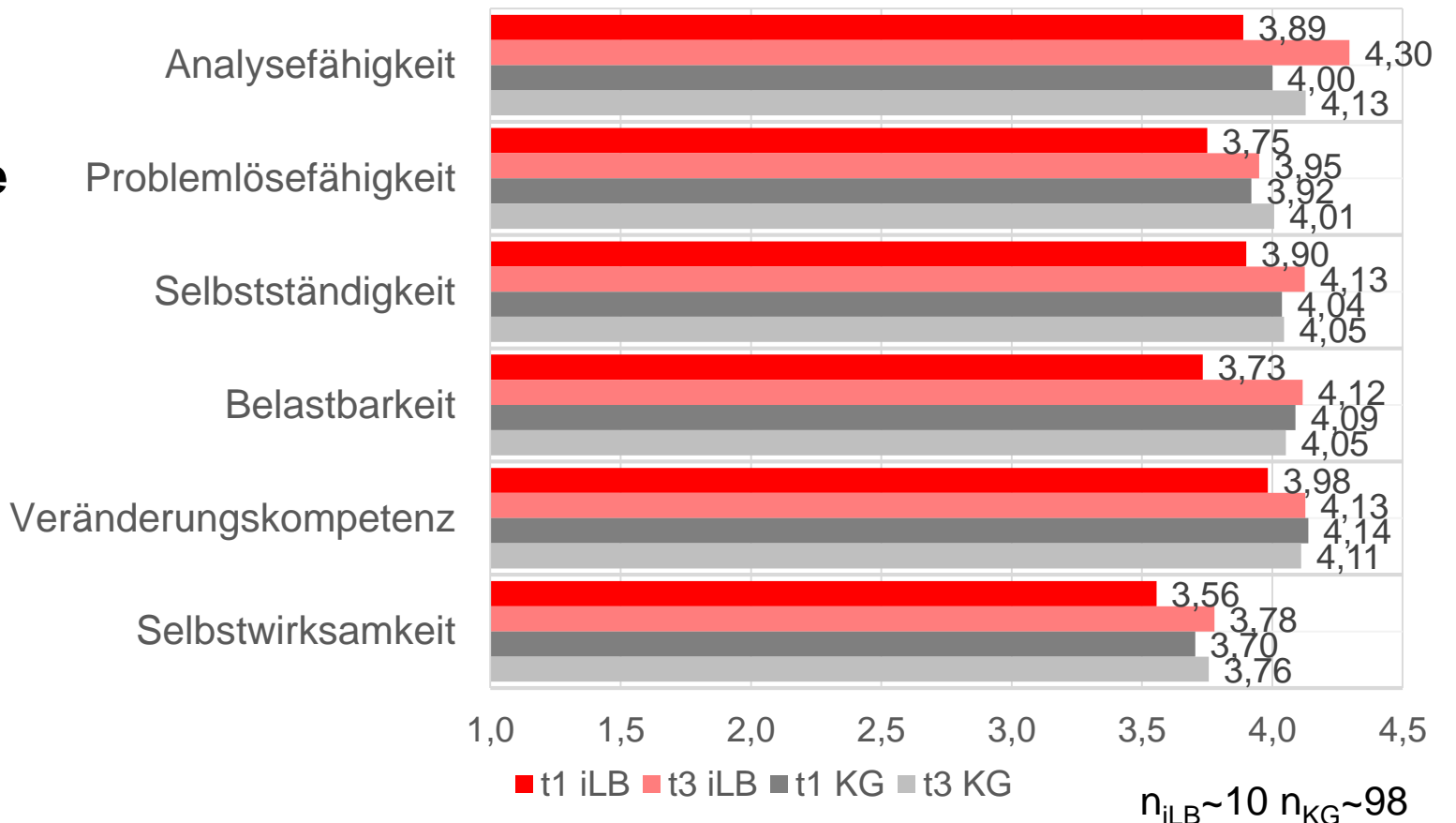
n<sub>Studium</sub> ~44    n<sub>Ausbildung</sub> ~10

# Kompetenzentwicklung nach formalem Bildungsabschluss

## Vergleich iLB und KG bei Ausbildungsabsolvent:innen

- **Unterschiedliche Kompetenzniveaus** zwischen iLB und KG  
→ Lernbedarf bei iLB
- Vergleich zeigt bei der **iLB positive** und bei der **KG geringere** Kompetenzentwicklungen im Bereich der **Methoden-** und **personalen Kompetenzen**

*Ausgewählte Kompetenzentwicklungen von Personen mit Ausbildungsabschluss*

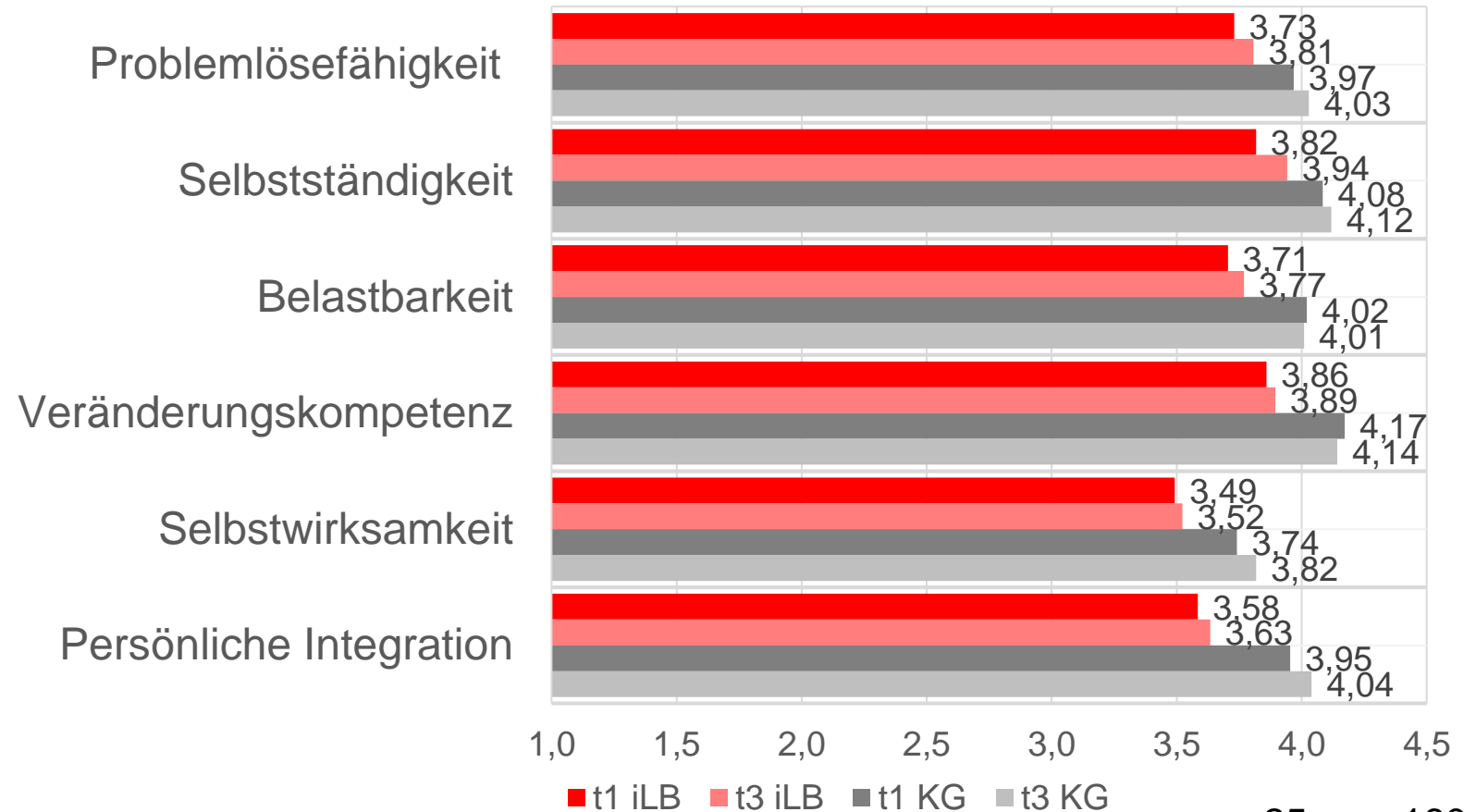


# Kompetenzentwicklung nach Alter

## Personen unter 40 Jahren

- Kompetenzniveaus der iLB geringer als bei KG
- Lernbedarf bei **Methoden-** und **personalen Kompetenzen**
- iLB wird eher genutzt, um **zusätzliche Kompetenzen zu erwerben** („Nachhilfe“)

*Ausgewählte Kompetenzentwicklungen bei Personen unter 40 Jahren*



$n_{iLB} \sim 25$   $n_{KG} \sim 160$

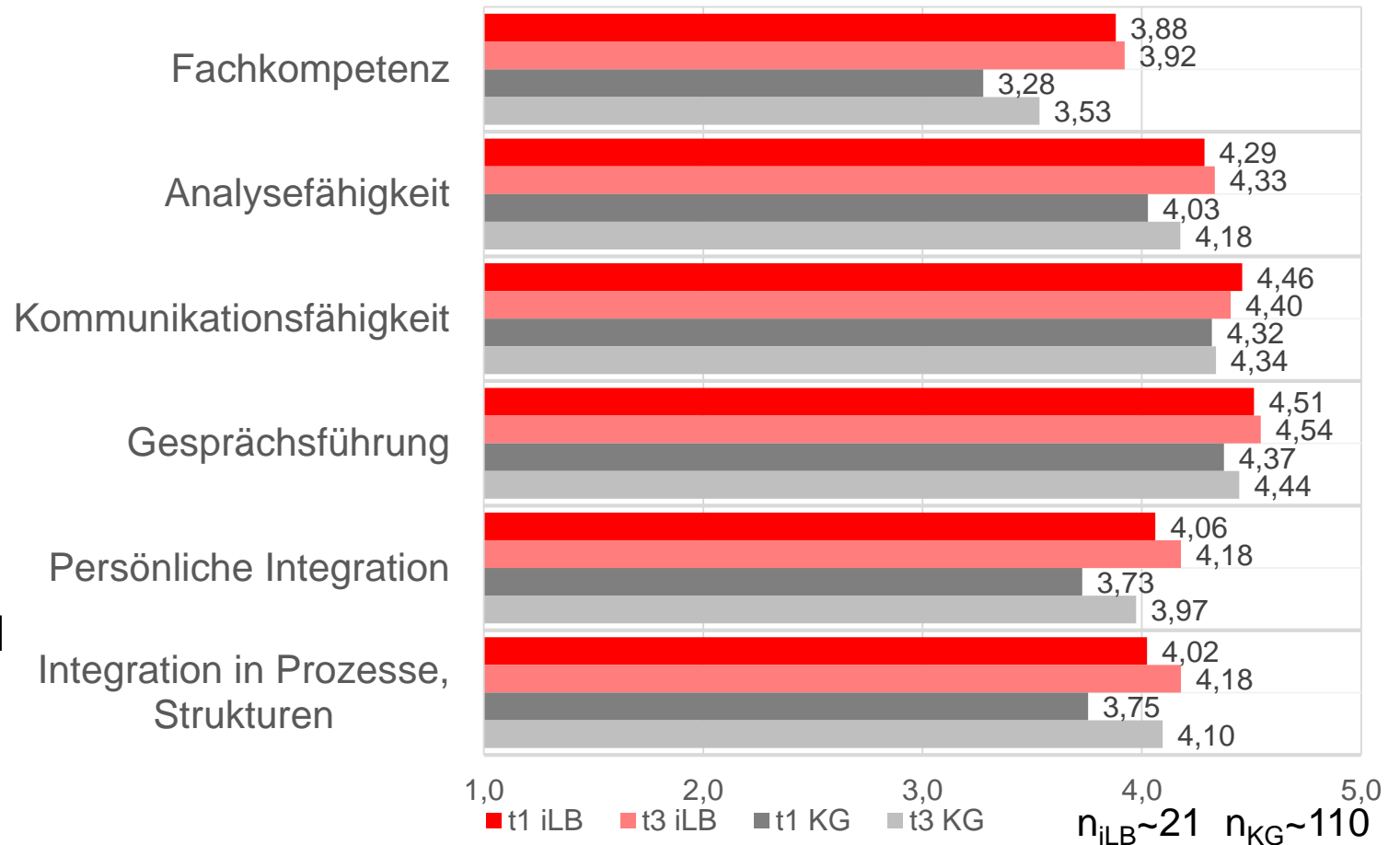


# Kompetenzentwicklung nach Alter

## Personen über 40 Jahren

- iLB mit **hohen Kompetenzniveaus** bei Fach-, Sozialkompetenz und Integration in Strukturen und Prozesse (siehe auch Arnold & Pätzold 2003)
- Verbleib der Kompetenzen auf **hohem Niveau**
- Interpretation: Wahrnehmung als zusätzliches Unterstützungsangebot weiterbildungserfahrener Personen
- **Stärke der iLB:** individuelle Berücksichtigung der Bedürfnisse und Interessen der Lernenden unterschiedlichen Alters

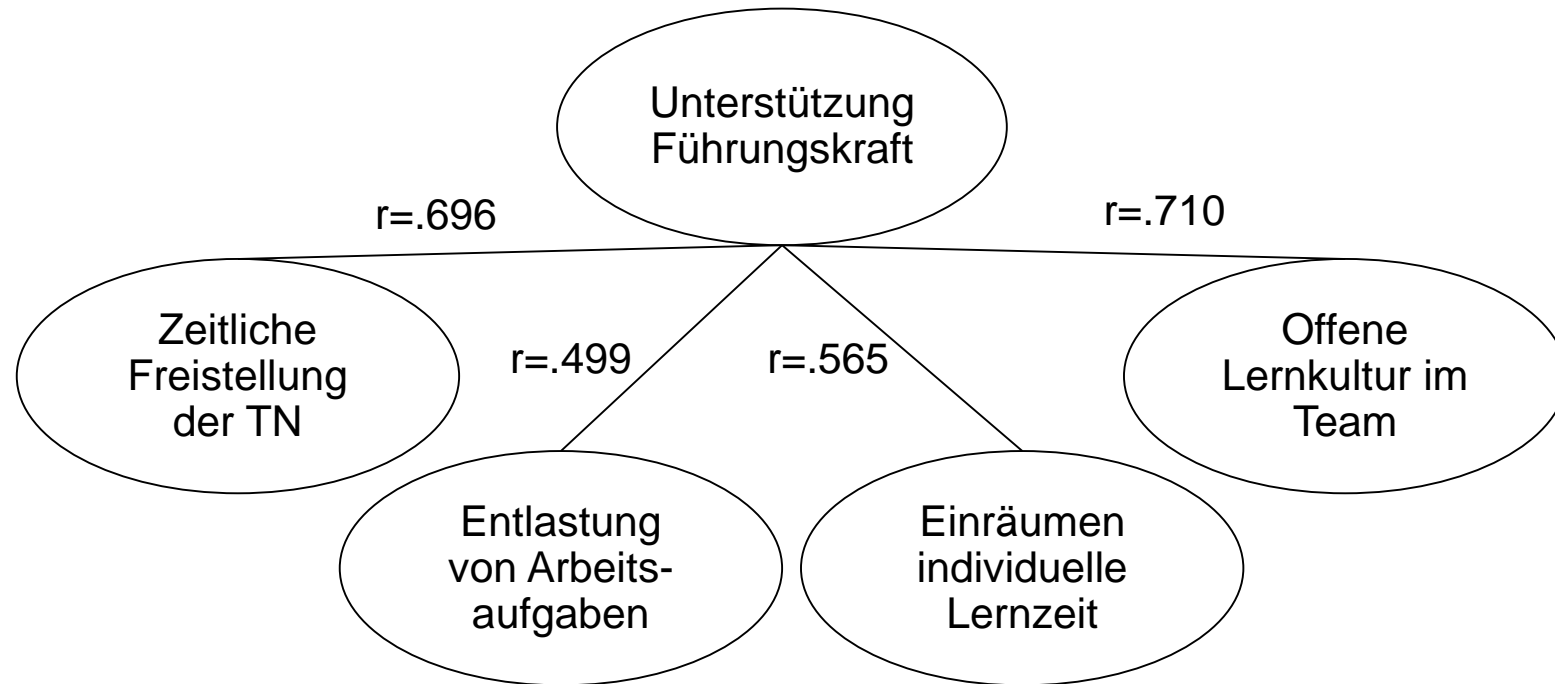
Ausgewählte Kompetenzentwicklungen bei Personen über 40 Jahren



# Rahmenbedingungen

## Hohe Relevanz der Führungskräfte

- **Hohe Relevanz** der Führungskraft für Weiterbildungsverhalten und -effektivität (vgl. auch Seufert & Fandel-Meyer, 2011)
- Gestaltung von **Rahmenbedingungen** und Förderung von **Lernkultur** im Team
- **Hohe Korrelationen** zwischen Einschätzung der Unterstützung durch die Führungskraft und anderen Rahmenbedingungen

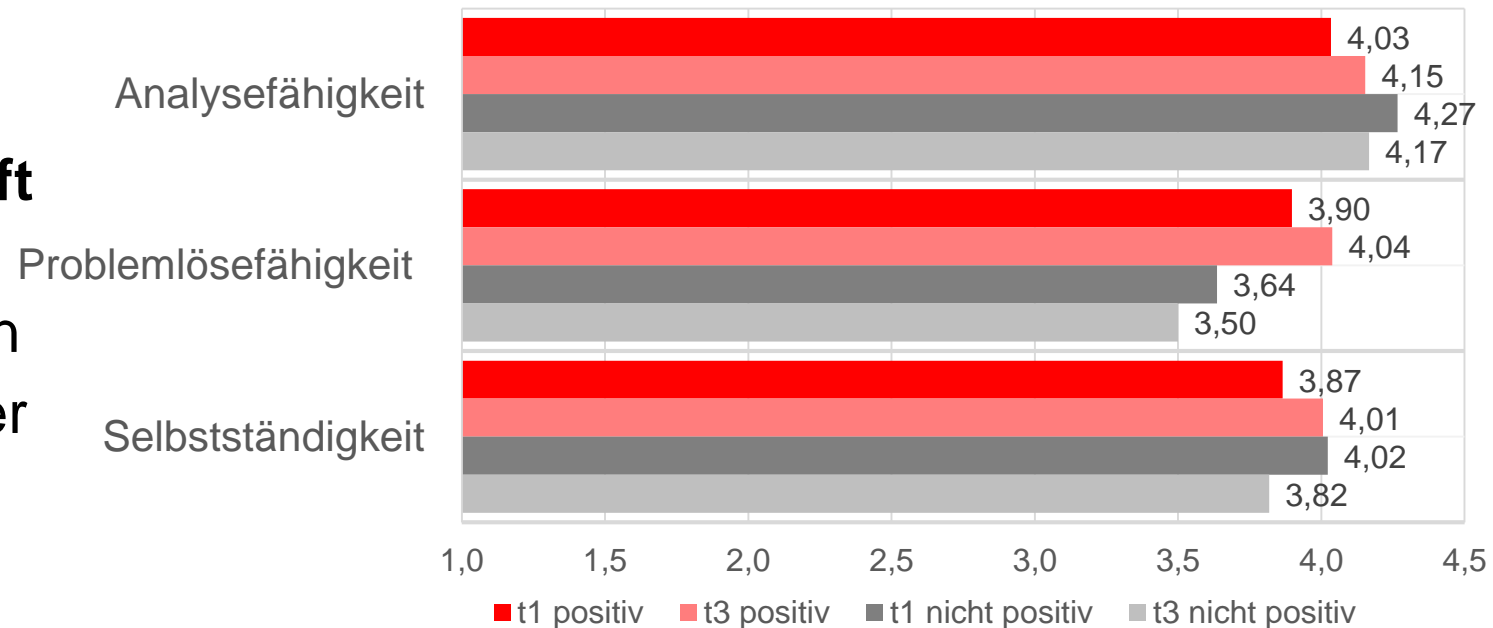


# Rahmenbedingungen

## Hohe Relevanz der Führungskräfte

- **Positive Kompetenzentwicklungen** bei personalen Kompetenzen und Methodenkompetenzen im Falle positiver Wahrnehmung der **Unterstützung durch Führungskraft**
- Weitere positive, aber nicht signifikante Kompetenzentwicklungen
- abnehmende Werte bei nicht positiver Wahrnehmung der Unterstützung durch Führungskraft

*Ausgewählte Kompetenzentwicklungen nach wahrgenommener Unterstützung durch die Führungskraft*



$n_{\text{positiv}} \sim 38$   $n_{\text{nicht positiv}} \sim 11$

# Zusammenfassung

Empirische **Hinweise auf Wirksamkeit** der iLB

Wirksamkeit tendenziell feststellbar und zu **differenzieren**:

- **Positive Kompetenzentwicklung** in einzelnen Kompetenzbereichen wie **Methoden-** (Analysefähigkeit) und **personalen Kompetenzen** (Selbstständigkeit und Belastbarkeit)
  - Nicht durch iLB beeinflusste feststellbare Kompetenzentwicklungen bei **Fachkompetenz** (gut **durch andere WB-Formen abdeckbar**)
  - Zu bilanzierende Effekte in Abhängigkeit des **Alters** und **formalen Bildungsabschlusses**
  - **Einfluss** der **Führungskraft** auf weitere lernförderliche Rahmenbedingungen
- Für einzelne **Personengruppen** und besondere **Kompetenzbereiche** ist der Einsatz der iLB vorteilhaft.

# Ausblick

- Auswertung **langfristiger Effekte** (12 Monate nach der Erstbefragung durchgeführt (t4))
- Auswertung weiterer Interventionsgruppen
- **Qualitative Validierung der Ergebnisse** mit Lernenden, Vorgesetzten und Lernbegleiter:innen

# Literatur

- Arnold, Rolf & Henning Pätzold (2003): „Lernen ohne Lehren“, in: Wittwer, Wolfgang und Michael Jagenlauf (Hrsg.): Informelles Lernen und Weiterbildung: neue Wege zur Kompetenzentwicklung, Grundlagen der Weiterbildung, München: Luchterhand, S. 107–126.
- BMBF, Bundesministerium für Bildung und Forschung (2022): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2020 - Ergebnisse des Adult Education Survey — AES-Trendbericht. Berlin
- Braun, Ottmar L. und Daniela Lang (2004): „Das Modell Aktiver Anpassung in der Hochschulpraxis - Eine Methode zur Steigerung persönlicher beruflicher Zielklarheit“, Zeitschrift für Hochschuldidaktik 01, S. 80–94.
- Frey, Andreas und Lars Balzer (2003): „Der Beurteilungsbogen smk: Ein Messverfahren für die Diagnose von sozialen und methodischen Fähigkeitskonzepten“, in: Frey, Andreas (Hrsg.): Kompetenzmessung - Sichtweisen und Methoden zur Erfassung und Bewertung von beruflichen Kompetenzen, S. 148–176.
- Friebe, Judith (2005): „Merkmale unternehmensbezogener Lernkulturen und ihr Einfluss auf die Kompetenzen der Mitarbeiter“, Heidelberg: Ruprecht-Karls-Universität.
- Härtwig, Christian & Anna Saponova (2020): „Keine Angst vor der Digitalisierung! Zum Stand digitalisierter Arbeitsanforderungen in verschiedenen Industriebranchen und Tätigkeitsfeldern sowie Zusammenhänge zwischen Belastung, Ressourcen und Beanspruchungsfolgen in Deutschland“, Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 75/1, S. 58–73.
- Hartz, Stefanie (2022): Kompetenzentwicklung und Lerntransfer in der Hochschullehre: eine empirische Studie mit Erhebungs- und Auswertungsinstrumenten, Wiesbaden: Springer VS

# Literatur

Kauffeld, Simone u. a. (2008): „Das deutsche Lerntransfer-System-Inventar (GLTSI): psychometrische Überprüfung der deutschsprachigen Version“, Zeitschrift für Personalpsychologie 7/2, S. 50–69.

Kauffeld, Simone (2016): „Ergebnisbezogene Evaluation: Bildungscontrolling fundiert und ökonomisch“, in: Kauffeld, Simone (Hrsg.): Nachhaltige Personalentwicklung und Weiterbildung: Betriebliche Seminare und Trainings entwickeln, Erfolge messen, Transfer sichern: Springer Berlin Heidelberg, S. 111–130

Rausch, Andreas & Jürgen Seifried und Christian Harteis (2014): „Ausbleibende Effekte pädagogischer Professionalisierung des betrieblichen Ausbildungspersonals: Ergebnisse einer Längsschnittstudie“, Zeitschrift für Erziehungswissenschaft 17/S1, S. 127–147.

Seufert, Sabine & Tanja Fandel-Meyer (2011): „Die Rolle von Führungskräften im betrieblichen Lernen“, in: Göhlich, Michael u. a. (Hrsg.): Organisation und Führung: Beiträge der Kommission Organisationspädagogik, Organisation und Pädagogik 11, 1. Aufl., Wiesbaden: VS-Verl, S. 222–233.

Wißhak, Susanne (2022): „Transfer in der berufsbezogenen Weiterbildung: Systematisches Literaturreview und Synthese mit Blick auf die Handlungsmöglichkeiten der Lehrenden“, Zeitschrift für Weiterbildungsforschung 45/1, S. 69–88.