

Die Rolle der Arbeitsorientierungen bei der Erklärung des Weiterbildungsverhaltens der Beschäftigten

Serife EROL

*Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39, D-40476 Düsseldorf*

Kurzfassung: Dieser Beitrag trägt dazu bei, ein besseres Verständnis des Weiterbildungsverhaltens von Beschäftigten zu erhalten. Ausgangspunkt ist die Erkenntnis, dass jenseits individueller und berufsbiographischer Faktoren auch die betriebliche Organisation der Arbeit und berufliche Kontextfaktoren für die Lernaktivitäten der Erwachsenen eine primäre Rolle spielen. Ausgehend von der Institutionstheorie stellt dieser Beitrag die Rolle der Arbeitsorientierungen bei der Erklärung des berufsbezogenen Weiterbildungsverhaltens von Beschäftigten in den Mittelpunkt. Es wird untersucht, in welchem Ausmaß die sozialen Institutionen (Markt, Beruf, Soziales Netzwerk, Organisation) das Weiterbildungsverhalten der Beschäftigten bestimmen.

Schlüsselwörter: Weiterbildung, Arbeitsorientierungen, soziale Institutionen

1. Einleitung und Fragestellung

Im Kontext der Digitalisierung verändert sich die Arbeitswelt: Abgesehen vom Wegfall von Arbeitsplätzen und der Entstehung komplett neuer Tätigkeiten wie Database Manager oder ICT-Spezialist, haben sich nahezu alle bestehenden Arbeitsplätze durch den Digitalisierungsprozess verändert (Korunka & Hoonakker 2014; Neufeind et al. 2018). Insbesondere mit der fortschreitenden digitalen Transformation der Arbeitswelt rücken die Bereitschaft und die Fähigkeit der Menschen, sich kontinuierlich weiterzubilden hinsichtlich ihrer Beschäftigungschancen, und somit mit ihren Lebenschancen, in den Mittelpunkt der Debatte. Mit dem Einsatz neuer Technologien und aufgrund arbeitsorganisatorischer Umgestaltungen mit höheren Qualifikationsanforderungen nimmt das fachliche und auch das soziale Anforderungsniveau (Kommunikationsstärke, Selbstmanagement etc.) der Berufe –branchenübergreifend– zu (Kruppe et al. 2017; Bosch et al. 2017). Parallel dazu dynamisieren sich die berufstypischen Aufgabenprofile aufgrund der zunehmenden Beschleunigung von Veränderungsprozessen in der Betriebs- und Arbeitsorganisation. Die Herausforderungen der Arbeitswelt im Zuge des digitalen Wandels lassen sich nicht mehr durch ein einmal erworbenes Fachwissen bewältigen, sondern erfordern eine ständige Anpassung an die neuen Anforderungen der Arbeitswelt.

Es besteht weithin Einigkeit, dass die Veränderungen der Arbeitswelt im Zuge der Digitalisierung ein lebenslanges Lernen erfordern. Obwohl die betriebliche Organisation der Arbeit und berufliche Kontextfaktoren für die Lernaktivitäten der Erwachsenen jenseits individueller und berufsbiographischer Faktoren wie Bildung oder persönlicher Kontexte eine primäre Rolle übernimmt (Pollak et al. 2016; Subramanian & Zimmermann 2013, Baethge & Baethge-Kinsky 2004), taucht das Lernen beim und durch das Arbeiten sowie eine lernförderliche Gestaltung von Arbeit in den Diskussionen kaum

auf (vgl. Böhle & Sauer 2019). Bislang ist noch weitgehend unbekannt für wie viele und für welche Beschäftigtengruppen die fortschreitende digitale Transformation der Arbeit eine „zweite Chance“ (Baethge & Baethge-Kinsky 2004) zur Kompetenzentwicklung ermöglichen kann und welche neuen qualifikatorischen Risikolagen diese mit sich bringt. Außerdem ist jenseits der beruflichen und betrieblichen Faktoren nicht bekannt, welche Rolle die Arbeitsorientierungen der Beschäftigten bzw. ihre »beruflichen Interessen« und »Arbeitserwartungen« (Städler et al. 2016: 101) für ihre Weiterbildungsaktivitäten spielen. Im Fokus des vorliegenden Beitrags steht die Frage, wie sich die Arbeitsorientierungen der Beschäftigten auf ihre Weiterbildungsaktivitäten auswirken?

2. Stand der Forschung

Angesichts der bisherigen Forschung zur Weiterbildung lässt sich schlussfolgern, dass die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung jenseits soziodemografischer Merkmale (Geschlecht, Alter, Migrationshintergrund) eher durch berufliche und betriebliche Einflussfaktoren bestimmt wird. Studien zeigen, dass neben individuellen Merkmalen bzw. soziodemografischer Aspekte auch berufs- und betriebsbezogene Faktoren eine primäre Rolle bei der Erklärung des Weiterbildungsverhaltens von Erwerbspersonen spielen (Kleinert & Wölfel 2018, Pollak et al. 2016, Nilsson & Rubenson 2014, Hall & Krekel 2008, Dehnbostel & Elsholz 2007, Baethge & Baethge-Kinsky 2002; 2004, Straka 2001). Pollak et al. (2016) weisen nach, dass unter der Berücksichtigung von beruflichen und betrieblichen Kontextfaktoren (wie berufsspezifische Anforderungen, finanzielle Weiterbildungsförderung, Betriebsgröße) die Bildung bzw. Ausbildung ihren eigenständigen Einfluss auf eine Weiterbildungsteilnahme verlieren. In dem Licht dieser Erkenntnisse, stellt sich jedoch die wichtige Frage, ob die beruflichen und betrieblichen Merkmale gleichermaßen die Handlungschancen der Erwerbspersonen bestimmen bzw. die Weiterbildungsaktivitäten der Menschen determinieren können. Kann es nicht „bei gleichen oder ähnlichen Lebens- und Arbeitsbedingungen durchaus sehr individuelle Arbeitsmuster und berufliche Lebenspläne geben, wodurch das Weiterbildungsverhalten der Beschäftigten bestimmt werden kann? Eine wichtige Frage ist nun, in welchem Ausmaß die sozialen Institutionen (Markt, Beruf, Soziale Netzwerk, Organisation) die „objektiven Handlungsgelegenheiten“ ebenso wie deren Wahrnehmung in Erwerbsbiographien bestimmen? Denn Institutionen sind nach dem Verständnis von Pries nicht allein „objektive Handlungsgelegenheiten“, sondern auch „subjektive Handlungsorientierungen“, die die (doppelte) Wahrnehmung von Handlungschancen begrenzen, bestimmen und strukturieren (Pries 1997: 309f). Die bisherige Forschung zur Weiterbildung berücksichtigt nicht die Rolle der Arbeitsorientierungen bei der „Wahrnehmung von Handlungschancen“ und dieses Dissertationsprojekt zielt darauf, eben diese Lücke zu schließen.

3. Theorie und forschungsleitende Annahme

Zur umfassenden Analyse der zahlreichen Facetten des Wissenserwerbs bedarf es einer Erweiterung der Wirtschaftslogik der verbreiteten Theorien der Weiterbildung um die sozialen und kulturellen Aspekte des Wissenserwerbs, die es ermöglicht, die sozialen Umwelten mit dem Weiterbildungsverhalten der Individuen in Beziehung zu setzen. Hierzu sollen über den Markt bzw. Staat und Organisationen hinausgehende soziale Institutionen, die Erwerbsarbeit strukturieren, wie der *Beruf* bzw. die *Beruflichkeit*

der Arbeit und Soziale Netzwerke (vgl. Pries 2005) in Betracht gezogen werden. Nur dann können wir dem seit den 2000er Jahren stattgefundenen institutionellen Wandel der Weiterbildung, in dem zunehmend das lernende Subjekt mit seinen individuellen Voraussetzungen und Bedürfnissen in den Mittelpunkt rückt, gerecht werden.

Unter den Begriff *Arbeitsorientierung* fallen „diejenigen individuellen und kollektiven Muster von Wirklichkeitsdeutungen und Handlungsorientierungen [...], die für den Arbeits- und erwerbsverlauf relevant sind“ (Pries 1997: 285). Die Einstellung der Menschen in Bezug auf die Arbeit wird ihr Handeln und Verhalten im Bereich der Arbeitswelt entscheidend beeinflussen (Hoose et al. 2009). So wird auch ihr Weiterbildungsverhalten von der Arbeitsorientierung der Menschen beeinflusst. Theoretisch-deduktiv angenommen lässt sich eine hohe Verbundenheit mit ihrem Unternehmen als *organisationsbezogene Arbeitsorientierung* definieren und eine hohe Verbundenheit mit ihrem persönlichen Umfeld als *netzwerkbezogene Arbeitsorientierung*. Steht die Maximierung des eigenen Nutzens im Mittelpunkt ihrer Interessen, wird dies als *marktbezogene Arbeitsorientierung* definiert. Eine Ausrichtung des Arbeitshandelns an den konkreten Arbeitsinhalten bzw. fachlichen Aufgaben wird letztlich als *berufsbezogene Arbeitsorientierung* definiert (Hoose et al. 2009: 75).

Die forschungsleitende Annahme ist dabei, dass dem Weiterbildungsverhalten der Beschäftigten ihre Arbeitsorientierung, die durch Kräftefelder der Erwerbsregulierung bzw. soziale Institutionen, welche die Erwerbsarbeit strukturieren, geprägt sind (vgl. Pries 2005), zugrunde liegt. Die institutionelle Strukturierung von Erwerbsarbeit kann einerseits Einfluss auf unternehmensspezifische Faktoren wie die betriebliche Stellung oder die Zugehörigkeit zu bestimmten Statusgruppen haben und dadurch die Zugangsmöglichkeiten der Beschäftigten zu betrieblichen und überbetrieblichen Weiterbildungsangeboten erheblich beeinflussen. Andererseits kann ein (berufs-)biographischer Einfluss bestehen, indem das Handeln und Verhalten einer Person in der Arbeitswelt entscheidend beeinflusst wird (Pries 2005: 23; Hoose et al. 2009: 73; Pries 1997: 271; Hoose 2015: 155).

Tabelle 1: Formen der Arbeitsorientierungen (vgl. Pries 2003; 2005).

Formen der Arbeitsorientierungen	Marktbezogene	Organisationsbezogene	Berufsbezogene	Netzwerkbezogene
Kapitalformen	Ökonomisches Kapital	Organisationspositionales Kapital	Kulturelles Kapital	Soziales Kapital
Ausprägungen	Individuelle Nutzen Maximierung, materielle Belohnung ist primäre Motivation	Stolz sein auf die Org., Werte und Einstellungen der Org. teilen, Verzicht auf Betriebswechsel	Berufsethos, streben nach gesellschaftlicher Anerkennung statt materiellen Gewinn zu erzielen	Informelle und soziale Beziehungen sind von Bedeutung, gegenseitige Hilfe mit den Kollegen

4. Methodik und Datenbasis

Als Datenbasis dieses Forschungsvorhaben dienen die Daten des Linked Personal Panel (LPP) der IAB. Das LPP ist ein repräsentativer Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Längsschnittdatensatz und besteht aus einer Betriebsumfrage im privaten Sektor in Unternehmen mit mindestens 50 Mitarbeitern und der entsprechenden Befragung der Mitarbeiter dieser Betriebe. Die Erhebung des LPPs wird mit einer Frequenz von zwei Jahren durchgeführt und befindet sich für die Jahre 2018/2019 in der vierten Welle. Bislang sind nur drei Wellen zugänglich, wobei für die Analysen Welle 2 (2014/15) und Welle 3 (2016/17) verwendet werden.

Die Nutzung des LPP bietet den Vorteil, die Informationen auf Arbeitgeberseite zu Personalverwaltungspraktiken mit Informationen zu individuellen Einstellungen und Verhaltensweisen auf Mitarbeiterebene miteinander zu verknüpfen. Somit entsteht die Möglichkeit zu analysieren, wie Einzelpersonen ihre Arbeit wahrnehmen und wie sie auf personalpolitische Maßnahmen der Betriebe reagieren.

Im ersten Schritt werden die Zusammenhänge zwischen den als erklärend definierten Variablen (personenbezogene, arbeitsbezogene und betriebliche Faktoren) und den Weiterbildungs- und Lernaktivitäten der Beschäftigten deskriptiv und bivariat untersucht.

Im zweiten Schritt wird ergänzend der Zusammenhang zwischen den erklärenden und den abhängigen Variablen auf Basis von Regressionsmodellen multivariat untersucht. Da alle abhängigen Variablen (die Weiterbildungsaktivitäten der Beschäftigten), binär skaliert gemessen wurden, wären multinomiale logistische Regressionsmodelle hierfür zu verwenden.

Im dritten Schritt werden die Zusammenhänge zwischen den Arbeitsorientierungen (als Mediatoren definiert) der Befragten und ihre Teilnahmewahrscheinlichkeiten anhand der Mediationsanalyse untersucht. Erwartet wird, dass ein Teil der Effekte der Determinanten auf die Weiterbildungswahrscheinlichkeit der Beschäftigten über ihre Arbeitsorientierungen vermittelt wird (partielle Mediation).

5. Literatur

- Baethge, M., Baethge-Kinsky, V. (2002) Arbeit die zweite Chance. Zum Verhältnis von Arbeitserfahrung und lebenslangem Lernen. In: Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management Kompetenzentwicklung: Waxmann, 69-140.
- Baethge, M., Baethge-Kinsky, V. (2004) *Der ungleiche Kampf um das lebenslange Lernen*. Waxmann Verlag.
- Böhle, F., Sauer S. (2019) Erfahrungswissen und lernförderliche Arbeit – Neue Herausforderungen und Perspektiven für Arbeit 4.0 und (Weiter-) Bildung. In: Dobischat, R., Käßlinger, B., Molzberger, G., Münk, D. *Bildung 2.1 für Arbeit 4.0?*, Wiesbaden: Springer VS, 241-263.
- Bosch, G., Bromberg, T., Haipeter, T., Schmitz, J. (2017) Industrie und Arbeit 4.0 Befunde zu Digitalisierung und Mitbestimmung im Industriesektor auf Grundlage des Projekts „Arbeit 2020“. Institut Arbeit und Qualifikation (BeitrAB, 04).
- Dehnbostel, P., Elsholz, U. (2007) Lern- und kompetenzförderliche Arbeit. Chancen für die betriebliche Weiterbildung? In: Dehnbostel, P., Elsholz, U., Gillen, J. (Hg.), *Kompetenzerwerb in der Arbeit. Perspektiven arbeitnehmerorientierter Weiterbildung*, Berlin: sigma.
- Hall, A., Krekel, E. M. (2008) Berufliche Weiterbildung Erwerbstätiger: zur Erklärungskraft tätigkeitsbezogener Merkmale für das Weiterbildungsverhalten. *REPORT-Zeitschrift für Weiterbildungsfor-*
schung, (01): 65-77.
- Hoose, F. (2015) *Spiel als Arbeit: Arbeitsorientierungen von Beschäftigten der Gamesbranche*, Wiesbaden: Springer-Verlag.
- Hoose, F., Jeworutzki, S., Pries, L (2009) Führungskräfte und betriebliche Mitbestimmung. *Frankfurt am Main u. New York*.

- Keinert, C., Wölfel, O. (2018) Technologischer Wandel und Weiterbildungsteilnahme. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis: BWP*.
- Korunka, C., Hoonakker, P. (eds.) (2014) *The impact of ICT on quality of working life*. Dordrecht: Springer.
- Kruppe, T., Leber, U., Matthes, B. (2017) Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit in Zeiten des digitalen Umbruchs. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (IAB-Stellungnahme, 7).
- Neufeind, M., O'Reilly, J., Ranft, F. (2018) *Work in the digital age: challenges of the fourth industrial revolution*. Rowan & Littlefield.
- Nilsson, S., Rubenson, K. (2014) On the determinants of employment-related organised education and informal learning. In: *Studies in Continuing Education* 36 (3): 304-321.
- Pollak, R., Janssen, S., Janik, F. Allmendinger, J. (2016) Berufsbezogene Weiterbildung in Deutschland – Gründe, Formen und Erträge (Ergebnisbericht zum Forschungsvorhaben). Accessed Jan 14, 2020. https://www.boeckler.de/pdf_fof/98891.pdf.
- Pries, L. (1997) Wege und Visionen von Erwerbsarbeit. Erwerbsverläufe und biographische Projekte abhängig und selbständig Beschäftigter in Mexiko. Frankfurt aM/Berlin/Bern.
- Pries, L. (2005) Kräftefelder der Strukturierung und Regulierung von Erwerbsarbeit – Überlegungen zu einer entwicklungs- und institutionenorientierten Sozialwissenschaft der Erwerbsarbeit (SOAPS papers; 1).
- Städler, A., Feseker, K., Lange, H. (2016). Arbeits- und Interessenregulierung in Klein- und mittelständischen Unternehmen der digitalen Wirtschaft. *Arbeit*, 13(2): 148-163. Accessed Jan. 14, 2020, doi:10.1515/arbeit-2004-0205.
- Straka, G. A. (2001) Selbstgesteuertes Lernen in der beruflichen Weiterbildung – ein Selbstläufer? In: Ekkehard Nuissl, Christiane Schiersmann und Horst (Hrsg.) Siebert (Hg.): *Betriebliche Weiterbildung*. REPORT 48/2001: 37-42.
- Subramanian, D., Zimmermann, B. (2013) Training and capabilities in French firms How work and organisational governance matter. In: *International Journal of Manpower* 34 (4): 326-344.



Gesellschaft für
Arbeitswissenschaft e.V.

Digitale Arbeit, digitaler Wandel, digitaler Mensch?

66. Kongress der
Gesellschaft für Arbeitswissenschaft

TU Berlin
Fachgebiet Mensch-Maschine-Systeme

HU Berlin
Professur Ingenieurpsychologie

16. – 18. März 2020, Berlin

GfA-Press

Bericht zum 66. Arbeitswissenschaftlichen Kongress vom 16. – 18. März 2020

**TU Berlin, Fachgebiet Mensch-Maschine-Systeme
HU Berlin, Professur Ingenieurpsychologie**

Herausgegeben von der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.
Dortmund: GfA-Press, 2020
ISBN 978-3-936804-27-0

NE: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft: Jahresdokumentation

Als Manuskript zusammengestellt. Diese Jahresdokumentation ist nur in der Geschäftsstelle erhältlich.
Alle Rechte vorbehalten.

© **GfA-Press, Dortmund**
Schriftleitung: Matthias Jäger

im Auftrag der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Ohne ausdrückliche Genehmigung der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. ist es nicht gestattet:

- den Kongressband oder Teile daraus in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) zu vervielfältigen,
- den Kongressband oder Teile daraus in Print- und/oder Nonprint-Medien (Webseiten, Blog, Social Media) zu verbreiten.

Die Verantwortung für die Inhalte der Beiträge tragen alleine die jeweiligen Verfasser; die GfA haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Screen design und Umsetzung

© 2020 fröse multimedia, Frank Fröse

office@internetkundenservice.de · www.internetkundenservice.de