

Pressemitteilung

Lernen am Arbeitsplatz: Fast jeder Zweite empfindet Druck

DUW-Studie: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erwarten, dass Weiterbildung im Job an Bedeutung gewinnt

Berlin, 18. September 2012. Ein Großteil der Beschäftigten in Deutschland glaubt, dass Lernen am Arbeitsplatz künftig an Stellenwert gewinnen wird. Fast jeden Zweiten setzt diese Perspektive sehr häufig bis gelegentlich unter Druck. Dies zeigt eine bundesweite Umfrage unter 1.005 Erwerbstätigen im Rahmen der Studie „Schöne neue Lernwelt? Berufliche Weiterbildung im Wandel“ der Deutschen Universität für Weiterbildung (DUW):¹ 74 Prozent der Befragten rechnen damit, dass Weiterbildung in ihrem Beruf in zehn Jahren wichtiger sein wird als heute. Mehr als jeder Zehnte (11 Prozent) fühlt sich sehr häufig oder häufig überfordert, weil sein Arbeitgeber von ihm erwartet, sich auf dem neuesten Stand zu halten. Gelegentlich überfordert sieht sich mehr als jeder Dritte (34 Prozent).

„Lernen ist zu einer stetigen Herausforderung geworden – sowohl im Arbeits- als auch im Privatleben. Technologien wandeln sich in immer kürzeren Abständen. Wissen ist überall und jederzeit abrufbar, veraltet aber auch schneller als früher“, sagt Prof. Dr. Ada Pellert, Präsidentin der DUW. „Die Überforderung vieler Menschen rührt häufig aus dieser Beschleunigung, verknüpft mit steigenden Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt. Arbeitgeber sollten ihre Mitarbeiter mit dieser Entwicklung nicht allein lassen. Gefragt sind gezielte Weiterbildungsmaßnahmen, die dem Einzelnen helfen, in der neuen Arbeitswelt zurechtzukommen. In dieser Ausrichtung ist Weiterbildung auch eine Antwort auf die gestiegene Zahl von Burn-out-Fällen.“

Bedeutung von Weiterbildung für Employability erkannt

Grundsätzlich haben die meisten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen die Bedeutung vom Lernen am Arbeitsplatz erkannt: Mehr als die Hälfte (56 Prozent) sagt, dass Weiterbildung im derzeitigen Beruf zwingend erforderlich sei. Weitere 32 Prozent halten Weiterbildung für hilfreich. Je höher der Bildungsabschluss ist, desto größer der Stellenwert von Weiterbildung: 66 Prozent der Befragten mit Abitur oder Studium halten Weiterbildung für zwingend erforderlich, bei den Berufstätigen mit Hauptschul- oder mittlerem Abschluss sind es hingegen nur jeweils 44 Prozent.

„Früher war es möglich, ausgelernet zu haben. Der Handwerker wusste durch die Lehre alles, was er für sein Berufsleben brauchte“, sagt Dr. Katrin Hille, Psychologin und Forschungsleiterin am Transferzentrum für Neurowissenschaften und Lernen (ZNL) und eine der Expertinnen und Experten, die die DUW in ihrer Studie befragt hat. „Das hat sich gründlich geändert: Heute ist es unerlässlich, immer wieder neu zu lernen, um noch gute Arbeit leisten zu können.“

Geteilte Verantwortung – doppelte Lernfreude

¹ Das Meinungsforschungsinstitut Forsa befragte im Juli 2012 im Auftrag der Deutschen Universität für Weiterbildung bundesweit 1.005 Erwerbstätige im Alter von 25 bis 65 Jahren. Die DUW sprach im Juli und August 2012 mit Lern-, Bildungs- und Personalentwicklungsexperten sowie Sozialforschern.

Die meisten Expertinnen und Experten sehen sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer in der Verantwortung, wenn es um betriebliche Weiterbildung geht. Damit stimmen sie mit den Befragten aus der DUW-Umfrage überein: 71 Prozent fordern bessere Lern- und Weiterbildungsangebote von den Arbeitgebern. Darunter fallen zum Beispiel mehr Angebote, aktuellere Inhalte und eine Übernahme der Kosten. Aber immerhin 60 Prozent sehen sich auch selbst in der Verantwortung und glauben, dass von ihnen als Arbeitnehmer zukünftig mehr Eigeninitiative gefragt sein wird. Prof. Dr. Ada Pellert bestätigt diese Einschätzung: „Zum Jagen tragen geht in der Weiterbildung nicht. Ohne Selbstverantwortung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kann es keinen nachhaltigen Lernerfolg geben.“

Formale und informelle Lernangebote kombinieren

Neben formalen Weiterbildungsmaßnahmen wie Zertifikate und Studiengänge kommt dem informellen Lernen am Arbeitsplatz eine wachsende Bedeutung zu: „Gespräche am Arbeitsplatz, Anleitungen durch Kollegen, Selbstlernangebote und Chaträume im Internet – wir lernen ständig, häufig ganz nebenbei. Nur ist diese Form des Lernens bislang nicht offiziell anerkannt“, sagt Peter Dehnbostel, Professor für Betriebliches Bildungsmanagement an der DUW. Arbeitgeber sollten informelles Lernen als wirksame Hilfe gegen das Gefühl der Überforderung fördern und ihm den notwendigen Raum im Berufsalltag geben. Kombiniert mit formalen Lernangeboten, die auf die individuellen Lebensphasen der Mitarbeiter angepasst sind, ergibt sich so eine konkrete Begleitung des lebenslangen Lernens in und bei der Arbeit. Doch dafür braucht es eine lernfreundliche Unternehmenskultur sowie Angebote zum gemeinsamen Lernen und Erfahrungsaustausch. „Die globalisierte Arbeitswelt mit ihren neuen Technologien bietet uns nicht nur Risiken, sondern auch Chancen“, so Dehnbostel. „Wenn Führungskräfte und Personalentwickler informelles Lernen stärker unterstützen und im Rahmen von neuen Lernkonzepten mit formalen Angeboten verschränken, erreichen wir eine hohe Qualität der arbeitsbezogenen Weiterbildung, die auch für berufliche und akademische Bildungsgänge anerkannt wird.“

Die digitale Pressemappe zur Studie finden Sie [hier](#).

Die Deutsche Universität für Weiterbildung (DUW)

Die Deutsche Universität für Weiterbildung (DUW) mit Sitz in Berlin bietet wissenschaftliche Weiterbildung für Berufstätige mit erstem Studienabschluss. Das Fernstudienangebot der staatlich anerkannten Weiterbildungsuniversität umfasst Masterstudiengänge in den Departments Wirtschaft und Management, Bildung, Gesundheit und Kommunikation sowie weiterbildende Zertifikatsprogramme. Das flexible Blended-Learning-Studiensystem und die individuelle Betreuung ermöglichen es DUW-Studierenden, das Studium mit Privatleben und Beruf zu vereinbaren. Gesellschafter der DUW sind die Freie Universität Berlin und die Stuttgarter Klett Gruppe. Als Public-Privat-Partnership steht die DUW für wissenschaftliche Qualität, Arbeitsmarktnähe und Dienstleistungsorientierung.

Bitte wenden Sie sich bei Rückfragen an:

Pressebüro der Deutschen Universität für Weiterbildung
Julia Seimel



Deutsche Universität für Weiterbildung
Berlin University for Professional Studies

Telefon: 030/2000 306-106

E-Mail: julia.seimel@duw-berlin.de

<http://www.duw-berlin.de/de/presse.html>

<http://blog.duw-berlin.de>

—