

Welchen Stellenwert hat informelles Lernen bei der Arbeit?

Lernen am Arbeitsplatz ist für die Entwicklung von Humankapital wichtiger als formale Qualifizierung

Schlagworte: informelles Lernen, Humankapital, Learning by Doing, Wissenstransfer, Hochleistungsarbeitsplatz

RELEVANZ DES THEMAS

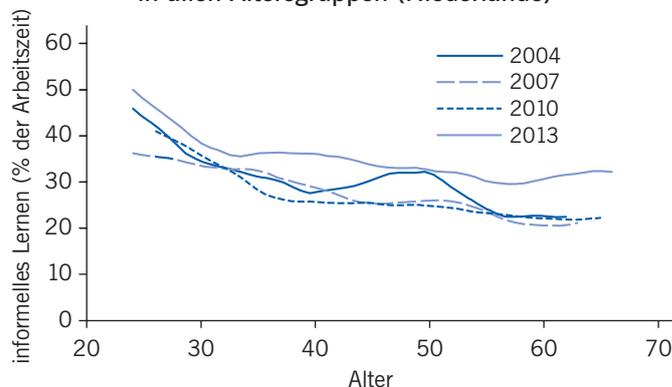
Die frühe Humankapitaltheorie hat den Wert von Arbeitserfahrung bereits erkannt, sich aber auf die Rolle von Bildung und formaler Ausbildung konzentriert. Ein Großteil der Leistung von neu eingestellten Arbeitnehmern wird jedoch der neueren Forschung zufolge durch „Learning by Doing“ und das Lernen von Kollegen oder Vorgesetzten am Arbeitsplatz erreicht. Deskriptive Daten bestätigen den Lerneffekt, der sich aus der Aufgabenbewältigung im Arbeitsalltag ergibt. Informelles Lernen scheint für alle Altersgruppen relevant zu sein, steigert aber insbesondere die Leistung Jüngerer. Für die Entwicklung des Humankapitals von Arbeitnehmern ist es weit bedeutsamer als die formale Aus- und Weiterbildung.

WICHTIGE RESULTATE

Pro

- ⊕ Informelles Lernen ist für die Mitarbeiterleistung wichtiger als formales Training.
- ⊕ Learning by Doing ist oft ein automatisches Nebenprodukt produktiver Arbeit.
- ⊕ Neue Mitarbeiter verzeichnen im ersten Beschäftigungsjahr eine steile Leistungssteigerung.
- ⊕ Wissens-Spillovers zwischen Kollegen tragen zur Unternehmensproduktivität bei.
- ⊕ Es wird immer wichtiger, Qualifikation durch informelles Lernen ständig zu aktualisieren, denn die Anforderungen verändern sich aufgrund technologischer und organisatorischer Neuerungen und längerer Lebensarbeitszeit oft.

Steigender Arbeitszeitanteil des informellen Lernens in allen Altersgruppen (Niederlande)



Quelle: [1].

IZA
World of Labor

Contra

- ⊖ Bei einem Arbeitgeberwechsel sind informell erworbene Fähigkeiten weniger offensichtlich als formal zertifizierte Qualifikationen.
- ⊖ Informelles Lernen ist mit Kosten verbunden, wenn dadurch produktive Zeit am Arbeitsplatz verloren geht.
- ⊖ Die meisten Unternehmen verfügen nicht über geeignete Personalmanagementstrategien, um informelles Lernen am Arbeitsplatz zu optimieren.
- ⊖ Die unmittelbaren kausalen Auswirkungen des informellen Lernens auf die Mitarbeiterleistung sind noch unklar.
- ⊖ Es fehlt an ökonomischer Forschung zum informellen Lernen.

KERNBOTSCHAFT DES AUTORS

Markante Leistungssteigerungen bei neuen Mitarbeitern und der allgemein hohe Arbeitszeitanteil mit kompetenzvermittelnden Aufgaben unterstreichen, welchen Stellenwert informelles Lernen als Treiber des Humankapitalaufbaus am Arbeitsplatz hat. Auch Wissensweitergabe unter Kollegen spielt dabei eine große Rolle. Die sich rasch wandelnden Qualifikationsanforderungen und das steigende Renteneintrittsalter machen informelles Lernen für die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer noch wichtiger. Dennoch wird politisch meist der Schwerpunkt auf Bildung und formale Ausbildung gelegt, und den meisten Unternehmen fehlen Strategien, um die Vorteile des informellen Lernens systematisch auszuschöpfen.