

## FACTSHEET AK-STUDIE „BERUFSBEZOGENES E-LEARNING“ 2022

Das Österreichische Institut für Berufsbildungsforschung (öibf) hat im Auftrag der AK Niederösterreich im Pandemiejahr 2022 eine Studie mit dem Titel „Berufsbezogenes E-Learning inmitten der Covid-19-Pandemie“ durchgeführt.

- » **Hauptfragestellung:** Welche (berufsbedingten bzw. betrieblichen) Faktoren bzw. Rahmenbedingungen fördern und welche erschweren die Absolvierung von berufsbezogenem E-Learning aus Arbeitnehmer:innen-Perspektive?
- » **Erhebungszeitraum:** Juni bis November 2022  
Beleuchtet wurden dabei jeweils die zurückliegenden letzten zwölf Monate (also retrospektiv bis Juni 2021), die stark von pandemiebedingten Einschränkungen geprägt waren.
- » **Befragte Zielgruppen:** Arbeitnehmer:innen (AN), Betriebsratsvorsitzende und Stellvertreter:innen (BR) sowie Erwachsenenbildungseinrichtungen (EB)
- » **Methoden:** Standardisierte Online-Befragungen; qualitative Leitfaden- und Expert:inneninterviews
- » **Stichprobengrößen bei quantitativen Erhebungen:** 857 AN, 147 BR und 162 EB (= vollständig retournierte Fragebögen); jeweils nicht repräsentativ

### DIE ZENTRALEN ERGEBNISSE:

#### Teilnahme an berufsbezogenem E-Learning während der Pandemie:

- » **Drei Viertel der berufsbezogenen Aus- oder Weiterbildungen** (73 %) in den letzten zwölf Monaten vor der Erhebung wurden **in Form von E-Learning** absolviert.
- » Dabei handelte es sich bei 60 % um „reines“ E-Learning, bei 40 % um Bildungsmaßnahmen, bei denen sich Online- und Präsenzeinheiten abwechselten („Blended-Learning“). **Im Wiederholungsfall wünscht sich die Mehrheit** die gleiche (via E-Learning absolvierte) Bildungsmaßnahme im **Blended-Learning-Format**, 19 % in Präsenz und 31 % ausschließlich online/digital. Vielfach wird bei „reinem“ E-Learning der soziale Aspekt des Lernens vermisst.
- » E-Learning ist **bei weiblichen Beschäftigten, Personen mit höherem Bildungsabschluss, Führungskräften und Angestellten überproportional häufiger** zum Einsatz gekommen.
- » Die Hälfte der befragten Betriebsrät:innen gibt an, dass E-Learning mittlerweile ein fixer Bestandteil des betrieblichen Weiterbildungsangebotes in ihrem Betrieb ist. **21 % der Betriebsrät:innen** meinen hingegen, dass sich ihre **Betriebe mit E-Learning noch nicht auseinandergesetzt** haben.
- » Bei 81 % der befragten Erwachsenenbildungseinrichtungen wird E-Learning in der Bildungsarbeit eingesetzt. Jedoch geben nur 36 % an, dass E-Learning die zentrale Geschäftsgrundlage darstellen würde.
- » **Nach der Pandemie wird E-Learning in der beruflicher Aus- und Weiterbildung weiterhin deutlich häufiger** zum Einsatz kommen als zuvor. Es ist aber auch ein **„Rückkehr-Trend“ zum Präsenzlernen** erkennbar. Während der E-Learning-Anteil am Gesamtkursangebot der Bildungseinrichtungen von rund 10 % im ersten Pandemie-Jahr 2020 rapide auf über 50 % anstieg, sank dieser 2022 wieder auf unter 40 %.

- » Die größten **Vorteile von E-Learning** sind **vor allem zeitlich-organisatorischer Natur**. Von den Arbeitnehmer:innen werden folgende Aspekte am häufigsten genannt: Keine An- und Abreise notwendig (77 % Zustimmung); Vereinbarkeit mit meiner beruflichen Tätigkeit (51 %); Zeitliche Organisation der Teilnahme (46 %); Vereinbarkeit mit meinem Privatleben (34 %).

#### **Dauer, Inhalte und Finanzierung von berufsbezogenem E-Learning:**

- » Die **Dauer** der letzten E-Learning-Teilnahme lag **bei 45 % unter fünf Stunden, bei 60 % unter zehn Stunden**.
- » Inhaltlich bezog sich diese zu **77 % auf berufliches Fachwissen** (hier v.a. die Bereiche Wirtschaft, Recht, Gesundheit, Soziales und Erziehung) und/oder zu **47 % auf überfachliche bzw. soziale Kompetenzen** (z.B. Sprachen, Teamarbeit).
- » Es kommt deutlich zum Ausdruck, dass aufgrund des Fehlens der haptisch-räumlichen Komponente die **Einsatzmöglichkeiten von E-Learning - speziell im handwerklichen Sektor - begrenzt** sind. E-Learning eigne sich vor allem für die Vermittlung und Aktualisierung von (theoretischem) Wissen.
- » Berufsbezogenes E-Learning wurde zu 79 % von den Betrieben finanziert. Bei 5 % gab es eine Mischfinanzierung (privat/Betrieb). **16 % der Beschäftigten bezahlten die E-Learning-Teilnahme zur Gänze selbst**. Je größer der Betrieb, desto eher werden E-Learning-Teilnahmen arbeitgeberseitig bezahlt.

#### **Technische Ausstattung und betriebliche Rahmenbedingungen für berufsbezogenes E-Learning:**

- » Die E-Learning-Teilnahme der Beschäftigten erfolgte am häufigsten mittels Notebooks (79%), stationären Computern (59 %) und/oder Smartphones (38 %). Neuere Technologien, die als die Zukunft des E-Learnings gelten, wie Virtual oder Augmented Reality-Anwendungen, sind noch fast nicht in Gebrauch.
- » Die meisten Arbeitnehmer:innen bekamen fürs digitale Lernen ein Notebook oder einen Computer vom Betrieb bereitgestellt. Abhängig von den jeweiligen technischen Erfordernissen mussten dafür jedoch **bis zu 29 % der Beschäftigten** auf ein **privates Gerät** zurückgreifen.
- » Nur eine knappe Mehrheit der Arbeitnehmer:innen gibt an, über technisch gut ausgestattete Arbeitsplätze (57 %), eine technische Unterstützung seitens des Betriebes (59 %) und Home-Office-Möglichkeiten (53 %) für E-Learning zu verfügen. **Die Hälfte der Befragten (50 %) hat für die Inanspruchnahme von E-Learning keinen unmittelbaren Zugang zu ruhigen Arbeitsplätzen bzw. Lernräumen.**  
**Bei Beschäftigten außerhalb des Bürobereichs** (Arbeiter:innen im Produktionsbereich etc.) sind die **betrieblichen Rahmenbedingungen für E-Learning häufig besonders unzureichend**.
- » 33 % der befragten Betriebsrät:innen sind der Ansicht, dass in ihrem Unternehmen **nur für einen Teil der Belegschaft gute Rahmenbedingungen** vorherrschen. Bei 22 % gibt es **arbeitgeberseitig gar keine Unterstützung** für E-Learning-Teilnahmen.
- » Die befragten Betriebsrät:innen und Erwachsenenbildungseinrichtungen nennen **fehlende zeitliche Ressourcen bei Arbeitnehmer:innen** aufgrund hoher Arbeitsbelastung als wesentlichen **Hauptgrund für die Nicht-Inanspruchnahme** von berufsbezogenem E-Learning.

Anhang:

**Förderliche Faktoren für berufsbezogenes E-Learning im Betriebskontext:**

	Förderliche Faktoren
<b>Technische Infrastruktur</b>	<p>Es stehen (mobile) technische Geräte mit einer entsprechenden Ausstattung (Kamera, Lautsprecher, Kopfhörer etc.) für alle Beschäftigungsgruppen innerhalb eines Betriebes zur Verfügung. Die Arbeitsmittel werden vom Betrieb bereitgestellt.</p> <p>Insbesondere im Produktions- bzw. Handwerksbereich gilt dies als eine Herausforderung, da nicht alle Beschäftigten über Notebooks oder Computer als Arbeitsgeräte verfügen. Auch das ausschließliche Vorhandensein von stationären, nicht-mobilen Geräten kann aufgrund mangelnder örtlicher Flexibilität auf die E-Learning-Teilnahme einschränkend wirken.</p>
<b>Räumliche Infrastruktur</b>	<p>Für die Teilnahme an E-Learning steht eine ruhige Lernumgebung im Betrieb bereit. Im Produktions- bzw. Handwerksbereich werden hier kreative, maßgeschneiderte Lösungen seitens der Betriebe forciert (z.B. Learning Corners).</p>
<b>Homeoffice</b>	<p>Beschäftigte können im Homeoffice an E-Learning teilnehmen. Betriebe mit Homeoffice-Möglichkeiten verfügen über die entsprechende technische Infrastruktur.</p> <p>Allerdings ist nicht in allen Berufsbereichen die dauerhafte Einrichtung von Homeoffice möglich bzw. vorgesehen. Hier könnte eine mobile, technische Infrastruktur (Notebooks, Tablets) eine Teilnahme an E-Learning im Homeoffice (Weiterbildung als Anlass) ermöglichen.</p>
<b>Technische Unterstützung</b>	<p>Im Betrieb gibt es technische Unterstützungsstrukturen, um die Teilnahme bei Bedarf technisch zu begleiten und zu unterstützen. Auch Tutorials können Lernenden wichtige Unterstützung, insbesondere Personen mit geringeren digitalen Kompetenzen, geben.</p>
<b>Weiterbildungskultur</b>	<p>Der Betrieb hat eine positiv ausgeprägte Weiterbildungskultur. Beschäftigte können eigene Weiterbildungswünsche einbringen und/oder Weiterbildungsbedarfe werden systematisch erhoben. Betriebe mit einer positiv ausgeprägten Weiterbildungskultur unterstützen jede Form der Weiterbildung - E-Learning ebenso wie Präsenzveranstaltungen.</p> <p>Eine positiv ausgeprägte Weiterbildungskultur kann der sozialen Ungleichheit in der betrieblichen Weiterbildung durch ein gleichwertiges Weiterbildungsangebot für alle Beschäftigungsgruppen entgegenwirken.</p>
<b>Gestaltung der Weiterbildung (Format)</b>	<p>Blended-Learning-Formate (Präsenz und Online) haben bei den Beschäftigten eine hohe Präferenz. Damit können verschiedene Beschäftigungsgruppen gut angesprochen werden. Soziale Interaktionsphasen und Austauschprozesse entsprechen dem sozialen Bedürfnis von Lernenden.</p> <p>Reines E-Learning wird von einem Teil der Beschäftigten abgelehnt, da die sozialen Interaktionsmöglichkeiten stark eingeschränkt sind.</p>
<b>Finanzierung</b>	<p>Der Arbeitgeber finanziert die betrieblichen Weiterbildungen vollständig. Größere, internationale Betriebe entwickeln häufig maßgeschneiderte Angebote über die interne betriebliche Weiterbildung. KMUs sind stärker auf externe Angebote aus dem Bereich der Erwachsenenbildungseinrichtungen angewiesen. Für die Betriebe ergeben sich Kosteneinsparungen in Form des Entfalls von Anfahrtszeiten und -wegen.</p>
<b>Digitale Kompetenzen</b>	<p>Die Beschäftigten verfügen über digitale Kompetenzen, die für die Teilnahme an E-Learning notwendig sind. Gemäß Einschätzungen in den empirischen Erhebungen verfügt die Mehrheit über ein Mindestmaß der erforderlichen digitalen Kompetenzen. Für jene Gruppen, welche nicht über die erforderlichen digitalen Kompetenzen verfügen (v.a. ältere Arbeitnehmer:innen, Beschäftigte im Produktions- und Handwerksbereich) werden von betrieblicher Seite entsprechende Unterstützungsangebote bereitgestellt.</p>
<b>Berufliche Tätigkeit</b>	<p>E-Learning kann potenziell für alle inhaltlichen Themenfelder eingesetzt werden, bei denen die (theoretische) Wissensvermittlung im Vordergrund steht (z.B. neue Entwicklungen, Aktualisierung). Für die Entwicklung von beruflichen Fertigkeiten (insbesondere bei handwerklichen, haptischen Lernprozessen) wird E-Learning eine geringere Praktikabilität zugeschrieben.</p>
<b>Einbettung in den Arbeitsprozess</b>	<p>Auch E-Learning erfordert – wie Qualifizierungsmaßnahmen allgemein – eine gut abgestimmte Planung im Hinblick auf die zeitliche Vereinbarkeit mit den jeweiligen Arbeitsanforderungen der Beschäftigten. Verschiedene Formate von E-Learning (z.B. Micro-Learning, Web-based-Training) ermöglichen die flexible Integration von digitalem Lernen in den Arbeitsprozess und erhöhen dadurch die Teilnahmewahrscheinlichkeit auf Seiten der Arbeitnehmer:innen.</p>

Quelle: öibf 2022