

Den Lern- und Wissenstransfer unterstützen – die Möglichkeiten digitaler Tools

Simone KAUFFELD, Laura MEHNER

*Institut für Psychologie, Lehrstuhl für Arbeits-, Organisations- und Sozialpsychologie
Technische Universität Braunschweig
Spielmannstraße 19, D-38100 Braunschweig*

Kurzfassung: Im Transformationsprozess reicht es nicht auf arbeitsintegriertes Lernen allein zu setzen. Weiterbildung ist wichtig, um neues Wissen in das Unternehmen zu tragen. Gleichzeitig wissen wir um die Transferlücke. Es wurden zahlreiche Lerntransferfaktoren identifiziert, die je nach Ausprägung als Katalysatoren und Barrieren für den Lerntransfer wirken können (Kauffeld et al, 2008). Gleichzeitig setzt sich immer mehr die Perspektive durch Mitarbeitende auf ihrem individuellen Lernpfad zu begleiten und so formelles und informelles Lernen zu verbinden (u.a. Kauffeld, 2016; Poell, 2017; Richter, Kortsch & Kauffeld, 2019). Damit das Wissen jedoch nicht nur bei dem einzelnen Lernenden bleibt, muss der Wissenstransfer in die Organisation gestaltet werden. Nur so kann die Personalentwicklung im Transformationsprozess genutzt werden, die Organisationsentwicklung voranzutreiben. Im Baugewerbe wird der Frage nachgegangen, welche Lerntransferfaktoren besonders einflussreich sind und wie die Verschränkung von formellem und informellem Lernen sowie des Wissenstrfers in die Organisation bestmöglich gelingen kann. Dafür wird auf den Einsatz eines digitalen Tools zum Lern- und Wissenstransfer gesetzt, das LeWit Tool. Zur Entwicklung des Tools wurden 29 leitfaden-gestützte Interviews auf Basis der Methode der kritischen Ereignisse (Critical Incident-Technique, Flanagan, 1954) durchgeführt. Die Interviews wurden transkribiert und anschließend mit dem Programm MAXQDA codiert. Die Erstellung des Kategoriensystems erfolgte deduktiv, wurde aber um induktive erweitert. Insgesamt wurden über den LTSI hinaus 12 weitere Faktoren identifiziert. Diese Erkenntnisse sind in die Toolentwicklung eingeflossen, welche eine ökonomische Möglichkeit bietet, den Lerntransfer in den Arbeitsalltag und den Wissenstransfer an Kollegen zu systematisieren. Dazu machen die Teilnehmenden nach der Weiterbildung im Tool z.B. konkrete Angaben dazu, was aus der Weiterbildung sie umsetzen möchte und reflektieren die Weiterbildungsinhalte und die Umsetzung ebenso wie die Wissensweitergabe an Kollegen. Die Ergebnisse in der Anwendung des Tools, die gleichzeitig als Evaluation genutzt werden können, werden berichtet. Der Nutzen der Begleitung von Lernen mit digitalen Tools diskutiert.

Schlüsselwörter: Formelles Lernen, Lerntransfer, Informelles Lernen, Lernpfad, Wissenstransfer, Technologieakzeptanz

Literatur

Flanagan, J. C. (1954). The critical incident technique. *Psychological bulletin*, 51(4), 327.

- Kauffeld, S., Bates, R. Holton III, E.F. & Müller, A. C. (2008). Das deutsche Lerntransfer-System-Inventar (GLTSI): Psychometrische Überprüfung der deutschsprachigen Version. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 7, 50-69. doi:10.1026/1617-6391.7.2.5
- Poell, R.F. (2017), "Time to 'flip' the training transfer tradition: employees create learning paths strategically", *Human Resource Development Quarterly*, Vol. 28, No. 1, pp. 9-15.
- Richter, S., Kortsch, T., & Kauffeld, S. (2020). Understanding learning spillover: the major role of reflection in the formal–informal learning interaction within different cultural value settings. *Journal of Workplace Learning*, 32(7), 513-532. doi: 10.1108/JWL-01-2020-0008

Förderhinweis: Die vorliegende Arbeit ist Teil des Projektes IN-DIG-O (FKZ: 02L117C590). Das Forschungs- und Entwicklungsprojekt IN-DIG-O wird im Rahmen des Programms „Zukunft der Arbeit“ unter dem Dachprogramm „Innovationen für die Produktion, Dienstleistung und Arbeit von morgen“ vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und dem Europäischen Sozialfonds gefördert und vom Projektträger Karlsruhe (PTKA) betreut. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autoren.



Gesellschaft für
Arbeitswissenschaft e.V.

Arbeit HUMAINE gestalten

67. Kongress der
Gesellschaft für Arbeitswissenschaft

Lehrstuhl Wirtschaftspsychologie (WiPs)
Ruhr-Universität Bochum

Institut für Arbeitswissenschaft (IAW)
Ruhr-Universität Bochum

3. - 5. März 2021

GfA-Press

Bericht zum 67. Arbeitswissenschaftlichen Kongress vom 3. - 5. März 2021

**Lehrstuhl Wirtschaftspsychologie, Ruhr-Universität Bochum
Institut für Arbeitswissenschaft, Ruhr-Universität Bochum**

Herausgegeben von der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.
Dortmund: GfA-Press, 2021
ISBN 978-3-936804-29-4

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

© 2021 fröse multimedia, Frank Fröse

office@internetkundenservice.de · www.internetkundenservice.de