

E-Learning unter der Gleichstellungsbrille

Zentrale Ergebnisse einer aktuellen Praxisstudie
im Auftrag des AMS Österreich

1 Einleitung

Von Dezember 2020 bis Februar 2021 fanden im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation sowie der Abt. Arbeitsmarktpolitik für Frauen des AMS Österreich mit 16 Trägern bzw. Trainerinnen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen (mit frauenspezifischem und ohne einen expliziten frauenspezifischen Ansatz) und knapp 300 Teilnehmerinnen an diesen Projekten qualitative Gespräche bzw. eine Online-Befragung statt.* Im Fokus stand die Frage, wie die durch den ersten Corona-Lockdown notwendige Umstellung auf E-Learning ab März 2020 funktionierte. Wesentliche Ergebnisse werden im Folgenden zusammengefasst.

In der vorliegenden Praxisstudie haben sich in Bezug auf E-Learning keine Unterschiede zwischen frauenspezifischen AMS-Angeboten und solchen ohne diesen Schwerpunkt gezeigt. Aber die Studie liefert wesentliche Hinweise, wie generell ein inklusives E-Learning gestaltet sein muss und die Qualität solcher Lernsettings gehoben werden kann, wenn jene Aspekte berücksichtigt werden, die laut den Studienergebnissen für bestimmte Frauengruppen besonders wichtig sind.

2 Zentrale Ergebnisse der Studie im Überblick

Die Studie zeigt, dass es, zumindest bei den ausgewählten Kurs-trägern, recht gut funktioniert hat, in der Lockdown-Phase das Schulungs- und Beratungsangebot »in die Distanz zu verlagern«. Dies ist nicht zuletzt auf das große Engagement des Trainingspersonals, von denen sich 87 Prozent der befragten Teilnehmerinnen gut unterstützt fühlten, und die hohe Motivation vieler Teilnehmenden zurückzuführen.

Ein Drittel der online befragten Frauen sah (eher) keine Beeinträchtigung durch die Umstellung des Kurses auf »E-Learning«, ein weiteres Drittel konstatierte sogar eine positive Auswirkung. Das letzte Drittel fühlte sich allerdings durchaus beeinträchtigt.

Im Zuge der Umstellung wurden E-Learning bzw. E-Counseling möglichst niederschwellig angelegt. Nichtsdestotrotz setzen diese Formate einiges voraus. Die technische Ausstattung, digitale Grundkompetenzen, Selbstorganisation, räumliche Bedingungen, Zeit für konzentriertes Arbeiten stellen hier einige grundlegende Aspekte dar.

Laut der Online-Befragung der Teilnehmerinnen verfügten zwar »nur« acht Prozent der Respondentinnen nicht über die notwendige technische Ausstattung, bei älteren Frauen waren es immerhin elf Prozent. 85 Prozent konnten die digitalen Geräte im Haus bei Bedarf laut eigenen Angaben jederzeit nutzen. Die Interviews mit den Trägern zeichnen aber ein etwas anderes Bild: Viele Frauen besitzen nur ein Smartphone, und wenn es ein Tablet, einen Laptop oder einen Stand-PC im Haushalt gibt, dann werden diese Geräte in vielen Fällen primär von den Partnern und/oder den Kindern genutzt. Dieses unterschiedliche Bild könnte auch darauf zurückzuführen sein, dass Teilnehmerinnen ohne entsprechende Ausstattung sich an der Online-Befragung unterdurchschnittlich beteiligten.

Auch wenn Studien nahelegen, dass der so genannte »First Level Divide«, also der unterschiedliche Zugang von Frauen und Männern zur technischen Ausstattung, kleiner wird, können immer noch Differenzen festgemacht werden, welche sich vor allem auch innerhalb der Geschlechtergruppe der Frauen zeigen, also beispielsweise zwischen jüngeren und älteren Frauen, in Bezug auf die sozioökonomische Situation oder in Abhängigkeit von der beruflichen Vorkarriere.

Zudem braucht es neben dem prinzipiellen Zugang, die zeitliche Souveränität für die Nutzung dieser technischen Geräte. Vor allem für Mütter mit Kindern ist eine solche oftmals nicht gegeben, schon gar nicht in Zeiten von Homeschooling. Eine zeitliche und räumliche Abgrenzung zur Herstellung einer ruhigen Lernumgebung ist für diese häufig schwierig, was die Interviews mit den Trägervertreterinnen zeigen und die Ergebnisse der Teilnehmerinnenbefragung untermauern: Insgesamt 76 Prozent der Teilnehmerinnen hatten zu Hause eine sehr bzw. eher ruhige Lernumgebung. Eine ruhige Lernumgebung hängt am stärksten davon ab, ob Kinder unter 14 im Haushalt leben. Hier zeigen sich mit 64 Prozent »Sehr«-Zustimmung bei Teilnehmerinnen ohne Kinder unter 14 Jahren gegenüber nur 27 Prozent bei Personen mit jüngeren Kindern enorme Unterschiede.

* Die Studie wurde von L&R Sozialforschung gemeinsam mit der prospect GmbH umgesetzt. Download der Langfassung dieser Studie in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13334.

Die Frage der unterschiedlichen Kompetenzen zur Nutzung digitaler Technologien bzw. Lernmöglichkeiten (»Second Level Divide«) kann anhand der Praxisstudie, was die diesbezüglichen Geschlechtsunterschiede betrifft, nicht beantwortet werden. Innerhalb der Gruppe der Frauen zeigen sich allerdings folgende Tendenzen: Es kann nicht davon ausgegangen werden, dass Jüngere, also die so genannten »Digital Natives«, die für E-Learning notwendigen Kompetenzen automatisch mitbringen. Sie sind zwar souveräner im Umgang mit dem Smartphone oder nutzen häufiger Social Media und werden als offener der Technik gegenüber beschrieben, in der Bedienung von Programmen sind diese allerdings, so zumindest die Aussagen der befragten Träger, kaum erfahren. Auch fehlt es jüngeren Frauen häufiger an der notwendigen Selbstorganisationsfähigkeit – ganz wesentlich für Selbstlernen –, diese wird eher bei Frauen mit Kindern und älteren Frauen beobachtet.

In der Online-Befragung zeichnete sich folgendes Bild: 86 Prozent der Frauen verfügen sehr gute digitale Grundkompetenzen, 54 Prozent über schon fortgeschrittenere Kompetenzen. Immerhin 42 Prozent der Frauen wünschen sich eine Weiterbildung zu digitalen Kompetenzen, verstärkt nochmals Frauen in Wien (Anteil 59 Prozent). Zur dritten Ebene, nämlich dem Profitieren vom Zugang und der Nutzung digitaler Medien und Technologien (»Third Level Divide«), zeigt die Teilnehmerinnenbefragung, dass mehr als die Hälfte der Frauen ihre digitalen Kompetenzen im Zuge der Umstellung auf E-Learning ausbauen konnten. Auch die befragten Trainerinnen konstatieren diesen Kompetenzzuwachs.

Passende E-Learning-Angebote können also ein wichtiger Hebel für das Erwerben digitaler Kompetenzen sein. Damit sie auch ein Start für eine berufliche Karriere im IT-Bereich werden können, bräuchte es nach Ansicht der befragten Trainerinnen allerdings weit mehr.

Ein weiterer Nutzen, der seitens der Träger verdeutlicht wird, ist der Zuwachs an Selbstbewusstsein und Selbstorganisationsfähigkeit bei Frauen. Besonders jene, die bislang wenig mit digitalen Tools zu tun hatten, sind besonders stolz, wenn sie alle Hürden überwinden und sich erfolgreich am E-Learning beteiligen können.

3 Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen aus dieser Studie

Die Praxisstudie verdeutlicht: Wenn gewisse Bedingungen gegeben sind, können E-Learning-Elemente möglichst vielen Frauen unterbreitet werden und sind auch überlegenswert, da damit eine Reihe von Vorteilen verbunden sind, wie beispielsweise die örtliche und zeitliche Flexibilität, das Arbeiten im eigenen Tempo und die Notwendigkeit zur Selbstorganisation.

Zu beachten ist, dass dieses Format nicht für alle Lerninhalte das Mittel der Wahl ist, wie z.B. im Bereich der Soft Skills oder in handwerklich-praktischen Bereichen. Darüber hinaus braucht es eine entsprechende Aufbereitung der Lerninhalte – ein 1:1-Transfer ist nicht zielführend. Der Rückgriff auf bereits bestehende Lern-Apps, Lernvideos o.ä. ist auch nicht immer möglich, weil diese zumeist nicht geschlechtssensibel aufbereitet sind.

Zu überlegen ist, inwieweit in gewissen E-Learning-Gruppen Homogenität notwendig ist, damit von ähnlichen Zugangsniveaus

ausgegangen werden kann und Frauen mit weniger Möglichkeiten keinem großen Frust im Gruppenvergleich ausgesetzt sind.

Umfassende Überlegungen sind darüber hinaus zu den eingesetzten Programmen und Tools anzustellen. Diese sollten nicht nur einfach in der Handhabung sein und den geltenden Datenschutzvorgaben entsprechen, sondern möglichst auch mit einem Smartphone genutzt werden können.

Relativ unproblematisch scheinen E-Learning-Elemente für Frauen mit guter Qualifikation, psychischer Stabilität, für solche, die bereits in ihrem Berufsleben einen Computer nutzten und keine betreuungspflichtigen Kinder haben, zu sein.

Geringqualifizierte, lernungewohnte Frauen tun sich zumeist schwer, ebenso Frauen mit Betreuungspflichten und solche mit eingeschränkten Sprachkenntnissen in Deutsch. Diese brauchen besondere Unterstützung beim Einstieg, eine entsprechende Berücksichtigung ihrer individuellen Situation, aber auch eine intensive Begleitung während des ganzen Kursangebotes.

Die Teilnehmerinnenbefragung verdeutlicht, dass vor allem Frauen mit Migrationshintergrund die Umstellung auf E-Learning kritisch sahen. Hier bedarf es weiterer Bemühungen oder einer Adaptierung der Konzepte. Im Falle von psychisch labilen Frauen oder Frauen in Krisensituationen stellt sich die Frage, ob reine Präsenzformate nicht geeigneter sind.

Grundsätzlich kann gesagt werden, dass E-Learning-Angebote, die möglichst viele »mitnehmen« möchten, als Blended-Varianten ausgestaltet sein sollten. Darauf deuten nicht nur die Aussagen der Träger hin, sondern auch die von den Teilnehmerinnen genannten Nachteile von E-Learning, so etwa ein fehlender direkter Austausch in der Gruppe und mit dem Trainingspersonal.

Um E-Learning bzw. E-Learning-Elemente erfolgreich für möglichst viele Frauen einsetzen zu können, braucht es eine gute Vorabklärung, die folgendes umfasst:

- vorhandene technische Ausstattung (inklusive stabiles Internet) sowie der Zugang zu dieser;
- vorhandene digitale Kompetenzen und Erfahrungen mit Lernplattformen und Videokonferenz-Tools;
- Erfahrungen mit Selbstlernen und organisatorische Fähigkeiten;
- Betreuungspflichten und zeitliche Spielräume;
- räumliche Gegebenheiten.

Darüber hinaus sollte thematisiert werden, ob sich die Frauen psychisch in der Lage fühlen, mehr oder weniger isoliert zu Hause zu lernen.

Bei nicht entsprechender Ausstattung gilt es in Folge, Leihgeräte zur Verfügung zu stellen und/oder einen relativ stabilen Internet-Zugang mit den entsprechenden Datenvolumina zu gewährleisten.

Des Weiteren empfiehlt sich eine mehrtägige Einführung in Präsenz. Dabei soll es um den Abbau von Ängsten gehen, um digitale Basiskompetenzen, die Einführung in die Handhabung digitaler Tools sowie um ein Heranführen an das Selbstlernen. Das Setzen von individuellen Lernzielen ist ein weiterer Punkt dieser Einführungsphase. Sehr wichtig ist aber auch die Schaffung einer gewissen Vertrauensbasis zwischen Trainer*innen und Teilnehmerinnen sowie ein persönliches Kennenlernen der Frauen untereinander.

In den E-Learning-Phasen muss eine begleitende Betreuung, in Form von (video-)telefonischer Beratung, aber auch in Form

von persönlichen Terminen, gewährleistet sein, an die man / frau sich nicht nur mit technischen und organisatorischen Fragen richten kann, sondern möglichst auch mit anderen Problemen, so etwa im Falle von Lernschwierigkeiten, von Motivationstiefs oder von fehlenden Zeitfenstern, um in Ruhe lernen zu können.

In diesem Begleitprozess soll es aber auch um eine gemeinsame Reflexion des Lernfortschrittes und der erreichten Lernziele gehen.

Um Potenziale dieses Formates, nämlich das selbständige Bearbeiten von Arbeitsaufgaben und dadurch das Entwickeln von Handlungskompetenz sowie die Individualisierbarkeit, bestmöglich nutzen zu können, braucht es gut durchdachte Arbeitsaufgaben mit unterschiedlichen Aufgabenniveaus und einem unterschiedlichen Grad an Struktur. Es muss für TeilnehmerInnen mit Betreuungspflichten möglich sein, diese Arbeitsaufgaben in Ruhe erledigen zu können, weshalb dies die Richtschnur für die Abgabetermine sein sollte.

Auch in den E-Learning-Phasen ist auf eine gewisse Tagesstruktur zu achten, wie z.B. ein gemeinsamer Beginn mit einer Videokonferenz und eine gemeinsame Abschlussreflexion.


Regelmäßige informelle Austauschformate sollen die Gelegenheit bieten, dass sich die TeilnehmerInnen untereinander virtuell treffen können.

Im Sinne des Blended Learning gilt es, eine sinnvolle Abfolge zwischen E-Learning und Präsenz zu gestalten, und zwar auf Basis genauer Überlegungen, welche Lerninhalte in welcher Form gut vermittelt werden können.

Nicht zu vergessen ist, dass E-Learning-Formate auch eine entsprechende Ausstattung bei den Trägerorganisationen (z.B. Softwarelizenzen, entsprechende Leitungskapazitäten) und den TrainerInnen (z.B. Diensthandys, Laptops, stabiles Internet) voraussetzen.

Was die Kompetenzebene betrifft, so brauchen die TrainerInnen nicht nur das digitale Know-how, sondern insbesondere auch Wissen über die didaktischen Implikationen von E-Learning, weil der Lernprozess bei diesem Format anders zu organisieren ist, beispielsweise müssen die Lernziele viel klarer gesetzt werden.

Es geht aber auch um Fragen der richtigen Kommunikation in digitalen Lernarrangements. Hier könnten ein Austausch unter Trägerorganisationen sowie entsprechende Weiterbildungsangebote für TrainerInnen sinnvoll sein.

Abschließend ist zu sagen: Wenn es nicht mehr notwendig ist, aus der Not heraus auf E-Learning umzustellen, besteht die Chance, dieses Format, das Vor- und Nachteile mit sich bringt, ganz gezielt, mit Bedacht, gut durchdacht und passend dosiert in arbeitsmarktpolitischen Angeboten für Frauen einzusetzen. 

www.ams-forschungsnetzwerk.at

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

Anschrift der Autorinnen

L&R Sozialforschung GmbH
1060 Wien, Liniengasse 2A/1, Tel.: 01 5954040
E-Mail: office@lrsocialresearch.at
Internet: www.lrsocialresearch.at

prospect unternehmensberatung gmbH
1070 Wien, Siebensterngasse 21/4, Tel.: 01 5237239-0
E-Mail: office@prospectgmbh.at
Internet: www.prospectgmbh.at

Alle Publikationen der Reihe AMS info können über das AMS-Forschungsnetzwerk abgerufen werden. Ebenso stehen dort viele weitere Infos und Ressourcen (Literaturdatenbank, verschiedene AMS-Publikationsreihen, wie z.B. AMS report, FokusInfo, Spezialthema Arbeitsmarkt, AMS-Qualifikationsstrukturbericht, AMS-Praxishandbücher) zur Verfügung – www.ams-forschungsnetzwerk.at.

Ausgewählte Themen aus der AMS-Forschung werden in der Reihe AMS report veröffentlicht. Der AMS report kann direkt via Web-Shop im AMS-Forschungsnetzwerk oder bei der Communicatio bestellt werden. AMS report – Einzelbestellungen € 6,- (inkl. MwSt., zuzügl. Versandkosten).

Bestellungen (schriftlich) bitte an: Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Steinfeldgasse 5, 1190 Wien, E-Mail: verlag@communicatio.cc, Internet: www.communicatio.cc

P. b. b.

Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation/ABI, Sabine Putz, René Sturm, Treustraße 35–43, 1200 Wien

Juli 2021 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn

