INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND BERUFSFORSCHUNG
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

Online Magazin IAB-Forum

Lebenslanges Lernen ist eine Frage der Persönlichkeit

5. August 2021 | Marie-Christine Laible, Silke Anger, Martina Baumann, Luisa Braunschweig



Auch wenn lebenslanges Lernen immer wichtiger wird: Weiterbildung ist für viele Menschen keine Selbstverständlichkeit. Ob sich jemand weiterbildet oder nicht, hängt von vielen Faktoren ab. Dabei spielen auch Persönlichkeitsmerkmale eine Rolle – allen voran die Offenheit für neue Erfahrungen.

Lebenslanges Lernen gewinnt nicht nur für die aktive Teilhabe am Arbeitsleben, sondern auch in privaten Lebensbereichen moderner Gesellschaften kontinuierlich an Bedeutung: Zum einen verändern der technologische Wandel und die Globalisierung die beruflichen Anforderungen. Es gilt daher, die individuellen Fähigkeiten stetig weiterzuentwickeln. Zudem gehen Berufstätige, auch bedingt durch den demografischen Wandel, immer später in Rente. Daher hat berufliche Weiterbildung gerade für ältere Beschäftigte einen deutlich höheren Stellenwert als früher.

Zum anderen wirkt sich der technische Fortschritt, insbesondere die Digitalisierung, auch auf viele Bereiche außerhalb des Arbeitslebens aus. Das Erlernen neuer Technologien ist vielfach eine Voraussetzung für die soziale Teilhabe. Dies wurde nicht zuletzt durch die verstärkte Nutzung digitaler Technologien während der Covid-19-Pandemie deutlich. So erfuhr etwa die Videotelefonie mit Freunden oder Verwandten während der Pandemie einen bis dato ungekannten Boom. Aufgrund der steigenden Lebenserwartung und der Tendenz zur Individualisierung moderner Gesellschaften sind auch ältere Menschen zunehmend darauf angewiesen, digitale Technologien zu nutzen, wenn sie gleichsam „am Ball bleiben“ möchten.

Informelle Weiterbildung ist die häufigste Weiterbildungsart

Aus all diesen Gründen wird lebenslanges Lernen für immer mehr Menschen zu einer unabdingbaren Voraussetzung, um am beruflichen und gesellschaftlichen Leben teilhaben zu können. Doch wie ist es um die Weiterbildungsbereitschaft der in Deutschland lebenden Bevölkerung tatsächlich bestellt? Aufschlussreich ist hier ein Blick in die Erhebungen des Nationalen Bildungspanels (NEPS, siehe Infokasten „Das Nationale Bildungspanel“) aus den Jahren 2012/2013 und 2015/2016. Dort wird zwischen drei verschiedenen Formen von Weiterbildung unterschieden:

- Formale Weiterbildung führt nach der Erstausbildung (als Fortsetzung oder Wiederaufnahme von Lernaktivitäten) zu einem allgemein anerkannten Abschluss oder einer zertifizierten Qualifikation (Beispiele: Meisterzertifikat, Bachelor- oder Masterabschluss).
- Non-formale Weiterbildung beinhaltet organisierte, kursbasierte Schulungen oder Seminare mit oder ohne Zertifikat, die zu keinem allgemein anerkannten Abschluss führen (Beispiele: IT-Kurs etwa in Excel oder Word, Yoga, Sprachen).
- Informelle Weiterbildung umfasst selbstorganisierte Lernaktivitäten, die nicht zu einer Zertifizierung oder einem Abschluss führen (Beispiele: Messen, Fachbücher, Lern-Videos).

Da die Befragten vor allem non-formale und informelle Weiterbildung angaben, beziehen sich die folgenden Auswertungen nur auf diese Arten der Weiterbildung. Wie die Erhebung zeigt, nimmt ein Großteil der Befragten häufig an diesen Weiterbildungsaktivitäten teil: 77 Prozent geben an, in den zwölf Monaten vor der Befragung mindestens eine Weiterbildung in Anspruch genommen zu haben. Ungefähr 40 Prozent der Befragten berichten von einer non-formalen Weiterbildung. Über zwei Drittel geben informelle Lernaktivitäten an.

Männliche Befragte entscheiden sich häufiger als Frauen für informelle Weiterbildungen, Frauen hingegen nehmen häufiger als Männer non-formale Weiterbildungsangebote in Anspruch. 27 Prozent der Befragten, die an non-formaler Weiterbildung teilgenommen hatten, taten dies aus privaten Gründen.

Sowohl persönliche als auch berufliche Merkmale beeinflussen die Weiterbildungsteilnahme

Bisherigen Studien zufolge haben sowohl persönliche als auch berufliche Merkmale einen Einfluss auf die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung: Eine 2018 erschienene Studie von Anica Kramer und Marcus Tamm zeigt beispielsweise, dass höhergebildete Menschen häufiger an Weiterbildungen teilnehmen. Darüber hinaus kommen Pascal Heß, Simon Janssen und Ute Leber in einem IAB-Kurzbericht (16/2019) zu dem Ergebnis, dass sich Beschäftigte mit einem hohen Anteil an Routinetätigkeiten seltener für Weiterbildungen entscheiden.

Zudem zeigen frühere Befunde aus der Literatur, dass die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung auch mit individuellen Persönlichkeitsmerkmalen zusammenhängt. In der Psychologie werden nach dem Persönlichkeitsmodell der „Big Five“ fünf solcher Merkmale unterschieden. Sie lassen sich jeweils als ein Kontinuum begreifen, das sich zwischen zwei Polen bewegt (siehe Abbildung 1).

Abb. 1: Persönlichkeitsmodell der Big Five

Schwache Ausprägung	Persönlichkeitsdimension	Starke Ausprägung
Person ist eher zurückhaltend	← Extraversion →	Person geht aus sich heraus
Person kann gut mit Stress umgehen	← Neurotizismus →	Person wird leicht nervös
Person neigt zu Kritik an anderen	← soziale Verträglichkeit →	Person ist rücksichtsvoll gegenüber anderen
Person ist eher bequem	← Gewissenhaftigkeit →	Person arbeitet gründlich
Person hat wenig künstlerisches Interesse	← Offenheit für neue Erfahrungen →	Person ist phantasievoll

Anmerkung: Das Nationale Bildungspanel (NEPS) misst die Big Five Persönlichkeitsmerkmale mit insgesamt 11 Fragen, die auf einer 5-Punkt-Skala von „trifft gar nicht zu“ bis „trifft völlig zu“ beantwortet werden können. Aus diesen 11 Fragen wird eine Variable je Persönlichkeitseigenschaft gebildet.

Quelle: Laible, Anger und Baumann 2020. © IAB

Eine Studie von Judith Offerhaus aus dem Jahr 2012 belegt die Wichtigkeit von Offenheit für die berufliche Weiterbildungspartizipation. Marco Caliendo, Deborah Cobb-Clark, Cosima Obst, Helke Seitz und Arne Uhlendorff konnten in einer ebenfalls 2012 publizierten Analyse feststellen, dass auch die Kontrollüberzeugung als eine weitere Persönlichkeitseigenschaft die Weiterbildungsteilnahme beeinflusst. Diese Befunde untermauern den positiven Zusammenhang

zwischen diesen Persönlichkeitsmerkmalen und dem Arbeitsmarkterfolg, den Guido Heineck und Silke Anger in einem 2010 erschienenen Beitrag für Deutschland belegt haben.

Menschen, die offen sind für neue Erfahrungen und aus sich herausgehen, bilden sich eher weiter

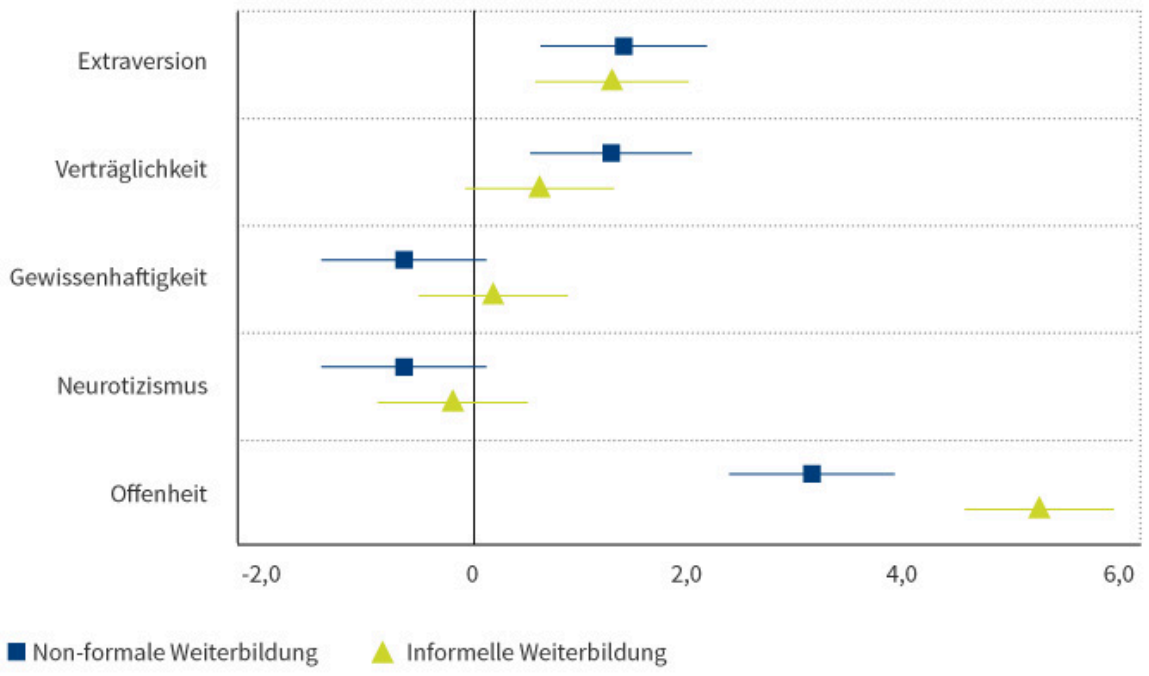
Aufschlussreich ist in diesem Kontext auch eine 2020 erschienene NEPS-Studie von Marie-Christine Laible, Silke Anger und Martina Baumann, deren Ergebnisse hier zusammengefasst werden. Sie befasst sich mit der Bedeutung der Persönlichkeit sowohl für berufliche als auch für private Weiterbildungsaktivitäten.

Der Studie zufolge besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Extraversion und Offenheit für neue Erfahrungen und lebenslangem Lernen über alle Weiterbildungsformen hinweg. Demgegenüber scheinen eine stark ausgeprägte Gewissenhaftigkeit, soziale Verträglichkeit und Neurotizismus nur bei bestimmten Weiterbildungsformen einen Unterschied zu machen.

Offenheit für neue Erfahrungen und Extraversion gehen mit einer höheren Wahrscheinlichkeit einher, an non-formaler und informeller Weiterbildung teilzunehmen (siehe Abbildung 2). Soziale Verträglichkeit spielt hingegen nur bei non-formaler Weiterbildung, nicht bei informeller Weiterbildung eine Rolle. So nimmt beispielsweise eine rücksichtsvolle Person eher an non-formaler Weiterbildung teil. Eine mögliche Erklärung hierfür könnte sein, dass sozial verträgliche Personen eher an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, da sie vom Arbeitgeber gewünscht und initiiert werden. Demgegenüber zeigen sie sich bei selbstorganisierter, informeller Weiterbildung nicht aktiver als weniger verträgliche Personen.

Abb. 2: Zusammenhang zwischen Persönlichkeitseigenschaften und der Beteiligung an non-formaler und informeller Weiterbildung

Effekte in Prozentpunkten



Lesebeispiel: Personen mit einer um eine Standardabweichung (entspricht ungefähr einer Einheit auf der Antwortskala der Persönlichkeitsmerkmale) höheren Extraversion haben eine um 1,4 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit, an non-formaler (blaue Vierecke) und eine um 1,3 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit, an informeller (grüne Dreiecke) Weiterbildung teilzunehmen.

Methodische Anmerkungen: Wahrscheinlichkeit, dass ein Individuum an einer Weiterbildung teilnimmt, auf Basis von Random Effects Probit Modellen unter Berücksichtigung weiterer Faktoren wie zum Beispiel Bildung und Einkommen. Die Koeffizienten (Rechtecke und Dreiecke) sind statistisch von Null verschieden, wenn die blauen und grünen horizontalen Konfidenzbänder die schwarze senkrechte Nulllinie nicht schneiden.

Quelle: Eigene Berechnungen basierend auf NEPS SUF SC6 9.0.1. 17.242 Beobachtungen von 10.559 Personen aus Welle 5 (2012/2013) und Welle 8 (2015/2016). © IAB

Besonders bei Frauen ist der Einfluss von Persönlichkeitsmerkmalen auf die non-formale Weiterbildung stark

Die Untersuchungen zeigen außerdem, dass Frauen im Allgemeinen etwas seltener an Weiterbildungen teilnehmen als Männer (79 % der Männer, 76 % der Frauen). Dies könnte daran liegen, dass Frauen vermehrt in Teilzeit arbeiten und seltener Weiterbildungsangebote vom Arbeitgeber erhalten oder aufgrund familiärer Verpflichtungen weniger Zeit haben, diese zu realisieren.

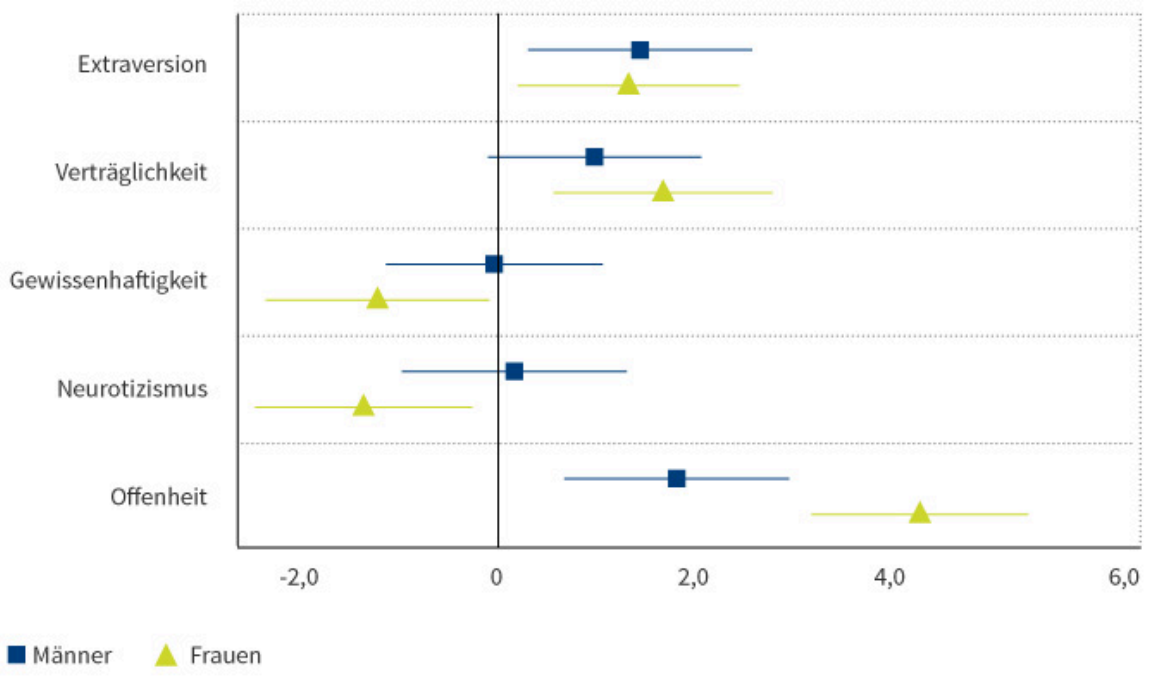
Allerdings zeigt sich im Geschlechtervergleich auch, dass Frauen im Vergleich zu Männern eher an non-formaler Weiterbildung als an informeller Weiterbildung teilnehmen. Dies könnte damit zusammenhängen, dass überproportional viele Frauen in Berufen arbeiten, die regelmäßige Fortbildungen vorschreiben, etwa im medizinischen und sozialen Bereich (beispielsweise in der Krankenpflege).

Persönlichkeitsmerkmale scheinen für die non-formale Weiterbildungsbeteiligung von Frauen eine bedeutsamere Rolle zu spielen als dies bei Männern der Fall ist (siehe Abbildung 3). Besonders deutlich wird dies am Persönlichkeitsmerkmal „Offenheit für neue Erfahrungen“. Diese Eigenschaft scheint bei Frauen einen wesentlichen stärkeren Effekt auf die Teilnahme an non-formaler Weiterbildung zu haben als bei Männern (siehe Abbildung 3, untere Reihe).

Auch bei den weiteren Persönlichkeitsmerkmalen zeigen sich geschlechterspezifische Unterschiede – wenn auch in geringerem Ausmaß: So zeigen die Analysen einen positiven Zusammenhang zwischen sozialer Verträglichkeit und der Teilnahme an non-formaler Weiterbildung, der allerdings nur bei Frauen statistisch signifikant ist. Dagegen stehen Gewissenhaftigkeit und Neurotizismus in einem negativen Verhältnis zu non-formaler Weiterbildung. Allerdings ist der Effekt auch hier nur bei Frauen statistisch signifikant.

Abb. 3: Zusammenhang zwischen Persönlichkeitseigenschaften und non-formaler Weiterbildung nach Geschlecht

Effekte in Prozentpunkten



Lesebeispiel: Frauen (grüne Dreiecke), die um eine Standardabweichung (entspricht ungefähr einer Einheit auf der Antwortskala der Persönlichkeitsmerkmale) verträglicher sind, haben eine um 1,7 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit, an non-formaler Weiterbildung teilzunehmen. Das Persönlichkeitsmerkmal Verträglichkeit steht in keinem statistisch signifikantem Zusammenhang mit der Wahrscheinlichkeit von Männern (blaue Vierecke), an non-formaler Weiterbildung teilzunehmen.

Methodische Anmerkungen: Wahrscheinlichkeit, dass ein Individuum an einer Weiterbildung teilnimmt, auf Basis von Random Effects Probit Modellen unter Berücksichtigung weiterer Faktoren wie zum Beispiel Bildung und Einkommen. Die Koeffizienten (Rechtecke und Dreiecke) sind statistisch von Null verschieden, wenn die blauen und grünen horizontalen Konfidenzbänder die schwarze senkrechte Nulllinie nicht schneiden.

Quelle: Eigene Berechnungen basierend auf NEPS SUF SC6 9.0.1. 8.532 Beobachtungen von 5.234 Männer und 8.710 Beobachtungen von 5.325 Frauen aus Welle 5 (2012/2013) und Welle 8 (2015/2016). © IAB

Ältere bilden sich häufiger privat weiter als Jüngere

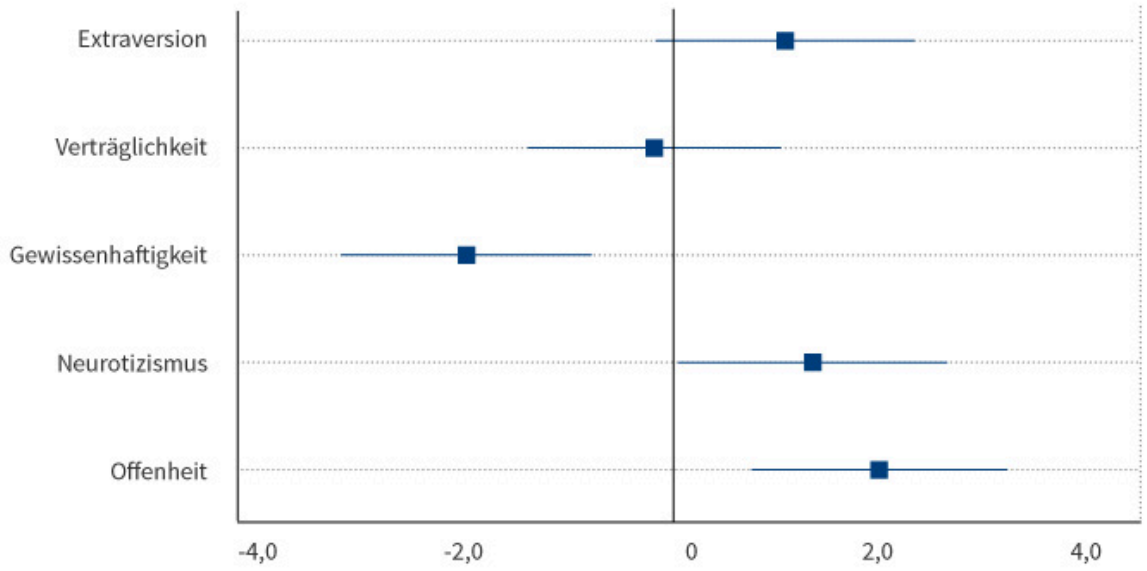
Die Wahrscheinlichkeit, an einer Weiterbildung teilzunehmen, hängt auch vom Alter ab. Die Weiterbildungsaktivität steigt bei den beobachteten Personen zunächst bis zum Alter von etwa 40 Jahren an und fällt danach wieder, wie die 2020 erschienene Studie von Marie-Christine Laible, Silke Anger und Martina Baumann zeigt. Aufgrund der geringen noch verbleibenden Erwerbsphase ist berufliche Weiterbildung für Personen, die kurz vor der Rente stehen, weniger lohnend. Dies gilt jedoch nicht für private Weiterbildung: Für ältere Menschen scheinen die Vorteile der privaten Weiterbildung – nicht zuletzt wegen ihres größeren Zeitbudgets – den damit verbundenen Aufwand eher aufzuwiegen.

Offenheit für neue Erfahrungen ist auch für non-formale Weiterbildung im privaten Bereich eine wichtige Determinante (siehe Abbildung 4). Überraschend ist, dass Extraversion für private Weiterbildungen eine geringere, Neurotizismus jedoch eine größere Rolle spielt als bei beruflicher Weiterbildung. Dieses Ergebnis könnte darauf hindeuten, dass Personen, die eher nervös und unsicher sind, im privaten Bereich einer strukturierten und organisierten Weiterbildung den Vorzug geben, also zum Beispiel eher einen Sprachkurs besuchen als sich selbst eine Sprache beizubringen.

Bemerkenswert ist zudem, dass sich Menschen, die sich selbst für gewissenhaft halten, im Schnitt seltener privat weiterbilden. Möglicherweise fürchten sie eher als andere, dass sie andere Aufgaben vernachlässigen müssten, wenn sie an einer Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen.

Abb. 4: Zusammenhang zwischen Persönlichkeitseigenschaften und privater non-formaler Weiterbildung

Effekte in Prozentpunkten



Lesebeispiel: Personen mit einer um eine Standardabweichung (entspricht ungefähr einer Einheit auf der Antwortskala der Persönlichkeitsmerkmale) höheren Offenheit für neue Erfahrungen haben eine um 2 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit, an privater non-formaler Weiterbildung teilzunehmen.

Methodische Anmerkungen: Wahrscheinlichkeit, dass ein Individuum an einer Weiterbildung teilnimmt, auf Basis von Random Effects Probit Modellen unter Berücksichtigung weiterer Faktoren wie zum Beispiel Bildung und Einkommen. Die Koeffizienten (Rechtecke) sind statistisch von Null verschieden, wenn die blauen horizontalen Konfidenzbänder die schwarze senkrechte Nulllinie nicht schneiden.

Quelle: Eigene Berechnungen basierend auf NEPS SUF SC6 9.0.1. 6.364 Beobachtungen von 5.067 Personen aus Welle 5 (2012/2013) und Welle 8 (2015/2016). © IAB

Fazit

Menschen, die offen für neue Erfahrungen sind, bilden sich überproportional häufig weiter. Dieses Persönlichkeitsmerkmal weist einen stärkeren Zusammenhang mit der Teilnahme an Weiterbildung auf als die anderen hier betrachteten Merkmale. Dieser Effekt bleibt auch dann bestehen, wenn Alter, Geschlecht und weitere Merkmale der Befragten berücksichtigt werden.

Um möglichst vielen Menschen lebenslanges Lernen zu erleichtern, sollten gerade für diejenigen bessere Anreize geschaffen werden, die von ihrer Persönlichkeitsstruktur her wenig weiterbildungsaffin sind. Menschen, die weniger offen sind, benötigen beispielsweise mehr Unterstützung durch Arbeitgeber oder Arbeitsagenturen, um sich für eine Weiterbildung zu entscheiden. Zugleich könnten Anreize für die Weiterbildungsentscheidung auf die Persönlichkeitsmerkmale zugeschnitten werden. Personalentwickler könnten Angestellten spezifische Weiterbildungsmöglichkeiten vorschlagen und sie gezielt ermutigen, sich beruflich weiterzubilden.

Nicht zuletzt sollten schon in frühen Lebensjahren jene Persönlichkeitsmerkmale gefördert werden, die die Teilnahme an Weiterbildung begünstigen. So darf der Schulunterricht nicht allein auf bloße Vermittlung von Wissen angelegt sein, sondern auch darauf, die kindliche Neugier zu wecken und die intrinsische Lernmotivation zu stärken. Denn das Fundament für lebenslanges Lernen wird schon im Kindesalter gelegt.

Das Nationale Bildungspanel (NEPS)

Das Nationale Bildungspanel (NEPS) erhebt seit 2008 jährlich Informationen über individuelle Bildungsverläufe für sechs Altersgruppen von Neugeborenen bis hin zu Erwachsenen mit insgesamt mehr als 60.000 Befragten. Die Untersuchung des Zusammenhangs zwischen Persönlichkeitsmerkmalen und der Weiterbildungsteilnahme basiert auf der Erwachsenenbefragung (Startkohorte 6). Diese erfasst Erwachsene der Geburtsjahrgänge 1944 bis 1986 im erwerbsfähigen Alter mit dem Fokus auf lebenslangem Lernen (Allmendinger et al. 2019).

Literatur

Allmendinger, Jutta; Kleinert, Corinna; Pollak, Reinhard; Vicari, Basha; Wölfel, Oliver; Althaber, Agnieszka; Antoni, Manfred; Christoph, Bernhard; Drasch, Katrin; Janik, Florian; Künster, Ralf; Laible, Marie-Christine; Leuze, Kathrin; Matthes, Britta; Ruland, Michael; Schulz, Benjamin; Trahms, Annette (2019): Adult education and lifelong learning. In: Blossfeld, H.-P., Roßbach, H.-G. (eds.). Education as a lifelong process. The German National Educational Panel Study (NEPS), Zeitschrift für Erziehungswissenschaft. Sonderheft, 03. Wiesbaden: Springer VS, S. 325-346.

Caliendo, Marco; Cobb-Clark, Deborah; Obst, Cosima; Seitz, Helke; Uhlendorff, Arne (2020): Locus of Control and Investment in Training. The Journal of Human Resources, 10.6.2020, online first.

Heineck, Guido; Anger, Silke (2010): The Returns to Cognitive Abilities and Personality Traits in Germany. In: Labour Economics, Vol. 17, No. 3, S. 535–546.

Heß, Pascal; Janssen, Simon; Leber, Ute (2019): Digitalisierung und berufliche Weiterbildung: Beschäftigte, deren Tätigkeiten durch Technologien ersetzbar sind, bilden sich seltener weiter, IAB-Kurzbericht Nr. 16.

Kramer, Anica; Tamm, Marcus (2018): Does Learning Trigger Learning Throughout Adulthood? Evidence from Training Participation of the Employed Population. In: Economics of Education Review, 62, S. 82–90.

Laible, Marie-Christine; Anger, Silke; Baumann, Martina (2020): Personality Traits and Further Training. In: Frontiers in Psychology, Vol. 11, Art. 510537.

Offerhaus, Judith (2012): The Type to Train? Impacts of Personality Characteristics on Further Training Participation, SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research Nr. 531.

Zitationshinweis

Marie-Christine Laible; Silke Anger; Martina Baumann; Luisa Braunschweig (2021): Lebenslanges Lernen ist eine Frage der Persönlichkeit , In: Online Magazin IAB-Forum 5. August 2021, https://iab-forum.de/lebenslanges-lernen-ist-eine-frage-der-persoenlichkeit/, Abrufdatum: 23. May 2026

Lizenzhinweis

Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht: Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International (CC BY-SA 4.0):
https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de