

**TOWARDS A HOLISTIC TRANSFORMATION OF
ORGANISATIONS INTO LEARNING WORKPLACES**

Arbeitspaket: 6

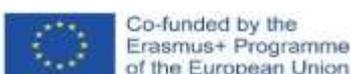
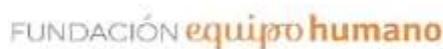
Titel des Arbeitspakets: Entwicklung der MitarbeiterInnen: positive Einstellung zu „Learning Workplaces“ und zum Training transversaler Fähigkeiten

Titel der Aktivität: 6.1 Entwicklung eines Einstellungstest um die Einstellungsänderung von MitarbeiterInnen in Bezug auf die Transformation von Organisationen zu Learning Workplaces

Coordinator:

MMC Mediterranean
Management Centre

Partners:



The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information

Programm:	Erasmus+
Unterprogramm:	Unterstützung für politische Reformen
Programmleitfaden / Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen:	EACEA-36-2018
Aktion:	PI-FORWARD – Förderung der Politikreform – zukunftsorientierte Kooperationsprodukte
Projekttitel:	GANZHEITLICHE TRANSFORMATION VON ORGANISATIONEN IN LEARNING WORKPLACES
Projektkürzel:	LEARN
Projektvertragsnummer:	612910-EPP-1-2019-1-CY-EPPKA3-PI-FORWARD

Inhalt

A. BESCHREIBUNG DER FIRMA / ORGANISATION	5
B. DEMOGRAPHIE	8
C. EINFÜHRUNG IN LEARNING WORKPLACES (EINFLUSS)	10
D. EINSTELLUNGEN ZU LEARNING WORKPLACES	13
E. HERAUSFORDERUNGEN, DIE DURCH LERNEN AM ARBEITSPLATZ ADRESSIERT WERDEN	16
F. GLOSSAR	17
CHECKLISTE	18

Arbeitspaket [6] [Entwicklung der MitarbeiterInnen: positive Einstellung zu „Learning Workplaces“ und zum Training transversaler Fähigkeiten, Entwicklung eines Einstellungstest um die Einstellungsänderung von MitarbeiterInnen in Bezug auf die Transformation von Organisationen zu Learning Workplaces – Vorlage]

Einführung

Dieser Einstellungstest ist ein systematisches Mittel, um die Gedanken, Ideen und Einstellungen der MitarbeiterInnen in Bezug auf die Umwandlung von Arbeitsplätzen in Learning Workplaces zu testen. Das Ziel dieses Tests ist es, herauszufinden, inwieweit die MitarbeiterInnen glauben, dass diese Transformation zu ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung beitragen wird.

Es sind keine Vorkenntnisse erforderlich, da der Test individuelle Vorstellungen und Einstellungen misst.

"Erwachsenenbildung am Arbeitsplatz" ist das Lernen, das Erwachsene während der Arbeit oder am Arbeitsplatz durchführen. Die Fähigkeiten und Kompetenzen, die sie dabei erwerben, müssen nicht unbedingt diejenigen sein, die für die Arbeit benötigt werden. "Learning Workplaces" sind die Arbeitsplätze, die dieses Lernen ermöglichen.

A. BESCHREIBUNG DER FIRMA / ORGANISATION

1. Welche der folgenden Angaben beschreibt die Branche, in der die Firma/Organisation, für die Sie arbeiten, tätig ist? (Bitte kreuzen Sie die richtige Option an)

<input type="checkbox"/>	A. Landwirtschaft, Forstwirtschaft und Fischerei
<input type="checkbox"/>	B. Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden
<input type="checkbox"/>	C. Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren
<input type="checkbox"/>	D. Energieversorgung
<input type="checkbox"/>	E. Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen
<input type="checkbox"/>	F. Baugewerbe/Bau
<input type="checkbox"/>	G. Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen
<input type="checkbox"/>	H. Verkehr und Lagerei
<input type="checkbox"/>	I. Gastgewerbe/ Beherbergung und Gastronomie
<input type="checkbox"/>	J. Information und Kommunikation

5

Arbeitspaket [6] [Entwicklung der MitarbeiterInnen: positive Einstellung zu „Learning Workplaces“ und zum Training transversaler Fähigkeiten, Entwicklung eines Einstellungstest um die Einstellungsänderung von MitarbeiterInnen in Bezug auf die Transformation von Organisationen zu Learning Workplaces – Vorlage]

<input type="checkbox"/>	K. Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen
<input type="checkbox"/>	L. Grundstücks- und Wohnungswesen
<input type="checkbox"/>	M. Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen
<input type="checkbox"/>	N. Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen
<input type="checkbox"/>	O. Öffentliche Verwaltung und Verteidigung, Sozialversicherung
<input type="checkbox"/>	P. Erziehung und Unterricht
<input type="checkbox"/>	Q. Gesundheits- und Sozialwesen
<input type="checkbox"/>	R. Kunst, Unterhaltung und Erholung
<input type="checkbox"/>	S. Erbringung von sonstigen Dienstleistungen
<input type="checkbox"/>	T. Private Haushalte mit Hauspersonal, Herstellung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen durch private Haushalte für den Eigenbedarf ohne ausgeprägten Schwerpunkt
<input type="checkbox"/>	U. Exterritoriale Organisationen und Körperschaften
<input type="checkbox"/>	V. Sonstiges (Bitte spezifizieren):

Arbeitspaket [6] [Entwicklung der MitarbeiterInnen: positive Einstellung zu „Learning Workplaces“ und zum Training transversaler Fähigkeiten, Entwicklung eines Einstellungstest um die Einstellungsänderung von MitarbeiterInnen in Bezug auf die Transformation von Organisationen zu Learning Workplaces – Vorlage]

2. Land:

3. Welche der folgenden Angaben beschreibt Ihre Rolle in der Firma/Organisation?

Teamleitung

Wissenschaftliches Personal

Administratives Personal

Technisches Personal

Sonstiges (Bitte spezifizieren):

Arbeitspaket [6] [Entwicklung der MitarbeiterInnen: positive Einstellung zu „Learning Workplaces“ und zum Training transversaler Fähigkeiten, Entwicklung eines Einstellungstest um die Einstellungsänderung von MitarbeiterInnen in Bezug auf die Transformation von Organisationen zu Learning Workplaces – Vorlage]

B. DEMOGRAPHIE

1. *Geschlecht:*

- Männlich
- Weiblich
- Sonstiges

2. *Alter:*

- 20-34
- 35-44
- 45-54
- 55-64
- Über 64

3. *Ausbildung:*

- AbiturientIn/MaturantIn (Basierend auf dem Bildungssystem des jeweiligen Landes)
- College-AbsolventIn
- HochschulabsolventIn (InhaberIn eines Bachelor-Abschlusses)
- HochschulabsolventIn (InhaberIn eines Master-Abschlusses)
- HochschulabsolventIn (InhaberIn eines PhD-Abschlusses)

Keiner der oben genannten Punkte

4. *Seit wie vielen Jahren arbeiten Sie in der Firma/Organisation (in den oben genannten und anderen Positionen)?*

1-5 Jahre

6-10 Jahre

11-15 Jahre

Über 15 Jahre

5. *Wie viele Jahre Berufserfahrung haben Sie im Allgemeinen?*

1-5 Jahre

6-10 Jahre

11-15 Jahre

Über 15 Jahre

6. *Wie groß ist Ihre Firma/Organisation gemessen an der Anzahl der Mitarbeiter?*

Kleinstunternehmen: Weniger als 10 Personen beschäftigt

Kleinunternehmen: 10 bis 49 Beschäftigte

Mittelständisches Unternehmen: 50 bis 249 Beschäftigte

Großes Unternehmen: Mehr als 249 Beschäftigte

C. EINFÜHRUNG IN LEARNING WORKPLACES (EINFLUSS)

1. Was **bedeutet** "Lernen am Arbeitsplatz" **für Sie**?

.....
.....
.....

2. Denken Sie, dass das Lernen am Arbeitsplatz Vorteile mit sich bringt??

Ja Nein

3. Was denken Sie, sind die Vorteile des Lernens am Arbeitsplatz?

.....
.....
.....

4. Was sind die Nachteile des Lernens am Arbeitsplatz? (Falls vorhanden)

.....
.....
.....

5. Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu? (Bitte geben Sie Ihre Antwort durch Ankreuzen an: 1 = Ich stimme überhaupt nicht zu, 2 = Ich stimme nicht zu, 3 = weder noch, 4 = Ich stimme zu, 5 = Ich stimme sehr zu)

Transformation eines Arbeitsplatzes in einen "Learning Workplace":						
		<i>Ich stimme überhaupt nicht zu</i>	<i>Ich stimme nicht zu</i>	<i>weder noch</i>	<i>Ich stimme zu</i>	<i>Ich stimme sehr zu</i>
1.	Verbessert die Leistung der Firma/Organisation und/oder der Abteilung der Firma/Organisation, für die ich arbeite.	1	2	3	4	5
2.	Funktioniert für mich als ein Belohnungssystem.	1	2	3	4	5
3.	Funktioniert für mich als ein Motivationssystem.	1	2	3	4	5
4.	Beeinflusst die Rentabilität und das Ergebnis meiner Firma/Organisation.	1	2	3	4	5
5.	Fördert meine unternehmerische Denkweise.	1	2	3	4	5
6.	Entwickelt meine Fähigkeit, mit Fragen oder Problemen im Zusammenhang mit meiner Arbeitsposition umzugehen.	1	2	3	4	5
7.	Ist für mich eine Zeitverschwendung.	1	2	3	4	5
8.	Arbeitet gegen meine Produktivität.	1	2	3	4	5
9.	Macht mich mehr bei meiner Arbeit engagiert.	1	2	3	4	5
10.	Verbessert meine Soft Skills.	1	2	3	4	5
11.	Verbessert meine berufsspezifischen Fähigkeiten.	1	2	3	4	5
12.	Verbessert die Zusammenarbeit mit meinen Kolleginnen und Kollegen.	1	2	3	4	5

13.	Verbessert die Zusammenarbeit mit meiner Vorgesetzten/ManagerIn beziehungsweise mit meinem Vorgesetzten/Manager.	1	2	3	4	5
14.	Verbessert meine Arbeitsleistung.	1	2	3	4	5
15.	Trägt zu meiner Selbstentfaltung bei.	1	2	3	4	5
16.	Fördert mein Interesse an lebenslangem Lernen.	1	2	3	4	5

Arbeitspaket [6] [Entwicklung der MitarbeiterInnen: positive Einstellung zu „Learning Workplaces“ und zum Training transversaler Fähigkeiten, Entwicklung eines Einstellungstest um die Einstellungsänderung von MitarbeiterInnen in Bezug auf die Transformation von Organisationen zu Learning Workplaces – Vorlage]

D. EINSTELLUNGEN ZU LEARNING WORKPLACES

1. *Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu? (Bitte geben Sie Ihre Antwort durch Ankreuzen an: 1 = Ich stimme überhaupt nicht zu, 2 = Ich stimme nicht zu, 3 = Ich stimme weder zu noch stimme ich nicht zu, 4 = Ich stimme zu, 5 = Ich stimme sehr zu).*

		<i>Ich stimme überhaupt nicht zu</i>	<i>Ich stimme nicht zu</i>	<i>Weder noch</i>	<i>Ich stimme zu</i>	<i>Ich stimme sehr zu</i>
1.	Es macht mir Spaß, für eine Firma/Organisation zu arbeiten, die ein Lernsystem hat.	1	2	3	4	5
2.	Ich bin bereit, den Kulturwandel innerhalb der Firma/Organisation, für die ich arbeite, zu unterstützen, um eine Lernkultur zu fördern.	1	2	3	4	5
3.	Der Einsatz eines Anreizsystems in der Firma/Organisation, für die ich arbeite, würde mich zur Teilnahme an Lernaktivitäten motivieren.	1	2	3	4	5
4.	Ich würde mich gerne an verschiedenen Aufgaben (einschließlich neuer Aufgaben) innerhalb der Firma/Organisation, für die ich arbeite, beteiligen, um mein persönliches Lernen zu fördern (auch wenn dies kurzfristig einige negative Auswirkungen auf meine Produktivität haben kann).	1	2	3	4	5
5.	Ich würde gerne an verschiedenen Aufgaben (einschließlich neuer Aufgaben) innerhalb der Firma/Organisation, für die ich arbeite, zum Nutzen des kollektiven Lernens teilnehmen (auch wenn dies kurzfristig einige negative Auswirkungen auf meine Produktivität haben kann).	1	2	3	4	5
6.	Ich bin motiviert, an Weiterbildungsmöglichkeiten innerhalb der Firma/Organisation, für die ich arbeite, teilzunehmen, und zwar durch formelles, nicht-formelles und informelles Lernen.	1	2	3	4	5
7.	Ich möchte, dass meine berufliche Entwicklung mit formellem, nicht-formellem und informellem Lernen (einschließlich dessen Validierung) verbunden ist.	1	2	3	4	5

		<i>Ich stimme überhaupt nicht zu</i>	<i>Ich stimme nicht zu</i>	<i>Weder noch</i>	<i>Ich stimme zu</i>	<i>Ich stimme sehr zu</i>
8.	Für meine berufliche Entwicklung ist es wichtig, dass ich von der Firma/Organisation, für die ich arbeite, über bevorstehende Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und über neue erforderliche Fähigkeiten informiert werde.	1	2	3	4	5
9.	Ich möchte in einer Firma/Organisation arbeiten, in der mein Lernweg überwacht und bewertet wird.	1	2	3	4	5
10.	Ich möchte von der Firma/Organisation, für die ich arbeite, Beratung und Coaching in Bezug auf meinen Lernweg erhalten.	1	2	3	4	5
11.	Ich bin daran interessiert, als Coach oder TrainerIn am Prozess der Umwandlung der Firma/Organisation, für die ich arbeite, in einen Learning Workplace mitzuwirken.	1	2	3	4	5
12.	Ich möchte, dass mein früheres Lernen sowie mein Lernen am Arbeitsplatz validiert werden.	1	2	3	4	5
13.	Ich glaube, dass eine gute Zusammenarbeit zwischen ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen die Qualität und Wirkung des Lernsystems am Arbeitsplatz verbessern wird.	1	2	3	4	5
14.	Ich glaube, dass ich eine wichtige Rolle bei der Gestaltung, Entwicklung und Umsetzung von effektivem Lernen am Arbeitsplatz spielen kann.	1	2	3	4	5
15.	Ich glaube, dass eine effektive Förderung des Lernsystems in der Firma/Organisation, für die ich arbeite, mich stärker in den Lernprozess einbinden wird.	1	2	3	4	5
16.	Ich wäre offener für einen Lernansatz, der auf der Lösung von arbeits- und lebensbezogenen Herausforderungen basiert, als für einen Lernansatz, der auf der Bewältigung des Mangels an grundlegenden Fähigkeiten basiert.	1	2	3	4	5
17.	Ich glaube, dass kofinanzierte Lernprogramme die Nachhaltigkeit des Lernens in der	1	2	3	4	5

Arbeitspaket [6] [Entwicklung der MitarbeiterInnen: positive Einstellung zu „Learning Workplaces“ und zum Training transversaler Fähigkeiten, Entwicklung eines Einstellungstest um die Einstellungsänderung von MitarbeiterInnen in Bezug auf die Transformation von Organisationen zu Learning Workplaces – Vorlage]

		<i>Ich stimme überhaupt nicht zu</i>	<i>Ich stimme nicht zu</i>	<i>Weder noch</i>	<i>Ich stimme zu</i>	<i>Ich stimme sehr zu</i>
	Firma/Organisation, für die ich arbeite, sicherstellen werden.					
18.	Ich möchte maßgeschneidertes Lernen, das auf meinem Lerntyp basiert, erhalten.	1	2	3	4	5
19.	Ich möchte das Lernen entsprechend meiner eigenen Lernbedürfnisse und -motive erhalten.	1	2	3	4	5
20.	Ich glaube, dass verschiedene Lernformate, wie Face-to-Face-Lernen, E-Learning und Integriertes Lernen, den Lernprozess in der Firma/Organisation, für die ich arbeite, verbessern werden.	1	2	3	4	5
21.	Ich glaube, dass die Analyse meiner Lernbedürfnisse notwendig ist, um sicherzustellen, dass das angebotene Lernen dazu beiträgt, die von der Firma/Organisation, für die ich arbeite, gesetzten Ziele zu erreichen und alle Probleme zu lösen, denen ich bei der Arbeit begegne.	1	2	3	4	5
22.	Ich möchte an Aktivitäten teilnehmen, die sich auf die Bewertung der verschiedenen Dimensionen der Lernpraktiken in der Firma/Organisation, für die ich arbeite, beziehen (wie z. B. das Umfeld, der Trainer/die Trainerin, der Inhalt usw.), sowohl in Bezug auf die Art des angebotenen Lernens (formell, nicht-formell und informell) als auch auf die Art der Lernaktivitäten.	1	2	3	4	5
23.	Ich bin bereit, mich an der Überwachung der Relevanz und Effektivität des Lernsystems in der Firma/Organisation, für die ich arbeite, zu beteiligen und Möglichkeiten für Veränderungen und Verbesserungen zu identifizieren.	1	2	3	4	5
24.	Ich glaube, dass effektives Lernen am Arbeitsplatz genauso wichtig ist wie formelles Lernen, d.h. der Erwerb einer formellen Qualifikation.	1	2	3	4	5
25.	Ich glaube, dass alle Firmen/Organisationen das Potenzial haben, sich in Learning Workplaces zu verwandeln.	1	2	3	4	5

Arbeitspaket [6] [Entwicklung der MitarbeiterInnen: positive Einstellung zu „Learning Workplaces“ und zum Training transversaler Fähigkeiten, Entwicklung eines Einstellungstest um die Einstellungsänderung von MitarbeiterInnen in Bezug auf die Transformation von Organisationen zu Learning Workplaces – Vorlage]

E. HERAUSFORDERUNGEN, DIE DURCH LERNEN AM ARBEITSPLATZ ENTSTEHEN KÖNNEN

1. *Inwieweit denken Sie, dass Sie nach der Teilnahme am Lernen am Arbeitsplatz in der Lage sein werden, die folgenden Herausforderungen am Arbeitsplatz zu bewältigen? (Bitte geben Sie Ihre Antwort durch Ankreuzen an: 1 = Sehr gering, 2 = Gering, 3 = Mäßig, 4 = Hoch, 5 = Sehr hoch).*

	Sehr gering	Gering	Mäßig	Hoch	Sehr hoch
Kommunikation	1	2	3	4	5
Zusammenarbeit	1	2	3	4	5
Verhalten	1	2	3	4	5
Leistung	1	2	3	4	5
Motivation	1	2	3	4	5
Feedback	1	2	3	4	5
Diversität	1	2	3	4	5
Sonstiges (Bitte spezifizieren):					

F. GLOSSAR¹

Formales Lernen am Arbeitsplatz für Erwachsene

Lernen, das in einer organisierten und strukturierten Umgebung stattfindet und explizit als Lernen (in Bezug auf Ziele, Zeit oder Ressourcen) bezeichnet wird und zu einer formalen Qualifikation (oder Teilqualifikation) führt. Diese Art des Lernens kann im Rahmen eines berufsbildenden/lehrlingsähnlichen Programms (auch auf höheren Ebenen) oder in Kurzstudiengängen stattfinden.

Nicht-Formales Lernen am Arbeitsplatz für Erwachsene

Lernen, das in einer organisierten und strukturierten Umgebung stattfindet und explizit als Lernen bezeichnet wird (in Bezug auf Ziele, Zeit oder Ressourcen), aber nicht zu einem formalen Abschluss führt. Bei dieser Art des Lernens kann es sich beispielsweise um arbeitgeberbasierte Schulungen oder Kurse, Selbststudium oder Job-Shadowing handeln.

Informelles Lernen am Arbeitsplatz für Erwachsene

Lernen, das aus täglichen Aktivitäten am Arbeitsplatz resultiert, die nicht speziell organisiert oder strukturiert sind; es führt nicht zu einem formalen Abschluss. Diese Art des Lernens kann Peer-Learning, Austausch mit Kollegen oder Learning by Doing umfassen.

¹ European Commission. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. (2018). Promoting adult learning in the workplace: final report of the ET 2020 Working Group 2016-2018 on Adult Learning. (übersetzt durch die Autorin)

Arbeitspaket [6] [Entwicklung der MitarbeiterInnen: positive Einstellung zu „Learning Workplaces“ und zum Training transversaler Fähigkeiten, Entwicklung eines Einstellungstest um die Einstellungsänderung von MitarbeiterInnen in Bezug auf die Transformation von Organisationen zu Learning Workplaces – Vorlage]

CHECKLISTE

Before submitting this output, please make sure that the following tasks have been completed:

- The Table of Contents has been updated.
- Captions have been used for all tables.
- The Repeat Header Row function has been used for all tables.
- The List of Tables has been updated.
- Captions have been used for all figures.
- The List of Figures has been updated.
- The Footer is complete.

Arbeitspaket [6] [Entwicklung der MitarbeiterInnen: positive Einstellung zu „Learning Workplaces“ und zum Training transversaler Fähigkeiten, Entwicklung eines Einstellungstest um die Einstellungsänderung von MitarbeiterInnen in Bezug auf die Transformation von Organisationen zu Learning Workplaces – Vorlage]