

„LEARNING WORKPLACE“

Entwicklung einer positiven Einstellung von ArbeitgeberInnen zur Bedeutung der Umwandlung in „Lernende Arbeitsplätze“

28.10.2021



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Project Agreement Number: 612910-EPP-1-2019-1-CY-EPPKA3-PI-FORWARD

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 contained therein.

Richtlinien

- Tragen von einer FFP2 Maske an der gesamten FH JOANNEUM
- Mindestabstand von 1 Meter
- Im Hörsal ist das Tragen einer Maske nicht notwendig wenn der Abstand größer als 1 Meter ist

Vorstellungsrunde

Agenda

09:00 Begrüßung und Einführung

09:15 Was ist ein Learning Workplace?

10:45 Kaffeepause

11:00 Verschiedene Arten des Lernens am Arbeitsplatz

12:00 Positive Auswirkungen eines Learning Workplace

13:00 Mittagspause

14:00 Entwicklung einer Strategie für einen lernenden Arbeitsplatz

17:00 Zusammenfassung und Abschluss

Einstellungstest

Ziel

- Welche Vorteile bietet Lernen am Arbeitsplatz?
- Wie können Sie zu den Aktivitäten beitragen, die zur Umwandlung eines Arbeitsplatzes in einen „lernenden Arbeitsplatz“ führen?



Zielsetzungen

Bestimmung der Merkmale eines „Learning Workplace“.

Aufzeigen der Unterschiede zwischen den einzelnen Lernformen am Arbeitsplatz.

Erläuterung der Vorteile des Lernens am Arbeitsplatz.

Erklären, wie sich die Umwandlung in einen „Learning Workplace“ auf Sie auswirkt.

Bestimmung Ihrer Rolle bei der Umwandlung eines Arbeitsplatzes in einen „Learning Workplace“.

Icebreaker: „Film meines Lebens“

1 WAS BEDEUTET FÜR SIE ERWACHSENENBILDUNG AM ARBEITSPLATZ ? →1 →1A →2	2 VORTEILE VON ERWACHSENENBILDUNG AM ARBEITSPLATZ →2A →3 →3A →4	3 HEBEN SIE EINE LERNAKTIVITÄT HERVOR →4 →4A →5
Bitte in das rote Kärtchen eintragen	Bitte in das gelbe Kärtchen eintragen	Bitte in das blaue Kärtchen eintragen
→1 →1A →2	→2A →3 →3A →4	→4 →4A →5

Teil 1 – „Learning Workplace“

Definition

Vorteile

Hindernisse

„Lernen im späteren Leben findet sehr oft am Arbeitsplatz statt. Daher besteht zunehmendes Interesse an der Beantwortung von Fragen wie: Wie können wir jeden Arbeitsplatz in eine lernfreundliche Umgebung verwandeln? Wie können wir sicherstellen, dass Erwachsene die Fähigkeiten und Kompetenzen erwerben, die sie benötigen, um erfüllende Jobs ausüben zu können und in ihrer beruflichen Laufbahn voranzukommen? Wie können wir qualitativ hochwertiges Lernen am Arbeitsplatz für alle zugänglich machen? Wie kann Lernen am Arbeitsplatz den vielen erwachsenen Menschen helfen, die mit grundlegenden Kompetenzen wie Lesen, Schreiben und Rechnen zu kämpfen haben?“

Marianne Thyssen, EU-Kommissarin für Beschäftigung, soziale Angelegenheiten, Qualifikationen und Mobilität der ArbeitnehmerInnen

„LEARNING WORKPLACE“ – Definition

Erwachsenenbildung AM Arbeitsplatz:

- ... ist Lernen von erwachsenen Personen während der Arbeit oder während sie sich am Arbeitsplatz befinden.
- Die Fähigkeiten und Kompetenzen, die dabei erworben werden, entsprechen nicht zwangsläufig jenen, die für die Arbeit benötigt werden.

„LEARNING WORKPLACE“ – im Vergleich

Erwachsenenbildung FÜR den Arbeitsplatz:

- ... findet statt, wenn Erwachsene jene Fähigkeiten und Kompetenzen erwerben, die sie benötigen, um einen Job zu finden und zu behalten und um in ihrer beruflichen Laufbahn voranzukommen.
- Daher kann es sich dabei auch um vorbereitendes Lernen handeln, das z.B. in berufsbildenden Einrichtungen stattfindet.

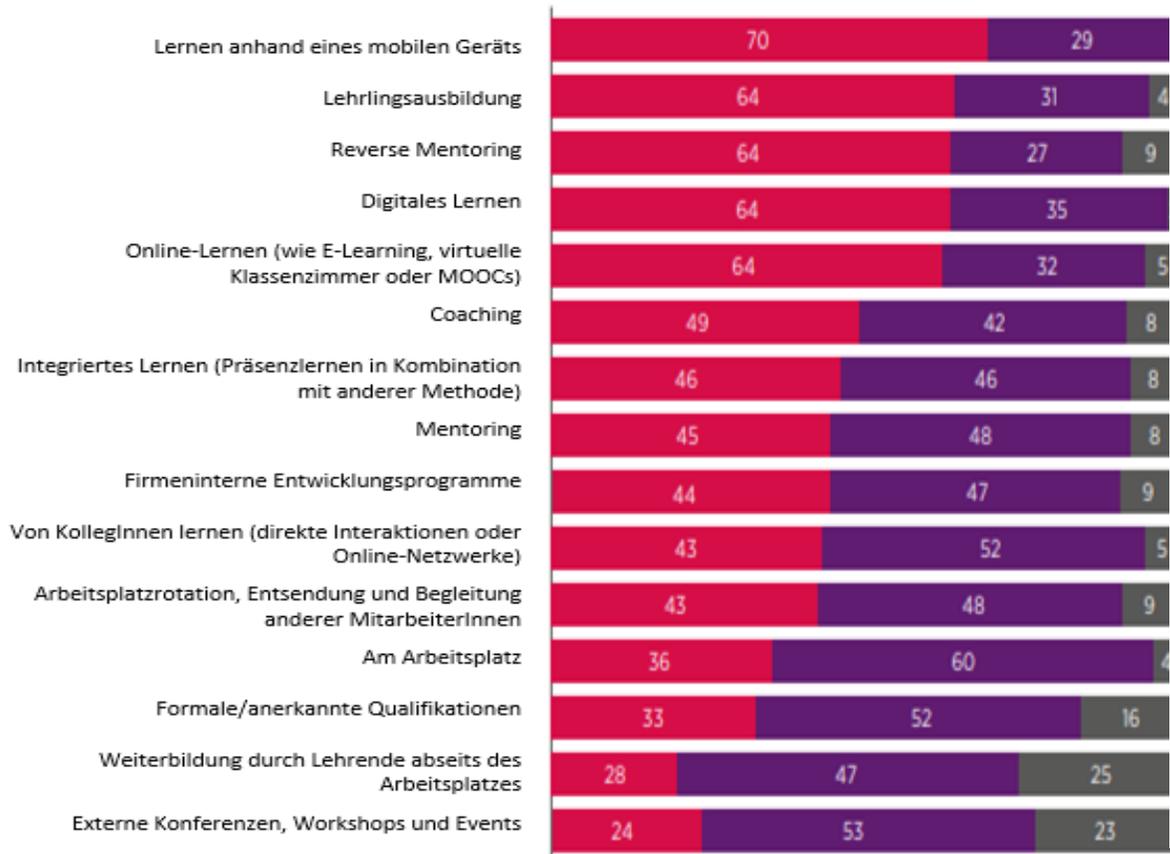
Aktuelle Prioritäten von Organisationen im Hinblick auf Lernen und Entwicklung



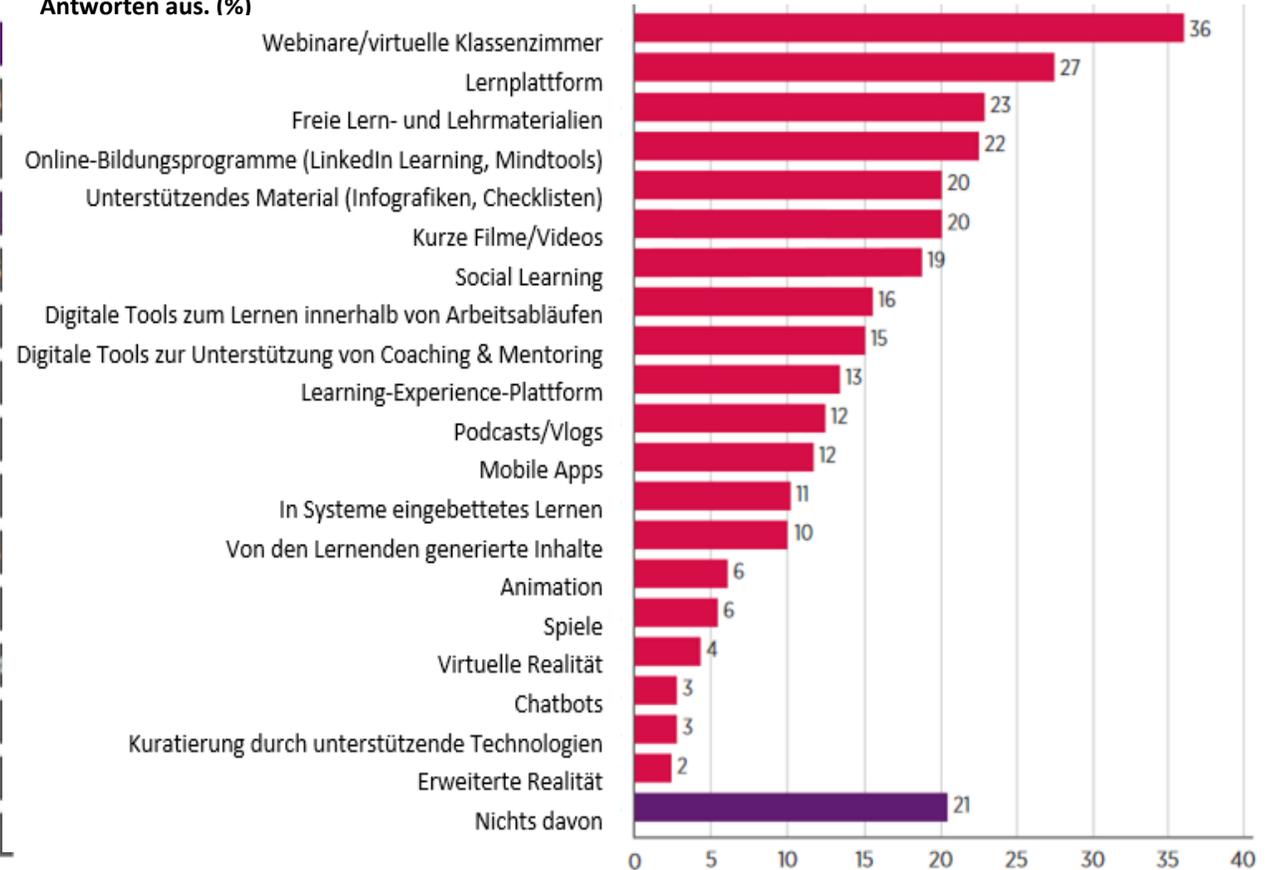
Grundlage: alle Befragten: 1.217

Änderungen im organisationalen Lernen

Hat Ihre Nutzung dieser Lern- und Entwicklungsformen in den letzten zwei bis drei Jahren **zugenommen**, **abgenommen** oder ist sie **gleichgeblieben**? (%)

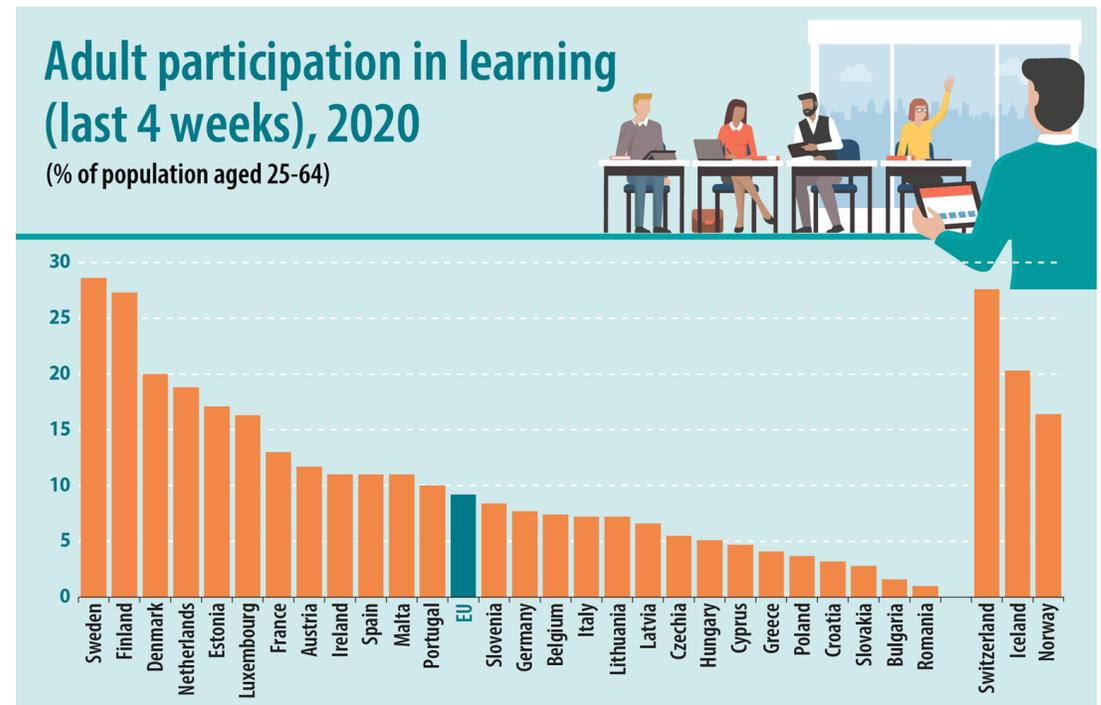


Welche digitalen Technologien werden aktuell in Ihrer Organisation eingesetzt, um die Vermittlung von Inhalten und die Zusammenarbeit innerhalb Ihrer Belegschaft zu fördern? Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus. (%)



Beteiligung an Erwachsenenbildung (EU)

- „Education and Training 2020“ (ET 2020) – ein Eckpfeiler des strategischen Rahmens für die europäische Zusammenarbeit im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung
- Ziel für 2020: 15 %
- EU im Jahr 2020: 9,7 %



Teil 1 – „Learning Workplace“

Definition

Vorteile

Hindernisse

Nutzen der Erwachsenenbildung am Arbeitsplatz Einzelpersonen/ArbeitnehmerInnen



Wirtschaft

Höhere Löhne, höhere Einkommen und verbesserte Beschäftigungsfähigkeit

Wohlbefinden

Erhöhtes allgemeines Wohlbefinden und bessere Gesundheit

Gesellschaft

Gesteigertes Engagement für gemeinschaftliche und gesellschaftliche Aktivitäten

Nutzen der Erwachsenenbildung am Arbeitsplatz ArbeitgeberInnen



Innovation

Gesteigerte Innovationsleistung des Unternehmens

Motivierte MitarbeiterInnen

Höheres Selbstvertrauen und Engagement für das Unternehmen

Wirtschaft

Gesteigerte Produktivität und Ertragskraft

Nutzen der Erwachsenenbildung am Arbeitsplatz Gesellschaft & Gemeinschaft



Gleichberechtigung

Grundlage für soziale Einbindung aller Menschen

Gesellschaft

Gesteigertes politisches Interesse und höherer Grad an Zusammenhalt innerhalb der Gemeinschaft

Wirtschaft

Gesteigerte Wettbewerbsfähigkeit und höheres BIP

Erwachsenenbildung am Arbeitsplatz kann einen erheblichen Beitrag leisten

- ... ist eine zugängliche, attraktive Möglichkeit für Erwachsene, das Wissen und die Fähigkeiten, die sie für ihr Leben, ihre Arbeit und ihren Alltag benötigen, beizubehalten und auf den neuesten Stand zu bringen
- ... fördert soziale und wirtschaftliche (Re-)Integration vulnerabler Gruppen, Einbindung, gesellschaftlichen Zusammenhalt und Gleichberechtigung
- ... ist eine effiziente, effektive Möglichkeit für ArbeitgeberInnen, um die Fähigkeiten ihrer MitarbeiterInnen auf dem aktuellen Stand zu halten, diese zu motivieren und besser zu binden sowie die Wettbewerbsfähigkeit zu erhöhen
- ... sorgt für eine gesteigerte Anpassungsfähigkeit von ArbeitgeberInnen, ArbeitnehmerInnen und der Gesellschaft an den künftigen Qualifikationsbedarf und kann dem prognostizierten Fachkräftemangel entgegenwirken
- ... verbessert die lebenslange Beschäftigungsfähigkeit von Erwachsenen

Teil 1 – „Learning Workplace“

Definition

Vorteile

Hindernisse

Aktivität:

**Wie wird Lernen in meiner
Organisation aktiv verhindert?**

Die häufigsten Lernhindernisse für ArbeitnehmerInnen 1/2

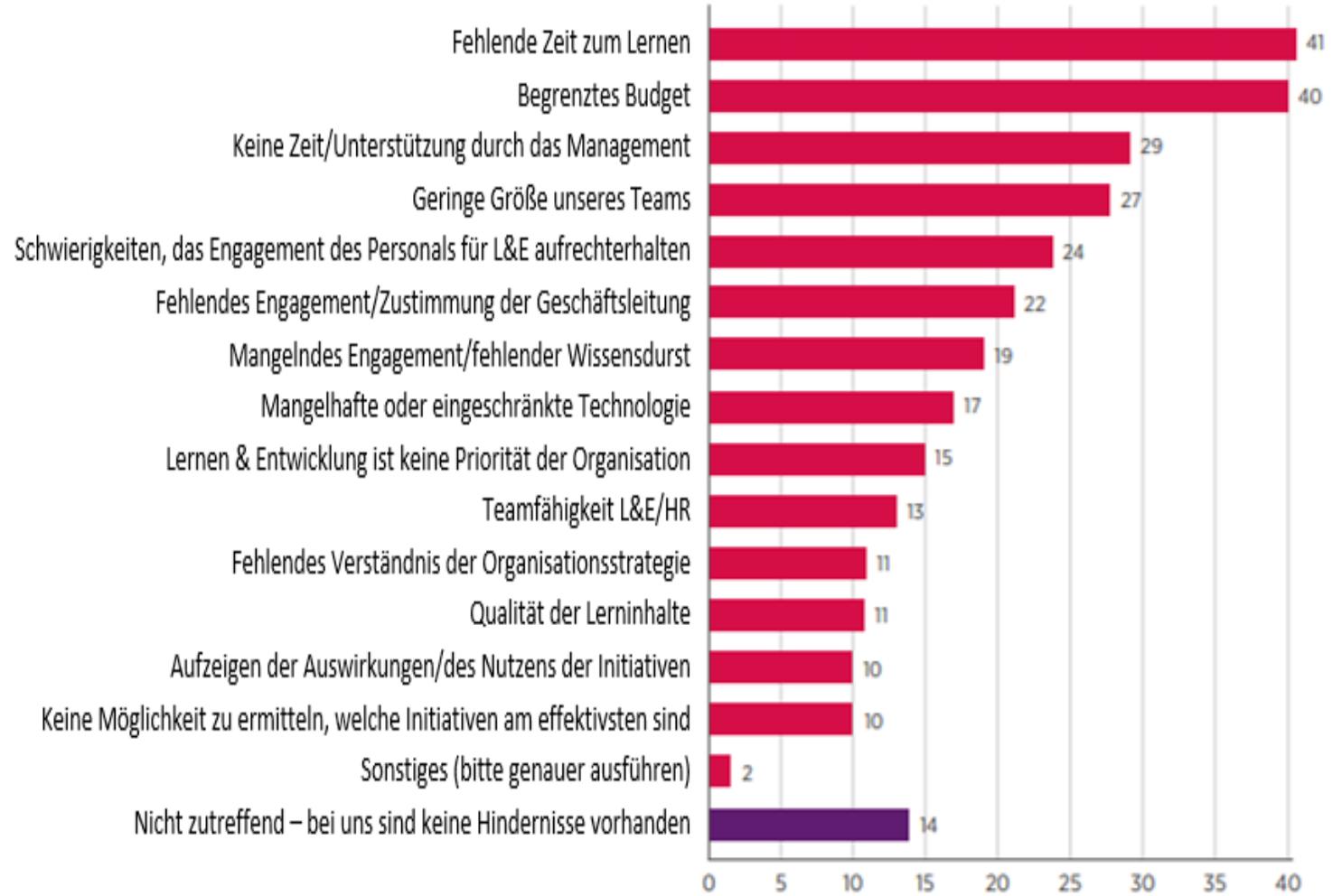
- **Ausrichtung des Programms vs. Ausrichtung der Organisation**
 - Die MitarbeiterInnen konzentrieren sich auf die Projektumsetzung und nicht auf die Verbesserung der Organisation
- **Begrenzte Ressourcen**
 - Fehlende Ressourcen für MitarbeiterInnen: Zeit, Geld, Platz
- **Ablehnung von Veränderung**
 - Die Angst davor, nicht mehr mit den bestehenden Systemen/Prozessen vertraut zu sein

Die häufigsten Lernhindernisse für ArbeitnehmerInnen 2/2

- **Dichotomie Arbeiten/Lernen**
 - Arbeit und Lernen als „Partnerschaft“ betrachten
- **Fehlende Führungsqualitäten**
 - Führung/Management muss sich in den zentralen Lernprozessen engagieren
- **Lernen nicht Teil der Kultur**
 - Unternehmenskultur, in der Lernen nicht gefördert wird
- **Kurzfristige Ausrichtung**
 - Über künftige Auswirkungen nachzudenken, fördert das Lernen

Lernhindernisse für ArbeitgeberInnen und Organisationen

Die größten Hindernisse für Qualifikations- und Lerninitiativen sind Zeit, Geld und fehlende Unterstützung durch das Management



Grundlage: alle Befragten: 1.217

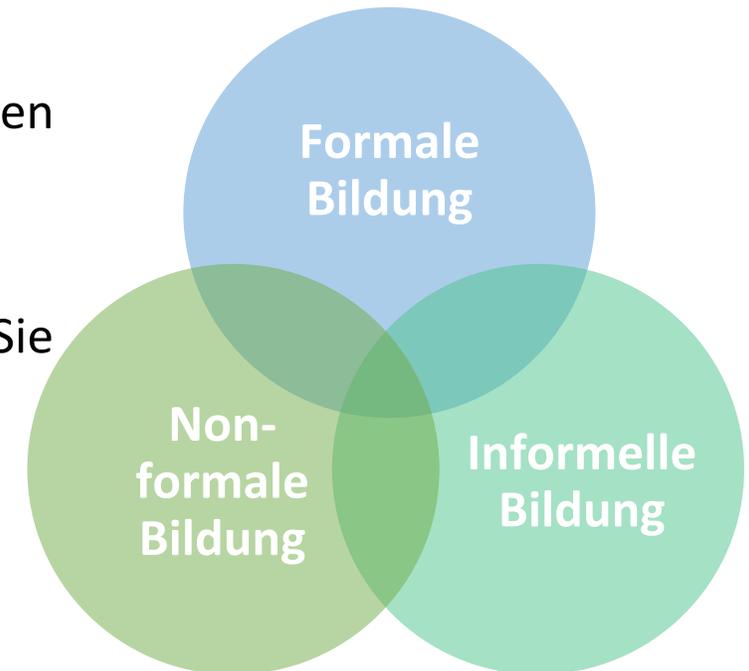
Teil 2 – Formen des Lernens am Arbeitsplatz

Formales, non-formales und informelles Lernen

Erwachsenenbildung und Berufsbildung

Kennen Sie die Unterschiede?

- Wie haben sich die Lernfortschritte in Ihrem Arbeitsleben gestaltet?
- Haben Sie jemals darüber nachgedacht, wie Sie durch Ihre täglichen Aufgaben lernen?
- Haben Sie kürzlich etwas Neues gelernt? Haben Sie analysiert, wie Sie es erlernt haben?



Formale Bildung

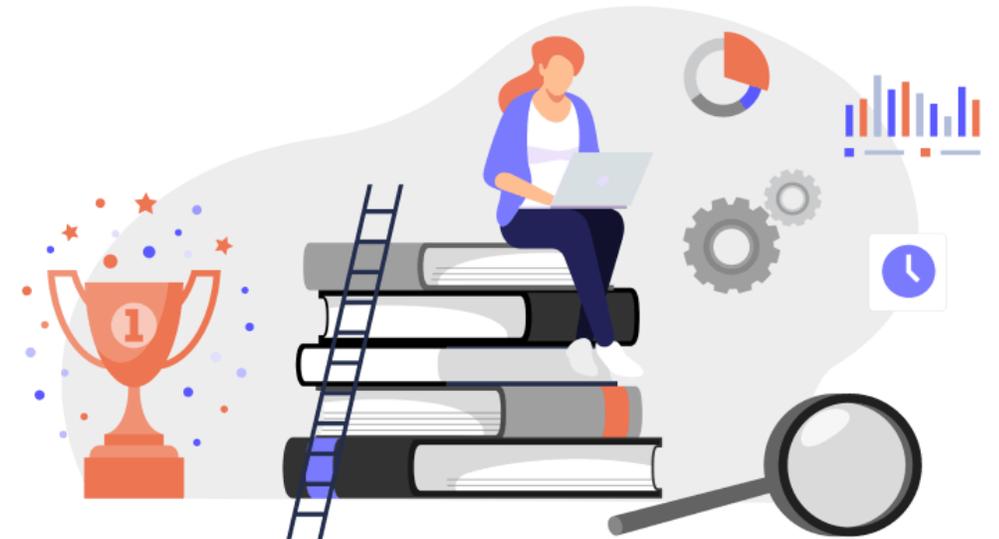
- Systematisches, organisiertes Bildungsmodell, bestimmten Gesetzen und Normen entsprechend strukturiert und umgesetzt.
- Einheitlich, Vollzeit und zweckmäßig.
- Klar festgelegter Lehrplan mit Zielen, Inhalten und Methoden.
- Zwischen- und Abschlussbewertungen, anhand derer die Lernenden die nächste Lernstufe erreichen.
- Klar definierte Merkmale.
- Zertifizierung/Abschluss.

Formale Bildung

Welche Begriffe stehen Ihrer Meinung nach im Zusammenhang mit formaler Bildung?



 Mentimeter



Non-formale Bildung

- Die gewählte Strategie erfordert keine Anwesenheit der Lernenden.
- Selbstbewertung.
- Flexible Lehrpläne und Methoden, die an die Bedürfnisse und Interessen der Lernenden angepasst werden können.
- Sie konzentriert sich auf die Lernenden und ist flexibel im Hinblick auf die anfangs festgelegten Abläufe, Ziele und Inhalte.
- Aktive Teilnahme.
- Teilnahmebestätigung.

Non-formale Bildung

Können Sie ein Beispiel für eine non-formale Lernaktivität nennen?



 Mentimeter



Informelle Bildung

- Kein starr festgelegter Lernweg/-ablauf.
- Umfasst nicht zwangsläufig die Ziele und Themen, die in traditionellen Lehrplänen enthalten sind.
- Ergänzt formale und non-formale Bildung.
- Vielfältige Methoden und Inhalte.
- Ist auf der aktiven Teilnahme der Lernenden aufgebaut.
- Kann nicht offiziell anerkannt werden.
- Je systematischer und organisierter informelle Bildungsaktivitäten sind, umso mehr ähneln diese non-formalen Bildungsangeboten.

Informelle Bildung

Stimmen Sie ab! Glauben Sie, dass es sich um eine informelle Lernaktivität handelt?



Wissen Sie, wie lange es dauert, eine neue Fähigkeit zu erwerben?



Positive Auswirkungen von „Learning Workplaces“

Teil 3

Aufgabe

Wählen Sie 2 Beispiele aus und beantworten Sie folgende Fragen:

- I. Um welche Art des Lernens handelt es sich? (Plenum)
- II. Welche Vorteile hat diese Vorgehensweise?
- III. Welche Hindernisse können in der Ausführung dieser Vorgehensweise auftreten?
- IV. Könnten Sie diese Vorgehensweise in Ihrer Organisation einsetzen? Wofür?

Best-Practice-Beispiele für Lernen am Arbeitsplatz:

Digital Ocean legt hohen Wert darauf, dass sich MitarbeiterInnen individuell entwickeln können und über einen Karriereweg verfügen, in den sie hineinwachsen können. Die MitarbeiterInnen bestimmen, was sie jährlich erreichen möchten, wobei berücksichtigt wird, dass ihre beruflichen Ziele mit der Unternehmensstrategie verknüpft sind, und gleichzeitig ihren persönlichen Zielen entsprechen.

Digital Ocean ist eine Cloud Plattform für Software EntwicklerInnen



Best-Practice-Beispiele für Lernen am Arbeitsplatz: non formales Lernen

Digital Ocean legt hohen Wert darauf, dass sich MitarbeiterInnen individuell entwickeln können und über einen Karriereweg verfügen, in den sie hineinwachsen können. Die MitarbeiterInnen bestimmen, was sie jährlich erreichen möchten, wobei berücksichtigt wird, dass ihre beruflichen Ziele mit der Unternehmensstrategie verknüpft sind, und gleichzeitig ihren persönlichen Zielen entsprechen.

Digital Ocean ist eine Cloud Plattform für Software EntwicklerInnen



Best-Practice-Beispiele für Lernen am Arbeitsplatz:

Sein Engagement im Bereich Lernen zeigt Airbnb unter anderem mit sogenannten „Fireside Chats“. Im Zuge dieser internen Veranstaltungen teilen Branchenführer ihre Erfahrungen aus bestimmten Themenbereichen. *„Von GeschäftsführerInnen bis hin zu MusikerInnen – die Einblicke dieser führenden Persönlichkeiten sind für uns von unschätzbarem Wert“ (Airbnb).*



Best-Practice-Beispiele für Lernen am Arbeitsplatz: informelles Lernen

Sein Engagement im Bereich Lernen zeigt Airbnb unter anderem mit sogenannten „Fireside Chats“. Im Zuge dieser internen Veranstaltungen teilen Branchenführer ihre Erfahrungen aus bestimmten Themenbereichen. *„Von GeschäftsführerInnen bis hin zu MusikerInnen – die Einblicke dieser führenden Persönlichkeiten sind für uns von unschätzbarem Wert“ (Airbnb).*



Best-Practice-Beispiele für Lernen am Arbeitsplatz:

Bei Yelp arbeiten alle MitarbeiterInnen in sogenannten „Stretch Roles“. Dabei besetzen sie Positionen, die ein wenig über ihre aktuellen Kompetenzen hinausgehen, wodurch sie motiviert bleiben und eine Mentoring-Kultur entsteht. Die Mitarbeiter-Innen werden von innen heraus gefördert, wodurch ihre persönliche Entwicklung angeregt, als auch jene anderer Personen gefördert wird.

Yelp ist eine Empfehlungsportal für Dienstleister



Best-Practice-Beispiele für Lernen am Arbeitsplatz: informelles Lernen

Bei Yelp arbeiten alle MitarbeiterInnen in sogenannten „Stretch Roles“. Dabei besetzen sie Positionen, die ein wenig über ihre aktuellen Kompetenzen hinausgehen, wodurch sie motiviert bleiben und eine Mentoring-Kultur entsteht. Die Mitarbeiter-Innen werden von innen heraus gefördert, wodurch ihre persönliche Entwicklung angeregt, als auch jene anderer Personen gefördert wird.

Yelp ist eine Empfehlungsportal für Dienstleister



Best-Practice-Beispiele für Lernen am Arbeitsplatz:

Die Pixar University bietet sowohl obligatorische als auch optionale Kurse für verschiedene Disziplinen an. Der Präsident von Pixar, Ed Catmull, sagt: "Die Pixar University trägt dazu bei, die Denkweise zu stärken, dass wir alle lernen und es Spaß macht, gemeinsam zu lernen" (Harvard Business Review). Sie unterstützen ihre Regisseure, indem sie sie ermächtigen, Entscheidungen zu treffen, und darauf achten, ihre Autorität nicht zu untergraben. Die Regisseure nehmen die Entwicklung selbst in die Hand, indem sie einen "kreativen Brain Trust" von Filmmachern um Hilfe bitten, eine Säule ihres kollegialen Prozesses.

Pixar ist ein Film - Animationsstudio



Best-Practice-Beispiele für Lernen am Arbeitsplatz: formales Lernen

Die Pixar University bietet sowohl obligatorische als auch optionale Kurse für verschiedene Disziplinen an. Der Präsident von Pixar, Ed Catmull, sagt: "Die Pixar University trägt dazu bei, die Denkweise zu stärken, dass wir alle lernen und es Spaß macht, gemeinsam zu lernen" (Harvard Business Review). Sie unterstützen ihre Regisseure, indem sie sie ermächtigen, Entscheidungen zu treffen, und darauf achten, ihre Autorität nicht zu untergraben. Die Regisseure nehmen die Entwicklung selbst in die Hand, indem sie einen "kreativen Brain Trust" von Filmemachern um Hilfe bitten, eine Säule ihres kollegialen Prozesses.

Pixar ist ein Film - Animationsstudio



Best-Practice-Beispiele für Lernen am Arbeitsplatz:

Das Programm "Visions + Goals" hilft den MitarbeiterInnen von Earls, Lebensvisionen zu entwickeln und Ziele zu kommunizieren, die ihnen helfen, ihr Bestes zu geben. Das Programm umfasst auch gelegentliche Betriebsausflüge. Das Training für Gäste findet in einer Kombination aus Präsenztraining und eLearning statt.

Earls ist eine Restaurantkette in den USA und Canada



Best-Practice-Beispiele für Lernen am Arbeitsplatz: non formales Lernen

Das Programm "Visions + Goals" hilft den MitarbeiterInnen von Earls, Lebensvisionen zu entwickeln und Ziele zu kommunizieren, die ihnen helfen, ihr Bestes zu geben. Das Programm umfasst auch gelegentliche Betriebsausflüge. Das Training für Gäste findet in einer Kombination aus Präsenztraining und eLearning statt.

Earls ist eine Restaurantkette in den USA und Canada



Best-Practice-Beispiele für Lernen am Arbeitsplatz:

Die MitarbeiterInnen werden ermächtigt, auf allen Ebenen des Unternehmens von anderen zu lernen. In der "Etsy-Schule" lehren und lernen die Angestellten in Kursen zu einer breiten Palette von Themen wie Stepptanz oder wie man ein schwieriges Gespräch führt. Das Lern- und Entwicklungsteam von Etsy hilft den MitarbeiterInnen, einen Schwerpunkt für ihre berufliche Entwicklung zu finden.

Etsy ist eine Plattform zum Kauf- und Verkauf von handgefertigten Produkten



Best-Practice-Beispiele für Lernen am Arbeitsplatz: non-formales Lernen

Die MitarbeiterInnen werden ermächtigt, auf allen Ebenen des Unternehmens von anderen zu lernen. In der "Etsy-Schule" lehren und lernen die Angestellten in Kursen zu einer breiten Palette von Themen wie Stepptanz oder wie man ein schwieriges Gespräch führt. Das Lern- und Entwicklungsteam von Etsy hilft den MitarbeiterInnen, einen Schwerpunkt für ihre berufliche Entwicklung zu finden.

Etsy ist eine Plattform zum Kauf- und Verkauf von handgefertigten Produkten



Best-Practice-Beispiele für Lernen am Arbeitsplatz:

Die Aufnahme von BewerberInnen aller Erfahrungsstufen ist bei Thrive Digital erwünscht. Teammitglieder haben die Möglichkeit, in neue Positionen aufzusteigen, selbst wenn sie mit begrenzten Kenntnissen der Branche einsteigen. Es werden Schulungen zu den bezahlten Suchkanälen angeboten, mit denen sie im Laufe der Zeit arbeiten werden, und die Partner von Thrive bieten oft zusätzliche Möglichkeiten in ihren Fachgebieten.

Thrive Digital ist eine digitale und performance fokussierte Marketingagentur



Best-Practice-Beispiele für Lernen am Arbeitsplatz: formales Lernen

Die Aufnahme von BewerberInnen aller Erfahrungsstufen ist bei Thrive Digital erwünscht. Teammitglieder haben die Möglichkeit, in neue Positionen aufzusteigen, selbst wenn sie mit begrenzten Kenntnissen der Branche einsteigen. Es werden Schulungen zu den bezahlten Suchkanälen angeboten, mit denen sie im Laufe der Zeit arbeiten werden, und die Partner von Thrive bieten oft zusätzliche Möglichkeiten in ihren Fachgebieten.

Thrive Digital ist eine digitale und performance Marketingagentur



Best-Practice-Beispiele für Lernen am Arbeitsplatz:

Jede Mitarbeiterin/jeder Mitarbeiter hat im Rahmen des Programms "Coaching für alle" Zugang zu einem professionellen Coach. Die MitarbeiterInnen erhalten Sitzungen nach 6, 12 und 24 Monaten und können wählen, ob sie sich auf persönliche oder berufliche Ziele konzentrieren wollen. Die Coaches helfen dabei, den aktuellen und den angestrebten Stand der Dinge zu ermitteln, und leiten dann jede Mitarbeiterin/jeden Mitarbeiter durch eine Strategie zur Erreichung ihrer/seiner Ziele.

Cultur Amp ist eine Plattform die ein Dashboard und Kennzahlen aus verschiedenen HR Bereichen bietet



Best-Practice-Beispiele für Lernen am Arbeitsplatz: non formales Lernen

Jede Mitarbeiterin/jeder Mitarbeiter hat im Rahmen des Programms "Coaching für alle" Zugang zu einem professionellen Coach. Die MitarbeiterInnen erhalten Sitzungen nach 6, 12 und 24 Monaten und können wählen, ob sie sich auf persönliche oder berufliche Ziele konzentrieren wollen. Die Coaches helfen dabei, den aktuellen und den angestrebten Stand der Dinge zu ermitteln, und leiten dann jede Mitarbeiterin/jeden Mitarbeiter durch eine Strategie zur Erreichung ihrer/seiner Ziele.

Cultur Amp ist eine Plattform die ein Dashboard und Kennzahlen aus verschiedenen HR Bereichen bietet



Welche Vorteile ergeben sich daraus für ArbeitgeberInnen?

- Bitte erstellen Sie eine Mindmap.



„Learning Workplaces“ als Motivationsmethode

Zufriedene MitarbeiterInnen liefern bessere Arbeit ab, arbeiten härter und bleiben einem Unternehmen erhalten, wodurch Geld in der Personalbeschaffung eingespart wird.

KundInnen zu binden, ist gut fürs Geschäft und dasselbe gilt auch für MitarbeiterInnen. Fragen Sie sich, wie Sie Ihre Angestellten (und deren Familien) mit etwas Besonderem inspirieren können? Hier finden Sie die Antwort.



Verknüpfung mit strategischen Zielen



- Weiterbildung sollte in hohem Maße zweckmäßig, maßgeschneidert und so gestaltet sein, dass sie die Leistung in den Bereichen direkt erhöht, die Priorität haben.
- Es muss Klarheit über die zentralen strategischen Prioritäten herrschen sowie darüber, wie verbesserte Fähigkeiten, Verhaltensweisen und Wissen diese direkt vorantreiben können.
- Basierend auf mehr als 500.000 teilnehmenden Personen an einer Mitarbeiterbefragung wurde festgestellt, dass sich ständige Weiterbildung direkt auf das Engagement von ArbeitnehmerInnen, deren Produktivität sowie die Mitarbeiterbindung auswirkt. Wenn ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit haben, sich stetig weiterzuentwickeln und zu wachsen, haben sie das Gefühl, ihr Beitrag würde vom Unternehmen geschätzt und sie hätten einen erstrebenswerten Karriereweg vor sich.

Entwicklung einer Strategie für einen „Learning Workplace“

Teil 4

Einsatz der Bausteine

- Förderung der Erwachsenenbildung am Arbeitsplatz (Europäische Kommission, allgemeine und berufliche Bildung)





Erarbeiten Sie die Punkte auf den Karten, die Ihrem Team zugeteilt wurden.

B1: Vision von Erwachsenenbildung am Arbeitsplatz

- Unterstützung von ArbeitgeberInnen bei der Einführung einer Lernkultur, die laufbahnbegleitendes Lernen fördert
 - ❑ Einführung einer **Lernkultur**.
 - ❑ Entwicklung und Betrieb eines **Lernsystems**.
 - ❑ Einrichtung eines **Anreizsystems**.
 - ❑ Einbindung der MitarbeiterInnen in unterschiedliche Aufgaben.
 - ❑ Einsatz formaler, non-formaler und informeller Lernformen.
 - ❑ Verknüpfung verschiedener Lerntypen mit der beruflichen Entwicklung.

B2: Vision von Erwachsenenbildung am Arbeitsplatz

- Sicherstellung, dass durch Erwachsenenbildung am Arbeitsplatz ein Pfad des lebenslangen Lernens eingeschlagen wird (der durch Beratungssysteme und Validierung zuvor erworbener Kenntnisse unterstützt wird)

- MitarbeiterInnen im Hinblick auf Änderungen am Arbeitsmarkt und neue notwendige Kompetenzen auf dem Laufenden halten.
- Erstellung eines Systems zur Überwachung und Bewertung des Lernwegs der einzelnen MitarbeiterInnen.
- Entwicklung und Einführung einer Coachingkultur.
- TrainerInnen für MitarbeiterInnen.
- Anerkennung von zuvor erworbenen Kenntnissen der MitarbeiterInnen.
- Anerkennung von Kenntnissen, die am Arbeitsplatz erworben werden.

B3: Engagement, Steuerung und Abstimmung

- Sicherstellung des langfristigen Engagements aller Stakeholder
 - Zusammenarbeit mit der Regierung, politischen Entscheidungsträgern, Sozialpartnern und MitarbeiterInnen.
 - Einbindung der Stakeholder in die Gestaltung, Entwicklung und Umsetzung von Lernaktivitäten am Arbeitsplatz.

B5: Engagement, Steuerung und Abstimmung

- Kommunikation über Erwachsenenbildung am Arbeitsplatz in der Sprache derjenigen, die gefördert werden müssen
- Entwicklung einer internen Marketingstrategie, um das Lernsystem zu bewerben.
- Einsatz einer positiven Herangehensweise durch die Nutzung verschiedener Phrasen und Schlagwörter (*z.B. fehlende Fähigkeiten vs. Fähigkeiten, um unmittelbare Herausforderungen im beruflichen und persönlichen Bereich zu meistern*).

B6: Engagement, Steuerung und Abstimmung

- Gewährleistung nachhaltiger Kofinanzierungssysteme, bei denen alle den Nutzen von Investitionen in Erwachsenenbildung am Arbeitsplatz erkennen
- Ermittlung von Kofinanzierungssystemen zur Förderung des Lernsystems.

B7: Planung und Gewährleistung der Relevanz von Erwachsenenbildung am Arbeitsplatz

- Gewährleistung, dass das Lernen am Arbeitsplatz auf die Bedürfnisse erwachsener Lernender zugeschnitten ist

- Ermittlung des jeweiligen Lerntyps der einzelnen MitarbeiterInnen.
- Anwendung einer Lernanalyse für die einzelnen MitarbeiterInnen, um maßgeschneiderte Lernangebote zu entwickeln.
- Einsatz unterschiedlicher Lernformate (Präsenzunterricht, Onlinelernen, integriertes Lernen).

B8: Planung und Gewährleistung der Relevanz von Erwachsenenbildung am Arbeitsplatz

- Sicherstellung, dass die Erwachsenenbildung am Arbeitsplatz den Bedürfnissen der ArbeitgeberInnen entspricht
- Einsatz einer Bedarfsanalyse für Weiterbildungsangebote, um die strategischen Ziele der Organisation zu erreichen.

B9: Planung und Gewährleistung der Relevanz von Erwachsenenbildung am Arbeitsplatz

- Sicherung der Qualität der Erwachsenenbildung am Arbeitsplatz
- Investition in ein Qualitätssicherungssystem, um die unterschiedlichen Dimensionen der Lernaktivitäten zu evaluieren.

B10: Überwachung und Evaluierung

- Einrichtung wirksamer Überwachungs- und Evaluierungssysteme, um sicherzustellen, dass die Erwachsenenbildung am Arbeitsplatz relevant und effektiv bleibt
- Überwachung der Relevanz und Effektivität des Lernsystems, um Änderungs- und Verbesserungsmöglichkeiten ermitteln zu können.



Gestalten Sie eine Aktivität, die im Lernsystem Ihrer Organisation enthalten sein soll (non-formales oder informelles Lernen) – Versuchen Sie auch, den entsprechenden Baustein zu ermitteln.

Schritte zur Umwandlung



LET'S
DO THIS

Probieren wir einige Aktivitäten aus.

Gehen Sie nicht davon aus, dass (ganzheitlicher Ansatz)...

- ... ein Mangel an Fähigkeiten, Kompetenzen und Wissen immer die Wurzel des Problems ist.
- ... Weiterbildung ohne Beurteilung, Coaching und Bewertung des Verhalten oder die Leistung ändern wird.
- ... aktuelle Kompetenzen immer wichtiger sind als zukünftige Kompetenzen.
- ... der Aufwand und die Herangehensweisen für alle MitarbeiterInnen gleich sind.



Wiederholungsfragen

- Welche Vorteile bieten „Learning Workplaces“?
- Erläutern Sie einige von der Europäischen Kommission vorgeschlagene Bausteine.
- Welche Schritte müssen zur Umwandlung einer Organisation in einen „Learning Workplace“ unternommen werden?

Einstellungstest

Evaluierung

Vielen Dank!



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Project Agreement Number: 612910-EPP-1-2019-1-CY-EPPKA3-PI-FORWARD

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 contained therein.