

Pressemitteilung 12

Entwicklung einer positiven Einstellung der Arbeitnehmer*innen zur der Umwandlung von Organisationen in lernende Arbeitsstätten

Eine positive Einstellung gegenüber der Idee des "Lernens am Arbeitsplatz" ist entscheidend, wenn man eine Organisation in einen Lernenden Arbeitsplatz umwandeln will. Was genau ist eine Organisation? Ein Team von Personen, die zusammenarbeiten, um gemeinsame Ziele zu erreichen. Das Erfolgsgeheimnis besteht also darin, bei allen Mitgliedern einer Organisation eine positive Einstellung zum Konzept des "Lernenden Arbeitsplatzes" zu fördern.

In den vorangegangenen Phasen des **"LEARN"-Projekts** wandten sich die Partner*innen an Arbeitgeber*innen und Führungskräfte, um sie in den Prozess der Umwandlung ihrer Organisationen in "Learning Workplaces" einzubinden und die Vorteile eines solchen Arbeitsumfelds bekannt zu machen. Die nächste Phase des Projekts war zweigeteilt und **konzentrierte sich auf die Arbeitnehmer*innen**.

Das Hauptziel bestand darin, **zwei Workshops** zu veranstalten, die zum einen den Mitarbeiter*innen dabei helfen sollten, eine positive Einstellung zu Lernenden Arbeitsplätzen zu entwickeln und sie auf den Umwandlungsprozess vorzubereiten, und zum anderen die Mitarbeiter*innen durch die Entwicklung ihrer transversalen Fähigkeiten zu befähigen, was eine Schlüsselaktivität für die Umwandlung von Organisationen in Lernende Arbeitsstätten darstellt. Die durch die Schulung erworbenen übergreifenden Fähigkeiten wurden auch mit Hilfe eines ISO-zertifizierten Bewertungsinstruments bewertet.

Workshop A: Positive Einstellung der Mitarbeiter*innen zu Lernenden Arbeitsplätzen

Die Workshops zur Entwicklung einer positiven Einstellung der Arbeitnehmer*innen zu Lernenden Arbeitsplätzen brachten eine vielfältige Gruppe von Arbeitnehmer*innen und Bildungsexpert*innen zusammen. Im Laufe des Workshops beschäftigten sich die Teilnehmer*innen mit interaktiven Aktivitäten und kollaborativen Sitzungen, die sich auf die Definition von "Lernen am Arbeitsplatz" konzentrierten, den Wert und die Vorteile der Umwandlung von Arbeitsplätzen in Lernende Arbeitsplätze untersuchten und herausfanden, wie Arbeitnehmer*innen zu einer solchen Umwandlung beitragen könnten.

Wie in der nachstehenden Tabelle dargestellt, wurde nach den Workshops mit etwa 100 Teilnehmer*innenn aus Österreich, Zypern, Frankreich, Griechenland und Spanien eine signifikante positive Veränderung der Einstellung beobachtet. Die Gesamtergebnisse der Einstellungstests, die in den 5 europäischen Ländern durchgeführt wurden, sind in Abbildung 1 und Abbildung 2 unten dargestellt. Aus den Ergebnissen geht hervor, dass die Wahrnehmung der Teilnehmer*innen in Bezug auf das Lernen am Arbeitsplatz und dessen positive Auswirkungen auf den Arbeitsplatz zugenommen hat. Die Messung der Veränderungen bei allen Bausteinen einer effektiven

Erwachsenenbildungspolitik sowie bei den Herausforderungen, die durch Lernen am Arbeitsplatz angegangen werden, zeigte ebenfalls ausnahmslos eine Zunahme (positive Veränderung).

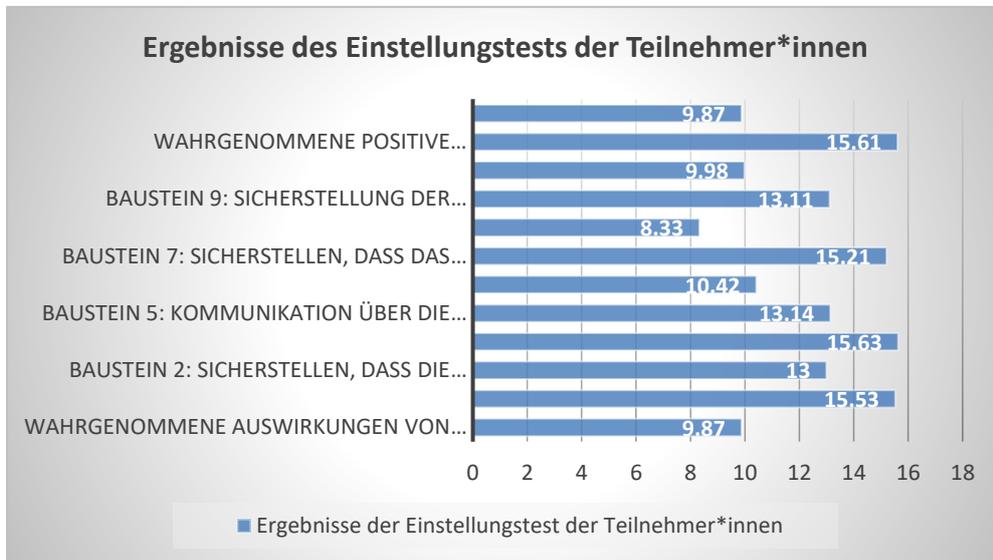


Abbildung 1: Durchschnittliche prozentuale Veränderung bei den Bausteinen der Erwachsenenbildung am Arbeitsplatz und wahrgenommene Auswirkungen des Lernens am Arbeitsplatz

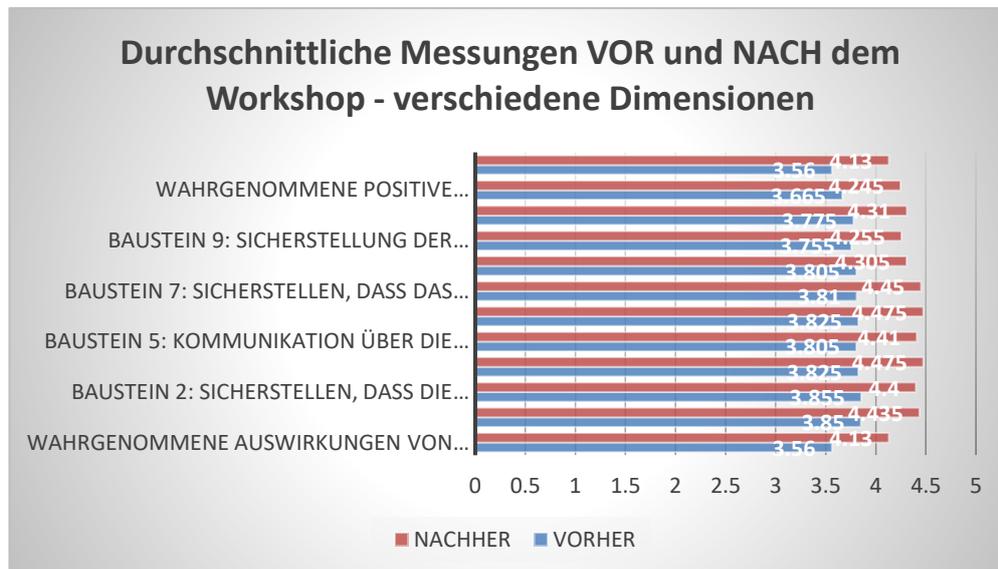


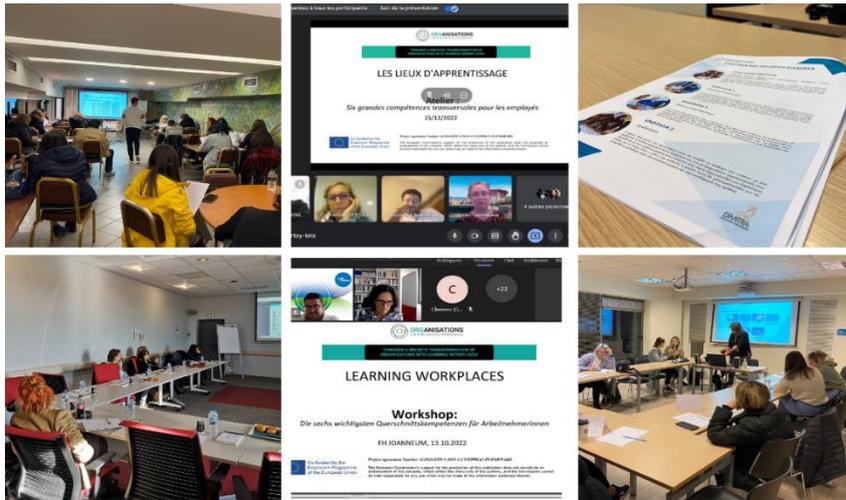
Abbildung 2: Durchschnittliche Messungen VOR und NACH dem Workshop - verschiedene Dimensionen

Wie aus den Bewertungen der Teilnehmer*innen hervorgeht, war das für die Bedürfnisse dieses Workshops erstellte Material sowohl **interessant als auch effektiv**. Trotz einiger positiver Kommentare konzentrierte sich der Bericht über die Workshop-Ergebnisse auch auf die von den Teilnehmer*innenn und den Workshop-Trainer*innenn festgestellten Schwächen, wie das Fehlen von Elementen des aktiven Lernens (z. B. praktische Aktivitäten, Problemlösungsübungen usw.) in einigen Teilen des Schulungsinhalts.

Workshop B: Die sechs wichtigsten transversalen Fähigkeiten für Arbeitnehmer*innen

Der Workshop "Six Top Transversal Skills for Employees" fand in den 5 europäischen Ländern des Konsortiums **in mehreren Online- und Präsenzsitzungen statt, die im Oktober 2022 begannen und im Februar 2023 abgeschlossen wurden**. Der Workshop hatte die folgende Struktur in Bezug auf die Bereitstellung von Schulungsmodulen: **1) Kommunikation, 2) Lernen zu lernen, 3) Teambildung, 4) Resilienz und Zeitmanagement, 5) Selbstführung und unternehmerische Denkweise und 6) Verantwortung und ethisches Handeln**. Insgesamt nahmen **107 Teilnehmer*innen (Arbeitnehmer*innen)** an den Schulungen und der Bewertung des Workshops teil.

Die Workshop-Teilnehmer*innen wurden mit einer Vielzahl von Ressourcen konfrontiert, um ihre Kenntnisse und Fähigkeiten zu verbessern. Die Organisatoren des Workshops stellten sorgfältig eine umfangreiche Materialsammlung zusammen, die Handouts, Videos, Fallstudien und interaktive Aktivitäten umfasste. Die Menge an Ressourcen ermöglichte es den Teilnehmer*innenn, sich aktiv an der Schulung zu beteiligen, sich in eine Reihe von Themen zu vertiefen und andere Standpunkte zu untersuchen. Die schiere Menge an Informationen stellte jedoch auch ein Problem dar und zwang die Teilnehmer*innen dazu, ihre Zeit effizient einzuteilen, wichtige Ideen zu priorisieren und einen Schritt nach dem anderen zu tun. Trotz der überwältigenden Menge an Materialien gaben die Organisator*innen des Workshops Anweisungen und Hilfestellungen, um sicherzustellen, dass die Teilnehmer*innen das Material studieren und aufschlussreiche Informationen aus einer Vielzahl von angebotenen Ressourcen gewinnen konnten.



*Abbildung 3: Online- und Face-to-Face-Sitzungen mit Mitarbeiter*innen*