

Pressemitteilung 7

Innovative Forschung über die Ansichten von Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen zum Lernen am Arbeitsplatz

Das [LEARN-Projekt](#) zielt darauf ab, eine unterstützende Atmosphäre am Arbeitsplatz zu schaffen. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass Unternehmen strukturierte Lernpläne einführen, die direkt auf die praktischen Bedürfnisse und Bestrebungen ihrer Mitarbeiter*innen eingehen. Durch die Festlegung klarer Lernziele und die sorgfältige Überwachung des Fortschritts können Unternehmen dafür sorgen, dass ihre Mitarbeiter*innen engagiert und leistungsfähig sind. Indem sie die richtigen Lernansätze wählen und den Mitarbeiter*innen die notwendigen Ressourcen zur Verfügung stellen, können Unternehmen eine Kultur der kontinuierlichen Verbesserung und Zusammenarbeit fördern. Zu diesem Zweck hat das LEARN-Projekt Untersuchungen durchgeführt, um die Ansichten von Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen zum Lernen am Arbeitsplatz zu ermitteln. Zu diesem Zweck hat das Projekt in jedem der Partnerländer (Österreich, Zypern, Frankreich, Griechenland und Spanien) fünf Fokusgruppen durchgeführt, wobei die Fundación Equipo Humano (Spanien) der verantwortliche Partner für diese Aktivität war.

Diese Fokusgruppen wurden in zwei Typen unterteilt: eine für Arbeitgeber*innen und eine für Arbeitnehmer*innen. Unabhängig vom Profil stellten die Projektpartner*innen beiden Gruppen das Konzept des Lernenden Arbeitsplatzes und dessen Vorteile vor. Die Teilnehmer*innen tauschten ihre Erfahrungen und Meinungen zu den Herausforderungen und Möglichkeiten dieses Konzepts in ihren Organisationen und Arbeitsumgebungen aus.

Nach der Entwicklung dieser Aktivität wurde ein zusammenfassender Bericht mit den wichtigsten Ergebnissen und Erkenntnissen erstellt.

Im Fall der Fokusgruppen mit Arbeitgeber*innen können wir daher hervorheben, dass die Arbeitgeber*innen ein breites Spektrum an spezifischen Aktivitäten nannten, die persönlich durchgeführt werden könnten, aber auch das Potenzial für den Übergang zu einer Blended-Learning-Modalität erkannten. Sie betonten, wie wichtig der Einsatz von Online-Tools ist, um die Lernergebnisse der Mitarbeiter*innen zu verbessern.

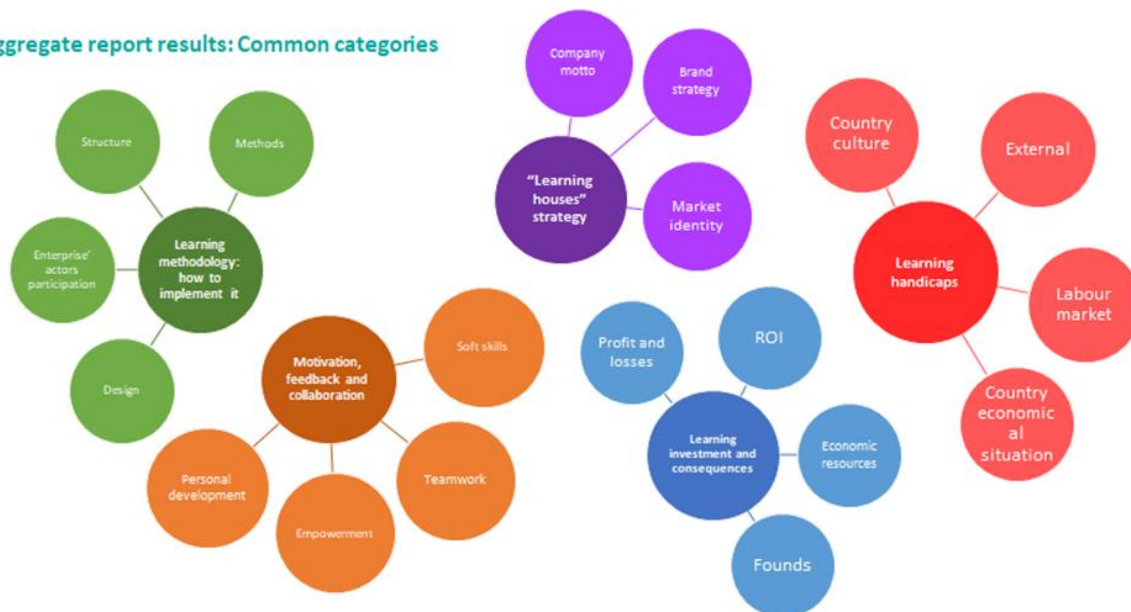
Die Organisationen, die an der Fokusgruppe teilnahmen, führen Programme und Lernprozesse ein, die auf die Bedürfnisse und Wünsche der Mitarbeiter*innen zugeschnitten sind, und konzentrieren sich auf den Informationsaustausch zwischen den Mitarbeiter*innen und die Verbesserung der abteilungsübergreifenden Kommunikation. Die Arbeitgeber*innen ermutigen ihre Mitarbeiter*innen auch dazu, selbst die Initiative zu ergreifen, um Ressourcen zu recherchieren und ihnen die Möglichkeit zu geben, Themen vorzuschlagen, für die sie am meisten motiviert sind oder die sie am nötigsten finden.

Die gemeinsamen Ergebnisse zeigen, dass Investitionen, Motivation und Zusammenarbeit Schlüsselfaktoren bei der Umsetzung einer "Learning House"-Strategie sind. Die Teilnehmer*innen kamen zu dem Schluss, dass Investitionen für die Schaffung eines Lernraums von entscheidender Bedeutung sind, da sie zu einem Return on Investment (ROI) führen, der sich direkt in Produkten und Dienstleistungen niederschlägt und die Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit verbessert.

Sowohl Arbeitgeber*innen als auch Arbeitnehmer*innen waren sich über die Vorteile des Lernens am Arbeitsplatz einig, darunter die Steigerung von Produktivität und Qualität, die Verbesserung des internen Feedbacks und die Entwicklung von Unternehmensstrategien für die Nachhaltigkeit. Sie nannten jedoch auch Hindernisse wie Schwankungen in der Arbeitsbelastung, Investitionsprobleme und Widerstand gegen Veränderungen.

Um diese Hindernisse zu überwinden, schlugen die Arbeitgeber*innen eine stärkere öffentliche Unterstützung in Form von finanziellen Prämien, Steuererleichterungen und Lohnausgleich während der Ausbildungszeiten vor. Sie forderten auch zuverlässigere Informationen und Ressourcen sowie verbesserte Synergien zwischen öffentlichen und privaten Organisationen.

Aggregate report results: Common categories



Im Hinblick auf die wichtigsten Ergebnisse der Fokusgruppen, die mit den Arbeitnehmer*innen durchgeführt wurden, können wir darauf hinweisen, dass die Arbeitnehmer*innen darin übereinstimmen, dass ein effektives Lernumfeld am Arbeitsplatz auf einer umfassenden Strategie beruhen sollte, die Methodik, direkte Investitionen in Ressourcen, Motivation, Zusammenarbeit und die Entwicklung von Soft Skills umfasst, und betonten, wie wichtig es ist, alle Unternehmensakteur*innen in den Lernprozess einzubeziehen und die Lernmethoden an die Bedürfnisse und die Verfügbarkeit der Arbeitnehmer*innen anzupassen.

Die Teilnehmer*innen der Fokusgruppe betonten den Wert von persönlichen Lernaktivitäten, die dank der Verfügbarkeit moderner Tools leicht in ein hybrides Lernmodell übergehen können. Sie sprachen sich auch für Aktivitäten aus, die ihre Soft Skills, Managementfähigkeiten und Problemlösungsfähigkeiten verbessern, sowie für solche, die die Zusammenarbeit und den Wissensaustausch unter Kollegen fördern.

Die Arbeitnehmer*innen nannten Investitionen und Motivation als entscheidende Faktoren für den Erfolg des Lernens am Arbeitsplatz. Sie sind der Meinung, dass Investitionen in das Humankapital zu Innovation, größerer Marktmacht und Wettbewerbsfähigkeit führen und gleichzeitig zum Wohlbefinden der Mitarbeiter*innen beitragen.

Auf der anderen Seite sind nach Ansicht der Teilnehmer*innen die Haupthindernisse für effektives Lernen am Arbeitsplatz die Methodik, die Lerninvestitionen und externe Hindernisse wie begrenzte Marktressourcen und Widerstand gegen Veränderungen.

Um diese Hindernisse zu überwinden, forderten die Arbeitnehmer*innen eine stärkere Unterstützung durch die Interessengruppen, einschließlich einer stärkeren Unterstützung bei der Umsetzung der Methodik, und mehr Anstrengungen seitens der Behörden, um Widerstände und Hindernisse zu beseitigen. Sie schlugen auch praktische Ressourcen für die Lernentwicklung vor, wie z. B. zertifiziertes Lernen, interaktives Lernen und die Integration neuer Technologien zur Förderung moderner Lernansätze.

Die Methodik der Lernpläne und die Einbeziehung aller Beteiligten in den Unternehmen wurden als Grundlage für eine effiziente Umsetzung und optimale Ergebnisse bei der Schaffung einer Atmosphäre des "Lernens am Arbeitsplatz" ermittelt.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die wichtigsten Ergebnisse darauf hindeuten, dass Investitionen eine grundlegende Ergänzung für die Durchführung verschiedener Maßnahmen und die Schaffung einer lernenden Identität darstellen, die eng mit der Qualität von Produkten und Dienstleistungen verbunden ist. Darüber hinaus ist die Definition von "Lernenden Arbeitsplätzen" eng mit gezielten, auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter*innen zugeschnittenen Prozessen verbunden. Die Mitarbeiter*innen werden ermutigt, die spezifischen Bereiche, in denen sie sich weiterentwickeln wollen, zu verbessern, wodurch die Motivation, neue Fähigkeiten und Instrumente zu erlernen, gefördert wird. Dies wiederum erleichtert den Wissensaustausch und die Schaffung von Synergien, die sich positiv auf die von den Unternehmen angebotenen Produkte und Dienstleistungen auswirken.

Somit bietet diese Aktivität einen umfassenden Ansatz, indem sie beide Perspektiven kombiniert: praktische Ressourcen, die von den Arbeitnehmer*innen zur Verfügung gestellt werden, und eine Konzentration auf die Methodik seitens der Arbeitgeber*innen.