Tagungsdokumentation

Nicht nur fordern, sondern fördern! Lernförderliche Arbeitsgestaltung für lebensbegleitende Lernprozesse (Wien) 23.3.2015

VERANSTALTER

GPA-djp
AMS Österreich/Bundesgeschäftsstelle Abt. ABI
abif - analyse beratung und interdisziplinäre forschung

ORT

ÖGB Catamaran, 1020 Wien, Johann Böhm Platz 1

INHALT

1. Flyer Einladung
2. Tagungsmappe
3. Vortragsfolien der ReferentInnen
   3.1. Uwe Elsholz, FernUniversität in Hagen, Key Note: Lernen im Prozess der Arbeit – Konzepte, Dimensionen und Ansätze guter Praxis
   3.2. Manfred Krenn, FORBA, Key Note: Einfach Arbeit? Zur Bedeutung einer lernförderlichen Gestaltung angelernter Tätigkeiten
   3.3. Sandra Schön, salzburgresearch, Key Note: Ausgewählte Trends für die berufliche Weiterbildung im Web: Erklärvideos, Kurse für viele Tausend (MOOC's) und Offene Bildungsressourcen
4. Workshops
   4.1. Lernen und Neue Technologien
      4.1.1. Sandra Spoetzl, IBM, Modernes Wissensmanagement am Beispiel IBM,
      4.1.2. Eva Angerler, GPA-djp, Rahmenbedingungen für lernförderliche Technikgestaltung in der Arbeit
   4.2. Räumliche Gestaltung lernförderlicher Arbeitsumgebungen
      4.1.1. Karl Friedl, M.O.O.CON, Tätigkeitsorientierte Arbeitsplatzgestaltung
      4.1.2. Andreas Rumpfhuber, expanded Design, Architektur der Arbeit und des Lernens
   4.3. Lernförderung im Bereich der Einfacharbeit
      4.1.1. Franjo Steiner, Interkulturelles Zentrum, EU-Projekt: A+O-Grundbildung - Weiterbildung im Bereich Einfacharbeit
      4.1.2. Antonia Kriechbaum, Interspar, Mein Start und meine Möglichkeiten bei SPAR
   4.2. Lernförderliche Mitbestimmung im Betrieb
      4.2.1. Uwe Elsholz, FernUniversität in Hagen, Analysen zur betrieblichen Mitbestimmung bei Weiterbildung
      4.2.2. Thomas Kreiml, GPA-djp & Verena Spitz, Betriebsrätin BAWAG P.S.K., Grundlagen und Praxiserfahrungen der Mitbestimmung bei betrieblichen Bildungsprozessen,

Tagung: Nicht nur fordern, sondern fördern! Lernförderliche Arbeitsgestaltung für lebensbegleitende Lernprozesse

Der Entwurf des "Lebensbegleitenden Lernens" begründet sich vielfach durch die Notwendigkeit der Anpassung von ArbeitnehmerInnen in einer sich rasch wandelnden Arbeitswelt. Zweifelsohne wird diesen durch neu entstehende Tätigkeiten und Dienstleistungen, veränderte Arbeitsstrukturen und komplexer werdende Kommunikationsprozesse etc. viel abverlangt. Individuelle Bildungsprozesse können hier eine wichtige Rolle für die Bewältigung der Anforderungen spielen.

Demgegenüber scheinen strukturelle Ansatzpunkte in der Diskussion bislang in den Hintergrund gedrängt zu sein. Dabei liegt die Annahme nahe, dass Lernen genau dort gut funktionieren kann und Lernende genau dort gut erreicht werden können, wo die Herausforderungen entstehen: direkt in den Betrieben, direkt am Arbeitsplatz. Aus dieser Sicht erscheint es vielversprechend(er) den sich rasch wandelnden Kompetenzanforderungen mit Konzepten des Lernens am Arbeitsplatz und der lernförderliche Gestaltung von Arbeit zu begegnen. Auf diese Weise wird das Lernen im Arbeitsprozess ermöglicht, aber auch die Bereitschaft zur Beteiligung an formalen Weiterbildungsmaßnahmen gefördert. Von besonderer Bedeutung ist dies im Bereich der Hilfs- und angelernten Tätigkeiten ("Einfacharbeit"). In diesem Qualifikations- und Tätigkeitssegment ist nicht nur die Weiterbildungsbeteiligung der ArbeitnehmerInnen vergleichsweise niedrig, auch betriebliche Bildungsmaßnahmen sind in diesem Bereich nur schwach ausgeprägt.

Wie lernförderliche Arbeitsbedingungen aussehen könnten und welchen Beitrag neue Technologien, räumliche Arbeitsorganisation und betriebliche Mitbestimmung leisten können, diesen Fragen widmen wir uns ausführlich im Rahmen der Tagung.

Um sich anzumelden, klicken Sie bitte hier:
http://www.abif.at/deutsch/anmeldung/formular.asp?IdPageLv1=4
Um Anmeldung bis 20.3.2015 wird gebeten. Die Teilnahme ist kostenlos!

Wir freuen uns auf Ihr Kommen!

Tagung

23. März 2015
10:00 - 16:30
ÖGB Catamaran
Johann Böhm Platz 1
1020 Wien

Veranstalter

abif
analyse beratung und interdisziplinäre forschung

AMS Österreich

GPA-djp

Tagungsprogramm:

09.00-10.00	**Registrierung und Willkommenskaffee** Gesamtmoderation der Veranstaltung: Karin Steiner (abif)
10.00-10.15	**Begrüßungsworte:** Ingrid Streibel-Zarfl (GPA-djp Bundespräsidium) René Sturm (AMS Österreich)
10.15-11.00	**Key Note:** Lernen im Prozess der Arbeit – Konzepte, Dimensionen und Ansätze guter Praxis *Uwe Elsholz (FernUniversität in Hagen)*
11.00-11.45	**Key Note:** Einfach Arbeit? Zur Bedeutung einer lernförderlichen Gestaltung angelernter Tätigkeiten *Manfred Krenn (FORBA)*
11.45-12.30	**Key Note:** Ausgewählte Trends für die berufliche Weiterbildung im Web: Erklärvideos, Kurse für viele Tausend (MOOC's) und Offene Bildungsressourcen *Sandra Schön (salzburgresearch)*
12.30-13.30	**Mittagspause**
13.30-15.30	**Workshops:** **1: Lernen und Neue Technologien** Modernes Wissensmanagement am Beispiel IBM, *Sandra Spoetzl (IBM)* Rahmenbedingungen für lernförderliche Technikgestaltung in der Arbeit, *Eva Angerler (GPA-djp)* Moderation: Monira Kerler (abif) **2: Räumliche Gestaltung lernförderlicher Arbeitsumgebungen** Tätigkeitsorientierte Arbeitsplatzgestaltung, *Karl Friedl (M.O.O.CON)* Architektur der Arbeit und des Lernens, *Andreas Rumpfhuber (expanded Design)* Moderation: Martin Stark (abif) **3: Lernförderung im Bereich der Einfacharbeit** EU-Projekt: A+O-Grundbildung - Weiterbildung im Bereich Einfacharbeit, *Franjo Steiner (Interkulturelles Zentrum)* Mein Start und meine Möglichkeiten bei SPAR, *Antonia Kriechbaum (Interspar)* Moderation: Karin Steiner (abif) **4: Lernförderliche Mitbestimmung im Betrieb** Analysen zur betrieblichen Mitbestimmung bei Weiterbildung, *Uwe Elsholz (FernUniversität in Hagen)* Grundlagen und Praxiserfahrungen der Mitbestimmung bei betrieblichen Bildungsprozessen, *Thomas Kreiml (GPA-djp) & Verena Spitz (Betriebsrätin BAWAG P.S.K.)* Moderation: Andrea Egger-Subotitsch (abif)
15.30-15.45	**Pause**
15.45-16.30	**Zusammenfassung der Workshopergebnisse im Plenum**
16.30-17.30	**Ausklang mit Getränken**

Fachtagung – 23. März 2015

von 10.00 bis 16.30 Uhr

ÖGB Catamaran

Johann Böhm Platz 1

1020 Wien

„Nicht nur fordern, sondern fördern!

Lernförderliche Arbeitsgestaltung für lebensbegleitende Lernprozesse„

Tagungsprogramm - Vormittag

09.00-10.00	**Registrierung und Willkommenskaffee** Gesamtmoderation der Veranstaltung: *Karin Steiner (abif)*
10.00-10.15	**Begrüßungsworte:** *Ingrid Streibel-Zarfl (GPA-djp Bundespräsidium)* *René Sturm (AMS Österreich)*
10.15-11.00	**Key Note:** Lernen im Prozess der Arbeit – Konzepte, Dimensionen und Ansätze guter Praxis *Uwe Elsholz (FernUniversität in Hagen)*
11.00-11.45	**Key Note:** Einfach Arbeit? Zur Bedeutung einer lernförderlichen Gestaltung angelernter Tätigkeiten *Manfred Krenn (FORBA)*
11.45-12.30	**Key Note:** Wie Lernvideos das Lernen unterstützen – und warum und wie man sie selber machen sollte *Sandra Schön (salzburgresearch)*
12.30-13.30	**Mittagspause**

13.30-15.30	**Workshops:** **1: Lernen und Neue Technologien** Wie die Kombination von Erkenntnissen aus der Verhaltensforschung und modernste IBM Technologie die Bildung einer „Smarter Workforce“ ermöglichen, *Sandra Spötzl (IBM)* Rahmenbedingungen für lernförderliche Technikgestaltung in der Arbeit, *Eva Angerler (GPA-djp)* Moderation: Monira Kerler (abif) **2: Räumliche Gestaltung lernförderlicher Arbeitsumgebungen** Tätigkeitsbasierte Arbeitsumgebungen, *Karl Friedl (M.O.O.CON)* Architektur der Arbeit und des Lernens, *Andreas Rumpfhuber (expanded Design)* Moderation: Martin Stark (abif) **3: Lernförderung im Bereich der Einfacharbeit** Sinnvolle Umsetzung arbeitsplatzorientierter Grundbildung - 4 Projektpartner – 4 Branchen – ein Modell, *Franjo Steiner (Interkulturelles Zentrum)* Mein Start und meine Möglichkeiten bei SPAR, *Antonia Kriechbaum (Interspar)* Moderation: Karin Steiner (abif) **4: Lernförderliche Mitbestimmung im Betrieb** Analysen zur betrieblichen Mitbestimmung bei Weiterbildung, *Uwe Elsholz (FernUniversität in Hagen)* Grundlagen und Praxiserfahrungen der Mitbestimmung bei betrieblichen Bildungsprozessen, *Thomas Kreiml (GPA-djp) & Verena Spitz (Betriebsrätin BAWAG P.S.K.)* Moderation: Andrea Egger-Subotitsch (abif)
15.30-15.45	**Pause**
15.45-16.30	**Zusammenfassung der Workshopergebnisse im Plenum**
16.30-17.30	**Ausklang mit Getränken**

Teilnehmer/innenliste

Name	Institution
Angerler, Eva Dr.	GPA-djp
Beigelbeck, Stefan	Das Band Haus Aktiv
Buchbauer, Wolfgang	Berufsförderungsinstitut Wien
Bundy, Georg	-
Buxhofer, Elisabeth	WUK Arbeitsassistenz
Chuda, Beata BA	Jugend am Werk Begleitung von Menschen mit Behinderung ...
Chudoba, Silvia HD	LSR nö
Davies, Jennifer Mag.	VHS Wien
Eck, Uwe Dipl.-Ing.	EPCOS OHG DL
Egger-Subotitsch, Andrea Mag.	abif
Eichbauer, Christian Mag.	AK OÖ
Elsholz, Uwe Dr.	FernUniversität in Hagen
Ernst, Stefan	-
Falk, Peter	Volkshilfe Arbeitswelt
Fichtinger, Johann	GPA-djp
Fleischer, Alice Mag.	Wirtschaftskammer Österreich
Freudenberg, Kerstin	-
Freundorfer, Melanie	-
Friedl, Karl Mag.	M.O.O.CON
Fröschl, Johann	-
Fuhs, Stella Whitney	Verband der öffentlichen Wirtschaft und Gemeinwirtschaft ...
Gönner, Erich	bit
Gruber, Andreas Mag.	Aufleb GmbH
Gugenberger, Iris Mag.	AKNÖ
Habiby, Gina	-
Halbritter, Ulrike Mag.a	Nesib-Neunkirchner Sozial Integratives ...
Hammer, Martina Mag.	Weidinger & Partner
Hampl, Anton	sanofi GmbH
Hänslin, Monika Mag.	VHB Jobfabrik

Hausmann, Karin	Dipl. Lebens- und Sozialberaterin
Haydn, Franziska Mag.	ÖSB
Henkel, Susanna-Maria MMag.	-
Hörtenhuber, Regina Mag.	Miteinander GmbH
Huber, Dara	-
Jungwirth, Julia Dr.	ÖZIV Bundesverband
Karloff, Kathrin Dr.	bfi Steiermark
Kemp, Julia Mag.	BPI der ÖJAB
Kerler, Monira MA	abif
Kolaja, Susanne Mag.	VAB-Werkstätte Opus
Kreilinger, Barbara Dr.	VÖV
Kreiml, Thomas Mag.	GPA-djp
Krenn, Manfred Dr.	FORBA
Kriechbaum, Antonia Mag.	INTERSPAR
Kuziel, Krzysztof Mag. (FH)	-
Landauer, Doris Mag.	AMS Wien
Lang, Günter	-
Lee, Maria	-
Leeb, Sabine Mag.	Miteinander GmbH
Luhn, Irene Mag	BPI der ÖJAB
Michalska, Renata Mag.	-
Moustakakis, Lambros Dr.	Volkshilfe Arbeitswelt GesmbH
Müller-Riedlhuber, Heidemarie Mag. MAS	WIAB
Naksh Bandi, Aladin MBA	-
Nemeth, Markus	-
Obemeata-Gimoh, Eva DSA	Job-TransFair
Odic, Marc DI	BPI Mödling
Oelmack, Gertrude Mag	-
Ohrfandl, Manfred Ing.	HAUS AKTIV
Ourny, Isabelle Mag	VÖGB
Parak, Christoph Mag.	DSE-Wien
Pasruck, Christian	Sportmittelschule Tulln
Pattart, Helga	FAB Wien

Pauser, Erich Mag.	Bundesministerium für Familien und Jugend
Pecha, Andreas	FAB Wien
Plangg, Brigitte	Berufsförderungsinstitut Wien
Pradl, Nora Dr	ÖAMTC
Prammer, Elisabeth Dr.	-
Randácková, Pavla Mag.	Integration Niederösterreich Projekt Jugendcoaching
Reithner, Johanna Mag.	Volkshilfe Beschäftigung
Reitner, Klaus Mag. (FH)	BBE step2job bei ibis acam
Ritthammer, Nina Mag.	Haus Aktiv
Rumpfhuber, Andreas Dr.	Expanded Design
Rumpl, Karin Maria Dkffr.	-
Salchenegger, Franz	OeAD-GmbH
Salfelner, Barbara Mag.	Miteinander GmbH
Sandhofer-Malli, Edith	IKT-Institut Kunsttherapie
Schachinger, Johannes Mag.	Volkshilfe Arbeitswelt
Scheidle, Doris	Caritas SÖB jobstart - jobaktiv
Schneeweiß, Sandra Mag.	abif
Schön, Sandra Dr.	salzburgresearch
Schörkhuber, Felix Dr.	BAZ des BFI Wien
Schreiber, Alexandra DLSB	Wienwork
Spitz, Verena	BAWAG P.S.K.
Spötzl, Sandra	IBM
Stark, Martin Mag.	abif
Steinböck, Gertraud	Weidinger & Partner
Steiner, Karin Mag.	abif
Steiner, Franjo Mag.	Interkulturelles Zentrum
Streibl-Zarfl, Ingrid	GPA-djp
Sturm, Bettina Mag.	abzaustria
Sturm, René	AMS Österreich
Sulzer, Markus Mag.	BBRZ
Svoboda, Julia	abif
Teller, Simone Mag.	Integration Niederösterreich Projekt Jugendcoaching
Tillinger, Claudia MA	zam-Voitsberg

Titelbach, Robert Mag.	Sozialministerium
Tscherny, Martina Mag.	oieb
Tschulema, Sylvana	-
Voggenhuber, Christine Mag.	Integration Niederösterreich Projekt Jugendcoaching
Vollmann, Manuela Mag.	abz*austria
Wagner, Manfred	bfi wien
Wagner, Stefan Mag.	Miteinander GmbH
Wahl, Andrea Mag.	Familienakademie Mühlviertel
Wall, Sabine	-
Wippel, Gerald Mag.	ÖZIV
Wittinger, Daniela Mag.	WU Wien
Würzburger, Ulrike Mag.	B7 Arbeit und Leben
Zaravella, Sophia Mag.	-
Ziegler, Petra	WIAB
Zöhrer, Verena Mag. Dr.	Schulungszentrum Fohnsdorf
Zwerger, Elisabeth	Jugend am Werk Begleitung von Menschen mit Behinderung ...

Kurzangaben: Key-Note Speaker und Vortragende der Workshops

Uwe Elsholz ist Sozial- und Bildungswissenschaftler. Seine Ausbildungsbiografie beginnt mit einer Ausbildung zum Industriekaufmann. Danach studierte Uwe Elsholz Sozial-, Verwaltungs- und Erziehungswissenschaften an den Universitäten Konstanz und Hannover. Seine Promotion erfolgte 2005 an der Helmut-Schmidt-Universität der Bundeswehr in Hamburg. 2012 habilitierte Uwe Elsholz an der TU Hamburg-Harburg. Seit 2013 hat er die Professur für Lebenslanges Lernen an der FernUniversität in Hagen inne. Außerdem ist Uwe Elsholz Mitglied im wissenschaftlichen Beraterkreis von ver.di und IG Metall.

Karl Friedl ist geschäftsführender Gesellschafter der M.O.O.CON GmbH mit Sitz in Wien, Frankfurt, Düsseldorf, Hamburg und Waidhofen. M.O.O.CON bietet Unterstützungsleistungen für Bauherren im Planungs-, Realisierungs- und Betriebsprozess von Gewerbeimmobilien. Außerdem ist Karl Friedl Autor vieler einschlägiger Veröffentlichungen und Dozent an der Donau Universität Krems. Des Weiteren ist er als Projektleiter in vielen komplexen Neubau- und Sanierungsprojekten im In- und Ausland tätig.

Thomas Kreiml ist Soziologe und Gewerkschafter in der GPA-djp Bildungsabteilung. Nach mehrjähriger Tätigkeit in Projekten zur Bildungs- und Arbeitsmarktforschung bei abif beschäftigte er sich ab 2008 in der Gewerkschaft der Privatangestellten – Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp) mit Fragen der Arbeitsorganisation und des (betrieblichen) Datenschutzes sowie auch weiterhin mit bildungssoziologischen und -politischen Fragestellungen. Seit 2011 ist er in der GPA-djp Bildungsabteilung nicht nur für Bildungspolitik zuständig, sondern vor allem auch im Bereich in der gewerkschaftlichen Erwachsenenbildung tätig.

Manfred Krenn ist Arbeitssoziologe und Senior Researcher der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) in Wien, wo er seit 1991 tätig ist. Er studierte Soziologie an der Universität Wien und promovierte an der Universität Essen. Seit 2013/2014 ist Manfred Krenn senior fellow am „Kolleg Postwachstumsgesellschaften" der Universität Jena. Seine Forschungsschwerpunkte liegen in den Bereichen Prekarisierung, „Wissensgesellschaft" und soziale Exklusion, personenbezogene Dienstleistungsarbeit (Pflege), Arbeitsbedingungen sowie betriebliche Mitbestimmung.

Antonia Kriechbaum absolvierte das Studium der Wirtschaftswissenschaften mit Schwerpunkt Personalwirtschaft an der Johannes Kepler Universität Linz sowie ein berufsbegleitendes Masterstudium zu Coaching, Organisationsentwicklung & Personalentwicklung an der IMC ARGE Bildungsmanagement Wien. Von 2005 – 2009 arbeitete sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Unternehmensführung und Personalwirtschaft an der Johannes Kepler Universität Linz sowie als selbständige Projektmitarbeiterin in der Unternehmensberatung mit Schwerpunkt Human Resources bei der epos GmbH. Seit 2010 ist Antonia Kriechbaum in der konzernalen Personalentwicklung bei der SPAR Österreichischen Warenhandels AG verantwortlich für die Personalentwicklung der INTERSPAR GmbH, die eine 100% Tochtergesellschaft der SPAR Österreichischen Warenhandels AG mit 6.500 MitarbeiterInnen ist.

Andreas Rumpfhuber ist Architekt und Architekturtheoretiker. Mit seinem Büro Expanded Design arbeitet er an internationalen Forschungsprojekten, macht Workshops und Beratungen für Unternehmen, entwickelt Studien und entwirft Architekturen zum Thema Arbeiten und (öffentlichen) Wohnungsbau. Er ist u.a. Autor des Buches „Architektur immaterieller Arbeit" (Wien: 2013). Weiter Information: www.expandeddesign.net

Sandra Schön ist promovierte Pädagogin und forscht bei der Salzburg Research Forschungsgesellschaft im InnovationLab zu neuen Formen des Lernens und Arbeitens im Web. In medienpädagogischen Praxisprojekten beim gemeinnützigen BIMS e.V. zeigt sie u.a. Kindern, wie einfach die Videoproduktion mit Tablets funktioniert. Lernvideos produziert sie selbst u.a. für den offenen Online-Kurs „Gratis Online Lernen" (imoox.at), bei dem sich schon mehr als 1.000 Teilnehmer/innen registriert haben. Unkomplizierter, offener Zugang zu Bildung ist ihr wichtig, daher engagiert sie sich in der Bewegung zu „Offenen Bildungsmaterialien" (kurz OER), ihr Lieblingsprojekt ist dabei das „Lehrbuch für Lernen und Lehren mit Technologien" (kurz L3T, http://l3t.eu) - mehr zu ihrer Arbeit: http://sandra-schoen.de

Verena Spitz studierte Mathematik und Russisch Lehramt und arbeitete während des Studiums als Trainerin im Bereich der Erwachsenenbildung. Kurz vor Abschluss des Studiums entschied sie sich für einen Berufswechsel und war von 1997 bis 2001 in der Gewerkschaft der Privatangestellten – Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp) zuerst für Jugendarbeit, danach im Bereich Banken tätig. Seit 2001 arbeitet sie in der BAWAG PSK, seit 2004 ist sie Mitglied des Betriebsrats und des Zentralbetriebsrats der BAWAG PSK. In der GPA-djp beschäftigt sie sich zusätzlich zur Branchenarbeit mit Fragen der Auswirkung von modernen Managementmethoden und Technologien auf die Arbeitswelt.

Sandra Spötzl studierte in Mannheim Wirtschaftswissenschaften und war vor Ihrer Tätigkeit bei IBM lange Jahre als Projektleiterin einer Unternehmensberatung für die Planung und Umsetzung strategischer Personalmanagement-Projekte bei Kunden unterschiedlichster Branchen tätig. Innerhalb der Fiducia Gruppe, einer der größten IT Dienstleister für öffentliche und Privatbanken in Deutschland verantwortete sie als Key Account Managerin die Beratung und Betreuung der Großbanken im Bereich Human Capital Management, ein wesentlicher Fokus lag hier im Bereich von Lösungen zur Talent Akquisition und Personalentwicklung. In ihrer Rolle als Senior Account Executive bei IBM ist sie branchenübergreifend für die HR Prozess- und Technologieberatung von Kunden zuständig, die sich über den kompletten Mitarbeiterlebenszyklus erstreckt.

Franjo Steiner ist Soziologe und Mitarbeiter des Interkulturellen Zentrums (www.iz.or.at) und hier im nationalen sowie internationalen Kontext mit den Themen „Vielfalt und Dialog", „Transferraum Bildung - Arbeitsmarkt" und „gesellschaftlichen Bedingungen für ein Gelingen von Integration von ZuwanderInnen" im institutionellen sowie raumbezogenen Kontext befasst.

Abstracts – Key Notes

Lernen im Prozess der Arbeit – Konzepte, Dimensionen und Ansätze guter Praxis

Uwe Elsholz

Der Beitrag „Lernen im Prozess der Arbeit – Dimensionen und Gestaltungsoptionen" befasst sich zunächst mit der (auch gewerkschaftlichen) Bedeutung lernförderlicher Arbeit. Er zeichnet die Renaissance des Lernens im Prozess der Arbeit und dessen Auswirkungen nach. Es wird sodann ein empirisch begründetes Modell zum betrieblichen Lernen entwickelt. Aus lerntheoretischer Sicht wird dafür plädiert, das Lernen aus der Perspektive der Lernenden zu betrachten und auch zu gestalten. Damit gewinnt das Lernen im Prozess der Arbeit einen hohen Stellenwert; organisierte Weiterbildung wird in dieser Perspektive nachrangig, d.h. subsidiär. Es werden Anregungen zur Gestaltung betrieblichen Lernens zur Diskussion gestellt, die auch Bezug auf den verstärkten Einsatz neuer Medien nehmen.

Einfach Arbeit? Zur Bedeutung einer lernförderlichen Gestaltung angelernter Tätigkeiten

Manfred Krenn

Der Beitrag nimmt die aktuellen Diskurse um Wissensgesellschaft und Marginalisierung von Einfacharbeit als Ausgangspunkt, um diese kritisch zu hinterfragen und auf ihren Realitätsgehalt abzuklopfen. Darauf aufbauend wird die Frage diskutiert, welchen Beitrag „lernförderliche" Gestaltung von Einfacharbeit für die Arbeitsmarktintegration von gering Qualifizierten leisten kann. Dies wird nicht zuletzt auf der Grundlage von Daten zur Verbreitung, Entwicklung und Struktur von Einfacharbeit in Österreich gezeigt, wobei dieser Realitätscheck durchaus überraschende Ergebnisse zu Tage fördert. Des Weiteren veranschaulicht der Vortrag auf der Grundlage von Fallstudienergebnissen in Branchen mit quantitativ relevanten Anteilen an Einfacharbeit, wie es um die lernförderliche Gestaltung dieser Arbeitsplätze bestellt ist.

Wie Lernvideos das Lernen unterstützen – und warum und wie man sie selber machen sollte

Sandra Schön

Lernvideos gibt es für fast alles und jedes. Besonders populär sind sogenannte Erklärvideos, in denen auch kompliziertere Sachverhalte anhand einfacher Beispiele und Darstellungen erklärt werden. Gerade wenn es um Dinge geht, bei denen man gerne sieht oder hört wie sie funktionieren – z.B. eine Maschine, ein Tanzschritt oder die Aussprache eines Wortes – sind Videos das Mittel der Wahl. Weil Lernvideos gefragt sind, bieten viele Unternehmen Unterstützung bei der Produktion an. Da die Videoproduktion jedoch keine Zauberei (mehr) darstellt, wird im Vortrag gezeigt wie einfach es ist - und dafür geworben, Mitarbeiter/innen selbst zur Video-Produktion anzuregen. So erstellen auch bei E-Plus und Spar Mitarbeiter/innen Videos für die Kolleginnen und Kollegen.

Abstracts - Workshops

Workshop 1: Lernen und Neue Technologien

Wie die Kombination von Erkenntnissen aus der Verhaltensforschung und modernste IBM Technologie die Bildung einer „Smarter Workforce" ermöglichen

Sandra Spötzl

Wer das Potenzial seiner Mitarbeiter und Führungskräfte optimal nutzt, kann sich bestmöglich gegenüber dem Wettbewerb positionieren. Das bestätigt auch eine aktuelle Umfrage des IBM Institute of Business Value: 71% aller befragten Geschäftsleiter sehen ihre Mitarbeiter als Quelle von Wettbewerbsvorteilen und wirtschaftlichem Wachstum. Deshalb ist die Mitarbeiter- und Führungskräfteentwicklung ein zentrales Element erfolgreichen Personalmanagements.

Diese hat jedoch in den letzten Jahren eine Reihe von organisatorischen und technologischen Veränderungen erfahren. Zur Unterstützung der internen Kommunikation und Kooperation wird zunehmend Social Media genutzt. Diese Entwicklung wird eine nächste Welle der Transformation in Unternehmen auslösen und bietet enorme Chancen für die Optimierung beruflicher Weiterbildungsangebote.

Wie dies konkret umsetzbar ist und welche zusätzlichen Vorteile sich daraus ergeben, erfahren Sie insbesondere anhand ausgewählter Kundenbeispiele.

Rahmenbedingungen für lernförderliche Technikgestaltung in der Arbeit

Eva Angerler

Neue Technologien und die damit verbundene digitale Vernetzung verändern die Art und Weise, wie wir zusammenarbeiten. Betriebliche Kommunikationsprozesse werden zunehmend durch Technik unterstützt. Vernetzte Kommunikationsformen nach dem Vorbild der Social Media halten Einzug in die Unternehmen und unterstützen einen kulturellen Wandel.

In welche Richtung dieser Veränderungsprozess geht, hängt von verschiedenen Rahmenbedingungen ab. Soll der Nutzen sozialer Medien – so wie wir ihn von Facebook und Wikipedia kennen – auch in unternehmensinternen sozialen Netzwerken zur Anwendung kommen, braucht es eine Atmosphäre der Freiwilligkeit und einer vertrauensvollen Diskussionskultur.

Wie eine aktuelle Betriebsratsbefragung zeigt, wird das Thema zurzeit noch sehr ambivalent eingeschätzt. Aus ArbeitnehmerInnensicht sind eine Reihe von Mitbestimmungsthemen zu beachten, wie Datenschutz, Leistungs- und Verhaltenskontrolle, Arbeitsverdichtung, Erreichbarkeit und Entgrenzung.

Damit die NutzerInnen freiwillig Informationen einstellen, Ideen entwickeln, diskutieren und kreative Gedanken einbringen, und das Potential der Social Media voll ausgeschöpft werden kann, ist im Unternehmen und im Führungsstil eine Kultur der Offenheit, des Wissensaustausches und der Vernetzung nötig.

Um eine lernförderliche Arbeitsumgebung zu erreichen, ist eine umfassende Beteiligung der betroffenen ArbeitnehmerInnen an der Gestaltung von Arbeitsorganisation und Technik nötig. In dem Workshop werden Kriterien für beteiligungsorientierte Technikgestaltung und Lernen vorgestellt und diskutiert.

Workshop 2: Räumliche Gestaltung lernförderlicher Arbeitsumgebungen

Tätigkeitsbasierte Arbeitsumgebungen

Karl Friedl

Ob formell oder beiläufig, ob in einer Bildungsinstitution oder "on the job", ob alleine, zu zweit oder in der Gruppe - so wie das Lernen verschiedene Facetten hat, so vielfältig sind auch die Tätigkeiten, die wir in der heutigen Wissensgesellschaft ausüben. So wenig wie eine Produktionsstätte ausschließlich mit einem Montageplatz auskommt, so wenig ist für den Wissensarbeiter von heute der Schreibtisch ausreichend. Von der konzentrierten Einzelarbeit bis hin zu sehr kommunikativen Situationen - in diesem Spannungsfeld ist Arbeitsfläche überall dort, wo die MitarbeiterInnen sind.

So ist bei der Schaffung der für eine Organisation besten Arbeitsumgebung nicht mehr von der Anzahl der Schreibtische, sondern von den strategischen Unternehmenszielen sowie den Prozessen und Tätigkeiten, die in dieser Organisation stattfinden sollen, auszugehen. Das tätigkeitsbasierte Arbeitskonzept stellt nicht die Frage nach dem "wo", sondern danach, wer, welche Tätigkeiten, in welcher Form und warum ausüben muss.

Eine lernförderliche Arbeitsumgebung kann daher verschiedene Facetten aufweisen - von klassischen Lernräumen, in denen in Einzel- oder Gruppenarbeit Wissen angeeignet wird bis hin zu Umgebungen, die durch offene, kommunikative Raumsituationen implizites Lernen ermöglichen.

Architektur der Arbeit und des Lernens

Andreas Rumpfhuber

Mein Beitrag präsentiert und diskutiert innovative Prinzipien lernförderlicher Arbeitsarchitektur.

Um heute Räume der Arbeit und damit die Arbeit selbst lernförderlich (und damit, wie ich meine, emanzipatorisch) zu gestalten lohnt es sich den Ursprung des Konzepts des lebenslangen Lernens vor Augen zu führen. Dabei wird klar wie sehr Architektur und Management untrennbar verwoben sind und welche bisher ungenutzten Potentiale in innovativer Arbeitsarchitektur und Arbeitsorganisation liegen.

Im Zuge der radikalen Restrukturierung unserer westlichen Industrienationen seit dem Ende des zweiten Weltkrieges hin zu einer „Gesellschaft nach der Arbeit" (Bürmann:2003) entwickelt sich das Konzept des lebenslangen Lernens parallel zum sogenannten „unternehmerischen Selbst" (Bröckling: 2007), der Arbeitnehmerin und dem Arbeitnehmer die aktiv, selbstinitiativ im Unternehmen Verantwortung übernehmen (müssen).

Parallel zu dieser Umstrukturierung in den 1960er und 1970er Jahren werden revolutionäre (Raum)konzepte für diese sich verändernde Arbeitswelt und den Imperativ des kontinuierlichen Lernens entworfen, die wir heute zwar nicht wiederholen können, von denen wir aber unbedingt lernen müssen, wenn wir tatsächlich lernförderliche und damit emanzipatorische Räume der Arbeit und damit die Arbeit selbst für unsere heutige Situation konzipieren wollen.

Workshop 3: Lernförderung im Bereich der Einfacharbeit

Sinnvolle Umsetzung arbeitsplatzorientierter Grundbildung - 4 Projektpartner – 4 Branchen – ein Modell

Franjo Steiner

Die Themenstellung: effiziente Förderung von Grundbildung von Erwachsenen im Arbeitskontext - Erfahrungen aus 4 Pilotprojekten in Bezug auf die Kommunikation der Thematik mit Betriebsverantwortlichen und deren Erwartungen und Erfahrungen mit der Implementierung von bedarfsorientierten Grundbildungsmaßnahmen für ihre MitarbeiterInnen.

Mein Start und meine Möglichkeiten bei SPAR

Antonia Kriechbaum

Angelernte MitarbeiterInnen sind bei SPAR in den unterschiedlichsten Tätigkeitsbereichen beschäftigt – von der LagermitarbeiterIn, über die RegalbetreuerIn bis zur KassamitarbeiterIn. Bei der Rekrutierung neuer MitarbeiterInnen wird auf die Ausbildung & die Qualifikationen sowie die bisher gesammelten Berufs-Erfahrungen geachtet, ein Lehrabschluss ist kein absolutes K.O. Kriterium für eine Beschäftigung in der SPAR Gruppe. In einer umfassenden Einschulungsphase werden neue MitarbeiterInnen in die Tätigkeitsbereiche eingearbeitet. Die Einschulungsphase wird unterstützt durch die KollegInnen und Führungskräfte vor Ort sowie durch vielfältige Lernmedien (Einschulungspläne, E-Learning-Programme, Handbücher). Nach einer erfolgreichen Einarbeitung angelernter MitarbeiterInnen, konstanter Leistung und weiterem besonderen Engagement stehen die Türen im Unternehmen offen für weitere spezifische Fachausbildungen sowie Förder- und Entwicklungsprogrammen.

Workshop 4: Lernförderliche Mitbestimmung im Betrieb

Analysen zur betrieblichen Mitbestimmung bei Weiterbildung

Uwe Elsholz

Der Workshop-Beitrag „Analysen zur betrieblichen Mitbestimmung bei Weiterbildung" befasst sich aus unterschiedlicher Perspektive mit der Frage, ob und wie Weiterbildung im Betrieb aus Arbeitnehmerperspektive gefördert werden kann. Dazu werden zum einen grundsätzliche Triebkräfte und Hemmschuhe bezogen auf die betriebliche Weiterbildung benannt. Vor diesem Hintergrund werden dann Aspekte betriebsrätlichen Handelns erörtert. Darüber hinaus werden Vereinbarungen auf betrieblicher und tarifvertraglicher Ebene analysiert und in ihren Wirkungen eingeschätzt.

Der Beitrag versteht sich als empirisch unterlegte Reflexionsanregung des eigenen betriebsrätlichen und gewerkschaftlichen Handelns.

Grundlagen und Praxiserfahrungen der Mitbestimmung bei betrieblichen Bildungsprozessen

Thomas Kreiml & Verena Spitz

Ergebnisse aktueller Untersuchungen bestätigen, dass sich die Existenz eines Betriebsrats in einem Unternehmen tendenziell positiv auf die betriebliche Weiterbildung auswirkt. So erfreulich diese allgemeine Feststellung zunächst sein mag, stellt sich doch die Frage, wie BetriebsrätInnen konkret agieren können, um Bildung im Betrieb zu fordern und zu fördern? Die bloße Existenz eines Betriebsrats kann letztlich nicht darüber hinweg täuschen, dass das Engagement von BetriebsrätInnen beim Thema Bildung viele Fragen aufwirft, auf Hindernisse stößt und viel Wissen sowie neue Ideen braucht. Aus gewerkschaftlicher und betriebsrätlicher Sicht wollen wir daher über die konkreten Mitbestimmungsmöglichkeiten des Betriebsrats bei der betrieblichen Weiterbildung genauso berichten wie über die Herausforderungen, vor denen die BetriebsrätInnen stehen. Außerdem wollen wir Ideen und mögliche Ansatzpunkte für eine Verbreitung von Bildungsmaßnahmen in Betrieben zur Diskussion stellen.

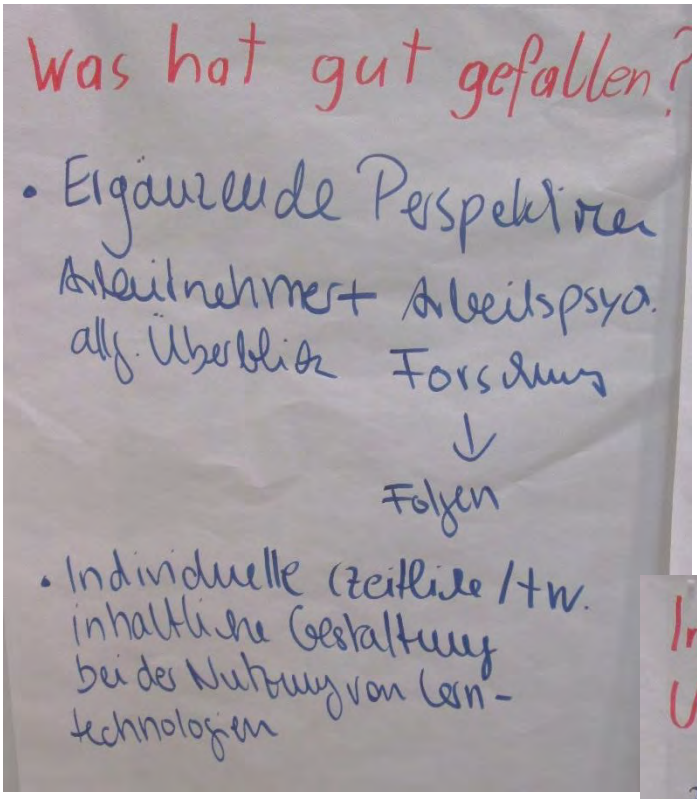
Sehr geehrte Tagungsteilnehmerinnen und Tagungsteilnehmer!

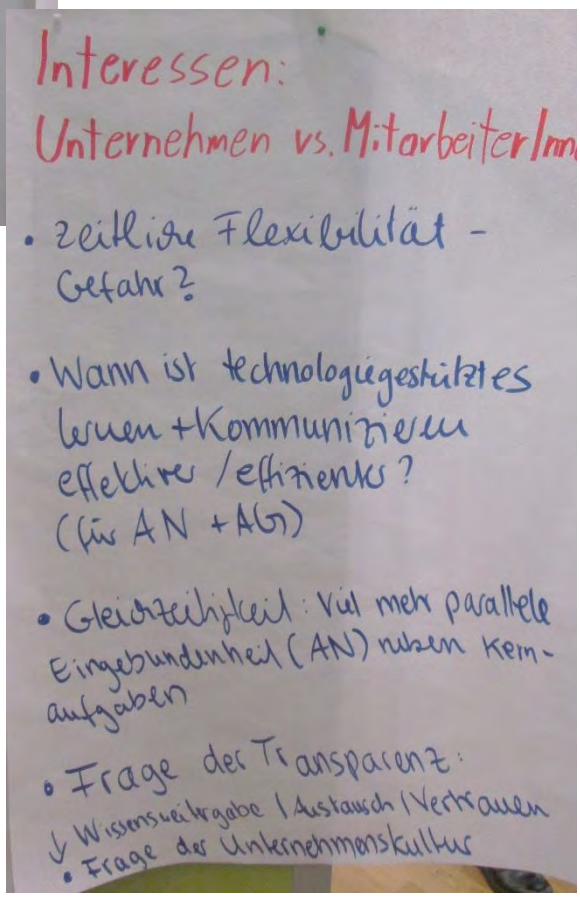
Die Powerpoint-Folien der Vortragenden, die Tagungsmappe und Veranstaltungsfotos finden Sie auf www.abif.at unter dem Menüpunkt „Events". Zur Dokumentation der Tagung wird darüber hinaus ein eigener Tagungsband erstellt, der in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter www.ams-forschungsnetzwerk.at publiziert wird.

Vielen Dank für Ihr Kommen!

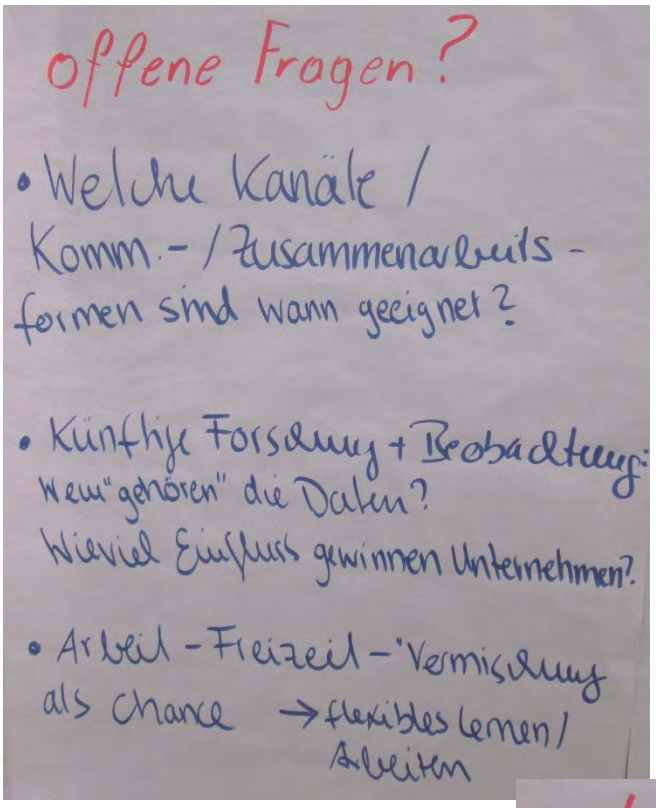
WORKSHOPDOKUMENTATION

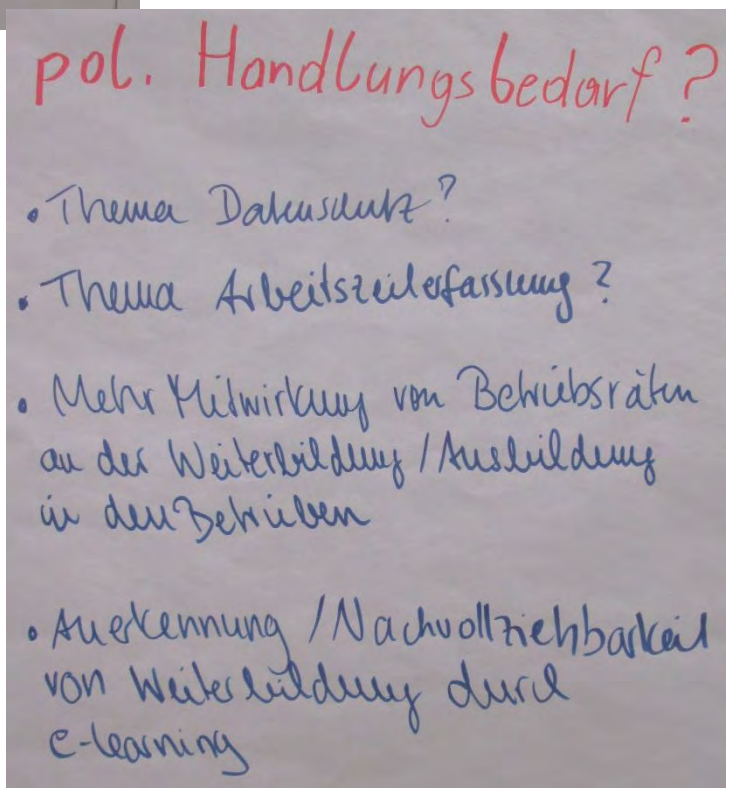
Workshop 1:
Lernen und Neue Technologien



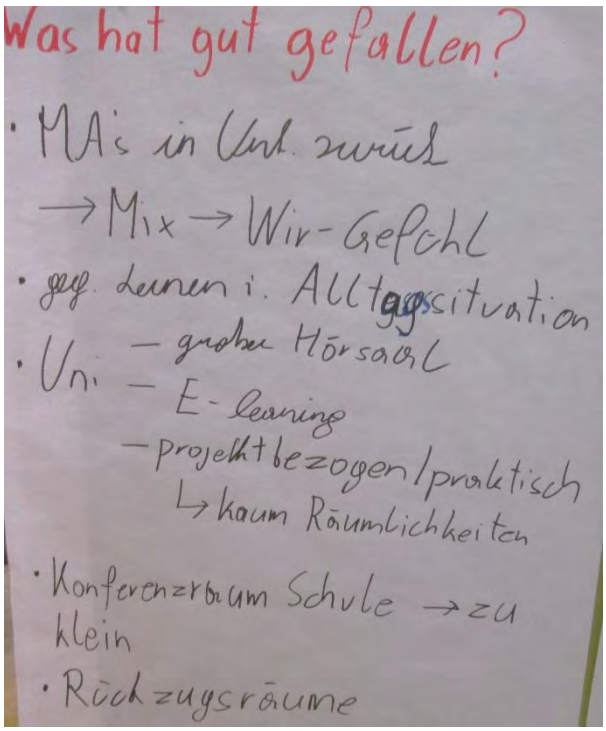


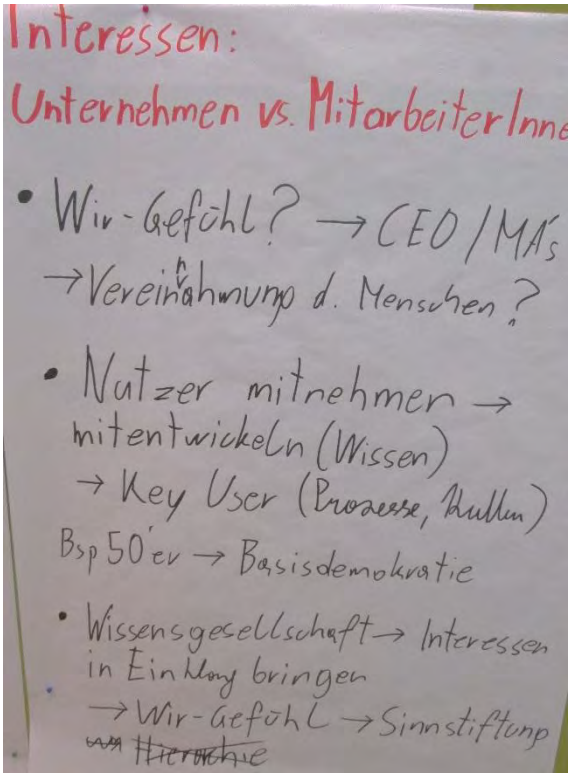
Workshop 1:
Lernen und Neue Technologien

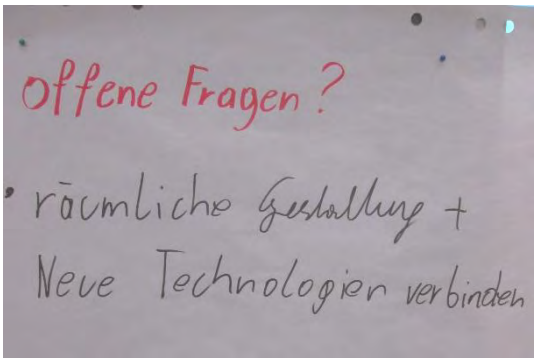


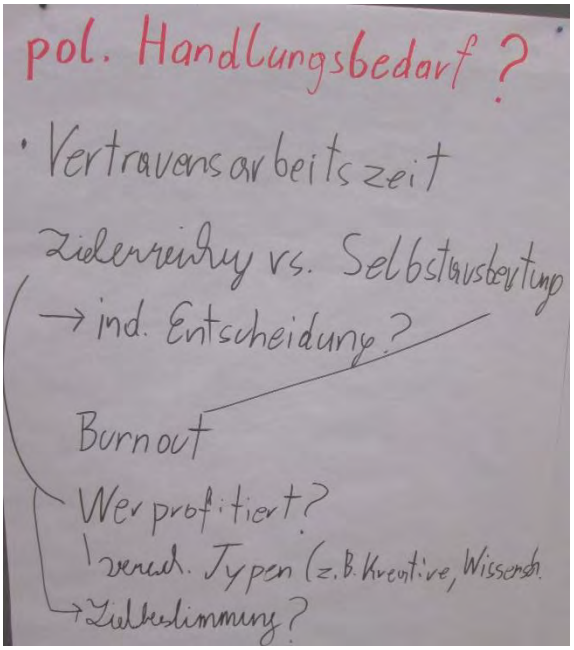


Workshop 2:
Räumliche Gestaltung lernförderlicher Arbeitsumgebungen

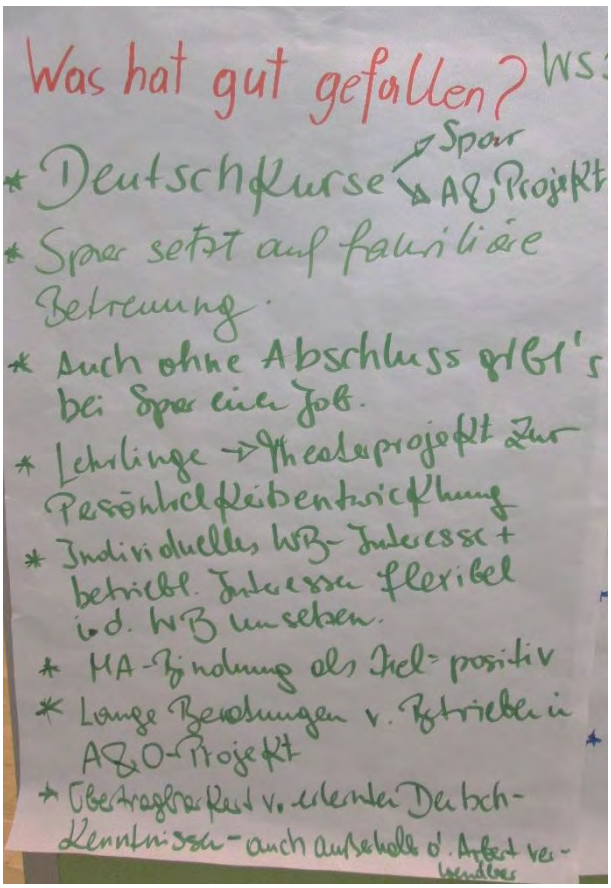


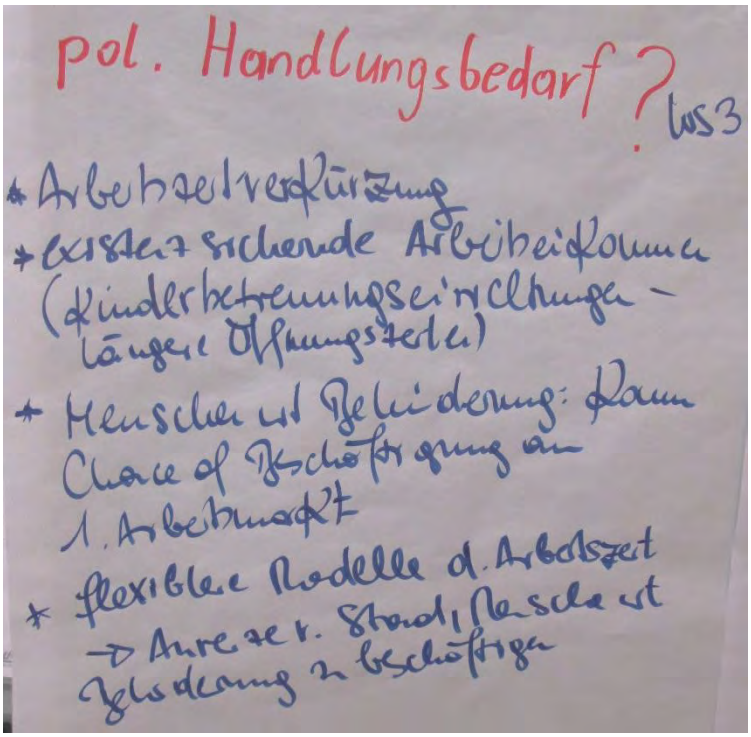




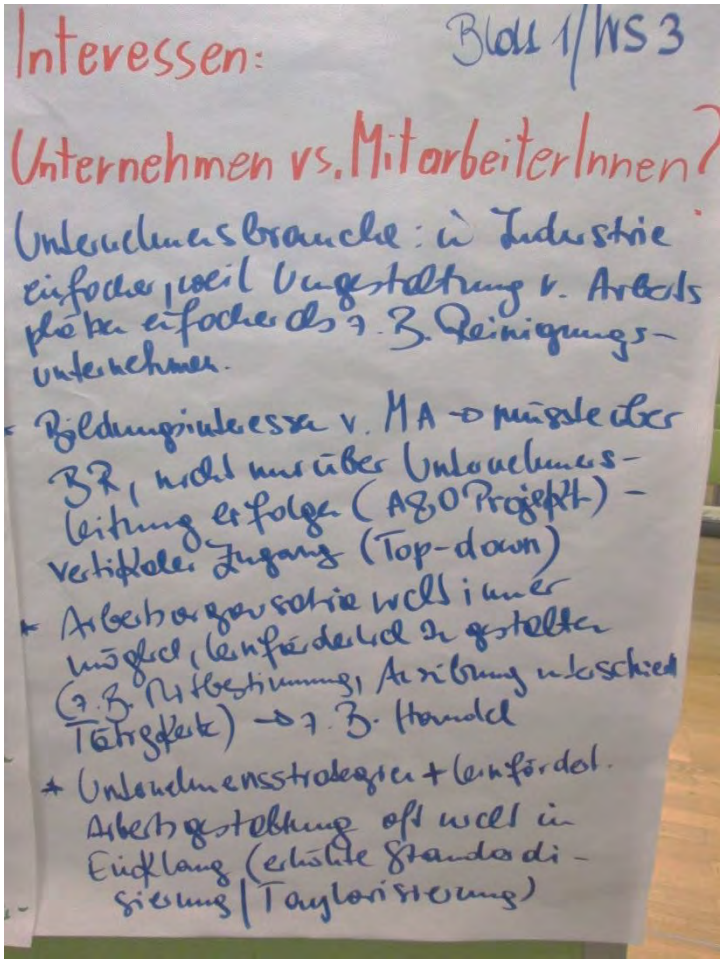


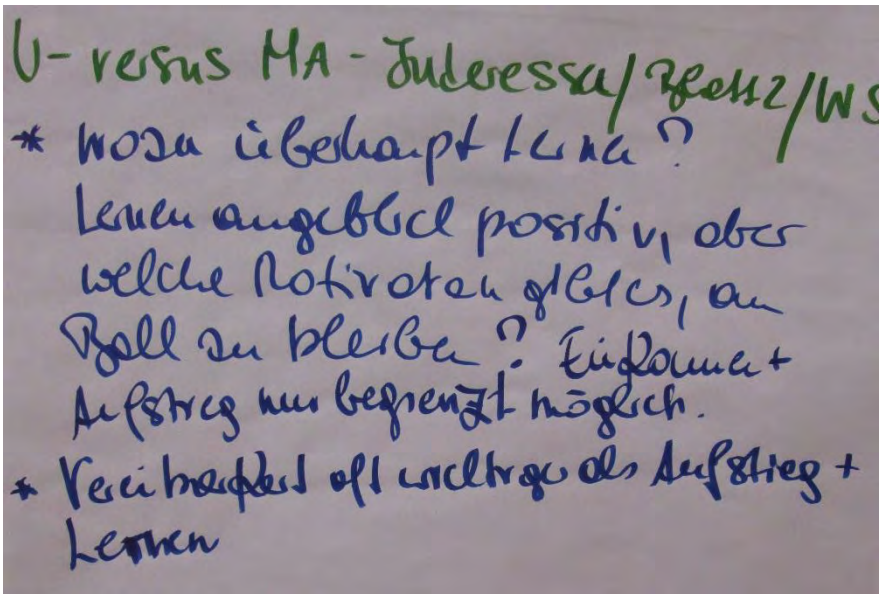
Workshop 3:
Lernförderung im Bereich der Einfacharbeit



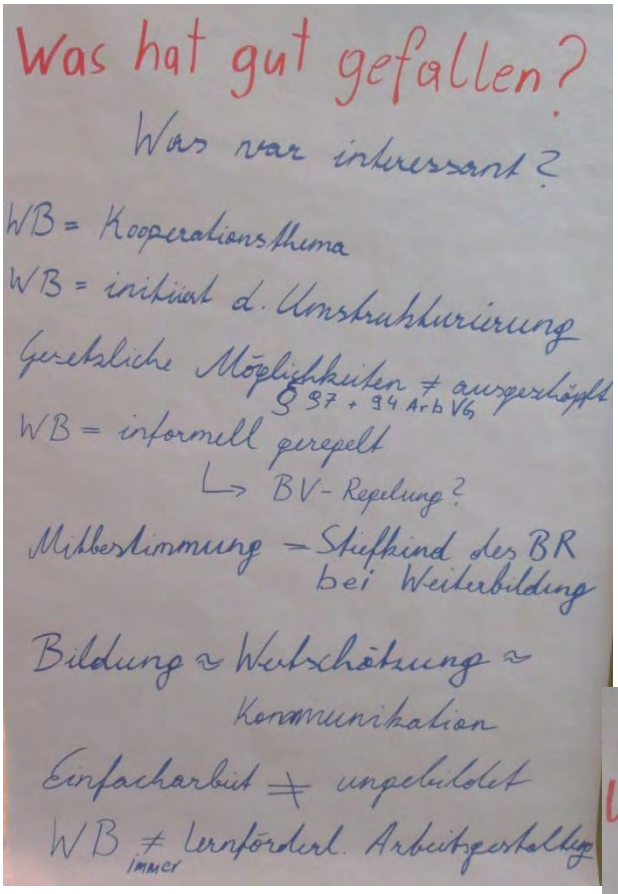


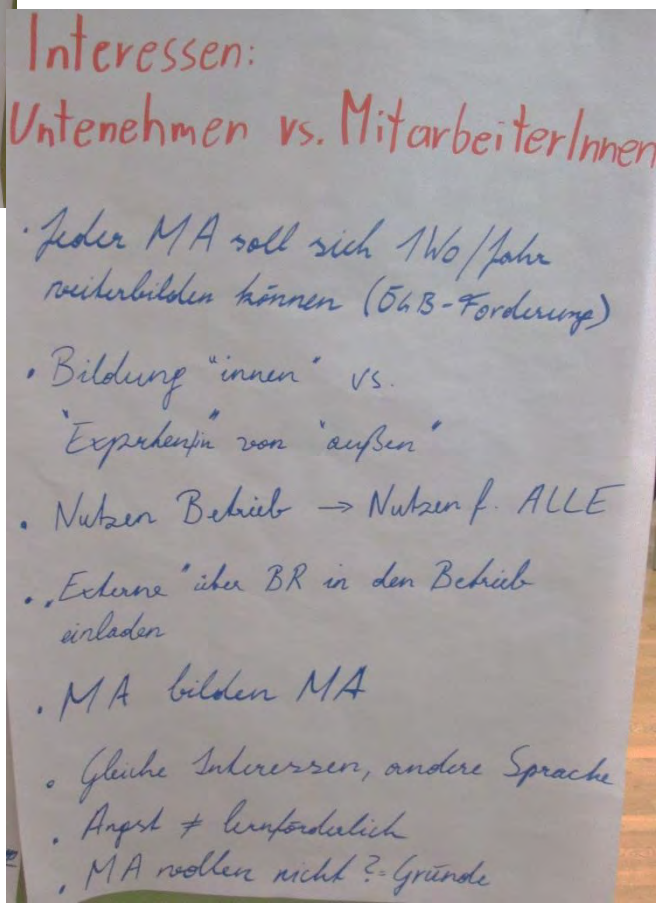
Workshop 3:
Lernförderung im Bereich der Einfacharbeit



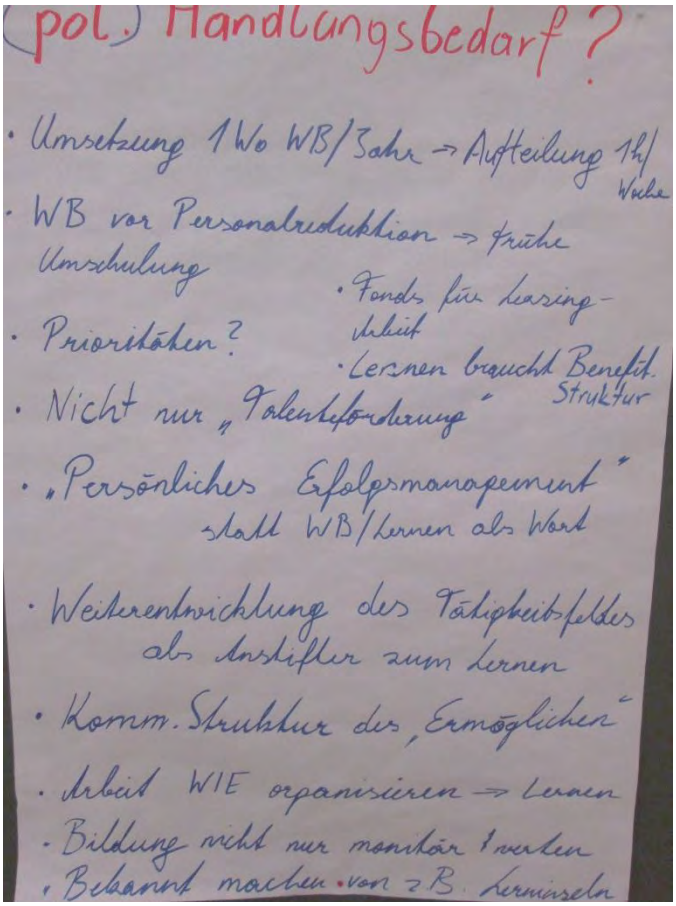


Workshop 4:
Lernförderliche Mitbestimmung im Betrieb





Workshop 4:
Lernförderliche Mitbestimmung im Betrieb



Lernen im Prozess der Arbeit – Dimensionen und Gestaltungsoptionen

Prof. Dr. Uwe Elsholz
FernUniversität in Hagen, Lehrgebiet Lebenslanges Lernen

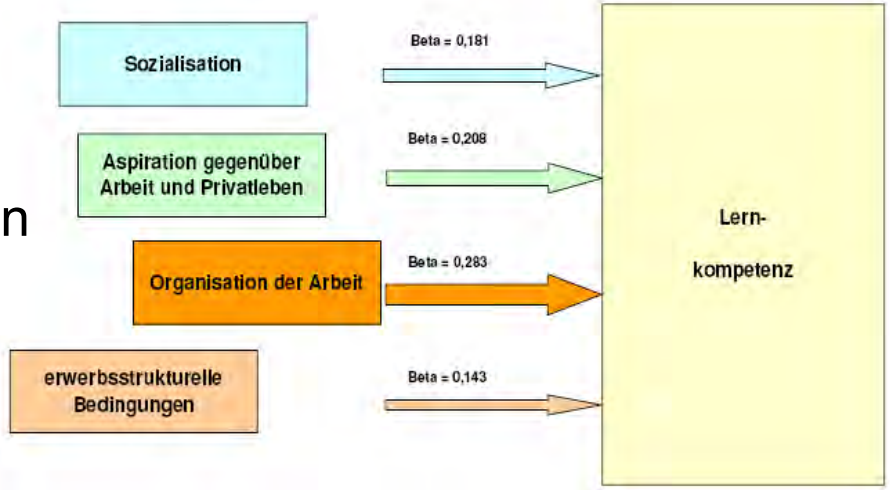
Vortrag am 23. März 2015 in Wien

© FernUniversität in Hagen / Horst Pierdolla

Zur Bedeutung der Lernförderlichkeit von Arbeit

Ergebnis einer groß angelegten empirischen Untersuchung:

Die **betriebliche Arbeits-organisation** hat größere Bedeutung für die **berufliche Lernfähigkeit** als andere Faktoren wie Sozialisationserfahrungen, Erfahrungen mit Arbeitslosigkeit und Berufswechseln oder der berufliche Status.



(Baethge, M./Baethge-Kinsky, V. (2004): Der ungleiche Kampf um das lebenslange Lernen, Münster u.a., S. 110)

„Der Kampf gegen Arbeitslosigkeit ... beginnt nicht erst auf dem Arbeitsmarkt, sondern bereits in der Arbeit, im Betrieb“ (ebd., S. 142)

Gliederung

- Genese des Lernens im Prozess der Arbeit
- Modell zum betrieblichen Lernen
- Plädoyer für einen Perspektivwechsel auf betriebliches Lernen
- Herausforderungen für Interessenvertreter

Zur Entwicklung des Lernens im Prozess der Arbeit

Seit Anfang des 20. Jh.: Systematisierung und Auslagerung des Lernens aus der Arbeit

- Arbeitsorganisation: Durchsetzung des Taylorismus
- Betriebliche Bildung: Einrichtung von zentralen Ausbildungswerkstätten

Seit Mitte der 1980er Jahre: Renaissance des Lernens in der Arbeit

- Arbeitsorganisation: Verbreitung von Gruppenarbeitskonzepten
- Betriebliche Bildung: Entwicklung dezentraler Lernformen (z.B. Lerninseln)

Seit den 2000er Jahren: „Gleichzeitigkeit des Ungleichzeitigen“

- Arbeitsorganisation: Partielle Re-Taylorisierung
- Betriebliche Bildung: Suche nach einzelbetrieblichen Lösungen

Folgen der Wiederentdeckung des Lernens im Prozess der Arbeit

Auf didaktischer Ebene:

- Arbeitsprozessorientierung statt Fachsystematik in der Berufsausbildung (u.a. Lernfelder in der Berufsschule; Kompetenzorientierung)
- Entwicklung stärker handlungsorientierter Prüfungsformen
- stärkere Beachtung neuer arbeitsplatznaher Lernformen in der Weiterbildung

Auf gesellschaftlicher/bildungspolitischer Ebene:

- stärkere Anerkennung des Erfahrungslernens/informellen Lernens im (Berufs-)bildungssystem
- Aufwertung informellen Lernens z.B. durch EQR/NQR

Stärken arbeitsplatznahen Lernens

Für den einzelnen Beschäftigten:

- Ernstcharakter des Arbeitsprozesses hat motivierende Funktion
- Möglichkeiten zu erfahrungsorientiertem, selbstgesteuertem Lernen
- konstruktivistische Grundannahmen unterstützen Ansätze arbeitsnahen Lernens (Anschlusslernen an Vorerfahrungen)

In gesellschaftlicher Hinsicht:

- breitere Beteiligung als bei formeller, seminarförmiger Weiterbildung
- lernförderliche Arbeitsbedingungen können kompensatorisch zu fehlenden Bildungsabschlüssen wirken

Schwächen arbeitsplatznahen Lernens

Für den einzelnen Beschäftigten:

- das Lernen im Prozess der Arbeit bleibt situativ und zufällig
- Lernen im Prozess der Arbeit ist nur schwer transferierbar; es ergibt sind eine andere Transferproblematik als beim formellen Lernen

In gesellschaftlicher Hinsicht:

- Matthäus-Prinzip gilt auch hier: „Wer hat, dem wird gegeben“
- Arbeitslose können nicht partizipieren und werden abgehängt
- Arbeitsplatznahe Weiterbildung wird stärker selbstgesteuert und potenziell alleinige Holschuld der Beschäftigten

- Lernen im Prozess der Arbeit ist hinsichtlich der betrieblichen Mitbestimmung schwer zu fassen

Gliederung

- Genese des Lernens im Prozess der Arbeit
- **Modell zum betrieblichen Lernen**
- Plädoyer für einen Perspektivwechsel auf betriebliches Lernen
- Herausforderungen für Interessenvertreter

Modell zum betrieblichen Lernen

Lernförderliche Arbeit

- keine abgegrenzte Lernzeit
- keine Lernintention
- Arbeitsort = Lernort
- keine Lehrenden

Seminare und Kurse

- abgegrenzte Lernzeit
- bewusste Lehr- und Lernintention
- Arbeitsort und Lernort sind getrennt
- professionell Lehrende

Beispiel einer arbeitsplatznahen Lernform (I)

Zitat aus einem Interview:

„Da haben wir … eine Schulung gemacht, die hat unsere technische Werkstatt durchgeführt für die Handhabung von Gleitringdichtungen. (...)

Es wurde gezeigt, was ich da beachten muss: Welche Drücke brauche ich? Was muss ich über den Innendruck wissen, damit ich weiß, wie der Druck außen ist? Wie fülle ich da nach und wem muss ich Bescheid sagen? Woran kann es überhaupt liegen, wenn sich der Füllstand ändert in so einer Gleitringdichtung? Was kann das für Konsequenzen haben, wenn es außen rausläuft?“

*(*Elsholz, U.; Proß, G. (2007): Ausgewählte Ergebnisse der Evaluation einer betrieblichen Weiterbildungsinitiative in der chemischen Industrie – Ansätze für die Erschließung arbeitsbezogenen Lernens. In: Dehnbostel, P.; Elsholz, U.; Gillen, J. (Hg.): Kompetenzerwerb in der Arbeit. Konzepte arbeitnehmer-orientierter Weiterbildung. Berlin, S. 57*)*

Beispiel einer arbeitsplatznahen Lernform (II)

Exkursion in ein betriebsinternes Klärwerk.

Störfälle, aber auch kleinere Abweichungen im Produktionsbetrieb, können in der chemischen Industrie an anderer Stelle der Prozesskette schädliche Folgen haben, ohne dass dies den Bedienmannschaften unmittelbar bewusst wird. (…) Eine Exkursion in das Klärwerk kann dazu beitragen, dass die Produktionsmitarbeiter ein größeres Verständnis für die Auswirkungen ihres Arbeitshandelns entwickeln. Der Fachexperte des Klärwerks erläutert ihnen dann, welche Verunreinigungen des Abwassers welche Folgen für eine Klärung besitzen und wann besondere Maßnahmen ergriffen werden müssen. Die Mitarbeiter erhalten so Hintergrundwissen darüber, welche Folgen ihr Arbeitshandeln haben kann.

Merkmale arbeitsplatznaher Lernformen

- die Lerninhalte ergeben sich überwiegend aus den betrieblichen Prozessen und Arbeitsabläufen
- berufliche Praxis wird mit Hintergrundwissen verbunden
- es gibt abgrenzbare Lernzeiten und eine bewusste Lehr- und Lernintention
- „Lehrende“ sind nicht in erster Linie professionelle Pädagogen, sondern Kollegen, betriebliche Experten oder Vorgesetzte

(vgl. Elsholz, U.; Proß, G. (2007): Ausgewählte Ergebnisse der Evaluation einer betrieblichen Weiterbildungs-initiative in der chemischen Industrie – Ansätze für die Erschließung arbeitsbezogenen Lernens. In: Dehnbostel, P. u.a. (Hrsg.): Kompetenzerwerb in der Arbeit. Berlin, S. 49-62)

Modell zum betrieblichen Lernen

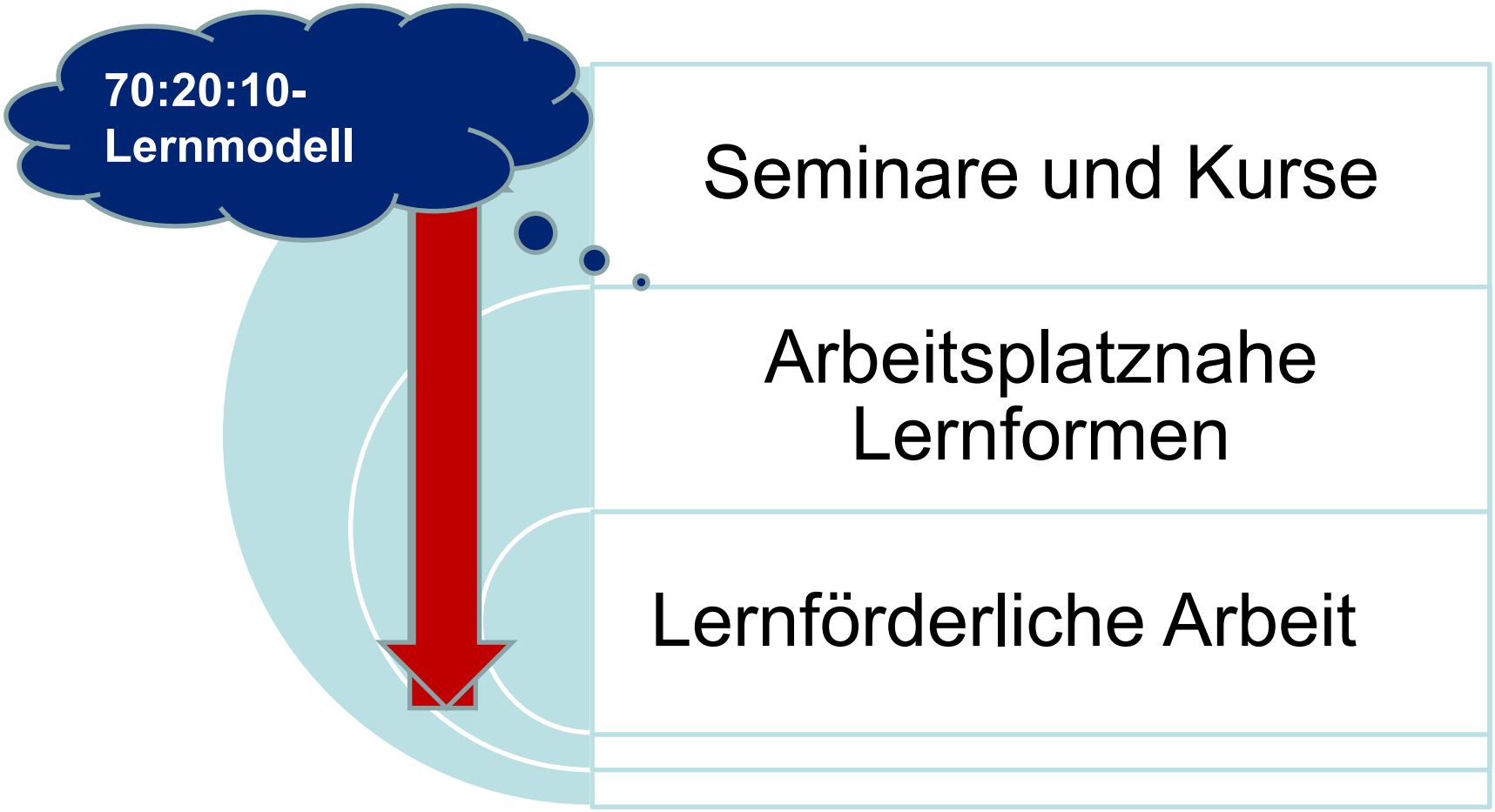
Lernförderliche Arbeit	Arbeitsplatznahe Lernformen	Seminare und Kurse
• keine abgegrenzte Lernzeit	• abgegrenzte Lernzeit	• abgegrenzte Lernzeit
• keine Lernintention	• bewusste Lehr- und Lernintention	• bewusste Lehr- und Lernintention
• Arbeitsort = Lernort	• Arbeitsort wird *temporär* zum Lernort	• Arbeitsort und Lernort sind getrennt
• keine Lehrenden	• Lehrende sind Kollegen, betriebliche Experten oder Vorgesetzte	• professionell Lehrende

(in Anlehnung an: Elsholz, U. (2007): Zur arbeitsbezogenen Erschließung und Gestaltung betrieblicher Weiterbildungsprozesse. In: Dehnbostel, P.; Lindemann, H.-J.; Ludwig, C. (Hg.): Lernen im Prozess der Arbeit in Schule und Betrieb. Münster u.a., S. 267)

Gliederung

- Genese des Lernens im Prozess der Arbeit
- Modell zum betrieblichen Lernen
- **Plädoyer für einen Perspektivwechsel auf betriebliches Lernen**
- Herausforderungen für Interessenvertreter

Perspektivwechsel vom Lehren zum Lernen - Subsidiaritätsdidaktik



Konstruktionsrahmen für betriebliches Lernen

Lernförderliche Arbeit	Arbeitsplatznahe Lernformen	Seminare und Kurse
Arbeitsimmanentes Lernen <u>Leitfragen</u>: Wie können **Arbeitsinhalte** lernförderlich gestaltet werden? Wie kann die **Arbeitsorganisation** lernförderlich gestaltet werden?		

Kriterien/Dimensionen lernförderlicher Arbeitsgestaltung

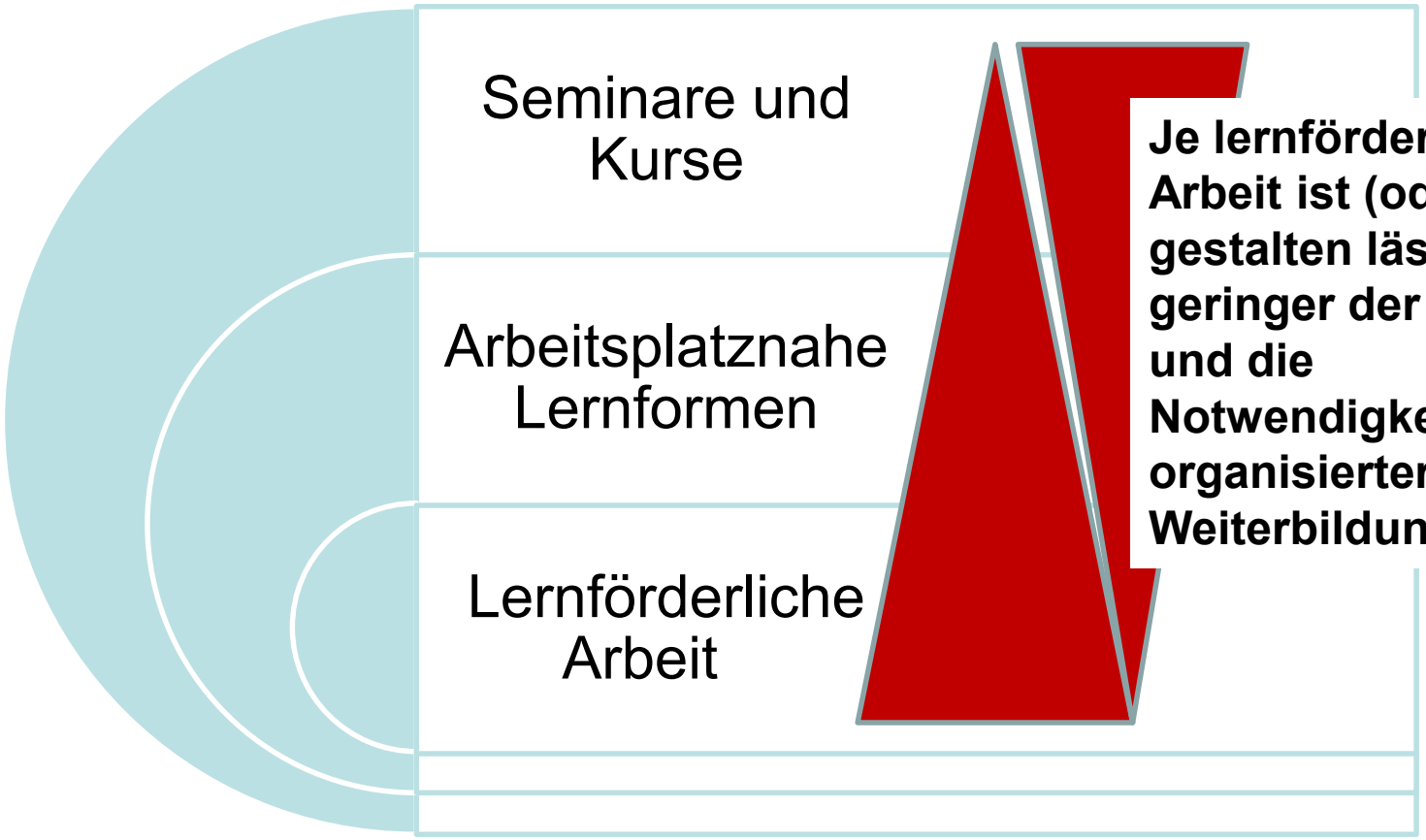
Kriterien/Dimensionen	Kurzcharakteristik
Vollständige Handlung	Aufgaben mit möglichst vielen zusammenhängenden Einzelhandlungen im Sinne einer vollständigen Handlung
Handlungsspielraum	Freiheitsgrade in der Arbeit, d.h. die unterschiedlichen Möglichkeiten kompetent zu handeln
Problem-, Komplexitätserfahrung	ist abhängig vom Umfang und der Vielschichtigkeit der Arbeit, vom Grad der Unbestimmtheit und Vernetzung
Soziale Unterstützung / Kollektivität	Kommunikation, Anregungen, Hilfestellungen mit und durch Kollegen und Vorgesetzte
Individuelle Entwicklung	Aufgaben sollen dem Entwicklungsstand des Einzelnen entsprechen, d.h. sie dürfen ihn nicht unter- oder überfordern
Professionelle Entwicklung	Verbesserung der beruflichen Handlungsfähigkeit durch Erarbeitung erfolgreicher Handlungsstrategien im Verlauf der Expertiseentwicklung
Reflexivität	Möglichkeiten der strukturellen Reflexivität und der Selbstreflexivität

(in Anlehnung an Dehnbostel, P.; Elsholz, U. (2007): Lern- und kompetenzförderliche Arbeitsgestaltung – Chancen für die betriebliche Weiterbildung? In: Dehnbostel, P.; Elsholz, U.; Gillen, J. (Hg.): Kompetenzerwerb in der Arbeit. Konzepte arbeitnehmerorientierter Weiterbildung. Berlin, S. 42)

Konstruktionsrahmen für betriebliches Lernen

Lernförderliche Arbeit	Arbeitsplatznahe Lernformen	Seminare und Kurse
Arbeitsimmanentes Lernen	Arbeitsplatznahes Lernen	Arbeitsorientiertes Lernen
Leitfragen: Wie können **Arbeits-inhalte** lernförderlich gestaltet werden? Wie kann die **Arbeits-organisation** lernförderlich gestaltet werden?	Leitfragen: Wo sind geeignete **Lernorte** im Betrieb? Wer sind geeignete **Lernpartner/ Lehrende?** Was sind geeignete **Lerninhalte**?	Leitfragen: Welche Kompetenzen können **nicht arbeitsplatznah** erworben werden? Welches **Wissen** muss das Erfahrungslernen ergänzen/erweitern?

Grenzen einer Subsidiaritätsdidaktik



Je lernförderlicher die Arbeit ist (oder sich gestalten lässt), umso geringer der Anteil und die Notwendigkeit organisierter Weiterbildung

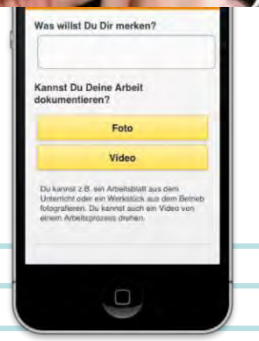
Potenziale digitaler Medien

Mobile Learning kann den Paradigmenwechsel vom Lehren zum Lernen entscheidend unterstützen

Seminare und Kurse

Arbeitsplatznahe Lernformen

Lernförderliche Arbeit



Zusammenfassung und Abschlussthesen

- die Förderung des Lernens im Prozess der Arbeit liegt im essentiellen Interesse der Beschäftigten
- formelles Lernen sollte nachrangig zu arbeitsplatznahem und arbeitsimmanentem Lernen erfolgen
  – allerdings: je weniger lernförderlich die Arbeit, desto notwendiger ist organisierte Weiterbildung
- digitale Medien und Mobile Learning bieten neue Möglichkeiten der Unterstützung (bspw. zur Reflexion und um den Transfer arbeitsnahen Lernens zu unterstützen)

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

Tagung: Nicht nur fordern, sondern fördern! „Lernförderliche Arbeitsgestaltung für lebensbegleitende Lernprozesse“, Wien, 23.03. 2015

Einfach Arbeit? Zur Bedeutung einer lernförderlichen Gestaltung angelernter Tätigkeiten

Manfred Krenn (FORBA)

Ausgangspunkt: Diskurse

- Gering Qualifizierte als Problemgruppe am Arbeitsmarkt
- Begründung: hohes Arbeitslosigkeitsrisiko als Folge eines linearen Ansteigens des Qualifikationsniveaus in Arbeitswelt
- Einfache Arbeit von Marginalisierung bedroht

Fragestellung

- Realitätsgehalt der vorherrschenden Marginalisierungsthese? Wie steht‘s um Einfacharbeit, wie um These des linearen Ansteigens der Anforderungsniveaus in Arbeitswelt?

- Dominante Strategie Qualifizierung als einzig mögliche Strategie zur stabilen Integration von gering Qualifizierten in Arbeitsmarkt?

- Welchen Beitrag „lernförderliche“ Arbeitsgestaltung von Einfacharbeit für Arbeitsmarktintegration von gering Qualifizierten ?

Einfacharbeit – Begriffsbestimmung und Entwicklungsperspektiven

Begriffsbestimmung

- Tätigkeitszentriertes Verständnis – Augenmerk auf qualifikatorische Anforderungen eines Arbeitsplatzes unabhängig vom (beruflichen) Ausbildungsniveau der Personen

- Einfacharbeit: Arbeitsplätze, die keine Berufsausbildung verlangen und nach kurzen Qualifizierungs- oder Einarbeitungszeiten ausgeführt werden können –
  Tätigkeiten arbeitsplatz- bzw. arbeitsbereichsbezogen; übergeordnetes und Hintergrundwissen keine Rolle; technisch-funktionale Komplexität und Handlungsautonomie der EinfacharbeiterInnen gering

Beispiele für Einfacharbeiten

Industrie: Maschinenbedienung, manuelle Herstellungstätigkeiten (Befüllen von Würsten, Bestückung von Verpackungen, …) sowie verschiedene Tätigkeiten in der Verpackung und Sortierung, die Automatisierungsrestriktionen unterworfen sind

Dienstleistungsbereich: Lager- und Kassenarbeitsplätze im Einzelhandel, Reinigungsarbeiten in Unternehmen und in Hotels, Sicherheits- sowie Botendienste, viele Tätigkeiten im Call Center Bereich und im Bereich der Bürohilfstätigkeiten

Grundsätzliche Überlegungen zur Klassifizierung von Tätigkeiten und Berufen

- vorherrschende Kriterien basieren auf Priorität und Höherbewertung geistiger gegenüber körperlich-praktischer Arbeit - Form kultureller Bewertung, die sich auch in der monetären Anerkennung, also in Einkommen und Gehältern niederschlägt

- Modell des planmäßigen, kognitiven Arbeitshandelns als dominantes Konzept, als kulturelles Leitbild (Böhle):
  - Arbeitsplätze desto qualifizierter je mehr planend-dispositive Aufgaben enthalten
  - körperlich-sinnliche Aktivitäten als ausführende Tätigkeiten gering bewertet – einfache Arbeit

- Einbeziehung gesellschaftlicher Bewertungszusammenhänge wichtig
  - Begriffe und ihre Verwendung als soziale Konstruktionen, die bestimmte gesellschaftliche Kräfteverhältnisse widerspiegeln

Thesen über quantitative und qualitative Entwicklung von Einfacharbeit

Marginalisierungsthese – zwei Theoreme

- „Wissensgesellschafts“-Diskurs:
  pauschaler Anstieg der Qualifikationsanforderungen im Zuge der Bildungsexpansion; wissensintensive Berufe u. Tätigkeiten überragende Bedeutung, zunehmende Diffusion erhöhter Anforderungen nach unten, an so gut wie alle Arbeitsplätze

- Skill-biased technological change:
  technischer Wandel als Hauptverursacher einer allgemeinen Erhöhung der Qualifikationsanforderungen - Marginalisierung einfacher Arbeit (und in der Folge auch gering Qualifizierter)

Thesen über quantitative und qualitative Entwicklung von Einfacharbeit

Polarisierungsthese

- auf Grundlage von empir. Datenanalysen differenziertere Auffassung, *job polarization*
  - enorme Ausweitung des Niedriglohnsektors in Deutschland
  - Polarisierung der Einkommen - Zunahme höherer Einkommen führt zu erhöhter Nachfrage nach einfachen Dienstleistungen

- Technischer Wandel:
  - Rationalisierungseffekte stärker auf mittlere Tätigkeitsbereiche mit Routinecharakter
  - höher qualifizierte Tätigkeiten als auch unqualifizierte im Steigen begriffen

Verbreitung und Entwicklung von Einfacharbeit in Österreich (2004-2012)

- Ausmaß 2012: 867.790 Personen oder 21,7% der Gesamtbeschäftigung , ein Viertel (25,2%) der unselbst. Beschäftigten

- Quantitative Entwicklung (2004 und 2012): Rückgang um 5,2% oder 47.908 Personen
  - besonders stark bei manuell-angelernten Tätigkeiten (-73.563), geringer bei manuellen Hilfstätigkeiten (-17.439)
  - glz. aber auch Rückgang der Facharbeit (- 42.205)

- 867.790 (2012) Arbeitsplätze ohne berufliche Ausbildung - stehen 544.752 PflichtschulabsolventInnen (Erwerbstätige + Arbeitslose) gegenüber
  in VZÄ: ca. 700.000 Arbeitsplätze und 550.000 PflichtschulabsolventInnen

Struktur von Einfacharbeit in Österreich

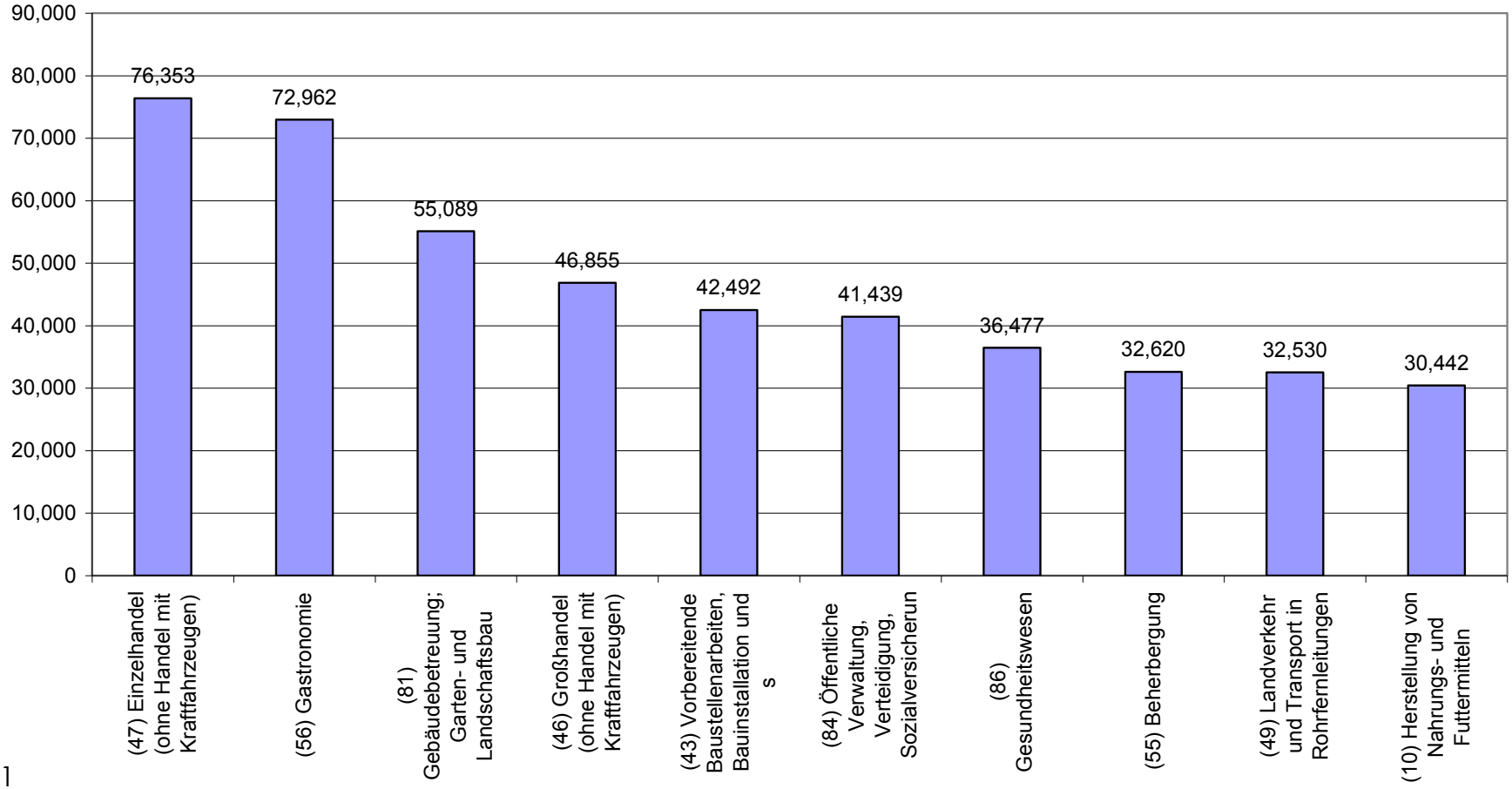
- klare Dominanz des Dienstleistungssektors:
  Zwei Drittel (65% oder 575.385 Personen) von Einfacharbeit im Dienstleistungssektor, nur ein Drittel in Industrie und Gewerbe (33,6% oder 297.548 Personen)

- Anteil der Dienstleistungs-Tätigkeiten (70%) bei manuellen Hilfstätigkeiten noch höher

- Glz. allerdings aber auch Anteil von Einfacharbeit an der Gesamtbeschäftigung in Industrie und Gewerbe mit 30,4% deutlich höher als im Dienstleistungsbereich (21%)

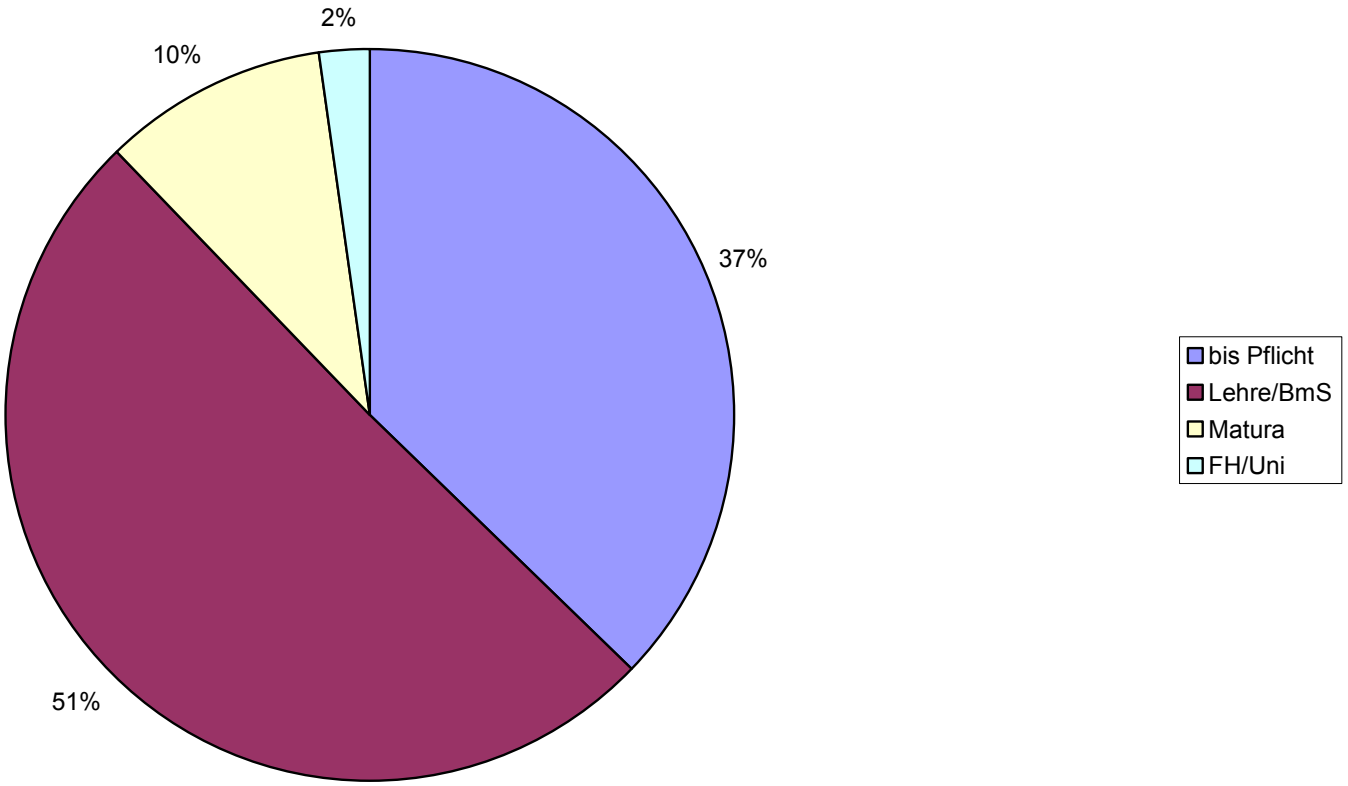
Verteilung von Einfacharbeit nach Branchen (Anzahl)

Die 10 ÖNACE08 Zweisteller mit der größten Zahl an Beschäftigten in Hilfs- und Anlerntätigkeiten, Durchschnitt 2008-2012



Ausbildungsniveau in Einfacharbeit

Die Ausbildungsniveaus der Beschäftigten in Hilfs- und Anlerntätigkeiten, Durchschnitt 2008-2012



Lernförderlichkeit von (Einfach)Arbeit und Perspektiven von LLL

- Hintergrund:
  - Qualifizierung als zentrale Arbeitsmarkt-Integrationsstrategie für gering Qualifizierte
  - glz. hohe Barrieren bzw. auch hohe subjektive Distanz von gering Qualifizierten zu formaler Weiterbildung

- neue Konzepte von Weiterbildung - Entwicklung von Kompetenzen näher an berufliche Handlungsfelder und größere Spielräume für individuelle Steuerungs- und Anpassungskapazität

- lernförderliche Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsorganisation insgesamt eine Schlüsselrolle für die Entwicklung von Lernkompetenz

Zum Zusammenhang von Lernförderlichkeit und Einfacharbeit

„Wenn es nicht gelingt, die Lernförderlichkeit in den niedrig oder unqualifizierten Bereichen der Arbeit zu erhöhen und zugleich neue Formen eines engeren Zusammenhangs von Lernen und Arbeit zu finden, droht eine Vertiefung und Verfestigung der gesellschaftlichen Spaltung. Wenn die „zweite Chance" Arbeit im Segment gering qualifizierter Arbeit nicht systematisch ausgebaut wird, werden die Beschäftigten dieses Segment stärker von Ausgrenzung bedroht sein als je zuvor, wird die Ungleichheit zunehmen. Unter den Bedingungen beschleunigten und wenig kalkulierbaren Strukturwandels und verstärkter Innovationsdynamik verläuft die Demarkationslinie zwischen beruflicher Privilegierung und Depravierung am Arbeitsmarkt nicht erst zwischen denen, die drin, und denen, die draußen sind, sondern bereits im Betrieb zwischen denen, die an lernförderlichen Arbeitsplätzen tätig sind, und denen, die diesen Vorzug nicht genießen. Der Kampf gegen die Arbeitslosigkeit insbesondere gegen die Langzeitarbeitslosigkeit beginnt nicht erst auf dem Arbeitsmarkt, sondern bereits in der Arbeit, im Betrieb." (Baethge/Baethge-Kinski: 143)

Zum Zusammenhang von Lernförder-lichkeit und Einfacharbeit

- lernförderliche Arbeitsgestaltung entspricht spezifischen, sich aus gesamten Lebenssituation ergebenden Lernbedürfnissen von gering Qualifizierten in besonderem Maße - Nicht-Berücksichtigung dieses Aspektes vertieft gesellschaftliche Spaltungen weiter

- Lernförderlichkeit nicht nur auf Ebene des einz. Arbeitsplatzes beschränkt - Arbeitsorganisation sowie Unternehmenskultur entscheidende Aspekte
  - Einbeziehung geschäfts- und personalpolitischer Strategien von Unternehmen
  - Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Bereichen einfacher Arbeit wesentliche Aspekte der Lernförderlichkeit von Arbeit

Betriebliche Realitäten -Fallstudien

Daten zur Fallstudienerhebung:

- Insg. sieben Fallstudien: Interviews mit Personalverantwortlichen, Produktionsleitern und Betriebsrat
- Auswahl: Branchen mit quantitativ relevanten Anteilen an Einfacharbeit, im Hinblick auf geschlechtsspezifische Beschäftigung ausgewogene Auswahl
- zwei Dienstleistungsbranchen (Einzelhandel, Reinigung) und zwei Industriebranchen (Metall- und Nahrungs- und Genussmittelindustrie)
- pro Branche jeweils zwei ExpertInneninterviews (WKÖ, Gewerkschaft – zu Verbreitung, Charakter und Spezifika von Einfacharbeit in der jeweiligen Branche)

Betriebliche Realitäten -Fallstudien

Ziel der Fallstudienerhebung:

- Analyse der Chancen und Barrieren einer lernförderlichen Gestaltung von einfacher Arbeit anhand von konkreten Betriebsbeispielen
- Einbeziehung arbeitsorganisatorischer Aspekte und Fragen der Leistungs- und Personalentwicklung
- Möglichkeiten lernförderlicher Gestaltung einfacher Arbeit und v.a. ihre Wirkung im Hinblick auf die Verbesserung der Erwerbschancen von gering Qualifizierten nur im Kontext der gesamten betrieblichen Organisation möglich

Betriebliche Realitäten - Ergebnisse der Fallstudienerhebung

Große Unterschiede zwischen Industrie- und Dienstleistungs-Sektor – Industrie deutliche Vorteile bei Arbeitsbedingungen

- Industriebetriebe:
  stabile und berechenbare Arbeitszeiten (Schichtbetrieb), Vollzeitarbeitsplätze, höhere Einkommen
  ⇨ attraktives Gesamtpaket abseits jeglicher Lernförderlichkeit von Arbeit

- Dienstleistungsbetriebe
  unattraktive Arbeitszeiten, vorwiegend TZ-Beschäftigungsverhältnisse, geringe Löhne, insg. Problem nicht-existenzsichernder Einkommen
  ⇨ Kumulation von eher problematischen Aspekten der Arbeits-bedingungen

Betriebliche Realitäten - Ergebnisse der Fallstudienerhebung

- Bewältigung des int. Wettbewerbs für österr. Unternehmen auch mit überwiegend angelernter Belegschaft möglich
  ⇨ Hinweis darauf, dass gering Qualifizierte bzw. Angelernte nicht nur in Nischen mit niedriger Produktivität Beschäftigungschancen vorfinden

- Modernisierung der Produktion nicht in jedem Fall ein Argument für die Nicht-Beschäftigung von gering Qualifizierten bzw. angelernten Arbeitskräften
  ⇨ computergesteuerte Automatisierung und der Einsatz angelernter Arbeitskräfte kein genereller Widerspruch

Betriebliche Realitäten - Ergebnisse der Fallstudienerhebung

- Lernförderlichkeit der Arbeitsplätze nimmt nicht automatisch durch Automatisierung und Computersteuerung zu
  ⇨ trotz Ansätzen der Anreicherung der AP's mit sekundären Aufgaben auch Zunahme der zentralen Vorgaben – Entscheidungsspielräume der ArbeiterInnen nicht erhöht

- Leistungsbereitschaft und Belastbarkeit bleiben wichtige Anforderungen in den Bereichen einfacher Arbeit
  ⇨ weniger völlig neue und steigende Qualifikationsanforderungen, sondern eher Kombination aus Integration von begrenzten sekundären Aufgaben (Qualitätssicherung, Wartung, ...) und steigender Arbeitsintensivierung

Betriebliche Realitäten - Ergebnisse der Fallstudienerhebung

- bei Personalpolitik keine speziellen Rekrutierungsstrategien, berufsfremde Lehrabschlüsse für angelernte Arbeit zu bevorzugen
  ⇨ durchaus Beschäftigungschancen für Ungelernte - allerdings setzen Betriebe stark auf informelle, implizite Rekrutierungskanäle

- Chancen einer lernförderlichen Arbeitsgestaltung einfacher Arbeit
  ⇨ kein großer Problemdruck bei den interviewten betrieblichen Führungskräften
  ⇨ v.a. in Industrie bestimmen technischen Aspekte, also Automatisierungslösungen, die Arbeitsorganisation
  ⇨ Entscheidungsspielräume für angelernte ArbeiterInnen an automatisierten Anlagen nicht besonders hoch - aber auch im Handel und in der Reinigung Zunahme zentraler Vorgaben und Standardisierungen

Schlussfolgerungen

1. Einfacharbeit (an- und ungelernte Tätigkeiten) machen bedeutenden Teil (21,7%) der Beschäftigung aus - Arbeitsplätze mit geringer Lernförderlichkeit noch höher (ca. 30%).

2. Arbeitslosigkeitsrisiko von gering Qualifizierten keineswegs einem Mangel an nicht ohne Fachausbildung zugänglichen Arbeitsplätzen geschuldet. 867.790 (2012) stehen 544.752 PflichtschulabsolventInnen (Erwerbspersonen ohne Lehrlinge) gegenüber (AKE 2012).

3. Lernförderliche Gestaltung ein entscheidender Ansatz, um sich öffnende Schere in Beteiligung an LLL und den damit einhergehenden sozialen Teilhabechancen zwischen gut Ausgebildeten und gering Qualifizierten zu verringern.
   ⇨ Präventive Arbeitsmarktpolitik nicht auf den Versuch individuellen Kompetenzsteigerung zu beschränken, sondern muss Gestaltung von Arbeit in den für diese Gruppe zugänglichen Arbeitsbereichen mit einbeziehen

Schlussfolgerungen

4. Erwerbschancen von formal gering Qualifizierten im engeren Sinn (Pflichtschulabschluss) in den Bereichen einfacher Arbeit stark abhängig von Rekrutierungsstrategien der Unternehmen
   ⇨ hoher Anteil an (berufsfremd) Qualifizierten in Einfacharbeit - Unternehmen bevorzugen diese bei Rekrutierung

5. Lernförderliche Arbeitsgestaltung darüber hinaus besondere Relevanz für gering Qualifizierte, da sie ihren spezifischen Lernbedürfnissen in hohem Maße entgegenkommt.
   ⇨ empirische Ergebnisse: hoher Zusammenhang zwischen Organisation von Arbeit und Kompetenzen für lebenslanges Lernen

Schlussfolgerungen

6. Fallbeispiele zeigen Vorsprung der Industriebetriebe bei lernförderlicherer Arbeitsumgebung in Einfacharbeit
   ⇨ Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, aber auch einige Dimensionen von Lernförderlichkeit, Abwechslungsreichtum der Tätigkeit (Variabilität) und Handlungsspielräume von Beschäftigte (Selbständigkeit)

7. Gestaltungsspielräume in Arbeitsorganisation in Richtung Variabilität und mehr Handlungsspielraum vorhanden, von einigen Unternehmen auch genutzt
   ⇨ darüber hinausgehendes – eigenständiges – Interesse an lernförderlicher Arbeitsgestaltung in Unternehmen (Beschäftigte und Personalverantwortliche) kaum anzutreffen

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

Download der Studie unter:
http://www.forba.at/data/downloads/file/953-FB_02_2014.pdf

www.forba.at

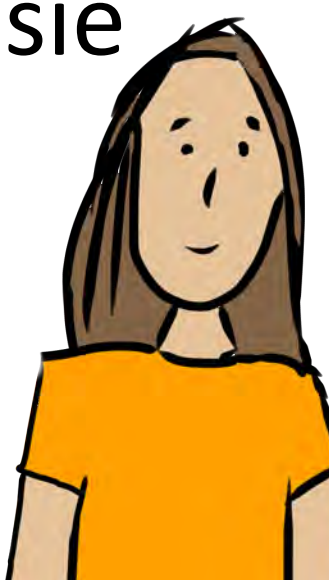
LernVideo AT

Wie Lernvideos das Lernen unterstützen – und warum und wie man sie selber machen sollte

Dr. Sandra Schön

Salzburg Research Forschungsgesellschaft

23. März 2015, Wien



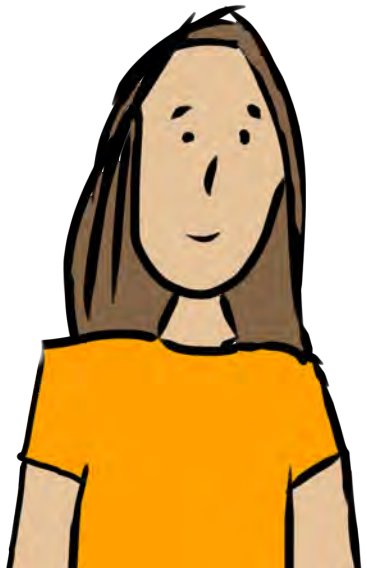
LernVideo AT

Kann man mit Lernvideos lernen?

Banane schälen wie ein Profi
Quelle: https://www.youtube.com/watch?v=aHvaQpS78H8

Wo werden Lernvideos genutzt?

- Während der Arbeit
- In der Freizeit
- Im Rahmen von Präsenzveranstaltungen
- Im Rahmen von Online-Kursen



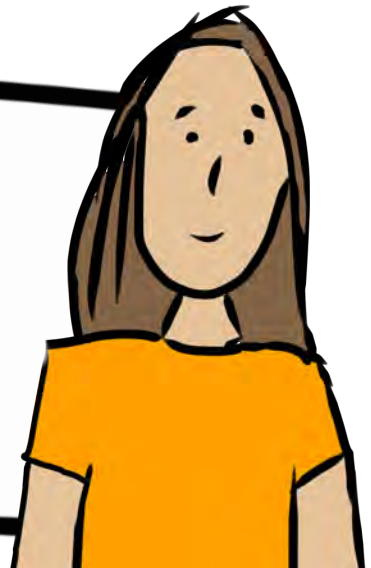
LernVideo AT

Wo werden Lernvideos genutzt?

- Während der Arbeit
- In der Freizeit
- Im Rahmen von Präsenzveranstaltungen
- Im Rahmen von Online-Kursen

MOOC*s basieren wesentlich auf kurzen Lernvideo-Inputs mit ggf. ergänzenden Tests und Materialien

Massive Open Online Courses



LernVideo AT

Beispiel Lernvideo

z.B. zum kostenlosen Online-Kurs „Gratis Online Lernen“
Siehe: http://imoox.at https://youtu.be/LVtfVDF22vU

Beispiel Unternehmen Lernvideo

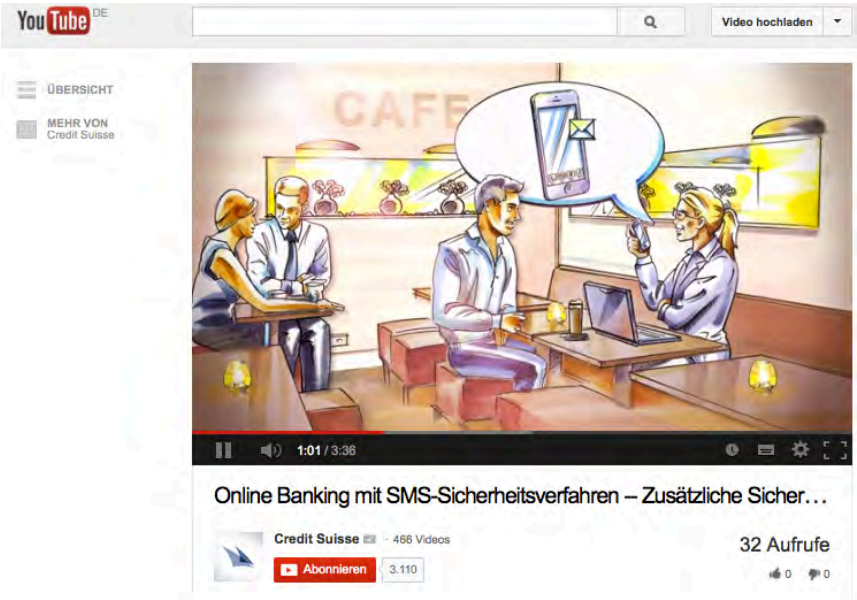
Baumarktkette Hagebau (für KundInnen)
Quelle: http://www.hagebau.de/beratung/Heimwerkertipps-TV/Seite2

Beispiel Unternehmen Lernvideo

Salon Professional - DVD-Fachtraining "Wella TV"

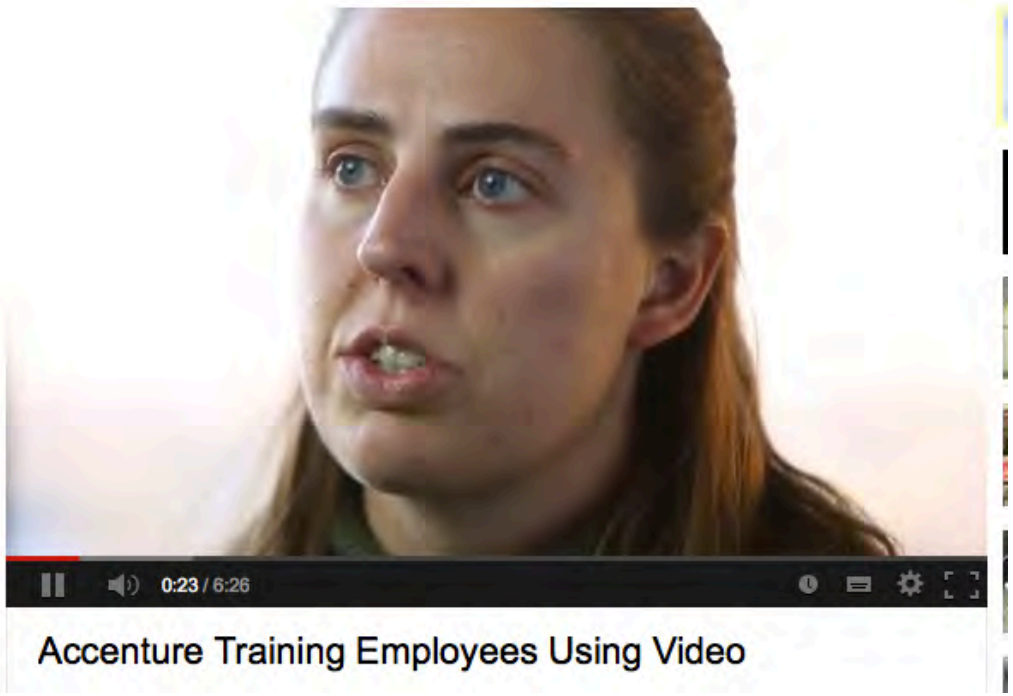
z.B. WELLA (für FriseurInnen)
http://www.sequentis.de/angebote/businesstv.html

Beispiel Unternehmen Lernvideo



z.B. bei der Credit Suisse („Learning Nuggets“, via Dr. Jochen Robes)
Quelle: http://www.youtube.com/watch?v=mp6jzbaGy20

Beispiel Unternehmen Lernvideo

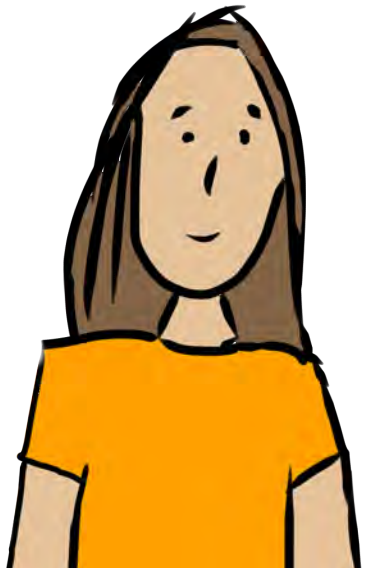


z.B. Accenture (für MitarbeiterInnen)
Quelle: http://www.youtube.com/watch?v=T_pML1jXJys

LernVideo AT

Warum sind Lernvideos populär(er)?

- Leichte Verfügbarkeit
- Großes Angebot
- Einfachere Produktion
- (und weil sie „nicht nur“ Lernvideos sind!)



Lernvideo im Betrieb

„Studie: Lern-Videos auf Wachstumskurs“

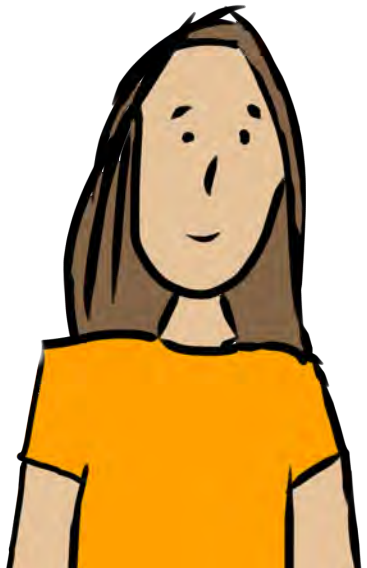
„Wiesbaden, 23. September 2013 – Lernvideos, Hörspiele und eBooks sind die neue Basis der beruflichen Weiterbildung in Unternehmen. Davon sind 96% der Besucher der diesjährigen Zukunft Personal ganz oder zumindest teilweise überzeugt. Die eLearning AG (www.elearning-ag.com) hatte im Rahmen der Messe insgesamt 52 Personalexperten nach ihrer Meinung zu den Entwicklungen in der E-Learning-Branche befragt.“

Quelle: http://www.elearning-ag.de/cms/aktuelles/meldungen/lernvideos_studie_2013_09_23.php

LernVideo AT

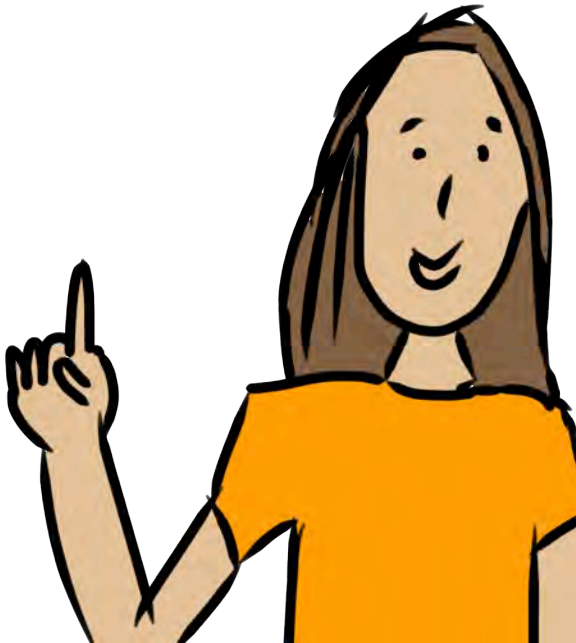
Lernvideo Produktion

Aber warum nicht selbermachen?



Lernvideo Selbermachen Vorteile

- weniger Reibungsverluste
- schnell
- ExpertInnen erklären
- macht Spaß
- lohnt sich auch bei geringen Nutzungszahlen
- unterstützt Wissensmanagement und Lernkultur



LernVideo AT

Lernvideo Selbermachen wer?

Seit 2010:
Alcatel-Lucent

Doch während die meisten Unternehmen sich erst vorsichtig an die neuen Formen herantasten und Bildungsexperten noch die Entwicklung der Kurzformate verantworten, geht Alcatel-Lucent einen Schritt weiter. Hier können Mitarbeiter selbst Inhalte erstellen und auf der Plattform anderen zur Verfügung stellen. Eine kurze Lerneinheit erklärt Interessierten, wie es geht. Die Mitarbeiter machen von den neuen Möglichkeiten rege Gebrauch. Seit Anfang 2010, als die neue Plattform weltweit geöffnet wurde, sind bereits über 1 000 Videos veröffentlicht worden. Die Beiträge behandeln zum Beispiel neue Tools (Wie geht das?), Produkte und Lösungen (Experte erklärt für Nicht-Experten), Strategien (Was heißt das für unseren Bereich?), Umweltschutz (Green IT) und Tagungsbe-

Bei Alcatel-Lucent informiert ein Lernportal über verfügbare Lerneinheiten.

Quelle: Jochen Robes in Personalführung 2/2011

Lernvideo Selbermachen wer?

E-Plus

Lernen bei E-Plus: Die Selberdreher

Die Herausforderung: Jeden Monat gibt es ein bis zwei neue Produkte, mit denen sich alle schnell auskennen müssen – die Mitarbeiter in den Filialen genauso wie die Servicekräfte im Callcenter. Vor dieser Herausforderung steht E-Plus Mobilfunk aus Düsseldorf. Früher setzte das Unternehmen Präsenzschulungen ein, um das nötige Wissen zu verbreiten, heute läuft dieses Training überwiegend webbasiert ab. Fester Bestandteil sind dabei kurze Videos, die zum Beispiel erklären, worin die Vorteile eines neuen Produkts liegen und wie sie dem Kunden nähergebracht werden können. Eine Zeit lang wurde eine Agentur mit der Produktion der Inhalte beauftragt, seit 2010 erstellt E-Plus die Videos selbst. „Das steigert das Tempo der Produktion", begründet Frank Ali von der internen Abteilung Academy & Training, die für Weiterbildung zuständig ist. Er selbst hat jahrelang Präsenztrainings vor Ort durchgeführt und ist vom Prinzip Selbermachen überzeugt: „Wir sprechen die Sprache der Verkäufer."

Selbermacher Frank Ali bei der Vertonung eines Lernfilms zum Umgang mit Einwänden im Verkaufsgespräch.

Die Produktion: Nach Perfektion strebt das Team dabei bewusst nicht. „Das schafft nur unnötig Distanz", findet Ali. Die Videos werden zwar in eigenen Räumlichkeiten produziert, doch auf Hochglanz polierte Imagefilme entstehen hier nicht. Ein wenig Do-it-yourself-Flair ist nicht nur erlaubt, sondern sogar gewünscht. Ein Beispiel: Als es darum ging, den Datenstick Google Chromecast vorzustellen, der TV-Programme aus dem Netz auf den heimischen

Wiest. Das bedeutet, die Weiterb
antwortlichen müssen zunächs
zipieren. Dabei sollte unbe
geachtet werden, dass die Lek
Informationen überfrachtet
Wiest rät deshalb, bei dem Pr
legen aus Marketing oder
hen, „hier liegt das Wissen
Leute aktiviert".
Wird die Videoprodu
Dienstleister vergeben, g
Empfehlungen wie in je
Verhältnis: Der Dienstlei
genau gebrieft werden,
verlauf ausreichend Me
der Auftraggeber sollte
lität der Arbeit kontro
tur dagegen nur loslau
ein perfekt passende
wird mit Sicherheit
Video sieht oft nich
angedacht", warnt
Startpunkt der
ist in der Regel ei
was genau im
Geschichte, Hand
eine externe Age
sich der Auftra
anschauen und
achten. Passt di
oder Sie?) un
üblichen Beg
gibt es in jed
ding" – und

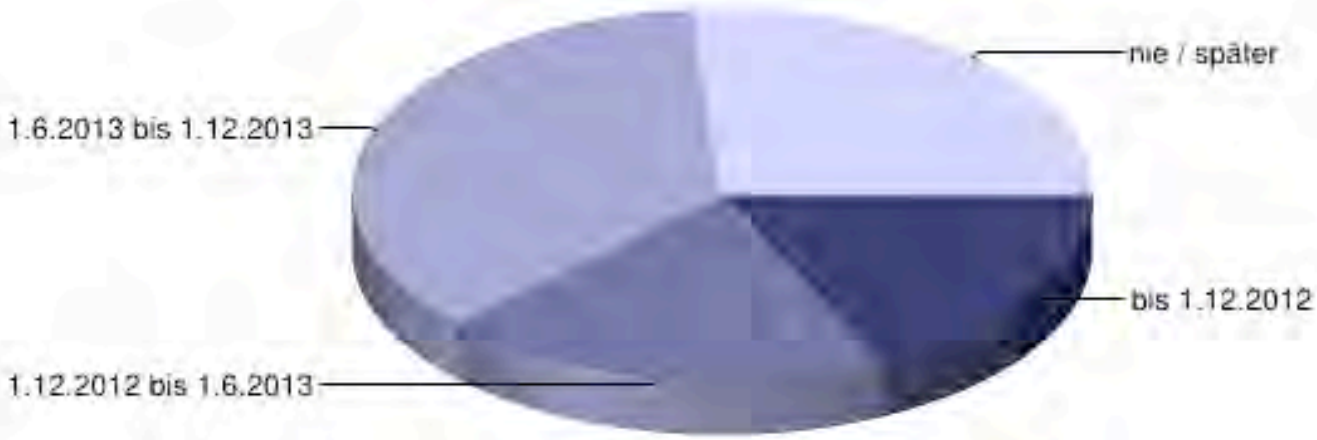
Quelle: managerseminare
Dezember 2014

Lernvideo Selbermachen wer?

SPAR, im Gespräch mit Michael Fally

Lernvideo selbermachen Trend

In einem Unternehmen mit mehr als
2000 Mitarbeitern werden min. 10 Prozent
der Lern- und Lehrmaterialien von Lernenden mitgestaltet.

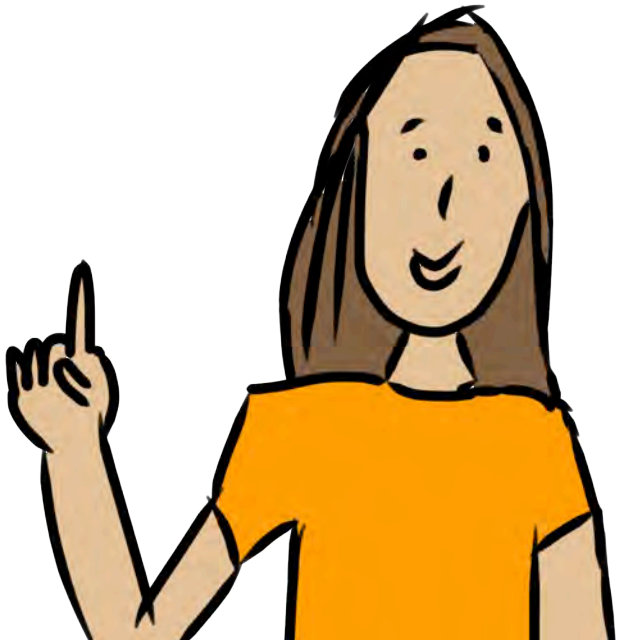


Mehr hier: http://l3t.eu/zukunft/

LernVideo AT

Screencast Tablet Howto

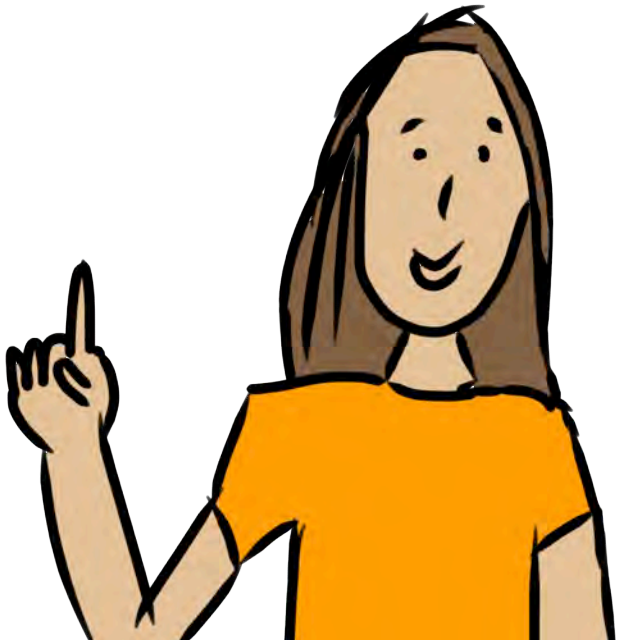
Screencast-Produktion
am Tablet (App „ExplainEverything “)



LernVideo AT

Trickfilm Tablet Howto

Trickfilm-Produktion
am Tablet (App „iMotion“)



LernVideo AT

Herausforderungen

- Ausstattung, Knowhow
- Plattform für Austausch
- liegt nicht jeder/jedem
- Urheberrecht
- ggf. Corporate Identity

LernVideo AT

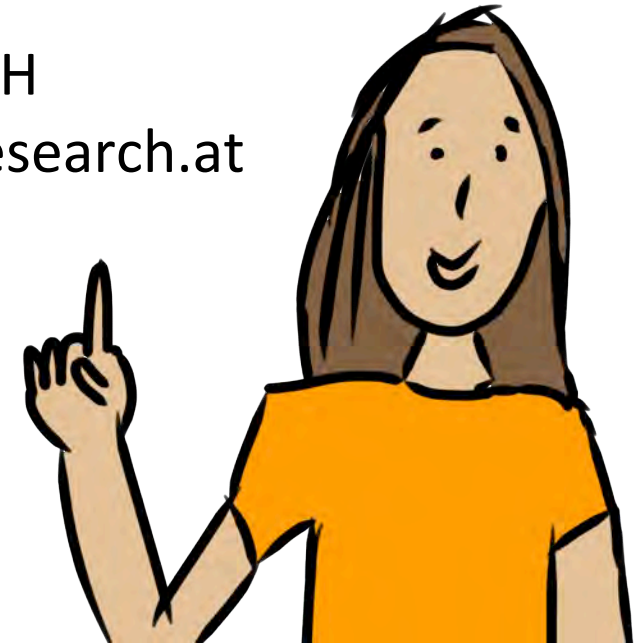
Lernvideo selbermachen Tipps

Tipps und Hinweise – kostenfrei!
via http://www.bimsev.de

LernVideo AT

Sandra Schön Kontakt

Dr. Sandra Schön
Salzburg Research
Forschungsgesellschaft mbH
sandra.schoen@salzburgresearch.at
http://sandra-schoen.de



Gestaltung einer SMARTER WORKFORCE

Wie Erkenntnisse aus der Verhaltensforschung und modernste Technologie dies unterstützen

UNSERE WELT VERÄNDERT SICH

INTELLIGENZ DER MASSE

SCHNELLE INFORMATIONEN

MOBILE ARBEITSKRÄFTE

ZUNAHME DER UNABHÄNGIG-KEIT

BIG DATA

WIR STARTEN MIT VERHALTENSFORSCHUNG: IBM SMARTER WORKFORCE INSTITUTE

WIR ERMÖGLICHEN SOZIALE UND MOBILE ZUSAMMENARBEIT

WIE MACHT IBM EINE WORKFORCE SMARTER?

WIR WANDELN BIG DATA ZU BIG INSIGHTS

WIR BIETEN EIN EINZIGARTIGES, DIGITALES ERLEBNIS AM ARBEITSPLATZ

Smarter Workforce
REPLACING GUESSWORK WITH PRECISION

Gewinnen Sie die besten Talente für Ihr Unternehmen

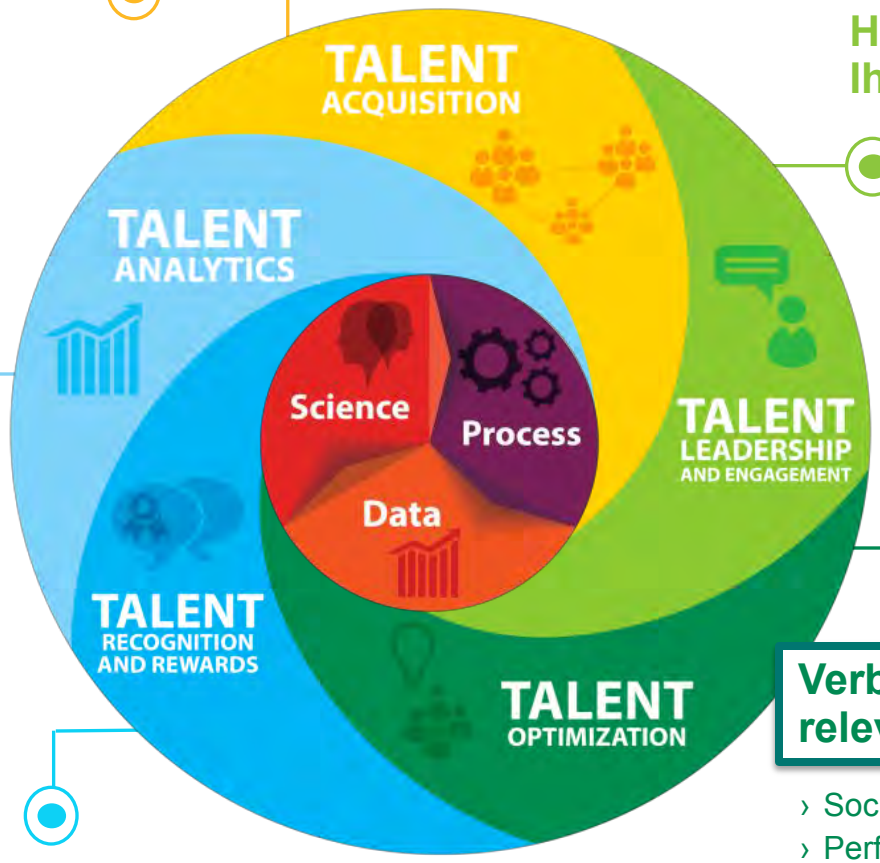
- Employer Branding
- 2XBrassRing
- Portal
- Recruting, Outsourcing
- Assessments
- Onboarding

Mit Big Data neue Erkenntnisse gewinnen

- Predictive Analytics zu Mitarbeiterbindung
- Analytics für Befragungen
- Analytics für Vertriebs-Produktivität

Investieren Sie sinnvoll in Ihre Belegschaft

- CompAnalyst
- Vergütungsplanung
- Vertriebs-Incentivierung



Hören Sie auf die Stimme Ihrer Belegschaft

- **Führungskräfte-entwicklung und Führungskräfte-Assessments**
- Engagement Befragungen
- Nachfolgeplanung
- Mobiles Feedback

Verbinden Sie Mitarbeiter mit relevanten Informationen

- Social Learning
- Performance Management
- Social Collaboration (Connections)
- Expertise Finder

© 2014 IBM Corporation

Probleme interner und externer Mitarbeiter mit herkömmlichen Lernsystemen

Meine Lernbedürfnisse ändern sich ständig…

Ich bin zu beschäftigt.

Ich kann nicht finden, was ich brauche!

Inhalte inspirieren nicht zum Lernen…

© 2014 IBM Corporation

Wie Menschen lernen wollen ändert sich …

YouTube hat **2 Mrd. Views** am Tag …

…wieviele hat Ihr heutiges LMS?

“Googlen” ist ein Synonym um Antworten zu finden …

… wie finden Sie heute Inhalte wieder?

Menschen sind durchsch. **30 Minuten** am Tag in Facebook…

… wieviel Zeit verbringen Mitarbeiter in Ihrem Lern- & TM-System?

© 2014 IBM Corporation

Fragen Sie sich: Was will ich erreichen ?

- Inhalte schneller denn je erstellen, überarbeiten und auf den neuesten Stand bringen
- verschiedene Lernmodi unterstützen
- Individuellem Bedarf an Lerninhalten gerecht werden,
- Zeitaufwand für das Lernen minimieren

- Vorhandenes Wissen effizient erschließen und verfügbar machen
- Prozesse des informellen und sozialen Wissenserwerbs unterstützen
- Neu entstehendes Wissen erfassen und einer Wissenbank zuführen

- Formelle Qualifizierung organisieren
- Zertifizierung, Compliance managen
- Systematische Lern- und Entwicklungspfade verfolgen
- Lernstand, -bedarf und -historie berichten und ablegen

© 2014 IBM Corporation

Enterprise **Social Learning** - Optimierung der „vergessenen“ 90%

Arbeitsumgebung schaffen, in der das Auffinden und Teilen von Wissen unterstützt wird.

Methoden bereitstellen, mit denen Experten intuitiv und schnell ihr Wissen verfügbar machen können

Messbare Resultate erzielen durch effziente, zielgenaue, bedarfsgerechte Bereit-stellung von Training.

Wissenserwerb durch **Erfahrungen** am Arbeitsplatz

70%

Lernen von **Anderen.** (Experten, Vorgesetzte, Coaches)

20%

Lernen durch **formelle** Schulungsmaßnahmen.

10%

SOCIAL LEARNING KONTINUUM

Performance Support auf Basis sozialer und mobiler Technologien

Schnelle und einfache Erstellung und Verteilung von nutzergenerierten Inhalten

Automatsierung der Erstellung von personalisierten Trainings-maßnahmen

© 2014 IBM Corporation

m/pe/?messageToFade=&messageLinkToFade=&messageCssName=fm_info

Social Learning | www.tus-ndw.detus-ndw.de | Home

Media Library DACH THI... | Smarter Workforce | ICS Technical Sales DACH... | IBM Smarter Workforce-K... | Smarter Workforce - Click... | Workforce Science Com

LMS by KeneXa

Home
Learn
Library
Groups
Ask
People
Feedback
Instructors Only
Managers Only

Welcome Back!

Learn, collaborate, and connect.

Info on Demand

search library

ask a question

My Learning

View the learning paths you are enrolled in

learn

Groups

Collaborate with others by joining groups

visit

Announcements

< 1 of 2 >

New Roundtable

Safety

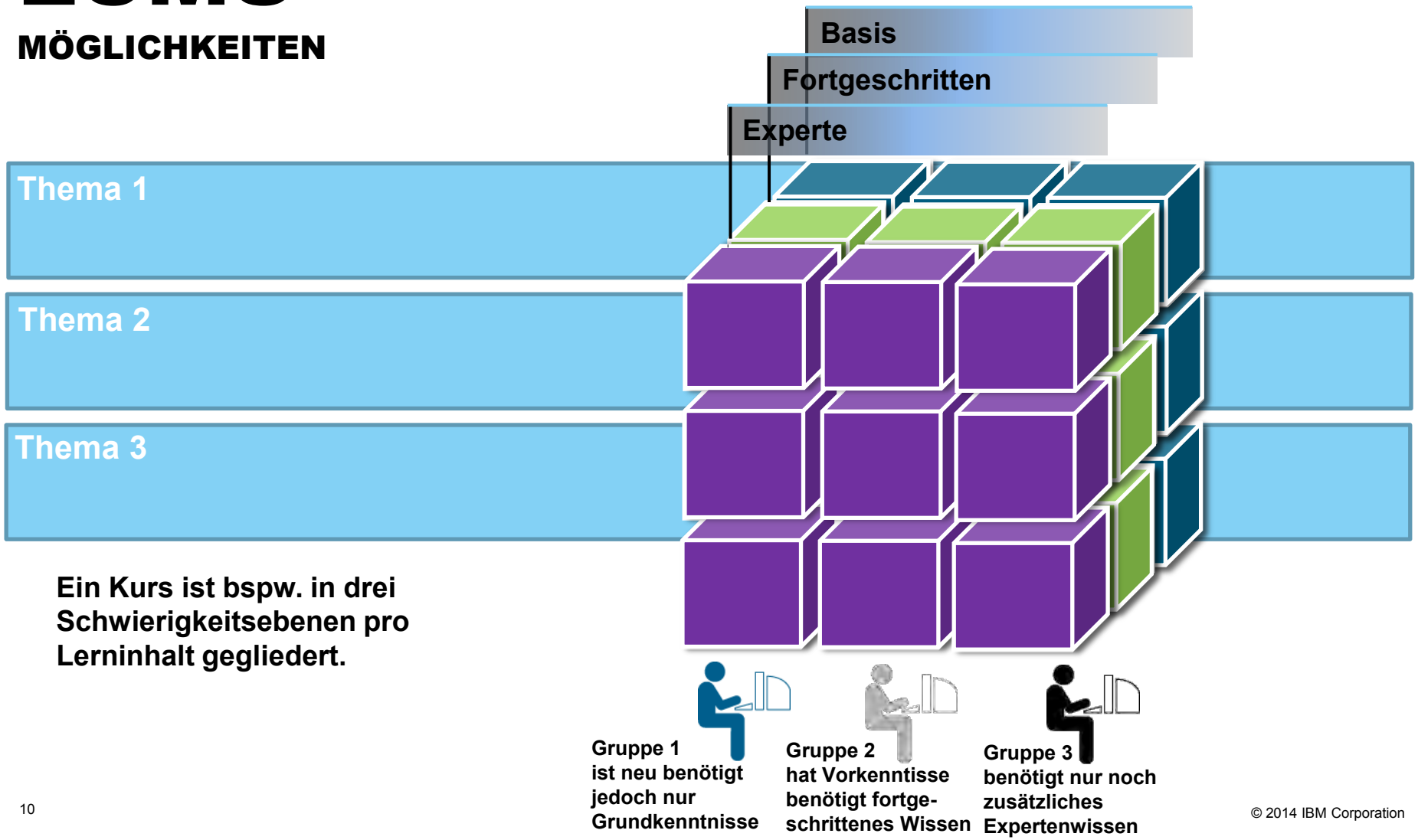
Given the overwhelming popularity of our newly released video series, we've started this public roundtable. It will give you important info on train safety and discuss with experts. More Details...

Personalisierung

Zielgruppenspezifische Varianten

LCMS

MÖGLICHKEITEN



Ein Kurs ist bspw. in drei Schwierigkeitsebenen pro Lerninhalt gegliedert.

© 2014 IBM Corporation

Ibm.com Connections Home | Profiles | Communities | Apps | Christopher Crummey | Share | English

Communities

This Community | Search

Soon 2 B Blue - A Community for IBM Pre-Hires

Follow this Community | Com

Recruiting & Onboarding

Soon 2 B Blue - A Community for IBM Pre-Hires

- Overview

Recent Updates

Community Description

Important Bookmarks

- A Conversation with Ginni Rometty
- A Smarter Planet Blog
- IBM Business Conduct Guideline
- IBM Developerworks
- IBM Pre-Hire Website
- IBM Social Computing Guidelines
- IBM Terminology
- IBM Tumblr
- IBM.com - it all starts here
- Interbrand - Best Global Brands 2012 - IBM
- Introducing the Smarter Workforce Profile
- Smarter Planet Tumblr

Members

View All (29496 people)

Upcoming Events

"Introduction to IBM Conne...
Tomorrow 10:00 AM

Joining IBM
Nov 25 (All Day)

View All Events

Community Leader

Get started with w3 Connections. Protect IBM when using w3 Connections.

w3 | IBM Connections | Profiles | Communities | Apps | Feedback | Share | English | IBM

Communities | This Community | Search

IBM at CeBIT 2015 | Follow this Community | Join this Community

IBM at CeBIT 2015

CeBIT

- Overview
- Recent Updates
- Status Updates
- Members
- Blog
- Activities
- Files
- Bookmarks
- Forums

Tags

Find a Tag

Community Description

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
diese Community stellt die Planungs-, Ideen und Informationsplattform für den CeBIT-Auftritt 2015 dar und soll den Austausch untereinander vereinfachen!

Tags: analytics, bigdata, cebit, cebit_community, cebit2015, cebitcommunity, cloud, demopunkte, deutschemesse, hannover, ibmatcebit, infrstructure, mobile, smatercommerce, social, zonen

Blog

CeBIT 2015 - Newsflash 12.02.2015

Important Bookmarks

- CeBIT Webseite
- FairOrg
- IBM Journey Manager (Persona)
- IBM at CeBIT 2015 Landingpage

Members

View All (312 people)

Entscheiden Sie sich für die Nummer Eins

Die Anforderungen und Spannbreite potenzieller LMS- und LCMS-Anbieter

	Lerner Admin	Lehradmin	Autoren-tool	Material-datenbank	Kommunikations-plattform	Lehr-plattform	Systeman-bindung/CRM	Projekteinsatz / Stellenbesetzung
BlackBoard	◔	◔	◕	●	●	●	◔	◔
Cornerstone	◕	◕	◕	●	●	◕	◔	◔
IBM Kenexa	●	●	●	●	●	●	●	●
i-mc Clix	◕	◕	◕	●	●	◕	◔	●
Moodle	◑	◑	◑	●	●	◑	○	◕
SuccessFactors	◕	●	◕	●	●	◕	◕	◕
SumTotal	◕	◕	◔	●	●	◑	◑	●
Oracle Taleo	●	●	◕	●	●	●	◔	●
Saba	●	●	◕	●	●	◕	◑	●

Copyright © 2013 Accenture All rights reserved.

© 2014 IBM Corporation

Boston Childrens Hospital verbessert die weltweite Forschung mit IBM‘s Kollaborationstool

https://www.youtube.com/watch?v=qzdpDn_jisI (Englisch)

© 2014 IBM Corporation

Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren nutzt IBM Kenexa **LMS** für ihre Führungs-Akademie sowie das ALUMNI-Netzwerk

HELMHOLTZ | GEMEINSCHAFT

700 Lerner
aus 18 Forschungszentren werden mittels IBM Kenexa LMS on Cloud geschult.

Bessere Zertifizierung,
dadurch, dass das Führungskräfte-Training methodisch und didaktisch mit IBM verbessert wurde.

Herausforderung:
Die Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren wollte ihr Führungskräfte-Training den neuesten Lernformen anpassen, um auch künftig für junge, talentierte Forscher/innen die erste Adresse zu sein.

Lösung:
Helmholtz führte mit IBM Kenexa LMS ein Cloud-basierendes Lern-Management-System (LMS) ein, um Führungskräfte mittels dieser Lern- und Kollaborationsplattform weltweit miteinander zu verbinden.

© 2014 IBM Corporation

Referenzen

Finanzdienstleistungen

Ameriprise Financial
HSBC
ING
Scotiabank
RBS The Royal Bank of Scotland
AECS swisscard
UBS
usbank
Allianz
Northern Trust

Produktion

ALCOA
Altria
BOEING
CATERPILLAR
EATON
Ford
GE
JOHN DEERE
JOHNSON CONTROLS
LOCKHEED MARTIN
PHILIPS
TDW T.D. Williamson, Inc.
TOYOTA
Unilever
VOLVO

Beratung

accenture
BDO
Capgemini
Deloitte.
ERNST & YOUNG
FedEx Kinko's Office and Print Services
Grant Thornton
KPMG
PRICEWATERHOUSECOOPERS

Gesundheit und Pharmaindustrie

Aetna
AMGEN
gsk GlaxoSmithKline
Medtronic
NOVARTIS
REGENERON
UnitedHealth Group

Einzelhandel und Verbraucher

Walmart
amc THEATRES
Cabela's
DIAGEO
Disney
IKEA
Limitedbrands
PEPSI
STARBUCKS COFFEE
Yum!

Sonstige

bp
BOMBARDIER
ExxonMobil
ITT
MAERSK
PILATUS
TimeWarner
ارامكو السعودية Saudi Aramco

© 2014 IBM Corporation

A PROMISE of a Smarter Workforce,

ENERGIZING LIFE'S WORK

Vielen Dank!

Ansprechpartner

Sandra Spötzl
Senior Account Executive
Smarter Workforce

Phone: +49-6353 919 404
Mobile: +49-162 104 70 57
E-Mail: Sandra.Spoetzl@de.ibm.com

© 2014 IBM Corporation

Rahmenbedingungen für lernförderliche Technikgestaltung in der Arbeit

Dr. Eva Angerler,

GPA-djp, Abteilung Arbeit & Technik

Was ist Lernen?

- Wortherkunft: „lais" – „einer Spur nachgehen, nachspüren, schnüffeln"
- Lernen: individueller oder kollektiver Erwerb von geistigen, körperlichen, sozialen Kenntnissen, Fähigkeiten, Fertigkeiten
  - Absichtlich (intentionales Lernen)
  - Beiläufig (implizites Lernen)
- Verschiedene Qualifizierungsziele:
  - Fachwissen (neues Produkt, neue Technik)
  - Sozialkompetenzen (Kommunikations-, Kooperations- und Beteiligungsfähigkeit)
  - Methodenwissen (Kreativitäts- und Problemlösungstechniken, Zeitmanagement)
  - Intellektuelle oder analytische Kompetenzen (Einführung neuer technischer Systeme verlangt Fähigkeit, in komplexeren Systemen zu denken)
  - Lernkompetenzen (Fähigkeit, eigenen Qualifizierungsbedarf zu erkennen)
  - Lebenslanges Lernen (Soziales, globales, interkulturelles Lernen)

Formen des Lernens im Betrieb

- Training
  - „into the job", z.B. Einführungsprogramme, Traineeprogramme
  - „on the job", „near the job", z.B. learning by doing, mentoring, Lernpartnerschaften, Projektarbeit, qualifikationsfördernde Arbeitsgestaltung (Job Rotation, Job Enlargement, Job Enrichment, Teilautonome Gruppen)
  - „off the job", z.B. externe Seminare
- Ziel der Weiterbildungsmaßnahmen:
  - Erhaltensqualifizierung
  - Anpassungsqualifizierung
  - Höherqualifizierung

Technik und Lernen

- Internet
- E-learning
- Soziale Medien, Kollaboration
- Verschiedene Tools: Chats, Blogs, virtuelle Klassenräume, Webkonferenzen, virtuelle Meetings
  - Auch über mobile Geräte
- Lernspiele: „serious games"
- Unterstützung für selbstorganisierte Kollaboration:
  - Medienkompetenz fördern
  - Entsprechende Lerntechniken vermitteln
- Betriebliches Gesamtkonzept (Bedarfserhebung, sinnvolles Arrangement von Angeboten und Techniken, Evaluierung)

Anforderungen an lernförderliche Technik

- Übersichtlichkeit
- Benutzerfreundlichkeit
- Transparenz
- Informations-Zugang
- Informations-Teilen
- Selbstbestimmungsmöglichkeiten
- Systemvertrauen
- Kooperationsmöglichkeiten
- Datenschutzkonformität
- Mitbestimmung

Beispiel E-learning

- Einführung von E-learning zu Compliance-Richtlinien – viele offene Fragen:
  - Welche Datenarten der User werden gespeichert/ausgewertet? (Verlauf, effektive Zeit, Datum des Trainingsabschlusses, Prüfungsversuche)
  - Wer hat Zugriff zu den Daten?
  - Werden die Daten mit anderen (Leistungs- und Verhaltens-)Daten verknüpft?
  - Wann werden die Daten gelöscht?
  - Werden die Schulungen in der Arbeitszeit durchgeführt?
- Betriebsvereinbarung schafft Vertrauen (Transparenz über die Datenverwendung)

Beispiel Kollaborationsplattformen

- Einführung von Kollaborationsplattformen für Zusammenarbeit und Wissenstransfer
  - Nebenprodukt: es können umfangreiche Aufstellungen mit personenbezogenen Daten erstellt werden. Verknüpfung von Kommunikation und Zusammenarbeit mit Dateiablage und Dokumentenmanagement macht die Arbeit der MitarbeiterInnen gläsern
- Wichtige Regelungspunkte:
  - Richtlinie über Standardeinstellungen und freiwillige Funktionen
  - Keine personenbezogenen Auswertungen
  - Vereinbarungen über Workflows
  - Virtuelle Kooperation regeln (Zuständigkeiten, Konfliktregelung)

Rahmenbedingungen für kollektives Lernen

- Lernen ist auch Ergebnis kollektiver Einbindung
- Arbeit in Gruppen ist Stärke des Menschen (Gehirnforschung)
- Gruppenlernen setzt autonome Gestaltung in der Gruppe voraus – Rückwirkung auf den Lernprozess
- Betriebliche Vereinbarungen über Rahmenbedingungen – detaillierte Ausgestaltung den Gruppen überantworten

Rahmenbedingungen für eine lernorientierte Unternehmenskultur

- Checkliste Lernkultur:
  - Entwicklungs- und lernorientierte Leitbilder
  - Lernoberfläche des Unternehmens (Beziehungen mit der Umwelt, Erfahrungsaustausch)
  - Lernen als integraler Bestandteil der Unternehmensplanung
  - Partizipation aller Organisationsmitglieder am Lernprozess
  - Lern- und Entwicklungspotenziale in der Arbeit (Arbeitstätigkeit wird zur Lerntätigkeit)
  - Lernen im Unternehmen als Forschungsgegenstand und interdisziplinärer Dialog
- Lernen ist dann ein Wert, der sich auch in normativen Standards ausdrückt: Anreize, Freiräume, Führungskräfte unterstützen Lernen, Wissensaustausch wird organisiert, neue Lernformen werden praktiziert;

Es gibt vieles,
für das es sich lohnt,
organisiert zu sein.

EXPANDED DESIGN

DIE ARCHITEKTUR DER ARBEIT UND DES LERNENS

ExD

DI Dr. Andreas Rumpfhuber

Architekturstudium in Graz, London, Los Angeles
Mitarbeit in Architekturbüros, Lehrtätigkeit
Dissertation (London & Kopenhagen)

10 Jahre Forschung: u.a. Arbeitsplatzgestaltung,
Veränderung der Arbeitsräume seit den 1950er Jahren,
insbesondere Bürolandschaft

Hinwendung zur Praxis:
Gründung Expanded Design & Ziviltechnikerprüfung

EXPANDED DESIGN

IMMATERIELLE ARBEIT

KYBERNETIK, FREIZEITGESELLSCHAFT & DAS UNTERNEHMERISCHE SELBST

DIE GESELLSCHAFTLICHE FABRIK & LEBENSLANGES LERNEN

LERNEN MIT DEM ZIEL DER EFFIZIENZ(STEIGERUNG)

LERNEN MIT DEM ZIEL DER EFFIZIENZ(STEIGERUNG)

Frank B. Gilberth: Time Motion Study
Reforming a Typist
General Motors, 1946

LERNEN MIT DEM ZIEL DER EFFIZIENZ(STEIGERUNG)

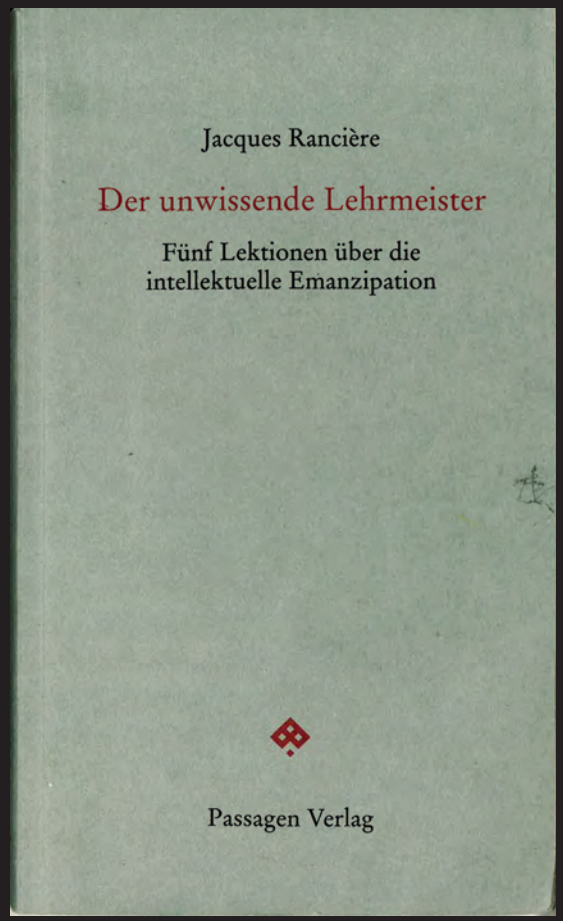
Charlie Chaplin
Modern Times

EXPANDED DESIGN

LERNEN ALS EMANZIPATION

EXPANDED DESIGN

LERNEN ALS EMANZIPATION



ExD

Fank Llyod Wright
Larkin Building
1913

ExD

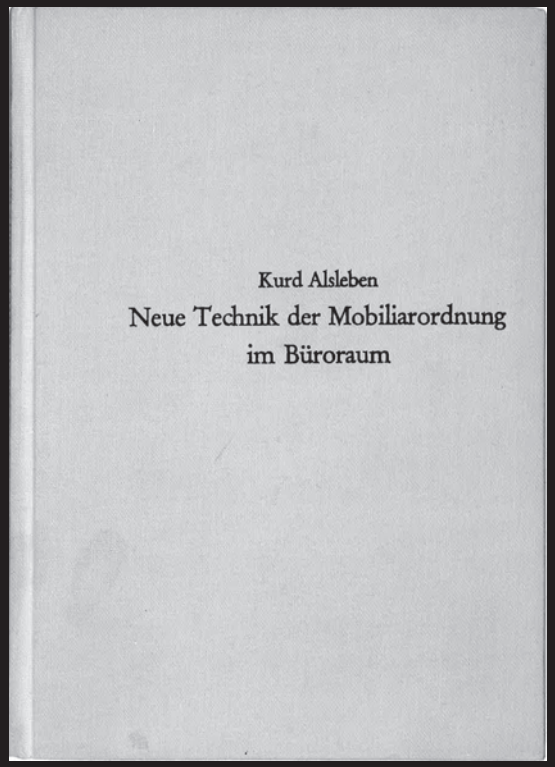
Quickborner Team
GEG, Kamen 1963

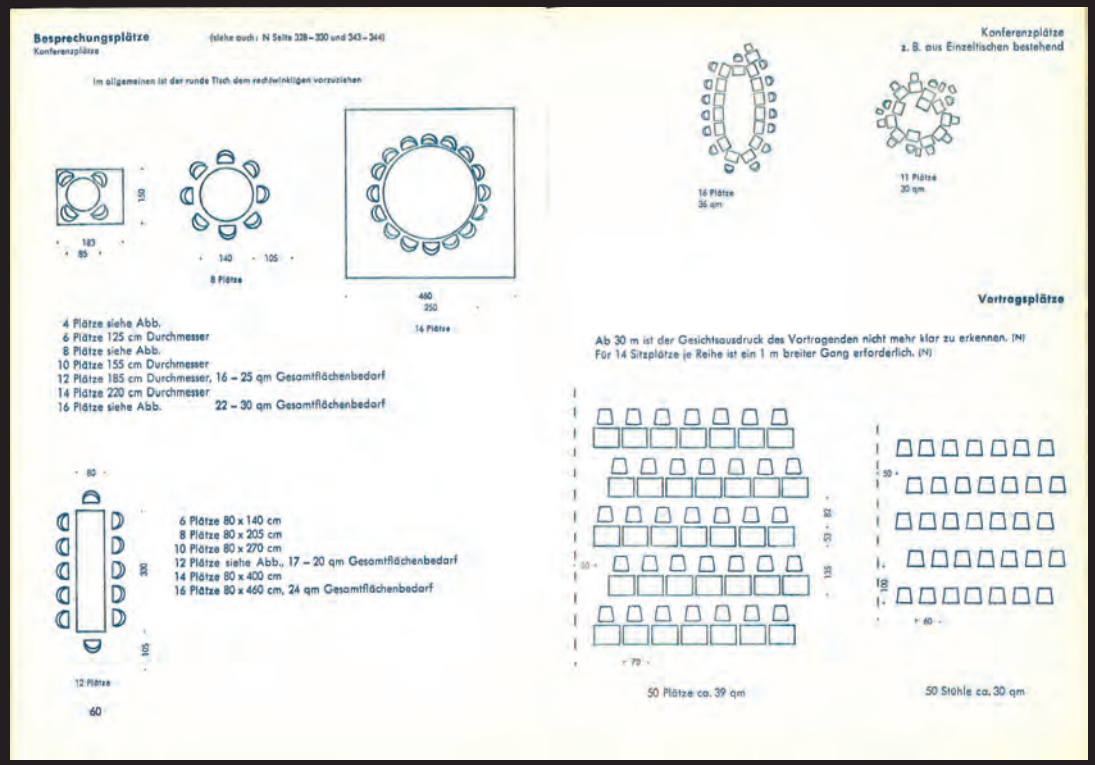
ExD

SIMULTANEOUS EVALUATION
ENVIRONMENT
ORGANIZATION
ECONOMICS
INFORMATION PROCESS
MOTIVATION & ATTITUDES OF PEOPLE
FACILITIES & MACHINES

ExD

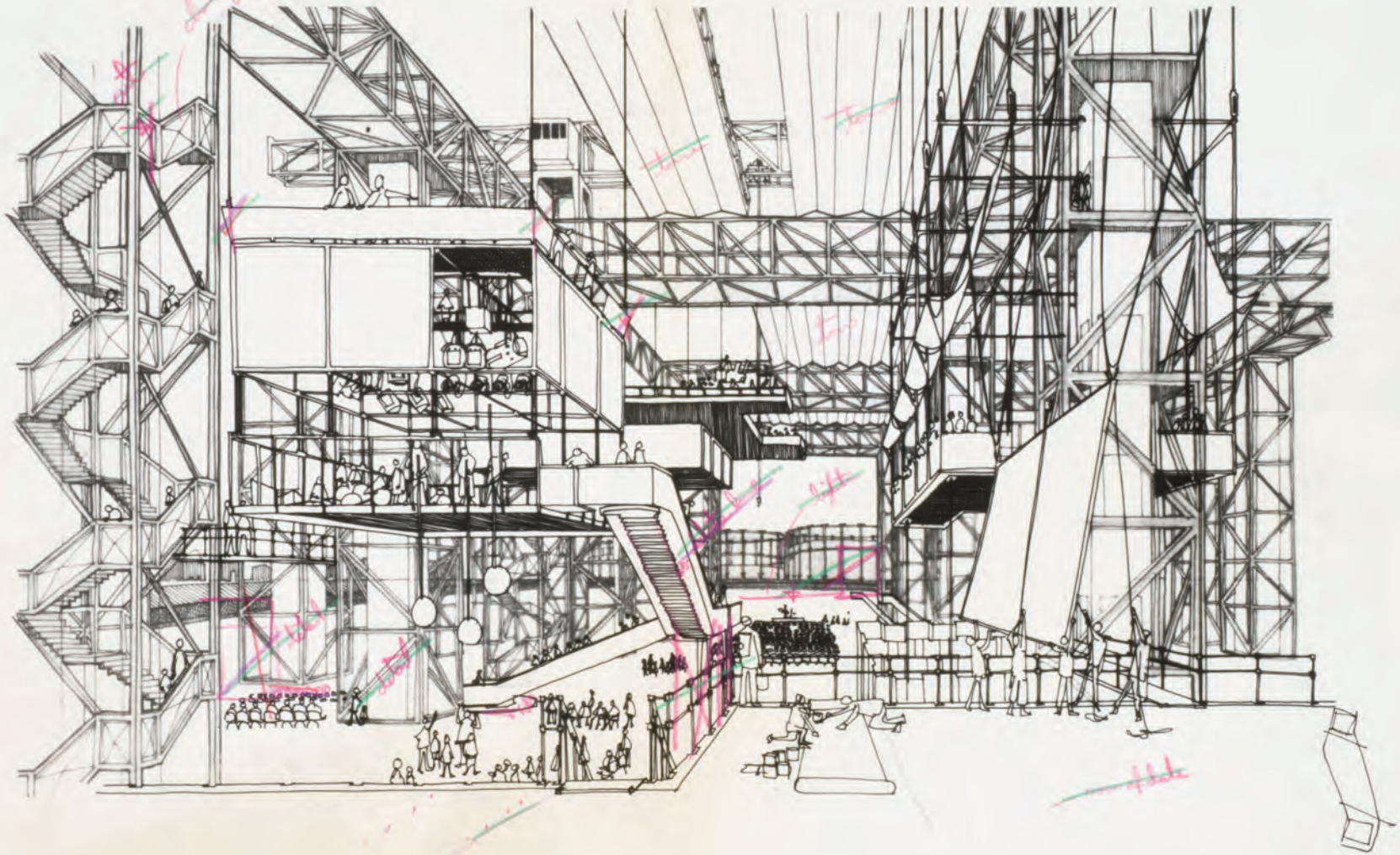
Quickborner Team, Henn Architekten
Buch und Ton, Bertelsmann, 1959/60





Curd Alsleben
Neue Technik der Mobiliaranordnung
Arbeitsplatztypen und ihre Varianten wie sie heute noch in Gebrauch sind

ExD



ExD

Joan Littlewood presents the

FIRST GIANT SPACE MOBILE IN THE WORL

it moves in lig

turns winter in

summer....toy

EVERYBODY

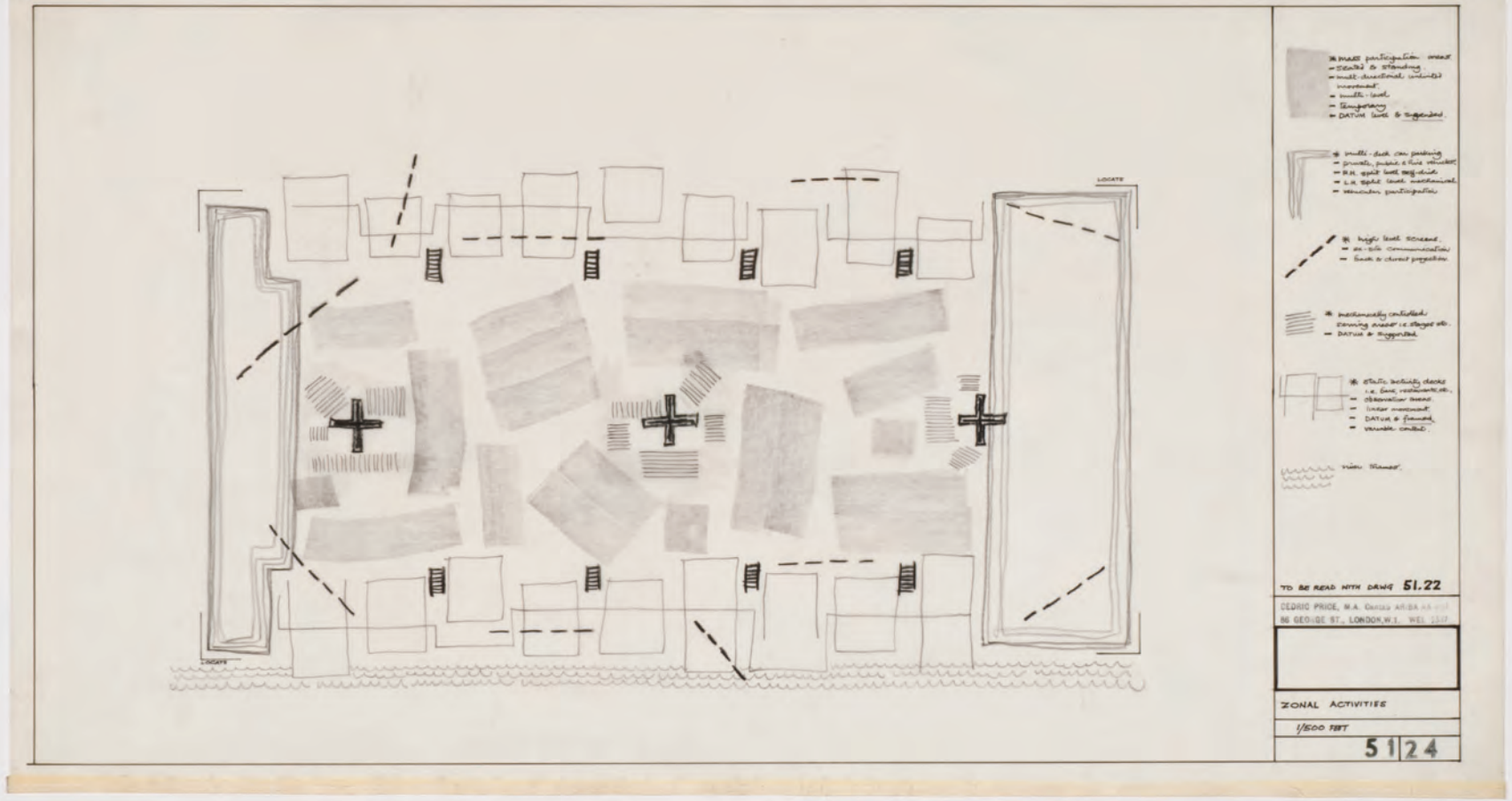
what is i

Joan Littlewood, with architects, designers, engineers, cyberneticians, cooks, topologists, toy-makers, flowmasters, think clowns, offers you the occasion to enjoy, 24 hours a day, space, light, movement, air, sun, water, in a new dimension.

for your delight

Juke Box Information
Adult toys
Star Gazing
Science Gadgetry
News Service
Tele-communication
Swank Promenades
Hide Aways
Dance Floors
Drink
Rallies
Battles of flowers
Concerts
Learning Machines

Observation Decks
Nurseries
Music
Theatre Clownery
Instant Cinema
Fireworks
Recording Sessions
Kunst Dabbling
Gala Days & Nights
Genius Chat
Gossip Revues
Laboratories
Food
Ateliers


LOCATE
TO BE READ WITH DRWG 51.22
CEDRIC PRICE, M.A. DIPLD ARIBA
86 GEORGE ST., LONDON, W.1.
ZONAL ACTIVITIES
1/500 FEET
51 24

ExD

DAS HAUSAUFGABENHEFT

Notiere dir sämtliche Hausaufgaben in einem Hausaufgabenheft. Ebenso alle Dinge, die du gesondert mitbringen sollst (z.B. Karton für den Kunstunterricht; Blutegel für Bio). Wenn du mit Checklisten arbeitest, trägst du diese Sonderdinge am besten gleich dort ein.

Reserviere für jeden Tag eine Seite in deinem Hausaufgabenheft.

Schreibe zu jedem Fach hin, **ob und was** ihr aufbekommen habt. Auch wenn du in Deutsch nichts aufhast, schreibe dies auf! Dann kannst du sicher sein, wirklich nichts zu vergessen.

Streiche erledigte Aufgaben durch.

DER ARBEITSPLATZ

Halte Ordnung an deinem Arbeitsplatz! Dann hast du alles, was du brauchst, gleich griffbereit und sparst viel Zeit!
Hier eine Inventarliste, was du alles haben solltest:

- Ablagemöglichkeit für die Schulhefte (am besten in einem Hängeregister);
- Abstellmöglichkeit für Schulbücher;
- lfederhalter, Patronen, Bleistifte, Anspitzer, Radiergummi, Buntstifte, Schere, Kleber, Tesafilm, Lineal (30cm), Geodreieck, Schreibunterlage;
- Vokabelkartei, Karteikarten;
- Schülerduden, Schülerlexikon;
- Weltatlas.

Normalerweise solltest du all diese Sachen irgendwo in Schubkästen und Regalen in Griffnähe verstaut haben. Griffnähe heißt, daß du nicht aufstehen brauchst, um sie zu erreichen.
Die Schreibfläche selbst sollte vor und nach den Hausaufgaben von jeglichen Dingen befreit sein.
Wenn du deinen Schreibtisch auch zum Spielen benutzt, dann müssen zunächst alle Spielsachen weggeräumt sein.
Wenn du keinen eigenen Schreibtisch besitzt, dann besorge dir im Handel einige der praktischen Plastik-Kisten, in die du dann jeweils einsortierst:

- ulbücher/-hefte;
- Arbeitsmittel (Duden, Lexikon, Atlas, Kartei);
- Schreibmittel (der ganze Kleinkram).

Wenn du am Küchentisch Hausaufgaben machst, kannst du dann die ei Kisten neben dich stellen.

Vergiß übrigens nicht auf einen guten *Sessel!* Du solltest möglichst aufrecht sitzen und beide Beine auf den Boden stellen können. Beim Lernen ist eine *gute Haltung* ebenso wichtig wie beim Sport. Bei schlechter Haltung verkrampfen wir uns leicht und lernen dann nicht optimal.

- GROSSE ARBEITSFLÄCHE
- GEMÜTLICHE AUSGESTALTUNG
- LICHT VON LINKS
- LAMPE
- ARBEITSMITTEL
  - Bleistifte
  - Elektrik
  - Schere
  - Klebstoff
  - Lineal
  - Dreieck
  - Radiergummi
  - Lochs
  - Reißklammern
  - Klammermaschine
- ABREISSBLOCK
- PINWAND
- PAPIERKORB
- ABLAGE FÜR BÜCHER
- KALENDER

Wenn du vor jeder Lernarbeit eine Minute lang ganz *bewußt Ordnung schaffst*, stellt sich dein Geist innerlich auf das Lernen ein. Ohne Hektik, in aller Ruhe aufräumen. Stück für Stück. Du spürst: „Bei dieser Arbeit werde ich innerlich beruhigt und geistig klärer."

Trainingsziel 1: Den Arbeitsplatz gestalten

Wenn ich an meinem Arbeitsplatz sitze, stelle ich mich von selbst auf das Lernen ein:

— Ich sorge für einen eigenen Arbeitsplatz und gestalte ihn freundlich und praktisch.
— Ich ordne ganz bewußt meinen Arbeitsplatz, Stück für Stück.
— Ich setze mich an meinen Arbeitsplatz und genieße ihn eine Minute lang.
— Ich spüre, daß ich an diesem Platz zielbewußt und erfolgreich lernen werde.

Der Arbeitsplatz zum Lernen
Merkblatt für Gymnasiast/inn/en, Wien 2015

ExD

EXPANDED DESIGN

DI Dr. Andreas Rumpfhuber

ar@expandeddesign.net

www.expandeddesign.net

A&O
ARBEITSPLATZORIENTIERTE
GRUNDBILDUNG

Sinnvolle Umsetzung arbeitsplatzorientierter Grundbildung

Impuls zu Workshop 3: Lernförderung im Bereich der Einfacharbeit

Franjo Steiner, Interkulturelles Zentrum
23. März 2015

Programm für lebenslanges Lernen

INTERKULTURELLES ZENTRUM

Interkulturelles Zentrum

Gemeinnütziger, unabhängiger Verein, gegründet 1987

A&O
ARBEITSPLATZORIENTIERTE
GRUNDBILDUNG

Wir engagieren uns für die Begegnung und Kommunikation von Menschen aus verschiedenen Kulturen.

Tätigkeitsfelder
(national und international)

- Trainings und Weiterbildungen
- Beratung, Consulting, Prozessbegleitung
- Internationale Begegnung und Vernetzung
- Österreichische Agentur Erasmus+ „Jugend in Aktion“

Programm für lebenslanges Lernen

INTERKULTURELLES ZENTRUM

Projekt
Arbeitsplatzorientierte Grundbildung für Geringqualifizierte

Leonardo Da Vinci - Life Long Learning Programme

A&O
ARBEITSPLATZORIENTIERTE
GRUNDBILDUNG

Ziel des Projekts

- Das Projekt „A&O“ hat das Ziel, mitzuwirken, nachholende Grundbildung zum selbstverständlichen Element der Personalentwicklung zu machen.

Weitere Ziele:

- vorhandene Ressourcen auf dem Arbeitsmarkt auszuschöpfen, die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft nachhaltig zu sichern,
- die Wertschöpfung der Arbeitskräfte zu erhöhen und Geringqualifizierten gleichberechtigte Teilhabe an der Gesellschaft zu ermöglichen.

Programm für lebenslanges Lernen

INTERKULTURELLES ZENTRUM

ProjektpartnerInnen

International

Stiftung Berufliche Bildung (Koordinierende Org.)

DE – Deutschland, Stiftung www.stiftung-berufliche-bildung.de

Schweizer Verband für Weiterbildung

CH – Schweiz, Verbände von Anbietern der Allgemeinen Erwachsenenbildung

www.alice.ch

Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse

LU – Luxemburg, Öffentliche Behörde www.men.public.lu

National

Lernraum.wien (Wiener Volkshochschulen GesmbH), **Alfa Zentrum**

Der lernraum.wien ist das Institut für Mehrsprachigkeit, Integration und Bildung der Wiener Volkshochschulen GmbH

A&O ARBEITSPLATZORIENTIERTE GRUNDBILDUNG

Programm für lebenslanges Lernen

INTERKULTURELLES ZENTRUM

Grundbildung im Arbeitsplatz-Kontext

A&O
ARBEITSPLATZORIENTIERTE
GRUNDBILDUNG

Warum Förderung von Grundbildungsaktivitäten im Betrieb

- Mehr als die Hälfte der Personen mit geringen Grundkompetenzen sind berufstätig. Daher bietet der Arbeitsplatz einen idealen Zugang für die Förderung der Grundkompetenzen und es entsteht eine Win-win-Situation für Betriebe und Mitarbeitende.

Programm für lebenslanges Lernen

INTERKULTURELLES ZENTRUM

Grundbildung
im Arbeitsplatz-Kontext

A&O
ARBEITSPLATZORIENTIERTE
GRUNDBILDUNG

Was ist darunter zu verstehen?

Entwickelung sehr spezifischer, auf die Anforderungen am Arbeitsplatz und die Bedürfnisse der Mitarbeitenden ausgerichtete, kurze Bildungsmassnahmen im Bereich Grundkompetenzen.

Programm für lebenslanges Lernen

INTERKULTURELLES ZENTRUM IOZ

Grundbildung im Arbeitsplatz-Kontext

A&O
ARBEITSPLATZORIENTIERTE
GRUNDBILDUNG

Welche Situation finden wir vor?

- Der demografische Wandel bedingt Recruiting-Probleme und bereits jetzt zeichnet sich ein Mangel an Fachkräften ab
- Unternehmen begegnen diesen Herausforderungen durch Weiterbildungsmaßnahmen für höher qualifizierte Beschäftigte
- Mehr als die Hälfte der Personen mit geringer Qualifizierung sind berufstätig
- In Branchen mit eher geringqualifizierten Beschäftigten sind Weiterbildungsmaßnahmen noch keine Selbstverständlichkeit

Programm für lebenslanges Lernen

INTERKULTURELLES ZENTRUM

Modell
Grundkompetenzen am Arbeitsplatz

A&O
ARBEITSPLATZORIENTIERTE
GRUNDBILDUNG

Programm für
lebenslanges
Lernen

INTERKULTURELLES ZENTRUM

Modell
Grundkompetenzen am Arbeitsplatz
GO-Toolkit, SVEB

- **Anforderungsanalyse**
  - Aufgaben der beruflichen Situation, welche die MitarbeiterInnen (MA) bewältigen können müssen (Routine – Abweichung von der Routine)
- **Bedarfserhebung**
  - Mit der Analyse des Anforderungsprofils gelangt man zu einer Lise von Situationen, die von den MA generell als schwierig empfunden werden und zu einer Liste von Ressourcen, welche den MA für eine erfolgreiche Bewältigung wahrscheinlich fehlen. Diese Liste bildet die Grundlage zur Planung der Bildungsmaßnahme.
- **Bildungsmaßnahme**
  - Kursformen mit regelmäßigem Rhythmus über mehrere Wochen
  - Raum fürs Lernen, Zukunftsorientiertheit, attraktive Lerninhalte, erreichbare Ziele

A&O ARBEITSPLATZORIENTIERTE GRUNDBILDUNG
Programm für lebenslanges Lernen
INTERKULTURELLES ZENTRUM

Modell Grundkompetenzen am Arbeitsplatz

GO-Toolkit, SVEB

- **Transfer**
  - Um die Nachhaltigkeit von Bildungsmaßnahmen zu sichern, ist es wichtig, dass die Bildungsteilnehmenden die neu erworbenen Kompetenzen und Ressourcen zeitnah und wiederholt in ihrer Arbeitsumgebung anwenden und festigen zu können.
- **Evaluierung**
  - Dient der einerseits Klärung der Frage, ob die im Rahmen der Maßnahme formulierten betrieblichen Zielsetzungen erreicht worden sind und ob der Prozess der Umsetzung funktioniert hat (Reaktion der Lernenden, Lernerfolg)
  - Evaluierung ist andererseits auch bedeutsam für die nachhaltige Verankerung des Themas der Förderung der Grundkompetenzen im Betrieb (Transfererfolg, Unternehmenserfolg)

A&O ARBEITSPLATZORIENTIERTE GRUNDBILDUNG
Programm für lebenslanges Lernen
INTERKULTURELLES ZENTRUM

Modell
Grundbildung im Arbeitsplatz-Kontext

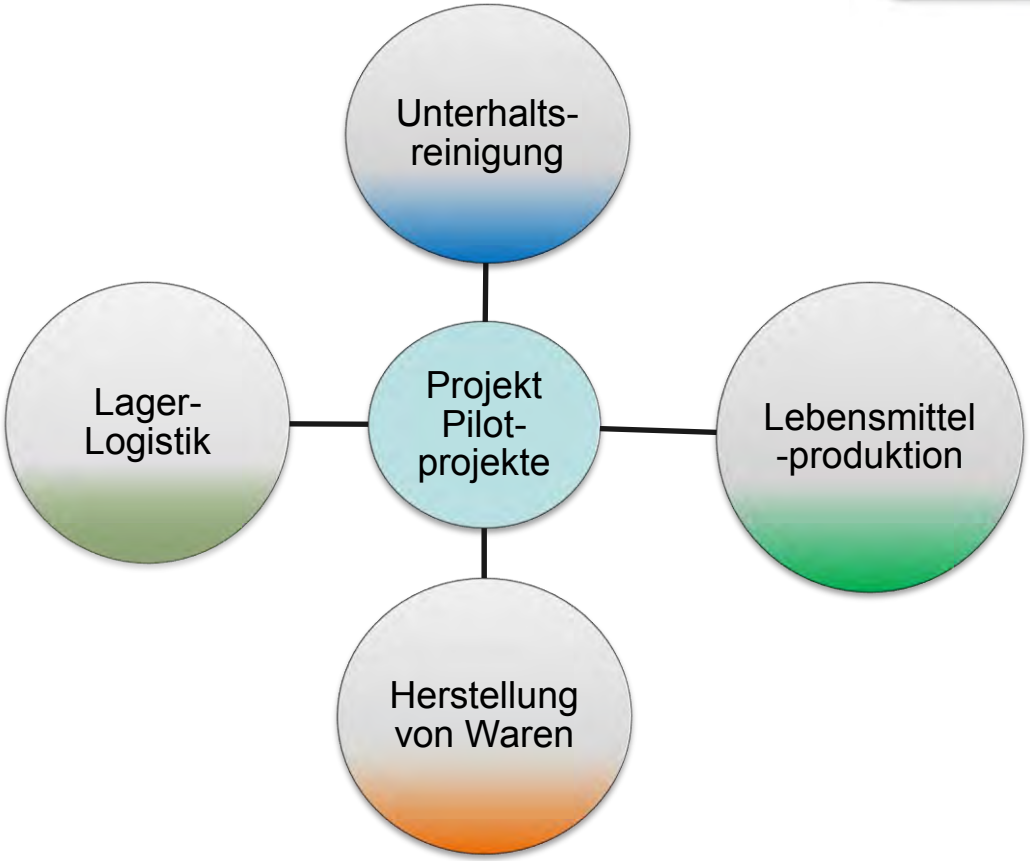
A&O
ARBEITSPLATZORIENTIERTE
GRUNDBILDUNG

- Es braucht einen Champion im Betrieb
- Es braucht einen Champion im Betrieb
- Sehr spezifische Ausrichtung der Bildungsmaßnahmen auf die Bedürfnisse des Betriebs und der Mitarbeitenden
- Hohe Kontextualisierung: Lerninhalt muss sich auf den Arbeitsalltag beziehen
- Sicherstellung des Transfers des Gelernten zurück an den Arbeitsplatz
- Qualitativ hoch stehende Beratungs- und Bildungsleistung während dem gesamten Bildungsprojekt

Programm für lebenslanges Lernen

INTERKULTURELLES ZENTRUM

Pilotprojekte

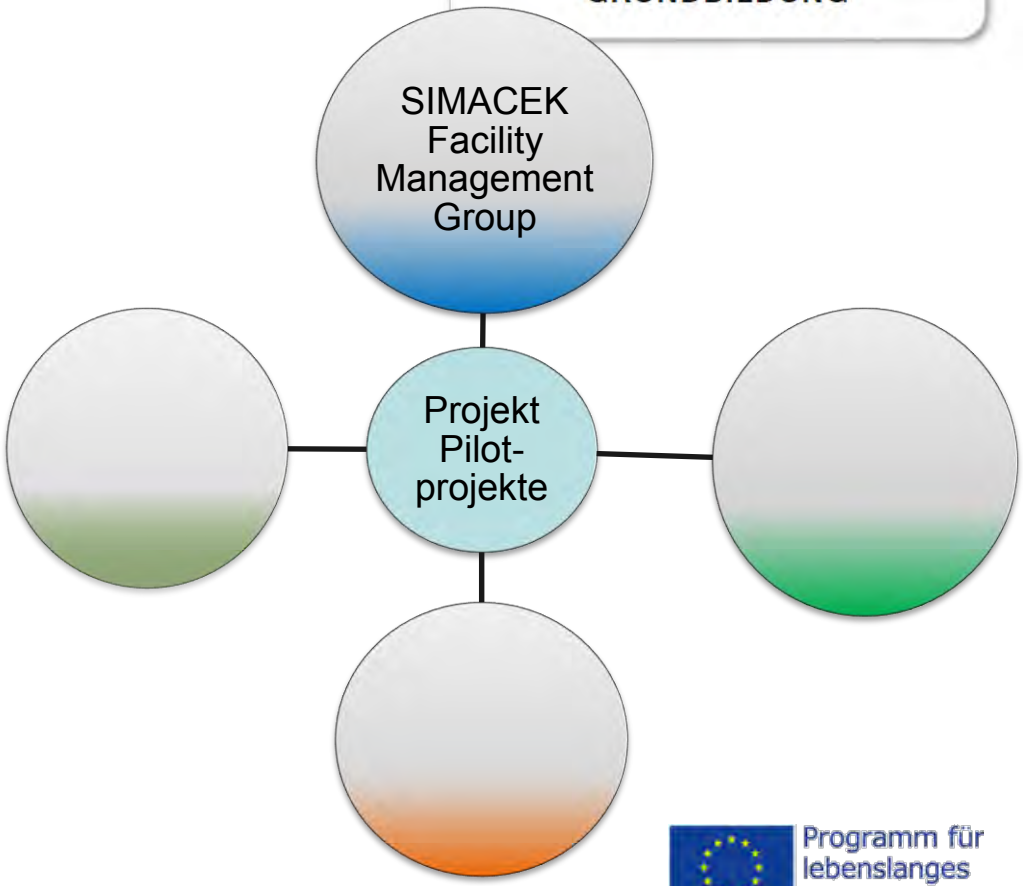


Programm für lebenslanges Lernen

Pilotprojekte

Fa. Simacek,

- Familienunternehmen mit ca. 7000 MitarbeiterInnen im Bereich Unterhalts- und Sonderreinigung,
- Niederlassungen in Österreich und in Zentral und Osteuropa,
- Reinigungstätigkeiten in KundInnen- Objekten mit 5 bis 40 MitarbeiterInnen.
- Nachhaltigkeit gesellschaftlicher Verantwortung Teil der Firmenphilosophie



A&O ARBEITSPLATZORIENTIERTE GRUNDBILDUNG

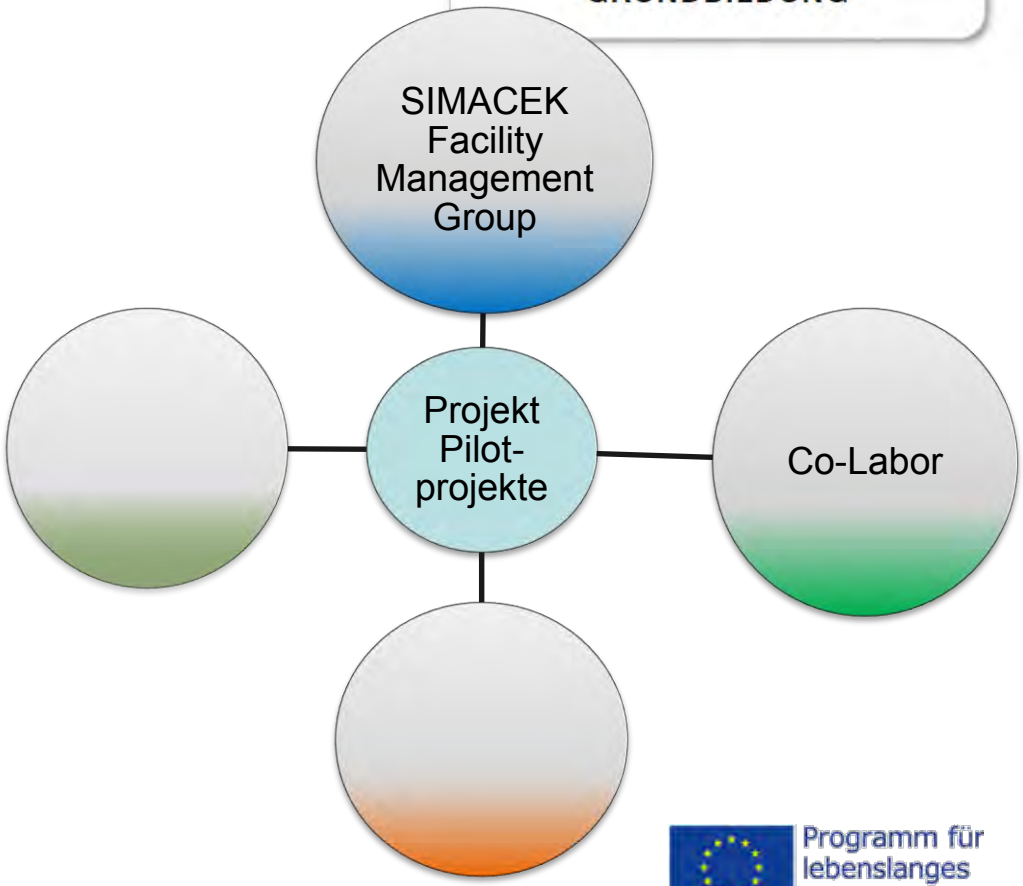
Programm für lebenslanges Lernen

INTERKULTURELLES ZENTRUM

Pilotprojekte

Co-Labor,

- Co-Labor ist ein sozial-ökonomischer Betrieb, der in verschiedenen Bereichen des Gartenbaus tätig ist
  - Biologischer Obst- und Gemüsebau,
  - Gartenunterhalt,
  - "Grüner Korb" (biologisches Obst und Gemüse für Restaurants und private Kunden),
  - Brennholz.
- 30% seiner Arbeitskräfte sind in einer Arbeitsintegrationsphase



A&O ARBEITSPLATZORIENTIERTE GRUNDBILDUNG

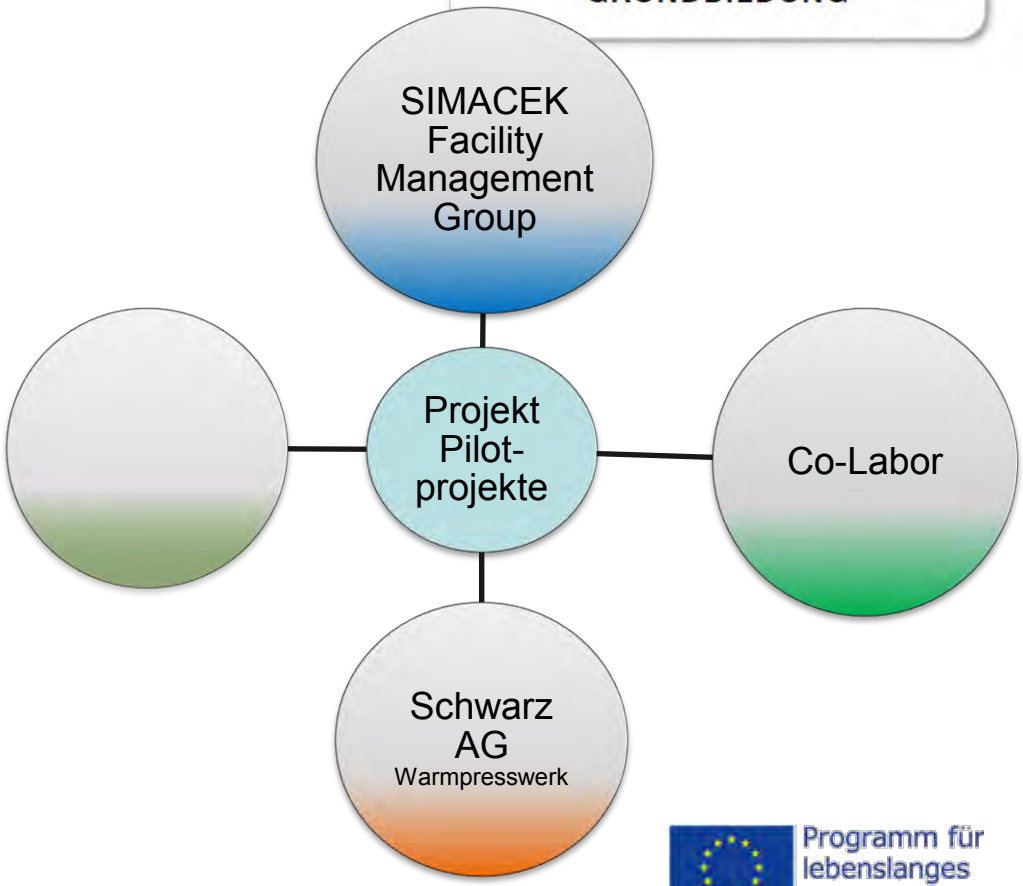
Programm für lebenslanges Lernen

INTERKULTURELLES ZENTRUM

Pilotprojekte

Schwarz AG,

- Familienunternehmen im Bereich Warmpresswerk mit ca. 100 Mitarbeitenden.
- Die Firma investiert in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter. Es gibt zahlreiche interne Bildungsmaßnahmen und individuelle Bildungspläne.
- Damit Geringqualifizierte an den internen Weiterbildungen teilnehmen können, werden ihre Grundkompetenzen gefördert.



A&O ARBEITSPLATZORIENTIERTE GRUNDBILDUNG

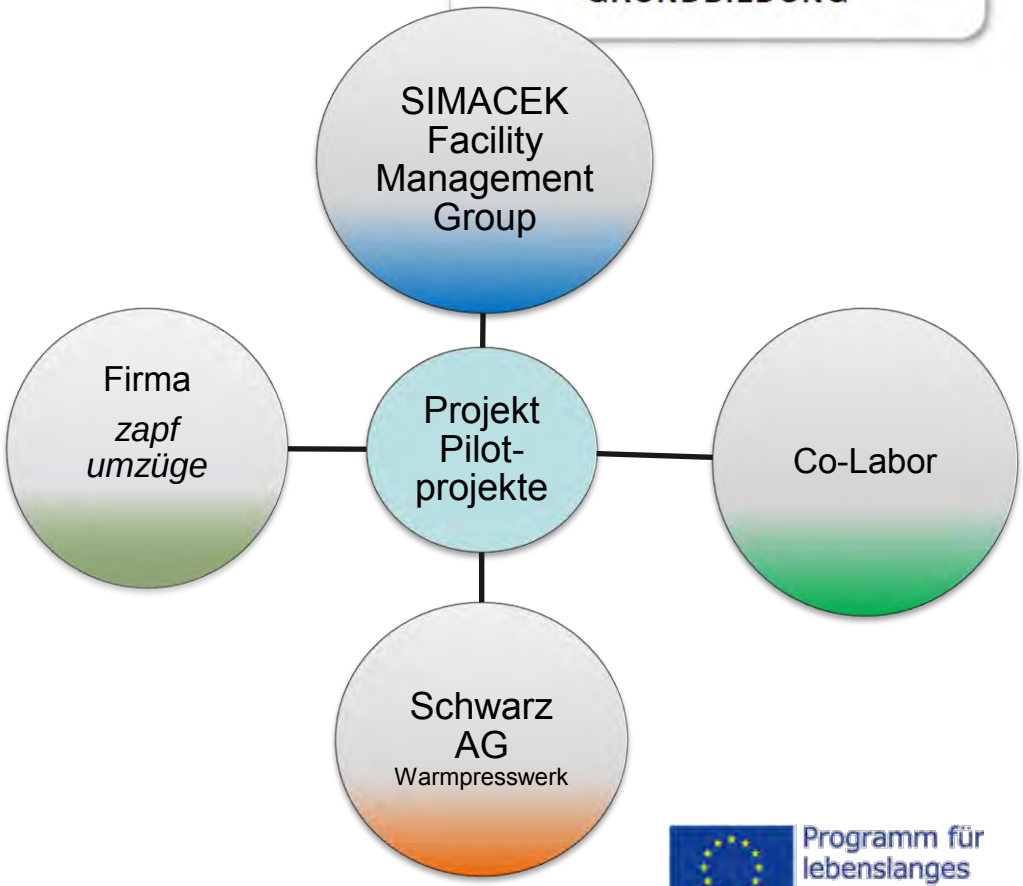
Programm für lebenslanges Lernen

INTERKULTURELLES ZENTRUM

Pilotprojekte

***zapf umzüge* Hamburg**,

- 1975 gegründet, heute eine Umzugsgruppe mit 14 selbstständigen Standorten und über 600 MitarbeiterInnen deutschlandweit
- So ist auch zapf umzüge Hamburg eine eigenständige GmbH mit 31 MitarbeiterInnen, die sich in Bezug auf Personal als Chancengeber versteht und gern im gesellschaftlichen Gefüge mitspielt.



A&O ARBEITSPLATZORIENTIERTE GRUNDBILDUNG

Programm für lebenslanges Lernen

INTERKULTURELLES ZENTRUM

Grundbildung
im Arbeitsplatz-Kontext

A&O
ARBEITSPLATZORIENTIERTE
GRUNDBILDUNG

Ergebnisse (Statements von Betriebsverantwortlichen)

Motivation, am Pilot teilzunehmen

- Wichtig, dass Maßnahmen bei uns im Betrieb stattfinden können
- Flexibilität des Bildungsträgers in der Gestaltung und Durchführung der Maßnahme
- In der Konzeption der Maßnahme wurde ausgezeichnet auf unsere Bedürfnisse eingegangen
- Möglichkeit, intern Fachkräfte heranzubilden (Metallverarbeitungsbranche)
- Vermeidung von Konflikten mit KundInnen, mehr Sicherheit im Umgang mit KundInnen und dadurch Reduktion von Fehlermeldungen

Programm für lebenslanges Lernen

INTERKULTURELLES ZENTRUM

Grundbildung
im Arbeitsplatz-Kontext

A&O
ARBEITSPLATZORIENTIERTE
GRUNDBILDUNG

Ergebnisse (Statements von Betriebsverantwortlichen)

Nutzen für den Betrieb

- Spürbare größere Offenheit der MA, weniger Angst vor Kommunikation, mehr Selbstsicherheit in der Kommunikation
- Sichtbarkeit der Wertschätzung der MA erhöht einerseits die Motivation der MA an solchen Maßnahmen teilzunehmen und hat andererseits auch Auswirkungen – z.B. auf Fehlzeitenentwicklung
- Bedarfsorientierter Zugang - es fanden sogar Begehungen bei uns im Betrieb im Rahmen der Maßnahme statt

Programm für lebenslanges Lernen

INTERKULTURELLES ZENTRUM

A&O
ARBEITSPLATZORIENTIERTE
GRUNDBILDUNG

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

Programm für lebenslanges Lernen

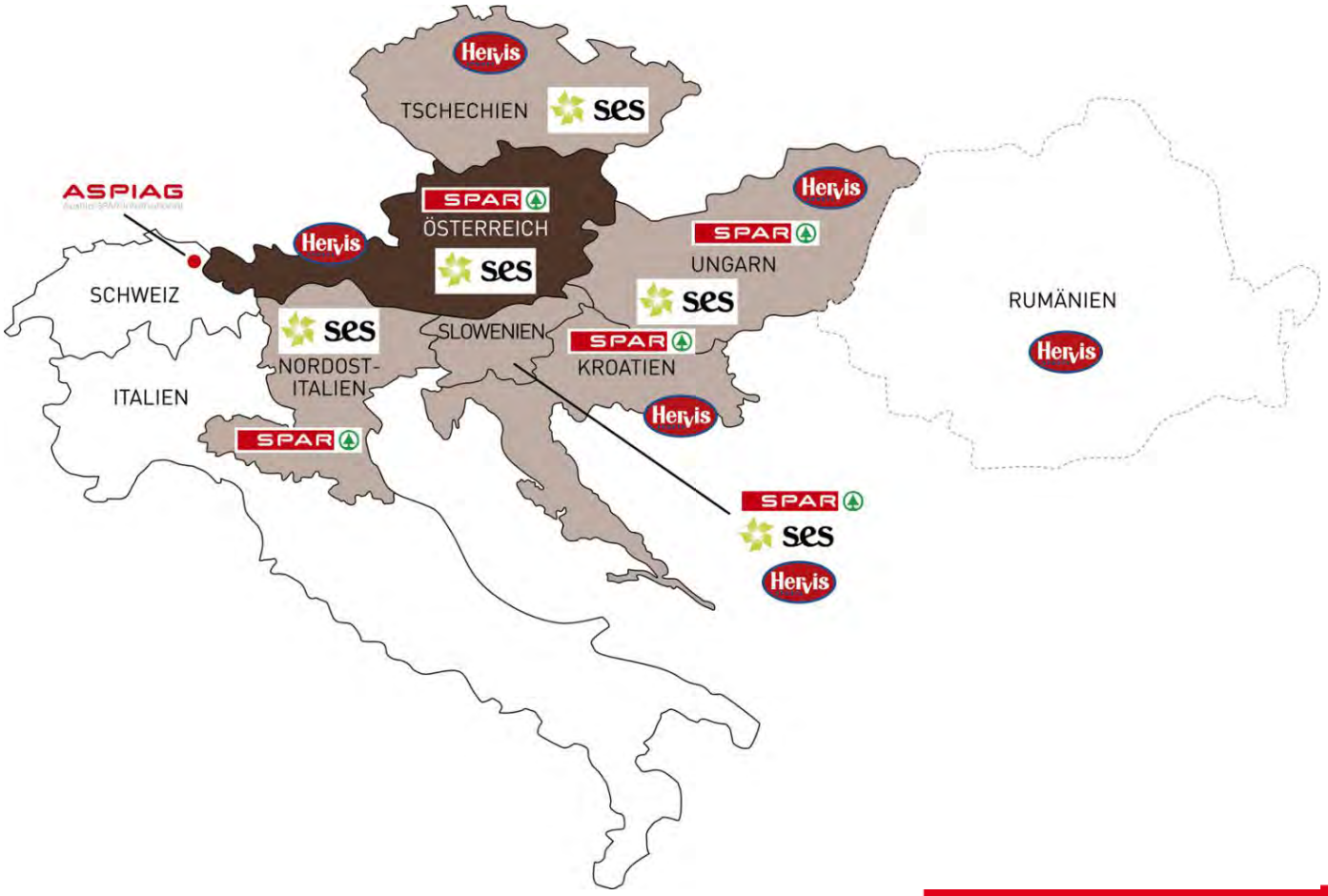
INTERKULTURELLES ZENTRUM

Mein Start und meine Möglichkeiten bei SPAR

Mag. Antonia Kriechbaum, MSc

SPAR
PERSONALENTWICKLUNG

SPAR Österreichische Warenhandels AG



PERSONALENTWICKLUNG

SPAR in Österreich

Selbstständige SPAR-Kaufleute
(SPAR, EUROSPAR, SPAR express
Tankstellenshops):
774 Standorte

Eigenfilialen von SPAR
(SPAR, SPAR-Gourmet, EUROSPAR,
INTERSPAR, Maximarkt):
765 Standorte

SPAR
PERSONALENTWICKLUNG

- Insgesamt sind 73.000 Menschen bei SPAR im In- und Ausland beschäftigt
- SPAR ist mit über 41.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der größte private österreichische Arbeitgeber
- Im **Filialbereich / Verkauf** sind **26.000 Mitarbeiter** in Österreich beschäftigt (ohne Einzelhandel)

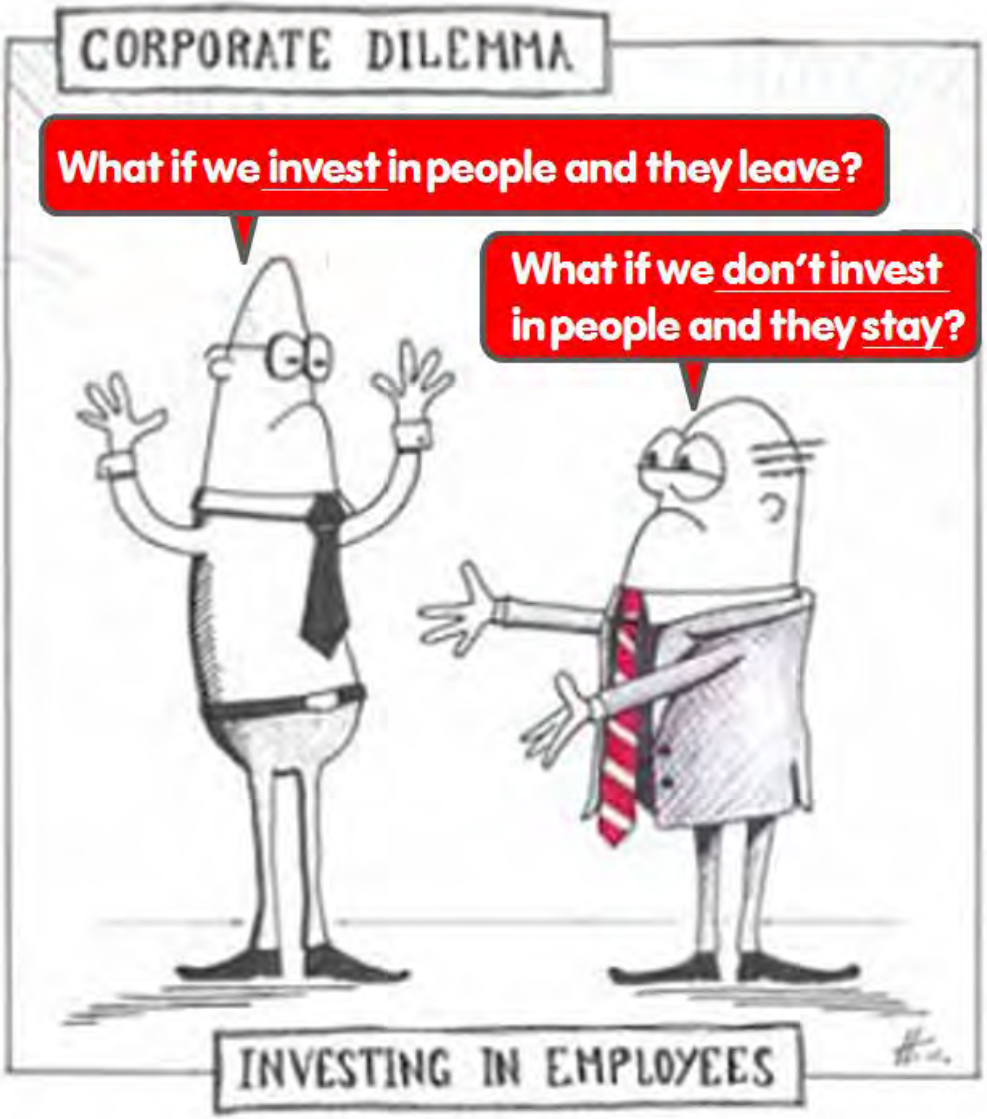
  … davon 82% Frauen

  … davon 82% Angestellte

  … davon 5% Lehrlinge

  … davon 7,5% geringfügig Beschäftigte

SPAR
PERSONALENTWICKLUNG



SPAR
PERSONALENTWICKLUNG

Einfacharbeit bei SPAR:

Ungelernte bzw. angelernte Mitarbeiter werden in unterschiedlichsten und vielfältigsten Tätigkeitsbereichen bei SPAR beschäftigt:

- Regalbetreuung
- Feinkost (Bedienbereiche)
- Lager
- Kassa

SPAR
PERSONALENTWICKLUNG

Mein Start bei SPAR

- ✓ Onboarding
- ✓ Fachliche Einschulung
- ✓ Patensystem

SPAR
PERSONALENTWICKLUNG

Mein Start bei SPAR

SPAR
PERSONALENTWICKLUNG

MENSCHEN

Instrumente & Werkzeuge

Ausbildungs-möglichkeiten

Erfolgsfaktoren für eine lernförderliche Arbeitsgestaltung

Unternehmens-kultur

SPAR
PERSONALENTWICKLUNG

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Mag. Antonia Kriechbaum, MSc

SPAR
PERSONALENTWICKLUNG

Lernförderliche Mitbestimmung im Betrieb

Verena Spitz, Mitglied des Betriebsrats der BAWAG PSK

Inhalt

- Der Stand der (Aus-)Bildung im Unternehmen
- Die „klassischen“ Möglichkeiten des Betriebsrats
- Was geht sonst noch?

Der Stand der (Aus-)Bildung im Unternehmen

Wie sieht es mit der (Aus-)Bildung in Zeiten sinkender Budgets aus? Wofür sind Unternehmen bereit, Geld zu investieren?

- Bildung oder Ausbildung?
  Reine Fachkenntnisse und EDV-Kenntnisse, schnell verwertbar; „einschwören“ auf neue Strategien – oder auch Persönlichkeitsbildung (mehr als Zeitmanagement!) und längerfristig angelegte Höherqualifizierung?
- Für welche Zielgruppen wird Ausbildung angeboten?
  Führungskräfteausbildung als Fokus, Jahr für Jahr?
- Welche Methoden werden wofür eingesetzt?
  Aufwändige Programme für neue Talents und Führungskräfte vs. Selbstlernprogramm-Flut bei komplexen Themen für alle?

Die „klassischen“ Möglichkeiten des Betriebsrats

- § 94 ArbVG: Mitwirkung in Angelegenheiten der betrieblichen Berufsausbildung und Schulung – umfassend!
- § 97 Abs. 1 Z 5 / Z 19 ArbVG:
  Art und Umfang der Teilnahme des Betriebsrates an der **Verwaltung** von betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen: Erzwingbare BV!
- § 97 Abs. 1 Z 19 ArbVG:
  Art und Umfang der Mitwirkung des Betriebsrates an der Planung und Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Schulungs- und Bildungseinrichtungen […]: Freiwillige BV
- § 97 Abs. 1 Z 25 ArbVG: Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung
- § 97 Abs. 1 Z 24 ArbVG: Sozialpläne

Die „klassischen“ Möglichkeiten des Betriebsrats

- Bildungscontrolling:
  - Bildungsstatistiken vereinbaren, wie die aufgewendeten Mitteln verteilt werden. zB Bildungstage pro MA nach KV-Gruppen, nach Geschlecht, nach Altersgruppen etc. Auch nach Art der Bildungsveranstaltung differenziert (ein Tag Selbstlernprogramm ist nicht gleich ein Tag persönliches Coaching!)
  - Evtl. in Frauenförderplänen oder Diversity-Programmen bestimmte Zugangsquoten vereinbaren. Auch als Ergebnis des Einkommensberichts als Maßnahme möglich.
- Mitarbeiter-Umfragen
  - Wenn es das Unternehmen nicht tut, dann mal selbst den Bildungsbedarf der MA erheben und anhand der Ergebnisse eine Beratung einfordern und Vorschläge einbringen nach § 94 Abs 2 ArbVG

Was geht sonst noch?

- Veranstaltungen organisieren
  - Veranstaltungen zu MA-relevanten Themen, wie zB Steuerreform, Pensionsversicherung, wirtschaftliche Themen,…
- Diskussionsabende
  - GPA-djp, AK, Volkshochschulen,…
  - Aktuelle politische Themen (Grexit, TTIP,…)
  - Keine Angst, ist nicht erst dann ein Erfolg, wenn 100 MA teilnehmen! Small is beautiful!
- Bildungsanbieter-Messen
  - Unterstützung bieten für MA, die sich selber ihre Weiterbildung organisieren möchten.
  - Finanzielle Förderungen, aber auch Kursanbieter
  - waff, AMS, AK, bfi, wifi,…

Analysen zur betrieblichen Mitbestimmung bei Weiterbildung

Prof. Dr. Uwe Elsholz (FernUniversität in Hagen)

Wien, 23.03.15

Aufbau

- Zur Praxis betrieblicher Weiterbildung – Triebkräfte und Hemmschuhe
- Betriebsräte und betriebliche Weiterbildung
- Betriebliche Vereinbarungen zur Weiterbildung
- Tarifliche Vereinbarungen
- Herausforderungen für BR/PR

Hemmschuhe für Weiterbildung

- unsichere wirtschaftliche Lage des Betriebes
- Arbeitsverdichtung und dünne Personaldecke
- direkte Vorgesetzte
- Management
- Befürchtung, dass sich Weiterbildungsteilnahme negativ auswirkt
- betriebliche Reorganisationsprozesse

vgl. Elsholz, U.; Jaich, R. (2005): Weiterbildung im Betrieb: Triebkräfte und Hemmschuhe. Fallbeispiele, Analyse und Handlungsempfehlungen. Projektbericht. Berlin

Triebkräfte für Weiterbildung

- Betriebliche Umstrukturierungs- bzw. Reorganisationsprozesse
- Regelungen auf tarifvertraglicher und gesetzlicher Ebene
- AG-Interesse: Unternehmensimage*; Arbeitgeber-Attraktivität*
- Qualitätssicherung der Arbeit
- betriebliche Bündnispartner

BR/PR und betriebliche Weiterbildung

- Weiterbildung überwiegend Kooperationsthema
- „persönlicher Draht“ spielt eine wichtige Rolle
- BR sind überwiegend noch im Feld klassischer WB tätig
- auch die „basics“ (Teilnehmerzahlen, Kosten) sind oft unbekannt
- gesetzl. Möglichkeiten werden nicht ausgeschöpft
  (Aber: seit einigen Jahren steigendes Interesse, u.a. als Folge der Krise 2008)

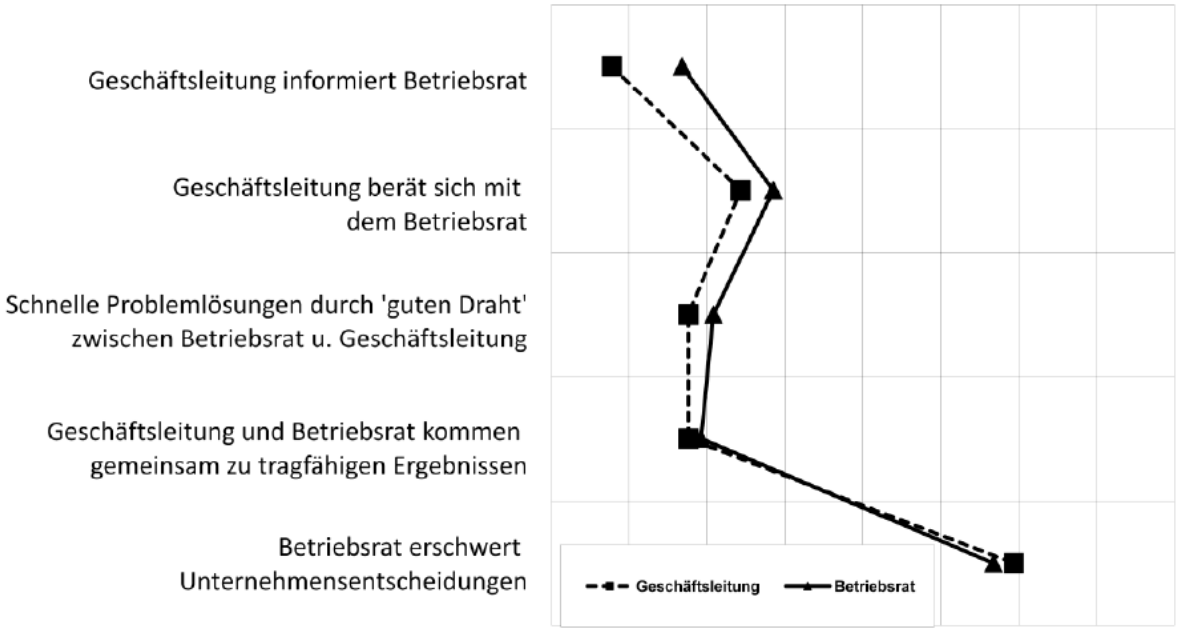
Annahmen BIBB-Projekt

- „Betriebsräte verstehen betriebliche Berufsbildung häufig nicht als eigenständiges Handlungsfeld, wie es z.B. die Beschäftigungssicherung ist, und schöpfen daher ihre Beteiligungsrechte … nicht aus.
- Je professionalisierter das betriebliche Bildungswesen organisiert ist, desto besser sind die Mitwirkungsmöglichkeiten für Betriebsräte.
- Für die Aktivitäten der Betriebsräte auf dem Gebiet der betrieblichen Bildung ist der mit dem Management informell ausgehandelte Handlungsrahmen entscheidend. Die alleinige Ausweitung gesetzlicher Beteiligungsrechte hat nur geringen Einfluss.
- Die Verlagerung der Interessenvertretung von der tariflichen auf die betriebliche Ebene führt einerseits zu einem Bedeutungszuwachs der Betriebsräte und andererseits aber auch zu deren Überforderung.“

(Berger u.a. (2012): Betriebliche Aus- und Weiterbildungsaktivitäten als Handlungsfeld von Arbeitnehmervertretungen. Zwischenbericht Forschungsprojekt 2.3.303, S. 6)

Zur Zusammenarbeit von Geschäftsleitung und Betriebsrat

Einschätzung der Geschäftsleitung und Betriebsräte gleicher Betriebe
(Mittelwerte einer Skala von 1 = „trifft voll und ganz zu" bis 5 = „trifft überhaupt nicht zu")



RBS-Befragung IV. Quartal 2011 : Betriebliche Aus- und Weiterbildung als Gegenstand der betrieblichen Mitbestimmung $N_{GL}=N_{BR}=99$ (FP 2.3.303)

(Quelle: Berger u.a. (2012): Betriebliche Aus- und Weiterbildungsaktivitäten als Handlungsfeld von Arbeitnehmervertretungen. Zwischenbericht Forschungsprojekt 2.3.303, S. 12)

Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Gründe für eine betriebliche Vereinbarung:

- um Thema Weiterbildung auf die Tagesordnung heben
- zur Absicherung erreichter Standards gegen konjunkturelle und personelle Veränderungen
- zur Schaffung von Struktur und Transparenz
- zur Konkretisierung gesetzlicher oder tarifvertraglicher Regelungen
- zur Sicherung der Beschäftigteninteressen bei neuen Technologien und Weiterbildungsformen

Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Gründe gegen eine betriebliche Vereinbarung:

- wenn die Unsicherheit über zukünftige Entwicklungen zu groß ist
- wenn Absprachen zwischen Management/Personalern und der Interessenvertretung leichter direkt getroffen werden
- wenn Aufwand und Ertrag der Schaffung einer Vereinbarung nicht angemessen erscheinen

Arten betrieblicher Vereinbarungen

a) Eigenständige Vereinbarungen (ca. 20%)

gesamte betriebliche Weiterbildung wird mitbestimmungsseitig geregelt oder Einzelaspekte (z.B. E-Learning, Mitarbeitergespräche)

b) Kontext-Vereinbarungen

Weiterbildung als Zusatzthema zu anderen Angelegenheiten (z.B. Beschäftigungssicherung, Frauenförderung)

(Quelle: Busse, G.; Heidemann, G. (2015): Weiterbildung: Gesetze, Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen – Ein Überblick. In: Schröder, L.; Urban, H.-J. (Hrsg.): Gute Arbeit. Ausgabe 2015. Qualitative Tarifpolitik – Arbeitsgestaltung – Qualifizierung., S. 83-96)

Inhalte betrieblicher Vereinbarungen

- **Formale Aspekte**: Geltungsbereich, Zielsetzung, Abgrenzungen des Gegenstandsbereich, Definitionen usw.
- **Prozessuale Aspekte**: Es sind vor allem Verfahrensfragen, die das Bild der Betriebsvereinbarungen zur Weiterbildung prägen. Bspw. Bedingungen der Bedarfsplanung stattfinden soll, wie die Weiterbildung durchzuführen und ihre Qualität sicherzustellen ist; Beteiligung des BR
- **Inhaltliche Aspekte:** bspw. Regelung von Mitarbeitergesprächen; zur Zertifizierung, Evaluation und zu Formen und Inhalten.
- **Finanzierungsaspekte**

(Quelle: Busse, G.; Heidemann, G. (2015): Weiterbildung: Gesetze, Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen – Ein Überblick. In: Schröder, L.; Urban, H.-J. (Hrsg.): Gute Arbeit. Ausgabe 2015. Qualitative Tarifpolitik – Arbeitsgestaltung – Qualifizierung., S. 83-96)

Weiterbildung und Tarifverträge

- Seit Ende der 1960er Jahre z.T. Bestandteil bei TV im Rahmen von Rationalisierungsschutzabkommen
- Seit den 1990er Jahren erste Branchentarifverträge sehr unterschiedlicher Art
- Meilenstein: 2001 Qualifizierungstarifvertrag ME-Industrie
- 2000er Jahre: Starke Betonung prozeduraler Elemente sowie von Mitarbeiter- bzw. Qualifizierungsgesprächen
- Wirkungen bisher eher durchwachsen (vgl. Bahnmüller div. Publikationen)
- Aktuell: Einstieg in die Bildungsteilzeit (IG Metall)

Herausforderungen (nicht nur) für BR/PR

- Betrieblich angemessene Anknüpfungspunkte/ Kooperationspartner finden (keinen one-best-way)
- Arbeitsbezogenes Lernen/lernförderliche Arbeit in die Überlegungen einbeziehen
- Belegschaften sensibilisieren (in eigenem Interesse)