



Sprint in die Zielgerade

Weiterbildung und Sport haben eines gemeinsam: Nur wer ins Finale kommt und im Zieleinlauf noch genügend Reserven hat, kann um den Sieg mitlaufen. Am 01.07.2007 wird **ADVOCATE** Geschichte sein. Wir befinden uns also auf der Zielgeraden und auch hier ist noch jede Menge zu tun. Den nach Außen sichtbaren Abschlussevent bildete Mitte April unser Weiterbildungskongress „Trendlabor Lernen“. Die aufwendige Vorbereitung wurde mit je 110 BesucherInnen pro Tag belohnt. (Mehr dazu auf Seite 3)

Die **amg-tirol** und **ÖSB Consulting** haben inzwischen ihre Arbeit mit den Pilotunternehmen abschließen können. Durch ihren engagierten Einsatz und die engmaschige Abstimmung untereinander konnten sie die starken Verzögerungen durch die aufwendige Unternehmensakquise wieder aufholen – eine bemerkenswerte Leistung! Auch im Bereich der Sensibilisierung wurden von **glia** zeitgerecht fünf Folgen „Mahlzeit“ gedreht und fertig gestellt. Weiters wurden die Seminare Web 2.0 und Social Software mit hoher Zufriedenheit abgeschlossen und das **WIFI** erprobte die Produkte „Panorama“ und „TrainUp“ mit großem Erfolg.

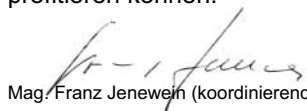
In Summe konnten alle Arbeitspakete von den einzelnen Modulen in die Praxis umgesetzt werden und es entstanden tolle Produkte. Im Sinne der Nachhaltigkeit wurden die Produkte bei diversen Sitzungen und Konferenzen MultiplikatorInnen in der Erwachsenenbildung und arbeitsmarktpolitischen AkteurInnen präsentiert. Einige VertreterInnen meldeten bereits konkreten Bedarf für einzelne Produkte an.



Die verbleibende Zeit sind wir nun mit internen Aktivitäten beschäftigt: Produkte werden noch fertig gestellt und unsere Erfahrungen in verschiedenen Formen festgehalten, damit diese auch nach Projektende allen Interessierten zur Verfügung stehen. Das **Tiroler Bildungservice** und das **IFS** werken an der Online-Plattform „Virtuelles Bildungszentrum“, in der unsere Produkte zum Download angeboten werden. Zudem arbeiten einige PartnerInnen intensiv an Broschüren, die ebenfalls Produkte und Erfahrungen aus dem Projekt sichern. Im letzten Newsletter, der im Juni erscheinen wird, erfahren Sie genauer was, wo, in welcher Form zu finden ist.

Liebe Leserinnen und Leser,

die Zeit bis zum Ende des Projektes wird immer knapper, und alle PartnerInnen von **ADVOCATE** arbeiten im Eiltempo. Durch diesen intensiven Einsatz konnten nun die Aktivitäten in allen Pilotunternehmen abgeschlossen werden. Mitte April hat unser Abschlusskongress statt gefunden, und die ersten Anwendungen für das „Virtuelle Bildungszentrum“ sind online. Nun arbeiten alle PartnerInnen an der Aufbereitung der Ergebnisse, damit auch nach Projektende möglichst viele Menschen von unserer Arbeit profitieren können.


Mag. Franz Jenewein (koordinierender Partner)


Mag. Marion Amort (Projektmanagement)

Inhalt

- Sprint in die Zielgerade
- Alle Trainings in den Pilotunternehmen erfolgreich beendet
- Ein Dank unseren Profis vor Ort!
- Zweiter Tiroler Weiterbildungskongress war ein Erfolg
- Und wie gut lernt Ihr Unternehmen?
- Arbeitszeitgestaltung erhöht die Chancengleichheit
- Online-Tool beleuchtet Kompetenzen für den Gastronomiebereich

Alle Trainings in den Pilotunternehmen erfolgreich beendet

Unsere PartnerInnen **ÖSB Consulting** und **amg-tirol** können aufatmen: ihre Arbeit in den Pilotunternehmen ist abgeschlossen. Nun wird noch an den Abschlussberichten gearbeitet, die jedes Unternehmen bekommt.

Insgesamt konnten die Erwartungen an die Pilotphase nicht nur erzielt, sondern übertroffen werden. In den fünf Unternehmen haben wir über 600 angeleitete MitarbeiterInnen erreicht. Circa 50% davon konnten Lernmaßnahmen besuchen; und dies trotz Schichtbetrieben, in denen die Maschinen niemals still stehen. Vor allem in der Firma **Unterland Flexible Packaging AG**, einem Vier-Schichtbetrieb, wurde die Organisation von Lerngruppen zur Herausforderung. Hier freut es uns besonders, dass 88 Frauen und Männer an Schulungen teilnehmen konnten. Die Personalverantwortlichen hätten gerne noch mehr MitarbeiterInnen die Teilnahme ermöglicht. Wir mussten leider wegen der begrenzten Projektmittel ihren Eifer einbremsen. Die positive Resonanz der MitarbeiterInnen bestätigt auch der Leiter der Personalentwicklung, Mag. Josef Erler: „Die am Projekt beteiligt MitarbeiterInnen waren begeistert und haben die Schulungen aufgesaugt. Speziell der spielerische Umgang mit Lernen ist auf großen Zuspruch gestoßen.“ Bei der Osttiroler Firma **IDM Energiesysteme** erhielten 39 Personen eine Teilnahmebestätigung. In den beiden beteiligten Altenwohnheimen der **Innsbrucker Sozialen Dienste** profitierten ebenfalls 39 Angestellte von den Schulungen. Die Rückmeldungen der TeilnehmerInnen sind vielfältig. Immer wieder wird die Bedeutung der vielen Gespräche und der gemeinsamen Suche nach Verbesserungsmöglichkeiten erwähnt, die einen motivierenden Effekt über die Trainingsmaßnahmen hinaus zeigen. Dabei wurden auch persönliche Impulse gesetzt, wie z.B. die Motivation in der Freizeit einen Deutschkurs zu belegen.

Gespannt warten wir nun auf die Ergebnisse der externen Evaluation, bei der MitarbeiterInnen und Führungskräfte befragt werden.

Ein Dank unseren Profis vor Ort !

Ohne diese acht Menschen wären die Lernmaßnahmen von **ADVOCATE** nicht möglich gewesen. Sie haben durch ihr Engagement, ihren Humor, ihre Sensibilität und Professionalität ermöglicht, dass beinahe 300 angeleitete MitarbeiterInnen in fünf Unternehmen erfahren durften, dass Lernen Spaß macht und das Arbeitsleben bereichert. Vor einem Jahr hatten wir per Ausschreibung TrainerInnen gesucht. 60 Personen haben damals den Online-Bewerbungsbogen ausgefüllt, 19 wurden nach ausführlicher Prüfung in den TrainerInnenpool aufgenommen. Bei der Auswahl war uns neben Erfahrungen in der betrieblichen Weiterbildung und mit bildungsungewohnten Personen vor allem die persönliche Haltung wichtig, die einen teilnehmerInnenzentrierten Unterricht ermöglicht. Alle 19 „Auserwählten“ wurden durch einen Kurzlehrgang auf die Arbeit im Sinne einer „Neuen Lernkultur“ vorbereitet, den die **amg-tirol** organisierte. Die Einsätze in den Unternehmen wurden im Pool jeweils ausgeschrieben und diese acht waren letztlich für uns im Einsatz.



Wir danken unseren TrainerInnen Mag. Hermann Major, Mag^a. Monika Griesser, Mag^a. Michaela Reinisch, Mag. Elmar Huber, Mag^a. Isabella Gruber, Mag. Markus Felder, Helga Schwarz und Mag^a. Lore Dengg.

Wesentlich für den Erfolg war neben der selektiven Auswahl die gute Vorbereitung vor den Trainings. Es wurden Betriebsbesichtigungen organisiert und ausführliche Briefinggespräche geführt. Die gesammelten Erfahrungen der TrainerInnen wurden in mehreren Workshops mit Wirtschaftstrainerin Mag^a. Monika Manzl reflektiert. Beleuchtet wurde u.a. der Einfluss der Unternehmenskultur auf die Trainingsbedingungen, methodisch-didaktische Besonderheiten bei der Arbeit mit bildungsungewohnten Personen oder Unterschiede zu bisherigen Trainingsituationen. All diese Reflexionsergebnisse werden in einer Broschüre abgedruckt, die zu Projektende erscheint.

Hinter **ADVOCATE** stehen 13 PartnerInnen, die gemeinsam an der Entwicklung „Neuer Lernkulturen“ arbeiten:



ADVOCATE ist ein Projekt im Rahmen der EU - Gemeinschaftsinitiative EQUAL. Gefördert aus den Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit.



Zweiter Tiroler Weiterbildungskongress war ein Erfolg.

Unter dem Titel „Trendlabor Lernen“ veranstaltete **ADVOCATE** den 2. Tiroler Weiterbildungskongress. 110 BesucherInnen nutzten an 2 Tagen das vielfältige Programm. Der Kongress gliederte sich in Vorträge, Workshops, Weiterbildungsforen, offene Lehr- und Lernformen im Multimedia-Raum, Diskussionsrunden und informelle Netzwerkaktivitäten. Die KabarettistInnen Alexander Kröll und Christine Matuella sorgten durch ihre humorvollen Einlagen zwischen den Vorträgen für Auflockerung und der wunderschöne Gartenbereich am Grillhof wurde dank dem sonnigen Wetter ebenfalls für kurze Pausen und Vernetzungsgespräche genutzt. Zu den Höhepunkten zählten sicher die Beiträge von Prof. Arnold, der mit seiner pointierten Vortragsweise gekonnt zu einer systemisch-konstruktivistischen Haltung in der Erwachsenenbildung motivierte, oder die ausführliche Diskussion, welche zwischen Publikum und den geladenen UnternehmensvertreterInnen von Handl Tyrol und der Firma Unterland entfachte. Einen besonderen Höhepunkt bildete der intensive Erfahrungsaustausch von EQUAL-Projekten im Rahmen des nationalen und transnationalen Treffens. Es war eine Art „Leistungsschau“ und die TeilnehmerInnen waren von den Ideen und umgesetzten Projekten mit den jeweiligen Produkten sehr angetan.



In einem der Workshops erzählten TeilnehmerInnen aus den Lernmaßnahmen in den Pilotunternehmen von ihren Eindrücken und Erfahrungen. Im Bild v.l.: Raimund Stock (Fa. Unterland), Stefan Ogris (Fa. Unterland), Monika Liensberger (ISD), Anna Rieser (ISD), Maria Mihalic (ISD), Conny Strobl (Handl Tyrol) und vom **ADVOCATE**-Team Heidi Wimhofer, welche für die Planung und Umsetzung der Trainings verantwortlich war.

Der gesamte Kongress wurde aufgezeichnet und es können in Kürze die Video und Audio-Dokumente über unsere Homepage angesehen und gehört werden. Wer an den einzelnen Beiträgen der ReferentInnen interessiert ist, kann diese in einer Sondernummer der Zeitschrift „Mail“ nachlesen. Die Sondernummer erscheint Anfang Juni 2007.

Und wie gut lernt Ihr Unternehmen?

Die Lernkultur eines Unternehmens wird zunehmend als Wettbewerbsfaktor erkannt, da effizientes Lernen einen entscheidenden Beitrag zur Innovations- und Transformationsfähigkeit darstellt. Aber was ist eigentlich Lernkultur? Gibt es „die Lernkultur“, oder viele verschiedene? Kann sich die Lernkultur im Unternehmen verändern? Und wenn ja, was kann eine Veränderung bringen?

Lernkultur ist ein Teilaspekt der Unternehmenskultur. Sie ist Ausdruck einer ganzen Sammlung von Regeln, Werten, Haltungen usw., welche die Rahmenbedingungen der Lernmöglichkeiten im jeweiligen Unternehmen festlegt und damit auch das Verhalten aller MitarbeiterInnen beeinflusst. Sie ist, wie auch die Unternehmenskultur, veränderbar - nicht von heute auf morgen, aber in langen Prozessen.

Durch die Wissensexplosion und die globale Vernetzung hat sich die Bedeutung von Wissen verändert, und es bedarf zusätzlicher Kompetenzen, um diese Wissensflut angemessen zu nutzen. Daher bedarf es auch zusätzlicher, neuer Formen des Lernens. Die traditionelle Lernform der kompakten Wissensvermittlung in Seminaren ist zwar weiterhin notwendig, aber nicht hinreichend. Für Unternehmen bedeutet dies, dass arbeitsplatznahe, tätigkeitsbezogene und prozesshafte Lernformen benötigt werden, um Flexibilität und Innovationsfähigkeit zu bewahren. Wichtigstes Merkmal einer solcherart „Neuen Lernkultur“ ist ihre Orientierung auf die Selbstorganisation des Lernens und auf die Befähigung der Menschen, ihr Lernen zu organisieren. Dies erfordert die Übernahme der Verantwortung für die eigene Kompetenzentwicklung und ist im Unternehmen an bestimmte Voraussetzungen gebunden. Unsere Partnerin **ÖSB Consulting** hat im Rahmen von **ADVOCATE** einen Lernkultur-Check entwickelt, welcher auch in zwei Pilotunternehmen eingesetzt wurde. Dieser beleuchtet verschiedene Aspekte und Faktoren von Lernkultur. Es handelt sich dabei nicht um ein Messinstrument, sondern um eine strukturierte Anleitung, sich mit dem Thema Lernen im eigenen Unternehmen zu beschäftigen. Die Auswertung soll zum Nachdenken anregen, wie Lernen im Unternehmen gefördert werden kann, und Impulse für Veränderungen geben. Eine Kurzversion dieses Lernkultur-Checks finden Sie bereits im Virtuellen Bildungszentrum:

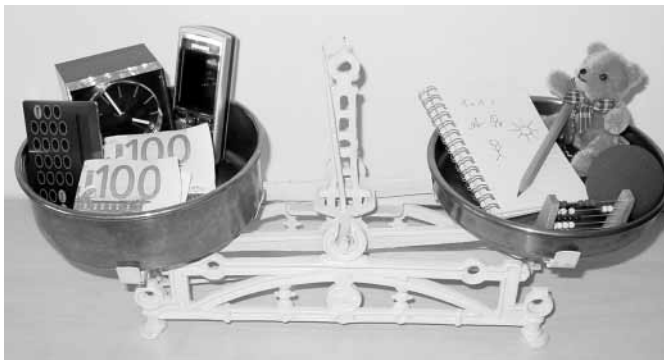
 <http://content.tibs.at/advotrain/kurzcheck/>

Derzeit arbeitet die **ÖSB Consulting** an einer Broschüre, die u.a. das Thema Lernkultur in Unternehmen genauer beleuchtet. Dort wird auch die ausführliche Version des Checks sowie eine Beschreibung der Einsatzmöglichkeiten zu finden sein.

Arbeitszeitgestaltung erhöht die Chancengleichheit

In Österreich verdienen Frauen ca. 1/3 weniger als Männer. Einer der Faktoren dafür liegt in der Tatsache, dass Frauen nach wie vor den Hauptanteil der Familienarbeit leisten und daher nur schwer einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen können. Die Familiengründung bedeutet für den Großteil der Frauen einen Karriereknick, der kaum mehr aufgeholt werden kann. Dadurch entstehen massive wirtschaftliche und berufliche Nachteile für Frauen. Nachteile ergeben sich aber auch für Unternehmen durch die geringe Nutzung der Ressourcen ihrer Mitarbeiterinnen und die Kosten, die entstehen, wenn eine gut eingearbeitete Mitarbeiterin aus dem Unternehmen ausscheidet.

Aktuelle Umfragen zeigen, dass junge Väter zunehmend mehr Familienpflichten übernehmen möchten und immer mehr Mütter nicht auf ihren Beruf verzichten wollen. Familie UND Beruf sind gleichwertige Bestandteile der Lebensplanung geworden.



Eine zentrale Herausforderung für Unternehmen wird künftig darin liegen, Männern wie Frauen Modelle zu bieten, die die Vereinbarung von Beruf und Familie ermöglichen. Hier bieten sich vielfältige Varianten an:

Gleitzeitmodelle mit fixen Kern- und variablen Anfangs- und Endzeiten, Teilzeitmodelle mit unterschiedlichem Stunden- ausmaß, Zeitmodelle mit flexibler Lage der zu leistenden Arbeit (z.B. 3-Tage-Woche, Arbeit an bestimmten Wochentagen), Arbeitszeitmodelle mit längeren Beobachtungszeiträumen (z.B. Monatsarbeitszeit, die flexibel geleistet werden kann), Schichtarbeitsmodelle, Sabbaticals, Jobsharing. Die durch die Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle entstehenden Kosten rechnen sich durch den Verbleib gut eingearbeiteter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie durch Einsparung von Neubeschaffungs- bzw. Überbrückungskosten. Eine Datenbank mit Fallbeispielen finden Sie hier:

www.arbeitszeitberatung.de



Koordinierender Partner und finanzverantwortlicher Partner: Land Tirol

Online-Tool beleuchtet Kompetenzen für den Gastronomiebereich

Neben den fachlichen Qualifikationen gewinnen informelle Kompetenzen zunehmend an Bedeutung, aber nicht jede/r ist sich dieser bewusst. Daher gibt es viele unterschiedliche Verfahren zur Erhebung von Kompetenzen. Auch **ADVOCATE** hat sich mit diesem Thema mehrfach auseinandergesetzt (wir berichteten). Heute geht es um Produkte für den Gastronomiebereich: Unsere Partnerin **glia** organisierte eine Arbeitsgruppe, bestehend aus ExpertInnen der Arbeiterkammer, der Wirtschaftskammer und des Zukunftszentrums, um Kompetenzen im Gastronomiebereich zu beleuchten. Das **Tiroler Bildungsservice** setzte die Ideen der Gruppe in Form von Online-Tools um. Es wurde ein Profil entworfen, das alle erforderlichen Anforderungen und wünschenswerten Kompetenzen, über welches das Personal im Gastronomiebereich verfügen sollte, auflistet. Mittels Kompetenzencheck kann nun das eigene Können überprüft und mögliche Lücken geortet werden. Auf diese Weise kann gezielt der Fortbildungsbedarf ermittelt werden. Auch fehlende Teile für einen Lehrabschluss werden sichtbar. Dies ist im Gastronomiebereich besonders wertvoll, da hier viele angeleitete MitarbeiterInnen tätig sind, die sich ihr Können über zahlreiche Berufsjahre erarbeitet haben, ohne je formale Qualifikationen nachweisen zu können.

<http://content.tibs.at/advocate/portfolio>

Für ArbeitgeberInnen interessant ist das erweiterte Dienstzeugnis. In wenigen Schritten erfasst es nicht nur alle gesetzlich vorgeschriebenen Bestandteile, sondern gibt auch eine ausführliche Darstellung der fachlichen und sozialen Kompetenzen, welche gerade im Dienstleistungssektor von besonderer Bedeutung sind. Dieses erweiterte Arbeitszeugnis kann zudem als Entwicklungsinstrument z.B. für MitarbeiterInnengespräche oder die Planung von Fortbildungen verwendet werden.

<http://content.tibs.at/advocate/arbeitszeugnis>

Unabhängig von den genannten ExpertInnen hat Partnerin **glia** eine Informationsplattform „Arbeit im Tourismus“ zusammengestellt. Diese finden Sie unter: www.glia.at

KONTAKT:

Projekt »EQUAL-ADVOCATE«
Mag^a. Marion Amort (Projektmanagement)
Kaiserjägerstraße 4a, A- 6020 Innsbruck
E-mail: office.advocate@tsn.at

IMPRESSUM / Für den Inhalt verantwortlich: Gesamtkoordination ADVOCATE, Mag. Franz Jenewein, Text: Amort, Gold, Layout: jfk grafikstudio