

---

## Durchführung einer vereinfachten Arbeitsplatzanalyse

---

### 1. Neue Anforderungen an vorhandene Arbeitsplätze ergeben sich aus

- + dem technischen Fortschritt,
- + dem ökonomischen Wachstum und
- + dem sozialen Wandel.

### 2. Ein Bildungsbedarf ist u.a. in folgenden Bereichen zu erwarten

Bereich	Veränderungen / Innovationen
Technischer Bereich	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Neue Produkte und Dienstleistungen</li> <li>• Qualitätssicherung und Öko-Audit</li> <li>• neue Maschinen, Verfahren und Werkstoffe</li> <li>• Veränderungen in der Arbeitsorganisation</li> </ul>
Kaufmännischer Bereich	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erweiterung des Kundenkreises</li> <li>• Suche nach Marktnischen</li> <li>• Pflege von Kundenkontakten</li> <li>• besseres Marketing</li> <li>• bessere Selbstdarstellung des Unternehmens nach außen</li> <li>• Einführung neuer kaufmännischer Software</li> <li>• Nutzung neuer Medien</li> </ul>
Management	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entwicklung einer Unternehmenskultur</li> <li>• Unternehmenserweiterung</li> <li>• Veränderung in den Unternehmenszielen und -strukturen</li> <li>• erweiterte Kooperation mit neuen Partnern</li> <li>• Pflege von Geschäftsbeziehungen</li> <li>• Mitarbeiterführung und Motivation</li> </ul>
Personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einführung neuer Mitarbeiter</li> <li>• Personalgewinnung</li> <li>• Personalfreistellung</li> <li>• Personalbeurteilung</li> </ul>

### 3. Moderne Arbeitsplätze

- + sind mit hohen finanziellen und materiellen Investitionen verbunden, die mit entsprechenden Anforderungen an die Qualifikation der Arbeitsplatzinhaber kompensiert werden müssen,
- + verändern sich unter dem Einfluss der Informationsgesellschaft bis hin zum Multimediaeinsatz,
- + sind mit Zusatzqualifikationen verbunden, die über die Berufsausbildung nicht zu erreichen waren und sind,
- + sind zunehmend komplexer, mit anderen Arbeitsplätzen verknüpft und verlangen mehr Organisationswissen,
- + verlangen mehr Selbständigkeit und Eigeninitiative sowie gleichzeitig zunehmend kooperatives Lernen und Arbeiten.



Anmerkungen zum Gebrauch der Checklisten:

- + Bei der Analyse eines Arbeitsplatzes sollte der Inhaber des Arbeitsplatzes einbezogen werden.
- + Als Methoden für die Gewinnung von Informationen über den zu analysierenden Arbeitsplatz kommen weiterhin in Frage: das Gruppengespräch, das Personalgespräch, die Befragung von externen Experten.
- + Zusätzlich zur Arbeitsplatzanalyse werden häufig Tätigkeitsanalysen angefertigt, um notwendige Entscheidungen für Bildungsmaßnahmen fundierter treffen zu können.

Checklisten:

- + Checkliste: Arbeitsplatzanalyse – Bildungsbedarf
- + Checkliste: Tätigkeitsanalyse
- + Checkliste: Vergleich und Schlussfolgerungen