
Lernförderliche Arbeitsbedingungen

Lernförderliche Arbeitsbedingungen sind so gestaltet, dass sie Lernprozesse fördern und fordern. Hierfür sollten die entsprechenden Arbeitsaufgaben sowohl Planung und Vorbereitung als auch Ausführen, Kontrollieren und Organisieren umfassen.

Dimensionen der Lernförderlichkeit:

- + Selbstständigkeit bei der Arbeit
- + Partizipationsmöglichkeiten der Mitarbeiter
- + Komplexität und Variabilität der Tätigkeit
- + Kommunikation und Kooperation
- + Häufigkeit und Intensität der Rückmeldung
- + Vorhandene Information am Arbeitsplatz

Beispiel: Projektarbeit

Projektarbeit ist Kompetenzentwicklung, wenn in den Projekten Personen mit unterschiedlichen Kompetenzen zusammenwirken, das Projekt etwas Neues gegenüber Altbekanntem enthält und das erlernte Wissen systematisch strukturiert wird:

- + Auswahl von Projekten für die Kompetenzentwicklung und Festlegung des zeitlichen Rahmens
- + Definition der Anforderungen an die Projekte und an die Mitarbeiter
- + Klärung, welche Kompetenzen die Mitarbeiter erwerben sollen und in welcher personellen Zusammensetzung bearbeitet werden, um die erforderlichen Kompetenzen zu erwerben
- + Festlegung, wie das erworbene Wissen dokumentiert und reflektiert wird

Beispiel: Job Rotation

Job Rotation ist Kompetenzentwicklung, wenn die Arbeitsinhalte tatsächlich unterschiedlich sind, eine systematische Abfolge gegeben ist und aufeinander aufbauendes Wissen erworben werden kann:

- + Auswahl von Tätigkeiten zur Förderung der Kompetenzen (in Abhängigkeit von dem Tätigkeitsbild)
- + Klärung des zeitlichen Rahmens und der Ziele, die mit dem Arbeitsplatzwechsel erreicht werden sollen
- + Vereinbarung des Tätigkeits-/Funktionsbildes für den Arbeitsbereich
- + Klärung der Kostenübernahmen bzw. Kapazitätsausgleiche zwischen den „rotierenden Abteilungen“

Beispiel: Systematischer Erfahrungsaustausch

Systematischer Erfahrungsaustausch ist Kompetenzentwicklung, wenn z. B. durch Besuch von anderen Betrieben, Abteilungen oder Bereichen ein Informationsaustausch im Sinne des Wissenstransfers stattfindet:

- + Auswahl von Kunden, Zulieferern, Bereichen / Abteilungen oder Messen, um z. B. neue Arbeits- und Herstellverfahren kennen zu lernen
- + Klärung, welcher Erfahrungsaustausch für welche Mitarbeiter bzw. welches Tätigkeitsbild besonders wichtig ist
- + Festlegung der Kosten und der erwarteten Ergebnisse der Besuche in standardisierter Form
- + Weitergabe des erworbenen Wissens an Kollegen, z. B. in Workshops

**Beispiel: Lerninseln**

- + Förderung des dezentralen Lernens direkt im Arbeitsbereich, die Trennung von Arbeit und Lernen wird aufgehoben
- + Prinzip von teilautonomer Gruppenarbeit
- + Integration von Technik, Organisation und Mensch
- + Entwicklung der beruflichen Handlungskompetenz
- + Kontinuierlicher Verbesserungsprozess als unverzichtbares Element
- + Einbettung in die Entwicklung des gesamten Betriebes
- + Förderung einer Kultur der selbstkritischen Reflexion

Beispiel: Selbstlernen

- + Bereitstellung entsprechender Unterlagen, Materialien und Arbeitsgegenstände
- + Überlegung, welches Wissen in welchem Zeitraum angeeignet werden soll und wie der Wissenserwerb reflektiert wird
- + Schaffung von zeitlichen Freiräumen
- + Anwendung des Gelernten im beruflichen Alltag
- + Dokumentation und Austausch sowie Reflexion der Lerninhalte z. B. mit Kollegen

Lernvorgänge werden gefestigt durch die Umsetzung des neuen Wissens im Prozess der Arbeit. Mögliche Fehler können als Feedback dienen. Sie sind verhaltenssteuernd, wenn der Handelnde aus Fehlern lernen kann.