
Schaffung und Weiterentwicklung lernförderlicher Arbeitsbedingungen

Neben traditionellen Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen trägt insbesondere das Lernen im Prozess der Arbeit zur Kompetenzentwicklung bei. Unterstützen lässt sich diese Lernform durch die Gestaltung der Arbeitsplätze nach lernförderlichen Kriterien wie z. B. die Schaffung von Kooperations- und Kommunikationsmöglichkeiten, die Beteiligung der Mitarbeiter, ein ausreichendes Feedback über das eigene Arbeitsergebnis oder ergonomisch gestaltete Umgebungsbedingungen.

Zur Entwicklung von Handlungsempfehlungen werden Instrumente zur Verfügung gestellt, um bestehende Arbeitsplätze auf ihre Lernförderlichkeit zu analysieren. Aus den Ergebnissen werden Vorschläge zur Um- und Neugestaltung der Arbeitsplätze abgeleitet.

Mit dem Instrument „Lernförderlichkeitsinventar“ können Optimierungsmöglichkeiten erkannt werden, um entsprechende Veränderungsmaßnahmen einzuleiten. Durch die Untersuchung der Arbeitsplätze ergeben sich u.a. Hinweise, wie Weiterbildung in die Arbeitsaufgaben eingebunden werden kann.

Untersuchungsebenen:

Unternehmens-/Managementebene

- + Managementfragebogen zur Erfassung von Unternehmensdaten
- + Strategie-Fragebogen
(siehe auch Abschnitt über Unternehmensstrategie)

Arbeitsplatzebene

- + Lernförderlichkeits-Inventar (Beobachtung und Interview)
- + Fragen zur Bewertung der Lernförderlichkeit der Arbeitsplätze
(siehe auch Abschnitt über Organisationsprofil)

Mitarbeiterenebene

- + Fragebogen zu Einstellungen und Erfahrungen der Mitarbeiter, Erfassung der Kompetenz der Mitarbeiter an den untersuchten Arbeitsplätzen
(siehe auch Abschnitt über Mitarbeitergespräch)

Vorgesetztenenebene

- + Fragebogen zur Einstufung der Lernförderlichkeit der Arbeitsplätze aus Sicht der Vorgesetzten
(siehe auch Abschnitt über Organisationsprofil)