
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

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

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.