

Nr: 86

Erlassdatum: 6. Mai 1992

Fundstelle: BAnz 96/1992; BWP 4/1992; Ergebnisniederschrift Sitzung HA 2/1992

Beschließender Ausschuss: Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)

Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zur Förderung des beruflichen Lernens am Arbeitsplatz

Vorbemerkung

Die fachlichen, personalen und sozialen Kompetenzen der Beschäftigten werden von einer ständig steigenden Zahl von Unternehmen als der Schlüssel zum wirtschaftlichen Erfolg erkannt. Dies belegen auch zahlreiche Untersuchungen, die sich in den letzten Jahren mit den Ursachen des wirtschaftlichen Erfolges von Unternehmen befaßten. Dabei hat sich erwiesen, daß insbesondere die bildungsungewohnten Beschäftigten durch das Lernen am Arbeitsplatz besonders für Aus- und Weiterbildung motiviert werden.

Berufliche Kompetenzen entwickeln sich im wesentlichen durch Lernen im Arbeitsprozeß. Berufsschule sowie überbetriebliche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen nehmen nur einen relativ geringen Zeitanteil der **gesamten** Lebensarbeitszeit ein. Deshalb hängt die Qualität des Lernens am Arbeitsplatz vor allem von den betrieblichen Möglichkeiten und den Bildungsvoraussetzungen der Auszubildenden und Beschäftigten, nicht zuletzt aber von der Art der praktizierten Berufsbildung ab.

Ziel dieser Empfehlung ist es, das in unserem System bewährte berufliche Lernen am Arbeitsplatz als eine effiziente und vergleichsweise kostengünstige Form der Qualifizierung mit großer Breitenwirkung zu fördern. Diese Art des Lernens kann im Hinblick auf den steigenden Bedarf an qualifiziertem Personal und auf den Rückgang der Bewerber um Ausbildungsplätze attraktiver gemacht und weiter verbessert werden.

Empfehlungen zur Förderung des beruflichen Lernens am Arbeitsplatz

1. Arbeitsorganisatorische Empfehlungen

Im Zuge der Technikentwicklung erweitert sich das arbeitsorganisatorische Gestaltungsspektrum der Unternehmen erheblich. Diese Möglichkeiten eröffnen auch neue Chancen für ein kontinuierliches Lernen am Arbeitsplatz. Hierbei können die Berufsbildungspraxis und die Berufsbildungsforschung zusätzliche Anstöße geben.

Die Arbeit läßt sich verstärkt so organisieren, daß sie die Qualifizierung erleichtert und fördert, indem die übertragenen Tätigkeiten möglichst

- * ganzheitliche Lernchancen eröffnen und abwechslungsreich sind,
- * die Auszubildenden/Beschäftigten entsprechend ihren Fähigkeiten fordern und fördern,
- * mehr eigenverantwortliches Handeln abverlangen und
- * einen unmittelbaren Erfahrungs- und Lernprozeß ermöglichen

2. Empfehlungen zur betrieblichen Personalentwicklung und zum Führungsstil

Der im Unternehmen praktizierte Führungsstil und die Maßnahmen der betrieblichen Personalentwicklung sind die wichtigsten Instrumente, um die berufliche Qualifizierung am Arbeitsplatz zu fördern. Die betrieblichen Bemühungen um Qualifizierung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind um so erfolgreicher, je

- * transparenter die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten für alle Auszubildenden/Beschäftigten sind,
- * höher der Stellenwert der Weiterqualifizierung am Arbeitsplatz ist,
- * motivierter Unternehmer und leitende Mitarbeiter sind, dieses Instrument einzusetzen; Vorgesetzte sollten darauf vorbereitet werden, damit sie,
 - Auszubildende und Mitarbeiter individuell fordern und fördern können,
 - einen kooperativen Führungsstil pflegen,
 - ihre Fähigkeiten als Vorbild entwickeln,
 - ein lernförderndes Klima am Arbeitsplatz schaffen und
 - auf eine auch unter Qualifizierungsgesichtspunkten günstige Zusammensetzung von Arbeitsteams einwirken können.
- * mehr erfahrende Mitarbeiter gefördert werden, damit sie Auszubildende und junge Fachkräfte in ihrem beruflichen Lernen am Arbeitsplatz unterstützen.

3. Empfehlungen zur Nutzung von Lernchancen und Lernreserven

Um das Lernen am Arbeitsplatz zu fördern und Bildungschancen zu ermöglichen, sollten die Auszubildenden/Mitarbeiter so eingesetzt werden, daß sie entsprechend ihrer Befähigung die Lernchancen am jeweiligen Arbeitsplatz bestmöglich nutzen können.

Erfolgversprechend ist das Lernen am Arbeitsplatz auch für solche Personengruppen, die mit schulischen Lernformen wie Kursen und Lehrgängen Schwierigkeiten haben.

Erfahrungslernen ist für diese eher lernungewohnten Personengruppen eine Möglichkeit, die sich bei Qualifizierungsmaßnahmen benachteiligter Jugendlicher und Erwachsener besonders bewährt hat.

Insoweit bestehen große Chancen, Arbeitnehmer, die bisher nur mit geringem Erfolg in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen wurden, erfolgreich beruflich zu qualifizieren. Bei diesen Gruppen können über das Lernen am Arbeitsplatz verstärkt berufliche Kompetenzen vermittelt werden.
