

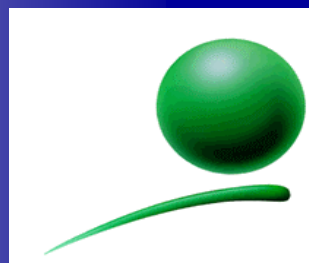
Lernen bei der Arbeit

Workshopkette:
„Stärkung betrieblicher Gesundheitspotenziale
als Führungsaufgabe und Motor des Geschäftserfolgs,“

2007

Dokumentation

Ein Workshop der
Gesellschaft für Betriebliche
Gesundheitsförderung (BGF) mbH
Manfred-von-Richthofen-Str. 15
12101 Berlin
Tel. 780962-41
www.bgf-berlin.de



Gesellschaft für
Betriebliche
Gesundheitsförderung
Dr. Gerd Westermayer

Lernen bei der Arbeit

Aus der Workshopkette

„Stärkung betrieblicher Gesundheitspotenziale als Führungsaufgabe und Motor des Geschäftserfolgs“

25.09.2007, 09:00-13:00 Uhr

BGF
Gesellschaft für
Betriebliche Gesundheitsförderung mbH
Dr. Gerhard Westermayer
Manfred-von-Richthofen-Str. 15
12101 Berlin
Tel.: 030 78 09 62 41
Fax: 030 78 09 62 42
Email: gerd.westermayer@bgf-berlin.de

Lernen bei der Arbeit

Dokumentation des Workshops am
25.09.2007

Teilnehmende Unternehmen

Acciona Airport Service
Amtsgericht Mitte
Berliner Stadtreinigungsbetriebe
Bezirksamt Friedrichshain-Kreuzberg
Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf
Bezirksamt Neukölln
Bezirksamt Steglitz-Zehlendorf
Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg
Bombardier Transportation GmbH
Bundesministerium der Justiz
DGB Bundesvorstand
Finanzamt für Körperschaften
Finanzamt Reinickendorf
Finanzamt Wedding
Fritz Jahn
GlobeGround Berlin GmbH
Hennes & Mauritz GmbH
Landesamt für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten
Osram GmbH
Polizei
Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung
Stollwerck GmbH
Vivantes GmbH

Von Seiten der BGF GmbH wurde der Workshop moderiert durch

- Herr Wellendorf (Dipl.-Psych.)
- Frau Heimlich (Dipl.-Psych.)

Von Seiten der AOK Berlin waren anwesend:

- Herr Wohlfeil (Firmenkundenservice)
- Frau Otto (Firmenkundenbetreuerin)
- Frau Mier (Firmenkundenbetreuerin)
- Frau Efinger (Firmenkundenbetreuerin)

Workshop zum Gesundheitspotenzial „Lernen bei der Arbeit“

Die Notwendigkeit kontinuierlichen individuellen wie auch organisationalen Lernens steht außer Frage. Es gibt viele Argumente dafür, dass das tägliche Lernen am Arbeitsplatz zukünftig gegenüber seminarbasierter betrieblicher Weiterbildung in den Vordergrund treten wird.

Nicht zuletzt stellt eine lern- und entwicklungsförderliche Arbeit ein wesentliches Potenzial dar, welches dazu beiträgt, Beschäftigte in Zeiten hoher Stressbelastung gesund zu erhalten.

Im Workshop wurde verdeutlicht, dass das Thema Lernen bei der Arbeit außerordentlich vielfältig ist. Die BGF GmbH hat in ihrem Fragebogeninventar das Thema Lernen bei der Arbeit wie folgt operationalisiert:

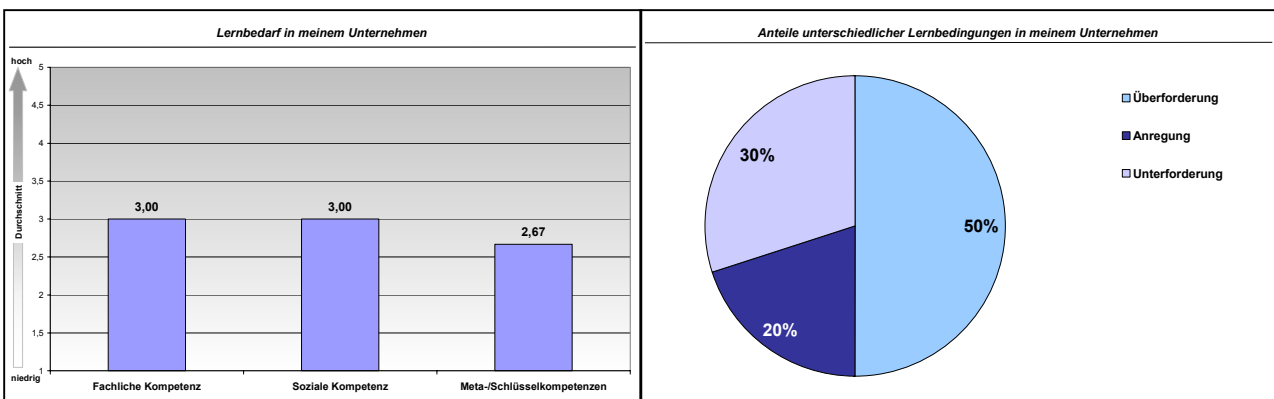
- Bei meiner Arbeit verliere ich viele Fähigkeiten, die ich früher hatte.
- Bei meiner Arbeit kann ich immer wieder Neues dazu lernen.
- Meine Fähigkeiten und Fertigkeiten kann ich bei meiner Arbeit entfalten.

Das Spektrum möglicher Maßnahmen zum Lernen bei der Arbeit reicht von der Anreicherung des täglichen Arbeitsvollzugs im Sinne erweiterter/ neuer Aufgaben bis hin zu expliziten Beteiligungsverfahren wie Qualitäts- oder Gesundheitszirkel.

Im ersten Teil des Workshops lag der Schwerpunkt auf dem individuellen Lernen, im zweiten Teil des Workshops auf dem organisationalen Lernen.

Im Rahmen einer workshopbegleitenden Mini-Befragung sowie der Kleingruppenarbeit wurde herausgefunden, dass die anwesenden Institutionen insbesondere Lernbedarf im Bereich der sozialen Kompetenzen sehen. Beim Thema zwischenmenschliche Kompetenzen bei Führungskräften scheint es erheblichen Entwicklungsbedarf in Unternehmen wie Verwaltungen zu geben.

Gleichzeitig werden die Arbeitsbedingungen überwiegend als wenig lernförderlich eingeschätzt (Über-/Unterforderung).



Im Folgenden sind die Ergebnisse der drei Gruppenarbeiten im Detail wiedergegeben.

Die im Workshop vorgeführte Präsentation ist dieser Dokumentation als separates pdf-Dokument beigelegt. In ihr enthalten sind sowohl Hintergründe/ Differenzierungen im Feld des Lernens bei der Arbeit als auch die Ergebnisse der Mini-Befragung und Beratungsangebote der BGF/AOK Berlin.

Die BGF/AOK Berlin bedanken sich für Ihr zahlreiches Erscheinen und stehen bei Interesse jederzeit gerne für Gespräche zur Verfügung.

Ergebnisse der Gruppenarbeit

Die Leitfragen der Gruppenarbeit lauteten:

1. Wo gibt es besonders viel Lernbedarf?
2. Gibt es bereits positive Erfahrungen mit Lernprojekten?

Gruppe 1

Lernbedarf

- klassisches fachliches Lernen (auch im Rahmen von Reorganisation)
- Umgang mit Veränderungen
- Soziale und Führungskompetenzen bei Führungskräften
- Fachliche Kompetenzen bei Mit- bzw. Sacharbeiter (aufgrund des höheren Anspruchs an Qualität und dem Zuwachs an Quantität)
- Stressbewältigung (Mitarbeiter wie Führungskräfte)
- Kommunikationsfähigkeiten (Mitarbeiter wie Führungskräfte)
- Filterkompetenz als Metakompetenz (aufgrund zu vieler Informationen)
- Langfristig: Aufbau einer Vertrauenskultur

positive Erfahrungen

- fachliche Seminare (z.B. bei Einführung eines neuen Rechtssystems, IT-Schulungen)
- stringentes Rotationsverfahren (bei Fusionen)
- das Nutzen von „kollektivem Wissen“: z.B. in Teambesprechungen problemorientiertes Lernen
- Problembezogen: Experten kontaktieren
- Multiplikatoren-System
- Führungskräfte-Coaching (da individuell und problembezogen)

Negative Erfahrungen

- Problem bei externen Schulungen: zu wenig arbeitsplatzbezogen/individuell

Gruppe 2

Lernbedarf

- Führungskräften fehlt soziale Kompetenz
- gilt für öffentliche Verwaltungen und Produktionsunternehmen
- Führungskräften fehlen teilweise Gestaltungsmöglichkeiten
- Entscheidungen durch obere Führung sollten durch mittlere Ebene begleitet werden
- Arbeitsorganisatorisches Wissen sollte erlernt werden
- Arbeitsverdichtung verhindert Lernen
- FK werden qualifiziert
- Mitarbeiter müssen bereit sein, stets weiter zu lernen
- Defizite müssen analysiert werden
- Feedbackkultur
- Methodisches Know-How fehlt zum Teil
- Fachseminare ok, Verhaltensseminare Durchschnitt
- Lernen ist Führungsverantwortung
- Bereich Schlüsselkompetenzen: Führungsethik und Verantwortung übernehmen

positive Erfahrungen

- Job-Rotation, da Mitarbeiter „fast“ alles können muss
- Entlohnungssysteme konterkarieren u.U. die positiven Elemente der Job-Rotation
- Polizeischule bietet Lernvielfalt
- verpflichtende Fortbildungsreihe für mittlere Führungsebene
- Bedarfsanalysen
- Offene Weiterbildungsangebote
- hierarchieübergreifende Seminare
- Trainertreffen
- externe Angebote (Sucht)
- Multiplikatorenmodell

Gruppe 3

Lernbedarf

- Soziale Kompetenzen: Defizite. Umgang Führungskräfte ⇒ Mitarbeiter, Empathie, Umgang Mitarbeiter ⇒ Führungskräfte (Umgang Mitarbeiter ⇒ Mitarbeiter)
- Metakompetenzen: Lernen zu lernen
- Begriff „Lernen“ entdecken
- Umgang mit Kunden
- Kollegiales Lernen systematisieren
- Wahrnehmung für soziale Themen schärfen
- „Schutz“ muss überwunden werden: „Mut“ lernen
- Problem: gelernte „unehrliche“ Kompetenz: Was ist eigentlich genau soziale Kompetenz?

positive Erfahrungen

- 1-jähriger Lehrgang 1x/ Woche mit Psychologin „Soziale Kompetenz“
- klassisches Gesundheitsförderungsprojekt
- Gesundheitszirkel (Erfahrungen gemischt positiv/negativ)
- Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche: Führungskräfte als Vorbilder + Feedback durch Mitarbeiter
- Erlernen von Schlüsselfähigkeiten durch Tätigkeitswechsel (enge individuelle Begleitung)
- Gewinnung interner Experten zur Entwicklung fachlicher (+ ggf. sozialer, z.B. Konfliktmanagement) Kompetenzen
- regelmäßige Kommunikationstrainings: Kundengespräche