

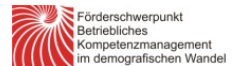
Ergebnisse aus dem Forschungsprojekt LerndA

Kontextwissen erfahrungsgeleitet erwerben

Erfahrungswissen im Sinne von nutzerorientierter Innovationsarbeit
erwerben und anwenden

Exemplarische Gestaltungsmodelle bei der Audi AG

*Hans-Friedrich Carstensen, Sieglinde Wolter (Audi AG),
Elisa Hartmann, Jost Buschmeyer, Nicolas Schrode (GAB München)*



Worum es geht (Ausgangsfrage)

- ▶ Wichtiges Ergebnis der wissenschaftlichen Untersuchung zur Erfahrungswissen bei Ingenieuren/ techn. Fachkräften (ISF & GAB): Das Wissen über den Kontext, in dem das eigene Tun stattfindet, ist entscheidend, um im Betrieb handlungsfähig zu sein.
- ▶ Kontextwissen (Beispiele aus den Befunden):

Wie wirken sich die **vor- und nachgelagerten Prozesse** auf meine Arbeit aus? Wie wirkt sich meine Arbeit auf sie aus?

Wie groß sind meine **Freiheitsgrade** und welche **Leitplanken** brauche ich?

Wer ist **der richtige Ansprechpartner** wofür (auch bzgl. des Netzwerkaufbaus)?

Wie **ticken die angrenzenden Bereiche**? Was ist den Kolleg*innen dort wichtig und warum?

Wie sind die **(informellen) Rollen und Zuständigkeiten** verteilt?

Was sind die **Interessenlagen und Ziele einzelner Personen und Abteilungen**?

Standardprozesse und Realität des Umgangs damit

Ausgangsfragen

- ▶ **Wie lässt sich Kontextwissen erwerben?**
- ▶ **Wie kann man die Fähigkeit ausbilden, sich Kontextwissen selbst zu erwerben?**

Grundsatz

- ▶ **Wie der Kontext beschaffen ist und ‚funktioniert‘ (Möglichkeiten, Fallstricke, ...), kann man nur selbst herausfinden, durch aktives Erfahrungen-Machen in der Arbeit (und einen entsprechenden Aufbau von Erfahrungswissen)**

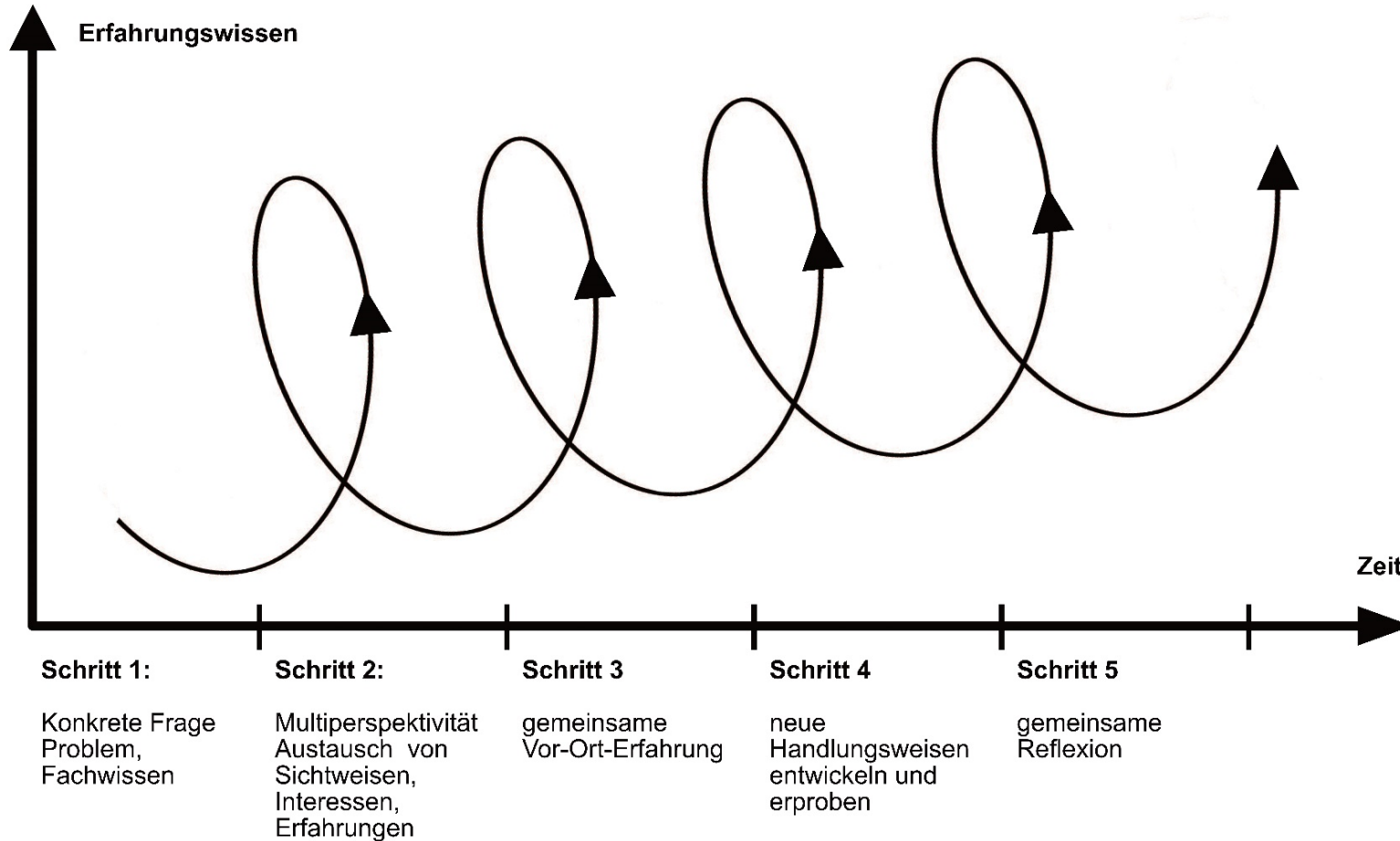
Projektziel

- ▶ **Wege finden, wie junge Ingenieure*innen und Facharbeiter*innen lernen, sich ihren Arbeitskontext selbst zu erschließen, um ihren komplexen und zunehmend ausdifferenzierten Arbeitsalltag besser bewältigen zu können**
- ▶ **Darin sehen wir zugleich einen Ansatz zur Förderung von Innovationsarbeit**

Konzept – Wie kann dies gelingen?

- ▶ **Grundansatz:** Reale Arbeitsprojekte zu Lernprojekten machen!
- ▶ **Elemente:**
 - Lerngruppe mit regelmäßigen Treffen in Workshops
 - Vor-Ort-Erkundungen
 - Individuelle Praxisprojekte
- ▶ **Instrumente, die den arbeitsintegrierten Lernprozess unterstützen – erfahrungsgeleitete Annäherung an die eigenen Lernprojekte**

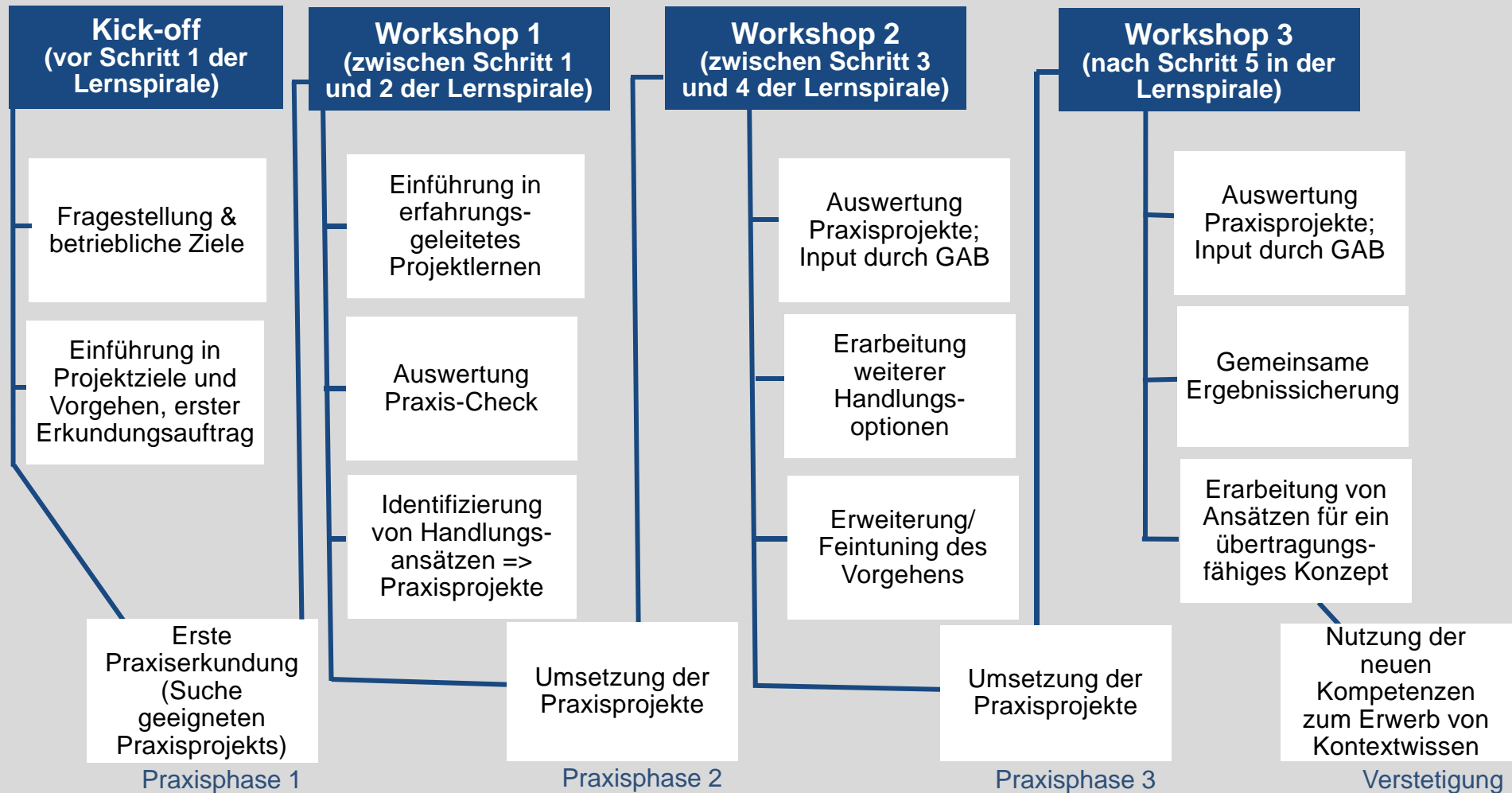
5-stufige Lernspirale*



*Aus: Buschmeyer, Jost / Hartmann, Elisa / Munz, Claudia / Schrode, Nicolas (2017): **Selbstlernaufgaben und individuelle Praxisprojekte als Interventionen zur Förderung von Gestaltungskompetenz**. In: Janneck, M. / Hoppe, A. / Frenz, M.: Gestaltungskompetenz für Arbeits- und Organisationsprozesse. Berlin: Springer.



Umsetzungsdesign (Überblick)



Beispiel-Instrument

Praxis-Check: „Perspektivwechsel“

Besprechen Sie die folgenden Fragen mit einem Kollegen, der an der Fragestellung Ihres Praxisprojektes beteiligt ist. Wählen Sie dazu möglichst einen Kollegen, mit dem Sie noch nicht so oft gesprochen haben.

Mein Praxisprojekt: _____

Was ist bereits gelaufen?	
Was sind die Herausforderungen?	
Wer sind die relevanten Beteiligten?	
Wer sind die „wirklichen“ Know-How-Träger? /Wer hat wirklich zu dem Thema was zu sagen?	
Wo gibt es Spannungen?	
Wo könnte es Fettnäpfchen geben?	
Was ist noch wichtig, worüber wir noch nicht gesprochen haben?	
Was wissen wir beide (noch) nicht? Wer könnte mehr darüber wissen?	

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

BETREUET VOM



PTKA
Projektträger Karlsruhe
Karlsruher Institut für Technologie



Forschungsprojekt
Baden-Württemberg
Kooperationsanagement
an der regionalen Praxis



Lernergebnisse bei den Teilnehmenden

„Die wichtigsten Dinge, die ich in LerndA gelernt habe“

Es ist so wichtig, über die Abteilung hinweg zu denken und miteinander zu reden.

Die Diskussion mit den Kollegen*innen hilft, neue Perspektiven reinzuholen.

Das Projekt muss noch nicht fertig ausgeplant sein – einfach mal anfangen!

Es ist wichtig, Verständnis für die einzelnen Anliegen zu entwickeln... Bedenken werden oft viel zu spät geäußert.

Der *persönliche* Austausch ist wichtig!

Perspektivwechsel – das hilft sehr fürs gegenseitige Verständnis!

Viel Austausch hilft! Erwartungen verstehen und zusammenführen!

Partizipation – aktiver Einbezug aller Betroffenen ins Projekt, das hilft immens.

Nicht nur Statusberichte, sondern Kommunikation schaffen!

Gute Terminvorbereitung wichtig, das heißt z.B.: Anschauungsmaterial mitbringen!

Sich von den Ideen der Vorgesetzten nicht zu sehr einschränken lassen, diese nicht als gegeben annehmen, sondern sich trauen darüber zu diskutieren, in inhaltlichen Austausch zu gehen!

Auch nach „Projektvergabe“ ist es wichtig Kontakt zu halten, vor Ort zu sein, nachzuschauen – da kommt vieles, auf das man reagieren muss!

Nutzen für den Betrieb

- ▶ Mitarbeitende erwerben Kompetenz, sich künftige Situationen erfahrungsgelernt zu erschließen
- ▶ Ausbau des Kontextwissens der Mitarbeitenden
- ▶ Erwerb von Kompetenzen zur Innovationsarbeit
- ▶ Verbesserung der Kooperation über Abteilungsgrenzen hinweg
- ▶ Prozessoptimierung – Reibungsverluste können reduziert werden. „Die menschliche Kommunikation ist viel effektiver als die digitale“
- ▶ Dadurch auch Kostenersparnis

Abbau von Lernhemmnissen durch LerndA-Modell

- ▶ Indem Arbeitsprojekte zu Lernprojekten gemacht wurden und dadurch neue Vorgehensweisen ermöglicht wurden, konnten die Lernhemmnisse anders adressiert werden:

- ▶ Im Projektsetting wurden dadurch
 - ▶ **Handlungs- und Entscheidungsspielräume punktuell erweitert**
(Erweiterung des Handlungsspielraums am eigenen Arbeitsplatz um Möglichkeiten des selbstbestimmten Zugangs zu anderen Bereichen)
 - ▶ **eine veränderte Feedback- und Fehlerkultur gepflegt**
(Fehler als Grundelement von Handeln, gemeinsame Verantwortung für konstruktiven Umgang mit Fehlern)
 - ▶ **durch veränderte Vorgehensweisen Information und Transparenz erhöht**
(z.B. gegenstandsvermittelte Kommunikation vor Ort; selbstgesteuertes Einholen anforderungsbezogener – insbes. auch informeller und impliziter – Informationen im persönlichen Austausch)
 - ▶ **durch veränderte Vorgehensweisen Partizipation erweitert**
(z.B. situations- und handlungsbezogene Kooperation, faktische Mitgestaltung an den eigenen Arbeitsprozessen und deren Lernförderlichkeit)

Herzlichen Dank für die gute Zusammenarbeit und eine erfolgreiche Zeit!

GAB-Team:

Elisa Hartmann,
Jost Buschmeyer und
Nicolas Schrode

Audi:

Hans-Friedrich Carstensen, Sieglinde Wolter

