

Lernen durch Arbeit

Statement aus Sicht der Gewerkschaften

Detlef Gerst, Vorstand, VB 01, Ressort Zukunft der Arbeit

Vortrag auf der Tagung „Arbeiten und Lernen. Wissensintensive Arbeit lernförderlich gestalten“ des Projektes Lernen durch Arbeit am 9. November 2017
in München



Nutzen lernförderlicher Arbeitsgestaltung

Betriebliche Sicht

- Agilität als entscheidender zukünftiger Wettbewerbsfaktor
- Basis ist Lernförderlichkeit
 - Erfahrungswissen \leftrightarrow Systematisches Wissen
 - Erweiterung der Ressourcen für Problemlösungen (persönliche Kompetenz, Netzwerke)
 - Schaffung von Lernmotivation (Selbstwirksamkeit, Neugieraktivität)
 - Beschleunigung von Lernprozessen

Sicht der Beschäftigten

- Lernförderlichkeit als Baustein in einem Konzept Gute Arbeit
 - DGB-Index Gute Arbeit
 - Kerndefinition Arbeitswissenschaft

Notwendigkeit lernförderlicher Arbeitsgestaltung teilweise erkannt



| Vorstand

Was erhöht die Lernförderlichkeit?

Manuelle Produktbearbeitung

Erforderliche Maßnahmen

- Denkanforderungen
- Kommunikationsanforderungen
- Ganzheitliche Aufgaben

Beitrag des Projektes Lernen durch Arbeit

Wissensarbeit

Fehlannahmen:

- Arbeit ist bereits lernförderlich
- nur wenige Maßnahmen zur Lernförderlichkeit notwendig

Beitrag des Projektes Lernen durch Arbeit

Ausgeklammerte Themen

- Kontextbezug von Wissen
- Subjektive Wahrnehmungen
- Reflexion von Lernprozessen
- Austausch über Wissen und Lernprozesse

- ↓
- Ingenieure
 - Gewerkschaftssekretäre
 - Sozialforscher
 - ...

Gestaltung lernförderlicher Wissensarbeit

- **Strategische Planung**

Verbindung mit Unternehmensstrategie und Zielsetzung

- **Maßnahmen**

Praxisgemeinschaften, agiles Projektmanagement, fachübergreifende Teams, Praktikum in anderen Fachbereichen, Kompetenz zur Bewertung von Prozessgestaltung, Erwerb von Präventions- und Gesundheitskompetenz, Erlernen und Anwenden von Kreativitätstechniken, Förderung informeller Begegnung, Dialoge mit Stakeholdern, Austausch über Realitätskonstruktionen, Erfahrung von Selbstwirksamkeit, Reflexion über Lernprozesse, ...

- **Identifizierung und Überwindung von Gestaltungsbarrieren**



Lernförderliche Arbeitsgestaltung – Woran fehlt es in der Praxis?

Nutzen, Konzepte und Maßnahmen sind weitgehend erschlossen

Aber es gibt Barrieren

- Fehlende Sensibilität und Kompetenz zur Gestaltung lernförderlicher Arbeit
- Einseitige Ausrichtung auf den technischen Produktionsprozess. Folgen:
 - Fehlende Reflexion über Lernen und Wissen
 - Übergeordneter Stellenwert von produktionsorientierten Kennzahlen und Terminen
 - Entzug von Ressourcen
 - Kontrollbedürfnis
- Leitbild einer bedarfsorientierten Qualifizierung
- Return-on-Invest Denken

Mögliche Differenzen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern



| Vorstand

Konsens: Stellenwert von Lernförderlichkeit

Mögliche Differenzen:

- Was soll gelernt werden?
 - Enger vom Unternehmen definierter Bedarf oder
 - Orientierung am Modell der Beruflichkeit von Arbeit? — Gewerkschaftliche Position

- Was ist eine lernförderliche Kultur?
 - Beibehaltung von Leistungsdruck und Kennzahlenorientierung oder
 - Gezielte Bereitstellung von Ressourcen? — Gewerkschaftliche Position





| Vorstand

Kontakt

Dr. Detlef Gerst

Ressortleiter

IG Metall, Vorstand

VB 01, Vorstand

Ressort Zukunft der Arbeit

Wilhelm-Leuschner-Str.79

60519 Frankfurt am Main

detlef.gerst@igmetall.de

069-6693-2352



ZdA ZUKUNFT DER ARBEIT
IG METALL

