

# Lernförderliche Arbeitsumgebung als Voraussetzung für den Lernerfolg

## Was Unternehmen und Betriebsräte tun können

Spannende Ergebnisse des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB): **Individuelle Merkmale** wie Alter, Migrationshintergrund oder Qualifikationsniveau **erklären nicht die Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung** zwischen Personen mit geringen und hohen Anteilen an Routinetätigkeiten. Stattdessen:

✓ **Allgemeine Weiterbildungspolitik im Unternehmen:** Gibt es Weiterbildungsvereinbarungen, Weiterbildungsplanungen oder feste Verantwortlichkeiten?

✓ **Betriebliche Unterstützung der Weiterbildung einzelner Personen:** Werden Weiterbildungskosten übernommen oder gibt es Freistellungen?

Quelle: <https://doku.iab.de/kurzber/2019/kb1619.pdf>

Dazu gehört auch die Gestaltung einer lernförderlichen Arbeitsumgebung: Unternehmen müssen Beschäftigten ein selbstbestimmtes sowie ein vermittelbares und realitätsnahes Lernen ermöglichen!

### Welche Eigenschaften des Lernprozesses sind Beschäftigten eher/sehr wichtig?

#### → Selbstbestimmtes Lernen

Ich habe die Möglichkeit, selbstständig zu lernen.  
 Ich kann ortsunabhängig lernen.  
 Ich kann zu selbst gewählten Zeitpunkten lernen.  
 Ich kann mein eigenes Lerntempo verfolgen.  
 Ich kann die Aufgabenstellungen eigenständig durcharbeiten.



#### → Vermittelbares, realitätsnahes Lernen

Ich kann das Gelernte praktisch umsetzen.  
 Ich werde in meinem Betrieb dabei unterstützt, das Gelernte an meine Arbeitskolleg:innen bzw. Mitarbeiter:innen weiterzugeben.  
 Lerninhalte, -aufgaben und -beispiele orientieren sich an der Wirklichkeit.



Quelle: <https://www.zentrum-digitale-arbeit.de/wissenspool/kurzbericht-reihe-des-zda/vorstellung-der-panelanalyse>

### Was können Betriebsräte und Unternehmen tun, um die Arbeitsumgebung der Beschäftigten lernförderlich zu gestalten?

Die Notwendigkeit für das Lernen erkennen und dem Lernen die nötige Bedeutung schenken.

Durch herausfordernde Aufgaben und die Bedeutung der Arbeit zum Lernen motivieren.

Lernräume und Zeit zum Lernen zur Verfügung stellen. Wissenstransfer ermöglichen.

Abbau von externen und internen Lernhindernissen. Zulassen einer Fehlerkultur.

Lernen begleiten und Vorgesetzte für diese Aufgabe qualifizieren. Lernbegleiter:innen einsetzen.

Beschäftigte überzeugen, wofür bzw. warum Lernen für die eigene Tätigkeit wichtig ist.

Individuelle Lernpräferenzen durch vielfältige Angebote berücksichtigen.

Möglichkeit zum Wiederholen und der Festigung des Erlernten.

Eine gemeinsame Einrichtung von:



**SÜDWESTMETALL**

#### Zum Weiterlesen:

Lernförderliche Arbeitsumgebung als Voraussetzung für den Lernerfolg:  
<https://www.agenturq.de/lernfoerderliche-arbeit/>