

Wissen ist nicht bedingungslos – Lernfördernde Arbeitsbedingungen im Betrieb

Gestaltung von lernfördernden Bedingungen

Hermann Hibbeler, Personalratsvorsitzender Stadt Detmold

Gestaltung von lernfördernden Bedingungen

- 1. Die Ausgangslage des öffentlichen Dienstes bestimmt die Rahmenbedingungen des Lernens im öffentlichen Dienst
 - seit Anfang der 90ziger laufen beschleunigte Modernisierungsprozesse ab in den Kommunalverwaltungen und ist eine
 - eine zunehmende Ökonomisierung der Leistungsprozesse und Privatisierungstendenzen zu beobachten

Gestaltung von lernfördernden Bedingungen



- das als Rahmenbedingung beherrschende engmaschige Regelwerk mit rund 91.000 Einzelvorschriften schaffen nicht nur Frust, sondern auch Sicherheit für Bürger und Beschäftigt
- ebenso prägend sind die Sicherheit und Planbarkeit der Beschäftigungsverhältnisse im öffentlichen Dienst
- darüber hinaus prägt die verrechtlichte und fallbezogene Mitbestimmung mit der eingeschränkten Beteiligung der Personalräte ebenso das (Vor) Urteil über den öffentlichen Dienst

444 Gestaltung von lernfördernden Arbeitsbedingungen

2. Der öffentliche Dienst (der Gegenwart und) der Zukunft braucht eine besondere Kompetenzentwicklung um zunehmende „bösaertiger Probleme“ (Umwelt, demografische Entwicklung, Zuwanderung, Arbeitslosigkeit, etc.) erfolgreich lösen zu können.

Dies setzt eine neue Beziehungskultur zwischen Bürger und öffentlichen Dienst voraus und erfordert damit eine neue Organisation mit mitarbeiterbezogenen Managementkonzepten, sowie neue Personalratsstrategien in der Mitbestimmung



Gestaltung von lernfördernden Bedingungen

Und neue Organisationsformen erfordern nicht zuletzt eine Aufstockung der Aufwendungen für Fort-und Weiterbildung.

Außerdem erfordert die erfolgreiche Einführung neuer Organisationsformen den Einsatz neuer Methoden wie Organisationsentwicklung (OE) und Qualitätszirkelarbeit (QZ) um neue Verfahren nachhaltig einüben (lernen) zu können

Gestaltung von lernfördernden Bedingungen

- Eine Form moderner Organisationen ist die Einführung von halbautonomer Gruppenarbeit (Teamarbeit) mit dezentraler Ressourcen- und Ergebnisverantwortung auf der Grundlage von Zielvereinbarungen: Hinzu kommen neue Instrumente wie

Kosten- und Leistungsrechnung

Controlling

Kontrakte/Zielvereinbarungen

Balanced scorecard (BSC)

Mitarbeitergespräche und das bedeutet:

Lernen, Lernen, Lernen.....



Gestaltung von lernfördernden Bedingungen

- Ein modernes Schlagwort: „**lernende Organisation**“
Frage: kann eine Organisation lernen?
Oder ist die „lernende Organisation“ die Summe der Lernfähigkeit und Lernbereitschaft ihrer Mitglieder?
- Was sind die Einflussfaktoren und Rahmenbedingungen für das Lernen im Betrieb? Und
- kann ein Personalrat Einfluss nehmen?



Gestaltung von lernfördernden Bedingungen

3. Veränderte Rahmenbedingungen (und) -durch- neue Organisationsformen erfordern neue Personalratsstrategien und eine „lernende“ Personalratsorganisation;

! sowie die Gestaltung der rechtlichen Rahmenbedingungen durch den Personalrat und die Entwicklung von strategischen Personalratskonzepten verbunden mit einer Änderung der Rolle der Personalräte („Co-Manager“, „Casemanager“, „Interessenmanager“, „Anwalt“, „Moderator“, etc.)

Gestaltung von lernfördernden Bedingungen

4. Fazit:

-Lernfördernde Bedingungen sind in der öffentlich. Verwaltung nicht selbstverständlich und zu deren Gestaltung bedarf es wiederum der Gestaltung der Einflussfaktoren wie:

partizipative Organisationsformen

Sicherheit

Risikokultur und Fehlertoleranz

Führungsleitlinien (motivierende

Führungskräfte)

Feedbacksysteme (Anerkennung+ Leistungsfeedback

Qualifizierungsangebote (insbes. Methoden- u.

Sozialkompetenz

