

ORGANISATIONSGESTALTUNG: VERÄNDERBARKEIT VON ORGANISATIONEN DURCH LERNEN

1. Bei allen genetisch bedingten, art- und personenspezifischen Begrenzungen der Veränderbarkeit von Einstellungen, des Kenntnisstandes oder der Leistungsfähigkeiten besteht ein sehr großer, wenn auch nicht genau abschätzbarer Spielraum für Lernen in Organisationen.
2. Individuelle Unterschiede in allgemeiner konzipierten kognitiven Fähigkeiten sind bei der Auswahl für und Gestaltung von Bildungsmaßnahmen vor allem dann zu berücksichtigen, wenn es um Aufgaben geht, die auch nach dem nötigen Training noch komplexe, bewusst gesteuerte (und nicht automatisierte) Informationsverarbeitung verlangen.
3. Bestmögliche Effizienz der Bildungsbemühungen ist nur durch Abstimmung der Lehr- und Trainingsmethode auf die Persönlichkeitsmerkmale der Lernenden zu erreichen.
4. Fortgeschrittenes Alter schließt effizientes Lernen nicht aus, zumal dann nicht, wenn das nötige Vertrauen in die eigene Lernfähigkeit und die Bereitschaft für Veränderungen gefördert werden.
5. Nachhaltige Veränderungen des sozialen Verhaltens sind, wenn überhaupt, kaum durch Wissensvermittlung, schon eher durch reflektierte Erfahrung in Trainingsgruppen zu erzielen.
6. Eine Stabilisierung der durch bewusstes Lernen erworbenen Einstellungen, Verhaltensweisen und Fertigkeiten ist nur dann zu erreichen, wenn die alltäglichen Erfahrungen unterstützend eingreifen (Brandstätter, 1989, S.19).

Quelle: Schuler (1996)