

Sachgebiet Grundlegende Themen der Organisation

Untersuchung von Methoden und Instrumenten zur nachhaltigen Verbesserung der betrieblichen Verhaltensprävention durch Unterweisung

Stand: 04.04.2018

Einleitung

Diese Kurzinformation fasst die Ergebnisse des im August 2017 abgeschlossenen Projektes „Untersuchung von Methoden und Instrumenten zur nachhaltigen Verbesserung der betrieblichen Verhaltensprävention durch Unterweisung“ zusammen.

Inhalt

Einleitung	1
1 Vorbemerkungen	1
1.1 Ziel	1
1.2 Hintergrund	1
2 Ergebnisse	2
2.1 Projektarbeit	2
2.2 Verhaltensprävention und förderliche Faktoren	2
2.3 Die Gefährdungsbeurteilung als Grundlage der Unterweisung	3
2.4 Methoden der Unterweisung	3
2.5 Besondere Betrachtung elektronisch unterstützter Unterweisungen	4
Anlage - Methoden der Unterweisung	6

1 Vorbemerkungen

Neben allgemeinen organisatorischen Defiziten im betrieblichen Arbeitsschutz spielt auch das Fehlverhalten von Versicherten eine wesentliche

Rolle bei der Entstehung arbeitsbedingter Unfälle und Erkrankungen.

Maßnahmen, die eine nachhaltige Verhaltensänderung erreichen, gewinnen daher verstärkt an Bedeutung. Es wurde daher untersucht, mit welchen Ansätzen die Verhaltensprävention im Betrieb, insbesondere in KMU, verbessert werden kann. Hierzu bieten sich moderne Methoden wie beispielsweise das Thema „Unterweisungen mit modernen Medien unter Beteiligung der Versicherten“ an.

1.1 Ziel

Durch das Projekt sollte auf methodischer Ebene untersucht werden, mit welchen Instrumenten auf eine Verbesserung der betrieblichen Verhaltensprävention, insbesondere im Rahmen der gesetzlich geforderten Arbeitsschutzunterweisung, hingewirkt werden kann. Dabei sollte die Umsetzbarkeit für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) ebenso besonders berücksichtigt werden, wie die Anwendbarkeit auf alle Branchen und die Einbeziehung des Instrumentes „Gefährdungsbeurteilung“. Die Möglichkeiten der Nutzung moderner Medien unter Beteiligung der Versicherten waren in die Untersuchung einzubeziehen.

1.2 Hintergrund

Maßnahmen des Arbeitsschutzes bauen auf der Umsetzung aller erforderlichen betrieblichen Rahmenbedingungen auf. Verhaltensbasierte Maßnahmen sind dabei jedoch nicht als Instrument zu sehen, um vorhandene Organisations- und Führungsdefizite zu kompensieren.

Eine gut funktionierende Arbeitsschutzorganisation, in der mindestens die gesetzlichen Vorga-

ben eingehalten werden, ist deshalb Grundlage für eine gut funktionierende Verhaltensprävention [1] [2]. Die Unterweisung ist hierbei das wichtigste Instrument der Verhaltensprävention [3]. Sie ist entsprechend im Arbeitsschutzregelwerk [4] [5] [6] verankert und die Anforderungen sind genauer definiert.

2 Ergebnisse

Über Arbeitsschutzunterweisungen, die betriebliche Verhaltensprävention, die Gefährdungsbeurteilung, die Nutzung moderner Medien in Unterweisungen und die Beteiligung Versicherter im Arbeitsschutz liegen bereits zahlreiche Veröffentlichungen vor. Die Projektarbeit stützte sich daher insbesondere auf bereits bekannte Untersuchungen zu diesen Themen [7] [8] [9] [10] [11] [12] [13] [14] und verknüpfte die jeweiligen Aspekte im Sinne des Projektzieles. Ergebnisse des Projektes finden sich u.a. in der Anlage zu dieser Kurzinformation als Zusammenstellung der verschiedenen Unterweisungsmethoden mit den jeweiligen Vor- und Nachteilen, Einsatzbereichen und Voraussetzungen sowie einer Bewertung der jeweiligen Methode in Tabellenform.

2.1 Projektarbeit

In die Projektarbeit wurden unterschiedliche Publikationen, Regelwerkstexte und Erfahrungswerte der Unfallversicherungsträger (z.B. [15] [16] [17] [18]) einbezogen, um die Aspekte betriebliche Verhaltensprävention, Besonderheiten bei KMU und Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen. Die Quellenarbeit erstreckte sich über das Regelwerk, aber auch Veröffentlichungen unterschiedlichen Umfangs speziell zum Thema Unterweisungen sowie weitere Quellen.

Die Pflicht zur Unterweisung obliegt grundsätzlich dem Unternehmer bzw. den Führungskräften. Neben der Fürsorgepflicht für die Beschäftigten ist gute Führung auch mit einer Vorbildfunktion verbunden. Unterweisung ist dabei für Führungskräfte nicht nur Vermitteln von Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten, sondern ist auch ein Instrument zur Führung und der verbindlichen Vermittlung von arbeitsplatzbezogenen Arbeitsschutzanweisungen sowie zur Motivation für notwendige Verhaltensänderungen der Beschäftigten.

Zentrales Element der Projektarbeit war daher die Betrachtung unterschiedlicher Methoden zur Unterweisung. Die Tabelle in der Anlage enthält als Ergebnis eine Übersicht möglicher Methoden für Unterweisungen sowie die jeweils damit verbundenen Vor- und Nachteile. Als Ergänzung finden sich Hinweise zu den möglichen Einsatzzwecken.

Die unterschiedlichen Methoden wurden außerdem durch die Projektgruppe bewertet. Dies erfolgte insbesondere unter den Gesichtspunkten Verbindlichkeit, Nachhaltigkeit und Rechtskonformität im Sinne einer Eignung zur Verbesserung der Verhaltensprävention.

2.2 Verhaltensprävention und förderliche Faktoren

Im Zuge der Literaturarbeit der Projektgruppe zeigte es sich, dass es keine offizielle allgemeingültige Definition für den Begriff „Verhaltensprävention“ gibt. Definitionen des Bundesgesundheitsministeriums BMG [19] (www.bundesgesundheitsministerium.de) und der BAuA [2] weisen aber aus Sicht der Projektgruppe in die richtige Richtung. Danach umfasst Verhaltensprävention Maßnahmen, die auf eine Veränderung des Verhaltens der Beschäftigten abzielen. Dies sind alle personenbezogenen Maßnahmen der Kompetenzentwicklung sowie Maßnahmen zur Bildung sicherer und gesundheitsgerechter Verhaltensweisen.

Aus Sicht der Projektgruppe sind die folgenden Faktoren als förderlich für die Verhaltensprävention anzusehen:

- die Schaffung einer geeigneten Arbeitsschutzorganisation in den Betrieben bis hin zu Managementsystemen für Sicherheit und Gesundheit im Betrieb
- die Einbeziehung von betrieblichen Akteuren im Arbeitsschutz, beispielsweise Betriebsärzten, Fachkräften für Arbeitssicherheit und Sicherheitsbeauftragten
- eine funktionierende Kommunikation zwischen Führungskräften, Beschäftigten und Arbeitsschutzakteuren
- die Verzahnung von Gefährdungsbeurteilung, Arbeits- und Betriebsanweisungen und Unterweisung

- eine hohe Qualität der Unterweisung
- Wirksamkeitsprüfungen von Maßnahmen des Arbeitsschutzes
- eine auf den Arbeitsschutz ausgerichtete Führungskultur, beispielsweise als Wertschätzung des Arbeitsschutzes durch die Führungskräfte
- eine Verantwortungswahrnehmung der Führungskräfte, einschließlich Kontrolle bis hin zur Sanktionierung
- eine Feedback- und Fehlerkultur im Unternehmen
- die Bereitschaft der Beschäftigten zur Verhaltensänderung
- langfristige Strategien im Gegensatz zu kurzfristigen Maßnahmen

2.3 Die Gefährdungsbeurteilung als Grundlage der Unterweisung

Da Arbeitsschutzunterweisungen arbeitsplatz- und tätigkeitsbezogen durchzuführen sind und dabei konkrete Gefährdungen und Arbeitsschutzmaßnahmen zum Gegenstand haben, muss konsequenterweise vorab die Gefährdungsbeurteilung durchgeführt bzw. aktualisiert worden sein. Nur wer die betrieblichen Gegebenheiten, Gefährdungen und Maßnahmen kennt, kann darüber aufklären und informieren sowie zu konkretem sicherheits- und gesundheitsgerechtem Verhalten motivieren.

2.4 Methoden der Unterweisung

Die methodisch-mediale Umsetzung einer Unterweisung kann bzw. sollte zweckmäßigerweise in Abhängigkeit vom Lernziel unterschiedlich ausfallen: Soll beispielsweise ausdrücklich Wissen vermittelt werden, sind ein Lehrgespräch, ein Vortrag mit Diskussion oder praktische Demonstrationen und Übungen vor Ort eher sachgerecht. Geht es insbesondere darum, Verhalten der Mitarbeiter zu verändern, sind tendenziell Gruppenarbeiten oder moderierte Gruppendiskussionen vorzuziehen.

Jede Methode hat ihre Vor- und Nachteile, die man in Abhängigkeit vom Lernziel gegeneinander abwägen sollte: Ein Vortrag mit Diskussion oder ein Lehrgespräch sind weniger zeitaufwen-

dig als eine Gruppenarbeit und man kann damit mehr Beschäftigte erreichen. Eine Gruppenarbeit erlaubt dafür eine intensivere und persönlichere Auseinandersetzung mit einem Thema.

Die Erstellung interessanter, geeigneter Präsentationen kann zeitaufwendig sein und bedarf der Einhaltung gewisser Gestaltungsregeln. Gruppenarbeiten mit anschließender Diskussion verlangen eine gute Moderation und sind an die Motivation der Teilnehmer gebunden.

Im Rahmen des Projektes wurden deshalb die in der Praxis anzutreffenden unterschiedlichen Unterweisungsmethoden unter verschiedenen Gesichtspunkten betrachtet, untersucht und von der Projektgruppe bewertet.

Die Anlage fasst wesentliche Ergebnisse dieser Betrachtungen und Bewertungen tabellarisch zusammen. Sie kann als Hilfestellung zur Auswahl geeigneter Unterweisungsmethoden herangezogen werden. Die in der Tabelle aufgeführten Methoden schließen weitere Möglichkeiten der Unterweisung grundsätzlich nicht aus, d.h. sie ist nicht als abschließende Aufzählung zu verstehen.

Die Tabelle zeigt, welche z.T. sehr unterschiedlichen methodischen Ansätze es bei Unterweisungen gibt. Unbestritten ist, dass Unterweisungen lehrreich, interessant und praxisnah gestaltet werden sollen, da dies den Erfolg einer Unterweisung fördert. Ein Medieneinsatz ist daher zu empfehlen.

Er sollte jedoch nicht überdosiert werden und die Unterweisung in einer Art „Show“ enden, da sie sonst an Wirkung verliert. Dennoch zeigen gerade moderne Medien hier interessante Möglichkeiten der Gestaltung auf, insbesondere elektronische Medien. Sie sollten durchaus im Rahmen von Unterweisungen eingesetzt bzw. in ein Unterweisungskonzept eingebunden werden. Mit dem richtigen methodischen Ansatz können die Unterweisungen einen wichtigen Beitrag zur Motivation im Arbeitsschutz leisten.

Insbesondere dann, wenn es um umfangreichere Unterweisungsinhalte geht, lassen die Aufmerksamkeit und die Lernfähigkeit mit zunehmender Länge der Unterweisung erheblich nach. Es ist

daher häufig besser, mehrere kurze Unterweisungen von ca. 20 bis 30 Minuten Dauer durchzuführen, als eine sehr lange. Statt eine „Generalunterweisung“ einmal pro Jahr über alle zu unterweisenden Inhalte durchzuführen, sollten diese also besser auf mehrere kleinere Unterweisungseinheiten aufgeteilt werden. Auch hier bieten elektronische Medien sehr gute Möglichkeiten um dies zu realisieren.

2.5 Besondere Betrachtung elektronisch unterstützter Unterweisungen

Bei der Betrachtung der verschiedenen Unterweisungsmethoden wurden, aufgrund der Aktualität der Entwicklungen – Stichwort Arbeit 4.0 – und vermehrt eingehender Anfragen an das Sachgebiet zur Nutzung von Software im Rahmen von Unterweisungen, die Vor- und Nachteile elektronisch unterstützter Unterweisungen einer näheren Betrachtung unterzogen (siehe zweite Hälfte der Tabelle). Als elektronische Unterweisungshilfen wurden dabei Software bzw. interaktive Produkte eingestuft, die innerhalb der Arbeitszeit Anwendung finden. Nicht unter diese Definition fallen aus Sicht der Projektgruppe klassische Informationsfilme oder Video-Clips ohne Interaktion.

Elektronische Medien spielen in der Zukunft der Arbeitswelt eine immer größer werdende Rolle und sind beim Thema Unterweisungen nicht mehr wegzudenken. So werden vermehrt Softwareanwendungen für Unterweisungen auf dem Markt angeboten und kommen zum Einsatz.

Darüber hinaus werden immer mehr webbasierte Formate angeboten, die durch eine interaktive Auslegung die meisten der in der obigen Tabelle aufgeführten Methoden online, d.h. über das Internet, ermöglichen. Insbesondere Online-Seminare oder Blended-Learning-Formate bieten die Möglichkeit eines Inputs, z.B. in Form eines Vortrags oder einer Demonstration, die dann online z.B. in virtuellen Klassenräumen oder durch Chats besprochen und durch Übungen sowie Wissenstests ergänzt werden können. Der Vorteil dieser Entwicklung in Bezug auf traditionelle Methoden ist die räumliche Unabhängigkeit der Lernenden und die Möglichkeit der Aufzeichnung der Schulung, so dass die Inhalte beliebig häufig nochmals angeschaut und die Lernverläufe dokumentiert werden können.

Die Zukunftsorientierung elektronischer Medien ist dadurch gegeben, dass u.a.

- orts- und zeitunabhängiges Lernen,
- individuelles Lerntempo,
- interaktives Lernen,
- multimediale Aufbereitung,
- Virtualisierung,
- Mehrsprachigkeit sowie
- die Kombination unterschiedlicher Lernformen (Blended Learning)

möglich sind und hierdurch den Anforderungen der „Arbeit 4.0“ bzw. neuen Formen der Arbeit Rechnung getragen werden kann.

Wie jede der genannten Methoden ist auch der Einsatz elektronischer Medien nicht nur mit Vorteilen verbunden. So kann die praktische Vermittlung bestimmter Arbeitsabläufe und Verhaltensweisen durch die derzeit zur Verfügung stehenden elektronischen Medien nicht ersetzt werden. Beispiele hierfür sind die Einweisung bzw. Unterweisung in Sicherheitsmaßnahmen und Arbeiten in komplexen Gefahrensituationen, wie sie etwa bei Polizei oder Feuerwehr auftreten oder das korrekte Anlegen und Verwenden von Atemschutzgeräten und anderer persönlicher Schutzausrüstung (vgl. [16]). Darüber hinaus müssen alle Beteiligten über die notwendige technische Ausstattung verfügen und die unternehmensinternen Sicherheitsrichtlinien den Einsatz insbesondere multimedial aufbereiteter Anwendungen erlauben.

Werden bei elektronischen Medien Inhalte textlich dargestellt, dann ist auf eine der jeweiligen Zielgruppe angemessene Sprache zu achten. Ggf. sind die Systeme mehrsprachig zu entwickeln. Zusätzlich sollten alle Texte auch gesprochen abgerufen werden können, um Personen mit Leseschwäche die Nutzung zu ermöglichen.

Mit den „Kriterien für die Prüfung und Zertifizierung von Blended-Learning-Programmen im Arbeitsschutz“ wurden in den Grundsätzen für die Prüfung und Zertifizierung von Blended-Learning-Programmen im Arbeitsschutz der Prüf- und Zertifizierungsstelle DGUV Test [20] umfangreiche Anforderungen an elektronische Lernprogramme beschrieben: Software-Ergonomie, Rahmenbedingungen, Technische Aspekte, Funktionalitäten und fachliche Arbeitsschutzaspekte sind nur fünf

der insgesamt neun Kriterien, die bei der Umsetzung und Anwendung elektronischer Unterweisungsmethoden zu bedenken sind.

Bei allen Vorteilen, die elektronische Hilfsmittel für Unterweisungen bieten, birgt ihr Einsatz auch die Gefahr, dass auf eine persönliche Unterweisung grundsätzlich verzichtet wird. Die persönliche Unterweisung ist jedoch weiterhin erforderlich [6].

Eingeschränkt werden außerdem die neuen Möglichkeiten des Einsatzes elektronischer Hilfsmittel an der einen oder anderen Stelle durch bestehende Anforderungen des Regelwerks. Zukünftig ist zu erwarten, dass sich hier ein zunehmender Anpassungsbedarf ergibt, da weitere Entwicklungen durch das heutige Regelwerk noch nicht abgedeckt sind.

Zu beobachten ist eine rasante Entwicklung der Informationstechnologie in der Arbeitswelt. Sie könnte zum einen häufigere Aktualisierungen im Regelwerk nach sich ziehen, zum anderen den häufigeren Einsatz aktueller elektronischer Unterweisungen erleichtern. Diese Entwicklung bis hin zu Unterweisungen durch Systeme mit künstlicher Intelligenz ist seitens des Arbeitsschutzes kritisch zu begleiten.

Literatur:

- [1] GDA, „Leitlinie Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes“, Dezember 2011
- [2] G. Elke, J. Gurt, H. Möltner, K. Externbrink, „Arbeitsschutz und betriebliche Gesundheitsförderung – vergleichende Analyse der Prädiktoren und Moderatoren guter Praxis“, BAuA 2015
- [3] Begründung zum Arbeitsschutzgesetz, Drucksache 13/3540 des Deutschen Bundestages zum Gesetzentwurf der Bundesregierung, 22.01.1996
- [4] Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG vom 7. August 1996 zuletzt geändert durch Artikel 427 des Gesetzes vom 31. August 2015 (BGBl. I S. 1537)
- [5] DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“, Juni 2013
- [6] DGUV Regel 100-001 „Grundsätze der Prävention“, Juni 2013
- [7] IAG-Report 1/2017 „Erfolgsfaktoren für Arbeitsschutzunterweisungen – Identifikation und Messung“, Report auf Basis der Dissertation an der Fakultät für Psychologie der Ruhr Universität Bochum von Kati Masuhr, DGUV, März 2017
- [8] BG Verkehr, „Leitfaden Elektronische Unterweisung - Mindestanforderungen an die Mitgliedsbetriebe beim Einsatz einer elektronisch unterstützten Methode“, 2011
- [9] K. Masuhr, „Entwicklung eines Instruments zur Erfassung der Qualität von Arbeitsschutzunterweisungen“, Dissertation, Ruhr Universität Bochum, 2012
- [10] K. Masuhr, S. Golke, Dr. A. Wetzstein, „Die Wirkungen unterschiedlicher Unterweisungsformen“, DGUV Forum 3/10, S. 32f
- [11] K. Masuhr, Dr. A. Wetzstein, S. Golke, „Unterweisungen - Methoden im Vergleich“, AuG Spezial 03/2010, S. 12
- [12] GDA, „Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz“, November 2015
- [13] GDA, „Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation“, Dezember 2011
- [14] DGUV Information 211-005 „Unterweisung – Bestandteil des betrieblichen Arbeitsschutzes“ (vormals BGI 527), Juli 2012
- [15] H.G. Abt, „Elektronische Unterweisung - Rechtliche und pragmatische Anforderungen“, Vortrag UK Hessen, 2014
- [16] H.G. Abt, S. Caspar, „Elektronische Unterweisung im Praxistest - Entscheidend ist, was ankommt!“, 2012, UK Hessen inform1_ASK_E-Unterweisung“, S. 9ff.
- [17] H.G. Abt, O. Heise, „Blended Learning für Führungskräfte - Qualifizierung für Verantwortung“, Arbeitsschutz Aktuell 2012, Vortrag
- [18] UK Hessen, „Kurzbeschreibung - Elektronische Unterweisung (E-Learning) zu Sicherheit und Gesundheitsschutz im Unternehmen“, Befragung Anbieter, 2011
- [19] www.bundesgesundheitsministerium.de
- [20] IAG, „Grundsätze für die Prüfung und Zertifizierung von Blended-Learning-Programmen im Arbeitsschutz“ GS-IAG-01, Mai 2016

Anlage - Methoden der Unterweisung

Methode	Vorteile	Nachteile	Einsatzbereich / Voraussetzungen	Bewertung
Vortrag	<ul style="list-style-type: none"> • Vermittlung vieler Inhalte in kurzer Zeit • Großer Adressatenkreis möglich • Aufwand für den Unterweisenden abschätzbar • Gut planbar • Einheitliche Vermittlung eines Themas 	<ul style="list-style-type: none"> • Wenig Rückkopplung • Keine zeitlich direkte Erfolgskontrolle möglich • Geringe Aktivierung der Beteiligten • Geringe Behaltenswahrscheinlichkeit • Fehlender persönlicher Bezug/Betroffenheit 	<ul style="list-style-type: none"> • Eher bei größeren Personengruppen • Erstunterweisungen (in Verbindung mit anderen Methoden) 	<ul style="list-style-type: none"> • Geringe Nachhaltigkeit zu erwarten • Verbindlichkeit ist gegeben
Lehrgespräch	<ul style="list-style-type: none"> • Rückkopplung/direkte Erfolgskontrolle möglich • Intensivierte Vermittlung eines Themas • Aktivierung der Beteiligten • Gute Behaltenswahrscheinlichkeit • Vertiefung von Vorkenntnissen • Persönlicher Bezug zu den Beschäftigten/Betroffenheit 	<ul style="list-style-type: none"> • Aufwand für den Unterweisenden schwierig abschätzbar • Vorkenntnisse bei den zu Unterweisenden erforderlich 	<ul style="list-style-type: none"> • Eher bei kleineren Personengruppen • Wiederholungsunterweisungen • Nach einem Vortrag 	<ul style="list-style-type: none"> • Gute Nachhaltigkeit gegeben, sofern andere betriebliche Verhältnisse dies zulassen (Arbeitsschutzkultur) • Verbindlichkeit ist gegeben
Gruppenarbeit	<ul style="list-style-type: none"> • Aktive Beteiligung der Beschäftigten • Vertiefung und Austausch von Vorkenntnissen • Persönlicher Bezug der Beschäftigten untereinander • Fördert den Wissenstransfer 	<ul style="list-style-type: none"> • Hoher Zeitaufwand • Vorbereitung und Nacharbeitung nötig • Hoher Organisationsaufwand (z.B. Räumlichkeiten, Materialien) 	<ul style="list-style-type: none"> • Eher für begrenzten Personenkreis geeignet • Grundwissen der Beschäftigten vorhanden • Qualifizierter Moderator vorhanden • Wiederholungsunterweisung zu Schwerpunkten 	<ul style="list-style-type: none"> • Gute Nachhaltigkeit gegeben • Verbindlichkeit muss sichergestellt werden
Arbeitsschutzkurzgespräch	<ul style="list-style-type: none"> • Geringer Vorbereitungs-aufwand • Hohe Identifizierung der Beschäftigten mit den Ergebnissen durch anschließende Visualisierung • Aktive Beteiligung der Beschäftigten • Persönlicher Bezug zwischen Führungskraft und Beschäftigten • Spontan anwendbar • Gute Behaltenswahrscheinlichkeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Nur für Einzelthemen anwendbar 	<ul style="list-style-type: none"> • Nur bei geringer Gruppengröße durchführbar • Anlassbezogen (z.B. beobachtetes Fehlverhalten, Unfälle, Änderungen im Arbeitsverfahren) 	<ul style="list-style-type: none"> • Gute Nachhaltigkeit gegeben • Hohe Verbindlichkeit • Aktueller Bezug zum Unterweisungsanlass ist gegeben
Übung	<ul style="list-style-type: none"> • Praktische Anwendung • Wissenstransfer von Theorie zu Praxis und Wissensvertiefung • Persönlicher Bezug • Gute Behaltenswahrscheinlichkeit • Aktivierung der Beteiligten • Sofortige Erfolgsbestätigung 	<ul style="list-style-type: none"> • Nur für Einzelthemen anwendbar • Hoher Organisationsaufwand (z.B. Übungsmaterial) • Hoher Zeitaufwand • Vorbereitung nötig 	<ul style="list-style-type: none"> • Grundwissen der Beschäftigten vorhanden • Nur bei geringer Gruppengröße durchführbar (Ausnahme: betriebliche Notfallübung) • Themenbezogen 	<ul style="list-style-type: none"> • Gute Nachhaltigkeit gegeben • Verbindlichkeit muss sichergestellt werden

Methode	Vorteile	Nachteile	Einsatzbereich / Voraussetzungen	Bewertung
Wissenstest (ergänzende Methode)	<ul style="list-style-type: none"> Gutes Instrument zur Erfolgskontrolle Zeitnahe Erfolgsbestätigung sowohl für Führungskraft als auch für Beschäftigte Gutes Instrument zur Planung von Unterweisungen Kann den Stellenwert der Unterweisung im Arbeitsschutz steigern 	<ul style="list-style-type: none"> Kann ggf. auf geringe Akzeptanz bei den Beschäftigten stoßen Hoher Organisationsaufwand Vor- und Nachbereitung nötig 	<ul style="list-style-type: none"> Zwingend mit anderen Methoden zu kombinieren Methode zur Ermittlung des Wissensstandes Grundwissen der Beschäftigten vorhanden 	<ul style="list-style-type: none"> Methode ist für sich alleine nicht rechtskonform Verbindlichkeit und Nachhaltigkeit sind je nach Einsatzzweck und Durchführung zu bewerten
Moderierter Erfahrungsaustausch	<ul style="list-style-type: none"> Austausch von Best Practice möglich Austausch verschiedener Standpunkte Wertschätzung der Beschäftigten Aktivierung der Beteiligten Ergebnisse können in kontinuierliche Verbesserung (KVP) einfließen 	<ul style="list-style-type: none"> Hoher Zeitaufwand Unter Umständen ergebnisoffen 	<ul style="list-style-type: none"> Zwingend mit anderen Methoden zu kombinieren Qualifizierter Moderator vorhanden Gezielte Moderation 	<ul style="list-style-type: none"> Methode ist für sich alleine nicht rechtskonform Verbindlichkeit und Nachhaltigkeit sind je nach Durchführung und Ergebnis zu bewerten
Einzelarbeit/Selbstlernen mit nichtelektronischen Medien	<ul style="list-style-type: none"> Zeitliche und örtliche Flexibilität Selbstbestimmtes Lernen möglich (Inhalt und Tempo) Geringer Vorbereitungsaufwand Entlastung der Führungskräfte 	<ul style="list-style-type: none"> Keine direkte Nachfrage möglich Kein direktes Feedback möglich Geringe Lernerfolgskontrolle Umsetzung ist von persönlicher Motivation abhängig 	<ul style="list-style-type: none"> Zwingend mit anderen Methoden zu kombinieren Eingesetzte Unterweisungsmedien müssen Selbstlernen ermöglichen Arbeitszeit muss zur Verfügung gestellt werden 	<ul style="list-style-type: none"> Methode ist für sich alleine nicht rechtskonform Verbindlichkeit und Nachhaltigkeit hängen von Gesamtmethodenauswahl ab
Einzelarbeit/Selbstlernen mit elektronischen Medien	<ul style="list-style-type: none"> Zeitliche und örtliche Flexibilität Selbstbestimmtes Lernen möglich (Inhalt und Tempo) Entlastung der Führungskräfte Interaktives Lernen möglich Multimediale Aufbereitung möglich Kombination mit Lernerfolgskontrolle möglich Barrierefreiheit möglich 	<ul style="list-style-type: none"> Unter Umständen keine direkte Nachfrage möglich Umsetzung ist von persönlicher Motivation abhängig 	<ul style="list-style-type: none"> Einsatz entsprechend DGUV Regel 100-001 Zwingend mit anderen Methoden zu kombinieren Eingesetzte Unterweisungsmedien müssen Selbstlernen ermöglichen Arbeitszeit muss zur Verfügung gestellt werden 	<ul style="list-style-type: none"> Methode ist für sich alleine nicht rechtskonform Verbindlichkeit und Nachhaltigkeit hängen von Gesamtmethodenauswahl ab

Herausgeber

Deutsche Gesetzliche
Unfallversicherung e.V. (DGUV)

Glinkastraße 40
10117 Berlin
Telefon: 030 13001-0 (Zentrale)
Fax: 030 13001-6132
E-Mail: info@dguv.de
Internet: www.dguv.de

Sachgebiet Grundlegende Themen der Organisation
im Fachbereich Organisation von Sicherheit und Gesundheit
der DGUV > www.dguv.de Webcode: d668744