



ENETOSH Kompetenzstandard

Gültigkeitsstudie abgeschlossen



Bildquelle: fotolia.com

Welche Kompetenzen benötigt ein Dozent oder Trainer in Sicherheit und Gesundheitsschutz?

Dieser Frage ging eine empirische Studie nach, die von April 2008 bis Mai 2010 von der Technischen Universität Dresden im Auftrag des IAG durchgeführt wurde. Ziel dieser Studie war es, den im Rahmen des EU-Projektes ENETOSH entwickelten Kompetenzstandard aus dem Jahr 2007 auf seine Gültigkeit zu prüfen und weiter zu konkretisieren. Der ENETOSH Standard umfasst vier Kompetenzfelder: Train the Trainer (1), Grundlagen in Sicherheit und Gesundheitsschutz (2), Arbeitsschutzmanagement (3) und Betriebliches Gesundheitsmanagement (4).

In drei aufeinanderfolgenden Studien wurden die Kompetenzfelder 2-4 weiterentwickelt. Kompetenzfeld 1 basierte bereits auf einer empirischen Studie und wird kontinuierlich optimiert (s. den Artikel von Güler Kici in diesem Newsletter). Insgesamt nahmen 74 Personen aus 14 Ländern an der Gültigkeitsstudie teil.

Als methodische Grundlage für die Studien wurden jeweils die Task-Analysis-Tools (TAToo, Koch, 2010), ein Instrument für Anforderungsanalysen, genutzt. Für die Datenerhebung wurden in einem ersten Schritt mündliche und schriftliche Interviews durchgeführt: Die Teilnehmer sollten Arbeitssituationen beschreiben, die sie selbst schon einmal erlebt oder beobachtet hatten und die von einem Dozenten oder Trainer im jeweiligen Kompetenzfeld erfolgreich gestaltet wurden. Darüber hinaus wurden Fragen nach den notwendigen Qualifikationen und dem erforderlichen Wissen gestellt.

Aus den Schilderungen der Arbeitssituationen wurden in einem zweiten Schritt die Verhaltensweisen in erfolgskritischen Situationen extrahiert und nach Ähnlichkeiten gruppiert. Anschließend hatten die Teilnehmer in einem dritten Schritt der Anforderungsanalyse die Aufgabe, jede Verhaltensweise nach verschiedenen Kriterien zu bewerten. Auf die Frage, zu wie viel Prozent sich die Arbeit von Dozenten und Trainern im jeweiligen Kompetenzfeld widerspiegelt, antworteten der Großteil der Teilnehmer mit der positivsten Urteilkategorie: zu 76-100 %.

Nach Abschluss der Studie liegen für jedes Kompetenzfeld Übersichten mit den Anforderungen an das Wissen sowie den verhaltensnahen Anforderungen (Fertigkeiten und erweiterte Kompetenzen) an Dozenten und Trainer sowie entsprechende Checklisten vor. Jedes Kompetenzfeld ist einer der Niveaustufen des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) zugeordnet.

Nach der Überprüfung des ENETOSH Kompetenzstandards auf seine Gültigkeit steht eine gemeinsame wissenschaftlich basierte Grundlage für die Qualitätssicherung von Dozenten und Trainern in Sicherheit und Gesundheitsschutz in Europa zur Verfügung. Der ENETOSH-Standard ermöglicht es, gezielt geeignetes Personal für entsprechende Lehraufgaben auszuwählen, europaweit vergleichbare Trainingsinhalte zu entwickeln und eine Personenzertifizierung, so weit für Dozenten und Trainer sinnvoll (Swuste, 2010), aufzubauen. Nicht der Standard selbst verbürgt jedoch die Qualität der Aus- und Weiterbildung in Sicherheit und Gesundheitsschutz, sondern die Sensibilität der Dozenten und Trainer für das eigene Verhalten in der konkreten Situation und deren Fähigkeit zur Selbstreflexion.

Ulrike Bollmann,
Institut für Arbeit und Gesundheit (IAG)
www.dguv.de/iag

Anna Koch,
Technische Universität Dresden
<http://tu-dresden.de>

Editorial

Der Schwerpunkt dieser Ausgabe liegt auf dem ENETOSH Kompetenzstandard: seiner wissenschaftlichen Fundierung und Beispielen seiner praktischen Umsetzung in Italien und Deutschland.

Außerdem finden Sie in dieser Ausgabe die Ergebnisse einer ersten Studie zum Thema „Junge Menschen und Wohlbefinden am Arbeitsplatz“, durchgeführt von Prevent Belgien. Die Ergebnisse der zweiten Studie werden im Newsletter Nr. 9 im November 2010 enthalten sein.

Ulrike Bollmann & Claus Dethleff

Inhalt

- 1 ▶ Editorial
 - ▶ ENETOSH Standard - Gültigkeitsstudie abgeschlossen
- 2 ▶ Junge Menschen und Wohlbefinden am Arbeitsplatz
- 3 ▶ Neue Mitglieder im Netzwerk
 - ▶ Veranstaltungen 2010
 - ▶ Networkkaia - Eine praxisnahe Umsetzung des ENETOSH Standards
- 4 ▶ Training & Innovation 2010
 - ▶ Train the Trainer - das modulare Ausbildungskonzept des IAG

Impressum

Institut für Arbeit und Gesundheit (IAG) der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) Königsbrücker Landstr. 2, 01109 Dresden

Redaktion: Claus Dethleff
E-mail: enetosh@dguv.de
Website: www.enetosh.net

ENETOSH ist ein offenes Netzwerk - nutzen Sie unser „Who is Who?“ oder werden Sie Mitglied von ENETOSH!



Education and Culture

Leonardo da Vinci

Junge Menschen und Wohlbefinden am Arbeitsplatz

Was wissen junge Menschen und was halten Unternehmen davon?

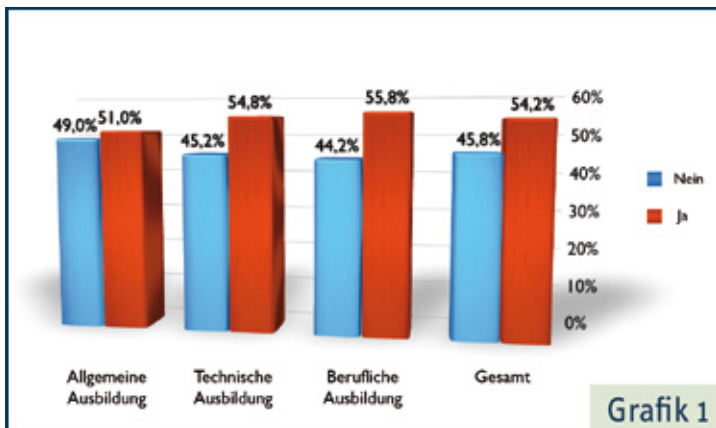
Im Rahmen eines Projekts über Sicherheit und Gesundheitsschutz von jungen Arbeitnehmern führte Prevent, das belgische Institut für Arbeitsschutz, zwei Umfragen durch, eine bei Schülern und Studenten und eine bei Unternehmen. Mit diesem Projekt wurde das Institut Prevent von Assuralia, dem belgischen Berufsverband von Versicherungsunternehmen, beauftragt. Nachfolgend finden Sie den ersten Teil einer Zusammenfassung der Ergebnisse der Studie, bezogen auf die erste Umfrage.

Erste Umfrage

Die erste Umfrage galt Schülern an weiterführenden Schulen sowie Studenten, die bereits erste Arbeitserfahrungen im Rahmen eines Praktikums oder eines Ferienjobs gewonnen hatten. Ziel war es, Informationen darüber zusammenzutragen, wie Schüler und Studenten die Themen Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz wahrnehmen.

„Mainstreaming“

Die Integration von Sicherheit und Gesundheitsschutz in Erziehung und Ausbildung ist ein wesentlicher Aspekt für den Aufbau einer eigenständigen Präventionskultur, in der die Themen Sicherheit und Gesundheitsschutz einen festen Platz in den Entscheidungsprozessen haben. Zur Erreichung eines solchen Ziels ist es für alle Arbeitnehmer wichtig, bereits zu einem frühen Zeitpunkt eine Kultur der Risikoprävention zu entwickeln. Aus diesem Grunde sind Erziehung und Sensibilisierung von Kindern und jungen Erwachsenen erforderlich. Natürlich fällt den Schulen in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle zu. Generell lässt sich jedoch feststellen, dass andere Personen, zu denen der junge Mensch Kontakt hat (Lehrer, Eltern, Experten in Unternehmen) diesen Wandel verursachen, allen voran der junge Menschen selbst.



Fähigkeit, gefährliche Situationen zu erkennen

„Junge Menschen: Sicher am Arbeitsplatz?“

Die erste Umfrage fand im Zeitraum Dezember 2008 bis Juni 2009 statt. Insgesamt füllten 2.630 junge Menschen, vorwiegend Schüler an weiterführenden Schulen in flämischen und französischen Gemeinden, den Fragebogen aus. Das Alter der meisten lag zwischen 16 und 18 Jahre. Mehr als 40% der Teilnehmer waren Berufsschüler.

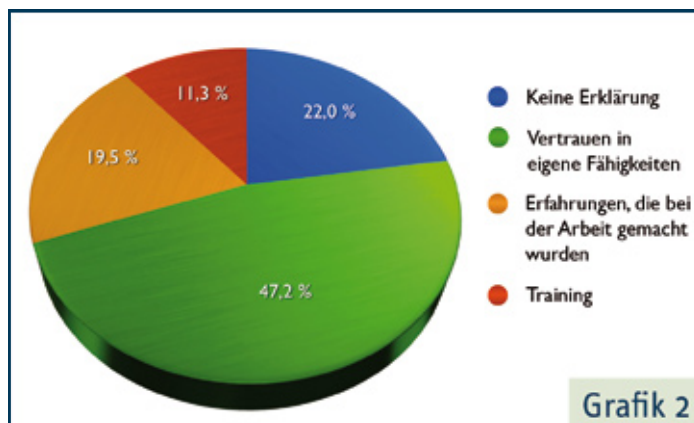
Persönliche Erfahrung

Fast 70% der Berufsschüler kannten jemanden in ihrem direkten Umfeld, der bereits einen Arbeitsunfall erlitten bzw. berufsbedingte Gesundheitsprobleme hatte. Der Anteil lag bei 67% für Schüler an Fachoberschulen und bei nahezu 50% für Schüler an allgemeinbildenden Schulen. Berufsschüler (fast 40%) gaben auch vermehrt an, dass sie selbst während eines Praktikums oder eines Ferienjobs Gefahren ausgesetzt waren. Der Anteil bei Schülern an Fachoberschulen lag immer noch bei 30%, der an allgemeinbildenden Schulen bei nur 15%. Eine deutliche Mehrheit gab an, dass sie im Rahmen ihrer beruflichen Erfahrung noch niemals einen Arbeitsunfall erlitten oder gesundheitliche Probleme bekommen hatte (82%). In diesem Punkt gab es zwischen den verschiedenen Schultypen keinen erkennbaren Unterschied. Wenn Gesundheitsbeschwerden vorlagen, waren dies im Wesentlichen Rückenschmerzen, Brüche und Schnitte.

Wissen um Risiken

Auf die Frage nach ihrer Fähigkeit, gefährliche Situationen zu erkennen, behauptete mehr als die Hälfte der jungen Menschen, dies perfekt zu können. Auch wenn Berufsschüler diese Frage eher bejahten, waren die anteiligen Unterschiede je Schultyp nicht sehr ausgeprägt (siehe Abbildung 1).

Von den Schülern/Studenten, die angaben, in der Lage zu sein, gefährliche Situationen zu erkennen, gaben 22% keine Erklärung dafür, auf welche Weise sie diese Fähigkeit erworben hatten (vgl. Abbildung 2). Knapp 11% verwiesen überdies klar auf besuchte Fortbildungen. Etwas mehr als 19% erklärten, diese Fähigkeit dank praktischer Erfahrungen am Arbeitsplatz erworben zu haben. Die Mehrheit derjenigen, die ihre Antwort mehr oder weniger ausführlich erläuterten, gab an, dass sie nur ihren eigenen Fähigkeiten vertrauen (fast 60% derjenigen, die ihre Antwort erläuterten).



Auf welche Weise erkennen Schüler/Studenten gefährliche Situationen?

Information

77% der jungen Menschen, die bereits ein Betriebspraktikum in einem Unternehmen absolviert hatten, erklärten, im Rahmen ihres Praktikums Informationen zu Sicherheit und Gesundheitsschutz bekommen zu haben. In den meisten Fällen erfolgte die Information mündlich, und zwar durch den Arbeitgeber, den Praktikumsleiter des Unternehmens, den für die Praktikumskoordination zuständigen Lehrer oder, seltener, durch Kollegen.

Die Ergebnisse der zweiten Studie sowie eine Zusammenfassung präsentieren wir im ENETOSH Newsletter Nr. 9.

Odette Wlodarski,
Prevent Belgien
odette.wlodarski@prevent.be
www.prevent.be/p/young

Neue Mitglieder

The European Trade Union Committee for Education (ETUCE)

(Europäischer Gewerkschaftsausschuss für Ausbildung) **Belgien**

www.csee-etu.org

Associazione Italiana Formatori della Sicurezza sul Lavoro AIFOS

(Italienische Vereinigung für das Training von Arbeitsschutzexperten) **Italien**

www.aifos.it

The Health & Safety Unit schoolnet.gov.mt/healthandsafety

Malta

Polytechnische Schule der Universität Girona

Spanien

www.udg.edu/eps

Universität Hamburg,

Fakultät für Erziehungswissenschaft, Psychologie und Bewegungswissenschaft, Abteilung Bewegungs- und Trainingswissenschaft

www.uni-hamburg.de

BRITISH SAFETY COUNCIL

Großbritannien

www.britsafe.org

BAR Bygge & Anlæg

(Rat für die Arbeitsumgebung im Bausektor)

Dänemark

www.bar-ba.dk

Mehr Informationen über die Partner und Kontaktinformationen finden Sie unter www.enetosh.net.

Veranstaltungen 2010

19. und 20. Oktober 2010

III International Forum on Education and Training in the Field of Occupational Safety and Health, Kanarische Inseln [ESP]

20. bis 22. Oktober 2010

1st International Conference on Accident Prevention (ICAP 2010), Busan [KR]

25. und 26. November 2010

„Investing in Human Capital and Well-being at Work: Challenges in Times of Crisis and Restructuring“, Brüssel [BE]

Networkaias

Eine praxisnahe Umsetzung des Europäischen ENETOSH-Standards zur Qualifizierung von Lehrkräften in den Bereichen Gesundheit, Sicherheit und Prävention

Das Netzwerk „Networkaias“ arbeitet gemeinsam mit dem Institut ISFoP für die Ausbildung in der Prävention. Unter anderem bietet dieses Institut gesetzlich vorgeschriebene Qualifizierungsmaßnahmen für Manager und Arbeitnehmer an, die für Arbeitsschutz und Prävention zuständig sind. Die italienische Verordnung 81/2008 schreibt diese Kurse zum Thema Management der Gefahrenprävention am Arbeitsplatz für die Beauftragten in allen italienischen Unternehmen vor.

Um rechtlich anerkannte Maßnahmen hoher Qualität und Wirksamkeit zu erreichen, hat das Institut ISFoP Qualitätsstandards zur Regelung der Auswahl und der Einstellung von Lehrkräften verabschiedet, die noch über die gesetzlich vorgeschriebenen Anforderungen hinausgehen (vgl. Verordnung 195/2003).

Das Gesetz sieht lediglich vor, dass Ausbilder für Sicherheit und Gesundheit über eine zweijährige Erfahrung verfügen müssen, die nicht unbedingt im pädagogischen Bereich liegen muss. Das Einstellungssystem des Instituts ISFoP beruht hingegen auf einem komplexen Verfahren für die Qualifizierung und Aktualisierung des Wissens:

1. Sammeln von Kandidatennamen durch den Erhalt von Lebensläufen in europäischer Fassung
2. Evaluierung von Berichten zu den beruflichen Fähigkeiten
3. Evaluierung der erstellten Schulungsunterlagen und des Vorstellungsgesprächs mittels Lebenslaufanalyse
4. Überprüfung der Lehrtätigkeit durch Fragebögen zu Kundenzufriedenheit und durch Mitarbeiter des Instituts ISFoP
5. Überprüfung der Managementqualität durch spezielle Feedback-Bögen, die von den Lehrkräften ausgefüllt werden
6. Jährliche Aktualisierung durch Austausch der üblichen Schulungsunterlagen, Koordinierungstreffen und Auffrischkurse

Die Ausbildungsmaßnahmen, -konzepte und -unterlagen wurden von fachlichen und didaktischen Experten standardisiert. ISFoPs Tätigkeit liegt vor allem in der Koor-

dinierung durch erfahrene Fachleute.

AIAS hat während der Projektlaufzeit von ENETOSH durch sein Netzwerk „Networkaias“ seine Erfahrungen mit der Standardisierung der Anforderungen an Lehrkräfte in Sicherheit und Gesundheitsschutz als sogenannter Stiller Partner eingebracht. Die Umsetzung des Standards in Arbeitsanweisungen und Checklisten erfolgte in Anlehnung an den ENETOSH Kompetenzstandard.

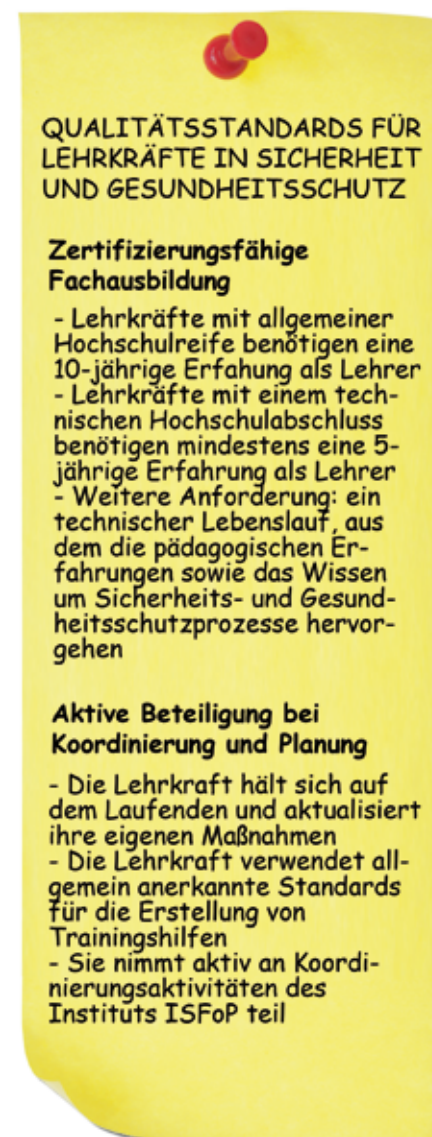
Paola Favarano

AIAS - Italienische Vereinigung von Experten für Umwelt und Sicherheit

pfavarano@networkaias.it

www.networkaias.it

Wie haben wir den Standard in eine Arbeitsanweisung umgewandelt? Hierzu nachstehendes Beispiel:



Training & Innovation 2010

Transfer neu denken: Nachhaltigkeit von Trainings in Sicherheit und Gesundheitsschutz



„Das Feuer unserer Veranstaltungen in die Praxis bringen“, war das Motto der 10. Training & Innovation, die vom 20. – 21.

Mai 2010 in der DGUV Akademie in Dresden stattfand. Insgesamt 65 Personen aus Deutschland, der Schweiz, Österreich, Frankreich, Dänemark und Kanada nahmen an der Veranstaltung teil. In einer offenen Atmosphäre und auf hohem inhaltlichen Niveau diskutierten Vertreter der Unfallversicherungsträger mit Vertretern von Unternehmen, Universitäten, Ministerien und anderen öffentlichen Einrichtungen sowie privaten Anbietern von Weiterbildung, Forschung und Beratung darüber, wie die Nachhaltigkeit von Seminaren und Trainings in der Praxis gesteigert werden kann.

Für die Veranstaltung wurden die Ergebnisse einer Forschungsstudie (Gründer & Schulz, Wissensimpuls 2009 im Auftrag des IAG) zum Thema Transfer von Bildungsmaßnahmen didaktisch-methodisch aufbereitet und von Ralf Besser, besser wie gut, in ein kreatives Veranstaltungsdesign umgesetzt. So gab es z.B.



ein Ein- und Auslassritual, das während der gesamten Veranstaltung die Aufmerksamkeit der Teilnehmer für den Übergang vom Seminar in die Praxis wach hielt.

Ein von Anna-Maria Hessenmöller, IAG, organisierter Vor- und Nachprozess, hat dazu beigetragen, dass von der Veranstaltung nachher auch wirklich etwas in der Praxis der Teilnehmer ankommen konnte.

Der erste Tag wurde vor allem zur Sensibilisierung für das Thema Transfer genutzt. So wurden z.B. die zentralen Faktoren für den Transfer mit Hilfe einer Aufstellung in einem „Prozessbild Transfer“ von den Teilnehmern erspürt. In interaktiven Workshops wurden die Herausforderungen an den Transfer aus der Perspektive der Praxis reflektiert. Eine besondere und nachhaltige Wirkung bescheinigten die Teilnehmer dem Workshop „Der transferstarke Teilnehmer“, der von Helga Brüggemann gestaltet wurde.

Der Schwerpunkt am zweiten Tag lag auf der Diskussion von Lösungsansätzen. Gleich zu Beginn irritierte Lynda S. Robson vom Institut für Arbeit und Gesundheit aus Toronto die Teilnehmer mit ihren Ergebnissen einer



systematischen Auswertung von Studien zur Wirksamkeit von Aus- und Weiterbildung für den Schutz von Arbeitnehmern. Im Rahmen eines Open-Space-Prozesses wurden Lösungsansätze zu zentralen Problemstellungen erarbeitet.

Auf mehrfachen Teilnehmerwunsch wird es im nächsten Jahr eine Folgeveranstaltung zum Thema geben: Auf der Training & Innovation 2011 werden Beispiele für Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung in Gesundheit und Sicherheit vorgestellt, die erfolgreich in die betriebliche Praxis und in öffentlichen Einrichtungen umgesetzt wurden. Die 11. Training & Innovation findet vom 19.-20. Mai 2011 in der DGUV Akademie in Dresden statt.

Mehr Informationen, Präsentationen und Bilder unter www.enetosh.net

Ulrike Bollmann - www.enetosh.net
Ralf Besser - www.besser-wie-gut.de

Train the Trainer - das modulare Ausbildungskonzept

Mit der Train-the-Trainer-Ausbildung bietet das BGAG seit 2006 eine systematische Ausbildung für Trainer und Dozenten der Unfallversicherungsträger an. Sie umfasst die Bereiche Medien, Methoden und Didaktik und ist sowohl für haupt- und nebenamtliche als auch für freiberuflich tätige Trainer gedacht.

Vor dem Beginn der Ausbildung empfiehlt es sich, an einer dreitägigen Trainerprofilanalyse teilzunehmen. Sie besteht aus typischen Aufgaben aus dem Seminaralltag, zum Beispiel zu Präsentation, Moderation, Teamteaching und Seminarplanung, einem strukturierten Interview sowie einer systematischen Beobachtung durch qualifizierte Berater, die ihre Beobachtungen mit Hilfe des ENETOSH Standards im Bereich Education and Training vornehmen. Die auf sechs Personen begrenzte Teilnehmerzahl erlaubt eine differenzierte und individuelle Betreuung. In einem Beratungsgespräch erfahren Teilnehmer dann, wo ihre Stärken und Entwicklungspotentiale liegen und wie

sie diese mit einem maßgeschneiderten Bildungspaket ausbauen können. Den Abschluss bildet eine gemeinsame Zielvereinbarung, die neben den vereinbarten Maßnahmen auch einen Zeitplan zur Umsetzung enthält.



Das modulare Ausbildungskonzept bietet neben seminaristischen Angeboten auch vier Maßnahmen zur individuellen Förderung wie Hospitation, Ko-Trainings, Coaching für Trainer oder die Entwicklung von Seminarkonzepten an. Themenspezifische Workshops bieten die Möglichkeit zum Austausch für Trainer und Dozenten. Der

ENETOSH Standard bildet für die kontinuierliche Weiterentwicklung des modularen Ausbildungskonzepts Train the Trainer eine zentrale Grundlage.

Nach erfolgreichem Besuch der vereinbarten Maßnahmen erhalten Teilnehmer das DGUV-Zertifikat „Train the Trainer“ und eine Mappe, in der sie ihre formellen und informellen Lernerfahrungen systematisch sammeln und ablegen können. Diese Mappe bildet nach drei Jahren die Grundlage für eine Rezertifizierung.

In 2006 bis Juli 2010 haben insgesamt 132 Trainer und Dozenten die Trainerprofilanalyse genutzt. Am meisten profitierten dabei Personen mit einer hohen Fähigkeit zur Selbstreflexion, die in der Auseinandersetzung mit den eigenen Stärken und Potentialen eine Chance zur persönlichen Weiterentwicklung sehen und diese aktiv suchen.

Güler Kici, IAG - www.dguv.de/iag