

E-Learning optimiert Unterweisungen

ARBEITSSCHUTZ In Zeiten, die von Umstrukturierungen und Einsparungen geprägt sind, ist es besonders wichtig, ein Augenmerk auf die Arbeitssicherheit zu legen. Eine elektronische Unterweisung der Mitarbeiter kann rechtssicher und kosteneffizient realisiert werden. Infraseriv Höchst hat dafür das Schulungskonzept «Zeus» entwickelt, das E-Learning mit Präsenzschulungen verbindet.

In produzierenden Unternehmen der Prozessindustrie müssen die Mitarbeiter jährlich zahlreiche Unterweisungen durchlaufen: Dazu zählen neben Schulungen zum Arbeitsschutz insbesondere solche zur Arbeitshygiene und zur Gefahrgutlogistik; insgesamt kommen etwa 50 bis 90 Unterweisungsthemen zusammen. Die Verantwortlichen für die Planung dieser Schulungen in Unternehmen kennen dann die Problematik: die Anwesenheitsquote bei den Schulungsterminen ist niedriger als erhofft, zusätzliche Nachschulungstermine werden erforderlich, der Aufwand für die Organisation steigt.

Dem gegenüber stehen die eindeutigen Vorteile des E-Learnings: leichte Erreichbarkeit aller Mitarbeiter, bessere Akzeptanz durch individuelles Lerntempo am PC, insgesamt deutlich niedrigerer Zeitaufwand und damit höhere Effizienz.

Dies gilt beispielsweise auch für Logistikunternehmen, deren Mitarbeiter mobil unterwegs sind und an unterschiedlichen und wechselnden Orten eingesetzt werden, oder im Schichtbetrieb tätig sind.

Mit dem «Zeus»-Schulungssystem können diese Mitarbeiter beispielsweise zur «Kennzeichnung von gefährlichen Gütern im Strassenverkehr» oder zum «Sicheren Lagern und Stapeln» überall dort geschult werden, wo ein PC zur Verfügung steht. Über Passwortregelungen können mehrere Mitarbeiter von einem zugänglichen PC aus auf das System zugreifen. Die Lernmodule sind dabei einfach zu handhaben und können auch von Mitarbeitern ohne besondere PC-Kenntnisse problemlos durchgeführt werden.

Blended Learning – die optimale Kombination

Die Präsenzschulung bleibt unverzichtbarer Bestandteil, wenn sie in Einzelfällen gesetzlich gefordert ist und dabei praktische

Die Akzeptanz der Mitarbeiter für die neue Art der Unterweisung und der didaktische Erfolg stellen sich so bedeutend leichter ein. Die Verständnissprüfung am Ende eines Lernmoduls ist ein wesentlicher Bestandteil von Unterweisungen. Mit dem Abschluss wird nicht nur die Lernbereitschaft und Motivation erhöht, sondern auch der Erfolg der Schulung überprüft und rechtssicher dokumentiert.

Die Rechtssicherheit wird gewährleistet, indem die vom Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LAs) formulierten «Eckpunkte zur Durchführung computergestützter Unterweisungen im Arbeitsschutz» sowie die «Grundsätze der Prävention», die in der BG-Regel BGR A1 niedergelegt sind, eingehalten werden. Das System ist auditfähig und revisionssicher.

Der Schulungskordinator kann Unterweisungen zielgerichtet einzelnen Mitarbeitern oder Mitarbeitergruppen zuordnen, Bearbeitungstermine vorgeben, den Abschluss der Schulungen verwalten und Auswertungen zur rechtssicheren Dokumentation erstellen. Durch die zentrale Dokumentation der erfolgten Schulungen im System können diese (wie im Ereignisfall oft behördlich gefordert) auch auf mehrere Jahre rückwirkend mitarbeiter-spezifisch nachgewiesen werden.

Durch die datenschutzrechtliche, anonymisierte Auswertung der Testergebnisse können Kenntnislücken und Verständnisprobleme identifiziert und beispielsweise durch nachgeschaltete Präsenzschulungsmassnahmen behoben werden.

Praxiserfahrungen mit Zeus

Zeus-Anwender wissen die Vorteile des elektronischen Schulungssystems zu schätzen. Im Interview schildert Michael Giebisch, Betriebsleiter des Mowiol-Betriebes von Kuraray in Industriepark Höchst, Frankfurt, seine Erfahrungen mit dem System.

Herr Giebisch, was war vor Zeus?

Wie war die Schulungssituation in Ihrem Betrieb bei Kuraray?
Michael Giebisch: Unser Ausgangspunkt waren folgende Überlegungen: Welche Verpflichtung habe ich als Unternehmer bzw. Betriebsleiter den Mitarbeitern gegenüber? Denn gibt eine Flut von Regelwerken wie Unfallverhütungsvor-

schriften, BG-Richtlinien usw., die es zu berücksichtigen gilt. Vor Zeus hatten wir einmal im Jahr eine «grosse Sicherheitsbelehrung» durchgeführt, in der alle 60 Mitarbeiter zu den anstehenden Themen in einer Präsenzveranstaltung geschult wurden. Der Fokus lag dabei darauf, möglichst alle relevanten Themen zu behandeln. Ob alle Mitarbeiter die Inhalte dann auch verstanden hatten, konnten wir bei dieser Art der Wissensvermittlung natürlich nicht erfassen.

Was waren die Gründe für den Wechsel von Präsenzschulungen zu Zeus?

Im Rahmen von Zertifizierungsaudits wurde die berechnete Frage gestellt, wie wir sicherstellen, ob die Mitarbeiter das Geschulte auch verstanden haben, da wir ja bei unseren bisherigen Schulungen keine Abschluss-tests durchgeführt hatten. Zum andern stellte sich dabei auch die Frage: Welche Schulungen müssen wir tatsächlich durchführen? Ein weiterer wichtiger Aspekt war, dass wir Änderungen in unserem Schichtsystem vorgenommen hatten. Das machte es notwendig, unsere Mitarbeiter in anlagen-spezifischen Kenntnissen zu schulen. Gerade hierin lag für uns eine besondere Herausforderung. Schon damals hatten wir Fragenkataloge mit den anlagen-spezifischen Inhalten für die Mitarbeiter entwickelt (wie im Praxis war das dann doch nicht die optimale Lösung. So haben wir die Idee des E-Learnings aufgegriffen.

Wie haben Sie das Konzept entwickelt?

Wir entschieden uns für Zeus und kombinierten zunächst verschiedene Schulungstools mit unseren

eigenen anlagen-spezifischen, die wir sogar in die Zeus-Lernplattform integrieren konnten. Bei der Gelegenheit haben wir von Infraseriv Höchst gleich die Schulungen durchführen lassen, während die Schulungen durchführten. Entsprechend haben wir die Zeus-Module dann bestellt. Somit hatten wir auch in dieser Frage Klarheit geschaffen.

Gab es besondere Herausforderungen bei der Einführung des Systems?

Die Lösung war letztendlich einfach: Die Verbindung eigener Schulungsinhalte und weiterer Pflichtschulungen auf einer Plattform war die ideale Lösung. Insgesamt schulen wir 45 Module. Die Entscheidung für Zeus hatte sich aus der bereits bestehenden Zusammenarbeit mit den Arbeitsschutzexperten von Infraseriv Höchst heraus entwickelt. Der hohe Praxisbezug der Schulungen und die gefällige Aufbereitung der Lerninhalte sorgten ausserdem für eine gute Akzeptanz für die neue Art des Lernens bei unseren Mitarbeitern. Zahlreiche



Michael Giebisch leitet den Mowiol-Betrieb von Kuraray in Industriepark Höchst.

Themen können mit E-Learning hervorragend bearbeitet werden und, wo erforderlich und vom Gesetzgeber gefordert, mit Präsenzschulungen ergänzt werden.

Welche Vorteile haben sich durch Zeus für Ihr Unternehmen und für Sie als Verantwortlichen ergeben?

Wenn ich die Fülle unserer Verpflichtungen im Schulungsbereich erfüllen will, wäre das für uns ohne die elektronische Lernplattform nicht mehr lösbar. Wie bisher 50-mal im Jahr 50 Mitarbeiter für Schulungen zusammenzurufen, ist kaum zu organisieren und funktioniert auch nicht. Der Betrieb muss ja auch weiterlaufen. Für mich als Koordinator würde die Arbeit absolut erleichtert. Ich stelle die Pflichtschulungen für jeden Mitarbeiter-spezifisch einmal im Jahr in die System-Matrix ein und gebe dazu die Termine vor, bis wann die Schulungen absolviert werden müssen. Per Knopfdruck habe ich immer einen aktuellen Status über die Schulungssituation.

Und was sagen Ihre Mitarbeiter bei Kuraray dazu?

Die Akzeptanz bei den Mitarbeitern seit der Einführung ist im Grosse und Ganzen gut. Es gibt Schichten, die eine 100-prozentige Erfüllungsquote bei allen Schulungen haben, aber natürlich auch solche, bei denen das nicht ganz diese Werte erreicht. Aber insgesamt sind wir sehr zufrieden. Die Schichtmitarbeiter haben keine eigenen PCs, aber Zugang zu mehreren allgemeinen PCs, an denen sie sich zu jeder Tages- und Nachtzeit mit ihrem Passwort einloggen können. Jetzt sitzt jeder Mitarbeiter zirka 15 Minuten am PC für eine Schulung und zwar dann, wenn es ihm gerade gut passt.

Welcher ist für Sie der wichtigste Vorteil, der sich durch die Einführung von Zeus ergeben hat?

Die relativ einfache Organisation – das heisst, ich muss mir als Koordinator einmal Gedanken machen, wie ich das System aufsetze mit welchen Inhalten ich es fülle, welche Vorgaben ich gebe hinsichtlich der Bearbeitungstermine. Schliesslich ist die Kommunikation im Unternehmen auch ganz wichtig: nämlich mitzuteilen, was wir mit den Schulungen erreichen wollen und was unsere Gesamtziele dabei sind. Wichtig ist, die Mitarbeiter mitzunehmen – und dann funktioniert es erstaunlicherweise ganz von alleine.

Autoren: Dr. Cornelia Buchheit
Dr. Theresia Stuhlfauth
Infraseriv Höchst
www.infraseriv.com

Wozum kennzeichnet?
Der gelblich-weiße Balken zeigt den Verteilungsgrad der gemessenen Werte.
Die rote Linie zeigt den Grenzwert.
Die rote Fläche zeigt den Bereich, in dem die gemessenen Werte über dem Grenzwert liegen.
Die rote Fläche zeigt den Bereich, in dem die gemessenen Werte unter dem Grenzwert liegen.
Die rote Fläche zeigt den Bereich, in dem die gemessenen Werte über dem Grenzwert liegen.

Wozum kennzeichnet?
Der gelblich-weiße Balken zeigt den Verteilungsgrad der gemessenen Werte.
Die rote Linie zeigt den Grenzwert.
Die rote Fläche zeigt den Bereich, in dem die gemessenen Werte über dem Grenzwert liegen.
Die rote Fläche zeigt den Bereich, in dem die gemessenen Werte unter dem Grenzwert liegen.
Die rote Fläche zeigt den Bereich, in dem die gemessenen Werte über dem Grenzwert liegen.

Wozum kennzeichnet?
Der gelblich-weiße Balken zeigt den Verteilungsgrad der gemessenen Werte.
Die rote Linie zeigt den Grenzwert.
Die rote Fläche zeigt den Bereich, in dem die gemessenen Werte über dem Grenzwert liegen.
Die rote Fläche zeigt den Bereich, in dem die gemessenen Werte unter dem Grenzwert liegen.
Die rote Fläche zeigt den Bereich, in dem die gemessenen Werte über dem Grenzwert liegen.

Zwei Seitenbeispiele aus dem E-Learning-Programm «Zeus».