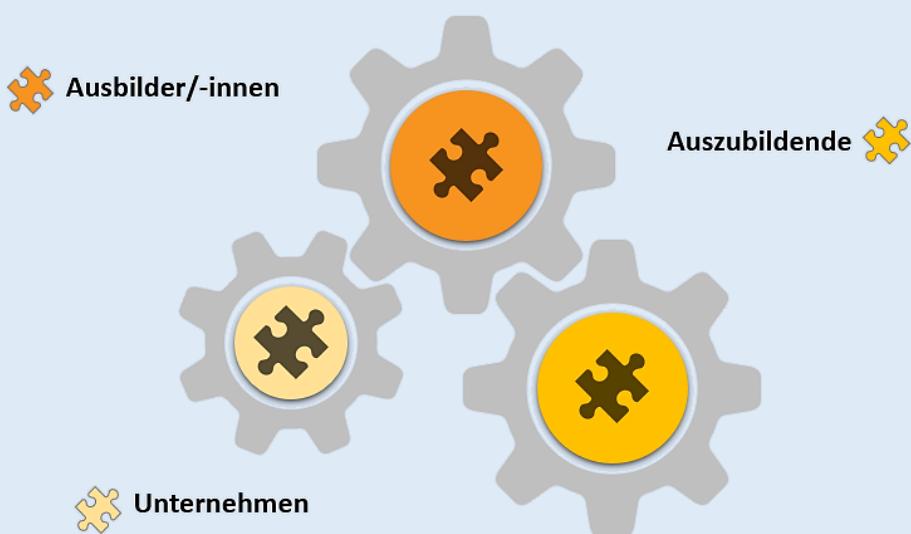


Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Berufsausbildung



**Handlungskonzept für Ausbilderinnen und
Ausbilder in der Branche Handel und
Warenlogistik**

Impressum

Technische Universität Dresden

Bereich Mathematik und Naturwissenschaften
Fakultät Psychologie
Arbeitsgruppe Wissen-Denken-Handeln
Chemnitzer Straße 46
01187 Dresden

Gefördert durch:



Das Handlungskonzept für Ausbildende in der Branche Handel und Warenlogistik ist im Rahmen des Projekts „**Start ins Berufsleben mit arbeits- und gesundheitsschutzgerechtem Verhalten – (Jugend-) Arbeits- und Gesundheitsschutz (J-AGS)**“ entwickelt worden. Das Projekt hatte zum Ziel, geeignete Strategien zum Erwerb von AGS-Schlüsselkompetenzen in der betrieblichen Ausbildung zu erproben. Kernelemente stellten die Sensibilisierung für Arbeitssicherheit und Gesundheit der Auszubildenden dar. Die Erkenntnisse aus den Untersuchungen wurden in das vorliegende Handlungskonzept überführt.

Inhalt

01 – Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Berufsausbildung	4
02 – Handlungskonzept im Überblick	6
03 – Vorbereitung	9
04 – Analyse	12
05 – Umsetzung	27
06 – Materialien	31

Warum ist Arbeits- und Gesundheitsschutz beim Berufsstart wichtig?

Unfallprävention

Berufsanfängerinnen und -anfänger weisen das höchste Risiko für Unfälle auf.

Sensibilisierung für Gefahren

Berufsanfängerinnen und -anfänger haben altersbedingt ein verminderteres Gefährdungsbewusstsein.

Erhaltung der Arbeitsfähigkeit

Defizite im arbeits- und gesundheitsschutzwürdigen Verhalten können zu einem frühzeitigen gesundheitlichen Verschleiß und zur Verminderung der Arbeitsfähigkeit führen.

Schutz vor psychischer Fehlbelastung

Berufsanfängerinnen und -anfänger sind langfristig mit den wachsenden und sich rasch verändernden psychischen Arbeitsbelastungen konfrontiert.

Bedeutung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in der Berufsausbildung



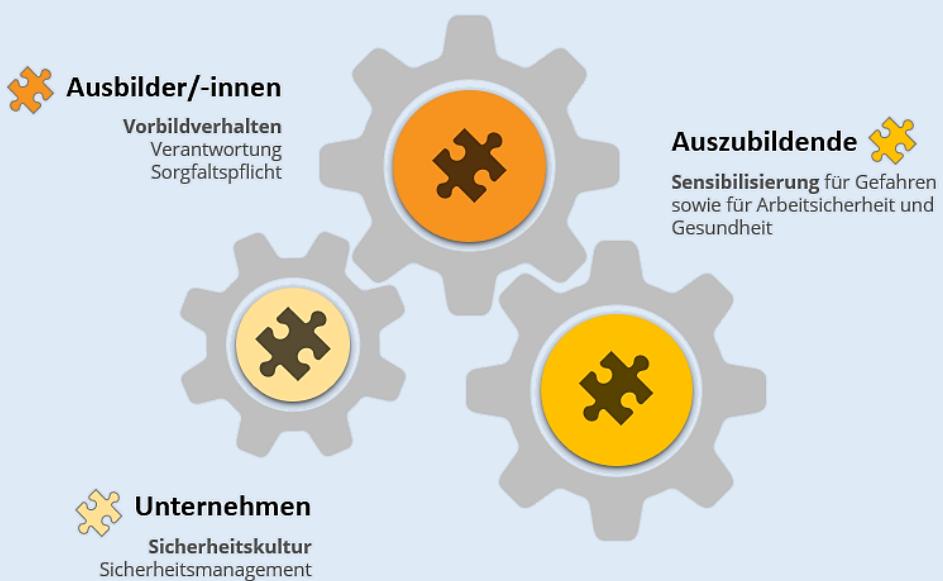
Arbeits- und Gesundheitsschutz (AGS) in der Berufsausbildung ist nicht nur zum Schutz vor Unfällen von besonderer Bedeutung, sondern auch zum Erwerb von AGS-Kompetenzen. Erworbene AGS-Kompetenzen bilden die Voraussetzung für die langfristige Erhaltung der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit.

Was beinhaltet der Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Berufsausbildung?

Damit Auszubildende sicher ins Berufsleben starten und auch langfristig gesund und leistungsfähig sein können, sind zwei Aspekte bedeutsam:

- eine arbeits- und gesundheitsschutzgerechte Gestaltung der Berufsausbildung
- die Förderung von Arbeits- und Gesundheitsschutzkompetenzen

Zur Gewährleistung dieser Aspekte des AGS in der Berufsausbildung muss an drei Stellschrauben gedreht werden.



Wie kann das Handlungskonzept Ihnen helfen, den AGS in der Berufsausbildung zu verbessern?

Das Handlungskonzept für Ausbilderinnen und Ausbilder in der Branche Handel und Warenlogistik setzt an den Stellschrauben des AGS an. Es stellt Ihnen eine praktikable Handlungsanleitung zur Verfügung, mit der Sie den gelebten AGS in Ihrem Betrieb durch die aktive Beteiligung der Zielgruppe Auszubildende und durch die Interaktion aller AGS-Agierenden verbessern können.

Das Kernelement stellt eine Workshop-Methode dar. Die Auszubildenden werden im Workshop für ein gesundheitsbewusstes Handeln sensibilisiert, um die täglichen Herausforderungen in der Ausbildung gesund und leistungsfähig bewältigen zu können. Auszubildende können darüber hinaus eigene Präventionsbedarfe und -maßnahmen erarbeiten, um den AGS am Ausbildungsort zu stärken.

Unterstützt wird die Durchführung des Workshops durch eine bereitgestellte Checkliste für Auszubildende sowie für Ausbilderinnen und Ausbilder. Neben der Strukturierung und Gewährleistung der Ganzheitlichkeit des Vorgehens dient diese zur persönlichen Vorbereitung auf den Workshop.

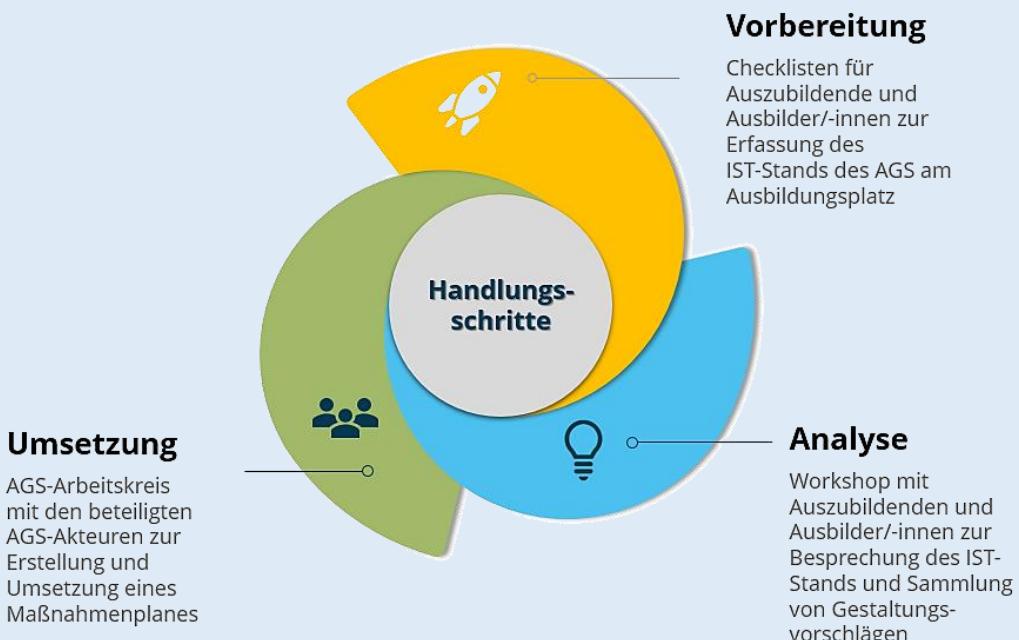
Ein Arbeitskreis aus AGS-Agierenden wird anschließend die Umsetzung und Kontrolle der erarbeiteten Präventionsmaßnahmen sicherstellen und kann eigene Maßnahmen zur Verbesserung des AGS in der Berufsausbildung ergänzen.

Welche Vorteile bietet das Handlungskonzept?

- **Praxisnah und passgenau:** Das Vorgehen unterstützt Sie darin, Verbesserungsbedarfe in der Umsetzung des AGS am Ausbildungsplatz zu erkennen und entsprechend maßgeschneiderte AGS-Maßnahmen für Ihr Unternehmen zu entwickeln.
- **Anwendungsorientiert:** Zur Erleichterung der Anwendung stellt das Vorgehen Praxishilfen und konkrete Hinweise zur Verfügung.
- **Partizipativ:** Auszubildende werden im Rahmen des Workshops aktiv am Prozess beteiligt. Dadurch können die Auszubildenden nicht nur für die Themen Arbeitssicherheit und Gesundheit sensibilisiert und motiviert werden, sondern auch ihre AGS-Kompetenzen erweitern. Die Durchführung trägt somit bereits zur Förderung arbeits- und gesundheitsschutzgerechten Verhaltens bei.
- **Integrativ:** Die Konkretisierung der erarbeiteten Gestaltungsvorschläge erfolgt integrativ in einem Arbeitskreis, der aus AGS-Beteiligten besteht. Auf diese Weise können alle Perspektiven des AGS Berücksichtigung finden. Zugleich kann das Vorbildverhalten der ausbildenden Personen und die gelebte Sicherheitskultur im Unternehmen gestärkt werden.

Wie ist das Handlungskonzept aufgebaut?

Das Handlungskonzept basiert auf drei grundlegenden Schritten. Für jeden Schritt haben wir Ihnen Materialien (M) bereitgestellt, die Sie am Ende der Broschüre finden.



Welche Vorbereitungen sind nötig?

Im Rahmen des Workshops arbeiten die Auszubildenden innerhalb eines begrenzten Zeitfensters intensiv an den Themen des AGS in der Berufsausbildung. Damit das Arbeitstreffen zum gewünschten Erfolg führt, ist eine gute Planung notwendig. Die folgenden Informationen sollen Ihnen dabei als Leitfaden dienen.

Festlegung der Workshop-Leitung

Voraussetzung zur Durchführung des Workshops ist eine **vertrauensvolle Atmosphäre**, in der die Auszubildenden offen über den AGS in der Ausbildungssituation sprechen können. Lassen Sie daher die Auszubildenden mitentscheiden, welche Person den Workshop leiten soll:

- ausbildende Person
- neutrale Vertrauensperson

Die Aufgaben der Workshop-Leitung beinhalten:

- Organisation und Vorbereitung des Workshops
- Steuerung der Kommunikation: Teilnehmende zur aktiven Mitarbeit motivieren, Diskussionen leiten, für die Einhaltung der Gesprächsregeln sorgen (M1), Neutralität wahren
- Visualisierung: Situationsbeschreibungen und Gestaltungsvorschläge der Teilnehmenden auf Moderationskarten schreiben und sichtbar machen
- Monitoring: Ziel und Zeit im Blick behalten

Welche Vorbereitungen sind nötig?

Nachdem vereinbart wurde, wer den Workshop leiten wird, legen Sie fest, *wer* am Workshop *teilnimmt*.

Festlegung des Teilnehmerkreises

Der Workshop sollte aus mindestens 3 und maximal 12 Personen bestehen. Empfohlen wird eine Gruppengröße von **5 – 8 Personen**. Um die Gruppengröße zu erreichen, können Sie Auszubildende aus anderen Filialen oder unter 25-Jährige Angestellte in den Workshop aufnehmen.

Kleinst- und Kleinunternehmen (KKU), die diese Voraussetzung nicht erfüllen, können das Vorgehen verkürzt anwenden und an die betrieblichen Bedingungen anpassen.

Legen Sie fest, *wann* und *wo* der Workshop stattfinden soll. Informieren Sie die Teilnehmenden zeitnah darüber.

Terminvereinbarung und Raumplanung

Die Dauer des Workshops beträgt **ca. 3 Stunden**. Planen Sie zusätzlich eine halbe Stunde Pause ein. Bei der Terminfestlegung ist somit ein Zeitfenster von insgesamt 3,5 Stunden zu kalkulieren. Berücksichtigen Sie bei der Personaleinsatzplanung, dass alle Teilnehmenden zu diesem Zeitpunkt vom Dienst befreit werden, damit keine personellen Engpässe entstehen. Organisieren Sie anschließend eine Räumlichkeit, die für dieses Zeitfenster verfügbar ist und ausreichend Platz für alle Teilnehmenden bietet (z. B. einen Besprechungsraum).

Welche Vorbereitungen sind nötig?

Zur visuellen Unterstützung des Workshops benötigen Sie einige Materialien, die in Vorbereitung bereitzustellen sind.

Bereitstellen der Workshop-Materialien

Folgende Materialien werden benötigt:

- Metaplanwand (Pinnwand)
- Moderationskarten
- Magnete (oder Klebeband)
- Plakat „Haus der Arbeitsfähigkeit“ (gezeichnet auf Metaplanwand, M2)
- Fotoapparat
- Ausgedruckte Checklisten für Auszubildende (M3) und Ausbilder/-innen (M4)

Die Checklisten dienen der gedanklichen Einstimmung und Auseinandersetzung mit den Themen des AGS.

Checklisten für Auszubildende und Ausbilder/-innen

Geben Sie die Checklisten zwei Wochen vor dem Workshop-Beginn an die Teilnehmenden aus. Sie sind ausgefüllt eine Woche vor dem Workshop-Beginn beim Moderierenden abzugeben. Als ausbildende Personen sollten Sie ebenfalls eine Checkliste ausfüllen, insbesondere, wenn sie die Workshop-Moderation übernehmen. Werten Sie die Antworten in Vorbereitung aus, indem Sie die mit „nein“ beantworteten Fragen pro Komponente auszählen.

Was sind die Ziele und Inhalte des Workshops?

Im Workshop setzen sich die Auszubildenden aktiv mit dem ganzheitlichen AGS in der Berufsausbildung auseinander. Hierbei stehen sowohl der Schutz vor berufsbedingten Gefahren und psychischen Gefährdungen, als auch die Verbesserung der Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen sowie die Förderung der Gesundheit im Fokus. Ziel des Workshops ist es, Auszubildende für die Arbeitssicherheit und Gesundheit zu sensibilisieren und aktiv in den AGS einzubinden.

Das **Haus der Arbeitsfähigkeit** (in Anlehnung an Tempel und Ilmarinen, 2013) dient hierbei als Strukturierungshilfe. Es basiert auf verschiedenen Komponenten, die den AGS ganzheitlich abbilden.

- Im Workshop werden die Auszubildenden mit dem Konzept der Arbeitsfähigkeit vertraut gemacht.
- Sie lernen nacheinander die verschiedenen Komponenten des Modells der Arbeitsfähigkeit und deren Bedeutung für den eigenen betrieblichen Ausbildungsaltag kennen.
- Die Auszubildenden setzen sich im Anschluss in Diskussionsrunden damit auseinander, welche Faktoren ihre Arbeitsfähigkeit beeinflussen können. Hierbei fließen die eigenen Erfahrungen aus dem Ausbildungsbetrieb mit ein.
- Auf dieser Grundlage werden Verbesserungsbedarfe aufgedeckt und eigene Gestaltungsvorschläge abgeleitet.

Tempel, J. & Ilmarinen, J. (2013). *Arbeitsleben 2025. Das Haus der Arbeitsfähigkeit im Unternehmen bauen*. Hamburg: VSA.

Wie läuft der Workshop ab?

Grundlegend besteht der Workshop aus drei Phasen. Nachfolgend werden Ihnen Inhalt und Ablauf der jeweiligen Phasen anhand eines Leitfadens zur Workshop-Durchführung vorgestellt.



Anfangsphase

In der Anfangsphase werden die Teilnehmenden über Ziele und Inhalte des Workshops informiert und auf den Workshop vorbereitet.

Einstieg in den Workshop (ca. 10 Min.)

- Begrüßen Sie die Teilnehmenden zum Workshop und führen Sie ggf. eine kurze Vorstellungsrunde durch.
- Stellen Sie den Teilnehmenden den Ablaufplan und die Ziele des Workshops vor.

Um eine gute Arbeitsatmosphäre zu schaffen und auf die Inhalte des Workshops einzustimmen, werden die Teilnehmenden für die Arbeitsphase „aufgewärmt“.

Warm-up (ca. 10 Min.)

Material: Metaplanwand, Moderationskarten, Magnete

- Fragen Sie die Teilnehmenden nach ihren Erwartungen: „Was müsste heute passieren, damit Sie am Ende des Workshops sagen können, es hat sich gelohnt?“
- Dokumentieren Sie die Antworten auf Moderationskarten und befestigen Sie diese an der Metaplanwand.

Arbeitsphase

Die Arbeitsphase orientiert sich am Haus der Arbeitsfähigkeit. Beginnen Sie daher mit einer Gruppenarbeit zum Thema Arbeitsfähigkeit und der Auswertung der Checkliste. Anschließend werden die einzelnen Komponenten des Hauses im Detail besprochen.

Gruppenarbeit zum Thema Arbeitsfähigkeit (15 Min.)

Material: Plakat Haus der Arbeitsfähigkeit (M2), Auswertung Checkliste (M3, M4)

- Zeigen Sie den Teilnehmenden das Plakat mit den 5 Komponenten des Hauses.
- Fragen Sie die Teilnehmenden: „Welche Komponenten sind Ihrer Ansicht nach zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit besonders wichtig?“
- Notieren Sie die Nennungen der Teilnehmenden mit Strichen links neben jeweiligen Komponenten (an der Verteilung der Striche kann abgelesen werden, welche Komponenten als besonders bedeutsam für die Arbeitsfähigkeit angesehen werden).
- Notieren Sie rechts neben den jeweiligen Komponenten die Anzahl der Antworten aus der Checkliste, die mit „nein“ beantwortet wurden (an der Verteilung kann abgelesen werden, welche Faktoren bereits gut umgesetzt werden und wo Verbesserungsbedarf besteht).
- Fassen Sie die Ergebnisse abschließend zusammen: Welche Bereiche sind den Auszubildenden am wichtigsten? Wo besteht der größte Veränderungsbedarf?

Komponente Gesundheit

Starten Sie mit der ersten Komponente des Hauses der Arbeitsfähigkeit. Erläutern Sie zunächst den Begriff Gesundheit.

Erläuterung der Komponente Gesundheit

Material: Plakat Haus der Arbeitsfähigkeit (M2)

- Gesundheit bildet das Fundament der Arbeitsfähigkeit.
- Gesundheit umfasst die körperliche, psychische und soziale Leistungsfähigkeit einer Person.
- Ein Zustand von absoluter Gesundheit / Krankheit ist nicht festlegbar, man bewegt sich auf einem Kontinuum.



Komponente Gesundheit

Führen Sie nun eine beteiligungsorientierte Bedingungsanalyse zum Thema Gesundheit mit den Auszubildenden durch.

Bedingungsanalyse zum Thema Gesundheit (25 Min.)

Material: Moderationskarten, Plakat Haus der Arbeitsfähigkeit (M2)

- Diskutieren Sie zu den folgenden Fragen:
„Welche vorliegenden beruflichen Bedingungen in Ihrem Ausbildungsbetrieb sind aus Ihrer Sicht gesundheitsförderlich?“
„Welche vorliegenden beruflichen Bedingungen in Ihrem Ausbildungsbetrieb sind aus Ihrer Sicht gesundheitsbeeinträchtigend?“
„Wie könnten die beruflichen Bedingungen in Ihrem Ausbildungsbetrieb aus Ihrer Sicht verbessert werden?“
- Dokumentieren Sie die Situationsbeschreibungen und Gestaltungsvorschläge auf Karten und befestigen Sie diese bei der Komponente „Gesundheit“ am Plakat Haus der Arbeitsfähigkeit.
- Überprüfen Sie anhand der Checkliste, ob auf die Aspekte zur Komponente „Gesundheit“ eingegangen wurde, in denen Auszubildende mit „nein“ geantwortet haben und nehmen Sie ggf. Ergänzungen vor.
- Abschließend fassen Sie die wichtigsten Aspekte zur Komponente „Gesundheit“ noch einmal zusammen.

Komponente Kompetenz

Fahren Sie analog zur Bearbeitung der ersten Komponente „Gesundheit“ mit der zweiten Komponente „Kompetenz“ fort.

Erläuterung der Komponente Kompetenz

Material: Plakat Haus der Arbeitsfähigkeit (M2)

- Kompetenzen sind die Voraussetzungen, um beruflichen Herausforderungen erfolgreich begegnen zu können.
- Kompetenzen umfassen die Fähigkeiten und Fertigkeiten einer Person.
- Die Kompetenzen einer Person werden bei ihrer beruflichen Tätigkeit weiterentwickelt.



Komponente Kompetenz

Zur Durchführung der Bedingungsanalyse zum Thema Kompetenz gehen Sie wie folgt vor:

Bedingungsanalyse zum Thema Kompetenz (25 Min.)

Material: Moderationskarten, Plakat Haus der Arbeitsfähigkeit (M2)

- Diskutieren Sie zu den folgenden Fragen:
„Wie zufrieden sind Sie mit dem Kompetenzerwerb in Ihrer betrieblichen Ausbildung?“
„Was finden Sie gut?“
„Was könnte verbessert werden?“
- Dokumentieren Sie die Situationsbeschreibungen und Gestaltungsvorschläge auf Karten und befestigen Sie diese bei der Komponente „Kompetenz“ am Plakat Haus der Arbeitsfähigkeit.
- Überprüfen Sie anhand der Checkliste, ob auf die Aspekte zur Komponente „Kompetenz“ eingegangen wurde, in denen Auszubildende mit „nein“ geantwortet haben und nehmen Sie ggf. Ergänzungen vor.
- Abschließend fassen Sie die wichtigsten Aspekte zur Komponente „Kompetenz“ noch einmal zusammen.

Komponente Werte

Weiter geht es mit der dritten Komponente „Werte“.

Erläuterung der Komponente Werte

Material: Plakat Haus der Arbeitsfähigkeit (M2)

- Werte beziehen sich auf die Einstellungen und Motivation einer Person.
- Wertschätzung und Anerkennungen sind für die Motivation von besonderer Bedeutung.
- Neben persönlichen Wertvorstellungen gibt es auch unternehmensbezogene Werte, wie die Stärkung der Partizipation aller Mitarbeitenden.



Komponente Werte

Die Bedingungsanalyse zum Thema Werte erfolgt folgendermaßen:

Bedingungsanalyse zum Thema Werte (25 Min.)

Material: Moderationskarten, Plakat Haus der Arbeitsfähigkeit (M2)

- Diskutieren Sie zu den folgenden Fragen:
„Welche Verhaltensweisen erleben Sie in der Ausbildung als *wertschätzend*?“
„Welche Verhaltensweisen erleben Sie als *nicht wertschätzend*?“
„Was könnte wie verbessert werden?“
- Dokumentieren Sie die Situationsbeschreibungen und Gestaltungsvorschläge auf Karten und befestigen Sie diese bei der Komponente „Werte“ am Plakat Haus der Arbeitsfähigkeit.
- Überprüfen Sie anhand der Checkliste, ob auf die Aspekte zur Komponente „Werte“ eingegangen wurde, in denen Auszubildende mit „nein“ geantwortet haben und nehmen Sie ggf. Ergänzungen vor.
- Abschließend fassen Sie die wichtigsten Aspekte zur Komponente „Werte“ noch einmal zusammen.

Komponente Arbeit

Bearbeiten Sie nun die vierte Komponente „Arbeit“.

Erläuterung der Komponente Arbeit

Material: Plakat Haus der Arbeitsfähigkeit

- Zur Komponente *Arbeit* gehören sowohl die Arbeitsaufgaben und -anforderungen als auch die Arbeitsorganisation und -umgebung.
- Die Arbeitsbedingungen können gesundheitserhaltend oder auch gesundheitsbeeinträchtigend sein.



Komponente Arbeit

Die Durchführung der Bedingungsanalyse zum Thema Arbeit beinhaltet folgende Schritte:

Bedingungsanalyse zum Thema Arbeit (25 Min.)

Material: Moderationskarten, Plakat Haus der Arbeitsfähigkeit (M2)

- Diskutieren Sie zu den folgenden Fragen:
„Welche Arbeitsbedingungen in Ihrem Ausbildungsbetrieb sind gesundheitserhaltend?“
„Welche Arbeitsbedingungen in Ihrem Ausbildungsbetrieb sind gesundheitsbeeinträchtigend?“
„Wie könnten die Arbeitsbedingungen in Ihrem Ausbildungsbetrieb verbessert werden?“
- Dokumentieren Sie die Situationsbeschreibungen und Gestaltungsvorschläge auf Karten und befestigen Sie diese bei der Komponente „Arbeit“ am Plakat Haus der Arbeitsfähigkeit.
- Überprüfen Sie anhand der Checkliste, ob auf die Aspekte zur Komponente „Arbeit“ eingegangen wurde, in denen Auszubildende mit „nein“ geantwortet haben und nehmen Sie ggf. Ergänzungen vor.
- Abschließend fassen Sie die wichtigsten Aspekte zur Komponente „Arbeit“ noch einmal zusammen.

Komponente Sicherheit

Abschließend thematisieren Sie die Komponente „Sicherheit“, die ein elementarer Bestandteil im betrieblichen AGS in der Berufsausbildung ist.

Erläuterung der Komponente Sicherheit

Material: Plakat Haus der Arbeitsfähigkeit (M2)

- Sicherheit dient zur Vermeidung von Gesundheits- und Unfallgefahren am Arbeitsplatz.
- Insbesondere für unter 25-jährige Beschäftigte spielt Sicherheit eine große Rolle, da für diese Altersgruppe eine besonders hohe Gefahr für Unfälle besteht.
- Aus diesem Grund werden u. a. Unterweisungen in regelmäßigen Abständen durchgeführt.

Sicherheit

Arbeit

Werte

Kompetenz

Gesundheit

Komponente Sicherheit

Auch für diese Komponente führen Sie eine Bedingungsanalyse wie folgt durch:

Bedingungsanalyse zum Thema Sicherheit (25 Min.)

Material: Moderationskarten, Plakat Haus der Arbeitsfähigkeit (M2)

- Diskutieren Sie zu den folgenden Fragen:
„Welche Handlungen und Zustände in Ihrem Ausbildungsbetrieb erleben Sie als *sicher*?“
„Welche Handlungen und Zustände in Ihrem Ausbildungsbetrieb erleben Sie als *unsicher*?“
„Wie könnte die Sicherheit in Ihrem Ausbildungsbetrieb verbessert werden?“
- Dokumentieren Sie die Situationsbeschreibungen und Gestaltungsvorschläge auf Karten und befestigen Sie diese bei der Komponente „Sicherheit“ am Plakat Haus der Arbeitsfähigkeit.
- Überprüfen Sie anhand der Checkliste, ob auf die Aspekte zur Komponente „Sicherheit“ eingegangen wurde, in denen Auszubildende mit „nein“ geantwortet haben und nehmen Sie ggf. Ergänzungen vor.
- Abschließend fassen Sie die wichtigsten Aspekte zur Komponente „Sicherheit“ noch einmal zusammen.

Abschlussphase

Abschließend wird neben einer Zusammenschau der Ergebnisse ein Bezug zur Einleitung hergestellt und eine Feedback-Runde durchgeführt.

Abschluss des Workshops (ca. 10 Min.)

Material: Fotoapparat

- Fassen Sie die Ergebnisse noch einmal zusammen (Welche Situationen wurden beschrieben und welche Verbesserungsvorschläge / Gestaltungsmaßnahmen wurden zusammengetragen?) und halten Sie diese als Fotoprotokoll fest.
- Stellen Sie den Bezug zur Eingangsfrage her (Was müsste heute passieren, damit Sie am Ende des Workshops sagen können, es hat sich gelohnt?) und führen Sie eine Feedback-Runde zum Workshop durch.
- Informieren Sie die Teilnehmenden zum weiteren Ablauf (Weiterleitung der Ergebnisse an den AGS-Arbeitskreis).
- Danken Sie den Teilnehmenden für Ihre Mitarbeit und verabschieden Sie diese.

Wie geht es nach dem Workshop weiter?

Die Weiterarbeit erfolgt in einem Team aus AGS-Expert/-innen sowie Entscheidungsträgern/-innen – ähnlich eines Steuerkreises oder eines Arbeitsschutzausschusses (ASA) – in dem die gewonnenen Gestaltungsvorschläge zur Verbesserung des AGS in der Berufsausbildung diskutiert und umgesetzt werden (Bildung eines AGS-Arbeitskreises, siehe Seite 28).

Der AGS-Arbeitskreis bietet folgende Vorteile:

- Zeitnahe Umsetzung von Maßnahmen
- Unterstützung durch wichtige Entscheidungsträger/-innen
- Transparenz und Kommunikation von Hintergründen und Maßnahmen
- Verbesserung der Sicherheitskultur im Unternehmen

Damit mit den Ergebnissen des Workshops im AGS-Arbeitskreis weitergearbeitet werden kann, braucht es zunächst eine übersichtliche Aufbereitung der Workshop-Aufzeichnungen.

Dokumentation

Die Aufbereitung der Ergebnisse erfolgt mit Hilfe des bereitgestellten Maßnahmenplans ([M5](#)). Tragen Sie die zurückgemeldeten Situationsbeschreibungen und Gestaltungsvorschläge kurzgefasst in die Spalten „Situation“ und „Maßnahmen“ ein.

Der Maßnahmenplan bildet die Grundlage für das weitere Vorgehen.

Wie verläuft die Umsetzung der Maßnahmen?

Bilden Sie ein Team aus betrieblichen AGS-Agierenden und Entscheidungsträgern/-innen Ihres Unternehmens.

Bildung eines AGS-Arbeitskreises

Der „AGS-Arbeitskreis“ sollte aus min. 3 Personen bestehen, die aus unterschiedlichen Bereichen stammen, z. B.:

- Geschäftsführung
- Gesundheitsmanagement
- Ausbildung
- Personalentwicklung
- Betriebsrat
- Jugend-Auszubildendenvertretung (JAV) oder ein Vertreter der Auszubildenden, der im Rotationsverfahren wechseln kann

Bestimmen Sie eine Person, die für die Koordination des AGS-Arbeitskreises verantwortlich ist.

Die Aufgaben der Koordination beinhalten:

- Terminvereinbarung und Raumplanung für den AGS-Arbeitskreis
- Versenden der Dokumentation von Arbeitskreis-Treffen an die Teilnehmenden
- Informieren der Auszubildenden über den Verlauf und Stand der Umsetzung
- Verlaufs- und Wirksamkeitskontrolle der Umsetzung

Wie verläuft die Umsetzung der Maßnahmen?

Vereinbaren Sie einen gemeinsamen Termin, um den Maßnahmenplan zu besprechen und Festlegungen zur Umsetzung zu treffen.

AGS-Maßnahmenplan

Besprechen Sie bei jeder Maßnahme:

- Ist die Umsetzung der Maßnahme möglich?
- Wenn nein: Welche sinnvollen Alternativen gibt es?
- Gibt es Ergänzungen zur Maßnahme?
- Wann soll die Umsetzung stattfinden?
- Wer ist dafür verantwortlich?
- Wie wird die Nachhaltigkeit gesichert?

Nachdem die Maßnahmen zur Verbesserung des AGS in der Berufsausbildung verbindlich festgelegt worden sind, schließt die Phase der Maßnahmenimplementierung an. Der Stand der Umsetzung wird nach 3 Monaten überprüft. Dazu findet eine erneute Zusammenkunft des „AGS-Arbeitskreises“ statt, in der eine Aktualisierung des Maßnahmenplans erfolgt.

Umsetzung des AGS-Maßnahmenplanes

Besprechen Sie bei jeder Maßnahme:

- Wurde die Maßnahme wie geplant umgesetzt?
- Hat sich der AGS in der Berufsausbildung nach der Umsetzung der Maßnahme in gewünschter Weise verändert?
- Muss nachgesteuert werden?

Wie können Erfolge sichtbar gemacht werden?

Zur Überprüfung der Wirksamkeit der umgesetzten Maßnahmen stehen Ihnen verschiedene Möglichkeiten zur Auswahl.

Wirksamkeitskontrolle

- Wiederholung des Vorgehens zum Vergleich der Ergebnisse
- Befragung der Auszubildenden über die Wirksamkeit der Maßnahmen z. B. im Rahmen von Teammeetings
- Kurz-Workshops z. B. im Rahmen von Unterweisungen

Beachten Sie, dass Maßnahmen oftmals erst nach einiger Zeit wirksam werden. Falls Maßnahmen dennoch nicht die erwartete Wirkung erzielen, passen Sie diese entsprechend an und besprechen Sie mögliche Ursachen, um diese in zukünftigen Planungen zu berücksichtigen.

Bleiben Sie dran!

Lassen Sie die Partizipation der Auszubildenden im AGS zu einem festen Bestandteil Ihrer Unternehmenskultur werden. Auf diese Weise fördern Sie nicht nur die AGS-Kompetenzen sowie die Eigenverantwortung für den AGS bei Auszubildenden, sondern können den AGS in der Berufsausbildung nachhaltig verbessern. So starten Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger sicher ins Berufsleben.

M1 - Gesprächsregeln

M2 - Haus der Arbeitsfähigkeit

M3 - Checkliste Auszubildende

M4 - Checkliste Ausbilder/-innen

M5 - Vorlage Maßnahmenplan

Gesprächsregeln

1. Keine Störungen durch mobile Kommunikationsgeräte
2. Respektvoller Umgang miteinander
3. Zuhören und andere ausreden lassen
4. An den Diskussionen beteiligen
5. Wissen und Erfahrungen kundtun
6. Aussagen nicht bewerten

Plakatvorlage

CHECKLISTE FÜR AUSZUBILDENDE

Die Checkliste dient dazu, Einschätzungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz (AGS) in der betrieblichen Ausbildung vorzunehmen. Lesen Sie die folgenden Fragen bitte aufmerksam durch und antworten Sie jeweils mit ja oder nein. Für Bereiche, die Sie mit nein beantwortet haben, können Sie anschließend eigene Gestaltungsvorschläge anbringen.

Sicherheit

1. Werden regelmäßig Unterweisungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz durchgeführt? ja nein
2. Werden in Ihrem Betrieb auftretende Unfälle mit Ihnen besprochen? ja nein
3. Werden in Ihrem Betrieb Beinahe-Unfälle mit Ihnen besprochen? ja nein

Arbeit

4. Ist Ihre verfügbare Arbeitszeit zur Aufgabenbewältigung ausreichend? ja nein
5. Werden Ihre Arbeits- und Pausenzeiten eingehalten? ja nein
6. Wissen Sie, wie Sie mit emotional schwierigen Situationen umgehen können (z. B. Umgang mit schwierigen Kunden)? ja nein

Werte

7. Existiert in Ihrem Betrieb eine Kultur des Vertrauens? ja nein
8. Erhalten Sie von Ihrer Ausbilderin bzw. Ihrem Ausbilder die Anerkennung, die Sie für Ihre Leistungen erwarten? ja nein
9. Haben Sie die Möglichkeit, sich aktiv in Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes einzubringen? ja nein

Kompetenz

10. Erhalten Sie von Ihrer Ausbilderin oder Ihrem Ausbilder Rückmeldungen über Ihre Arbeit? ja nein
11. Entspricht Ihr aktuelles Wissen dem im Ausbildungsplan geforderten Kenntnisstand? ja nein
12. Sind Sie mit dem Betreuungsumfang im Rahmen Ihrer Ausbildung zufrieden? ja nein

Gesundheit

13. Ist Ihre Arbeitsumgebung gesundheitsförderlich gestaltet (z. B. ergonomische Sitzhaltung, Schutzkleidung)? ja nein
14. Ist Ihr Verhältnis von Arbeit und Freizeit ausgeglichen (z. B. durch ausreichend Erholungsphasen)? ja nein
15. Werden in Ihrem Betrieb Möglichkeiten zur Gesundheitsförderung angeboten (z. B. Rückenschule)? ja nein



CHECKLISTE FÜR AUSBILDER/-INNEN

Die Checkliste dient dazu, Einschätzungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz (AGS) in der betrieblichen Ausbildung vorzunehmen. Lesen Sie sich die Fragen bitte aufmerksam durch und antworten Sie jeweils mit ja oder nein. Ihre ausgefüllte Checkliste können Sie anschließend mit den Antworten der Auszubildenden vergleichen und den Übereinstimmungsgrad feststellen.

Sicherheit

1. Führen Sie regelmäßig Unterweisungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz durch? ja nein
2. Sprechen Sie in Ihrem Betrieb über auftretende Unfälle mit den Auszubildenden? ja nein
3. Sprechen Sie in Ihrem Betrieb über Beinahe-Unfälle mit Ihren Auszubildenden? ja nein

Arbeit

4. Ist die verfügbare Arbeitszeit der Auszubildenden zur Aufgabenbewältigung ausreichend? ja nein
5. Werden die Arbeits- und Pausenzeiten der Auszubildenden eingehalten? ja nein
6. Wissen die Auszubildenden, wie Sie mit emotional schwierigen Situationen umgehen können (z. B. Umgang mit schwierigen Kunden)? ja nein

Werte

7. Existiert in Ihrem Betrieb eine Kultur des Vertrauens? ja nein
8. Erhalten die Auszubildenden von Ihnen die Anerkennung, die sie für Ihre Leistungen erwarten? ja nein
9. Haben die Auszubildenden die Möglichkeit, sich aktiv in Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes einzubringen? ja nein

Kompetenz

10. Erhalten die Auszubildenden von Ihnen regelmäßig Rückmeldungen über ihre Arbeit? ja nein
11. Entspricht das aktuelle Wissen der Auszubildenden dem im Ausbildungsplan geforderten Kenntnisstand? ja nein
12. Sind die Auszubildenden mit dem Betreuungsumfang im Rahmen der Ausbildung zufrieden? ja nein

Gesundheit

13. Ist die Arbeitsumgebung der Auszubildenden gesundheitsförderlich gestaltet (z. B. ergonomische Sitzhaltung, Schutzkleidung)? ja nein
14. Ist das Verhältnis von Arbeit und Freizeit für die Auszubildenden angemessen (z. B. ausreichend Erholungsphasen)? ja nein
15. Werden in Ihrem Betrieb Möglichkeiten zur Gesundheitsförderung angeboten (z. B. Rückenschule)? ja nein



Maßnahmenplan

Nr.	Situation	Maßnahmen	Umsetzung (Datum)	Verantwortlichkeit	Nachhaltigkeit

