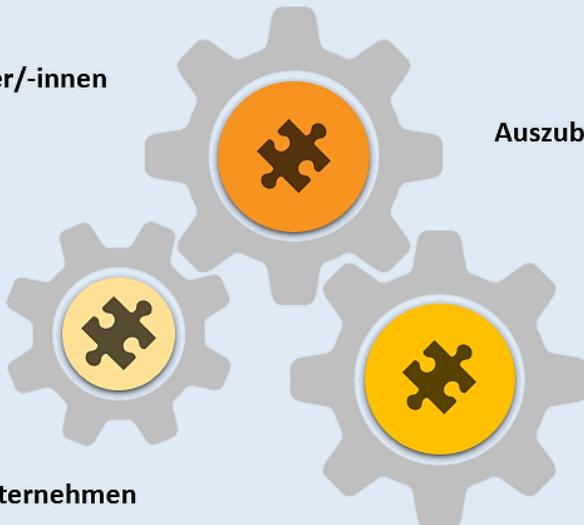




Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Berufsausbildung



Ausbilder/-innen



Unternehmen

Auszubildende



Beispiele für Gestaltungsempfehlungen

Impressum

Technische Universität Dresden

Bereich Mathematik und Naturwissenschaften

Fakultät Psychologie

Arbeitsgruppe Wissen-Denken-Handeln

Chemnitzer Straße 46

01187 Dresden

Gefördert durch:



Die Beispiele für Gestaltungsempfehlungen sind im Rahmen des Projekts „**Start ins Berufsleben mit arbeits- und gesundheitsschutzgerechtem Verhalten – (Jugend-) Arbeits- und Gesundheitsschutz (J-AGS)**“ erarbeitet worden.

Vorwort

Die Auswahl und Implementierung von Gestaltungsmaßnahmen zur Förderung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes (AGS) von Auszubildenden sollte stets vor dem Hintergrund der betrieblichen Gegebenheiten und Bedingungen erfolgen. Die vorliegenden Beispiele für Gestaltungsempfehlungen dienen daher lediglich als Orientierung und Anregung zur Ableitung von betriebsspezifischen AGS-Gestaltungsmaßnahmen.

Zunächst sollten Sie eine IST-Stands-Analyse mit Hilfe der Checklisten für Auszubildende und Ausbilder/-innen durchführen. Anschließend können Sie für jene Bereiche, die mit „nein“ beantwortet wurden, Anregungen für mögliche Gestaltungsempfehlungen nachlesen.

Die Gestaltungsempfehlungen gliedern sich äquivalent zur Checkliste wie folgt:

KOMPONENTE	FRAGE	MERKMAL
Sicherheit	1	Unterweisung
	2	Unfälle
	3	Beinahe-Unfälle
Arbeit	4	Arbeitsmenge
	5	Arbeitszeit
	6	Arbeitsinhalte
Werte	7	Vertrauen
	8	Anerkennung
	9	Partizipation
Kompetenz	10	Rückmeldung
	11	Lernen
	12	Betreuung
Gesundheit	13	Arbeitsumgebung
	14	Work-Life-Balance
	15	Betriebliche Gesundheitsförderung

Inhalt

01 – Sicherheit	5
02 – Arbeit	8
03 – Werte	11
04 – Kompetenz	14
05 – Gesundheit	17

Unterweisung

Ein zentrales Thema im ArbSchG ist die Pflicht des Arbeitgebers, Unterweisungen durchzuführen. Diese dienen dazu, Mitarbeitenden genau zu erklären, wie Gesundheits- und Unfallgefahren vermieden werden können.

Unterweisung (Frage 1)

Die Auszubildenden berichten, dass Unterweisungen nicht regelmäßig durchgeführt werden.

Gestaltungsempfehlungen

- Zeit nehmen für Erklärungen zu Tätigkeitsausführungen (Warum wird das so gemacht?)
- Feste Termine festlegen, um alle Auszubildenden zu erreichen und bei Abwesenheit (z. B. krankheitsbedingt) Ausweichtermine anbieten
- Durchführung von Unterweisungen in Form von Workshops

Zur Verbesserung des Lerneffekts empfiehlt sich eine altersgerechte Vermittlung von Unterweisungsinhalten durch den Einsatz verschiedener Medien (z. B. Präsentation, Video, Arbeitsblätter) und eine aktive Einbindung der Auszubildenden im Unterweisungsgeschehen (z. B. Workshops).

Beachten Sie zudem Ihre Vorbildfunktion. Wenden Sie stets selbst die vermittelten sicheren Arbeitsweisen an.

Unfälle und Beinahe-Unfälle

Unfallstatistiken weisen auf ein erhöhtes Risiko für Arbeitsunfälle und Verletzungen in der Gruppe der Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger hin. Als Ursachen hierfür werden geringe Berufserfahrung, fehlerhafte Wahrnehmung bzw. Einschätzung von arbeitsbedingten Gefahren und damit eine mangelnde Risikobeachtung gesehen. Daher sollten (Beinahe-) Unfälle mit Auszubildenden besprochen werden, um daraus zu lernen und Präventionsmaßnahmen ableiten zu können.

Unfälle & Beinahe-Unfälle (Frage 2 & 3)

Die Auszubildenden berichten, dass Unfälle und/oder Beinahe-Unfälle im Betrieb nicht besprochen werden.

Gestaltungsempfehlungen:

- *AcciNote*: Strukturierte Darstellung, um (Beinahe-) Unfälle zu dokumentieren* (Vorlage im Anhang) und diese gut sichtbar für alle Beschäftigten, z. B. über Aushänge, öffentlich machen
- Sicherheitsbedenken (anonym) auf Karten notieren lassen und an einer Tafel anbringen
- *Safety Talks*: wöchentlich bei Arbeitsbeginn ein 10-minütiges Gespräch über (Beinahe-) Unfälle, Kenntnisse und Erfahrungen im Umgang mit Gefährdungen führen

* Vorgehensweise zur Darstellung und Auswertung von Unfällen, von der BG ETEM als Online-Ressource „Aus Unfällen lernen“ veröffentlicht.

Unfälle und Beinahe-Unfälle

Neben der Dokumentation und Besprechung von (Beinahe-) Unfällen ist eine detaillierte **Analyse von Ursachen** notwendig.

Bei der Unfallursachenanalyse können grundlegend drei Kategorien von Ursachen unterschieden werden.

- **Technische Ursachen** (z. B. unzureichendes oder fehlerhaftes Werkzeug, fehlende oder unzureichende technische Sicherheitsausrüstung)
- **Organisatorische Ursachen** (z. B. Personalmangel, fehlende Unterweisungen, fehlende Sicherheitsmaßnahmen)
- **Personen-/verhaltensbedingte Ursachen** (z. B. fehlendes Wissen, Missachten von Sicherheitsvorschriften, fehlende Motivation)

Je nachdem, welche Ursache zu einem Unfall geführt hat, sind entsprechende Präventionsmaßnahmen abzuleiten.

Arbeitsmenge

Die Arbeitsmenge stellt einen wichtigen Aspekt in der Beurteilung der Arbeitssicherheit und der (psychischen) Gesundheit von Auszubildenden dar. Ist die verfügbare Arbeitszeit zur Bewältigung der Arbeitsmenge nicht ausreichend, können unsichere Handlungen und Beeinträchtigungen der psychischen Gesundheit die Folge sein.

Arbeitsmenge (Frage 4)

Die Auszubildenden berichten, dass ihre verfügbare Arbeitszeit zur Aufgabenbewältigung nicht ausreicht.

Gestaltungsempfehlungen:

- Anforderungsniveaus der Aufgaben anpassen oder (Trainings-) Maßnahmen zur Erweiterung von Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnissen durchführen
- Personaleinsatz anpassen (Auszubildende sollten keine Mitarbeitenden ersetzen)
- Beteiligung der Auszubildenden bei der Festlegung von Termin- und Zeitvorgaben

Arbeitszeit

Das Thema Arbeits- und Pausenzeit ist unverzichtbar für den Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Berufsausbildung. Die Dauer der Arbeits- und Pausenzeit hat einen wesentlichen Einfluss auf das psychische und körperliche Wohlbefinden (BAuA, 2019). Die Gestaltung der Arbeits- und Pausenzeiten spielt für die Sicherheit und Gesundheit von Auszubildenden daher eine bedeutsame Rolle.

Arbeitszeit (Frage 5)

Die Auszubildenden berichten, dass ihre Arbeits- und Pausenzeiten nicht eingehalten werden.

Gestaltungsempfehlungen:

- Einhaltung der Arbeits- und Pausenzeiten regelmäßig kontrollieren
- Ausgleich der Überstunden (Freizeitausgleich)
- Anpassung der Personaleinsatzplanung, z. B. bei saisonbedingtem „Mehrbedarf“ von Personal
- Flexible und ausreichende Pausenzeiten ermöglichen

Arbeitsinhalt

Im Zusammenhang mit den Arbeitsinhalten stellt insbesondere der Kontakt mit „schwierigen“ Kundinnen oder Kunden eine Herausforderung für die Auszubildenden dar. Auch ausbildungsfremde Tätigkeiten, fehlende Informationen oder eine unzureichende Qualifikation können mit psychischen oder physischen Beanspruchungen einhergehen.

Arbeitsinhalt (Frage 6)

Die Auszubildenden berichten, dass sie nicht wissen, wie sie mit emotional schwierigen Situationen umgehen sollen.

Gestaltungsempfehlungen:

- Vermittlung von Verhaltensweisen zum Umgang mit „schwierigen“ Kundinnen und Kunden
- Regelmäßiger Austausch mit Ausbildern/-innen
- Realistische Leistungsanforderungen an die Auszubildenden stellen
- Vermeidung der Übertragung ausbildungsfremder Tätigkeiten
- Sicherung der Weitergabe von Information

Vertrauen

Ein gutes Vertrauensverhältnis zwischen Auszubildenden und Ausbildern/-innen kann negative psychische Beanspruchungsreaktionen und -folgen verhindern oder abschwächen (Jäckel, 2018). Vertrauen fördert darüber hinaus offene und ehrliche Rückmeldungen, den Austausch von Informationen und das Sicherheitsgefühl in Bezug auf die eigene Arbeitsstelle (z. B. Lee, Gillespie & Wearing, 2010). Es trägt daher grundlegend zum Wohlbefinden von Auszubildenden bei.

Vertrauen (Frage 7)

Die Auszubildenden berichten, dass in ihrem Betrieb keine Kultur des Vertrauens existiert.

Gestaltungsempfehlungen:

- Angebot von gemeinsamen Aktivitäten (z. B. Teambildungsmaßnahmen)
- Gerechte und transparente Leistungsbeurteilung
- Authentisches und verlässliches Handeln
- Interesse an den beruflichen (und persönlichen) Problemen der Auszubildenden
- Verringerung der Arbeitsplatzunsicherheit durch frühzeitige Gespräche über Übernahmemöglichkeiten mit den Auszubildenden

Anerkennung

Anerkennung bezieht sich auf die positive Bewertung von Verhalten oder Verhaltensergebnissen der Auszubildenden (Rettler & Göll, 2010). Die Anerkennung am Arbeitsplatz stellt einen sehr wichtigen Motivator dar und unterstützt langfristig die Erreichung der betrieblichen Ziele (Altstötter-Gleich, 2004).

Anerkennung (Frage 8)

Die Auszubildenden berichten, dass Sie von ihrer Ausbilderin / ihrem Ausbilder nicht die Anerkennung für ihre Leistung erhalten, die sie erwarten.

Gestaltungsempfehlungen:

- Auszubildende ernst nehmen und wertschätzen
- Übertragen von verantwortungsvollen Aufgaben und Einbindung in betriebliche Abläufe
- Lobende Worte auch bei gleichbleibend guter Arbeit aussprechen und nicht nur bei herausragenden Leistungen
- Dankbarkeit ausdrücken

Partizipation

Auszubildende können durch die aktive Einbindung in den betrieblichen AGS nicht nur für die Themen Arbeitssicherheit und Gesundheit sensibilisiert und motiviert werden, sondern auch ihre AGS-Kompetenzen erweitern. Die Partizipation am AGS stellt daher eine geeignete Strategie dar, arbeits- und gesundheitsgerechten Verhaltens zu fördern.

Partizipation (Frage 9)

Die Auszubildenden berichten, dass sie nicht die Möglichkeit haben, sich aktiv in Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes einzubringen.

Gestaltungsempfehlungen:

- Durchführung der Auszubildenden-Workshops entsprechend des Handlungskonzepts für Ausbilderinnen und Ausbilder in der Branche Handel und Warenlogistik
- Aktive Einbindung durch Übertragung von Aufgaben zum Thema AGS (z. B. Beteiligung an Arbeitsplatzbegehungen, Gefährdungsbeurteilung)
- Auszubildenden-Vertretung in den ASA-Kreis aufnehmen (mit Rotation der Vertretungspersonen, damit alle die Arbeit und Inhalte kennenlernen)
- Erste-Hilfe-Kurse

Rückmeldungen

Rückmeldungen wirken im Lernprozess unterstützend und zeigen Entwicklungsmöglichkeiten auf (Fengler, 2008). Insbesondere wertschätzende Rückmeldungen geben Sicherheit bei der Erledigung von Aufgaben und wirken sich positiv auf die Leistung und Gesundheit aus (DGUV, 2018). Darüber hinaus schaffen sie Vertrauen und steigern die Motivation.

Rückmeldung (Frage 10)

Die Auszubildenden berichten, dass sie von ihrer Ausbilderin / ihrem Ausbilder keine Rückmeldungen über ihre Arbeit erhalten.

Gestaltungsempfehlungen:

- Auszubildenden tägliche Rückmeldungen geben
- Beachten Sie dabei folgende Feedback-Regeln:
 - Feedback arbeitsbezogen gestalten
 - Feedback konkret formulieren: eigene *Wahrnehmung* der Situation schildern, *Wirkung* der beobachteten Situation erläutern und *Wunsch*(verhalten) formulieren (DGUV, 2018)
 - Feedback zeitnah geben (Auszubildende z. B. sofort auf Fehler hinweisen)

Lernen

Im Ausbildungsplan wird der inhaltliche und zeitliche Aufbau der Ausbildung festgelegt. Er enthält die vorgegebenen Fertigkeiten und Kenntnisse, die innerhalb der Ausbildungszeit erworben werden und dient der sinnvollen Anordnung von Lernabschnitten. Zur Einhaltung des Ausbildungsplans sollte eine kontinuierliche Kontrolle des Berichtshefts erfolgen.

Lernen (Frage 11)

Die Auszubildenden berichten, dass ihr aktuelles Wissen nicht dem im Ausbildungsplan geforderten Kenntnisstand entspricht.

Gestaltungsempfehlungen:

- Festlegung von Ansprechpersonen, die für Fragen und Anleitungen zur Verfügung stehen
- Vereinbarung von individuellen Lernzielen (angepasst an den Entwicklungsstand des Auszubildenden) und kontinuierliche Überprüfung des Lernfortschritts
- Bereitstellen von Übungsaufgaben und Korrektur von Fehlern
- Erstellung von standortspezifischen Informations-Ordnern (z. B. Hinweise zum Lösen einer Aufgabe)

Betreuung

Ausbilderinnen und Ausbilder geben ihr berufliches Wissen und ihre Berufserfahrungen an die Auszubildenden weiter. Sie haben dafür Sorge zu tragen, Lernprozesse zu ermöglichen. Dazu ist es notwendig, Auszubildende kontinuierlich zu begleiten und zu betreuen.

Betreuung (Frage 12)

Die Auszubildenden berichten, dass sie mit ihrem Betreuungsumfang nicht zufrieden sind.

Gestaltungsempfehlungen:

- Ausbildungszeit in den Arbeitsalltag einplanen, um ausreichend Betreuungszeit zu gewährleisten
- Belastung von Ausbilderinnen und Ausbildern durch Festlegung eines „Kümmerers“ reduzieren, sodass zusätzlich ein Mitarbeitender bei Fragen und Problemen zur Verfügung steht
- Unterstützung der Auszubildenden in der Einarbeitungsphase durch „Patenschaften“, wobei ältere Auszubildende neue Auszubildende „an die Hand nehmen“

Arbeitsumgebung

Die Arbeitsumgebung beinhaltet neben physikalischen (z. B. Lärm, Beleuchtung), chemischen (z. B. Gefahrstoffe) und biologischen (z. B. bakterielle Kontamination) Faktoren auch die räumliche Anordnung und Gestaltung von Arbeitsplätzen und Pausenräumen (GDA, 2019). Eine gesundheitsförderliche und sichere Gestaltung der Arbeitsumgebungsfaktoren kann nicht nur körperliche, sondern auch psychische Belastungen vermindern.

Arbeitsumgebung (Frage 13)

Die Auszubildenden berichten, dass ihre Arbeitsumgebung nicht gesundheitsförderlich gestaltet ist.

Gestaltungsempfehlungen:

- Klärung von Verantwortlichkeiten und Ansprechpartnern
- Beschleunigung von Genehmigungsprozessen (z. B. bei der Anschaffung ergonomischer Arbeitsmittel)
- Regelmäßige Überprüfung der Ergonomie am Arbeitsplatz
- Zusätzliche Schutzmaßnahmen zur Minimierung von Gefährdungen treffen

Work-Life-Balance

Das Gleichgewicht zwischen Arbeitszeit und Freizeit ist zum Erhalt der Gesundheit sehr wichtig. Auszubildende müssen jedoch erst lernen, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Ausbildung und Privatleben zu finden und mit den unterschiedlichen Anforderungen zurechtzukommen. Daher erleben Auszubildende häufig ein Spannungsfeld zwischen Arbeit und Freizeit, wobei nur wenig Zeitkapazitäten für die verschiedenen Interessen zur Verfügung stehen (Deuer, 2013).

Work-Life-Balance (Frage 14)

Die Auszubildenden berichten, dass ihr Verhältnis von Arbeit und Freizeit nicht ausgeglichen ist.

Gestaltungsempfehlungen:

- Zeit zum Schreiben der Berichtshefte (Ausbildungsnachweise) während der Arbeitszeit gewährleisten (§ 14 BBiG)
- Berücksichtigung zusätzlicher Anforderungen durch Berufsschule und Prüfungen
- Betriebliche Stressmanagement-Angebote

Betriebliche Gesundheitsförderung

Betriebliches Gesundheitsmanagement dient dazu, die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten langfristig zu erhalten. Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements sollten auch für die Auszubildenden zugänglich sein.

Betriebliche Gesundheitsförderung (Frage 15)

Die Auszubildenden berichten, dass im Betrieb keine Maßnahmen zur Gesundheitsförderung angeboten werden.

Gestaltungsempfehlungen:

- Etablierung eines betrieblichen Gesundheitszirkels
- Durchführung von betrieblichen Gesundheitstagen
- Betriebliche Fitnessangebote / Sportevents / Wettkämpfe
- Gesunde Kantinenverpflegung
- Angebote zum gesundheitsbewussten Umgang mit Kommunikationsmedien

Literatur

- Altstötter-Gleich, C. (2004). Expressivität, Instrumentalität und psychische Gesundheit. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie* 25, 3, 123-139.
- BAuA (2019). Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu Arbeitszeit und gesundheitlichen Auswirkungen. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- BG ETEM (2015). Aus Unfällen lernen. Verfügbar unter: <https://www.bgetem.de/arbeitssicherheit-gesundheitsschutz/aus-unfaellen-lernen>.
- Deuer, E. (2013). Work-Life-Balance in Ausbildung und Studium. *BWP*, 1, 36-40.
- DGUV (2018). In drei Schritten erfolgreich Feedback geben. Verfügbar unter: https://www.dguv.de/de/mediencenter/pm/pressemitteilung_349940.jsp
- Fengler, J. (2008). In: K. Reich (Hg.). Methodenpool. Verfügbar unter: <http://methodenpool.uni-koeln.de/download/feedback.pdf>.
- GDA (2019). Arbeitsprogramm Psyche. Verfügbar unter: <https://www.gda-psych.de/DE/Arbeit-und-Psyche-von-A-Z/Arbeitsumgebung/inhalt.html>.
- Jäckel, A. (2018). *Gesundes Vertrauen in Organisationen. Eine Untersuchung der Vertrauensbeziehung zwischen Führungskraft und Mitarbeiter*. Wiesbaden: Springer.
- Lee, P., Gillespie, N., Mann, L. & Wearing, A. (2010). Leadership and trust: Their effect on knowledge sharing and team performance. *Management learning*, 41, 473-491.
- Rettler, P. & Göll, S. (2010). Anerkennung und Kritik als Erfolgskriterium moderner Personalführung. *Journal für Psychologie*, 2, 1-2.

AcciNote: Aus Unfällen lernen!

Fakten

Ort: Standort, Arbeitsplatz

Datum: Wochentag, Monat, Jahr

Zeit: Uhrzeit, Aussagen zur Lage der Arbeitszeit (Schicht)

Verletzung: Art, wie z. B. Schnittverletzung, Prellung

Unfallauslösendes Arbeitsmittel: z. B. Messer, Flurförderzeug

Art der Tätigkeit: Haupt-, Neben-, Routinetätigkeit

Unfallhergang

Beteiligung: Beschäftigte, Auszubildende, Zeitarbeiter/-innen, Beschäftigte von Fremdfirmen

Art: Arbeitsunfall, Beinahe-Unfall

Ursache: unsicherer Zustand, unsichere Handlung, organisatorische Rahmenbedingungen

Auswirkung: Schonarbeitsplatz, AU \leq 3 Tage, meldepflichtige AU

Maßnahmen

technisch
organisatorisch
personenbezogen

Bild
(nachgestellter Unfallhergang)

