krassmann produktion

Quentic

WHITEPAPER

ONLINE-UNTERWEISUNGEN

Online-Unterweisungen im Arbeitsschutz

Inhalte ganzheitlich und rechtssicher vermitteln

- ☑ Aufbau und Umsetzung
- ☑ Praxiswissen Rechtssicherheit
- ☑ Erfolgreich durch “Hybrid Learning”
- ☑ Kriterienkatalog und Begriffsregister



EINLEITUNG

Drei große Trends treffen aktuell zusammen und haben direkten Einfluss auf die Art und Weise, wo und wie wir zukünftig lernen werden. Sie befeuern auch das Online-Unterweisen, welches mittlerweile aus dem betrieblichen Arbeitsschutz nicht mehr wegzudenken ist.

Der erste Trend ist die **Digitalisierung der Arbeitswelten**, die in diesem Zuge auch die "Lernwelten" mit einschließt und einige Neuerungen mit sich bringt. Als zweiter Trend kann die **gestiegene Eigenverantwortung** angesehen werden, die sich aufgrund veränderter betrieblicher und rechtlicher Rahmenbedingungen neu ausrichtet. Die **COVID-19-Pandemie** dient als Beschleuniger über sämtliche Bereiche hinweg.

Das vorliegende Whitepaper greift die aktuellen Entwicklungen auf und stellt Lösungsansätze vor, wie Sie Schulungs- und Unterweisungskonzepte durch einen Mix aus klassischen, dialogorientierten Präsenzveranstaltungen und modernen, selbstgesteuerten Online-Lerninhalten erfolgreich entwickeln und rechtssicher aufbauen. Darüber hinaus wird ein Weg zur ganzheitlichen Umsetzung aufgezeigt, bei dem der überaus erfolgreiche Ansatz der Online-Unterweisungen auf andere Rechtsbereiche, Risiken und Zielgruppen übertragen werden kann.

INHALT

Megatrends befeuern das Online-Lernen 4
Digitalisierung 4
Eigenverantwortung 4
Die Corona-Pandemie als Trend-Beschleuniger 5
Praxiswissen Rechtssicherheit 6
Schulung versus Unterweisung 6
Die zentrale Rolle der Gefährdungsbeurteilung 8
Relevante Rechtsbereiche 10
Kriterien für den Einsatz von Online-Unterweisungen 11
Wer darf unterweisen? 12
Rechtssicherheit durch Dokumentation 13
Online-Unterweisungen aufbauen und umsetzen 14
Der gelungene Einstieg ins E-Learning: Blended Learning bei Schulungen 14
Der Ausbau: Online-Unterweisungen im Hybrid Learning Ansatz 16
Erfolgreiche Gestaltungsansätze 17
Ganzheitliches Unterweisungsmanagement 19
Fazit 20
Die wichtigsten Begriffe im Überblick 22

Megatrends befeuern das Online-Lernen

Digitalisierung

Wenn es ein globales Trendthema gibt, dann die Digitalisierung der Arbeitswelt. Cloud-Systeme, Video-Chats, Collaboration-Software usw. ermöglichen einen orts- und zeitunabhängigen Zugriff auf erforderliche Informationen. Diese Vernetzung vereinfacht die Zusammenarbeit mit den Kollegen und fördert die Entstehung von flexiblen Teams. Das führt wiederum zu kürzeren Innovationszyklen, schnelleren Entscheidungsprozessen und der Auflösung von etablierten Prozessen. Auch der Wissenserwerb existiert fortan orts- und zeitunabhängig. Lernende können auf umfangreiche Wissensinhalte zugreifen und dabei Lerntempo und -umfang selbst bestimmen.

Die Digitalisierung verlangt von Unternehmen neben der Bereitstellung notwendiger Hard- und Software, vor allem eine Überarbeitung der bestehenden Schulungs- und Unterweisungskonzepte. Der Trend bewegt sich weg von einer bloßen Vermittlung situationsspezifischer oder zeitlich begrenzter Fakten hin zur Förderung der Fähigkeit, sich auf neue Situationen einzustellen und sich das stetig neu benötigte Wissen eigenständig anzueignen. Nie zuvor verloren erworbene Qualifikationen und Erfahrungswissen so schnell an Bedeutung wie heute. Laut den Ergebnissen der Studie „Weiterbildungstrends in Deutschland 2020“ gehen 92 % der befragten Personalverantwortlichen davon aus, dass ein kontinuierliches Update von berufsrelevantem Wissen besonders wichtig ist. Dabei stehen die Förderung von systematischem und kreativem Denken sowie der Ausbau der Fähigkeiten zur Informationsverarbeitung und Datenselektion im Vordergrund.[1]

Eigenverantwortung

Deregulierung und steigende Eigenverantwortung im Arbeitsschutz haben ihren Ausgangspunkt im Arbeitsschutzgesetz aus dem Jahre 1996. Im Kontext mit zahlreichen weiteren Rechtsvorschriften – insbesondere der Betriebssicherheitsverordnung aus dem Jahr 2015 – hat der Punkt Eigenverantwortung noch mehr an Bedeutung gewonnen.

Beim sicheren Umgang mit Arbeitsmitteln und Gefahrstoffen steht die Gefährdungsbeurteilung im Vordergrund, ganz gleich, ob es sich dabei um einen Büroarbeitsplatz oder um eine Arbeitsstätte in einer Industrieanlage handelt. Die Verantwortung liegt beim Unternehmen: Dieses ist in der Pflicht, alle Arbeitsplätze, Tätigkeiten und Arbeitsmittel auf ihre Gefährlichkeit hin zu bewerten und durch selbst gewählte Schutzmaßnahmen potenzielle Gefährdungssituationen zu beseitigen oder auf ein vertretbares Maß zu reduzieren. Konnte ein Betrieb früher auf detaillierte technische, qualifikatorische und personelle Anforderungen der Unfallversicherungen oder staatlichen Stellen zurückgreifen, werden heute nur noch Schutzziele formuliert, die der Arbeitgeber mit wirksamen Maßnahmen erreichen muss. Dies schafft Freiheiten und ermöglicht es, flexible und an die betrieblichen Gegebenheiten angepasste Lösungen im Arbeitsschutz zu finden. Auf der anderen Seite entsteht aber auch Unsicherheit, besonders bei kleinen Unternehmen und wenn weniger institutionalisierte Strukturen bestehen.

Auch die Mitarbeitenden werden in die Eigenverantwortung genommen. Der Gesetzgeber verpflichtet sie, die bestehenden Schutzmaßnahmen einzuhalten und aktiv auf Sicherheitsmängel hinzuweisen. Generell lässt sich sagen, dass die Digitalisierung nur funktionieren kann, wenn die Eigenverantwortung von jedem Einzelnen mitgetragen und umgesetzt wird, ob am Arbeitsplatz innerhalb eines Unternehmens oder im Homeoffice, und ganz gleich, ob es um Online-Unterweisungen im Arbeitsschutz oder um die Sensibilisierung im Umgang mit personenbezogenen Daten geht.

[1] *Kantar Deutschland GmbH: "Weiterbildungstrends in Deutschland 2020", im Auftrag der Studiengemeinschaft Werner Kamprath Darmstadt GmbH (SGD)*



Die Corona-Pandemie als Trend-Beschleuniger

Wie ein Brandbeschleuniger traf Corona auf die Trends „Digitalisierung“ und „Eigenverantwortung“. Besonders deutlich wird dies beim Thema Homeoffice. Durch Corona gefordert und durch die Digitalisierung ermöglicht, ist das Homeoffice zum festen Bestandteil des Arbeitslebens geworden und wird es auch in weiten Teilen bleiben. Das **hybride Arbeiten** ist geboren und beschleunigt damit gleichzeitig das **hybride Lernen**. Welchen Anteil die jeweiligen Arbeits- und Lernformen haben werden, wird sich noch zeigen und dabei wahrscheinlich so individuell sein, wie es Unternehmen und Mitarbeitende gibt, die diese nutzen.



Experten gehen davon aus, dass rund ein Viertel der bezahlten Arbeit zukünftig von zu Hause aus erledigt wird. Doch auch in den Bereichen, wo dies in absehbarer Zeit nicht möglich sein wird, hatte Corona einen unmittelbaren Einfluss auf die Digitalisierung. Sind Personen, die LKW oder Baumaschinen führen, beispielsweise mit einem Laptop oder Tablett ausgestattet, können während der Warte- oder Rüstzeiten anstehende Sicherheitsunterweisungen durchgeführt werden. In den Unternehmen zwang die Corona-Krise selbst standhafte Befürworter von Präsenzunterweisungen und -schulungen zum Umdenken.



Praxiswissen Rechtssicherheit

Unternehmen müssen im Arbeitsschutz diverse rechtliche Bestimmungen und Pflichten einhalten. Dazu gehört, die Belegschaft regelmäßig und ausreichend zu Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz auszubilden und zu unterweisen. Bei der Vermittlung der Lerninhalte stehen verschiedene Formate zur Verfügung, die dazu dienen, Normen und Standards im Arbeitsschutz zu vermitteln und das Erlernte fortlaufend zu festigen.

Schulung versus Unterweisung

Nur wer klar differenziert, kann rechtssicher handeln. Das gilt für die Unterscheidung von Gefahr und Gefährdung, Belastung und Beanspruchung genauso wie für Schulung und Unterweisung. Der Unterschied zwischen einer Schulung (gleichbedeutend mit Ausbildungs-, Weiterbildungs- oder Qualifizierungsmaßnahmen) und Unterweisung ist selbst für Expertinnen und Experten oder Schulungsanbieter oftmals schwer zu erkennen. In der Praxis führt das dann zu falschen Aussagen wie „Warum ausbilden, für den Einsatz an der Baumaschine muss doch nur unterwiesen werden."

Schulung	**Unterweisung**
Eine Schulung enthält ein standardisiertes Ausbildungsziel und einen Befähigungsnachweis, bezogen auf die vermittelten Wissens- und Handlungskompetenzen, die bei der Ausübung einer Tätigkeit erforderlich sind. Deshalb können Ausbildungen auch von externen Bildungsanbietern angeboten werden und sind zunächst unabhängig von den spezifischen Qualifikationsanforderungen eines Unternehmens oder eines Arbeitsplatzes.	Durch Unterweisungen im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes (§ 12) informiert der Arbeitgeber die Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in ausreichender und angemessener Weise. Die Unterweisung umfasst Anweisungen und Erläuterungen, die eigens auf die Gefährdungen des Arbeitsplatzes oder den Aufgabenbereich der Mitarbeitenden ausgerichtet sind.





Durch Unterweisungen sollen die Mitarbeitenden

- ausreichend über Gefährdungen und Belastungen, die mit dem jeweiligen Arbeitsplatz bzw. der jeweiligen Tätigkeit zusammenhängen, unterwiesen werden
- mit ihrer Arbeitsaufgabe verbundene Risiken richtig einschätzen können und geeignete Maßnahmen zur Gegenabwehr ergreifen
- über die Fähigkeit verfügen, ihre Arbeit selbstständig und sicher auszuführen
- gewohnheitsmäßig sicher handeln und für den Arbeitsschutz motiviert werden

Unterweisungen sind bei konkreten Anlässen zu wiederholen, wenn

- sich mangelnde Wirkung zeigt (Fehlverhalten, Beinahe-Unfälle)
- sich der Aufgabenbereich oder die Arbeitsabläufe ändern
- Unfälle oder Berufskrankheiten auftreten
- Arbeitsverfahren nur selten ausgeführt werden

Eine Unterweisung bezieht sich ausschließlich auf einen bestimmten Arbeitsplatz oder eine Tätigkeit und die damit verbundenen Gefährdungen. Externe Autorinnen und Autoren von Online-Unterweisungen sind weder Vorgesetzte, noch kennen sie den spezifischen Arbeitsplatz. Aus diesem Grund kann eine erworbene Online-Unterweisung auch niemals rechtssicher sein, obwohl dies von verschiedenen Anbietern immer wieder behauptet wird; rechtssicher wird die digitale Unterweisungsform erst durch die Einbindung in den Arbeitsprozess und die analogen Kommunikationsprozesse.



Die zentrale Rolle der Gefährdungsbeurteilung

Die Grundlage aller Unterweisungsmaßnahmen ist die Gefährdungsbeurteilung. Aus ihr werden die erforderlichen Maßnahmen abgeleitet, von denen die persönlichen Schutzmaßnahmen in Form von Kenntnissen und Verhaltensregeln in Betriebsanweisungen festgeschrieben werden.

Gefahr versus Gefährdung

Die Gefährdungsfaktoren der Gefährdungsbeurteilung beschreiben potentielle Gefahren. Dabei werden alle wesentlichen Einwirkungen von möglichen Gefahrenquellen auf den Menschen, die zu Unfällen und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren führen können, berücksichtigt. Hier ist wieder eine Differenzierung von Gefahr und Gefährdung entscheidend, weil eine Gefahrenquelle nicht zwangsläufig zu einer Gefährdung führen muss.



Ein Blick in die Rechtsprechung:

Hessisches LAG: 28.10.2010 Aktenzeichen: 5 TaBV 43/10
Eine Betriebsvereinbarung mit allgemeinen Regelungen über die Unterweisung zu Gefahren am Arbeitsplatz (§ 12 ArbSchG) ohne vorherige Gefährdungsanalyse (§ 5 ArbSchG) ist unwirksam.

Gefahr & Gefahrenanalyse	Gefährdung & Gefährdungsbeurteilung
Eine Gefahr bezeichnet die Möglichkeit, dass ein Arbeitsmittel oder ein Stoff einen Schaden verursachen kann, wobei der Schadenseintritt bei ungehindertem Ablauf der Sachlage hinreichend wahrscheinlich ist. **Hersteller von Arbeitsmitteln** müssen die Gefahren durch eine **Gefahrenanalyse** ermitteln. Es werden alle Gefahren und Risiken ermittelt, die von einem Arbeitsmittel oder Stoff ausgehen können. Bei einer Bohrmaschine besteht z. B. eine Gefahr durch „drehende Maschinenteile". Die Gefahren werden eingeschätzt, bewertet und durch eine Risikominderung so weit verringert, bis ein vertretbares Restrisiko besteht.	Eine Gefährdung entsteht erst dann, wenn die Gefahr räumlich und zeitlich mit Menschen zusammentrifft. Sie ist entweder bei der bestimmungsgemäßen Verwendung von Arbeitsmitteln dauerhaft vorhanden oder kann unerwartet auftreten. Eine **Gefährdungsbeurteilung** beschreibt alle Gefährdungen, die in einem Arbeitsbereich auftauchen können und dient als Grundlage zur Wahrnehmung der Pflichten im Arbeitsschutz. Im **Unternehmen** muss der Betreiber durch eine Gefährdungsbeurteilung z. B. ermitteln, ob durch die Bedienung der Bohrmaschine eine Gefährdung für die Mitarbeitenden entsteht.

PRAXIS-BEISPIEL

Eine Maschine stellt zunächst eine Gefahrenquelle dar. Ist diese nach der einzuhaltenden Schutzmaßnahmenpriorität (technisch, organisatorisch, personenbezogen) zum Beispiel vollständig in eine Schutzeinhausung integriert, können die mit der Anlage verbundenen Gefahren nicht zu einer Gefährdung werden. Da eine technische Beseitigung aller Gefahren in den seltensten Fällen möglich ist, hat der Hersteller die Gefahren im Umgang mit der Anlage ermittelt und beschreibt in der Bedienungsanleitung geeignete „Gefahrenabwehrmaßnahmen". Erst, wenn die Maschine im Betrieb installiert, eingeschaltet und bedient wird, mutiert die Gefahr zu einem Gefährdungsfaktor. Bewegte Maschinenteile stellen eine "mechanische Gefährdung" und spannungsführende Teile eine „elektrische Gefährdung" dar. Ob und wie stark diese Faktoren wirksam werden, also zu einem Unfall oder einer Erkrankung führen, hängt davon ab, ob und in welchem Umfang der Gefährdungsfaktor mit Personen räumlich und zeitlich zusammentrifft. Dieses Risiko zu beurteilen, ist ebenfalls Aufgabe der Gefährdungsbeurteilung. Jede verbleibende Gefährdung, die sich nicht durch technische oder organisatorische Schutzmaßnahmen beseitigen lässt, muss als Ultima Ratio, über das sicherheitsbewusste Verhalten der Mitarbeiter erfolgen.





Relevante Rechtsbereiche

Die Gefährdungsbeurteilung ist eine gesetzlich vorgeschriebene Methode, die Gefährdungen, denen die Mitarbeiter bei ihrer Arbeit ausgesetzt sind, zu ermitteln und durch geeignete Maßnahmen zu beseitigen. Was geeignet und ausreichend ist, ist Grundlage verschiedenster Gesetzestexte. So ändert sich die Bedeutung von "ausreichend" z. B. im Jugendarbeitsschutzgesetz, das kürzere Unterweisungsintervalle vorschreibt. Es ist folglich unerlässlich, in die jeweiligen Rechtsbereiche zu schauen, in denen spezielle Gefährdungen explizit genannt und bereits konkrete Schutzmaßnahmen vorgeschlagen werden. Dort stehen verbindliche Vorgaben zu den Methoden der Unterweisung, also ob eine Online-Unterweisung zulässig ist und wenn ja, unter welchen Bedingungen und mit welchen flankierenden Maßnahmen. Nachfolgend sind exemplarisch einige Beispiele genannt:

Unterweisungsthema	Inhalte der Unterweisung	Rechtliche Grundlagen
Verhalten im Gefahrenfall / Brandschutz	Der Flucht- und Rettungsplan sowie das entsprechende Verhalten bilden die Grundlage für diese Unterweisung. Das Verhalten ist darüber hinaus in angemessenen Zeitabständen zu üben.	**§ 4 ArbStättV**
Erste Hilfe	Hier hat sich das Erste Hilfe Plakat als Unterweisungs-grundlage etabliert. Wie ein Notruf zu erfolgen hat, lässt sich digital vermitteln, die Handhabung eines Defibrillators sollte geübt werden.	**§ 24 DGUV Vorschrift 1, DGUV Information 204-005**
Hygiene-Unterweisung	Alle Mitarbeiter, die im Lebensmittelbereich tätig sind, müssen spezielle Hygieneregeln und die Symptome bestimmter Krank-heiten kennen, um diese zu melden.	**§ 43 InfSchG**
Persönliche Schutzausrüstung	Ist es aufgrund der Gefährdungssituation erforderlich, bestimmte PSA zu tragen, so muss deren korrekter Gebrauch vermittelt und ggf. auch geübt werden (PSA Kat. II).	**§ 3 PSA – Benutzungsverordnung § 29 bis 31 DGUV Vorschrift 1**

Kriterien für den Einsatz von Online-Unterweisungen

Längst hat sich der Einsatz von ergänzenden Online-Unterweisungen im Arbeitsschutz durchgesetzt und es gibt so gut wie keinen Unfallversicherungsträger, der nicht entsprechende Inhalte für seine Mitglieder bereithält. Gleichzeitig legen die Träger aber auch fest, wie die Online-Unterweisung zu erfolgen hat. In der DGUV Information 211-005 „Unterweisung - Bestandteil des betrieblichen Arbeitsschutzes" werden die einzelnen Kriterien aufgelistet, die erfüllt sein müssen, damit Online-Unterweisungen als Ergänzung zu den klassischen dialogorientierten Unterweisungen eingesetzt werden dürfen.

Damit muss jedes Unternehmen für sich festlegen, wie diese Kriterien erfüllt werden und welche Inhalte in einer Online-Unterweisung und welche Inhalte durch einen persönlichen Dialog und mit geforderten Übungen zu vermitteln sind. Die Vorgaben sollten anschließend im Rahmen einer Verfahrensanweisung verbindlich festgeschrieben werden.

	Kriterien für den Einsatz von Online-Unterweisungen	**Beispielhafte Umsetzung im Betrieb**
1.	Die Inhalte müssen arbeitsplatzspezifisch aufbereitet sein.	Die Themen der Lerninhalte orientieren sich an den gültigen Betriebsanweisungen der jeweiligen Bereiche. Die Online-Unterweisungen sind so aufgebaut, dass diese zunächst die allgemeinen Gefährdungen, Schutzmaßnahmen und Verhaltensweisen beschreiben. Arbeitsplatz- oder stoffspezifische Inhalte werden ergänzend mit den Vorgesetzten besprochen.
2.	Das Verständnis muss geprüft werden.	Die Online-Unterweisungen enden mit einem Abschlusstest, in dem aus einem Fragenpool eine bestimmte Anzahl von Testfragen per Zufall ausgewählt wird und mindestens 80 % der Fragen richtig beantwortet werden müssen.
3.	Ein Gespräch zwischen den Mitarbeitenden und den Führungskräften muss darüber hinaus jederzeit möglich sein.	Die Zuteilung der Lerninhalte zu den Mitarbeitenden erfolgt nach Verantwortungsbereichen, sodass es immer eine direkte Ansprechperson gibt.
4.	Eine rechtssichere Dokumentationsmöglichkeit muss sichergestellt sein.	Nach erfolgreich abgeschlossener Abschlussprüfung wird eine Bescheinigung ausgestellt, in der das Testergebnis dokumentiert wird und auf dem die Mitarbeitenden und Vorgesetzten mit ihren Unterschriften bestätigen, dass betriebliche und arbeitsplatzspezifische Besonderheiten oder Vorkommnisse besprochen wurden. Die Testergebnisse werden auf einer zentralen Plattform gespeichert.
5.	Alle Lernzielbereiche müssen erreicht werden.	Lernziele, die nicht mit elektronischer Unterstützung vermittelt werden können, werden dem verantwortlichen Vorgesetzten explizit vorgegeben. **Hierzu gehören insbesondere:** – arbeitsplatzspezifische Besonderheiten – besondere Vorkommnisse (Unfälle, beinahe Unfälle) – Betriebsanweisungen nach GefSoffV – Lernbereiche, deren Rechtsgrundlagen eine mündliche Unterweisung explizit fordern – der Einsatz von PSA der Kategorie III – alle Lernbereiche, die aus didaktischen und wirtschaftlichen Überlegungen nicht zur Umsetzung als Online-Unterweisung geeignet sind
6.	Alle Zielgruppen müssen erreicht werden.	Alle Mitarbeitenden, die mit elektronischen Maßnahmen nicht erreicht werden können, werden auf der Grundlage der Betriebsanweisung separat unterwiesen.

Wer darf unterweisen?

Unterweisungen allein an externe Dienstleister oder an die Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu delegieren, ist weder rechtssicher noch zielführend.

DGUV Information 211-005

Es ist „dem Unternehmer freigestellt, wen er mit der Durchführung der Unterweisung beauftragt. Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsärzte oder ähnlichen Personen mit Stabsfunktion sollten jedoch nicht allein mit der Durchführung der Unterweisung beauftragt werden. Dieser Personenkreis ist beratend tätig, ihm fehlen disziplinarische Vollmachten und Weisungsrechte. Gleichwohl ist es sinnvoll, diesen Personenkreis bei der Vorbereitung oder der Behandlung einzelner Themen zu beteiligen."

Die DGUV Information 211-005, in der die Kriterien für Online-Unterweisungen als Ergänzungen zu klassischen Unterweisungen festgelegt sind, ist explizit an die Führungskräfte adressiert. Die Vorgesetzten müssen entscheiden, wann z. B. „Leerlaufzeiten" für eine digitale Unterweisung genutzt werden können. Gleichzeitig können Routinebesprechungen, Rüst- und Einrichtungszeiten genutzt werden, um den Einsatz von PSA zu üben oder den Umgang mit bestimmten Gefahrstoffmengen zu besprechen.

Aus diesem Ansatz heraus lassen sich zwei Merkmale ableiten:

1. Zum einen bedarf es eines Vorgesetzten, der nicht nur hierarchisch festgelegte Weisungsbefugnis besitzt, sondern gleichzeitig als „Lernbegleitung" fungiert.

2. Zum anderen sind die Lerninhalte dorthin zu verorten, wo sie hingehören, an den Arbeitsplatz und in die tägliche Routine von Arbeitskräften.



Rechtssicherheit durch Dokumentation

Der Gesetzgeber spricht im Arbeitsschutz allgemein von der Dokumentation als Mittel der Nachweispflicht für durchgeführte Schulungen oder Unterweisungen. Aber was genau ist mit Dokumentation gemeint und wie ist diese rechtssicher zu gestalten?

Man muss zwischen Vorgabe- und Nachweisdokumenten unterscheiden, die auch Anweisungen und Aufzeichnungen genannt werden. Das Qualitätsmanagement kennt diese Unterscheidung ebenfalls und verwendet die getrennten Begriffe Dokument und Aufzeichnung.

Dokument	**Aufzeichnung**
Ein Dokument beschreibt Prozesse bis hin zu konkreten Arbeitsanweisungen. Werden diese Dokumente im Zeitablauf geändert, weil sich betriebliche Rahmenbedingungen ändern, erhalten diese Dokumente einen neuen Revisionsstand. Synonyme: Vorgabedokument, Anweisung	Eine Aufzeichnung hingegen liefert einen Nachweis zu einer ausgeführten Tätigkeit oder zu einem erreichten Ergebnis. Dabei handelt es sich z. B. um Protokolle von Sitzungen, Audits oder Prüfungen. Diese werden einmalig erstellt und dürfen anschließend nicht mehr verändert werden. Synonym: Nachweisdokument

Im Arbeitsschutz sind, angefangen von der Gefährdungsbeurteilung, über die Betriebsanweisungen bis hin zu den Unterweisungen, alle Maßnahmen durch Dokumente und Aufzeichnungen miteinander verzahnt. Ohne die Gefährdungsbeurteilung und die daraus abgeleiteten Betriebsanweisungen kann es keine rechtssichere Unterweisung geben.

Bedienungsanleitung	**Betriebsanweisung**
Die Hersteller beschreiben die Gefahren in der Bedienungsanleitung und geben Sicherheitshinweise für den Gebrauch. Bei Gefahrstoffen ist dies das Sicherheitsdatenblatt. Ohne diese beiden Dokumente dürfen Arbeitsmittel und Gefahrstoff nicht in den Verkehr gebracht werden.	Die Betriebsanweisung benennt die durch die Gefährdungsbeurteilung ermittelten Gefährdungen und beschreibt die von den Mitarbeitenden einzuhaltenden Schutzmaßnahmen. Die Betriebsanweisung bildet die Grundlage für die Erst- und Wiederholungsunterweisung.

Abschließend ist noch die Frage zu stellen, wie lange die unveränderbaren Aufzeichnungen zu Unterweisungen aufbewahrt werden müssen. Die DGUV Information 211-005 macht in Abschnitt 11 eine Aussage, die sich an der Gefahrstoffverordnung orientiert und empfiehlt, die Unterweisungsnachweise zwei Jahre lang aufzubewahren. Längere Fristen sind aufgrund sozialrechtlicher und deliktsrechtlicher Forderungen immer begründbar, sollten jedoch im Einzelfall geklärt werden. Eine generelle Festlegung im Rahmen eines integrierten Managementsystems ist auf jeden Fall geboten.

Rechtssicher dokumentieren in Softwarelösungen

Liegt die unterschriebene Aufzeichnung einer durchgeführten Unterweisung nicht mehr in der Personalakte, sondern in einer Dokumentationssoftware, so muss diese die gleichen rechtlichen Anforderungen erfüllen. Eine Dokumentationssoftware ist demnach auch erst dann rechtssicher, wenn sie nicht manipuliert werden kann und alle Schritte, die dokumentiert wurden, nachvollziehbar sind.

Online-Unterweisungen aufbauen und umsetzen

Ausbildungs- und Unterweisungskonzepte lassen sich unterschiedlich gestalten und digital umsetzen. Zwei Konzepte spielen dabei eine übergeordnete Rolle: Blended Learning und Hybrid Learning.

Blended Learning	Hybrid Learning
Im Mittelpunkt des Blended Learning Ansatzes steht die sinnvolle Abwechslung von synchronen und asynchronen Lehr- und Lernphasen. **Synchrone Lernphasen** sind geprägt durch die direkte Kommunikationsmöglichkeit mit dem Trainer oder der Trainerin, entweder physisch anwesend im Seminarraum oder in virtuellen Lernräumen (Webinare). Zur **asynchronen Lernphase**, auch Selbstlernphase genannt, zählen beispielsweise Web Based Trainings (WBT) und Lernvideos.	Wie beim Hybridmotor, bei dem zwei unterschiedliche Antriebe vereint werden und nach Bedarf zu- oder abgeschaltet werden, können beim **hybriden Unterweisen** zu jeder Zeit und Gelegenheit unterschiedliche Lernformen zum Einsatz kommen. In den meisten Betrieben sind dies schon heute Online-Unterweisungen, Gespräche mit Mitarbeitenden (persönlich oder virtuell) und praktische Übungen.

Der gelungene Einstieg ins E-Learning: Blended Learning bei Schulungen

Bei der Einführung wie auch beim Ausbau moderner Lernformen ist es sinnvoll, systematisch vorzugehen und zwischen Schulungen und Unterweisungen zu differenzieren. Schulungen sind deutlich einfacher zu handhaben und damit für den Einstig in das digitale Lernen besonders geeignet. Ihre klaren Lerninhalte und -ziele prädestinieren sie für den Blended-Learning-Ansatz, wobei sich zuvor festgelegte Präsenz-, Übungs- und Selbstlernphasen im Zeitablauf abwechseln können.

Die Zeitspannen können dabei unterschiedlich lang ausfallen, von zwei Tagen bei einer Gabelstaplerfahrausbildung, 14 Tage bei einer Mobilkranausbildung, bis hin zu mindestens einem Jahr wie bei der Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit. Im letzten Fall muss neben den Präsenz- und Selbstlernphasen zusätzlich ein Praktikum absolviert werden. Diese Schulungen betreffen meist nur eine definierte Anzahl von Mitarbeitenden und können in der Regel sehr gut durch entsprechende Lernangebote externer Dienstleister abgedeckt werden.

PRAXIS-BEISPIEL

Bei einer Gabelstaplerfahrausbildung startet der theoretische Teil der „Allgemeinen Ausbildung“ mit einem Selbstlernprogramm und einem Abschlusstest. Der bestandene Test gilt dann als Zugangsberechtigung für den praktischen Teil der Ausbildung, der ebenfalls mit einem Test endet. Da sich die Weiterbildungsteilnehmenden nun bereits mit der selbstgesteuerten Vermittlung von Lerninhalten angefreundet haben, kann die jährliche Wiederholungsunterweisung ebenfalls über digitale Lernformen erfolgen.



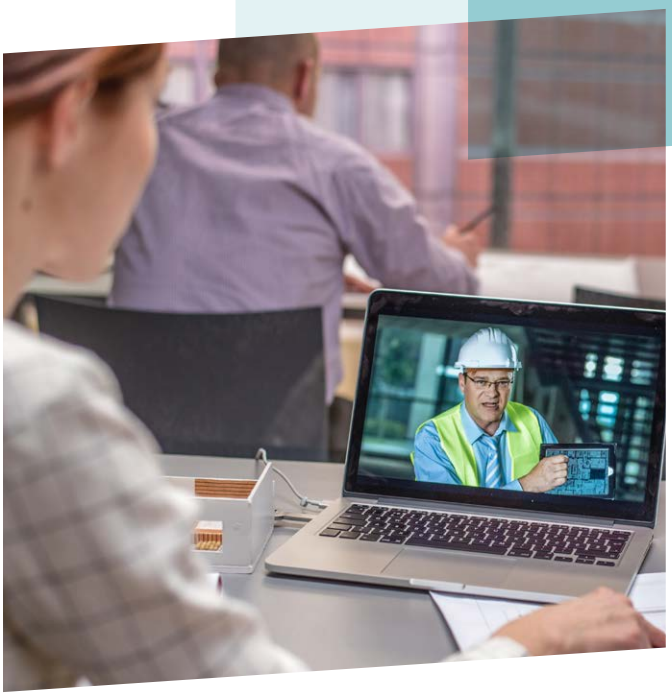


E-Learning

E-Learning umfasst alle Lernformen, bei denen elektronische oder digitale Medien für die Präsentation und Distribution von Lerninhalten und/oder zur Unterstützung zwischenmenschlicher Kommunikation zum Einsatz kommen.

Der Einstieg ins E-Learning über Schulungen hat den Vorteil, dass der Einsatz und die Akzeptanz dieser neuen Lernform ohne finanzielles Risiko getestet werden kann. Grundsätzlich kann man jeden Standard-Content je nach betrieblicher Notwendigkeit beschaffen und über das hauseigene Intranet oder den Zugang zu Plattformen externer Anbieter zur Verfügung stellen. Dies kann immer dann Sinn ergeben, wenn kurzfristig eine große Anzahl von Mitarbeitenden zu schulen ist. So verlangt z. B. der § 12 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) die gesamte Belegschaft umfassend zu den Grundregeln des gesetzlichen Diskriminierungsschutzes zu sensibilisieren.

Gerade der Bereich des Datenschutzes zeigt aber auch sehr deutlich, dass nur die permanente Sensibilisierung durch verschiedenste Maßnahmen wie Phishing-Simulationen und Awareness-Schulungen zu langfristigen Verhaltensänderungen führt. Wie dem nächsten Kapitel zu entnehmen ist, macht also nur ein ganzheitliches und aufeinander abgestimmtes Unterweisungskonzept Sinn, in dem das Ergebnis mehr ist als die Summe der Einzelmaßnahmen.





Der Ausbau: Online-Unterweisungen im Hybrid Learning Ansatz

Klassische Unterweisungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz sind, wenn sie richtig durchgeführt werden, bereits praktisch umgesetztes Hybrid Learning. Hier handelt es sich um rechtlich geforderte Lernphasen, die ebenfalls aus Präsenz-, Übungs- und Selbstlernphasen bestehen, aber nicht vorgegeben und meist auch nicht planbar sind. Ihr Einsatz ist abhängig von Personen, Situationen oder Ereignissen. Deshalb passt hier das Hybrid Learning deutlich besser, weil es bedarfsorientiert auf die passende Lernmethode zugreift.

Um ein hybrides Unterweisungssystem zu schaffen, das alle Mitarbeitenden erreicht und alle relevanten Themen umfasst, ist ein einfach zu bedienendes Learning Management System (LMS) erforderlich. Das LMS ist eine Plattform, an dem alle Lerninhalte und Dokumente bereitgestellt und die gemeinsame Nutzung und Bearbeitung zentral aufgezeichnet werden. Wie jedes technische System besteht ein LMS nur aus den Inhalten, die zuvor eingegeben wurden. Deshalb muss das Unterweisungskonzept in der entsprechende Verfahrensanweisung festgelegt werden.

Struktur einer Verfahrensanweisung:

1. Zweck
2. Geltungsbereich
3. Begriffe
4. Rechtsgrundlagen
5. Zuständigkeiten
6. Beschreibung des Unterweisungskonzeptes
   - 6.1 Vorbereitende Maßnahmen (Gefährdungsbeurteilung, Compliance)
   - 6.2 Ermittlung der Unterweisungsthemen
   - 6.3 Methodeneinsatz / Lernform
   - 6.4 Zuteilung der Inhalte zu Präsenz- und Online-Lernformen
   - 6.5 Unterweisungsplan der jeweiligen Bereiche / Standorte
7. Umsetzung des Unterweisungskonzeptes
   - 7.1 Einrichten der individuellen Mitarbeiterzugänge und Zuweisung der erforderlichen Online-Unterweisungen und Dokumente
   - 7.2 Start der Unterweisungen am PC / Notebook / Tablet
   - 7.3 Controlling des Unterweisungsfortschrittes
8. Mitgeltende Unterlagen
9. Aufzeichnungen

Punkt 6.4 soll an dieser Stelle gesondert betrachtet werden, weil er eine besondere Herausforderung darstellt.
Die Zuteilung der Inhalte zu Präsenz- und Online-Lernformen kann zunächst ganz pragmatisch erfolgen. Wissensinhalte online – Handlungskompetenzen persönlich!



Erfolgreiche Gestaltungsansätze

Die Gestaltung der Lernangebote für die Arbeitsschutzunterweisungen scheint auf den ersten Blick ganz einfach, weil die Inhalte der für die jeweiligen Betriebsbereiche geltenden Betriebsanweisungen jährlich zu unterweisen sind. Betrachtet man aber die erforderlichen Inhalte genauer, wird man schnell feststellen, dass im Lager, in den Werkstätten, in der Produktion oder auf Baustellen etc. schnell 20 bis 30 Betriebsanweisungen zusammenkommen. Diese lassen sich weder inhaltlich noch didaktisch 1:1 auf Online-Unterweisungen übertragen. Auch die gesamte Unterweisungszeit wäre deutlich zu lang, müsste jeder Mitarbeitende eine 15- bis 20-minütige Unterweisung zu jedem einzelnen Thema abarbeiten. Darüber hinaus soll vermieden werden, den Beschäftigten jedes Jahr aufs Neue die gleichen 20 Unterweisungen vorzusetzen.

Um online gestützte Unterweisungsinhalte rechtlich sicher und didaktisch zielführend zu gestalten, gibt es verschiedene Ansätze, die hier vorgestellt werden:

Allgemeines Verständnis schaffen

Folgende Fragen sollten grundsätzlich geklärt und präsent sein, sodass weitere Unterweisungsthemen darauf aufbauen können:

- Was beinhaltet der betriebliche Arbeitsschutz und nach welchen Regeln funktioniert dieser?
- Was sind meine Pflichten?
- Welchen Anteil habe ich mit meinem Verhalten?
- Was erwartet das Unternehmen?

Wenn eine betriebliche Übereinkunft darüber existiert, wie sichere Arbeitsplätze, Arbeitsstoffe und Arbeitsmittel auszusehen haben, können viele allgemeine Wissensinhalte sozusagen „vor die Klammer" gezogen werden. Dann ist klar, dass man für die Bedienung bestimmter Geräte oder Anlagen geschult oder zumindest eingewiesen sein muss. Zudem müssen das Sicherheitsdatenblatt, die Bedienungsanleitung und die Betriebsanweisung vorliegen und darüber aufklären, wie man sich beim Erkennen von Mängeln oder unsicheren Situationen zu verhalten hat.

Von den Gefährdungen aus denken

Bei der Betrachtung einer mechanischen oder elektrotechnischen Werkstatt wird festgestellt, dass dort mit einer Vielzahl von unterschiedlichen Werkzeugen gearbeitet wird. In der Betriebsanweisung kann stehen, „…und muss die Inhalte der Bedienungsanleitung kennen", aber ob das immer der betrieblichen Praxis entspricht, sei dahingestellt. Viel wichtiger ist im Sinne eines Sicherheitsbewusstseins, die Gefährdungen zu kennen.

Sobald die Mitarbeitenden einem Arbeitsmittel oder einer Tätigkeit bestimmte Gefährdungen zuordnen können, muss der gleiche Ablauf erfolgen:

- Auf eine elektrische Gefährdung folgt die Prüfung der Schutzisolierung aller stromführenden Teile.
- Auf eine mechanische Gefährdung folgt die Sicht- und Funktionsprüfung der vorhandenen Schutzabdeckungen, egal ob Winkelschleifer, Kreissäge oder auch „Fremdgerät".



So allgemein wie möglich und so individuell wie nötig

Die Lerninhalte müssen allgemein verständlich sein, damit die Mitarbeitenden die Kenntnisse leicht auf ihre eigene betriebliche Wirklichkeit übertragen können. Es ist an dieser Stelle wichtig, dass sich die Lernenden in ihrem eigenen Arbeitsumfeld wiederfinden. Hier gilt es eine gute Mischung zu finden. Viele Hersteller von Standardkursen setzen auf eine vereinfachende grafische Gestaltung, damit die Lerninhalte in nahezu allen Branchen und Betrieben einsetzbar sind. Heute lassen sich die einzelnen Medienbestandteile der Lerninhalte durch Autorensysteme einfach und kostengünstig individualisieren.

Ein Bild vom eigenen Sammelplatz vor dem Unternehmen schafft Identifikation und Authentizität. Die Mitarbeitenden assoziieren etwas damit, weil sie wissen, wo sich der Platz befindet und wie sie dort hingelangen. Die Erhöhung der Lernwirkung ist ungleich höher, als bei jeder noch so schön gestalteten Grafik.

Schwerpunkte setzen

Folgt man den obigen Beispielen, lassen sich im Zeitablauf verschiedene Schwerpunkte setzen, sodass ein abwechslungsreiches Angebot an Lerninhalten entsteht.

Bei konkreter Betrachtung der Unterweisungen zu mobilen Arbeitsmitteln, wie Gabelstapler, Teleskopstapler, Ladekrane, Hubarbeitsbühnen u.v.m., wird meist nur eine Online-Unterweisung zu dem jeweiligen Arbeitsmittel angeboten. Diese kann aber nur einen kleinen Teil der Inhalte abdecken, die in der jeweiligen Ausbildung vermittelt wurden. Also sollten die Unterweisungen über einen definierten Zeitraum hinweg verschiedene inhaltliche Schwerpunkte behandeln, die darüber hinaus mit dem betrieblichen Einsatz oder Unfallgeschehen übereinstimmen sollten.

PRAXIS-BEISPIEL

Eine mit Kommissionierungsarbeiten beauftragte Person muss für die Tätigkeit im Lager und mit einem Schubmaststapler die allgemein gültige Ausbildung zum Thema „Einsatz im öffentlichen Straßenverkehr“ zwar behandelt haben, dies ist jedoch kein Thema für eine jährliche Wiederholungsunterweisung.

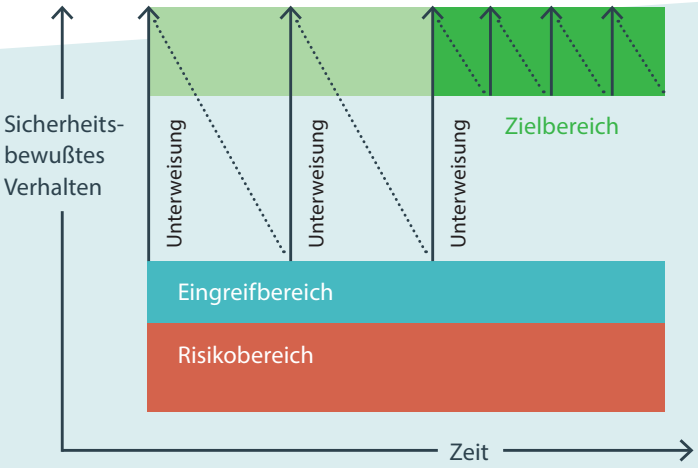


Ganzheitliches Unterweisungsmanagement

Unterweisungen haben das Ziel, sicherheits- und gesundheitsgerechte Zustände und Verhaltensweisen zu erreichen oder zu erhalten. Dabei ist es egal, ob es sich um die Sicherheit beim Umgang mit Arbeitsmitteln, die Entsorgung von Abfällen, das Verschicken von sensiblen Unternehmensdaten oder die Annahme teurer Geschenke eines potenziellen Lieferanten handelt. Rechtssicherheit betrifft neben dem Arbeitsschutz auch alle anderen rechtlich relevanten Risikobereiche eines Unternehmens.



Die „Ausweitung" des Unterweisungsansatzes hat neben erhöhter Rechtssicherheit den Vorteil, Sicherheit und Risikobewusstsein fortlaufend präsent zu halten. Zu beachten ist, dass ein erhöhtes Sicherheitsbewusstsein durch eine Unterweisung nur punktuell bewirkt wird und anschließend in der täglichen Routine wieder kontinuierlich abnimmt. Nach einer gewissen Zeit ist es deshalb erforderlich, das Bewusstsein erneut zu schärfen. Ziel sollte es jedoch sein, das Bewusstsein kontinuierlich auf einem hohen Niveau zu halten.



Die Abstände zwischen den einzelnen Unterweisungen richten sich, neben den rechtlichen Vorgaben, nach den Mitarbeitenden und dem Gefährdungsgrad. So müssen Jugendliche beispielsweise nicht jährlich, sondern halbjährlich unterwiesen werden. Bei Angestellten, die bei der Ausübung ihrer Tätigkeit mit sensiblen Daten in Kontakt kommen, kann ein falscher Klick, zum Beispiel auf eine Phishing E-Mail, mitunter schnell einen hohen Schaden anrichten. Deshalb versucht man in diesem Bereich mithilfe gezielter Phishing-Simulationen, die in unregelmäßigen Abständen solche E-Mails raussenden, das Gefahrenbewusstsein der Mitarbeitenden gegenüber Cyberkriminalität zu erhöhen.

Ziel eines ganzheitlichen Konzepts ist es, über die verschiedenen Rechtsbereiche hinweg ein Unterweisungssystem zu schaffen, das durch seine abwechslungsreiche Themenvielfalt ein zukunftssicheres und ganzheitliches Sicherheitsbewusstsein schafft.

FAZIT

Der Digitalisierungsschub und die damit gestiegene und weiterhin steigende Eigenverantwortung im Handeln und Lernen der Mitarbeitenden sind entscheidende Erfolgsfaktoren für Unternehmen. Ein online gestütztes Unterweisungssystem ist in diesem Zusammenhang ein wirkungsvolles Kommunikationsinstrument, mit dem sich das Schutz- und Sicherheitsniveau des Unternehmens nachhaltig steigern lässt.

Beim Thema "Online-Unterweisung im Arbeitsschutz" geht es um die Frage, welche Kombination aus Präsenz- und Online-Lernen sich innerhalb eines Unternehmens umsetzen lässt und zu den Mitarbeitenden, den Arbeitsprozessen, den Themen und letztendlich zur Unternehmenskultur passt. Wenn sich auch vieles im rasanten Strom der Digitalisierung ändert, der Faktor Mensch bleibt eine Konstante: Die Art und Weise, wie er den Inhalten Bedeutung beimisst und diese Bedeutung als Grundlage seiner Handlungen versteht, hat sich über Jahrtausende nicht verändert, ganz gleich, ob diese Inhalte auf einer Höhlenwand gemalt oder über Bits und Bytes auf einem Smartphone konsumiert werden. Verantwortliche im Arbeitsschutz stehen daher vor der Herausforderung, den Menschen im Mittelpunkt zu sehen und eine sinnvolle Balance zwischen Digitalisierung und „analogem" Austausch zu finden.

Dies bestätigt sich auch beim Thema Rechtssicherheit: Rechtsverbindliche Verordnungstexte verlangen den persönlichen Austausch mit den Mitarbeitenden und Übungen wie z. B. das Anlegen von Schutzausrüstung. Spätestens hier wird deutlich, wo die Digitalisierung in der Mitarbeiterkommunikation ihre Grenzen hat und wie wichtig es ist, die Bedeutung und die konkreten Anteile der persönlichen Kommunikation im Qualifizierungsprozess des Unternehmens verbindlich festzuhalten.

Folgt die betriebliche Kommunikation dabei einem ganzheitlichen Ansatz, lassen sich die gewählten Methoden des Unterweisens neben den Kernthemen Arbeits- und Gesundheitsschutz auch auf alle weiteren sicherheits- und rechtsrelevanten Themen übertragen. Zu einem sicheren Arbeitsplatz gehört das Bewusstsein für einen gesunden ergonomischen Sitz ebenso, wie die Sensibilität gegenüber einem schnellen Klick auf die vermeintliche Phishing Mail.



ÜBER DEN AUTOR

Dipl.-Kfm. Thomas Krassmann hat Betriebswirtschaft in Frankfurt und Köln studiert. In einer internationalen Unternehmensberatung war er anschließend im Bereich der Einführung von integrierten Managementsystemen tätig und bildete Auditoren nach internationalen Standards aus. Seit mehr als 20 Jahren ist er selbstständig im Bereich der Entwicklung interaktiver und multimedialer Lernarrangements. Seine Expertise liegt unter anderem in den Bereichen Arbeits- und Gesundheitsschutz, Hygiene und Qualitätsmanagement.

An der Fachhochschule für Ökonomie und Management (FOM) ist er Dozent und bei der Foundation for International Business Administration Accreditation (FIBAA) fungiert er als Gutachter zur Akkreditierung von Bachelor- und Masterstudiengängen. Darüber hinaus ist er in verschiedenen Bereichen für nationale und internationale Arbeitsschutzorganisationen (DGUV, IVSS) tätig.

GLOSSAR

Die wichtigsten Begriffe im Überblick:

Asynchrone Lernphase: Zur asynchronen Lernphase, auch Selbstlernphase genannt, zählen beispielsweise Web Based Trainings (WBT) und Lernvideos.

Aufzeichnung: Eine Aufzeichnung (Nachweisdokument) liefert einen Nachweis zu einer ausgeführten Tätigkeit oder zu einem erreichten Ergebnis. Dabei handelt es sich z. B. um Protokolle von Sitzungen, Audits oder Prüfungen. Diese werden einmalig erstellt und dürfen anschließend nicht mehr verändert werden.

Bedienungsanleitung: Die Hersteller beschreiben die Gefahren in der Bedienungsanleitung und geben Sicherheitshinweise für den Gebrauch. Bei Gefahrstoffen ist dies das Sicherheitsdatenblatt. Ohne diese beiden Dokumente dürfen Arbeitsmittel und Gefahrstoffe nicht in den Verkehr gebracht werden.

Betriebsanweisung: Die Betriebsanweisung benennt die durch die Gefährdungsbeurteilung ermittelten Gefährdungen und beschreibt die von den Mitarbeitenden einzuhaltenden Schutzmaßnahmen. Die Betriebsanweisung bildet die Grundlage für die Erst- und Wiederholungsunterweisung.

Blended Learning: Im Mittelpunkt des Blended Learnings steht die sinnvolle Abwechslung von synchronen und asynchronen Lehr- und Lernphasen.

Dokument: Ein Dokument (Vorgabedokument, Anweisung) beschreibt Prozesse bis hin zu konkreten Arbeitsanweisungen. Werden diese Dokumente im Zeitablauf geändert, weil sich betriebliche Rahmenbedingungen ändern, erhalten diese Dokumente einen neuen Revisionsstand.

E-Learning: E-Learning umfasst alle Lernformen, bei denen elektronische oder digitale Medien für die Präsentation und Distribution von Lerninhalten und/oder zur Unterstützung zwischenmenschlicher Kommunikation zum Einsatz kommen.

Einweisung: Die Einweisung bezieht sich auf den Gebrauch und die Funktionsweise konkreter Geräte und Anlagen, die immer vor der Erstbenutzung zu erfolgen hat.

Gefahr: Eine Gefahr bezeichnet die Möglichkeit, dass ein Arbeitsmittel oder ein Stoff einen Schaden verursachen kann, wobei der Schadenseintritt bei ungehindertem Ablauf der Sachlage hinreichend wahrscheinlich ist.

Gefahrenanalyse: Hersteller von Arbeitsmitteln müssen die Gefahren durch eine Gefahrenanalyse ermitteln. Es werden alle Gefahren und Risiken ermittelt, die von einem Arbeitsmittel oder Stoff ausgehen können. Bei einer Bohrmaschine besteht z. B. eine Gefahr durch „drehende Maschinenteile“. Die Gefahren werden eingeschätzt, bewertet und durch eine Risikominderung so weit verringert, bis ein vertretbares Restrisiko besteht.

Gefährdung: Eine Gefährdung entsteht erst dann, wenn die Gefahr räumlich und zeitlich mit Menschen zusammentrifft. Sie ist entweder bei der bestimmungsgemäßen Verwendung von Arbeitsmitteln dauerhaft vorhanden oder kann unerwartet auftreten.

Gefährdungsbeurteilung: Eine Gefährdungsbeurteilung beschreibt alle Gefährdungen, welche in einem Arbeitsbereich auftauchen können und dient als Grundlage zur Wahrnehmung der Pflichten im Arbeitsschutz. Im Unternehmen muss der Betreiber durch eine Gefährdungsbeurteilung z. B. ermitteln, ob durch die Bedienung der Bohrmaschine eine Gefährdung für die Mitarbeitenden entsteht.

Hybrid Learning: Beim Hybrid Learning können zu jeder Zeit und Gelegenheit unterschiedliche Lernformen zum Einsatz kommen. In den meisten Betrieben sind dies schon heute Online-Unterweisungen, Gespräche mit Mitarbeitenden (persönlich oder virtuell) und praktische Übungen.

Synchrone Lernphasen: Synchrone Lernphasen sind geprägt durch die direkte Kommunikationsmöglichkeit mit dem Trainer oder der Trainerin, entweder physisch anwesend im Seminarraum oder in virtuellen Lernräumen (Webinare).

Unterweisung: In der Unterweisung werden u. a. die Inhalte der Betriebsanweisung vermittelt. Die Mitarbeitenden müssen das Wissen und die Fertigkeit erhalten, die erforderlichen Schutzmaßnahmen umzusetzen.



KRASSMANN PRODUKTION

Die krassmann produktion entwickelt klassische und moderne, interaktive Qualifizierungs- und Unterweisungsmedien. Im Auftrag unterschiedlichster Unfallversicherungsträger sind interaktive Selbstlernmedien zu fast jedem Thema im Bereich Arbeit & Gesundheit entstanden. Heute vertreibt das Unternehmen umfangreiche Standardmedien zum Arbeitsschutz, Hygiene, Compliance, IT-Awareness und Qualität. Auf Wunsch werden die Standardinhalte den Bedürfnissen der Kunden angepasst und Unterstützung bei der Einrichtung rechtssicherer Unterweisungssysteme angeboten.

QUENTIC. DAS UNTERNEHMEN

Quentic ist einer der führenden Lösungsanbieter für Software as a Service (SaaS) im europäischen HSE- und CSR-Markt. Das Unternehmen hat seinen Hauptsitz in Berlin und beschäftigt mehr als 250 Mitarbeitende. Niederlassungen und Partner befinden sich in Deutschland, Österreich und der Schweiz sowie in Finnland, Dänemark, Schweden und den Niederlanden, Belgien, Frankreich, Spanien und Italien.

QUENTIC. DIE SOFTWARE

Über 800 Kunden stärken ihr HSE- und CSR-Management mit den Quentic Software-Lösungen. Die Plattform umfasst zehn individuell kombinierbare Module und bietet somit beste Voraussetzungen für ein effizientes Management in den Bereichen Arbeitssicherheit, Risks & Audits, Ereignisse & Beobachtungen, Gefahrstoffe, Control of Work, Legal Compliance, Online-Unterweisungen, Prozesse, Umweltmanagement und Nachhaltigkeit.

QUENTIC. MODUL ONLINE-UNTERWEISUNGEN

Quentic Online-Unterweisungen hilft Ihnen dabei, Einweisungen, Schulungen und Unterweisungen flexibel durchzuführen. Stellen Sie alle Informationen als ansprechende Online-Präsentationen bereit. Lästige Terminabsprachen entfallen, denn jeder Mitarbeiter kann seine Fortbildung ganz individuell in den Tagesablauf integrieren. Unterweisungen für Besucher und Fremdfirmen sind genauso gut organisiert.

Urheber
Thomas Krassmann
krassmann produktion
An den Banggärten 20
61118 Bad Vilbel

kontakt@krassmann.net
www.betriebinbestform.de

Alle Rechte bleiben vorbehalten. Eine Gewähr für Richtigkeit und Vollständigkeit der im Dokument befindlichen Information wird nicht übernommen.

Herausgeber
Quentic GmbH
Gürtelstraße 30
10247 Berlin

+49 30 921 0000 0
contact.de@quentic.com
www.quentic.de

Bilder via Getty Images:
Titel: bernardbodo/iStock
S. 5: HAKINMHAN/iStock
S. 5: Halfpoint/iStock
S. 5: Smederevac/iStock
S. 6: Petar Chernaev/E+
S. 7: RgStudio/E+
S. 8: Thossaphol/iStock
S. 12: sturti/E+
S. 15: FG Trade/E+
S. 15: simonkr/iStock
S. 16: ljubaphoto/E+
S. 17: inakiantonana/E+
S. 18: milanvirijevic/E+
S. 23: Portra/iStock

Quentic

krassmann produktion

QC2J11