

**SERIE
AUSBILDUNG**



**Auftritt ohne
Abstriche: wenn
alle „Todsünden“
vermieden
wurden.**

Alle Sinne nutzen

Wer mit einer Unterweisung sicherheitsgerechtes Verhalten als Ziel erreichen will, sollte die richtigen Elemente einbauen. Teil 4 der Serie.

Nach einem Unfall – vor allem mit Personenschäden – werden von Behörden und/oder Berufsgenossenschaften häufig drei Fragen gestellt:

1. Wurde eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt und dokumentiert?
2. Gibt es (wenn rechtlich gefordert) eine Betriebsanweisung?
3. Wurde der Mitarbeiter, die Mitarbeiterin anhand der Betriebsanweisung unterwiesen?

Wer als Führungskraft alle drei Fragen eindeutig mit „Ja“ beantworten kann, kommt fast um ein weiteres Verfahren herum. Die BGI 527, die kostenlos von der Internetseite der Deutschen gesetzlichen Berufsgenossenschaft heruntergeladen werden kann (www.dguv.de), behandelt diese Fragestellungen.

Entscheidend: wie über Gefährdungen unterrichtet wird

„Als Führungskraft werden Sie täglich mit vielfältigen Aufgaben konfrontiert und sind verantwortlich für die Qualität Ihrer Ergebnisse und letztendlich für den wirtschaftlichen Erfolg. Um Gesundheitsschäden bei der Ausübung der Tätigkeit Ihrer Mitarbeiter zu vermeiden, ist es notwendig, diese ausreichend und angemessen über Gefährdungen am Arbeitsplatz zu informieren. Wesentliche Voraussetzung für sicherheitsgerechtes und gesundheitsbewusstes Verhalten sind wirksame Unterweisungen.“

Diese abstrakten Formulierungen müssen nun in konkrete Abläufe umgesetzt werden, Die BGI 527 enthält dazu viele Tipps.

Die „Todsünden“ bei Vorträgen und Schulungen können jedoch den besten fachlichen Inhalt zunichte machen. Um zu verstehen, warum es sich um „Todsünden“ handeln kann sollte man sich vor Augen führen, wie wir als Menschen funktionieren, wie wir lernen und welche Rolle die Sinnesorgane dabei spielen.

Alles, was uns heute als Menschen ausmacht ist auf der Basis von vor ca. 10.000 Jahren entschieden worden. Wir lernen durch unsere Sinnesorgane, die dann im Gehirn verarbeitet werden.

Womit kann ich das Interesse wecken und wie erhalte ich die Aufmerksamkeit?

Wichtig ist hierbei zu wissen, dass durch das Sehen von Texten ein individueller Wiedererkennungswert erfahren wird. Viele Informationen, die wir behalten, werden als Bild abgespeichert und anschließend wieder „hochgeladen“. Wer es also schafft, Informationen über Bilder zu vermitteln, wird einen höheren Lernerfolg haben als derjenige, der nur Texte über den Beamer vorliest.

2. Der Hörsinn: Was wir bewusst hören, wird im Prinzip unmittelbar mit bekannten Informationen verglichen und zugeordnet. Durch die Erläuterung von Beispielen beim Reden kann man ein so genanntes „Hörbild“ beim Zuhörer erzeugen. So ein „Hörbild“ bleibt länger als Wissen gespeichert, als wenn man nur Textpassagen hört. Man sollte also als Referent jeden Text, den man vermitteln will, in Beispiele packen.

3. Der Geruchs- und Geschmackssinn: Dieser Sinne ist sehr intensiv. Hier einmal oder wiederholt gemachte Erfahrungen bleiben bei einem Menschen meist ein Le-

1. Der Sehsinn: Den Sehsinn benötigen wir, um bei Schulungen Informationen aufzunehmen.

ben lang erhalten. Wenn es also sicherheitstechnisch machbar ist, kann man zumindest den Geruchssinn zur Vermittlung von Wissen nutzen.

4. Der Tastsinn: Der Tastsinn ist der intensivste Sinn, was das Wissen und das Behalten von Wissen betrifft. Was man fühlt und die Hand nimmt, wird ebenfalls als Information aber gleichzeitig auch als Bild abgespeichert. Wenn man also bei Schulungen Muster zeigt, die jeder in die Hand nimmt, wird der Lernerfolg größer sein als nur durch das Zeigen von Bildern.

SERIE AUSBILDUNG

- Die Serie zu Ausbildungen im Gefahrgutbereich umfasst mehrere Module, die wir in einzelnen Ausgaben vorstellen. Teilweise werden zusätzlich zu den Heftbeiträgen Checklisten und Übersichten online zum Download angeboten, unter www.gefahrgut-online.de in der Rubrik „Fachinformationen“.
- Teil 1 – Gesetzliche Grundlagen
- Teil 2 – Ausbildung der Ausbilder
- Teil 3 – Ausbildungsarten
- Teil 4 – Methodik, Didaktik, Vorbereitung**
- Teil 5 – Das Thema Ausbildung aus verschiedenen Blickwinkeln
- Teil 6 – Ausbildungsmedien
- Teil 7 – 1. Fallbeispiel: Säurekanister
- Teil 8 – 2. Fallbeispiel: Öl Schaden
- Teil 9 – 3. Fallbeispiel: Versandstücke
- Teil 10 – 4. Fallbeispiel: Tank
- Teil 11 – 5. Fallbeispiel: Lose Schüttung

FOTO: MAIER



wenn die Berufsgruppe wesentlichen technischen Veränderungen unterliegt. Nach der BGI 527 gilt:

Lernende behalten im Gedächtnis durchschnittlich etwa

20 %	von dem, was sie nur gehört haben,
30 %	von dem, was sie nur gesehen haben,
50 %	von dem, was sie nur gehört und gesehen haben,
70 %	von dem, was sie selbst gesagt haben,
80 %	von dem, was sie mittendend erarbeitet haben (so genanntes aktives Lernen) und
90 %	von dem, was sie selbst getan, geplant oder durchgeführt haben.

Die oben genannten Empfehlungen hängen natürlich von weiteren Faktoren ab.

1. Todsünde: zu viele Informationen auf einmal. Der Mensch ist nicht multitaskingfähig, das heißt im Gehirn werden neue Informationen nacheinander abgearbeitet. Eine Hilfe bietet lediglich der „Zwischenspeicher“, wo eine gehörte Information kurz abgelegt wird, obwohl man gerade einen Satz auf einer Folie liest. Tatsächlich wird aber nicht beides verarbeitet.

2. Todsünde: eine schlechte Vorbereitung. Bei einem neuen Thema muss man etwa die 10-fache Zeit der Vortragsdauer als Vorbereitung einplanen.

3. Todsünde: lange, verschachtelte Sätze. Beim Sprechen muss man auf kurze Sätze achten. Auch Angewohnheiten wie ein ständiges „Ähm“ führen beim Zuhörer schnell zum Abschalten.

4. Todsünde: Während des Sprechens sich wegdrehen. Beim Vortrag selbst darf man auf keinen Fall mit dem Rücken zum Publikum sprechen, sondern sollte den Augenkontakt zu einzelnen Teilnehmern halten.

Die räumlichen Voraussetzungen richten sich nach den betrieblichen Gegebenheiten.

Orte der Unterweisung

- am Arbeitsplatz, wenn es für die Durchführung der Unterweisung erforderlich und sinnvoll ist
- im Meisterbüro
- im Pausenraum
- im Ausbildungs-, Besprechung- oder Schulungsraum und
- an PC- oder Dialogstationen.

Die Auswahl des Unterweisungsortes richtet sich zunächst nach den Inhalten. Günstig ist es, wenn Störungen durch Lärm, Telefon und durch an der Unterweisung nicht beteiligte Personen vermieden werden.

Die Teilnehmerzahl sollte möglichst 15 Personen nicht überschreiten. Bei Unterweisungen mit praktischen Übungen oder Unterweisungen „vor Ort“ an einer Maschine muss die Teilnehmerzahl weiter reduziert werden.

Den Kenntnis- und Erfahrungsstand der Teilnehmer individuell berücksichtigen

Die Teilnehmer müssen so ausgewählt werden, dass die Unterweisungsthemen für alle etwa im gleichen Umfang von Bedeutung sind. Dabei sollte auch der Kenntnis- und Erfahrungsstand der einzelnen Teilnehmer berücksichtigt werden.

Das gemeinsame Unterweisen von Neulingen und den so genannten „Alten Hasen“ kann sich förderlich oder hemmend auswirken. Förderlich kann sein, wenn die beiden Gruppen voneinander lernen können. Hemmend kann sein, wenn „Alte Hasen“ sich in Unterweisungen als unbelehrbar geben.

Bei Neulingen muss tendenziell mehr an betriebsbezogenem Wissen vermittelt werden, wogegen der Aufwand für Motivation geringer sein kann.

Bei den „Alten Hasen“ werden Motivation und Reaktivierung des Wissens mehr im Vordergrund stehen.

Diese Aussage muss erweitert werden,

Methoden der Unterweisung

Der Vortrag ist eine geeignete Methode, um in kurzer Zeit neue Informationen zu vermitteln. Er sollte nicht zu lang sein (ca. 15-20 Minuten), weil sonst die Aufmerksamkeit der Zuhörer nachlässt. Dauert ein Vortrag länger, sollten aktive Elemente wie Gruppenarbeit genutzt werden. Der Vortrag sollte klar gegliedert sein, um das Verständnis zu fördern. Der Vortragende sollte zu Beginn sagen, um was es geht und dann, nachdem er seine Informationen vorgetragen hat, die wesentlichen Punkte nochmals zusammenfassen.

Beim Lehrgespräch findet die Aktivierung der Mitarbeiter dadurch statt, dass der Unterweiser Fragen stellt und alle Mitarbeiter aufgefordert sind, zu antworten. Dies setzt allerdings voraus, dass Vorkenntnisse vorhanden sind. Das Lehrgespräch lässt sich deshalb gut bei Wiederholungsunterweisungen oder nach einem Vortrag einsetzen. Um ein Unterweisungsthema im Lehrgespräch zu behandeln, ist der Zeitaufwand größer als bei einem Vortrag.

Erarbeiten die Mitarbeiter sich selbst in Gruppenarbeit das erforderliche Wissen, ist der zu erwartende Lernerfolg größer, weil sie dabei miteinander diskutieren und jeder beteiligt wird. Die Ergebnisse der Arbeitsgruppen müssen im Anschluss an die Gruppenarbeit vorgetragen und bewertet werden. Diese Methode ist effektiv, aber auch entsprechend zeitaufwendig. ■

Wolfgang Spohr

Der Autor ist Gefahrgutexperte und unterhält ein Ingenieurbüro in Poing bei München.