



DGUV

Deutsche Gesetzliche
Unfallversicherung
Spitzenverband



Qualifizierung
Wirksam
Innovativ
Nachhaltig
Gestalten

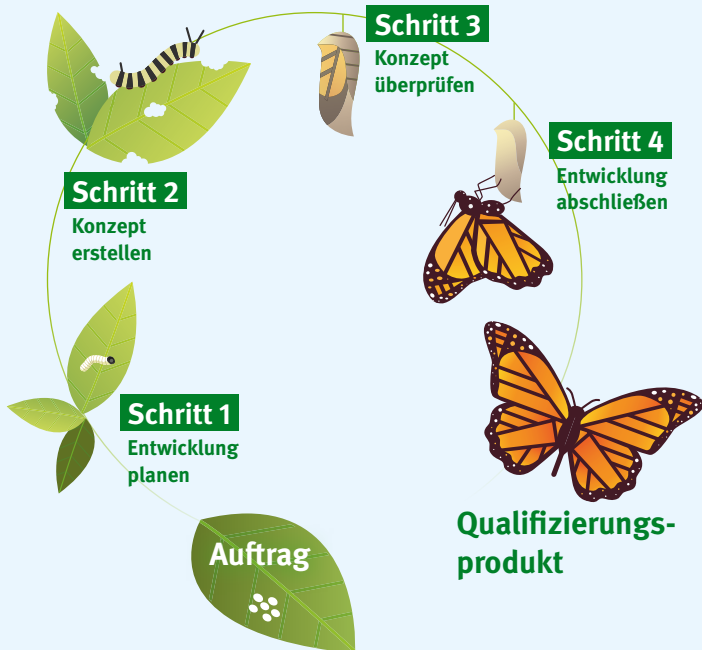


QualiWING

Ein Guide zur zeitgemäßen
Angebotsentwicklung.

In vier Schritten vom Auftrag zum Qualifizierungsprodukt

Dieser Guide richtet sich an Entwicklerinnen und Entwickler von Qualifizierungsprodukten. Er führt durch den Entwicklungsprozess.



Schritt 1 – Entwicklung planen

- Im ersten Schritt wird geplant, wie die Entwicklung des Qualifizierungsproduktes organisiert wird. Die Entwicklung wird durch die im Grobkonzept zusammengetragenen Informationen und Entscheidungen vorbereitet.

Schritt 2 – Konzept erstellen

- Im zweiten, operativen und zeitintensiven Schritt wird das Feinkonzept inklusive aller Unterlagen erstellt (z. B. in Form eines Lernarrangements oder eines Leitfadens).

Schritt 3 – Konzept überprüfen

- Das Feinkonzept wird im dritten Schritt durch eine oder mehrere Pilotveranstaltungen in der Praxis überprüft.

Schritt 4 – Entwicklung abschließen

- Im vierten Schritt findet der Prozess der Angebotsentwicklung durch die Evaluation der Pilotveranstaltung und ggfs. mit einer offiziellen Freigabe seinen Abschluss. Das Qualifizierungsprodukt kann dann ins „Liniengeschäft“ aufgenommen und beworben werden.

Produktplanung

1

Vorarbeit: Planung des Angebotes

2

Schritt 1: Entwicklung planen

3

Erstellung eines Grobkonzepts

4

Beschreibung des Lernergebnisses

5

Aspekte der Formatauswahl

6

Schritt 2: (Fein)-Konzept erstellen

7

Vorüberlegungen zur Entwicklung des Feinkonzepts

8

Vier Schritte zum Erfolg

Aspekte der Methodenauswahl

9

Ermitteln des Lernerfolgs

10

Ermitteln des Lernerfolgs

11

Handlungswirksamkeit fördern

12

Schritt 3: Konzept überprüfen

13

Check up: Kriterien zur Überprüfung

14

Schritt 4: Entwicklung abschließen

15

Vorarbeit: Planung des Angebotes

Was zu klären ist:

- Reiht sich das zu entwickelnde Angebot in das Produktportfolio ein?
- Ist der konkrete Qualifizierungsbedarf beschrieben und begründet?
- Ist der Entwicklungsauftrag klar definiert?



Der Entwicklung eines Qualifizierungsproduktes sollte eine strategische und operative Angebotsplanung vorausgehen. Im Qualitätsrahmenmodell für die Präventionsleistung „Qualifizierung“ der UVT, 2020, sind hierfür ein Vorgehen und Kriterien beschrieben.

In der Regel ist ein Qualifizierungsprodukt Bestandteil eines **Portfolios** unterschiedlicher Produkte und Dienstleistungen. Im Vorfeld ist daher zu prüfen:

- Werden bereits Produkte oder Dienstleistungen mit ähnlicher Zielsetzung für die gleiche Zielgruppe angeboten?
- Können diese durch das neu zu entwickelnde Produkt ersetzt oder ergänzt werden?

Der **Bedarf** für ein Qualifizierungsangebot kann sich aus verschiedenen Zusammenhängen ergeben. Beispielsweise kann es aus dem Unfall- und Berufskrankheitsgeschehen resultieren, das Ergebnis einer Bildungsbedarfsanalyse oder einer Kampagne sein oder von Anspruchsgruppen (z.B. Vorgesetzten, Zielgruppen) eingebracht werden. Den Bedarf gilt es im Hinblick auf das Lernergebnis (Outcome) und die Anforderungen an das geplante Qualifizierungsangebot konkret zu beschreiben und bei der Erstellung des Grobkonzepts zu berücksichtigen.

Der Qualifizierungsbedarf der Zielgruppe fließt in die **Erstellung des Grobkonzepts** ein.

Arbeitet der UV-Träger mit einem **Produktportfoliomanagement (PPM)** sind bei der Entwicklung die beschriebenen Prozesse des PPM anzuwenden.

Ergebnis der Angebotsplanung ist ein klar definierter **Entwicklungsauftrag**, der folgende Eckpunkte beinhaltet:

- Entwicklungsziel
- Beschreibung der Zielgruppe
- erwartetes Lernergebnis (Outcome)
- die zu erreichende Wirkung
- zu berücksichtigende Rahmenbedingungen
- für die Entwicklung benötigte materielle und personelle Ressourcen

Schritt 1

Entwicklung planen und vorbereiten

1

Wie kann die Entwicklungsarbeit vorbereitet werden?

Das Ziel der Entwicklung von Handlungskompetenzen und einer Haltung zum Arbeitsschutz stellt hohe und komplexe Anforderungen an ein Qualifizierungsprodukt. Ist der Auftrag erteilt, ist die organisatorische und konzeptionelle Planung der Entwicklungsarbeit vorzubereiten.

Organisatorische Projektplanung

Wahl der Methodik

Wie möchten wir vorgehen? (z. B. agile Arbeitsweise, Verwenden eines Projektmanagementsystems, klassische Arbeitsmethodik)

Zeitorganisation

Welche Arbeitsschritte werden in welcher Reihenfolge und in welcher Zeit durchlaufen? (z. B. Anzahl und Inhalte der Arbeitsschritte, Entwicklungsaufwand pro Arbeitsschritt, Bearbeitungszeiträume, Meilensteine, Projektdokumentation)

Arbeitsorganisation

Wie werden Ergebnisse generiert? (z. B. Projekt-/Arbeitsgruppen bilden, Kick-off organisieren, Termine/Jour-Fixe festlegen, Abstimmungsprozesse organisieren).

Viele Unfallversicherungsträger arbeiten mit einem Projektleitfaden oder einem Projekthandbuch, sodass trägerspezifische Prozesse und Dokumentvorlagen genutzt werden können.

Konzeptionelle Planung

Anforderungen an das Produkt konkretisieren

Welche Erwartungen haben z. B. die Auftraggebenden?

Befragungsergebnisse berücksichtigen

Welche Erkenntnisse können aus Evaluationen gewonnen werden?

Für ein geeignetes Format entscheiden

Welches Format erzielt Wirksamkeit und unterstützt den Transfer in die Praxis bestmöglich?

https://www.dguv.de/medien/inhalt/qualifizierung/praev-service/handlungshilfe_qualifizierungsformate.pdf



Themen und grobe Inhalte festlegen

Mit welchen Themen und Inhalten kann das Entwicklungsziel erreicht werden?

Wenn ein **Entwicklungsauftrag** vorliegt, ist das Qualifizierungsangebot in der Regel bereits grob umrissen. Diese und andere Informationen sind konstruktiv-kritisch auszuwerten und fließen in das **Grobkonzept** ein.

Schritt 1

Erstellung eines Grobkonzepts

Die folgenden Fragen helfen, wesentliche Informationen für das Grobkonzept zusammenzustellen.

Outcome/Lernergebnis

- *Welches Lernergebnis wird mit dem Qualifizierungsangebot angestrebt?*
- *Welche (Handlungs-) Kompetenzen soll die Zielgruppe entwickeln?*

Zielgruppe

- *Wer ist die Zielgruppe?*
- *Wie ist sie zusammengesetzt?*
- *Welche Motivation und welche Vorkenntnisse bringt die Zielgruppe mit?*
- *Welche Werte sind für die Zielgruppe essentiell?*
- *Wie kann sich die Zielgruppe den Nutzen des Angebotes ableiten?*

Format

- *Mit welchem Format (z. B. Präsenzseminar, Online-Seminar, Digitales Lernangebot (mit oder ohne Lernbegleitung?) können sich Lernende die erwarteten Kompetenzen aneignen?*
- *In welchem Format wird insbesondere auch die Handlungsbereitschaft gefördert, also Motivation und Wille, das Gelernte in der Praxis anzuwenden und umzusetzen?*

Portfolio

- *Wie grenzt sich das Angebot von bereits vorhandenen Qualifizierungsangeboten ab?*
- *Was ist das Neue/Besondere des Angebotes?*
- *Welche Erwartungen werden mit dem Angebot verbunden?*
- *Gibt es weitere Qualitätsanforderungen?*

Rahmenbedingungen

- *Welche Rahmenbedingungen/Begrenzungen seitens des Betriebes und des Trägers sind zu beachten?*
- *Welche Aspekte/Faktoren auch außerhalb des Qualifizierungsprozesses tragen zum Erfolg und auch zur Wirksamkeit des Angebots bei, z. B. gibt es ein Weiterbildungsreporting?*



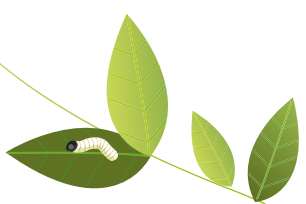
Handlungsempfehlungen

Alle Informationen zur Zielgruppe und den betrieblichen Rahmenbedingungen sind bei der Gestaltung des Grobkonzeptes hinsichtlich einer realistischen Beschreibung des Outcomes zu berücksichtigen. Eventuell ist es hilfreich, ein Kompetenz- und Werteprofil der Zielgruppe zu erstellen. Die Entwickelnden sollten dabei, wenn möglich, im engen Austausch mit den zuständigen Aufsichtspersonen, den Präventionsfachkräften und betrieblichen Ansprechpersonen z. B. den Fachkräften für Arbeitssicherheit, den Personalentwicklungsabteilungen, Führungskräften der Zielgruppen stehen.

Nach Möglichkeit kann zudem ein Workshop zur Bildungsbedarfsanalyse mit Vertretenden der Zielgruppe durchgeführt werden. Sämtliche Maßnahmen zur Erstellung des Grobkonzeptes dienen einer optimalen Vor- und ggf. auch einer betrieblichen Nachbereitung der Qualifizierungsmaßnahme. Sie verstärken somit die Nachhaltigkeit.

Schritt 1

Beschreibung des Lernergebnisses



So präzise wie möglich...

Das zu erwartende Lernergebnis ist im Kontext des Bildungsverständnisses der Unfallversicherungsträger zentral. Es beschreibt die von den Teilnehmenden zu entwickelnden Handlungskompetenzen zu Sicherheit und Gesundheit. Reiner Wissenserwerb führt nachweislich nicht zu einer nachhaltigen Veränderung von Verhalten und Verhältnissen. Je ausgeprägter die Handlungskompetenz der Teilnehmenden, desto höher ist die Wirksamkeit im Betrieb. Dazu ist es notwendig, das Lernergebnis präzise zu formulieren.

Zur präzisen Beschreibung des Outcome hat sich z. B. die **Was-Womit-Wozu-Struktur** bewährt:

WAS-WOMIT-WOZU – Struktur

Ein wichtiges Element für einen nachvollzieh- und überprüfbareren Outcome ist die WAS-WOMIT-WOZU – Struktur (Wunderlich & Szczyrba, 2016).



- **WAS:** Was genau tun die Teilnehmenden nach der Qualifizierungsmaßnahme: Es ist zu beschreiben, welches Handeln genau zu beobachten ist und zwar auf der höchsten Niveau-Stufe, die durch die Qualifizierungsmaßnahme erreichbar ist.
- **WOMIT:** Welche Werkzeuge, die zur Handlung benötigt werden, nutzen die Teilnehmenden? Im WOMIT finden sich Formeln, Modelle, Pläne, Begriffe, Methoden, Medien etc., die im Laufe der Veranstaltung kennengelernt, deren Nutzung geübt wird und deren Ineinandergreifen für ein kompetentes Handeln erforderlich sind.
- **WOZU:** Welchem Zweck soll die Handlung dienen? Das WOZU verdeutlicht den Sinnhorizont, auf den hingearbeitet wird.

Beispiel

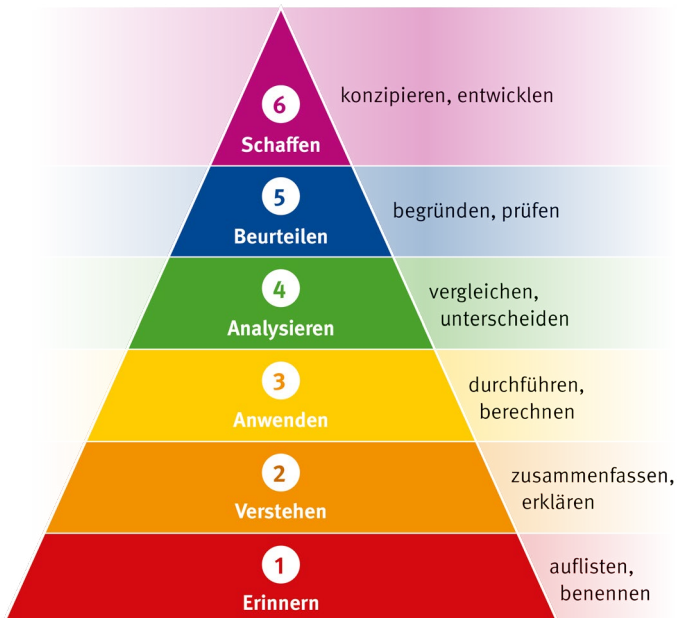
WAS: Die Sicherheitsbeauftragte bittet eine Kollegin, eine Schutzbrille zu tragen.

WOMIT: indem sie handlungssicher motivierende Gesprächstechniken anwendet

WOZU: um diese von der Notwendigkeit des Tragens einer Brille zu überzeugen und ihre intrinsische Motivation anzuregen

Lernziele lassen sich z. B. entlang der Bloom Taxonomy wie folgt beschreiben:

- Ein Verb aus einer der Listen der Lernzieltaxonomie
- Ein Lerngegenstand, auf den sich das Verb bezieht
- Der Kontext, in dem die vom Verb ausgedrückte Handlung ausgeführt wird



Quelle: Eigene Darstellung nach Bloom et al. (1956): Taxonomy of educational objectives: The classification of educational goals. Handbook I: Cognitive domain. New York.

Schritt 1

Aspekte der Formatauswahl

Bei der Realisierung neuer Formate müssen die Voraussetzungen und die erforderlichen Rahmenbedingungen (Zeit, Expertise, finanzielle Mittel) im Vorfeld kritisch geprüft werden. Zudem bewegt man sich in einem Spannungsfeld aus Faktoren, die abzuwägen sind: Ressourcen, inhaltliche Qualität, Entwicklungsgeschwindigkeit, Passung zur Zielgruppe, Reichweite. Folgende Fragen helfen bei der Wahl:

- *Mit welchem Format bzw. Formatverbund lässt sich das erwartete Lernergebnis am zuverlässigsten erreichen? (weiterführende Informationen dazu in „Steckbriefe zur Orientierung im Formate-Dschungel ...“*
www.dguv.de/medien/inhalt/qualifizierung/praev-service/handlungshilfe_qualifizierungsformate.pdf
- *Besteht eine zeitliche Passung zu den Zielen, die mit dem Format erreicht werden sollen?*
- *Sind Inhalte und Kernbotschaften durch das Format stimmig transportierbar?*
- *Sind die Kosten für das Format bei der Angebotsentwicklung und Durchführung angemessen?*
- *Lässt sich das Format in eine vorhandene digitale Lernumgebung integrieren?*
- *Kann das Format durch eine kontinuierliche Nachsteuerung flexibel an veränderte Rahmenbedingungen angepasst werden?*
- *Ist das Format für die Zielgruppe (gut) erreichbar und wird es von ihnen akzeptiert?*
- *Ist das Format barrierefrei nutzbar?*



Checkliste **Aspekte der Formatentscheidung**

- Ziele**
klare Kompetenz- oder Lernziele definieren
- Zielgruppe**
Bedarfe und Kenntnisse der Teilnehmenden berücksichtigen
- Lernstile**
Zugang für unterschiedliche Lerntypen ermöglichen
- Ressourcen**
Entwicklungszeit, Budget und verfügbare Lernbegleitungen einkalkulieren
- Zeitraumen**
Format und Zeitrahmen in Einklang bringen
- Technologie**
technologische Möglichkeiten und Fähigkeiten berücksichtigen
- Kompetenzerfassung**
Möglichkeit der Lernerfolgskontrolle mitdenken
- Flexibilität**
Möglichkeit der späteren Anpassung und Aktualisierung einplanen
- Transfer**
Umsetzung im Betrieb im Blick behalten
- Relevanz und Aktualität**
Stand der Technik zu Sicherheit und Gesundheit und betrieblichen Kontext berücksichtigen



Was ist bei der Erstellung eines Feinkonzepts zu beachten?

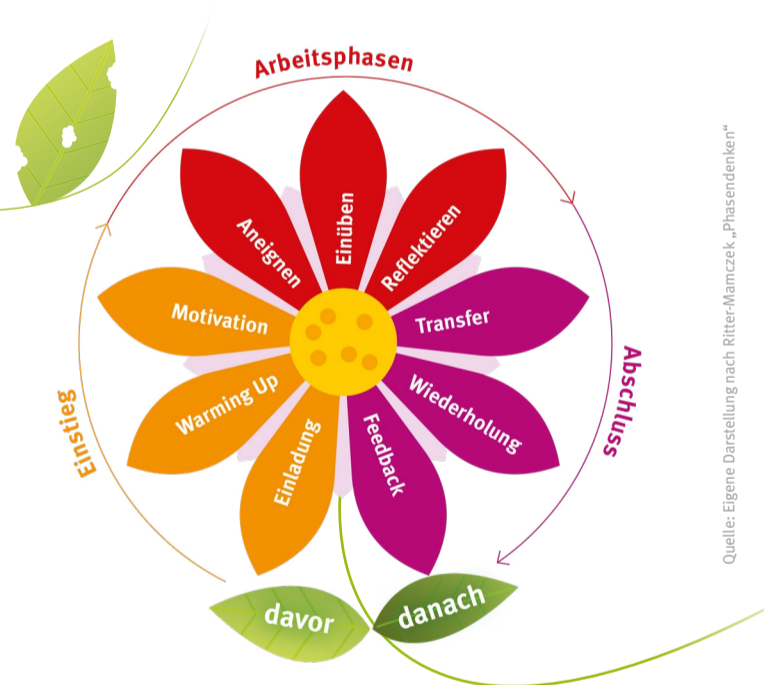
Die Erstellung des Feinkonzepts ist das Herzstück des Entwicklungsprozesses. Liegen die Informationen aus dem Entwicklungsauftrag, ggf. einer Projektbeschreibung sowie das Grobkonzept mit (Arbeits)-Titel,

- Beschreibung von Outcome/Lernergebnis, Kompetenzen, Qualifizierungszielen,
- Zielgruppenbeschreibungen,
- möglichen Themen und Inhalten sowie
- dem geplanten Format

vor, kann das Feinkonzept ausgearbeitet werden.

In der Regel besteht das Feinkonzept aus nachstehend aufgeführten Unterlagen, für die ggf. die Vorlagen des jeweiligen Unfallversicherungsträgers zu berücksichtigen sind:

- Beschreibung des Lernarrangements inklusive Lernziele/zu erwerbende Kompetenzen, Inhalte, Methoden, Materialien, Medien, Ermittlung der Lernbilanz (siehe Abschnitt „Vorüberlegungen zur Entwicklung des Feinkonzepts“)
- Sicherstellen der erforderlichen Lerninfrastruktur (z. B. (digitale) Lernräume, Tools)
- Lehrenden-/Lernbegleitenden-Anforderungsprofil
- „Drehbuch“/Ablaufplan/„roter Faden“, welche Kompetenzen zu welchen Zeitpunkten erworben werden können. Egal, ob das Qualifizierungsangebot in Präsenz oder digital oder im Verbund durchgeführt werden soll, das Format und der methodische Weg sollten so konstruiert sein, dass in den einzelnen aufeinander folgenden Phasen
 - die Motivation zum Lernen aufgebaut,
 - neue Kompetenzen angeeignet und mit bisherigen verknüpft,
 - auf konkrete Praxisbeispiele angewandt und geübt,
 - der Lernerfolg reflektiert,
 - der Transfer in die Praxis vorbereitet,
 - und der Wille zur Umsetzung gestärkt wird.



Quelle: Eigene Darstellung nach Ritter-Mamczek „Phasendenken“

Wird das Feinkonzept nicht durch den Durchführenden selbst erstellt, so sind neben der Beschreibung des „roten Fadens“, der Dramaturgie der Kernbotschaften u. a. m., folgende weitere Unterlagen zu erstellen:

- Medien und Materialien
für Lernbegleitungen
– z. B. Arbeitsblätter, Poster, Moderationskarten
für Lernende
– z. B. Texte, Erklärvideos, Aufgaben
- Regieanweisungen für die Gestaltung des Lernraums
z. B. Bestuhlung in U-Form
- Produktbeschreibung zur Bewerbung
z. B. in der Seminarbroschüre, Flyer, Website,
ggf. inkl. abgestimmtem Marketing-/Vertriebskonzept
- Vorlagen für die Teilnehmendenzertifikate

Auswahl und Umfang dieser begleitenden Unterlagen sind abhängig von den Arbeitsprozessen des jeweiligen UVT.

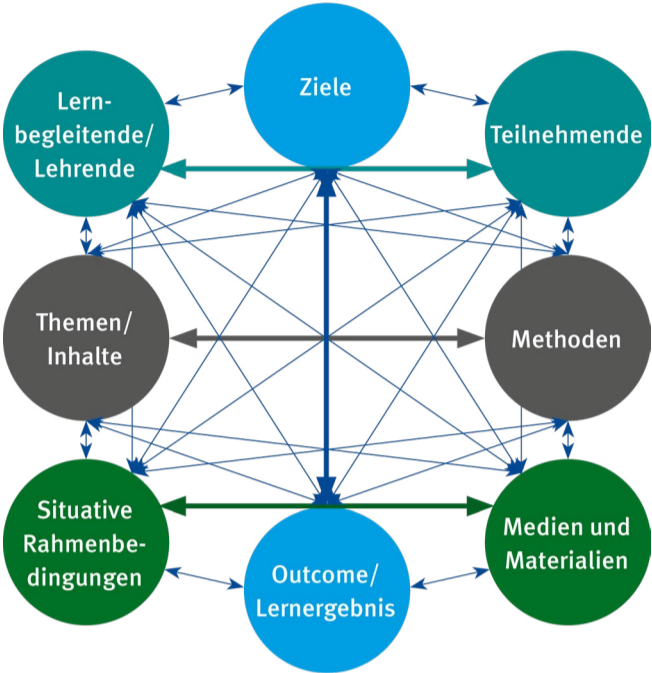
Schritt 2

Vorüberlegungen zur Entwicklung des Feinkonzepts

Faktoren vernetzen und strukturieren!

Für die Entwicklung des Feinkonzepts gilt es verschiedene Perspektiven zu berücksichtigen und diese wirksam miteinander zu vernetzen.

Das **WirkSystemUnterricht** ist eine Form der Darstellung solcher systemischen Betrachtung wechselseitig abhängiger Faktoren, die auf den Qualifizierungsprozess einwirken.



Quelle: Eigene Darstellung nach Zielinski, Ausbildung der Auszubildenden - Pädagogische Grundlagen der Berufsbildung von Erwachsenen, Düsseldorf, Aachen 1972, S. 143.

WSU mit den 8 (Haupt-)faktoren und vier Hauptachsen

Mit der Beschreibung der einzelnen Faktoren kann das Feinkonzept bzw. das darin enthaltene Lernarrangement strukturiert werden.

Ziele/Outcome/Lernergebnis

- Welche (Handlungs-)Kompetenz(en) und welche Handlungsbereitschaft sind zu entwickeln?

Zielgruppe

- Welche Voraussetzungen bringt die Zielgruppe mit?
- Welche Erwartungen werden an den Lernprozess gestellt?
- Welche Teilnehmendenzahl ist sinnvoll?

Lernbegleitungen/Lehrende

- Welche Voraussetzungen/Qualifikationen liegen vor?
- Welche Haltung zur Zielgruppe haben/hat sie?

Themen/Inhalte

- Welche thematischen Schwerpunkte sind zu setzen, um das erforderliche Know-How zu entwickeln?
- Welche Kernbotschaften müssen herausgearbeitet werden?

Methoden

- Eignet sich die gewählte Methode zur Kompetenzentwicklung?
- Wie lässt sich eine sinnvolle Dramaturgie herstellen?
- Welche konkreten Handlungssituationen können den Praxisbezug des Formates unterstützen?
- Motivieren die vorgesehenen Methoden zum selbstständigen Lösen von Problemen?
- Aktivieren die Methoden die Teilnehmenden auf unterschiedlichen Kanälen?
- Berücksichtigen die Methoden unterschiedliche Lerntypen?

Medien und Materialien

- Stehen geeignete Medien und Materialien zur Verfügung?
- Werden die Medien und Materialien unterschiedlichen Lernzugängen gerecht?

Lernbilanz

- Wie wird das Lernergebnis ermittelt?
- Wie können Teilnehmende ihren persönlichen Lernerfolg ermitteln und reflektieren?

In einem weiteren Schritt können für das Feinkonzept die Wechselwirkungen der vier Achsen (blau, türkis, grau und grün) detaillierter beschrieben werden.

Schritt 2

Aspekte der Methodenauswahl



Von der Kompetenzbeschreibung zur Methodenauswahl

Die Auswahl von Inhalten und Methoden erfolgt, wenn das Ziel des Lernarrangements beschrieben ist.

Bei der Planung empfiehlt sich, neuere Erkenntnisse der Hirnforschung zu berücksichtigen. So setzt die Handhabung und praktische Umsetzung neuer kognitiver Inhalte deren emotionale Verarbeitung voraus. Daher sollten die Verknüpfungen von affektiven („Herz“), kognitiven („Hirn“) und psychomotorischen Funktionen („Hand“) bei der Beschreibung der zu entwickelnden Kompetenzen und der **Planung des methodischen Weges** berücksichtigt werden.

Kompetenzen sollten aus Sicht der Lernenden in Form eines zu erwartenden Lernergebnisses beschrieben werden. Dabei sind Verben zu wählen, deren Bedeutung eindeutig ist. Begriffe, die sich eher auf Lernziele als auf Lernergebnisse beziehen (z. B. „wissen“, „verstehen“, „sich bewusst sein“) sind zu vermeiden.

Es sollten nur so viele Lernergebnisse festgelegt werden, wie realistisch erreichbar sind. Die folgende Übersicht enthält beispielhafte Beschreibungen von **Lernergebnissen (a)** und eine kleine Auswahl von **Methoden (b)**.

Fachkompetenz (kognitiv)

- *Welches fachliche Wissen bzw. Verständnis ist für eine bestimmte Tätigkeit erforderlich?*

- (a) z. B. Informationen benennen, wiedergeben, zusammenfassen, erklären, beurteilen, begründen
- (b) z. B. durch Präsentation, Lehrvortrag, Lehrgespräch, Stationenlernen, Leittextmethode, Expertenrallye

Methodenkompetenz (kognitiv und ggf. psychomotorisch)

- *Wie soll vorgegangen werden, um bestimmte Tätigkeiten auszuführen?*

- (a) z. B. Regeln/Methoden/Werkzeuge/Vorgehensweisen etc. in konkreten Situationen zur Problemlösung einsetzen
- (b) z. B. Experiment, Fallstudie, Planspiel, Projektarbeit

Soziale Kompetenz (affektiv)

- *Wie soll im Rahmen einer Tätigkeit/einer Situation kommuniziert und interagiert werden?*

- (a) z. B. Einfühlungsvermögen zeigen, in Beziehung treten, Teamfähigkeit zeigen, Perspektive wechseln
- (b) z. B. Gespräch, Simulation, Lernspaziergang, Reflecting Teams, systemische Aufstellung

Persönlichkeitskompetenz (affektiv, motivational)

- *Welche vereinbarten Werte, Regeln, Überzeugungen sollen bei der Ausübung einer Tätigkeit leitend sein?*

- (a) z. B. Kritik annehmen, Respekt zeigen, wertschätzend sein, Vorbild sein
- (b) z. B. Rollenspiel, Elevator Pitch, Reframing, Feedback, Coaching

Schritt 2

Ermitteln des Lernerfolgs und kompetenzorientiertes Prüfen

Zu guter Letzt – was kommt raus?

Wie wirksam hat der Qualifizierungsprozess die Teilnehmenden beim Lernen unterstützt und wie erfolgreich haben sie das Lernergebnis in ihrer betrieblichen Praxis umgesetzt? und

- Haben sich die Konzeption und die didaktischen Vorüberlegungen bewährt?
- Haben sich die Vorannahmen zur Zielgruppe bestätigt, z. B. vorhandene Vorkenntnisse?
- Konnten die Ziele erreicht werden?
- Waren Inhalte und Methoden passend?
- Stimmt die Zeitplanung?

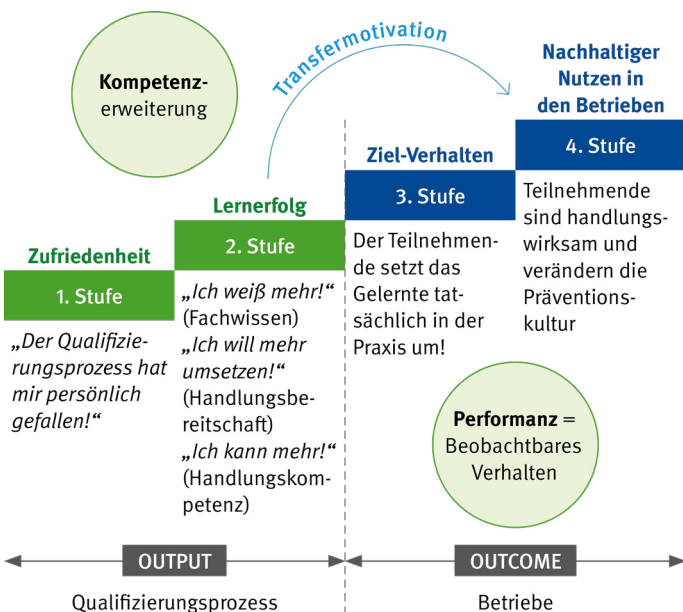
Antworten auf diese Fragen sind leicht zu finden, wenn Kriterien klar definiert sind. Bei der Entwicklung eines kompetenzorientierten Qualifizierungsproduktes hat es sich bewährt, den Erfolg aller Bemühungen von Anfang mitzudenken und Methoden/Instrumente zur Messung vorzubereiten.

Sind das Lernergebnis als Ganzes und die zu erreichenden Teilkompetenzen präzise beschrieben, sind die Maßstäbe einer Überprüfung nachvollziehbar.

Geeignete Evaluations- und Prüfungsmethoden finden sich dann entsprechend: z. B. wenn die sich anzueignende Kompetenz folgendermaßen beschrieben ist „die Teilnehmenden benennen mindestens vier mechanische Gefährdungsfaktoren“, dann kann die Lernbilanz durch eine einfache Befragung oder durch einen Multiple-Choice-Test ermittelt werden.

Evaluation des Transfers

Soll der Qualifizierungsprozess von der Einladung zur Qualifizierungsmaßnahme bis zur Handlungswirksamkeit im Betrieb systematisch evaluiert werden, dann sind außer der Erfassung des Wissenszuwachses und der Handlungskompetenz noch weitere Indikatoren von Interesse. Indikatoren des Lernerfolgs werden bei Evaluationen häufig aus dem vier Stufen-Modell von Kirkpatrick, 2006, herangezogen.



Quelle: Eigene Darstellung nach Kirkpatrick/Kirkpatrick (2006): Evaluating Training Programs: The Four Levels. 3. Aufl. San Francisco.

Lernerfolg ermitteln und Transfer evaluieren

Die nachfolgende Tabelle veranschaulicht beispielhaft, durch welche Methoden und Instrumente der Lernerfolg überprüft und/oder der Transfer in den Betrieb evaluiert werden können.

Indikatoren	WAS genau wird gemessen?	WIE kann es überprüft werden? Beispiele	WANN kann es überprüft werden?
Lernmotivation	Eigeninteresse und/oder Entwicklungsauftrag von außen	Befragung (schriftlich, mündlich), Lerntagebuch	vorher, während, langfristig
Zufriedenheit	mit dem ... eigenen Lernprozess, Lernarrangement, Lernbegleitung	Zufriedenheitsabfrage (schriftlich, mündlich), Lerntagebuch	während, kurz nachher, langfristig
Fachwissen (Lernerfolg)	Wissenszuwachs	Prüfungsgespräch, Quiz, Tests	vorher, kurz nachher, langfristig
Handlungskompetenz (Lernerfolg)	Zuwachs an Handlungskompetenz (inkl. Fachwissen)	Übungen an praktischen Beispielen, Simulationen, Planspiele	während, kurz nachher, langfristig

Handlungsbereitschaft (Lernerfolg)	Transfermotivation, Absichtsbildung	Befragung (schriftlich, mündlich), Briefe an sich selbst, kollegiale Beratung	während, kurz nachher, langfristig
Zielverhalten	Beobachtetes arbeitsschutzgerechtes eigenes Verhalten, aktiv auf andere zugehen, Wirkung auf Elemente des Arbeitssystems	Befragung (schriftlich, mündlich) der Teilnehmenden und deren Umfeld wie z. B. Führungskräfte, Mitarbeitende, Kolleginnen und Kollegen, Supervision, kollegiale Beratung	langfristig
Nachhaltiger Nutzen für den Betrieb	Teilnehmende verändern die Präventionskultur	Präventionskultur ermitteln, Befragung schriftlich und mündlich, z. B. durch die zuständige Aufsichtsperson	vorher, langfristig

Es schließt sich der Kreis, wenn bei der Entwicklung des Qualifizierungsangebotes die Erfolgsmessung schon mitberücksichtigt ist.

Schließlich ist es für Auftraggebende von großem Erkenntnisinteresse, wie und warum das Qualifizierungsangebot die Lernenden unterstützt und ob das erwartete Lernergebnis erreicht wurde.



Schritt 2

Wirksam werden im Betrieb

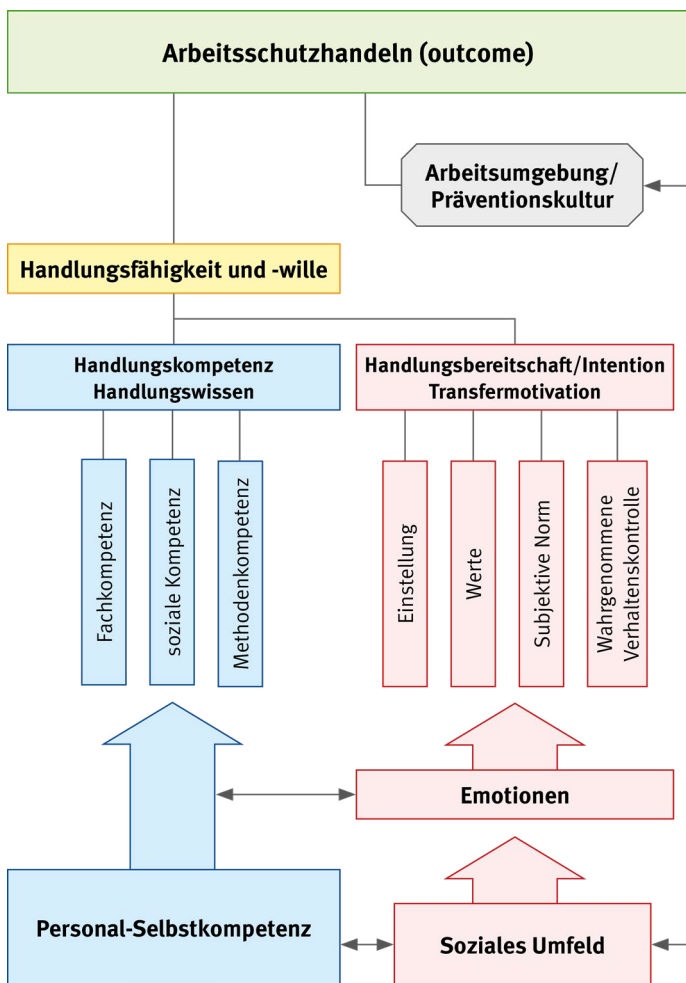


Zeitgemäße Qualifizierungsangebote zielen nicht nur auf die Vermittlung von Fachinhalten, sondern vielmehr auf die Befähigung zu wirksamem Handeln im Sinne der Prävention. Die Teilnehmenden sind daher, soweit es durch das Qualifizierungsangebot möglich ist, in die Lage zu versetzen, Sicherheit und Gesundheitsschutz in ihren Organisationen/Unternehmen entsprechend ihrer Rolle und Aufgaben professionell umzusetzen. Sie sollen positiv darauf hinwirken, dass Prävention im Unternehmen tatsächlich „gelebt“ wird und ihr Handeln bestenfalls die Unternehmenskultur positiv beeinflusst.

Arbeitsschutzhandeln setzt sich vor diesem Hintergrund einerseits aus der Handlungsfähigkeit, d. h. der Handlungskompetenz (Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz) und andererseits aus dem Handlungswillen, d. h. aus der tatsächlichen Bereitschaft zum Handeln, zusammen. Haltung und Werte nehmen hierbei eine entscheidende handlungsleitende Funktion ein.

Damit der Transfer erworbener Kompetenzen in die Betriebe gelingen kann, sind beide Aspekte in einem Qualifizierungsangebot zu berücksichtigen. Dabei ergänzen sich idealerweise die Aspekte der Fachkompetenz und der übrigen Kompetenzbereiche. Zu wissen, wie etwas regelrecht funktionieren kann, reicht nicht aus. Teilnehmende benötigen zudem das Handwerkszeug, wie sie methodisch und im sozialen Miteinander Sicherheit und Gesundheit im Betrieb voranbringen können.

Die Ergebnisqualität eines Qualifizierungsangebots kann mit Hilfe von Indikatoren des Lernerfolgs (Abb.) differenziert beschrieben werden. Eine Qualifizierung ist umso wirksamer, je mehr dieser Indikatoren angesprochen werden.



Faktoren und Indikatoren, die Arbeitsschutzhandeln bedingen

Quelle: Eigene Darstellung nach Hamacher, W./Wittman, S. (2005): Lebenslanges Lernen zum Erwerb von Handlungskompetenzen für Sicherheit und Gesundheit (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Forschungsbericht, Fb 1052), Bremerhaven, S. 34.

Konzept überprüfen

Vor der Aufnahme des Qualifizierungsangebots in das Liniengeschäft sollten das Konzept und die Materialien überprüft und mindestens eine Pilotveranstaltung durchgeführt werden.

Qualitätssicherung des Konzepts

Das Grob- und Feinkonzept inkl. der Beschreibung des Lernarrangements und des Drehbuchs sind geeignet, die formulierten Anforderungen und Erwartungen zu entsprechen.

Qualitätssicherung des Materials

Die Materialien erfüllen die konzeptionellen Vorgaben in geeigneter Weise.

Die folgenden Checklisten können den Überprüfungsprozess erleichtern.

Pilotveranstaltung

Eine Pilotveranstaltung mit der Zielgruppe, qualifizierten Lernbegleitenden und den fertigen Materialien hilft, das Konzept auf seine Durchführungstauglichkeit zu überprüfen.

Die Pilotveranstaltung sollte evaluiert werden, z. B. in Form einer Beobachtung oder einer Befragung (mündlich/schriftlich) der Lernbegleitenden und Teilnehmenden.

Check-Up: Kriterien zur Überprüfung

Ein Qualifizierungsangebot unterstützt das Arbeitsschutzhandeln umso effektiver, je mehr es

- anforderungsgerecht gestaltet und outcomeorientiert ausgerichtet ist → **Kriterium 1**
- den individuellen Lernprozess so fördert, dass sich die Teilnehmenden die benötigten Kompetenzen aneignen können → **Kriterium 2**
- aktives und eigenverantwortliches Lernen unterstützt → **Kriterium 3**

Kriterium 1 **Anforderungsgerechte Gestaltung und Ausrichtung auf den Outcome/das Lernergebnis**

Das Konzept ermöglicht, ...

- die Wünsche, Impulse und Vorerfahrungen der Teilnehmenden miteinzubeziehen und den Ablauf daraufhin anzupassen.
- den Lernenden die eigene Haltung und das eigene Verhalten bezüglich Sicherheit und Gesundheit zu reflektieren.
- den Lernenden den Bezug zur eigenen Rolle/Arbeit herzustellen.
- dass die Praxis als „roter Faden“ der didaktischen Aufbereitung dient.
- den Lernenden unterschiedliche Perspektiven einzunehmen.
- den Lernenden neue Kompetenzen in Übungssituationen oder bereits im Betrieb/Unternehmen anzuwenden.

- den Lernenden die Tragfähigkeit der neuen Kompetenzen zu reflektieren.
- transferförderliche Methoden einzusetzen.
- die direkte Anwendung von Handlungskompetenz in betrieblichen Kontexten zu fördern, z. B. durch eine kontinuierliche Begleitung der Teilnehmenden bei dem Transfer in den Betrieb.
- den Lernenden kontinuierlich zu reflektieren: Was habe ich bereits erreicht? Was sollte und will ich noch erreichen?
- den Lernenden zu reflektieren, welche spezifischen Weiterbildungsangebote nach der Qualifizierung weiterhelfen können.
- die Analyse und Bewertung wie erfolgreich der Transfer in die Praxis stattgefunden hat.

Kriterium 2 **Reflektieren des Lernprozesses, der Methoden sowie Medien und Materialien**

Das Konzept fördert die Aneignung der für die Praxis benötigte Handlungskompetenz, indem ...

- vielfältige Methoden nach dem SPASS-Prinzip ausgewählt werden, d. h. selbstgesteuert, Problem lösend, aktiv, Lernen in Situationen und in sozialem Austausch.
- Lernende mit unterschiedlichen Sinnen lernen können.
- die Körperlichkeit im Lernprozess mit einbezogen wird.
- Lernende kooperativ bzw. kollaborativ lernen.
- Lernende den eigenen Kompetenzzuwachs bereits im Format selbst erleben.
- Rückmeldeschleifen an die Lernenden vorgesehen sind.
- die Lernenden durch eine motivierte und überzeugte Lernbegleitung lernen.

Kriterium 3 **Förderung der Handlungsbereitschaft der Teilnehmenden durch aktives und eigenverantwortliches Lernen während des Lernprozesses**

Das Konzept fördert die Handlungsbereitschaft, indem es den Lernenden ermöglicht ...

- sich die Lerninhalte eigenständig zur erschließen bzw. zu erarbeiten.
- (eigenständig) zu wiederholen und zu üben bzw. den Lernprozess zu reflektieren.
- nicht nur Informationen zu erhalten, sondern das Thema gemeinsam in verschiedenen Formen zu beleuchten und zu bearbeiten.
- eigenen Weiterbildungsbedarf zu erkennen und lebenslang zu lernen.



Tipp

Alle drei oben genannten Kriterien lassen sich durch das didaktische Konzept der Handlungssituationen erfüllen. Handlungssituationen beschreiben betriebliche Situationen und Herausforderungen, die mit den jeweiligen Rollen und Aufgaben der Teilnehmenden in Beziehung stehen. Sie sind das Bindeglied zur betrieblichen Praxis und ermöglichen es den Teilnehmenden, ihre Handlungskompetenzen bereits während der Qualifizierung in praxisnahen Lernsituationen einzuüben und zu reflektieren.

Die Handlungssituationen sollten mehrdimensionale Aufgaben- und Problemstellungen enthalten und individuelle, institutionelle und berufliche Dimensionen verbinden. Dazu sollten sie gegenwarts- und zukunftsbezogen sowie exemplarisch bedeutsam sein. Wichtig ist, dass sie den Lernenden eine Identifikation ermöglichen und einen Wiedererkennungseffekt mit ihrer Rolle im Betrieb auslösen. Handlungssituationen sollten der rote Faden jedes Qualifizierungskonzeptes sein.

Entwicklung abschließen

Parallel oder mit Abschluss der Angebotsentwicklung beginnen die Prozesse der Veröffentlichung, Organisation, Durchführung und Weiterentwicklung in Abhängigkeit vom gewählten Format. Im Zuge der Übergabe ins Liniengeschäft sind die notwendigen Informationen an die Prozessverantwortlichen weiterzugeben. Hierzu gehören z. B. Anforderungen wie Zugänge zu Lernplattformen, Nutzung von digitalen Tools, Anmeldewege und Evaluationen.



Veröffentlichung

Die Veröffentlichungskanäle sollten zur Zielgruppe passen wie das Angebot selbst. Vertriebswege wie Mitgliederzeitschriften, Internetmeldungen oder Social Media Kanäle bieten vielfältige Möglichkeiten. Insbesondere Social Media Kanäle (zum Beispiel Facebook, Instagram, TikTok) oder auch Netzwerke wie Xing oder LinkedIn erreichen in kurzer Zeit viele potentielle Interessierte.

Organisation und Durchführung

Besondere Bedarfe und Anforderungen, z. B. an die Lerninfrastruktur, an die Lernumgebung, an die Lernbegleitung oder an die Auswahl der Teilnehmenden sind zu formulieren und im Rahmen der Prozessstrukturen weiterzugeben.

Weiterentwicklung

Das Qualifizierungsangebot wird kontinuierlich auf Aktualität, Zielerreichung und Wirksamkeit überprüft und weiterentwickelt. Was hat schon gut funktioniert? Wo gibt es Verbesserungsmöglichkeiten? Wurde das erwünschte Lernergebnis tatsächlich erreicht? Auf diesen Erkenntnissen basiert der kontinuierliche Verbesserungsprozess (KVP).



DGUV (2021): Der Methodenkoffer. Eine Sammlung von Methoden zur Anwendung in Evaluationen: <https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/3973>



Von der Entwicklung ins Liniengeschäft

Ein fertiges Qualifizierungsangebot sollte von der passenden Zielgruppe wahrgenommen werden. Neben der Veröffentlichung des Angebotes in Datenbanken trägt ein gezieltes Marketing dazu bei, Versicherte auf die Angebote der Unfallversicherungsträger hinzuweisen.

Die Instrumente des Marketings sollten dabei genauso zur Zielgruppe passen wie das Angebot selbst.

Beispiele für geeignete Vertriebswege:

- (Digitale) Seminarkataloge und Webauftritte der Unfallversicherungsträger
- Mitgliederzeitschriften
- Fachseiten im Internet
- Social-Media-Gruppen und -Kanäle



Impressum

- Herausgegeben von: Deutsche Gesetzliche
Unfallversicherung e.V. (DGUV)
Glinkastraße 40
10117 Berlin
Telefon: 030 13001-0 (Zentrale)
E-Mail: info@dguv.de
Internet: www.dguv.de
- Referat Strategische Qualifizierung,
Hauptabteilung Prävention/Arbeits-
gruppe Aus- und Weiterbildung (AAW)
- Ausgabe: März 2024
- Satz und Layout: Atelier Hauer + Dörfler, Berlin
- Druck: MedienSchiff BRuno Print- und
Medienproduktion Hamburg GmbH
- Bildnachweis: © DGUV; Titelbild: © Cagkan Sayin/
[shutterstock.com](https://www.shutterstock.com), © Grafikelemente:
[shutterstock.com](https://www.shutterstock.com)
- Copyright: Diese Publikation ist urheberrechtlich
geschützt. Die Vervielfältigung, auch
auszugsweise, ist nur mit ausdrück-
licher Genehmigung gestattet.
- Bezug: Referat Strategische Qualifizierung
der DGUV