



Lernen gehört zum Leben und Arbeiten

Lebenslanges Lernen zu Sicherheit und Gesundheit

Die Potenziale der Menschen sind auch in der modernen Arbeitswelt unverzichtbar. Voraussetzung für Leistungsfähigkeit und Motivation sind Gesundheit, Wohlbefinden und Anerkennung. INQA zeigt, wo's langgeht!

INQA verbindet Menschen und Ideen, macht Arbeit sicher und sichert Arbeit, sorgt für wettbewerbsfähige und zukunftsfähige Unternehmen. INQA steht für eine neue Qualität der Arbeit durch eine neue Qualität der Unternehmenskultur – eben ›Wertschöpfung durch Wertschätzung!‹

Fragen zu INQA?

Telefon **0231 9071-2171** Montag bis Freitag von 8.00 bis 16.30 Uhr

Fax **0231 9071-2070**

E-Mail **info-zentrum@buaa.bund.de**

Internet **www.inqa.de**



Lernen gehört zum Leben und Arbeiten

Lebenslanges Lernen zu Sicherheit und Gesundheit

Inhalt

- 5 1 Man lernt nie aus: Lernen gehört zum Leben und Arbeiten
- 11 2 Ist ein gesundes und sicheres Verhalten erlernbar?
Kompetent in Sachen Sicherheit und Gesundheit
- 17 3 Kernelemente eines Leitbildes zum ›Lebenslangen Lernen für Sicherheit
und Gesundheit‹
- 29 4 Auf diese Kompetenzen kommt es an
- 39 5 Stichwort ›nachhaltige Employability‹: Die Arbeits- und
Beschäftigungsfähigkeit erhalten und verbessern
- 47 6 Ausbildung als ›Frischzellenkur‹ für den Betrieb
Innovative Methoden der Berufsbildung fördern lebenslanges Lernen
zum Nutzen der Unternehmen
- 55 7 Der Initiativkreis INQA-Lernen
- 58 Literatur

Die Broschüre richtet sich selbstverständlich und ausdrücklich gleichermaßen an Männer und Frauen. Wenn in einzelnen Textpassagen nur die maskuline oder die feminine Form oder Bezeichnung gewählt wurde, geschah dies im Hinblick auf eine bessere Lesbarkeit.



1 Man lernt nie aus:

Lernen gehört zum Leben und Arbeiten

Fürs ganze Leben gelernt?

Dem Klischee nach soll es Zeiten gegeben haben, in denen man während einer mehr oder weniger langen Schul- und Lehrzeit sein Wissen erwarb, welches dann für den Rest des Berufslebens ausreichend war. Ob es jemals wirklich so gewesen ist, wird sich mit letzter Sicherheit empirisch nicht mehr nachweisen lassen. Zweifel sind jedoch angebracht, denn die Industriegesellschaft der letzten 200 Jahre war durch fortwährende Innovation auf allen möglichen Gebieten der Technik und des Wissens geprägt. Die Industrialisierung wäre womöglich weniger dynamisch verlaufen, wenn sich die Menschen immer auf dem einmal Erlernen ausgeruht hätten.

»...mich selbst, ganz wie ich da bin, auszubilden, das war dunkel von Jugend auf mein Wunsch und meine Absicht«, gesteht Goethes Wilhelm Meister in einem Brief seinem Schwager Werner. Das klassische bürgerliche Bildungsideal zielte also bereits darauf ab, mit den Lehrjahren nicht alle Lernprozesse abzuschließen. Allerdings war der Zweck der »Lernübung« ein anderer als heute. In erster Linie ging es um das Erreichen persönlicher Bildungsideale. Das heutige Konzept vom lebenslangen Lernen ist demgegenüber weniger idealistisch. Es will Menschen dazu befähigen, im Laufe des Lebens unterschiedliche Kompetenzen zu erwerben und diese durchaus auch selbstständig fortzuentwickeln.

Lebenslanglich: Mehr Chance als Strafe?

»Lebenslang« klingt für viele ein wenig nach lebenslanglich, weshalb manche lieber vom »lebensbegleitenden« Lernen« sprechen. Was ist gemeint? Lebenslanges Lernen schließt die klassischen Stationen des Lernens wie Schule, Berufsausbildung, Studium und auch Weiterbildung mit ein, fasst den Lernprozess jedoch weiter. Der gedankliche Ansatz des lebenslangen Lernens setzt darauf, die Lernbereitschaft jedes Einzelnen zu stärken, um dem schnellen Wandel der Arbeits- und Lebenswelt auf Dauer gewachsen zu sein. Es geht also nicht um den fortwährenden, lebenslangen Erwerb von Bildungspatenten, sondern darum, sich neuen Entwicklungen zu öffnen und Anteil daran zu nehmen. Das Lernen im 21. Jahrhundert ist verglichen mit den Zeiten von Goethe und Wilhelm Meister vielfältiger geworden. Wissen und Information stehen durch neue Medien praktisch überall zur Verfügung. Mit diesen neuen »Lernwelten« verändert sich aber auch der Blick auf das Lernen. Lernen ist längst viel mehr als Büffeln und Pauken.

Wir lernen häufig »unfreiwillig« beim Fernsehen, Surfen im Internet, Gespräch mit dem Nachbarn oder Arbeitskollegen. Gelernt wird auch im Fußballverein und beim Töpferkurs, im Urlaub ebenso wie beim Krankenhausaufenthalt. Manche Schätzungen gehen davon aus, dass 70% aller Lernprozesse informeller Natur sind.

Stichwort: Lernen

Formales Lernen: Lernen in einer Bildungs- oder Ausbildungseinrichtung mit dem Ziel einen anerkannten Abschluss und/oder eine anerkannte Qualifikation zu erwerben.

Nichtformales Lernen: Lernen (auch außerhalb von Bildungseinrichtungen) ohne den Erwerb eines Zertifikats.

Informelles Lernen: Es handelt sich nicht notwendigerweise um ein intentionales Lernen und wird daher unter Umständen vom Lernenden nicht als Wissens-erweiterung wahrgenommen.

Das Konzept des lebenslangen Lernens verfolgt unterschiedliche Ziele. Die Befürchtung, es gehe beim lebenslangen Lernen nur darum, nimmermüde den Erfordernissen der Arbeitswelt zu folgen und die eigenen Belange hintanzustellen, ist unbegründet. Die grundlegende Idee des lebenslangen Lernens zielt vielmehr in erster Linie darauf ab, die Persönlichkeit zu entfalten und die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten bzw. zu steigern, um dadurch mehr Teilhabe an der Gestaltung der Gesellschaft und der Arbeitswelt zu gewinnen. Die zunehmende Vernetzung von Arbeiten, Lernen und Freizeit bietet ungeahnte Chancen für alle Menschen und alle Bildungsbereiche, von der Kindertageseinrichtung bis zur Weiterbildung. Lebenslanges Lernen umfasst alle Lernphasen, vom Vorschulalter bis zum Ruhestand. Und es nutzt alle ›Lernkanäle‹: formales, nichtformales und informelles Lernen. Damit dieses Konzept aufgeht, muss es eine stärkere Verzahnung der Bildungsbereiche und Bildungswege geben, ohne die Lernprozesse außerhalb von Bildungseinrichtungen zu vergessen.

Lernen als Leitbild der modernen Arbeitswelt

Die westlichen Industriestaaten waren lange Zeit die Werkstatt der Welt, in der die hochwertigen Güter erdacht und produziert wurden, während der andere Teil des Globus vornehmlich als Rohstofflieferant und Käufer von Industrie- und Konsumgütern auftrat. Diese Arbeitsverteilung ändert sich im 21. Jahrhundert zunehmend. Im Zeitalter der Globalisierung findet ein weitgehend ungehinderter Austausch von Waren, Dienstleistungen und Investitionskapital statt. Gleichzeitig wächst der Dienstleistungssektor immer weiter. Im Jahre 2015 werden ca. 80% des Bruttoinlandsprodukts im Dienstleistungsbereich erwirtschaftet. Damit gewinnen Bildung und Lernen immer mehr an Bedeutung, um international wettbewerbsfähig zu bleiben. In Europa haben die höchsten politischen Repräsentanten im Juni 2000 beschlossen, »kohärente Strategien und praktische Maßnahmen zu erarbeiten, um die lebenslange Weiterbildung für alle zu ermöglichen«. Zuvor war bereits durch die Lissabon-Strategie das Thema Bildung auf die Agenda für das erste Jahrzehnt des 21. Jahrhunderts gesetzt worden. Die Schaffung eines europäischen Raumes des lebenslangen Lernens soll künftig die Menschen dazu befähigen, frei zwischen Lernumgebungen, Arbeitsstellen, Regionen und Ländern zu wählen, um ihre Kenntnisse und Kompetenzen optimal einzusetzen. In Deutschland wird seither auf unterschiedlichen Ebenen an

Stichwort: Wissensgesellschaft

Der Begriff Wissensgesellschaft tauchte das erste Mal in den 1960er Jahren beim amerikanischen Soziologen Robert E. Lane auf. Bekannter ist allerdings die Studie seines Landsmanns Daniel Bell aus dem Jahre 1973, »The Coming of Post-Industrial Society. A Venture in Social Forecasting«. Während in der Industriegesellschaft Arbeit, Rohstoffe und Kapital die zentrale Rolle spielten, sei theoretisches Wissen die wichtigste Ressource der post-industriellen Gesellschaft. Die post-industrielle Gesellschaft zeichne sich ökonomisch durch die Entwicklung zur Dienstleistungsgesellschaft aus. Dabei komme der Wissenschaft und der Wissensarbeit eine zentrale Bedeutung für die Produktion zu.

Die Erzeugung, Nutzung und Organisation von Wissen werden mittlerweile als zentrale Quelle von Produktivität und Wachstum in den westlichen Gesellschaften gesehen. Wissen ist dabei der entscheidende Faktor, um innovative Produkte und Dienstleistungen zu entwickeln und wettbewerbsfähig zu bleiben. Gleichzeitig ist das Wissen durch die internationale Vernetzung und interdisziplinären Wissensaustausch ein »flüchtiges Gut« geworden, das keineswegs nur in den hochentwickelten Nationen verfügbar ist.

Der Begriff Wissensgesellschaft wird häufig als Gegenkonzept zur Informationsgesellschaft gesehen, der vielen zu technikzentriert erscheint. Wissensgesellschaft ist umfassender gedacht als die rein technische Verfügbarkeit von Information. In der Wissensgesellschaft kommt es entscheidend auf die Fähigkeiten der Menschen an, die richtigen Fakten aus der Informationsflut herauszufiltern und den Überblick zu bewahren. Bildung ist dabei eine wichtige Bedingung zur Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.

Nur wer langfristig gesund und leistungsfähig bleibt, kann sich für den Erfolg seines Unternehmens einsetzen.

vielfältigen Strategien und Projekten zum lebenslangen Lernen gearbeitet.

Lernen ist das Leitbild der modernen Arbeitswelt. Immer kürzere Produktzyklen und die immer schnellere Einführung neuer Technologien, aber auch die ständige Veränderung von Märkten und Kundenwünschen erfordern lernfähige Organisationen und lernfreudige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie müssen über das Berufsleben hinweg Kompetenzen für wechselnde Aufgabenfelder aufbauen, bewahren und weiterentwickeln. Ihre Lernfähigkeit, Lernbereitschaft und ihr Lernerfolg sind der entscheidende Innovationsmotor im Unternehmen. Nicht wenige halten deshalb die Fähigkeit zum lebenslangen Lernen für den Schlüssel zum ökonomischen

Erfolg der Unternehmen, aber auch zum persönlichen Erfolg von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Beschäftigungsfähigkeit bewahren

Kompetent, innovativ, lernbereit: So wünscht sich heute jedes Unternehmen seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Motivation und Engagement lassen sich jedoch nicht getrennt von den Arbeitsbedingungen betrachten. Dabei geht es längst nicht mehr nur darum, Unfälle und Berufskrankheiten zu verhindern, sondern ein Umfeld zu schaffen, das die Gesundheit der Beschäftigten aktiv fördert. Nur wer langfristig gesund und leistungsfähig bleibt, kann sich für den Erfolg seines Unternehmens und innovative Lösungen und Produkte einsetzen. Diese ein-

fache Erkenntnis gewinnt vor dem Hintergrund des demographischen Wandels besonderes Gewicht. Weil es bei niedrigen oder gar sinkenden Geburtenraten künftig immer weniger junge Nachrücker in den Unternehmen geben wird, müssen die Innovationen der Zukunft von einer durchschnittlich älteren Belegschaft erbracht werden. Gelingt dieses Unterfangen nicht, könnte sich das direkt auf unseren Wohlstand auswirken. Übermäßiger Verschleiß der Ressource Mensch wäre dabei zusätzlich hinderlich. Vielmehr muss alles unternommen werden, um Arbeitsplätze so zu gestalten, dass die beruflichen Fähigkeiten optimal eingesetzt und – im Sinne eines lebenslangen Lernens – entfaltet werden können.

Sicherheit und Gesundheit sind damit wichtige Voraussetzungen für lebenslanges Lernen, gleichzeitig aber auch Inhalt und Gegenstand des lebenslangen Lernens. Der Erhalt der ›Beschäftigungsfähigkeit‹ oder ›Employability‹ ist ein wichtiger Grund für lebenslanges Lernen, sollte sich aber nicht nur auf die Bewahrung fachlicher Kompetenzen im Beruf beschränken. Die Fähigkeit, die eigene Gesundheit zu schützen und die eigenen gesundheitlichen Potenziale zu entwickeln, hat zukünftig einen ähnlich hohen Stellenwert wie der Erwerb weiterer fachlicher Kompetenzen. Sicherheit und Gesundheit gehören somit untrennbar zum Konzept des lebenslangen Lernens.



2 Ist sicheres und gesundes Verhalten erlernbar?

Kompetent in Sachen Sicherheit und Gesundheit

Gesundheit ist mehr als die Abwesenheit von Krankheit

Die Abwesenheit von Krankheit ist spätestens seit der Verabschiedung der Ottawa-Charta von 1986 kein hinreichendes Kriterium mehr für Gesundheit. Nicht weniger als vollständiges körperliches, geistiges und soziales Wohlbefinden wurde dort von der Weltgesundheitsorganisation als ›Gesundheit‹ definiert. Dieser scheinbar unerreichbar ferne Anspruch basierte auf einem neuen Gesundheitsbegriff. Dieser fragt nicht nur nach der Entstehung von Krankheiten (Pathogenese), sondern nach den Voraussetzungen für die Entstehung bzw. dem Erhalt von Gesundheit (Salutogenese). Ein Beispiel macht deutlich, worum es geht. Nervosität, Schlaflosigkeit oder Kopfschmerzen lassen sich mit Medikamenten behandeln. Es kann aber auch zielführend sein, den Ursachen für diese somatischen Störungen auf den Grund zu gehen (z. B. dem Stress) und nach salutogenen Potenzialen zu suchen. Hier könnten sich beispielsweise sportlicher Ausgleich, besseres Zeitmanagement oder ein Coaching als Ansätze anbieten, um die Grenzen der eigenen Belastbarkeit besser einschätzen zu können.

Verfolgt man diesen Ansatz weiter wird schnell deutlich, dass Gesundheit weder allein die Folge genetischer Dispositionen ist, noch das alleinige Ergebnis privater oder gesellschaftlicher Anstrengungen darstellt. Gesundheit ist

vielmehr das Ergebnis der Anstrengungen aller: des Staates, der Gesellschaft, der Betriebe, jedes Einzelnen.

Gesundheitsförderung im Sinne der Salutogenese überschreitet dabei den Bereich der pathogenetischen Zugänge und interessiert sich sehr stark für die Entwicklung

- persönlicher Kompetenzen auf fachlicher, emotionaler und sozialer Ebene,
- psychischer Kompetenzen wie positives Selbstwertgefühl und Selbstvertrauen,
- positiver sozialer Beziehungen und gegenseitiger Unterstützung.

Wie steht es um das Wohlbefinden?

Einer der zentralen Sätze der Ottawa-Charta lautet: ›Die Art und Weise, wie eine Gesellschaft die Arbeit und die Arbeitsbedingungen organisiert, sollte eine Quelle der Gesundheit und nicht der Krankheit sein.‹ Dass die Arbeitsbedingungen davon in vielen Betrieben noch ein gutes Stück entfernt sind, zeigen Umfrageergebnisse immer wieder. Die ›Dritte Europäische Umfrage über die Arbeitsbedingungen 2000‹ präsentierte beispielsweise die folgenden Ergebnisse:

- 33 % der Befragten klagen über Rückenschmerzen,
- 28 % der Befragten empfinden Stress,
- 23 % der Befragten leiden unter Muskelschmerzen im Schulter- und Nackenbereich,

- 23 % der Befragten sind in ihrer Leistungsfähigkeit durch allgemeine Erschöpfungszustände beeinträchtigt.

Der Nordische Rat, ein Forum der nordischen Länder Dänemark, Finnland, Island, Norwegen und Schweden, geht davon aus, dass 30 % aller Erkrankungen mittelbar oder unmittelbar mit der Arbeit zu tun haben. Doch lassen sich Arbeit und Privatleben in Sachen Gesundheit schlecht voneinander trennen. Prävention kann nicht erfolgreich sein, wenn sie nur am Arbeitsplatz oder nur zu Hause betrieben wird. Dass sie aber mit allem Nachdruck und auf allen Ebenen erfolgen sollte, zeigen auch die folgenden Zahlen. Von den 280.000 Menschen, die in Deutschland jedes Jahr einen Herzinfarkt erleiden, sterben über 60.000. Experten gehen davon aus, dass sieben von acht Herzinfarkten in den mittleren Jahren bei entsprechender Lebensführung vermeidbar wären. Muskel- und Skeletterkrankungen ließen sich um ca. 30 bis 50 % verringern.

Gesundheitsbewusstsein lernen

Arbeit und ihre Gestaltung sind bei Weitem nicht die einzige Ursache dafür, dass Menschen erkranken. Auch durch falsche Ernährung, Bewegungsmangel, Alkohol und Rauchen ist die Gesundheit in Gefahr. Es hat sich jedoch

gezeigt, dass der Betrieb der Schlüssel für mehr Gesundheit ist, weil man in ihm einen großen Teil der Lebenszeit verbringt und die dort erworbene Gesundheitskompetenz nicht am Werkstor abgibt. Viele Betriebe setzen daher auf Konzepte zur betrieblichen Gesundheitsförderung und zur Förderung des Gesundheitsbewusstseins ihrer Beschäftigten. Gesundheitsbewusstsein und – als Ergebnis – Gesundheit sind die Folge eines Lernprozesses, der zu einem wesentlichen Teil in der Arbeitswelt stattfinden kann und stattfinden sollte. Denn das lebenslange Lernen zu Sicherheit und Gesundheit hilft dabei, Kompetenzen zu entwickeln, die sowohl der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dienen als auch Unternehmenszielen wie Innovationskraft, Personal- und Organisationsentwicklung.

Sicherheitsgerechtes und gesundheitsbezogenes Handeln will gelernt sein. Die notwendigen Handlungskompetenzen werden in verschiedenen Lebensphasen und in unterschiedlichen Lebensbereichen wie Familie, Freizeit und Schule auf ganz unterschiedliche Weise erworben – ein lebenslanger Lernprozess. Seine Besonderheit liegt gerade darin, dass er eben nicht als Lerneinheit z. B. in der Berufsschule »verabreicht« wird, sondern auf ganz unterschiedliche Weise erfolgt. An ein Curriculum für lebensbegleitendes Lernen im Bereich Sicherheit und Gesundheit hat sich noch niemand heran-

gewagt, wohl aber an ein Leitbild, das für den gesamten Lebenszyklus vom schulischen über den beruflichen bis hin zum ehrenamtlichen und privaten Bereich Handlungsanforderungen und Handlungskompetenzen beschreibt. Kernelemente und Leitlinien dieses Leitbildes sind von ›Systemkonzept – Gesellschaft für Systemforschung und Konzeptentwicklung‹ im Rahmen des INQA-Initiativkreises Lebenslanges Lernen entwickelt worden. Dieser Kompass hilft, Handlungsanforderungen und Handlungskompetenzen für alle Stationen des lebenslangen Lernens abzuleiten.

Gesundheit

Eine vorausschauende, sichere, gesundheits- und menschengerechte Gestaltung der Arbeitswelt – dies ist das Ziel des modernen Arbeitsschutzes. Dabei beschränkt sich dieser keineswegs auf die klassischen Themen wie Unfallverhütung oder Vermeidung berufsbedingter Erkrankungen, sondern spielt eine weitaus aktivere Rolle. Dazu gehört es, gesellschaftliche und wirtschaftliche Innovationsprozesse zu begleiten und zu unterstützen. Viele Betriebe haben das Potenzial des modernen Arbeitsschutzes erkannt, und das Thema Sicherheit und Gesundheit zur Führungsaufgabe gemacht. Betriebliches Gesundheitsmanagement ist längst kein Fremdwort mehr. Gesundheit, Kreativität und die Förderung der humanen

und sozialen Ressourcen im Betrieb sind als wichtige Voraussetzungen für wirtschaftlichen Erfolg inzwischen zunehmend akzeptiert. Gesunde Arbeitsbedingungen, die auch die Persönlichkeit fördern, werden inzwischen mehr als Wettbewerbs- denn als Kostenfaktor gesehen. Der Wandel von der Industrie- zur Wissensgesellschaft rückt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ihre Gesundheit mehr denn je als Quelle für den Unternehmenserfolg in den Mittelpunkt. Die Expertenkommission ›Zukunftsfähige betriebliche Gesundheitspolitik‹ der Bertelsmann Stiftung und der Hans-Böckler-Stiftung räumte 2004 dem präventiven betrieblichen Handeln höchste Priorität ein. Sie geht in ihrem Bericht davon aus, dass gesunde Organisationen sowohl das Wohlbefinden als auch die Produktivität ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördern.

Lässt sich gesundheitsgerechtes Verhalten lernen?

Das Verständnis von Gesundheit hat sich in den letzten Jahren erweitert. Gesundheit bedeutet nicht allein ›ohne Befund‹, also innerhalb der medizinischen Norm. Ist aber jemand, der gelernt hat, mit kleineren oder auch größeren gesundheitlichen Beeinträchtigungen zu leben und sich dabei verhältnismäßig gesund fühlt, trotzdem krank? Im medizinischen Sinne vielleicht, doch von seiner persönlichen Haltung und seinem Empfinden her betrachtet nicht. Nicht gerade selten ist auch der umgekehrte Fall: Medizinisch ohne Befund, gibt es viele Menschen, die sich durchaus krank fühlen oder zumindest nicht gesund. Gesundheit ist also – jenseits aller medizinischen Diagnosemöglichkeiten und objektiven Beeinträchtigungen – immer auch eine Frage der persönlichen Grundhaltung. Gesundheit in diesem Sinne muss von jedem Menschen erst erworben, wenn nicht erkämpft werden. Es muss ein Verhältnis zum eigenen Körper, zur Lebensumwelt und zur sozialen Umwelt hergestellt werden. Zweifellos handelt es sich dabei um einen lebenslangen Lernprozess. Das Konzept der aktiven Gesundheitsförderung zielt deshalb darauf ab, Impulse genau in diese Richtung zu ge-

ben, um den Zustand eines nachhaltigen Wohlbefindens zu erreichen.

Der Aufbau einer persönlichen Werthaltung zum Thema Gesundheit, die Schaffung eines Gesundheitsbewusstseins, ist somit eine wichtige Voraussetzung für Gesundheit im umfassenden Sinn. Dies setzt einerseits voraus, dass Risiken für die Gesundheit als solche erkannt und vermieden werden. Doch dürfen sich die pädagogischen Bemühungen im Bereich der Gesundheitserziehung nicht in Aufklärungsarbeit über Risiken erschöpfen. Dabei sollen Risikofaktoren keineswegs ignoriert werden – es ist jedoch fraglich, ob es wirklich förderlich ist, im Bereich der Verhaltensprävention die Warnung vor Risiken in den Mittelpunkt zu stellen. Rauchen, Alkohol und Ernährung sind gute Beispiele dafür, dass die Vermeidung von Risikofaktoren zunächst einmal mit persönlichen Einbußen verbunden ist. Man muss nur an Bungeejumping, Bergsteigen und Gleitschirmfliegen denken, um festzustellen, dass Risiken nicht unbedingt abschreckend sein müssen, sondern im Gegenteil geradezu anziehend wirken können. Gegen diese in der Psyche der Betroffenen wurzelnden Wünsche kommen wissenschaftliche Belege über Gesundheitsrisiken und statistische Erhebungen über Unfallgefahren kaum an. In der Gesundheits-

pädagogik setzt man daher nicht primär auf die Vermittlung von Risikofaktoren, sondern auf die Konzentration von Gesundheitsfaktoren, also solchen Faktoren, von denen man heute sicher weiß, dass sie die Gesundheit des Menschen entscheidend fördern:

- **Ernährung:** Weniger Fett und Fleisch, mehr Ballaststoffe und Mahlzeiten pro Tag, so könnte eine ganz knappe Faustformel für gesunde Ernährung lauten.
- **Bewegung:** Der Mensch ist anthropologisch ein ›Steppenläufer‹. Langsame und ausdauernde Fortbewegung entspricht seinen natürlichen Voraussetzungen, keine Bewegung schadet seiner Gesundheit.
- **Hygiene:** Trotz der häufig geäußerten Sorge über ein Zuviel an Hygiene bedarf dieser Punkt der Erwähnung. Hygienische Mindeststandards gehören zu den wesentlichen Gesundheitsfaktoren.
- **Belastungen:** Überforderung ist schlecht für die Gesundheit, Unterforderung allerdings ebenfalls. Auf die angemessene geistige und körperliche Belastung kommt es an.
- **Arbeitsverhalten:** Fleiß und Arbeitsamkeit sind mehr erworbene Kulturtechniken denn biologische Determinante des Menschen. Trotzdem ist Arbeit die Do-

minante in der modernen westlichen Welt. Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitszeiten sollten menschliche Belange wie Abwechslung oder Muße so gut es geht berücksichtigen.

- **Grundbedürfnisse:** Hier sind psychosoziale Grundbedürfnisse wie soziale Integration oder das Erleben der eigenen Kompetenz und Autonomie gemeint. Auch sie sind ein wichtiger Faktor für mehr Gesundheit.
- **Schutzfaktoren** ergänzen die Grundbedürfnisse: Zuversicht, Selbstvertrauen, sozialer Rückhalt, Vertrauen usw.
- **Außenseiterverhalten:** Der richtige Umgang mit eigenen und fremden Besonderheiten, Andersartigkeiten und Behinderungen gehört zu den wichtigsten kulturellen Errungenschaften und ist insofern ein wichtiger Gesundheitsfaktor.

Literatur:

Völker Schneider, Zum Konzept der Förderung von Gesundheitsfaktoren in der Schule.
In: B. Wild (Hrsg): Gesundheitsförderung in der Schule, Berlin 1997.



3 Kernelemente eines Leitbildes zum ›Lebenslangen Lernen für Sicherheit und Gesundheit‹

Sicherheit und Gesundheit als Lerngegenstand finden wir in vielen Bereichen, angefangen von der Verkehrserziehung in der Schule über die Berufsausbildung bis hin zur Sicherheitsunterweisung im Betrieb. Doch welche Kompetenzen werden eigentlich für ein sicherheitsgerechtes und gesundheitsbewusstes Leben benötigt? ›Sicherheitsgerechtes Verhalten‹ bildet dabei die ›unterste Stufe‹ der Entwicklung. Das Ziel ist aber, über die ›Risikokompetenz‹ zur ›eigeninitiativen, vorgehenden und vorausschauenden Gestaltung der Lebens- und der Arbeitsbedingungen‹ zu gelangen. Dieses umfassende Verständnis der Handlungskompetenzen liegt dem Leitbild zugrunde.

Leitbild ›Lebenslanges Lernen‹
im Bereich
Sicherheit und Gesundheit

Eigenverantwortliches Handeln
Umgang mit Gesundheitsfaktoren – von der Pathogenese zur Salutogenese
Umfassendes Präventionsverständnis
Orientierung an Leistungsvoraussetzungen und Leistungswandel
Umgang mit Risiken
Integratives Verständnis
Proaktive Funktion

Kernelement 1

Eigenverantwortliches Handeln und Selbstwirksamkeit

Lebenslanges Lernen zu Sicherheit und Gesundheit soll das eigenverantwortliche Handeln für die eigene Sicherheit und Gesundheit und die Sicherheit anderer entwickeln.

Um dieses Ziel zu erreichen, müssen die folgenden Voraussetzungen erfüllt sein:

- Das Individuum muss im Umgang mit Sicherheit und Gesundheit über ein hohes Maß an Selbstbestimmung verfügen.
- Es muss überzeugt sein, dass sich Ereignisse und Umwelt gestalten und beeinflussen lassen.
- Es muss fähig sein, das eigene Sicherheits- und Gesundheitsverhalten kritisch zu betrachten.
- Es muss in der Lage sein, im Lebensalltag Entscheidungen zur eigenen Gesundheit und zur Gestaltung der eigenen Lebens- und Arbeitsbedingungen zu treffen.
- Das Individuum muss bereit und in der Lage sein, für die eigene Sicherheit und Gesundheit und die Sicherheit anderer Verantwortung zu übernehmen.

Abb. 1
Kernelemente
des Leitbildes
›Lebenslanges Lernen
für Sicherheit und
Gesundheit‹

Eigenverantwortliches Handeln schließt auch die Übernahme von Verantwortung für andere in den verschiedenen Handlungsfeldern und Rollen ein, insbesondere als:

- Arbeitgeber/-in bzw. Unternehmer/-in
- Führungskraft
- Lehrkräfte, Auszubildende, Erzieherinnen und Erzieher
- Verantwortliche in ehrenamtlichen Tätigkeiten
- Handelnde in Freizeit und Verkehr

Kernelement 2

Umgang mit Gesundheitsfaktoren – von der Pathogenese zur Salutogenese

Ziel des lebenslangen Lernens zu Sicherheit und Gesundheit ist die Entwicklung eines umfassenden körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens.

- Lebenslanges Lernen hilft, gesundheitsförderliche Ressourcen aufzubauen und zum Erhalt der eigenen Gesundheit und des eigenen Wohlbefindens zu nutzen. Dies geschieht in einem selbstbestimmten Prozess durch
- das Entwickeln und Mobilisieren von Kompetenzen zur Herstellung von gesundheitsförderlichen Lebens- und Arbeitsbedingungen
 - das Betonen der sozialen und individuellen Ressourcen und der körperlichen Tätigkeit
 - das Stärken von Kompetenzen und der Selbsthilfefähigkeit von Personen und Gruppen im Hinblick auf die eigene Gesundheit
 - das Erkennen und Fördern von Gesundheitsfaktoren, die dazu beitragen, gesundheitliche Ressourcen zu bilden und diese zu nutzen.

Kernelement 3

Umfassendes Präventionsverständnis

Lebenslanges Lernen zu Sicherheit und Gesundheit ist auf die Entwicklung eines umfassenden Präventionsverständnisses als Handlungskonzept gerichtet.

Ein umfassendes Präventionsverständnis geht über bloße Vermeidungsstrategien hinaus. Prävention ist Verhältnis- und Verhaltensprävention:

- Verhältnisprävention als vorbeugende Gestaltung der Bedingungen in Heim, Freizeit, Arbeit, Bildungsstätten, usw.
- Verhaltensprävention als Bildung sicherer, gesundheitsgerechter und die gesundheitlichen Ressourcen stärkenden Verhaltensweisen. Es gilt, Sicherheits- und Gesundheitsrisiken bereits im Ansatz zu vermeiden und Ressourcen von Beginn an zu nutzen und zu fördern.

Ein ganzheitliches Präventionsverständnis ist auf die ständige Verbesserung der Verhältnisse und des Verhaltens im Hinblick auf Sicherheit und Gesundheit gerichtet.

Kernelement 4

Orientierung an Leistungsvoraussetzungen und dem Leistungswandel des Individuums

Lebenslanges Lernen zu Sicherheit und Gesundheit leistet Beiträge zur Gestaltung der Lebens- und Arbeitsbedingungen und des eigenen Verhaltens entsprechend den jeweiligen individuellen Leistungsvoraussetzungen.

Im Einzelnen bedeutet dies:

- Die Lebens- und Arbeitsbedingungen und das individuelle Verhalten werden entsprechend dem Leistungswandel in der Entwicklung des Menschen (Lebensalter) gestaltet.
- Seine Leistungsvoraussetzungen werden erhalten und entwickelt.
- Der Nutzen innerhalb des Leistungswandels wird gestärkt.
- Leistungseinschränkungen werden im Sinne einer Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und der Beseitigung von Hindernissen berücksichtigt.

Kernelement 5

Umgang mit Risiken

Lebenslanges Lernen zu Sicherheit und Gesundheit befähigt zum Umgang mit Risiken. Ein Leben ohne Risiken ist nicht möglich. Sie müssen aber durch ein angemessenes Verhalten beherrscht werden.

- Risiken müssen erkannt werden. Dies erfordert es, die Gefährdungen, Gefahrenquellen und Umstände, unter denen sie wirksam werden können, zu erkennen beziehungsweise systematisch zu ermitteln.
- Erkannte Gefährdungen müssen sachgerecht und objektiv auf ihre Eintrittswahrscheinlichkeit und mögliche Schadensschwere abgeschätzt werden.
- Risiken sind dahingehend zu bewerten, ob sie individuell und sozial akzeptabel sind.
- Auf Basis der Risikobewertung muss der Einzelne oder die Organisation über adäquate Maßnahmen zur Risiko beherrschung entscheiden.

Kernelement 6

Integratives Verständnis

Lebenslanges Lernen fördert das Verständnis, dass Sicherheit und Gesundheit integraler Teil des Handelns im Alltag, in Freizeit und Beruf sind. Dadurch wird ein wichtiger Beitrag zum Erreichen von privaten, unternehmerischen und gesellschaftlichen Zielen geleistet.

Sicheres und gesundheitsbezogenes Verhalten ist nicht nur in bestimmten Lebensbereichen oder Handlungen zu sehen. Vielmehr sind Sicherheit und Gesundheit immer integraler Bestandteil des Alltagshandelns

- in Arbeit und Freizeit
- in Erziehung und Ausbildung
- im betrieblichen Handeln
- im ehrenamtlichen Handeln

Sicherheit und Gesundheit sind darüber hinaus integraler Bestandteil der Politik, der Strukturen, Prozesse und Ergebnisse von Organisationen sowie Teil des Führungshandelns und des Alltagshandelns in den Organisationen.

Kernelement 7

Proaktive Funktion

Lebenslanges Lernen zu Sicherheit und Gesundheit hat eine proaktive Funktion. Sicherheit und Gesundheit liefern Anstöße für Innovationen auf unterschiedlichsten Gebieten und leisten so einen Beitrag zu Beschäftigungsfähigkeit und Ressourcensteigerung.

Proaktiv bedeutet, dass der Arbeitsschutz neue Anstöße zur Gestaltung und Weiterentwicklung von Technik, Organisation, Personalentwicklung und Management geben kann und soll. Er unterstützt aber auch das Ausschöpfen und Erweitern von betrieblichen Potenzialen. Der Erhalt und die Entwicklung der Leistungsfähigkeit sind Grundlagen für die Kompetenzentwicklung und einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess in den folgenden Bereichen:

- **Optimieren von Arbeitssystemen** unter dem Aspekt der sicheren, gesundheits- und menschengerechten Arbeitsgestaltung in der Wechselwirkung mit anderen Zielaspekten der Arbeitssystemgestaltung
- **Verbessern des Outputs von Arbeitssystemen** unter der Prämisse der Optimierung der Arbeitssysteme. Dabei sind alle Outputs des Arbeitssystems wie Produktivität, Information und Kommunikation zu berücksichtigen, aber auch Sicherheit und Gesundheit von Beschäf-

tigten, von Externen wie Kunden, Lieferanten im Umfeld des Arbeitssystems und ebenso von Nutznießern des Produkts oder der Dienstleistung.

- **Optimieren des Ressourceneinsatzes** wie Personal, Arbeitsmittel, Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe, Energie und Information und Vermeiden von Ressourcenverlusten.
- **Verbessern der Prozesse** mit dem Ziel eines stabilen, beherrschten und robusten Ablaufs.

Sicherheit und Gesundheit tragen zur Stabilisierung und Innovationskraft von Unternehmen bei. Sie helfen bei der Suche nach neuen Lösungen und können neue Marktfelder erschließen, wenn entsprechende Produkte und Dienstleistungen im Angebot sind. Zusatzangebote für die Integration von Erzeugnissen in die Arbeitssysteme des Kunden unter kundenbezogener Beachtung von Arbeitsschutzlösungen und anderes mehr stehen auf der Tagesordnung. Sicherheit und Gesundheit bewirken mehr als das Vermeiden von Verlusten und Fehlzeiten. Zusätzliche Wertschöpfung, das Vermeiden unnötiger Kosten sichere und betriebssichere Anlagen, geschlossene Stoffkreisläufe und hieraus resultierende Abfallvermeidung, zusätzliche kundenorientierte Angebote für Abnehmer und anderes mehr bieten hier viele Ansatzpunkte.

Abb. 2
Leitlinien für die Ausgestaltung
des Lebenslangen Lernens

Leitlinie 1	Lebenslanges Lernen ist eine wesentliche Komponente eines Leitbildes moderner Arbeit.
Leitlinie 2	Lebenslanges Lernen zu Sicherheit und Gesundheit muss sich an der biographischen Entwicklung orientieren.
Leitlinie 3	Lebenslanges Lernen zu Sicherheit und Gesundheit ist persönlichkeitsbildend.
Leitlinie 4	Lebenslanges Lernen zu Sicherheit und Gesundheit muss ganzheitlich auf die Entwicklung von Handlungskompetenz ausgerichtet sein.
Leitlinie 5	Lebenslanges Lernen zu Sicherheit und Gesundheit muss stärker den Aspekt der Handlungsbereitschaft berücksichtigen.
Leitlinie 6	Lebenslanges Lernen zu Sicherheit und Gesundheit muss verstärkt Schlüsselkompetenzen zu Sicherheit und Gesundheit entwickeln.
Leitlinie 7	Lebenslanges Lernen zu Sicherheit und Gesundheit muss verstärkt informelle Lernprozesse nutzen und erfahrungsgelaitetes Wissen entwickeln.
Leitlinie 8	Lebenslanges Lernen zu Sicherheit und Gesundheit muss ganzheitliche und handlungsorientierte Lernkonzepte verfolgen.
Leitlinie 9	Lebenslanges Lernen zu Sicherheit und Gesundheit muss verstärkt lebensweltbezogene Lernkonzepte verfolgen.
Leitlinie 10	Lebenslanges Lernen zu Sicherheit und Gesundheit muss eine Gesamtstrategie entwickeln und Akteure vernetzen.

Wie kann lebenslanges Lernen zu Sicherheit und Gesundheit umgesetzt werden?

Lebenslanges Lernen zu Sicherheit und Gesundheit lässt sich in der Praxis nur dann erfolgreich umsetzen, wenn Konzepte und Methoden stimmen. Die folgenden Leitlinien helfen bei der Zielorientierung, bieten Gestaltungsansätze und vermitteln Visionen für die langfristige Umsetzung. Sie richten sich an alle, die auf diesem Gebiet aktiv sind bzw. aktiv werden wollen, z. B. in Form von Bildungsangeboten, Maßnahmen, Aktionen, Programmen.

Leitlinie 1

Lebenslanges Lernen ist eine wesentliche Komponente eines Leitbildes moderner Arbeit.

Eine der besonderen Anforderungen der modernen Arbeitswelt besteht darin, dass Beschäftigte Kompetenzen aufbauen, erhalten und fortwährend erweitern müssen, um ihre Beschäftigungsfähigkeit zu sichern. Die Verengung der Betrachtung auf fachliche Kompetenz reicht jedoch nicht aus, um das Ziel der Beschäftigungsfähigkeit zu erreichen. Erst die Entwicklung von Kompetenzen zu Sicherheit und Gesundheit schafft die Voraussetzung dafür. Denn nur wer langfristig gesund und leistungsfähig bleibt, kann seine beruflichen Fähigkeiten einsetzen und entfalten.

Leitlinie 2

Lebenslanges Lernen zu Sicherheit und Gesundheit muss sich an der biographischen Entwicklung orientieren.

Die Kompetenzentwicklung zu Sicherheit und Gesundheit ist Teil der Biographie des Individuums. Dementsprechend müssen auch die Lernprozesse an der Biographie ausgerichtet und langfristig angelegt sein. Über das Leben hinweg entwickelt sich ein zunehmend vertieftes Verständnis dafür,

- was Sicherheit und Gesundheit für die eigene Person bedeutet,
- welchen Stellenwert Sicherheit und Gesundheit in den einzelnen Handlungsfeldern für einen selbst hat,
- wie man sicher und gesundheitsgerecht in den verschiedenen Handlungsfeldern agieren kann.

In diesem Sinne ist lebenslanges Lernen zu Sicherheit und Gesundheit persönlichkeits- und bewusstseinsbildend. Alle Lern- und Entwicklungsprozesse sollten Sicherheit und Gesundheit als Werte und normative Einstellungen im Bewusstsein verankern.

In Kindheit und Jugend – in Elternhaus, Kindertagesstätten, allgemeinbildenden Schulen, Einrichtungen der Kinder und Jugendarbeit – werden u. a. die Weichen für Werte, Normen, Emotionen, Bewusstsein, Grundlagen-

wissen und Handlungsstrategien für Sicherheit und Gesundheit gelegt. Neben diesen allgemeinen Kompetenzen ist zusätzlich die Ausbildung spezifischer Fähigkeiten erforderlich, die bereits Kinder und Jugendliche in die Lage versetzen, sich innerhalb ihres jeweiligen Handlungsrahmens sicher und gesundheitsgerecht zu verhalten, beispielsweise den Weg zum Kindergarten sicher zu bewältigen.

Leitlinie 3

Lebenslanges Lernen zu Sicherheit und Gesundheit ist persönlichkeitsbildend.

In der Berufsbildungsphase werden diese Grundlagen weiter ausdifferenziert, so dass die Grundlagen aus der Kindheits- und Jugendphase ausgebaut werden. Der einmal eingeschlagene Kurs wird gehalten. Hinzu kommen spezifische Kompetenzen für das Handlungsfeld ›Beruf‹.

Im Beruf müssen die erworbenen Fähigkeiten bewahrt und weiter entwickelt werden.

Leitlinie 4

Lebenslanges Lernen zu Sicherheit und Gesundheit muss ganzheitlich auf die Entwicklung aller Komponenten von Handlungskompetenz ausgerichtet sein.

Handlungsfähigkeit ohne Handlungsbereitschaft ist genauso wertlos wie der umgekehrte Fall. Alle bisherigen Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung haben viel zu wenig einen ganzheitlichen Ansatz von Kompetenzentwicklung verfolgt, der alle Komponenten der Handlungskompetenz in ihrem Zusammenwirken betrachtet. Ganzheitliche Kompetenzentwicklung muss sowohl in Settings als auch in klassischen Bildungsinstitutionen stattfinden. Handlungskompetenz entsteht nur, wenn Handlungsfähigkeit und Handlungsbereitschaft zusammenfinden.

Leitlinie 5

Lebenslanges Lernen zu Sicherheit und Gesundheit muss stärker den Aspekt der Handlungsbereitschaft berücksichtigen.

Erste Analysen zu den vorliegenden pädagogischen Ansätzen der Kompetenzentwicklung zeigen bei der Handlungsbereitschaft die größten Defizite.

Bei der Kompetenzentwicklung muss daher mehr auf die folgenden Aspekte geachtet werden:

- Werteentwicklung und Entwicklung normativer Einstellungen zu Sicherheit und Gesundheit
- die Entwicklung von positiven Emotionen zu Sicherheit und Gesundheit
- die Aktivierung von Werten und Normen in konkreten Situationen
- die Übernahme von Verantwortung für die eigene Sicherheit und Gesundheit und die Anderer gemäß der eigenen Rolle im jeweiligen Handlungsfeld
- die Stärkung des Sicherheits- und Gesundheitsbewusstseins

Ansatzpunkte dazu finden sich vor allem

- in Methoden des Einstellungslernens,
- beim sozialen Lernen – auch in Gruppen von Erwachsenen
- im Verbinden von kognitiven und affektiven Lernzielen
- beim Nutzen von kognitiven Dissonanzen
- in Selbstverpflichtungen (>Vertrag mit sich selbst<),
- in der Rollenklärung
- in der Nutzung von Verstärkern

Leitlinie 6

Lebenslanges Lernen zu Sicherheit und Gesundheit muss verstärkt Schlüsselkompetenzen zu Sicherheit und Gesundheit entwickeln.

Die Persönlichkeitsbildung ist ein wichtiges Ziel des lebenslangen Lernens. Aber natürlich müssen auch zentrale Schlüsselkompetenzen für Sicherheit und Gesundheit herausgebildet werden. Diese Schlüsselkompetenzen sind insbesondere:

- Werte zu Sicherheit und Gesundheit in den verschiedenen Lebensphasen aufrechterhalten und aktivieren zu können
- Verantwortung für die eigene Sicherheit und Gesundheit und die Anderer übernehmen zu können
- Handlungsstrategien zum Herstellen und Aufrechterhalten eines gesunden Gleichgewichts zwischen Arbeit und sonstigem Leben (Work-Life-Balance)
- Handlungsstrategien zum verantwortungsbewussten Umgang mit Risiken
- Handlungsstrategien zur sicherheits- und gesundheitsgerechten Gestaltung der eigenen Lebens- und Arbeitsbedingungen
- Kenntnisse und Fähigkeiten zu Methoden im Bereich Sicherheit und Gesundheit
- Soziale Kompetenzen

Solche Kompetenzen entstehen nicht zufällig, sondern müssen durch pädagogische Aktivitäten in Schulen, Betrieben, aber auch in allen anderen Lernzusammenhängen gefördert werden. Dabei sollte informelles und erfahrungsgeleitetes Lernen besonders berücksichtigt werden. Entscheidend für den Lernerfolg ist es, dass in verschiedenen Lebensphasen, Handlungsfeldern und Rollen immer wieder Lernimpulse in die gleiche Richtung gesetzt und Lernprozesse entsprechend begleitet und unterstützt werden.

Leitlinie 7

Lebenslanges Lernen zu Sicherheit und Gesundheit muss verstärkt informelle Lernprozesse nutzen und erfahrungsgeleitetes Wissen entwickeln.

Informelle erfahrungsgeleitete Lernprozesse, wie z. B. die Sozialisation im Betrieb und Lernen in der Tätigkeit, werden weitgehend unterschätzt bzw. für die Entwicklung eines sicherheits- und gesundheitsgerechten Verhaltens sogar als kontraproduktiv bewertet. Deshalb muss den Chancen informeller Lernprozesse und des erfahrungsbezogenen Lernens verstärkte Aufmerksamkeit gewidmet werden. Ansatzpunkte hierzu sind die Reflexion von Erfahrungen, das Anbieten von Lernberatungen, Praktika, Lernstattkonzepten, Trainings on the Job.

Leitlinie 8

Lebenslanges Lernen zu Sicherheit und Gesundheit muss ganzheitliche und handlungsorientierte Lernkonzepte verfolgen.

An die Stelle der Wissensvermittlung in der klassischen Lehrer-Lerner-Beziehung müssen stärker anwendungs- und handlungsorientierte Lernprozesse treten. Dazu stehen verschiedene methodische Ansätze zur Verfügung:

- Methoden des handlungsorientierten Lernens (z. B. die Leittextmethode, bei der Auszubildende bei der Bewältigung praktischer Aufgaben durch Texte mit Leitfragen angeleitet werden.)
- eine lernförderliche Arbeitsgestaltung
- das Lernen des Lernens, also der Aufbau von Kenntnissen über den intelligenten Umgang mit neuen Informationen und mit schwierigen Wissensproblemen und die Fähigkeit zur Kontrolle und Steuerung des eigenen Lernens
- das Einstellungslernen, also die Veränderung von persönlichen Ansichten und Handlungsweisen durch Entdeckungen und Erfahrungen

Leitlinie 9

Lebenslanges Lernen zu Sicherheit und Gesundheit muss verstärkt lebensweltbezogene Lernkonzepte verfolgen.

Lebenslanges Lernen baut auf informelle und selbstgesteuerte Lernprozesse. Grundlage sind hier vor allem die aus der Gesundheitsförderung bekannten und dort auch bereits erfolgreich erprobten lebensweltbezogenen Konzepte (Setting-Ansatz).

- Dazu müssen Lernprozesse zu Sicherheit und Gesundheit in bestimmten Lebenswelten (settings) systematisch angeregt, unterstützt, moderiert und evaluiert werden.
- In diesen Settings ist eine Kultur des lebenslangen Lernens zu Sicherheit und Gesundheit zu entwickeln, die das selbstgesteuerte Lernen fördert und unterstützt. Lernförderliche und gesundheitsförderliche Lebenswelten müssen entstehen, in denen eine ganzheitliche Kompetenzentwicklung stattfinden kann.

Leitlinie 10

Lebenslanges Lernen zu Sicherheit und Gesundheit muss eine Gesamtstrategie entwickeln und Akteure vernetzen.

Lebenslanges Lernen zu Sicherheit und Gesundheit findet in den unterschiedlichsten Handlungsfeldern statt, in denen eine Vielzahl von Akteuren und Bildungsanbietern tätig sind. Diese sind nicht nur auf den engeren Bereich von Sicherheit und Gesundheit beschränkt. Dennoch sollten alle Aktivitäten – wie in Leitlinie 1 beschrieben – an der Kompetenzentwicklung im biographischen Kontext des Individuums ausgerichtet werden. Dieser Ansatz wie auch das Verfolgen von lebensweltlichen Lernkonzepten funktioniert am besten, wenn die verschiedenen Ebenen miteinander vernetzt sind:

– **Vernetzung der Aktivitäten über die Lebensphasen hinweg**

Für das Individuum muss erkennbar und nachvollziehbar sein, dass die verschiedenen Aktivitäten zum lebenslangen Lernen für Sicherheit und Gesundheit aufeinander aufbauen und sich gegenseitig ergänzen.

– **Vernetzung der Akteure**

Nur durch die Vernetzung und Kooperation der Akteure ist die in den vorstehenden Leitlinien skizzierte umfassende Entwicklung von Handlungskompetenzen zu

Sicherheit und Gesundheit möglich und in das lebenslange Lernen zu integrieren.

– **Vernetzung der verschiedenen Handlungsfelder**

Bisher sind die verschiedenen Handlungsfelder sowohl innerhalb einer Lebensphase als auch über die verschiedenen Lebensphasen hinweg stark voneinander abgeschottet. Für die angestrebten Lernprozesse ist es erfolgreicher, wenn die Grenzen verschiedener Handlungsfelder übersprungen werden. Diese Form von Vernetzung erfordert die Entwicklung einer Gesamtstrategie, an der sich die Akteure ausrichten können.



4 Auf diese Kompetenzen kommt es an

Nach dem ›Wie‹ des lebenslangen Lernens zu Sicherheit und Gesundheit ist die Frage nach dem ›Was‹ zu klären: Welche Kompetenzen benötigt man, um sich sicherheitsgerecht und gesundheitsbewusst zu verhalten? Diese Frage lässt sich nicht mit einem Satz beantworten, weil es auf das Handlungsfeld, die Lebensphase und die eigene Rolle ankommt. Mit Hilfe einer Kompetenzmatrix lässt sich verhältnismäßig einfach klären, welche Kompetenzen in welchem Bereich erforderlich sind.

In ihr lassen sich unterschiedliche Handlungsfelder (Arbeit, Ehrenamt, Familie, Freizeit etc.), Lebensphasen (Vorschulalter, Erwerbsphase, Nacherwerbsphase etc.) und wahrgenommene Rollen (Schulkind, Elternteil, Vereinsmitglied, Führungskraft etc.) eintragen. Die Konkretisierungstiefe der Handlungskompetenzen richtet sich nach dem vorgegebenen Thema. Das kann sehr allgemein oder sehr speziell sein. Durch die Konzentration auf eine bestimmte Zielgruppe beziehungsweise die Rolle der Zielgruppe in einem bestimmten Handlungsfeld und das betrachtete Thema werden die notwendigen Kompetenzen systematisch und zielgerichtet erfasst. Die Grafik (Seite 30) zeigt die Struktur einer Kompetenzmatrix.

Gesundheitsstärkende Ressourcen lassen sich gezielt fördern, wenn man Methoden kennt.

Tab. 1
Aufbau einer Kompetenzmatrix
 (exemplarische Beschreibung der
 Felder a bis f im Text)

Handlungsfeld, Rolle, Thema				
		Konkrete Kompetenzanforderungen		
		Fachkompetenz	Methodenkompetenz	Sozialkompetenz
Abstrakte Kategorien der Handlungsfähigkeit	Explizites Wissen	a)		c)
	Implizites Wissen		b)	
	Fertigkeiten	d)	d)	
		Konkrete Kompetenzanforderungen		
Abstrakte Kategorien der Handlungsbereitschaft	Werte		e)	
	Normative Einstellung			
	Verantwortungsübernahme			
	Kontrollüberzeugung		f)	
	Emotionen			
	Soziales Umfeld			

Fachkompetenz

Hierzu zählt vor allem das Grundlagenwissen, also Denkmodelle, Leitbilder und Auffassungen über Sicherheit und Gesundheit. Konkret gemeint sind das Grundverständnis zu Prävention, Denkmodelle zu Entstehung von Unfällen und Krankheiten, Grundwissen über Gefährdungsfaktoren, aber auch gesundheitsfördernde Faktoren. Ein weiterer wichtiger Baustein ist das Gestaltungswissen, also das Grundwissen darüber, wie man sich vor Gefährdungen schützen und die Sicherheit und den Gesundheitsschutz verbessern kann.

Methodenkompetenz

Methoden haben das systematische Vorgehen in bestimmten Schrittfolgen zum Inhalt. Im Zusammenhang mit Sicherheit und Gesundheit lässt sich eine Vielzahl von Methoden nennen: zur Problembearbeitung, zur Informationsgewinnung, zum Wissensmanagement, zur Messung und Analyse, zur Gestaltung, zur Organisation, zur Dokumentation, zum Transfer, zur Zielsetzung und Entscheidung, zur Planung und Organisation sowie zur Ausarbeitung von Strategien.

Sozialkompetenz

Zu den Sozialkompetenzen zählen Kooperationskompetenz, Konfliktlösungskompetenz, Kommunikations-

kompetenz, Rollenkompetenz und Kulturkompetenz im Sinne von Kompetenz im Umgang mit Regeln und Kultur einer Gemeinschaft.

Die Kompetenzen lassen sich anhand der Matrix in aller Kürze so beschreiben:

a) Grundwissen über Gesundheit, Gesundheitsverständnis

Das Grundwissen über Gesundheit und ein umfassendes, nicht nur medizinisch geprägtes Gesundheitsverständnis sind grundlegende fachliche Kompetenzen. Dazu gehören:

- Das Grundverständnis darüber, was Gesundheit ist, z. B. nach der Definition der Weltgesundheitsorganisation.
- Das Wissen darum, was unsere Gesundheit beeinflusst und beeinträchtigt, z. B. Lebensweise, soziales Umfeld, Lebens- und Arbeitsbedingungen, allgemeine sozio-ökonomische, kulturelle und physische Umweltbedingungen.
- Das Wissen um die Bedeutung des eigenverantwortlichen Handelns für Gesundheit.
- Die Kenntnis, dass man über bestimmte Ressourcen verfügen muss, um die Anforderungen aus der Umwelt positiv zu bewältigen. Gemeint sind hier fachliche, emotionale und soziale Kompetenzen; positives Selbstwertgefühl, Selbstvertrauen; positive soziale Beziehungen, gegenseitige Unterstützung. Das Gesund-

heitsbewusstseins ist eine zentrale fachliche Basisqualifikation. Sie erfordert die systematische Entwicklung von explizitem Wissen in allen Lebensphasen und Handlungsfeldern. Der Grundlegung im Kindes- und Jugendalter in den Handlungsfeldern Familie, Kindertagesstätten und Schulen kommt eine besondere Bedeutung für die Entwicklung eines entsprechenden fachlichen expliziten Wissens zu.

b) Erfahrungswissen, welche Methoden bei der Entwicklung und Förderung von gesundheitsstärkenden Ressourcen hilfreich sind

Gesundheitsstärkende Ressourcen lassen sich gezielt fördern, wenn man Methoden kennt

- zur Erhöhung der Selbstwirksamkeit,
- zum Lernen des Lernens, zur Nutzung von Lernangeboten,
- zur Stärkung der Bewältigungskompetenzen im Umgang mit Stress,
- zum Training der körperlichen Fitness (z. B. Aufstellen und Umsetzen von individuell angemessenen Trainingsprogrammen),
- zur gesundheitsgerechten Ernährung (z. B. Aufstellen und Umsetzen von Ernährungsplänen).

Immer mehr Unternehmen zeigen auch nach außen, dass Sicherheit und Gesundheit einen hohen Stellenwert in der Wertehierarchie einnehmen.

Erfahrungswissen beinhaltet das Wissen darüber, in welcher Situation welche Methode geeignet ist, bzw. welche Methode vom Einzelnen bevorzugt wird.

c) Konfliktlösungskompetenz bei Konflikten von

Sicherheits- und Gesundheitsbelangen mit anderen Interessen, Werten, Zielen oder Rollenvorstellungen

Sicherheit und Gesundheit stehen manchmal scheinbar im Gegensatz zu anderen Interessen, Werten oder Zielen. Dies betrifft sowohl unterschiedliche Gruppen als auch Individuen, die sich als Führungskräfte beispielsweise zwischen ökonomischen Zielen (z. B. in Form eines unerwarteten Extraauftrags) und dem Wohl der Beschäftigten (z. B. keine extreme Mehrarbeit für die Beschäftigten) entscheiden müssen. Wer über Kompetenzen zur Konfliktlösung verfügt, tut sich in solchen Situationen leichter. Dazu zählen beispielsweise die Wahrnehmung von

Konflikten, die Kenntnis ihrer Quellen, die positive Einstellung zu Konflikten im Sinne von Herausforderungen und das Wissen um den richtigen Umgang mit verschiedenen Konflikttypen.

d) Fachliche und methodische Fertigkeiten

Wissen geht im Laufe der Zeit durch Übung, Anwendung und Erfahrung in automatisierte und verinnerlichte Fertigkeiten über. Eine Trennung von Fach- und Methodenwissen ist nicht mehr sinnvoll und möglich. Wissen und Ausführung sind zu einem Gefühl und Gespür miteinander verschmolzen:

- Automatisiertes Anwenden der Fach und Methodenkompetenzen
- Automatisiertes Anwenden der Fach und Methodenkompetenzen in verschiedenen Kontexten
- Entwickeln von Gefühl und Gespür beim Anwenden der Fach- und Methodenkompetenzen

e) Werte im Bereich Sicherheit und Gesundheit

Sicherheit und Gesundheit sind eigenständige Werte und müssen als solche auch wahrgenommen und anerkannt werden. Werte dienen uns als Leitlinien für unser tägliches Handeln. Damit sie Einfluss auf unser Handeln nehmen, müssen sie innerhalb der Wertehierarchie eine möglichst hohe Stellung einnehmen und mit anderen wichtigen Werten verknüpft sein.

Als ideelle Werte haben Sicherheit und Gesundheit in Unternehmen vor allem dann eine Wirkung, wenn sie im betrieblichen Wertepluralismus auf einer Stufe mit anderen Werten wie Qualität, Effizienz, Kapitalvermehrung, Kundenzufriedenheit, herausragende Marktposition oder Wirtschaftlichkeit stehen. Immer mehr Unternehmen zeigen auch nach außen, dass Sicherheit und Gesundheit einen hohen Stellenwert in der Wertehierarchie einnehmen. So wird beispielsweise bei der Sicherheit von Arbeitsmitteln nicht immer an die vordergründig günstigste, sondern an die sicherste und damit nachhaltig wirtschaftlichste Lösung gedacht.

Auch die Verknüpfung mit anderen Werten hebt die Bedeutung von Sicherheit und Gesundheit innerhalb der Betriebe. Werden sie in einem Atemzug mit Effizienz, Zuverlässigkeit, Innovationskraft oder Qualität genannt, ist ein wichtiges Ziel erreicht.

f) Kontrollüberzeugung im Bereich von Sicherheit und Gesundheit

Ohne die Überzeugung, dass sicherheits- und gesundheitsgerechte Handlungen selbst erlernt und beherrscht werden können, werden sie nicht angewendet, bzw. verpuffen in ihrer Wirkung. Beispielsweise ist die Methode des autogenen Trainings gegen Stress leicht zu erlernen und problemlos in den Alltag integrierbar. Zeitmanagementtechniken helfen, mit dem eigenen Zeitbudget effizient umzugehen, um so Stress zu vermeiden. Ist jemand nicht davon überzeugt, Zeitmanagementtechniken erlernen und durchführen zu können, werden sie nicht genutzt. Wird das autogene Training als unwirksam zur Vermeidung von Stress empfunden, wird auch diese Methode nicht praktiziert werden.

Wichtige Präventionsinstrumente im Betrieb sind die Gefährdungsbeurteilung und Unterweisung. Führungskräfte, die mit diesen Aufgaben betraut sind, müssen davon überzeugt sein, diese Methoden lernen und durchführen zu können. Werden sie als zu kompliziert oder als zu großer Störfaktor im Arbeitsablauf betrachtet, kommen sie nicht in der gedachten Art und Weise zur Anwendung. Verstärkt wird dies, wenn die arbeitsschutzspezifischen Methoden nicht als effektive Mittel zur Bewahrung der Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten anerkannt sind.

Den Stress bewältigen lernen: Beispiel einer Kompetenzmatrix zum Umgang mit psychischen Belastungen im Lehrerberuf

Konflikte mit Schülern und deren Eltern, volle Präsenz und Konzentration im Klassenzimmer, teilweise schwieriges soziales Umfeld, gesunkenes Sozialprestige – dies sind nur einige der Probleme, mit denen sich Lehrerinnen und Lehrer bei ihrer Arbeit täglich konfrontiert sehen. Dass die Arbeit in der Schule auch krank machen kann, ist nicht zuletzt am Krankenstand und der Zahl der Frühpensionierungen abzulesen. Nur 9% aller Lehrerinnen und Lehrer erreichen die Regelaltersgrenze von 65 Jahren, 55%

werden bereits vor dem 60. Lebensjahr wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt. Psychische und psychosomatische Probleme waren in der Hälfte aller Frühpensionierungen ursächlich.

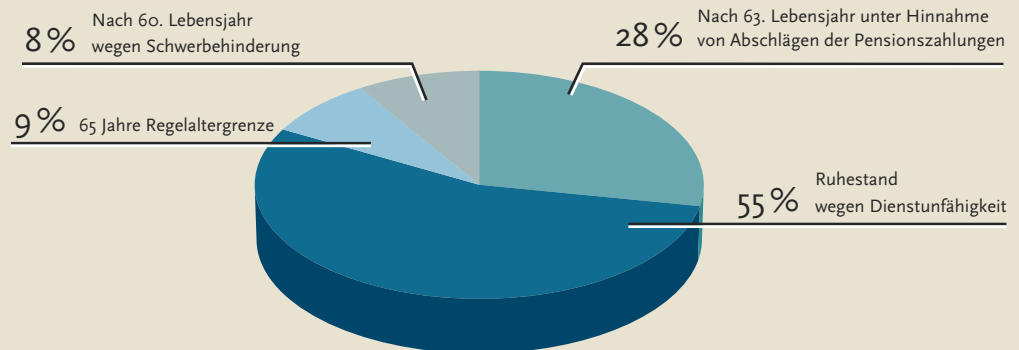


Abb. 3
Pensionierungen von Lehrkräften im Jahr 2001 (Quelle: Statistisches Bundesamt, 2002)

Die folgende Kompetenzmatrix (Seite 36) skizziert, auf welche Kompetenzen es ankommt, um den psychischen Belastungen in der Schule besser begegnen zu können. Mit ihrer Hilfe können die Handlungskompetenzen sehr konkret beschrieben werden, die für einen besseren Umgang mit psychischen Belastungen in der Schule – und damit für eine nachhaltige Gesundheitsförderung von Lehrerinnen und Lehrern – notwendig sind.

Neben der Beschreibung der notwendigen Kompetenzen eignet sich die Kompetenzmatrix auch als Checkliste bei der Auswahl von Bildungsangeboten und Kursen: Welche Kompetenzen werden entwickelt und gefördert? Wird beispielsweise ein Seminar über Zeitmanagement angeboten, lässt sich anhand der Matrix schnell feststellen, dass damit vor allem die Methodenkompetenz und damit das explizite Wissen über die Vermeidung von Stress gesteigert werden kann. Gleichzeitig wird aber auch deutlich: Wenn es in dem Seminar nur um das Führen von Terminkalendern und Aufgabenlisten ginge, würde nur ein kleiner Teil der Kompetenzen zur Stressvermeidung abgedeckt. Wichtige Fragen, die vor allem die Handlungsbereitschaft betreffen, blieben ausgeblendet.

Umgekehrt ist die Kompetenzmatrix hilfreich, wenn es um die Planung von Angeboten zur Kompetenzentwicklung geht. Mit ihrer Hilfe kann geprüft werden, welche Lernziele angestrebt und welche Methoden eingesetzt

werden müssen, um bestimmte Kompetenzen zu erreichen. Bei der Konzeption ist auf den ersten Blick erkennbar, wo es noch »weiße Flecken« gibt. Auch ist einfach zu überprüfen, ob die angestrebten Kompetenzen in einem sinnvollen Zusammenhang stehen, ob Handlungsfähigkeit und Handlungsbereitschaft ausgewogen berücksichtigt und miteinander verknüpft wurden. Auch für die Bewertung des Kompetenzzuwachses nach einem Seminar oder einer Weiterbildung eignet sich die Matrix: Welcher Kompetenzzuwachs wurde in welchen Feldern der Matrix durch eine Maßnahme erreicht?

Handlungsfeld Erwerbsarbeit: Schule

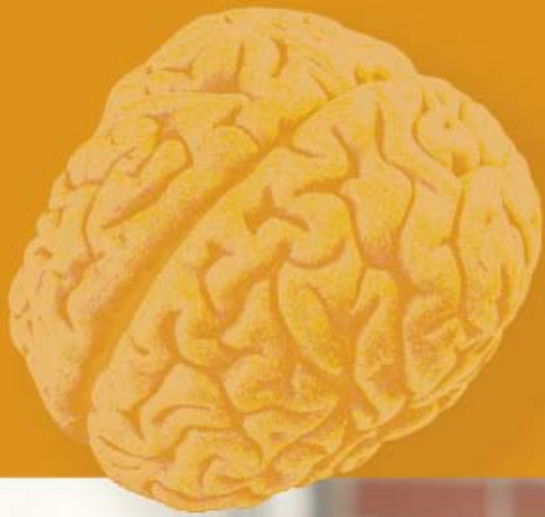
Rolle ›Lehrkraft‹ – Thema: Umgang mit psychischen Belastungen

		Konkrete Kompetenzanforderungen		
		Fachkompetenz	Methodenkompetenz	Sozialkompetenz
Komponenten der Handlungsfähigkeit	Explizites Wissen	<ul style="list-style-type: none"> – Grundwissen über psychische Belastungsfaktoren wie Zeitdruck, Verantwortungsdruck – Grundwissen zu Prävention psychischer Belastungen: <ul style="list-style-type: none"> – Psychische Belastungen können durch vorausschauende Gestaltung der Verhältnisse und des Verhaltens vermieden werden – Psychische Belastungsfähigkeit kann durch Stärkung von Ressourcen und Bewältigungskompetenzen erhöht werden – ... 	<ul style="list-style-type: none"> – ... – Methodenwissen über Gestaltung des eigenen Verhaltens, z. B. Entspannungstechniken, Zeitmanagementtechniken – ... 	<ul style="list-style-type: none"> – ... – Kulturkompetenz: Wissen um den eigenen Beitrag zur Schaffung einer Sicherheits- und Gesundheitskultur in der Schule – ...
	Implizites Wissen	<ul style="list-style-type: none"> – ... 	<ul style="list-style-type: none"> – ... – Erfahrungswissen: <ul style="list-style-type: none"> – Bei der Gestaltung der Verhältnisse: Entwickeln eines positiven Schulklimas, Initiierung kollegialer Arbeitsgruppen – Zum eigenen Verhalten: Welche Entspannungsmethode hilft mir persönlich in welcher Situation 	
	Fertigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> – Gespür für eigene Belastbarkeit entwickeln – Gespür für Bedarf an Erholungspause entwickeln – Gespür für passende Erholungsform entwickeln – ... 		<ul style="list-style-type: none"> – ...

		Konkrete Kompetenzanforderungen
Komponenten der Handlungsfähigkeit	Werte	– ...
	Normative Einstellung	<ul style="list-style-type: none"> – Psychische Gesundheit ist genauso wichtig wie körperliche Gesundheit – Psychische Gesundheit ist Voraussetzung für effektives und zufriedenes Arbeiten – Eigene Gesundheit ist genauso wichtig wie weiteres Engagement in zusätzlichen Arbeitsgruppen – Um die psychische Gesundheit zu bewahren, mache ich Abstriche an meinem Perfektionsstreben
	Verantwortungsübernahme	– ...
	Kontrollüberzeugung	<ul style="list-style-type: none"> – Überzeugung, Methoden zum Umgang mit psychischen Belastungen selbst durchführen zu können – Überzeugung, dass diese Methoden im Umgang mit psychischen Belastungen nützen
	Emotionen	– ...
	Soziales Umfeld	– ...

Tab. 3
Beispielhafte Erfassung
und Beschreibung von
Handlungskompetenzen

Tab. 2
Aufbau einer Kompetenz-
matrix (exemplarische
Beschreibung der Felder
a bis f im Text)



5 Stichwort ›nachhaltige Employability‹: Die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit erhalten und verbessern

Eine der Folgen des globalen Wettbewerbs ist die Veränderung der Erwerbsbiografie. Goldene und silberne Betriebsjubiläen dürften künftig nur noch selten begangen werden. ›Patchwork‹ ist nicht nur familiär das Muster unserer Zeit, sondern auch bezogen auf die Arbeitswelt von der Ausnahme zur Regel geworden. Klare Lebensläufe mit einer der Ausbildung angemessenen Status- und Rollenzuweisung über das gesamte Berufsleben hinweg stehen zunehmend zur Disposition. Die Fakten präsentieren sich heute so:

- Die Unternehmenslandschaft ändert sich immer schneller, neue Arbeitsplätze entstehen, alte fallen jedoch auch in großem Maße weg. Durch technische Innovationen werden auch in etablierten Branchen immer neue Aufgabenzuschnitte definiert. Diese Entwicklung trägt dazu bei, dass häufige berufliche Neuorientierungen an Bedeutung gewinnen.
- Befristete und geringfügige Tätigkeiten sowie Teilzeitbeschäftigungen werden ausgeweitet, während der Umfang der Stammbeschaftungen rückläufig ist.
- Normalarbeitsverhältnisse werden flexibilisiert und verlieren quantitativ an Bedeutung.
- Neue Technologien ermöglichen neue Arbeitsformen und neue Formen der Arbeitsorganisation wie Telearbeit oder virtuelle Unternehmen. Daraus folgen häufig neue Arbeitszeitmodelle und damit verbunden

eine neue Aufteilung von Arbeit und Freizeit. Dies bietet sowohl Chancen als auch Risiken mit Blick auf Belastungen und Beanspruchungen der Beschäftigten.

Für das lebenslange Lernen und die ›Employability‹, also die Beschäftigungsfähigkeit, hat dieser Wandel unterschiedliche Folgen. Die Beschäftigten müssen künftig zur Sicherung der eigenen Employability über ihr gesamtes Berufsleben hinweg beruflich bedeutsame Kompetenzen erwerben, erhalten und weiterentwickeln. Unter dem Stichwort der nachhaltigen Employability kommt aber noch eine weitere Komponente hinzu: Nur wer langfristig gesund bleibt, kann auch seine ›fachliche‹ Beschäftigungsfähigkeit zur Entfaltung bringen. Insofern darf sich das lebenslange Lernen keineswegs nur auf die fachliche Seite beschränken, sondern muss immer auch Sicherheit und Gesundheit mit im Blick haben. Und hierbei ist weit mehr notwendig, als ›Helm auf‹ und ›Sicherheitsschuhe an‹, zumal die gesundheitlichen Gefährdungen in der Dienstleistungsgesellschaft primär an anderer Stelle lauern. Es geht vielmehr darum, die eigenen gesundheitlichen Potenziale – ähnlich wie die berufliche Kompetenz – gezielt weiterzuentwickeln, um den wechselnden beruflichen Anforderungen auch in gesundheitlicher Hinsicht gewachsen zu sein.

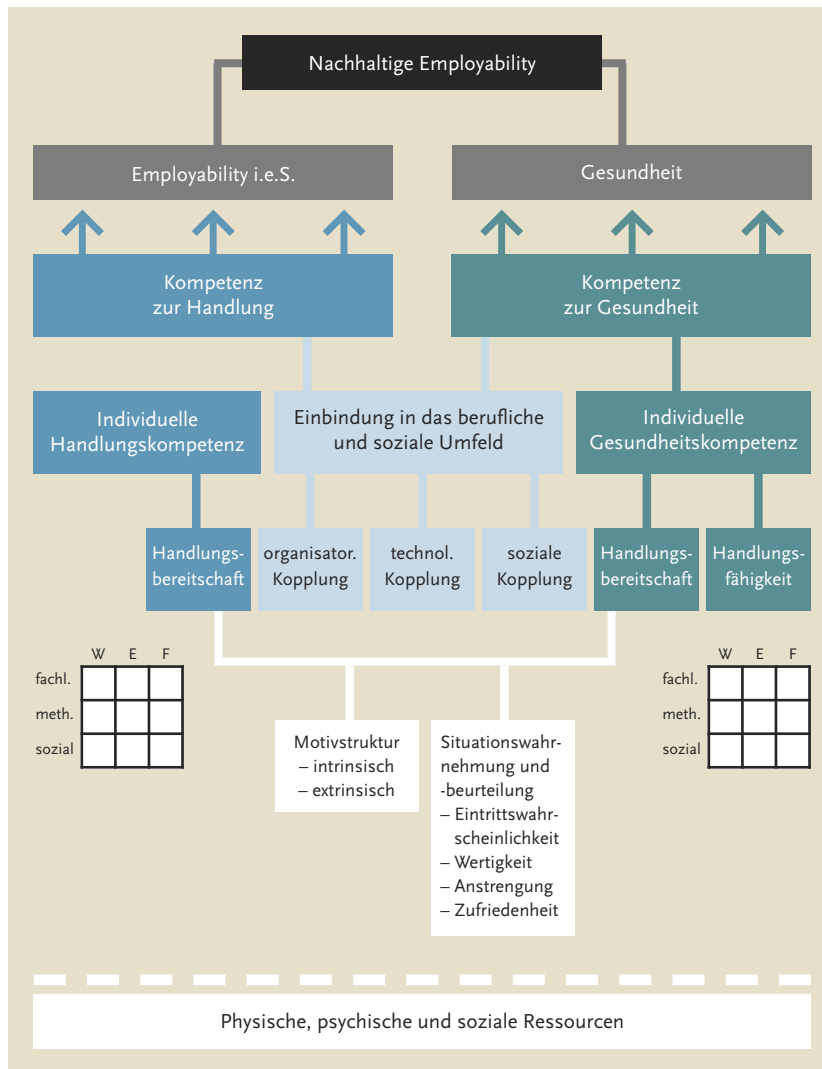
Abb. 4
Die Kompetenz zur Gesundheit als
Säule der nachhaltigen Employability

Legende:

W = explizites Wissen

E = implizites Wissen (Erfahrung)

F = Fertigkeiten



Was genau Gesundheitskompetenz ausmacht und erfordert, lässt sich nicht so klar beschreiben, wie dies bei der beruflichen Kompetenz der Fall ist. Aus der Zusammenschau beider Bereiche ergeben sich jedoch interessante Erkenntnisse, die sich in einem Zwei-Säulen-Modell der nachhaltigen Employability darstellen lassen. Diese steht auf den beiden Säulen Employability im engeren Sinne und Gesundheit.

Employability im engeren Sinne:
Handlungsfähig bleiben

Employability im engeren Sinne zielt auf die Fähigkeit ab, beruflich erwartete Aufgaben erfüllen zu können. So muss der Chirurg operieren, der Anlagenelektroniker Maschinen warten oder der Bilanzbuchhalter die Finanzbuchhaltung abwickeln können. Ob eine Person den Anforderungen an ihre beruflichen Fähigkeiten gerecht wird, entscheidet sich durch die **Kompetenz zur Handlung**. Diese Fähigkeit, berufliche Aufgaben erfüllen zu können, hängt vom Fachwissen, von der eigenen Motivation und den Möglichkeiten ab, die am Arbeitsplatz bestehen.

Handlungsfähigkeit und Handlungsbereitschaft bestimmen nach dem Modell gemeinsam **die individuelle Handlungskompetenz**, die eng mit den Persönlichkeitseigenschaften des Individuums verbunden ist.

Handlungsbereitschaft:

Auf die Motivation kommt es an

Die Handlungsfähigkeit allein führt noch nicht dazu, dass eine Person auch tatsächlich handelt. Trotz hervorragender Ausbildung und neuester Technik am Arbeitsplatz kommt es häufig vor, dass Arbeitsergebnisse nicht den Erwartungen eines Unternehmens entsprechen oder vorhandenes Wissen einfach nicht umgesetzt wird. Dafür kann es viele Gründe geben. An dieser Stelle kommt die Handlungsbereitschaft ins Spiel. Ohne die Bereitschaft, das vorhandene Wissen und die vorhandenen Ressourcen einzusetzen, hilft die beste Ausbildung nichts. Die Handlungsbereitschaft ist somit ein entscheidender Faktor für die individuelle Handlungskompetenz und damit für die Employability im engeren Sinne. Die Grenzen zwischen der Handlungsbereitschaft und den Persönlichkeitseigenschaften sind dabei fließend.

Organisatorische Kopplung: Die Handlungskompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abrufen

Individuelle Handlungsfähigkeit und -bereitschaft zusammen machen die individuelle Handlungskompetenz aus. Fähige und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind jedoch auch noch keine Gewähr für erfolgversprechendes betriebliches Handeln. Letztlich entscheiden die Organisation, die technologischen Voraussetzungen und

die soziale Einbindung darüber, in welchem Maß der Betrieb überhaupt von der Handlungskompetenz seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter profitieren kann. Ein Programmierer ohne Computer kann nicht programmieren, ein Programmierer mit einem langsamen Computer programmiert entsprechend langsam, auch wenn er das Wissen und die Motivation hätte, seine Arbeit schnell zu erledigen. Verfügt er zwar über Kompetenz, Motivation und einen schnellen Computer, kann aber aus organisatorischen Gründen nicht an wichtigen Teambesprechungen teilnehmen, wird er seine Fähigkeiten ebenfalls kaum zur Entfaltung bringen können. Diese technischen und organisatorischen Rahmenbedingungen sind also mitentscheidend, wenn es um die Abrufbarkeit der Handlungskompetenz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geht. Die Nutzung individueller Kompetenzen hängt dementsprechend ab von

- der Art und dem Grad der Arbeitsteilung im Betrieb
- der Art und dem Grad der eingesetzten Automatisierungs-, Fertigungs- und Verfahrenstechniken
- den organisatorischen Regelungen, aber auch von informellen Regelungen einer >gewachsenen< Organisation

Nachhaltige Employability:**Die Beschäftigungsfähigkeit dauerhaft bewahren**

Gesundheit ist nicht alles, aber ohne Gesundheit ist alles nichts – diese Erkenntnis hat auch im Zusammenhang mit der Employability ihre Berechtigung. Erst das Zusammenwirken von beruflicher Kompetenz und Gesundheit schafft dauerhafte Beschäftigungsfähigkeit. Verfügt ein Mitarbeiter zwar über exzellente berufsrelevante Kompetenzen, vernachlässigt aber seine Gesundheit, ist er ebenso wenig nachhaltig beschäftigungsfähig wie der gesundheitsbewusste Beschäftigte, der seinen beruflichen Anforderungen nicht dauerhaft gewachsen ist. Erst wenn Handlungskompetenz und Kompetenz zur Gesundheit zusammentreffen, resultiert daraus eine nachhaltige Employability. Im Modell ist die Säule der Gesundheitskompetenz mit der Säule der Handlungskompetenz verwandt. Sicherheits- und gesundheitsorientiertes Verhalten resultiert aus dem Wissen und den Fertigkeiten eines Individuums zu diesem Thema: Welche Konsequenzen hat unregelmäßiger Schlaf? Was sind die Folgen unzureichender Bewegung? Wie ernähre ich mich richtig? Welche Hebetchnik schont meine Bandscheibe? Wer diese und andere Fragen zur Gesundheit für sich beantworten kann, verfügt über die notwendige Handlungsfähigkeit.

Motive und Erwartungen zählen

Doch auch bei der **Kompetenz zu Gesundheit** ist das Wissen darum, was gesund hält, nur der halbe Weg. Erst die Handlungsbereitschaft bringt den Betroffenen wirklich ans Ziel. Nicht das Wissen um die Schädlichkeit des Rauchens senkt die Wahrscheinlichkeit, an einer chronischen Bronchitis oder einem Lungenkarzinom zu erkranken, sondern erst das Bewusstsein für die Gefährdung der eigenen Gesundheit und der Wille, das Rauchen aufzugeben. Jeder ehemalige Raucher weiß allerdings, wie schwierig es ist, ohne blauen Dunst auszukommen. Einerlei, ob Rauchen, Ernährung oder Sport: Änderungen in der Lebensführung und im Gesundheitsverhalten sind besonders schwer zu überwindende Hürden, weil die gesundheitsschädigenden Verhaltensweisen oft tiefergehende Ursachen haben. Da lässt sich nicht einfach der Schalter umlegen, zumal wenn Risiken falsch eingeschätzt oder einfach ignoriert werden, weil Spätfolgen sehr weit entfernt scheinen. Meist wird erst im Angesicht der drohenden Gefahr versucht, kurzfristig gegenzusteuern.

Was aber fördert die Bereitschaft, sich für die eigene Gesundheit zu engagieren? Diese Frage lässt sich nur schwer beantworten, weil es die Frage nach dem Antrieb menschlichen Verhaltens schlechthin ist. Ein Erklärungsmuster stellt die Motive für das Handeln in den Mittelpunkt und unterscheidet nach intrinsischer und extrin-

sischer Motivation. Intrinsisch motivierte Menschen sind der dankbarste Fall, weil sie die Handlungsbereitschaft in Sachen Gesundheit, also das Gesundheitsbewusstsein, bereits aus eigenem Antrieb mitbringen. Sie benötigen keine besondere Motivation, um zu handeln. Das unterscheidet sie von extrinsisch motivierten Menschen, deren Gesundheitsverhalten eher das Ergebnis »äußerer« Zwänge, wie etwa persönlich erfahrener Gesundheitskrisen, darstellt.

Ein anderes Erklärungsmuster sieht das menschliche Bewusstsein bzw. Unterbewusstsein am Werk. Dabei wird unterstellt, dass jeder Handlung – bewusst oder unbewusst – ein Kalkül zugrunde liegt: Wie wahrscheinlich ist es, dass ich Lungenkrebs bekomme, wenn ich rauche? Bleibe ich wirklich verschont, wenn ich nicht mehr zur Zigarette greife? Beim Überlegen und Kalkulieren darüber spielen natürlich auch Einstellungen und Haltungen eine Rolle, beispielsweise: Wie wichtig ist mir eigentlich meine Gesundheit? Ist mir meine Sicherheit wichtiger als das Erlebnis eines Fallschirm-Absprungs? Oder nehme ich Risiken für ein vermutetes einmaliges Erlebnis bewusst in Kauf? Auch der »homo oeconomicus« in uns meldet sich zu Wort: Wie hoch ist mein Aufwand im Verhältnis zum Nutzen, den ich aus meiner Anstrengung ziehen kann? Und: Welche Erfahrungen habe ich früher in Bezug auf Aufwand und Nutzen gemacht?

Fasst man beide Erklärungsmuster zusammen, ergibt sich daraus, dass die Handlungsbereitschaft ganz allgemein, aber auch bezogen auf das Beispiel der Gesundheitskompetenz, von unseren individuellen Motiven und unseren Erwartungen über den Ausgang bestimmter Situationen und Entscheidungen abhängt.

Das richtige Umfeld für Kompetenz zu Gesundheit schaffen

Trotz ausgeprägter individueller Handlungskompetenz, sich gesundheitsbewusst zu verhalten, können auch wieder äußere Umstände zu anderen Verhaltensweisen führen. Die organisatorischen, technologischen und sozialen Kopplungen können die individuelle Handlungskompetenz unterstützen oder negativ beeinflussen. Anders gesagt: Selbst das umfangreichste Wissen über die Gesundheit und ein ausgeprägtes Gesundheitsbewusstsein können keine optimalen Ergebnisse hervorbringen, wenn beispielsweise Schichtarbeit nicht die Lebensführung zulässt, die den eigenen Ansprüchen an gesundheitsgerechtes Verhalten genügen würde. Auch im privaten Bereich kann es »Sachzwänge« geben, die die Ausprägung der individuellen Handlungskompetenz erschweren.

Natürlich spielen auch wieder soziale Kopplungen eine wichtige Rolle. Soziale Regeln innerhalb des Betriebs kön-

nen einen starken Druck ausüben, sich wider besseres Wissen und gegen die eigenen Ziele zu verhalten. Wenn in der Kaffeerunde allgemein geraucht wird, findet man sich schnell in der Position des Außenseiters wieder, wenn man mit dem Rauchen aufhören möchte und womöglich sogar fordert, dass für den Pausenraum ein Rauchverbot gelten soll. Hier kommt es nun entscheidend auf das Standvermögen jedes Einzelnen an, ob er einem solchen Druck gewachsen ist oder ihm nachgibt.

Die genannten Punkte zeigen, dass sich im Betrieb entscheidet, ob die individuelle Gesundheitskompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Geltung kommt und zu einer nachhaltigen Employability führt. Sicherheit und Gesundheit müssen daher umfassend mitbedacht werden, angefangen von den eingesetzten Technologien über die betriebliche Organisation bis hin zu einem gesundheitsfreundlichen Betriebsklima.

Auf breiter Basis: Physische, psychische und soziale Ressourcen

Gesundheit ist mehr als die Abwesenheit von Krankheit. Krankheiten wiederum lassen sich nicht immer monokausal erklären. Häufig kommen viele Faktoren zusammen. Schon beim einfachen Schnupfen entscheidet die Verfassung des Immunsystems darüber, welche Chancen das Erkältungsvirus hat. Das Immunsystem wird von vielen

Faktoren beeinflusst, von körperinternen und auch äußeren wie Stress oder Schlaflosigkeit. Insofern würde eine betriebliche Strategie, die nur auf die Vermeidung bestimmter Risiken ausgerichtet ist, zu kurz greifen.

Salutogenese

Das vom Medizinsoziologen Aaron Antonovsky entwickelte Konzept der Salutogenese thematisiert den Ansatz, wie und warum Menschen trotz hoher Belastungen gesund bleiben bzw. ihre Gesundheit wieder herstellen. Er stellte sich damit die Frage: Wie entsteht Gesundheit? Damit wird ein Paradigmenwechsel angedeutet, der eine Umorientierung von der eher krankheitsorientierten bzw. pathogenetischen hin zur präventionsorientierten Sichtweise geht. Dieser Zugang zielt deshalb auf eine aktive und vorausschauende Förderung der Gesundheitsfaktoren ohne gänzlich die Risikofaktoren auszublenden.

In Bezug auf das lebenslange Lernen im Bereich von Sicherheit und Gesundheit ist damit die Frage verbunden, wie – bei Zugrundlegung dieses Ansatzes – ein ›Gesundheitspeicher‹ beim Einzelnen durch ein gutes Wissen um Gesundheitsfaktoren (Was ist gut für mich bzw. wie fühle ich mich wohl?) und Risikofaktoren (Was ist weniger gut für mich oder schadet mir?) durch Lernprozesse gebildet werden kann. Diese dann individuell gebildeten physischen, psychischen und sozialen Ressourcen eines Menschen

bilden ein zentrales Fundament für die Schaffung einer nachhaltigen Employability.

Nachhaltige Employability als Ziel des lebenslangen Lernens zu Sicherheit und Gesundheit

Im Leitbild des lebenslangen Lernens zu Sicherheit und Gesundheit liegt ein wichtiger Akzent auf den informellen Lernprozessen, dem Aufbau eines erfahrungsgeleiteten Wissens sowie ganzheitlichen und handlungsorientierten Lernprozessen. Das Modell der nachhaltigen Employability liefert gleichsam den theoretischen Hintergrund für diese Schwerpunktsetzung. Handlungsbereitschaft in fachlicher und gesundheitlicher Hinsicht und der Aufbau gesundheitlicher Ressourcen lassen sich nicht allein durch die Vermittlung expliziten Wissens erreichen.

Genau hier liegt jedoch einer der Schwerpunkte des traditionellen Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Ohne professionelles Wissen über Unfallgefahren, Sicherheitstechnik und Präventionsinstrumente wäre der heutige Standard bei Sicherheit und Gesundheit kaum denkbar. Durch den technologischen, ökonomischen und demographischen Wandel haben sich jedoch neue Herausforderungen ergeben und Anforderungen an die Kompetenzen entwickelt. Das Konzept der nachhaltigen Employability berührt dabei mehr als früher den Bereich des Privaten. Nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit lässt sich nur durch

Gesundheitsbewusstsein und gesundheitsorientierte Lebensstile erreichen. Und hierzu bedarf es – wie gesehen – der Bereitschaft zum Handeln. An dieser Stelle sind jedoch die bisherigen Präventionsrezepte, die vor allem auf gute Argumente setzen, nur von begrenzter Wirkung.

Verantwortungsbewusstsein, Selbstvertrauen (auch, um sich gesundheitsschädigenden Verhaltensweisen im Umfeld zu widersetzen), Beharrlichkeit, ein ausgewogener Umgang mit Risiken und die Förderung der eigenen Ressourcen haben viel mit nonformalen Lernprozessen zu tun. Die Motivation zur Änderung des eigenen Verhaltens überschreitet nicht selten erst nach einem einschneidenden Ereignis den Schwellenwert zum Handeln. Es ist eine der größten Herausforderungen, die Schwelle der Handlungsbereitschaft so weit zu senken, dass es keiner Unfälle und Krankheiten für ein sicherheits- und gesundheitsbewusstes Leben bedarf. Eine zweite Herausforderung ist die Entwicklung von Lernarrangements, die die Umsetzung der nachhaltigen Employability umfassend fördern.



6 Ausbildung als ›Frischzellenkur‹ für den Betrieb

Innovative Methoden der Berufsbildung fördern lebenslanges Lernen zum Nutzen der Unternehmen

Dem Klischee nach suchte man sich früher als ›Lehrling‹ einen möglichst erfahrenen Lehrmeister, der einem einen tiefen Blick in die Geheimnisse des jeweiligen Berufs gewährte und in den Lehrjahren, die bekanntlich keine Herrenjahre waren, das nötige Handwerkszeug zum Ausüben des Berufs beibrachte. Heute weiß man: Lehrjahre sind auch für den Betrieb eine hervorragende Gelegenheit zur ›Frischzellenkur‹. Die jungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bringen frische Motivation und unorthodoxe Sichtweisen mit in den Betrieb, und ihre Ausbildung bietet eine hervorragende Gelegenheit, Arbeitsabläufe und Verfahren auf den Prüfstand zu stellen und innovative Ansätze in den Betrieb zu holen. Voraussetzung ist, dass die berufliche Bildung auf moderne Formen des Lernens und innovative Lernarrangements setzt. Lernen zu Sicherheit und Gesundheit im Rahmen der Berufsausbildung bietet hierzu hervorragende Chancen.

Im Modellversuch DiaMedia hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) am Beispiel der Umsetzung des Geräte- und Produktsicherheitsgesetzes in den betrieblichen Alltag untersuchen lassen, wie eine handlungsorientierte Berufsausbildung unter Einsatz moderner Medien funktionieren kann. Die neuen gesetzlichen Bestimmungen bringen in Verbindung mit hohen Kundenerwartungen neue Entwicklungsbedarfe für die Unter-

nehmen des Anlagen- und Maschinenbaus und die gewerblich-technischen Berufe mit sich. In den Betrieben muss dazu ein umfassendes Produktmanagement implementiert und kontinuierlich verbessert werden. Gleichzeitig steigen die Anforderungen an die berufliche Qualifikation, weil Produktmanagement im Kern bedeutet, die Qualität permanent auf den Prüfstand zu stellen und Verbesserungen zu realisieren. Dies erfordert ein Denken in Systemen und Zusammenhängen, den Austausch von Wissen und die Kommunikation über mögliche Risiken und innovative Lösungen.

Die Kompetenz zur Einleitung und Steuerung von Innovationsprozessen muss bereits frühzeitig, das heißt in der Berufsausbildung ihr Fundament bekommen. Das bloße Reproduzieren von Wissen in der Ausbildung reicht heute längst nicht mehr aus, weshalb die Kultusministerkonferenz bereits vor einiger Zeit beschlossen hat, die Leitidee einer gestaltungsorientierten Berufsbildung in der Berufsbildungsplanung zu verankern. Die ›Befähigung zur Mitgestaltung der Arbeitswelt in sozialer und ökologischer Verantwortung‹ stellt demnach das übergeordnete Bildungsziel dar. Die Ausbildung orientiert sich damit an den Erfordernissen und Bedingungen von kontinuierlicher Verbesserung und permanenter Organisationsentwicklung in den Betrieben.

Auszubildende als Wissensarbeiter im Unternehmen: *Der Modellversuch DiaMedia*

Es geht heute in der Ausbildung nicht mehr nur darum, überliefertes Wissen zu rezipieren, die Auszubildenden sollen vielmehr selbst Wissen generieren. Dazu müssen geeignete Methoden und didaktische Hilfen zur Verfügung gestellt werden. Trotz des Internets und elektronischer Medien mangelte es bisher an praxistauglichen Instrumenten für den Bereich Sicherheit und Gesundheit. Mit DiaMedia, einem Projekt zur Erprobung der dialogischen Medienentwicklung, konnte diese Lücke geschlossen werden. Unter dem Dach des Initiativkreises INQA-Lernen werden seit einiger Zeit neue methodische Ansätze erfolgreich in der Praxis erprobt. Das Vorhaben wird von den Unternehmen Demag Cranes & Components (Wetter, Ruhr) und Phoenix Contact (Blomberg) sowie der Evangelischen Stiftung Vollmarstein im Rahmen eines INQA-Projektes durchgeführt. Die wissenschaftliche Begleitung des Vorhabens liegt bei der Forschungsgruppe Praxisnahe Berufsbildung an der Universität Bremen.

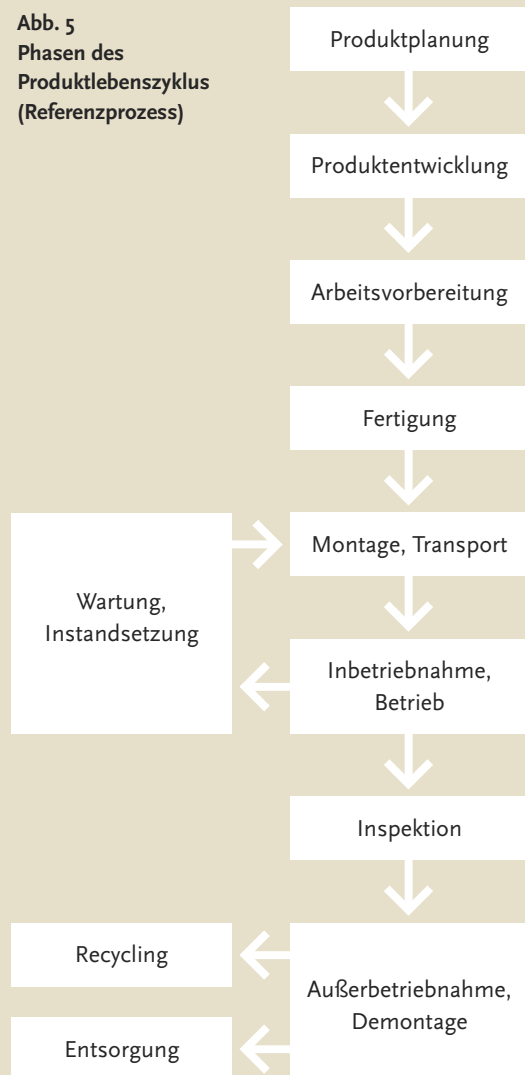
Die Grundidee des Modellversuchs geht davon aus, dass Auszubildende gewerblich-technischer Berufe möglichst nah an der Praxis von Geschäfts- und Arbeitsprozessen Problemlösungen entwickeln und dabei den Bereich von Sicherheit und Gesundheit integrieren. Die Lösungen werden dabei auch medial aufbereitet und

innerhalb des Betriebs und auch darüber hinaus präsentiert. Eine interaktive, webbasierte Lernplattform schafft die Voraussetzung, um diesen Lernprozess zu steuern und die Ergebnisse zu publizieren.

Nicht ohne Grund beteiligten sich zwei Unternehmen der Elektro- und Automatisierungstechnik sowie des Maschinen- und Anlagenbaus an dem Modellversuch. Nach dem Inkrafttreten des Gesetzes über technische Arbeitsmittel und Verbraucherprodukte (Geräte- und Produktsicherheitsgesetz – GPSG) tragen Hersteller mehr Verantwortung für die Qualität und Sicherheit ihrer Produkte. Um diesen gestiegenen Anforderungen gerecht werden zu können, ist der gesamte Produktlebenszyklus von der Produktplanung bis zum Recycling zu berücksichtigen. All diese Schritte müssen systematisch geplant, dokumentiert und sorgfältig aufeinander abgestimmt werden. Aber auch die Warnung vor Gefahren (einschließlich Rückruf oder Rücknahme), die Sammlung und Auswertung von Erfahrungen, die daraus resultierende fortwährende Verbesserung sowie die Bereitstellung einer verständlichen Gebrauchs- oder Betriebsanleitung und gegebenenfalls auch von Schulungen und Einweisungen müssen von den Betrieben organisiert werden.

Im Modellversuch wurden von den Auszubildenden der beteiligten Partner anhand des Produktlebenszyklus (Abb. 5) unterschiedliche Lern- und Arbeitsaufgaben im

Abb. 5
Phasen des
Produktlebenszyklus
(Referenzprozess)



Bereich Sicherheit und Gesundheit gelöst. Dazu wurden unterschiedliche Ebenen des Lernens im Rahmen der betrieblichen Ausbildung erprobt:

A. Problembasiertes bzw. erfahrungsbezogenes Lernen

Eine Gruppe von Auszubildenden bearbeitete dazu jeweils eine Phase des Produktlebenszyklus unter besonderer Berücksichtigung der Anforderungen des GPSG. Bei dem zu bearbeitenden Produkt handelte es sich z. B. um die Komponente eines mechatronischen Lernsystems. Je nach beruflicher Ausrichtung bearbeiteten die Lernenden einzelne Phasen, z. B. kümmerten sich die angehenden Mechatroniker um Inbetriebnahme und Instandhaltung, Ingenieure, technische Zeichner und Industriekaufleute um Produktplanung und -entwicklung.

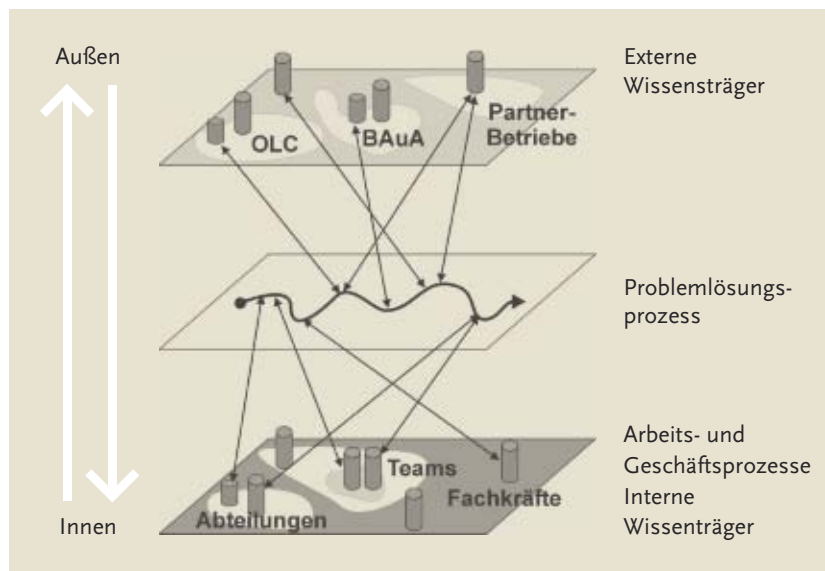
Durch die ganzheitliche Orientierung konnten Zusammenhänge zwischen vor- und nachgelagerten Phasen im Produktzyklus unmittelbar erfahren und Einsichten zur Optimierung von Prozessen gewonnen werden.

B. Dialogisches bzw. netzbasiertes Lernen

Bei der Aufgaben- und Problembewältigung spielt Kommunikation eine entscheidende Rolle.

Auszubildende müssen dafür mit Wissensträgern innerhalb und außerhalb der Organisation in Kontakt treten. Der erste Schritt der Lösung besteht immer darin, die verfügbaren Informationen im Unternehmen zu finden. Dies kann durch Erkundungen, Mitarbeit in Fachabteilungen, Gespräche und Interviews oder durch Recherchieren in betrieblichen Dokumenten wie Arbeitsanweisungen erfolgen. Im Projekt war die Nutzung der webbasierten Lernplattform ein wesentliches Element zur Umsetzung

Abb. 6
Dialogebenen zur Unterstützung der Problemlösungsprozesse von Auszubildenden



des dialogischen Lernens. Dieses Instrument dient nicht nur der Recherche, sondern fördert auch den Dialog innerhalb der Lerngruppe und mit den Ausbildern. Lösungsentwürfe können für die Gruppenmitglieder bereitgestellt und diskutiert werden, externe Fachleute z. B. von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, können Hinweise zum Bereich Sicherheit und Gesundheit beisteuern.

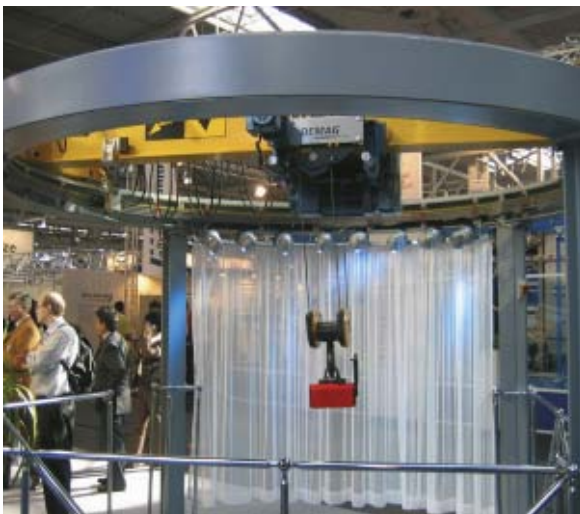
C. Lerner als Designer

Eine der Aufgaben für die Gruppe lautet, den Verlauf des Arbeits- und Lernprozesses zu dokumentieren und für Andere als digitale Fallstudie aufzubereiten. Die Fallstudien werden als Lern- und Informationsangebote innerhalb des Unternehmens und unternehmensübergreifend für eine Learning-Community genutzt. Die Lernenden gestalten dabei eigenständig ihre Fallstudien unter Zuhilfenahme der Lernplattform. Damit wird eine Metaebene zur Reflexion und Konstruktion von Wissen geschaffen. Der Perspektivwechsel von handelnder zur erklärenden Person ist nicht zuletzt im Hinblick auf die Wissenskooperation im Arbeitsalltag wichtig. Auch hierbei kommt es darauf an, die eigenen Erkenntnisse so vermitteln zu können, dass eine Zusammenarbeit im Arbeitsprozess möglich ist.

www.diamedia-lernwelt.de/index.php?id=144

Beispiele durchgeführter Projekte

Die durchgeführten Projekte bei Demag Cranes & Components und Phoenix Contact haben im Bereich der Produktsicherheit zwischen technischer und elektrotechnischer Sicherheit unterschieden. Der erste Aspekt wurde insbesondere von den Auszubildenden des Unternehmens Demag Cranes & Components, der zweite insbesondere von Auszubildenden des Unternehmens Phoenix Contact bearbeitet. Beide Betriebe tauschten sich über die jeweiligen LernWelten aus. In diesem Dialog wurden multimediale Dokumente zu den folgenden Fallstudien erstellt:



Über Demag Cranes & Components

Die Demag Cranes & Components GmbH mit Sitz in Wetter/Ruhr, ein Tochterunternehmen der Demag Cranes AG, ist Anbieter von Industriekranen und Krancomponenten für Materialfluss-, Logistik- und Antriebsaufgaben. Auch Services wie Ersatzteile, Instandhaltung und Modernisierung, sind Kernelemente des Leistungsspektrums.

Demag Cranes & Components verfügt mit mehr als 650.000 Kranen und Hebezeugen der Marke ›Demag‹ über die weltweit größte installierte Basis und ist mit rund 4.900 Mitarbeitern in 20 Ländern aktiv. Homepage: www.demagcranes.de.

A. Fallstudie Montage- und Demontageplan bei Demag Cranes & Components

Die Auszubildenden (Industriemechaniker, Mechatroniker) von Demag Cranes & Components erhielten den Auftrag, einen Montage- und Demontageplan für einen 3,2 Tonnen Rundlaufkran anzufertigen, der auf einer Messe präsentiert werden sollte. Die Aufgabe schloss auch eine Beschreibung zur Inbetriebnahme des Krans und eine kurze Bedienungsanleitung zum Betreiben des Krans für das Standpersonal mit ein:

- Problemlösung skizzieren
- Informationen im Betrieb sammeln
- Eigenes Know-how umsetzen (z. B. korrekte Methode zur Risikoanalyse und -beurteilung)
- Präsentation der Arbeitsergebnisse

Abb. 7
Besondere Herausforderung: Präsentation des 3,2 Tonnen Rundlaufkrans vor Publikum auf einer Messe

Die besondere Herausforderung lag im vorliegenden Fall darin, dass der Kran in Funktion an einem öffentlich zugänglichen Ort gezeigt werden sollte. Deshalb war die Risikobewertung nicht einfach nach ›Schema F‹ möglich, sondern erforderte besondere Recherche und Kooperation, z. B. mit der Messeleitung. Auf Empfehlung der Auszubildenden wurde der Kran schließlich mit einer Abschirmung präsentiert, so dass den besonderen Sicherheitserfordernissen einer öffentlichen Veranstaltung genüge getan war. Die von den Auszubildenden erstellte Betriebsanleitung wurde dem Messepersonal zur Verfügung gestellt, so dass eine einfache und gleichzeitig sichere Vorführung des Geräts möglich wurde. Die beschriebene Ausbildungsmethode hat inzwischen Eingang in die Ausbildungspraxis von Demag Cranes & Components gefunden.

B. Fallstudie Fertigungssicherheitszelle Phoenix Contact GmbH & Co. KG

Im Unternehmen Phoenix Contact war die Planung, Umsetzung und Inbetriebnahme einer Fertigungssicherheitszelle Aufgabe für die Fallstudie. Ziel war es, die Fertigung eines Produkts so zu gestalten, dass Unfälle bei der Bedienung ausgeschlossen sind. Da Phoenix Contact Produkte für die Sicherheitstechnik an Anlagen und Maschinen entwickelt und herstellt, war die erste Anlauf-

stelle für Informationen das eigene Haus.

Die aus dem Erkundungsauftrag resultierenden Ergebnisse zeigten, dass die ersten Überlegungen zum Konzept der Sicherheitszelle unvollständig bzw. fehlerhaft waren. Es wurden daher neue Lösungsentwürfe für die Optimierung der Fertigungssicherheitszelle erarbeitet und in Feedbackgesprächen mit den Fachabteilungen abgestimmt.

Aus der Einschätzung des Sicherheitsrisikos und den geforderten Funktionen resultierten mechanische und elektrische Veränderungen des ursprünglichen Entwurfs. Mit Hilfe von NOT-AUS Sicherheitsrelais, Sicherheits-

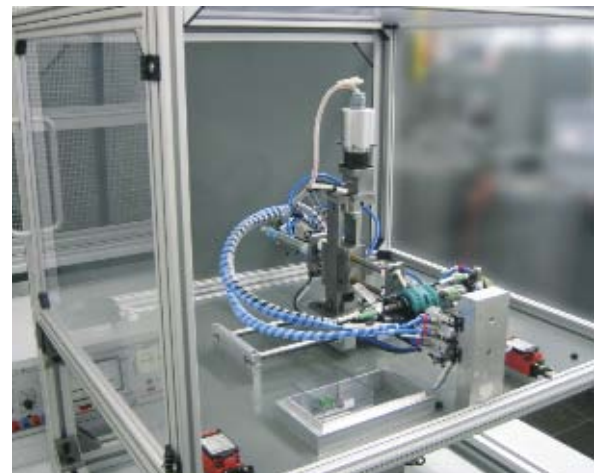


Abb. 8
Aufgabenstellung:
Fertigungssicherheits-
zelle für eine Maschine
entwickeln.

positionsschaltern und NOT-AUS Tastern konnte schließlich das geforderte Sicherheitsniveau erreicht werden. Hierbei war es besonders wichtig, die entsprechenden Sicherheitskategorien zu kennen und anzuwenden.

Die Auszubildenden haben abschließend eine Dokumentation und Präsentation der einzelnen Projektphasen erstellt. Sie beinhaltet neben den Schaltplänen und Konstruktionsplänen eine Aufstellung der Risikobewertung und den Maßnahmenkatalog zur Prozessoptimierung. Die Ergebnisse sind im Intranet verfügbar, so dass das gewonnene Wissen auch Anderen zur Verfügung steht.

www.college-online.org/home/index,id,5250.html

Fazit:

Die vorliegenden Praxisbeispiele haben vor dem Hintergrund der theoretischen Aufarbeitung gezeigt, dass die Integration von Sicherheit und Gesundheit in die Berufsbildung eine anspruchsvolle Herausforderung darstellt. Hierbei kann an die Leitidee einer gestaltungsorientierten Berufsbildung und der so genannten ›reflexiven Handlungsfähigkeit‹ sowie der vorliegenden Arbeitsergebnisse angeschlossen werden. In Kooperation unterschiedlicher Einrichtungen wurde dazu ein berufspädagogisches Konzept erarbeitet, das nun im Rahmen der betrieblichen Ausbildung zur weiteren Anwendung kommen kann.

Über Phoenix Contact GmbH & Co. KG

Phoenix Contact GmbH & Co. KG ist ein weltweiter Marktführer elektrischer Verbindungs-, elektronischer Interface- und industrieller Automatisierungstechnik. Anfang der 1920er Jahre in Essen gegründet, beschäftigt das Unternehmen heute 7.500 Mitarbeiter weltweit, davon sind rund 3.300 am Hauptsitz im ostwestfälischen Blomberg tätig. Mehr als 80 Vertretungen und Außendienstler betreuen die Kundschaft in Deutschland; der weltweite Vertrieb erfolgt über ein weltweites Netzwerk mit 40 eigenen Gesellschaften sowie rund 30 Vertretungen in Europa und Übersee. Produziert wird mit einer hohen Fertigungstiefe; nicht nur Schrauben, Kunststoff- und Metallteile, sondern auch Werkzeuge und Produktionsmaschinen werden in Eigenfertigung hergestellt.

Das Produktspektrum umfasst moderne Komponenten und Systemlösungen für die Elektrotechnik und Elektronik: Neben einem vielfältigen Programm von Reihen- und Sonderklemmen, Printklemmen und Steckverbindern sowie Interface- und Überspannungsschutz-Bausteinen bieten Hard- und Software-Systeme umfassende Automatisierungslösungen. Das nach IEC 61158 genormte Feldbussystem Interbus bildet dabei die Basis. Umfangreiche Dienstleistungen in Service, Training und Schulung runden das Produktangebot ab. Homepage: www.phoenixcontact.de



7 Der Initiativkreis INQA-Lernen

Lebenslanges Lernen ist ein wichtiger Baustein für eine Verbesserung der Qualität der Arbeit. Deshalb beschäftigt sich ein Thematischer Initiativkreis (TIK) innerhalb der Initiative Neue Qualität der Arbeit mit dem Themenbereich des lebenslangen Lernens.

Das Lernen im Bereich von Sicherheit und Gesundheit beginnt frühzeitig und begleitet jeden Einzelnen über das ganze Erwerbsleben hinweg. Deshalb gibt es keine Altersbeschränkung bei der Zielgruppe. Die Festsetzung der Schwerpunkte bei den Lernorten (Settings) folgt ebenfalls dieser Zielsetzung. Lernprozesse im Bereich von Sicherheit und Gesundheit sollten nicht erst am Werkort beginnen bzw. enden, sondern müssen auch andere Lebensbereiche umfassen.

Um dieses Ziel zu verfolgen, gründeten die Partner der Initiative Neue Qualität der Arbeit den Thematischen Initiativkreis »Lebenslanges Lernen« (INQA-Lernen). Dieser soll dazu beitragen, den Themenbereich Sicherheit und Gesundheit in das lebenslange Lernen als selbstverständlichen Bestandteil unseres Lebens- und Berufsalltags zu integrieren. Die konkreten Aufgaben von INQA-Lernen sind einerseits die fortschreitende Vernetzung der Akteure, die sich mit Lernprozessen im Bereich von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit befassen und andererseits die Erarbeitung und Verbreitung von settingbezogenen und settingübergreifenden Ansätzen und Handlungshilfen zur

Verbesserung der Handlungskompetenz für ein sicherheits- und gesundheitsgerechtes Verhalten.

Partner und Struktur des Initiativkreises

Um diesen Ansatz umzusetzen, etablierte sich im Jahr 2002 im Rahmen der nationalen Initiative Neue Qualität der Arbeit der Initiativkreis Lebenslanges Lernen (INQA-Lernen). Inzwischen ist INQA-Lernen gewachsen und umfasst über 30 namhafte Einrichtungen und Institute aus den Bereichen der Bildung und Qualifizierung, der Sozialversicherungen sowie des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Die Arbeitsschwerpunkte von INQA-Lernen mit Bezug zur betrieblichen Kompetenzentwicklung liegen in 3 Bereichen:

- Konzeptionelle Arbeit: zu innovativen Lehr- und Lernformen und organisatorischen Grundlagen sowie zu zukunftsorientierten Ansätzen, wie z. B. zu den Themen lernförderliche Arbeitsgestaltung und lernförderliche Unternehmenskultur (Lernkultur)
- Transferarbeit: Ausbau betrieblicher Kompetenznetzwerke mit Schwerpunkt im Bereich der KMU unter Berücksichtigung nicht-formaler Lernformen und partiell von Lern- und Lebensbereichen außerhalb der Arbeit (z. B. Familie, Schule und Freizeit)
- Medienarbeit: Weiterverbreitung erfolgreicher Arbeiten und Ansätze von INQA-Lernen in Veranstaltungen, Messen, Publikationen und Gremien

Der Initiativkreis arbeitet in temporären und ergebnisorientierten Arbeitsgruppen, in denen auch Projekterfahrungen zusammengetragen und ausgetauscht werden.

Daneben etabliert der Initiativkreis zurzeit ein Unternehmensnetzwerk zum lebenslangen Lernen für ausgesuchte Unternehmen, die bereits eine Vielzahl von herausragenden Maßnahmen im Bereich der betrieblichen Weiterbildung anwenden. Die hier ermittelten Bedarfe und aktuellen Entwicklungen der Betriebe werden dadurch (noch) besser als bisher in die Arbeit von INQA-Lernen einbezogen.

Bisherige Aktivitäten von INQA-Lernen

In den Jahren 2002–2004 stellte INQA-Lernen zunächst Lernprozesse im Bereich des Kindergartens, der Familie und der Schule in den Mittelpunkt. Somit entstanden z. B. eine Spielebox und eine Lernplattform für den Elementar- und Grundschulbereich, die eine aktive Auseinandersetzung mit dem Thema Sicherheit und Gesundheit auch in den Familien gefördert hat. Im Bereich der Elektro- und Metallbranche wurde im Rahmen eines von INQA geförderten Projektes ein settingübergreifender Ansatz (Zusammenarbeit von Berufkolleg, Studienseminar und Unternehmen) zur Integration von Sicherheit und Gesundheit in die berufliche Bildung erarbeitet und erprobt.

In den Jahren 2005–2007 wurde ein regionales Kompetenznetzwerk für KMU im Hotel- und Gaststättenbereich in Mittelhessen sowie ein branchenübergreifendes Netzwerk zur Steigerung der Arbeitsqualität und des Mitarbeiterengagements für KMU in Niedersachsen aufgebaut. Durch diese Netzwerke konnten mehrere Unternehmen in ihrer Weiterbildung erfolgreich unterstützt werden.

Neben dieser Arbeit vor Ort werden Broschüren, Leitfäden und Flyer für eine breite Öffentlichkeit und Publikationen, Kurzstudien und Trendreports für die Fachöffentlichkeit erarbeitet. Die Informationsplattform **inqa-lernen.de** ermöglicht einen schnellen Zugriff auf aktuelle Informationen und Veranstaltungshinweise des Initiativkreises. Messestände und Fachvorträge z. B. auf der Bildungsmesse Didacta und dem Kongress für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (A+A), Veranstaltungen und Workshops ergänzen diese Arbeit.

Mit diesem interessanten Angebot soll darauf hingewirkt werden, eine lernförderliche Arbeitsgestaltung und gesundheits- und motivationsfördernde Arbeitsbedingungen zu erreichen.

Interessenten sind herzlich eingeladen, sich an der Arbeit des Initiativkreises zu beteiligen, um weitere Ideen und praxisorientiert Beispiele zu entwickeln, vorhandenes Wissen weiterzugeben und dies zu verbreiten.

Nähere Informationen erhalten Sie unter:

Geschäftsstelle der Initiative Neue Qualität der Arbeit
c/o Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
Friedrich-Henkel-Weg 1–25
44149 Dortmund

Telefon +49 231 9071-2250

Fax +49 231 9071-2363

E-Mail info@baua.bund.de

www.inqa.de

Literatur (Auswahl)

Baethge, M., Baethge-Kinsky, V. (2002): Arbeit – die zweite Chance, Zum Verhältnis von Arbeitserfahrungen und lebenslangem Lernen, In: Kompetenzentwicklung 2002, Auf dem Weg zu einer neuen Lernkultur, Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e.V. (Hrsg.), Berlin, S. 69–140

Bertelsmann Stiftung, Hans-Böckler-Stiftung (2004) (Hrsg.), Zukunftsfähige betriebliche Gesundheitspolitik, Vorschläge der Expertenkommission, 3. Auflage, Verlag Bertelsmann Stiftung, Gütersloh

Boldt, A., Metrevelli, S. (1985): Wechselbeziehungen zwischen Arbeitswelt und anderen Lebensbereichen, In: Handbuch zur Humanisierung der Arbeit, Hrsg.: Bundesanstalt für Arbeitsschutz, Dortmund, S. 1179–1204

Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung: Empfehlungen und Einzelergebnisse des Forum Bildung, Bonn 2002

CEDEFOP (2003): Lebenslanges Lernen: die Einstellungen der Bürger, Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften

Dohmen, G. (2001): Das informelle Lernen, Die internationale Erschließung eines bisher vernachlässigten Grundform des menschlichen Lernens für das lebenslange Lernen aller. Bonn: BMBF

Gesundheitsschutz in Zahlen 2003, Hrsg. (2005): Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund/Berlin/Dresden

Große-Jäger, A., Sieker, A., de Graat, T., Krauss-Hoffmann, P. (2003): Lebenslanges Lernen über Sicherheit und Gesundheit. In: Bundesarbeitsblatt. Nr. 5, 15–19

Hamacher, W. (2006): Leitbild und Leitlinien zum lebenslangen Lernen im Bereich von Sicherheit und Gesundheit. In: Krauss-Hoffmann, P., Manz, R., Overhage, R.: Konzepte, Strukturen und Perspektiven als Beitrag für ein Leitbild moderner Arbeit. Initiative Neue Qualität der Arbeit. Dortmund, S. 27–41

Hamacher, W., Wittmann, S. (2005): Lebenslanges Lernen zum Erwerb von Handlungskompetenzen für Sicherheit und Gesundheit – Konzeptionelle Grundlagen. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW. (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Forschung Fb 1052).

- Hartmann, E. A., v. Rosenstiel, L.** (2004): Infrastrukturelle Rahmenbedingungen der Kompetenzentwicklung, In: Kompetenzentwicklung, Hrsg.: AG Betriebliche Weiterbildungsforschung e. V., Münster, S. 13.60
- Krauss-Hoffmann, P.** (2003): Lebenslanges Lernen im Bereich von Sicherheit und Gesundheit, Positionspapier, Online unter: www.inqa-lernen.de, Dortmund
- Krauss-Hoffmann, P., Manz, R., Overhage, R.** (2006): Konzepte, Strukturen und Perspektiven als Beitrag für ein Leitbild moderner Arbeit Initiative Neue Qualität der Arbeit. Dortmund
- Krauss-Hoffmann, P., Pickert, K., Schütte, M.** (2006): Arbeitsschutz in der Berufsausbildung. In: Sicher ist Sicher 11.06
- Kreifelder, Holoczek** (2002): Unfallverletzungen in Heim und Freizeit, Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Sonderschrift S. 72, Dortmund/Berlin/Dresden
- Kriegesmann, B., Kottmann, M.** (2006): Kompetenzelemente für den Aufbau und die Sicherung einer nachhaltigen Employability. In: Krauss-Hoffmann, P., Manz, R., Overhage, R.: Konzepte, Strukturen und Perspektiven als Beitrag für ein Leitbild moderner Arbeit. Initiative Neue Qualität der Arbeit. Dortmund, S. 41–58
- Leitbegriffe der Gesundheitsförderung** (2003). Glossar zu Konzepten, Strategien und Methoden in der Gesundheitsförderung, BZgA (Hg.), Schwabenheim an der Selz
- Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken** (2004), BMBF, Bonn/Berlin
- Mitteilung der Kommission der EU** (2001) zum Thema »Einen europäischen Raum des lebenslangen Lernen schaffen«, Kommission der EU, KOM (2001) 678 endgültig
- Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen:** Memorandum über Lebenslanges Lernen, Kommission der EU, SEK (2000) 1832, Brüssel 2000
- Mouillour, I., Dunkel, T., Sroka, W.** (2004): Tätigkeits- und Kompetenzorientierte Innovationen im formellen Weiterbildungssystem, In: Kompetenzentwicklung, Hrsg.: AG Betriebliche Weiterbildungsforschung e. V., Münster, S. 371–431
- Nohl, H.** (1988): Die pädagogische Bewegung in Deutschland und ihre Theorie, 10. Aufl., Frankfurt am Main

Schneider, V. (1993): Gesundheitsförderung heute, Konzepte, Möglichkeiten und Grenzen, o.O.

Schütte, M., Wettberg, W. (2006): Ansätze zur Integration von Sicherheit und Gesundheit in die Berufsbildung (DiaMedia). In: Krauss-Hoffmann, P., Manz, R., Overhage, R.: Konzepte, Strukturen und Perspektiven als Beitrag für ein Leitbild moderner Arbeit Initiative Neue Qualität der Arbeit. Dortmund, S. 113–128

Seiler, U. (2004): Interorganisationale Kooperationsnetzwerke im Anwendungsfeld ‚Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit‘, Schriftenreihe der BAuA, Fb 1031, Dortmund/Berlin/Dresden

Staudt et.al (1997): Kompetenz und Innovation, Bochum

Staudt, E., Kriegesmann, B. (1999): Weiterbildung: Ein Mythos zerbricht – Der Widerspruch zwischen überzogenen Erwartungen und Misserfolgen der Weiterbildung, In: Kompetenzentwicklung '99 (Bd. 4), Aspekte einer neuen Lernkultur, Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management, Geschäftsstelle der Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung, Hrsg., München, Berlin, S. 17–59

The Gallup Organisation: Frust im Job – 70 % machen Dienst nach Vorschrift, In: Spiegel online v. 19.01.2004

Thiehoff, R.: inqa.de, Wie wollen wir morgen arbeiten? Online unter: www.inqa.de (Stand: 10/2004)

Wittmann, S., Krauss-Hoffmann, P.: Lebenslanges Lernen für Sicherheit und Gesundheit, Vom Wissen zum Handeln, In: Amtliche Mitteilungen der BAuA 4/2004

Wittmann, S., Krauss-Hoffmann, P.: Lebenslanges Lernen zu Sicherheit und Gesundheit. Ein Ansatz zur Verknüpfung von Lernen, Arbeiten und Gesunderhaltung. In: Prävention 3/2006, S. 66–70

Lernen im Verbund. In: baa Aktuell 4/05, S. 4–5
(<http://www.diamedia-lernwelt.de/index.php?id=148>)

BIBB Informationsblätter (<http://www.diamedia-lernwelt.de/index.php?id=117>)

Impressum

Lernen gehört zum Leben und Arbeiten

Lebenslanges Lernen zu Sicherheit und Gesundheit

Autoren:

Krauss-Hoffmann, Peter, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Dortmund

Pickert, Klaus, Dr., EISG GmbH

Sieland-Bortz, Manuela, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Dortmund

Wittmann, Sonja, Systemkonzept (Gesellschaft für Systemforschung und Konzeptentwicklung GmbH), Köln

Overhage, Reimund, Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), Bonn



Thematischer Initiativkreis – INQA-Lernen – der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA)

c/o Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund

Friedrich-Henkel-Weg 1–25 44149 Dortmund

Telefon +49 231 9071-2264 Fax +49 231 9071-2299

krauss-hoffmann.peter@baua.bund.de www.inqa-lernen.de



Herausgeber:

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Friedrich-Henkel-Weg 1–25 44149 Dortmund

Telefon +49 231 9071-0 Fax +49 231 9071-2454 poststelle@baua.bund.de www.baua.de

Textredaktion: KonText – Oster&Fiedler, Hattingen

Gestaltung: GUD – Helmut Schmidt, Braunschweig

Foto: Uwe Völkner – FOX-Fotoagentur, Lindlar/Köln

Foto S. 10, 16, kleine Bilder auf Titel und Rückseite: Image Source

Foto S. 51: Demag Cranes & Components GmbH

Foto S. 52: Phoenix Contact GmbH & Co. KG

Herstellung und Druck: Rademann Druck- und Medienhaus, Lüdinghausen

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit vorheriger Zustimmung der BAuA.

1. korrigierte Auflage

Dortmund/Berlin 2008

ISBN 978-3-88261-541-8

