



IAG

Institut für Arbeit und Gesundheit der
Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung

**Auswertung zum Vorprozess des
10. Training & Innovation "Transfer neu denken -
Nachhaltigkeit von Trainings in Sicherheit und
Gesundheitsschutz"**



IAG

Institut für Arbeit und Gesundheit der
Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung

Teilnahme am Vorprozess

Von 50 angeschriebenen Personen
haben 33 am Vorprozess teilgenommen.

Das entspricht einem Rücklauf von 66%.





IAG

Institut für Arbeit und Gesundheit der
Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung

1. Was denken Sie zum Thema Transfer?

Transfer



IAG

Institut für Arbeit und Gesundheit der
Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung

Transfer I

Anzahl	Kategorie	Spezifische Angaben
10	Hohe Bedeutsamkeit des Themas	<ul style="list-style-type: none">• Natürlich sehr wichtig und notwendig (sonst müsste ich ja meinen Beruf in Frage stellen)• Der Transfer von Schulungsinhalten ist das Ziel jedes Trainings.• Transfer ist wichtig.• Transfer finden wir sehr wichtig, weil ohne Transfer wesentliche Ziele von Trainings, Seminaren oder Kursen im Arbeitsschutz nicht erreicht werden können.• Transfersicherung ist das A und O eines Seminars.• Transfer in Theorie und Praxis halte ich für sehr wichtig, um speziell die Nachhaltigkeit von Trainings im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz sicher zu stellen.• Transfer ist ganz wichtig, mit der Transferbildung muss man sich neuen Situationen stellen.• ohne Transfer kein Fortschritt• Transfer ist die entscheidende Zielgröße in der Wissensvermittlung und in Verhaltenstrainings. Die Weiterentwicklung von Evaluation zu Bildungscontrolling wird angesichts der Ressourcenknappheit die Bedeutung des Transfererfolgs noch steigern.
6	Transfer und Motivation	<ul style="list-style-type: none">• Transfer hat viel mit Motivation zu tun.• Steht in Abhängigkeit zur Zusammensetzung des Teilnehmerkreises, deren Motivation und der Wahl der Medien.• Die Qualität des Transfers / der Transferleistung hängt vor allem von der Motivation der Teilnehmenden ab.• Die Motivation am Thema zu arbeiten und auch nach einer Veranstaltung weiter zu vertiefen ist, so die Rückmeldung vieler Seminarteilnehmer/innen, zudem auch immer vom „Leidensdruck“ der Kollegen/innen abhängig.



IAG

Institut für Arbeit und Gesundheit der
Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung

Transfer II

Anzahl	Kategorie	Spezifische Angaben
8	Vorraussetzung für Transfer aus Erfahrung der TN	<ul style="list-style-type: none">• Aus den eigenen Erfahrungen sind folgende Gestaltungselemente sehr wichtig für den Transfer von Schulungsinhalten:<ul style="list-style-type: none">- nicht zu große Gruppen (max. 15 - 20 Personen) in Trainings- aktive Einbindung der Teilnehmer (Gespräche, Gruppenarbeit)- haften bleiben vor allem die Themen und Aussagen, die zu Beginn und am Ende von Trainings behandelt werden, danach den Ablauf von Schulungen ausrichten• Zuerst muss man auf sich selbst schauen und eigene Aspekte wie Erfahrung, Hintergrundwissen, Seminarroutine usw. kennen und einsetzen. Die Lehrmethode ist für die Nachhaltigkeit wichtig und ist wenn sie glaubhaft und authentisch sein soll, typenbezogen. Sie sollte nicht unreflektiert imitiert werden.• Als „Mann der Praxis“ weiß man: Zeigen und Vormachen ist besser als Sagen. In der Erwachsenenbildung ist eine Trennung von Input- Anteilen und Lehrgesprächen anzustreben. Bei flexiblem Zeitmanagement muss das Wichtige gebracht werden. Weniger an Inhaltsstoff ist bei höherer Intensität oft mehr.• Anfangsenergie sowie Aufmerksamkeit über das Seminar hinaus ist nötig, um die Dinge langfristig zu etablieren.• Ohne konstruktive Beziehung zwischen Referent und Teilnehmer läuft kaum etwas, denn Lernen ist subjektiv
4	Bedeutung	<ul style="list-style-type: none">• Es geht darum, was rüber kommt und was ich nach einem Seminar wirklich umsetzen kann.• in Abhängigkeit des Trainingskontextes als<ul style="list-style-type: none">- Übertragung von Wissen und Fertigkeiten in neue Anwendungen i.S. eines Lerntransfers-Als Übertragung von Ideen und Konzepten-Als Übertragung eines Erkenntnisgewinns in einer Verhaltensänderung



IAG

Institut für Arbeit und Gesundheit der
Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung

Transfer III

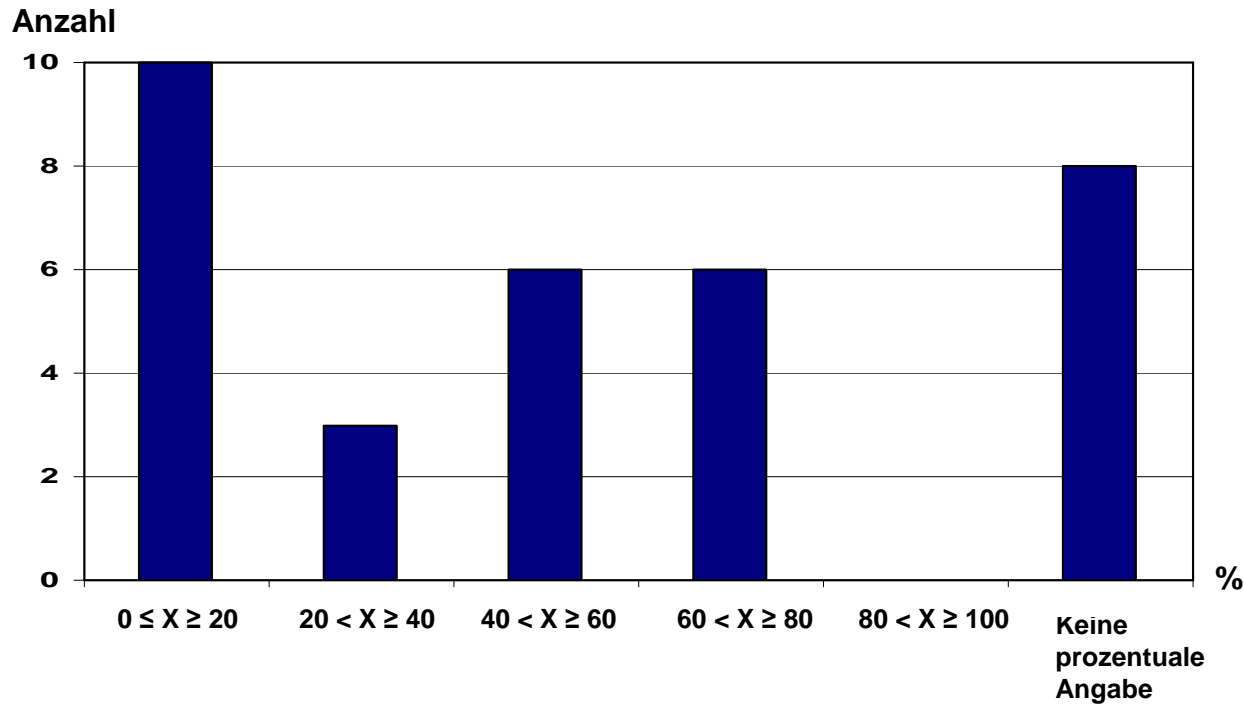
Anzahl	Kategorie	Spezifische Angaben
3	Transfer-hindernisse	<ul style="list-style-type: none">• ...dass Menschen bequemer Natur sind und dazu neigen alte Muster zu wiederholen.• Häufig fehlen Unterstützer im Unternehmen.• „Transfer sackt im Alltagsgeschäft weg.“ - Umfang und Qualität des Transfers hängt auch von der Zielgruppe der Teilnehmer ab. Sitten im Training Teilnehmer, die nicht der vorgesehenen Zielgruppe entsprechen, sind sie nicht in der Lage, Inhalte des Trainings entsprechend umzusetzen.
2	Transferarten	<ul style="list-style-type: none">• Wir reden über Wissenstransfer.
2	Zielgruppen-abhängig	<ul style="list-style-type: none">• Eine unserer Beobachtungen aus der Praxis ist, dass der Transfer von Schulungsinhalten je nach Alter der Trainingspartner unterschiedlich gut gelingt. Bei Auszubildenden und jungen Menschen lassen sich Trainingsinhalte leichter transferieren. Der mittlere Altersbereich (30-50 Jahre) stellt häufig eine Herausforderung dar, nach dem Motto: "Warum sollte ich dazulernen, ich kann doch alles perfekt".
2	Forschung/Studien	<ul style="list-style-type: none">• Zwischen dem LI Hamburg und Professor Sieland von der Leuphana-Universität Lüneburg startet ein Kooperationsprojekt. Nach einer Gefährdungsanalyse erhalten Schulen in einer Ganztagskonferenz Startinterventionen zur Gesundheitsförderung. Nach 3 Monaten soll in einem Kontrollgruppendesign mit vier Messzeitpunkten geprüft werden, ob Gesundheitszirkel oder virtuelle Anwendungsbegleitung nachhaltigere Transfereffekte bewirken.
2	Weitere Gedanken	<ul style="list-style-type: none">• Da fällt mir ein Zitat ein: "Ist Dir der Transfer wichtig, ist ein Seminar nur selten richtig".• Grundsätzlich verbinde ich mit dem Thema Nachhaltigkeit mehr Fragen als konkrete Ideen.



IAG

Institut für Arbeit und Gesundheit der
Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung

2. Wie viel Prozent der Inhalte, die Sie in Ihren Seminaren vermitteln, wird Ihrer Meinung nach in der Praxis tatsächlich umgesetzt?



N = 33

MW = 36,8

SD = 25,0

Min = 6,0

Max = 75,0

Schwierigkeiten der TN bei der prozentualen Festlegung

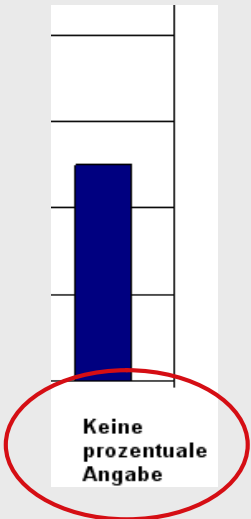
- hängt vom Inhalt ab; Seminarabhängig; Abhängig von den Voraussetzungen bei den TN; abhängig von der Einstellung zum Lehrstoff, der zur Verfügung stehenden Zeit und der Bereitschaft der TN, eingefahrene Gewohnheiten zu ändern; hängt davon ab, wie kleinschrittig und umsetzbar die entwickelten Maßnahmen sind, häufig fehlen Ressourcen zur Umsetzung. Alltag und mangelnde Schulöffentlichkeit von Maßnahmen lassen positive Effekte schnell bei den Beschäftigten in Vergessenheit geraten



IAG

Institut für Arbeit und Gesundheit der
Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung

2. Wie viel Prozent der Inhalte, die Sie in Ihren Seminaren vermitteln, wird Ihrer Meinung nach in der Praxis tatsächlich umgesetzt?



- Steht in Abhängigkeit zur Art des Seminars. Besonders guter Transfer bei Fachthemen aus der Praxis für Praktiker, Einschränkungen für Veranstaltungen, die allgemeiner gehalten sind.
- u.a. abhängig vom Leidensdruck der Kollegen/innen
- Je nach Motivation wird der Prozentanteil höher sein. Wenn sich die TN 1-3 Dinge vornehmen, ist das gut.
- Hängt ab von:
 - der Zielgruppe- für jede Art/Gruppe ist der Transfer anders zu gestalten – daher nicht prozentual zu messen
 - dem Reifegrad des Mitarbeiters – lernt er selbstgesteuert oder benötigt er/sie Anleitung
 - den Vorgesetzten und PE-lern



IAG

Institut für Arbeit und Gesundheit der
Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung

3. Was wäre für Sie ein neuer Aspekt zum Thema Transfer, mit dem Sie sich gerne in der Veranstaltung auseinandersetzen möchten?

Neue Aspekte zum Thema Transfer



IAG

Institut für Arbeit und Gesundheit der
Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung

Neue Aspekte zum Thema Transfer I

Anzahl	Kategorie	Spezifische Angaben
12	Methodik/ Didaktik	<ul style="list-style-type: none">• Methoden oder Maßnahmen um den Transfer für die TN interessant und hirngerecht zu gestalten für:<ul style="list-style-type: none">- unterschiedlich große Teilnehmerzahl- unterschiedlich großen Wissensstand- Teilnehmer aus unterschiedlichen Abteilungen- verschiedene Zielsetzungen der TN• Wie kann ich im Seminar als Trainer schon die Steuerung der Transferleistung einbringen?• Wie kann ich als Trainerin/Coach dafür sorgen, dass der Transfer leichter übertragen werden kann? Wie muss ein Thema aufgesetzt sein, dass es gut beim Teilnehmer haften bleibt?• Wie kann ich über das Seminar/Training hinaus den TeilnehmerInnen erste Schritte im Unternehmen vermitteln, um Nachhaltigkeit zu fördern?• Welche einfachen Dinge gibt es, die den TN ein schnelles Erfolgsgefühl in der Praxis geben?• Neue Vermittlungsarten bzw. -techniken• Handwerkszeug, Methoden und mögliche Begleitsysteme, welche den Transfer der Inhalte durch die Teilnehmer/innen von Seminaren in die individuell eigene Praxis und Institution unterstützen und fördern helfen.• Richtige Einbindung der Teilnehmer• Gemeinsames Erarbeiten von Inhalten mit den Teilnehmern• Unkonventionelle Wege der Transfersicherung• Welche Anreize fördern den Transfer?• Beziehung Referent -Teilnehmer unter den Stichworten Selbstlernkompetenz/Gestaltungskompetenz und Verantwortungskompetenz



IAG

Institut für Arbeit und Gesundheit der
Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung

Neue Aspekte zum Thema Transfer II

Anzahl	Kategorie	Spezifische Angaben
7	Evaluation	<ul style="list-style-type: none">• Wie kann man die Nachhaltigkeit von Transfer erheben?• Welche Methoden der direkten Rückmeldung zum Seminar gibt es?• Bewertung und Kontrolle der Wirksamkeit einer Trainingsmaßnahme• Wie kann man die Früchte eines Seminars messen?• Wann genau erfolgt Transfer? Wie bekommen wir das mit?• Wie sorgt man für eine bessere Nachhaltigkeit und wie kann man sie rückkoppeln?• Zuverlässige Lernkontrollen für alle TN
4	Best Practice	<ul style="list-style-type: none">• Best Practice Beispiele
2	Teilnehmerrolle	<ul style="list-style-type: none">• Welche Rolle spielt der eigene Anspruch der Teilnehmer zum Transfer des erworbenen Wissens?
2	Trainerrolle	<ul style="list-style-type: none">• Anforderungen an Trainer bezüglich Transfer, d.h. welche Anforderungen müssen Trainer erfüllen, damit Seminare Früchte tragen?
2	Umgang mit spez. Zielgruppen	<ul style="list-style-type: none">• Wie nehmen Jugendliche das Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz auf?• Wie kann der Wissenstransfer bei Jugendlichen gesichert werden?
2	TN-Unterlagen	<ul style="list-style-type: none">• Verbesserung in der Qualität der Schulungsunterlagen
2	Simulation	<ul style="list-style-type: none">• Simulationen zur Darstellung von möglichen Risiken im Umgang mit Maschinen, z.B. der stroboscopische Effekt von Sägemaschinen.



IAG

Institut für Arbeit und Gesundheit der
Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung

Neue Aspekte zum Thema Transfer III

Anzahl	Kategorie	Spezifische Angaben
2	Verantwortung/ Qualitätssicherung	<ul style="list-style-type: none">• Thema „Training und Sicherheitsschutz“: Was sind die Leute/Weiterbildungsträger, die für diese Trainings verantwortlich sind? Sind sie zertifiziert?• Wie kann man sicher sein, dass die Trainings von Außenleistungsträgern, die Rechtsvorschriften in Sicherheit und Gesundheitsschutz einhalten?• Wer ist verantwortlich für den Transfer?• Verantwortliche Änderungsagenten für den Transfer von Bildungsmaßnahmen identifizieren
2	Methoden/Medien	<ul style="list-style-type: none">• Umgang und Bedeutung von Medienwechsel bzw. Medienstrukturen im Seminar• Spielräume für experimentelle Methoden und Ansätze nutzbar machen
2	Weitere Aspekte	<ul style="list-style-type: none">• Gefährdungsbeurteilung - sinnvolle Herangehensweise• Arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren (Mobbing, Arbeiten und Stress)• Was sind Erwartungen des Unternehmers?• Transfermechanismen• Aspekte zum guten Transferklima
4	Erfolgsrezepte	<ul style="list-style-type: none">• Themen und Inhalte stärker zielgruppenorientiert und praxisnah durch die Dozenten und Dozentinnen anbieten, Führungskräfte stärker einbinden und verpflichten – neben Input Hilfe zur Selbsthilfe.• Neben Führungskräften sollten auch "besondere Personen" zur arbeitsalltäglichen Transfersicherung etabliert werden.• Gute Vorbereitung und Aufarbeitung von Gruppenarbeiten