



Schulung für Beschäftigte in der Lieferkette:

EINE UMFASSENDE ANLEITUNG





Einleitung

Schulungen für Beschäftigte sind ein Grundbaustein effizienten Risikomanagements in Unternehmen. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass die Beschäftigten über die notwendigen Fertigkeiten und Kenntnisse verfügen, um ihre Aufgaben sicher und effizient zu erledigen.

Zahlreiche Unternehmen denken bei Schulungen für Beschäftigte nur an ihre direkten Angestellten, aber Leih- und Vertragsarbeitskräfte müssen ebenfalls berücksichtigt werden. Alle auf einem Unternehmensgrundstück oder am Einsatzstandort eines Unternehmens Beschäftigten müssen ausreichend geschult werden, und die Verantwortung für das Durchsetzen dieses Schulungsstandards liegt bei dem einstellenden Unternehmen.

Die Schulung von Leiharbeitskräften stellt uns jedoch vor wichtige Herausforderungen. Vertragsarbeitskräfte haben im Gegensatz zu Vollzeitbeschäftigten oft begrenzte Onboarding-Zeiträume. Dennoch wird von ihnen erwartet, dass sie komplexe Aufgaben ausführen, bei denen tiefgreifende Kenntnisse zu Unternehmensrichtlinien, Handhabung der Ausrüstung und Gefahrenminderung vorausgesetzt werden. Ohne ausreichende Schulung stellen diese Beschäftigten ein Risiko für sich selbst und ihre Kollegen, das Unternehmen und die gesamte Lieferkette dar.

Schulungen für Beschäftigte innerhalb von Lieferketten sind nicht nur eine Compliance-Anforderung, sondern ein wichtiger Bestandteil des Risikomanagements und des Betriebserfolgs. Die Folgen unangemessener Schulungen können schwerwiegend sein und Arbeitsunfälle, Betriebsausfälle, gesetzliche Haftung, Compliance-Strafen und Rufschädigung umfassen.

In diesem Whitepaper werden die Komplexität von Schulungen für Beschäftigte in Lieferketten, die Schwierigkeiten bei der Identifizierung wichtiger Risiken, allgemeine Herausforderungen sowie Best Practices für Unternehmen erläutert, die Sicherheit und Compliance verbessern wollen. Unternehmen können ihre Arbeitskräfte schützen, die Effizienz steigern, die Haftung verringern und die Gesamtbelastbarkeit ihrer Lieferkette erhöhen, wenn sie diese Elemente besser verstehen und strategische Schulungsansätze umsetzen.

Erster Abschnitt:

**Erläuterungen zur
Komplexität von
Schulungen für
Beschäftigte in
Lieferketten**

Die Schulung von Vertragsarbeitskräften ist von größter Wichtigkeit

Vertragsarbeitskräfte haben ihre Rollen nur vorübergehend inne, jedoch werden ihnen oft die gleichen komplexen Aufgaben wie festangestellten Mitarbeitenden übertragen, was die gleiche Vertrautheit mit den Unternehmensrichtlinien, der Ausrüstung und den Sicherheitsprotokollen voraussetzt. Ohne angemessene Schulung können Vertragsarbeitskräfte erhebliche Risiken für sich selbst, andere am Arbeitsplatz und den gesamten Betriebsablauf darstellen. Zu diesen Risiken gehören Unfälle, Verletzungen, Betriebsausfälle, gesetzliche Haftung und Verzögerungen bei Projekten.

Nicht sicheres Handeln oder Verhalten von Vertragsarbeitskräften kann die Sicherheit aller vor Ort gefährden und zu schweren Verletzungen oder zum Tod führen. Diese tragischen Szenarien haben auch Nachwirkungen für das einstellende Unternehmen, oft in Form von Gerichtsverfahren, behördlichen Geldbußen, Rufschädigung, Gerätefehlfunktionen, Projektverzögerungen und Betriebsunterbrechungen.

Wichtige Begriffe in Bezug auf Schulungen für Beschäftigte

Nachfolgend einige wichtige Begriffe zum Thema Schulungen für Beschäftigte:

Kompetenzbasierte Schulung

Schulungen für Beschäftigte, die dazu gedacht sind, spezifische Fertigkeiten und Kenntnisse für bestimmte Stellen oder Aufgaben zu entwickeln und sicherzustellen, dass der Beschäftigte über die erforderlichen Kompetenzen verfügt, um eine Aufgabe effizient auszuführen.

Compliance-Schulung

Schulung, die hauptsächlich darauf abzielt, sicherzustellen, dass die Mitarbeitenden gesetzliche, behördliche und Unternehmensrichtlinien in Bezug auf Ethik, Sicherheit und Verhalten am Arbeitsplatz verstehen und einhalten.

Sicherheitsschulung

Anweisungen zu Praktiken, Kenntnissen und Verfahren, um die Sicherheit zu gewährleisten und das Risiko von Unfällen am Arbeitsplatz zu mindern.

Lernmanagement-System (LMS)

Eine digitale Plattform, die zum Erstellen, Verwalten und Nachverfolgen von Schulungsprogrammen für Mitarbeitende, zum Optimieren der Verwaltung von Schulungen und zum einfachen Zugriff auf die Schulungsmaterialien genutzt wird.

Analyse der Schulungsbedürfnisse

Ein Prozess, der zum Einsatz kommt, um Lücken in den Fertigkeiten und Kenntnissen eines Angestellten zu ermitteln und notwendige Schulungen zu bestimmen, damit Schulungen auf individuell abgestimmte, relevante und effiziente Weise erfolgen.

Schulungsmatrix

Ein Werkzeug, das die für verschiedene Stellen erforderlichen Schulungen und deren Häufigkeit umreißt, um die Schulungsprogramme zu organisieren.

Onboarding oder Einführungsschulungen

Anfängliche Schulungen für neue Vertragsarbeitskräfte, bei denen Informationen zu Richtlinien, Sicherheitsprotokollen, Erwartungen und beruflichen Pflichten im einstellenden Unternehmen vermittelt werden.

Rollen und Verantwortlichkeiten bei Schulungen für Beschäftigte

Viele Schlüsselpersonen des Unternehmens tragen zu einem erfolgreichen Schulungsprogramm für Beschäftigte bei, sowohl für Mitarbeitende des Unternehmens als auch externe Vertragsarbeitskräfte oder Leiharbeitnehmer. Die spezifischen Abteilungen und Stellen, die für Schulungen verantwortlich sind, können je nach Unternehmen unterschiedlich sein, aber normalerweise werden immer die gleichen fünf Funktionen ausgeübt.

Geschäftsführung

Wie bei allen Risikomanagement- und Sicherheitsinitiativen sind Schulungsprogramme für die Beschäftigten nur dann wirksam, wenn sie von der Unternehmensleitung entsprechend unterstützt werden. Die Sicherheit von Angestellten und Vertragsarbeitskräften muss Teil der Unternehmenskultur und der allgemeinen Erwartungen sein; andernfalls werden Schulungsprogramme möglicherweise nicht als vorrangig angesehen.

Einstellung/Beschaffung

- **Rolle:** Einstellung, Prüfung und Onboarding-Prozesse für Lieferanten und Auftragnehmer verwalten
- **Verantwortlichkeit:** Qualifizierte Unternehmen/Beschäftigte finden, Zugangsdaten und Schulungszertifizierungen prüfen und Onboarding dieser Vertragsarbeiter
- **Verantwortlicher:** Normalerweise das Personalwesen und/oder die Beschaffungsabteilung

Schulungsverantwortliche und Administratoren

- **Rolle:** Erstellen, Umsetzen, Überwachen und Bewerten aller Schulungsprogramme für Beschäftigte
- **Verantwortlichkeit:** Schulungsmaterialien entwickeln, Schulungssitzungen koordinieren, Schulungen mit Unternehmensstandards und Branchenvorschriften in Einklang bringen und sicherstellen, dass alle Beschäftigten über die erforderlichen Kompetenzen verfügen
- **Verantwortlicher:** Diese Rolle kann von verschiedenen einzelnen Abteilungen in Zusammenarbeit erfüllt werden, einschließlich Personalwesen, Schulungsleiter, Verantwortliche für Gesundheit und Sicherheit, QHSE-Beauftragten (Qualität, Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz) und Compliance-Verantwortliche

Vorgesetzte

- **Rolle:** Die Leistung der Beschäftigten überwachen und sicherstellen, dass die Schulungen absolviert werden
- **Verantwortlichkeit:** Die täglichen Aktivitäten der Beschäftigten überwachen, Sicherheitsstandards und -verfahren umsetzen, die Schulungseffizienz bewerten und bei Bedarf zusätzliche Schulungen bereitstellen
- **Verantwortlicher:** Die Vorgesetzten von Vertragsarbeitskräften für das einstellende Unternehmen. Das können Projektmanager, Standortmanager und/oder Vorgesetzte von Auftragnehmern sein.

Beschäftigte

Die Beschäftigten schließlich sind verantwortlich dafür, aktiv an Schulungsprogrammen teilzunehmen, Sicherheitsprotokolle zu befolgen und das erlangte Wissen bei der täglichen Arbeit anzuwenden.

Häufige Herausforderungen bei Schulungen für Beschäftigte

Das Erstellen, Verwalten, Ausführen und Überwachen der Schulung für Vertragsarbeiter ist eine umfangreiche Tätigkeit, die eine Vielzahl von Herausforderungen und Risiken mit sich bringt.

Herausforderungen in Bezug auf die Compliance

Schulungen für Beschäftigte müssen vielen Vorschriften und Branchenstandards genügen und es kann ein komplexes und zeitaufwendiges Unterfangen sein, diese Anforderungen zu erfüllen. Ein Nichterfüllen kann zu gesetzlichen Strafen, Geldbußen und erhöhter Haftung auf Seiten des einstellenden Unternehmens führen.

Lerntypen und Prinzipien für Lerninhalte für Erwachsene

Untersuchungen haben gezeigt, dass Erwachsene anders lernen als Kinder², was bedeutet, dass effiziente Schulungen für Erwachsene gewisse Grundsätze der Erwachsenenbildung berücksichtigen müssen. Einige Beispiele umfassen die Tatsache, dass Erwachsene lieber praktisch lernen, die Relevanz der Schulung verstehen müssen und ihren Lernfortschritt gern selbst steuern. Darüber hinaus lernen verschiedene Menschen auf unterschiedliche Art und Weise, entweder visuell (durch Lesen und Übersichten), akustisch (über gesprochene Anweisungen) oder durch praktische Übungen. Schulungsprogramme müssen vielseitig sein und Grundsätze der Erwachsenenbildung berücksichtigen, um für alle Beschäftigten effizient zu sein.

Qualität und Kohärenz

Unterschiede bei der Qualität oder der Schulungshäufigkeit in verschiedenen Abteilungen, bei unterschiedlichen Beschäftigtentypen (Mitarbeitende im Gegensatz zu Vertragsarbeitskräften), an verschiedenen Standorten, in mehreren Sprachen oder Schichten kann zu uneinheitlichen Kompetenzniveaus bei den Beschäftigten führen. Ohne kohärente Schulungsqualität und -häufigkeit steigt das Risiko von Unfällen, Fehlern oder betrieblichen Ineffizienzen.

Einschränkungen in Bezug auf Zeit und Ressourcen

Ein Gleichgewicht zwischen Zeitnutzung, Budget und menschlichen Ressourcen für Schulungsprogramme zu finden kann für Unternehmen schwierig sein. Darüber hinaus muss das Unternehmen bereit sein, den Mitarbeitenden die erforderliche Zeit zu widmen. Es muss Konsens darüber herrschen, dass es sich lohnt, Mitarbeitende vorübergehend von den eigentlichen Aufgaben zu entbinden, um sie zunächst zu schulen. Unzureichende Schulungsressourcen oder eine fehlende Priorisierung von Schulungen können die Leistung, Sicherheit und Compliance von Mitarbeitenden erheblich beeinträchtigen.

Mitarbeitendenbindung und -motivation

Damit eine Schulung erfolgreich ist, müssen sich die Schulungsteilnehmer aktiv und gründlich mit dem Lernmaterial auseinandersetzen, damit langfristig Wissen aufgebaut werden kann. Schulungsleiter stehen vor der Herausforderung, Schulungsprogramme so zu gestalten, dass sie für die Beschäftigten relevant und ansprechend sind und das erlernte Wissen behalten wird. Abfolge und Häufigkeit sind weitere Schlüssel zum Erreichen von effektiven Schulungsergebnissen. Eine einzige Schulungssitzung kann beispielsweise nicht ausreichen, um eine bestimmte Fertigkeit oder ein bestimmtes Protokoll zu vermitteln, vor allem, wenn der/die Beschäftigte nur selten mit der betreffenden Gefahr konfrontiert wird. Umgekehrt müssen die Beschäftigten auch an die korrekten Verfahren bei sich wiederholenden Aufgaben erinnert werden, um sicherzustellen, dass die Gewöhnung an die Aufgabe nicht zu gefährlichen Abweichungen von der Standardarbeitsweise führt.

Kontinuierliche Bewertung und Verbesserung

Schulungsprogramme sind nie abgeschlossen. Standorte, Vorschriften, Compliance-Standards von Auftraggebern und Best Practices der Branche können sich häufig ändern, was bedeutet, dass die Schulungsunterlagen ständig aktualisiert und auf dem neuesten Stand gehalten werden müssen, um den Schulungsteilnehmern die richtigen Informationen zu vermitteln. Außerdem muss die Schulung ständig bewertet werden, um sicherzustellen, dass sie so effektiv wie möglich ist, was eine regelmäßige Evaluierung und Optimierung erfordert.

Schulungen für Vertragsarbeitskräfte sind unumgänglich, aber nicht einfach

Schulungen für Vertragsarbeitskräfte sind wichtig für die allgemeine Sicherheit am Arbeitsplatz und die betriebliche Effizienz. Die Risiken einer nicht angemessenen Schulung sind umfangreich und reichen von gesetzlicher Haftung bis hin zu schweren Unfällen am Arbeitsplatz und Betriebsausfällen. Zum Erstellen eines effizienten Schulungsprogramms für Vertragsarbeitskräfte gehören viele Interessenvertreter, die verschiedene Herausforderungen und Risiken meistern müssen.



Zweiter Abschnitt:

Risiken bei der Schulung von Beschäftigten in der Lieferkette

Um ein erfolgreiches Schulungsprogramm für Vertragsarbeitskräfte erstellen und pflegen zu können, müssen Sie die wichtigsten Risiken, ihre potenziellen Auswirkungen und Strategien zu ihrer Abschwächung kennen.



Risiko Nr. 1: Unvollständige oder uneinheitliche Schulungen

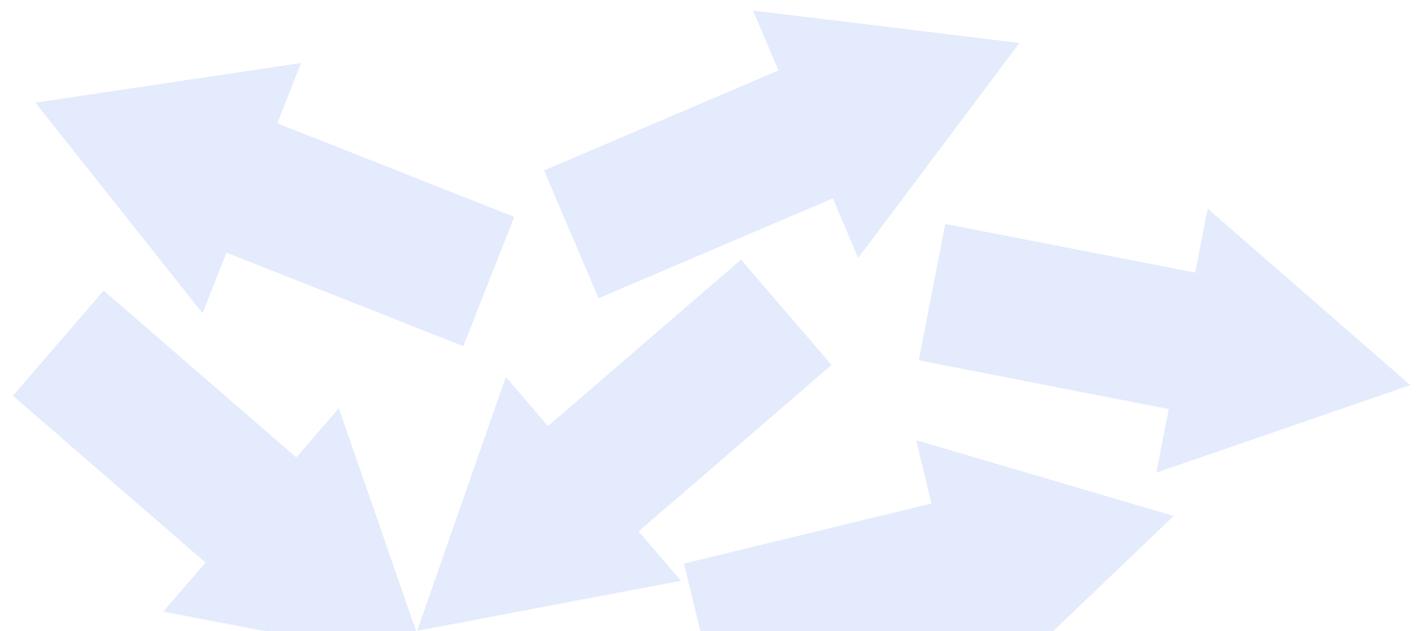
Ein Schulungsprogramm für Vertragsarbeitskräfte sollte sicherstellen, dass alle Beschäftigten einheitlich und ordnungsgemäß geschult sind, um ihre Arbeit unter Einhaltung der Sicherheitsprotokolle und unter Vermeidung von Gefahren auszuführen. Eine unvollständige Schulung liegt vor, wenn die Mitarbeitenden nicht alle für ihre Aufgaben erforderlichen Informationen oder Fähigkeiten vermittelt bekommen. Dieses Risiko kann sich auf verschiedene Weise zeigen, wie beispielsweise:

- Lücken im Schulungsprogramm, z. B. unzureichende Behandlung kritischer Themen
- Uneinheitliche Schulungsmethoden oder -inhalte in verschiedenen Abteilungen, Standorten oder Regionen, was zu abweichenden Qualifikationsniveaus der Beschäftigten führt
- Schulungen, die nicht auf bestimmte Rollen, Aufgaben und/oder Standorte zugeschnitten sind
- Beschäftigte, die nicht alle zugewiesenen Schulungen absolvieren

Unabhängig vom Grund schafft eine unzureichende oder uneinheitliche Schulung ein gefährliches Arbeitsumfeld, in dem die Beschäftigten aufgrund mangelnder Kenntnisse oder Fähigkeiten anfälliger für Fehler oder unsichere Arbeitsverfahren sind. Schon ein einziger unzureichend geschulter Beschäftigter stellt eine Gefahr für alle anderen am Arbeitsplatz dar.

Strategien zur Risikominderung:

- **Gründliche Bedarfsanalysen durchführen:** Bewerten Sie regelmäßig den Schulungsbedarf der verschiedenen Funktionen und aktualisieren Sie das Schulungsprogramm, um alle wichtigen Bereiche abzudecken.
- **Entwicklung umfassender Schulungsmodulare:** Vergewissern Sie sich, dass die Schulungsunterlagen vollständig sind und alle notwendigen Aspekte der Arbeit abdecken, einschließlich der Besonderheiten der Branche, des Standorts, der Umgebung oder der Aufgabe.
- **Durchführung von Folgebewertungen:** Verwenden Sie Tests und Bewertungen, um zu überprüfen, ob die Mitarbeitenden die Schulungsinhalte verstanden haben, und vergleichen Sie die Effektivität über mehrere Regionen und Standorte hinweg.





Risiko Nr. 2: Veraltete Schulungsinhalte

Veraltete Schulungsinhalte beziehen sich auf Schulungsmaterialien, die aufgrund von Änderungen vor Ort oder in Bezug auf Vorschriften, Technologie oder Branchenpraktiken nicht mehr relevant sind. Ein Mangel an Ressourcen ist häufig die Ursache für dieses Risiko und kann dazu führen, dass Mitarbeitende mit veralteten oder falschen Informationen arbeiten.

Es ist nicht nur wichtig, über sich ändernde Vorschriften, Praktiken oder Gefahren auf dem Laufenden zu bleiben, sondern auch Schulungsprogramme kontinuierlich zu bewerten und im Laufe der Zeit zu verbessern. Die besten Schulungsprogramme werden im Laufe der Zeit verfeinert, indem die Wirksamkeit und der Erfolg der verschiedenen Schulungsmethoden und -inhalte gemessen werden.

Zu den Folgen veralteter Schulungsinhalte können die Nichteinhaltung von Vorschriften, eine erhöhte Haftung, eine geringere Wirksamkeit der Schulungen und unzureichend geschulte Beschäftigte gehören.

Abhilfestrategien:

- **Regelmäßige Überprüfung und Aktualisierung des Schulungsmaterials:** Planen Sie regelmäßige Überprüfungen, um sicherzustellen, dass die Schulungsinhalte aktuell und relevant sind.
- **Über Veränderungen in der Branche auf dem Laufenden bleiben:** Verfolgen Sie die Entwicklungen in der Branche und Änderungen der Vorschriften, um die Schulungsprogramme entsprechend zu aktualisieren.
- **Fachkräfte einbinden:** Arbeiten Sie mit Experten zusammen, um sicherzustellen, dass die Schulungsinhalte den neuesten Best Practices und Standards entsprechen.
- **Kontinuierliche Überprüfung und Verbesserung:** Nutzen Sie das Feedback und die Bewertungen der Beschäftigten, um festzustellen, was funktioniert und was nicht, um das Schulungsprogramm insgesamt zu verbessern.



Risiko Nr. 3: Unzureichende Interaktion und mangelnde Beteiligung

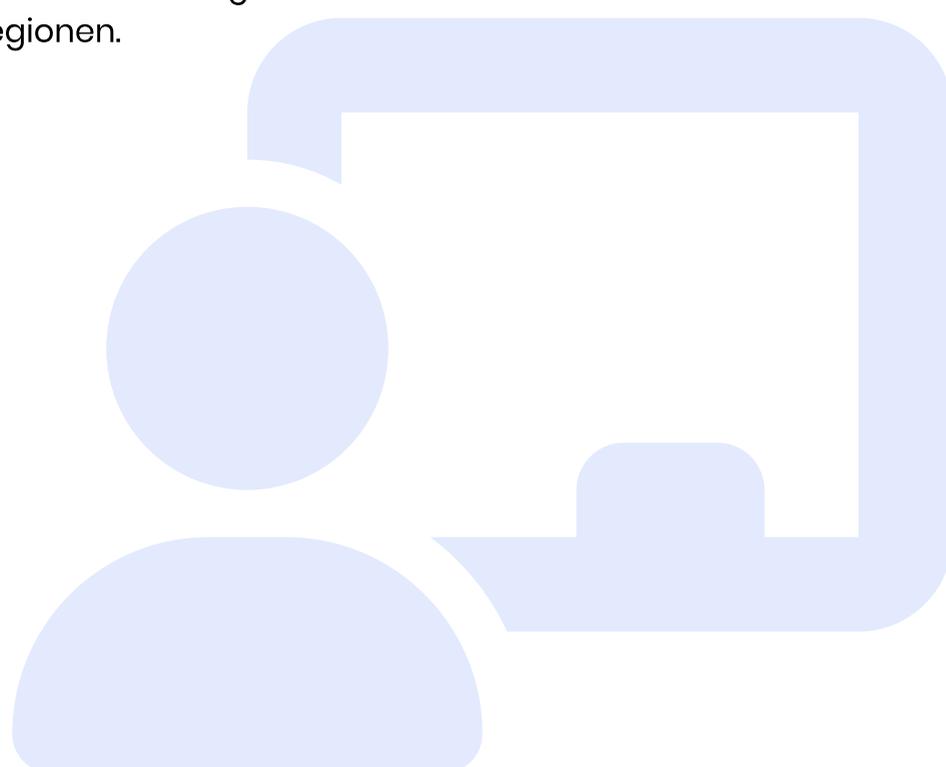
Unzureichende Interaktion liegt vor, wenn die Mitarbeitenden nicht aktiv in den Schulungsprozess einbezogen werden oder nicht in vollem Umfang an den erforderlichen Schulungen teilnehmen. Dies kann auf verschiedene Faktoren zurückzuführen sein, darunter:

- Uninteressante oder scheinbar irrelevante Inhalte
- Veraltete oder unwirksame Lehrmethoden, die die verschiedenen Lernstile oder die Grundsätze der Erwachsenenbildung nicht berücksichtigen
- Sprachliche oder kulturelle Barrieren
- Mangelndes Interesse oder mangelnde Motivation der Beschäftigten, was zu geringem Engagement oder geringer Teilnahme führt

Bei Vertrags- oder Zeitarbeitnehmern ist es wahrscheinlicher, dass sie sich nicht für die erforderlichen Schulungen interessieren, da diese nicht direkt mit ihrem Vollzeitarbeitgeber verbunden sind.

Abhilfestrategien:

- **Verwenden interaktiver Schulungsmethoden:** Integrieren Sie Simulationen, Rollenspiele und praktische Aktivitäten, um die Schulung interessanter zu gestalten. Erwachsene lernen in der Regel am besten durch praktische Übungen und indem sie genau verstehen, inwiefern die Schulung mit ihrer Tätigkeit in Verbindung steht.
- **Feedback einholen:** Holen Sie Feedback von Beschäftigten zu Schulungsinhalten und -methoden ein, um Verbesserungsmöglichkeiten zu ermitteln.
- **Anreize für die Teilnahme schaffen:** Bieten Sie Belohnungen oder Anerkennungen für die aktive Teilnahme und den Abschluss von Schulungsprogrammen an.
- **Zusammenarbeit mit Auftragnehmern und Lieferanten:** Arbeiten Sie mit Ihren Vertragspartnern und Lieferanten zusammen, um ihnen zu helfen, die Schulungsanforderungen für ihre Beschäftigten besser zu verstehen. Wenn das Unternehmen weiß, dass Schulungen eine unumgängliche Anforderung sind, um mit Ihnen zusammenzuarbeiten, kann es seine Beschäftigten motivieren, diese Anforderung zu erfüllen.
- **Beseitigen von Sprachbarrieren:** Vermitteln Sie Schulungsinhalte in den Muttersprachen der Beschäftigten, wenn möglich, und berücksichtigen Sie kulturelle Unterschiede bei Schulungen in verschiedenen Regionen.





Risiko Nr. 4: Unzureichende Bewertung und Nachbereitung

Schulungsprogramme sind unzureichend, wenn sie nicht die gewünschten Ergebnisse bringen. Ohne eine angemessene Bewertung ist es schwierig festzustellen, ob die Schulung ihre Ziele erreicht hat, und es ist unmöglich, datengestützte Verbesserungen am Programm vorzunehmen.

Eine unzureichende Bewertung kann auf fehlende Ressourcen oder technologische Lücken zurückzuführen sein, z. B. auf ein veraltetes (oder nicht vorhandenes) Lernmanagementsystem. Ein Programm kann auch einige Bewertungsmethoden enthalten – ein umfassender Ansatz zur langfristigen Messung, ob das Gelernte behalten wurde und welche Effekte dadurch erzielt wurden, kann jedoch fehlen.

Strategien zur Risikominderung:

- **Bewertungstools implementieren:** Nutzen Sie Bewertungen, Umfragen und Leistungskennzahlen, um die Wirksamkeit der Schulung zu bewerten, und zwar sowohl unmittelbar nach der Schulung als auch im Laufe der Zeit, um die Festigung des Gelernten sicherzustellen.
- **Regelmäßige Folgesitzungen durchführen:** Planen Sie Nachbereitungssitzungen, um die Ergebnisse der Schulung zu überprüfen und eventuelle Probleme oder Lücken zu beheben.
- **Schulungsdaten analysieren:** Nutzen Sie Daten und Analysen, um die Auswirkungen von Schulungen am Arbeitsplatz zu messen und Bereiche mit Verbesserungsbedarf zu ermitteln.



Risiko Nr. 5: Compliance- und Regulierungsfragen

Compliance- und Regulierungsrisiken entstehen, wenn Schulungsprogramme nicht mit den gesetzlichen und branchenspezifischen Anforderungen übereinstimmen. In den meisten Ländern gibt es eine Aufsichtsbehörde, die für den Arbeitsschutz zuständig ist (wie die OSHA³ in den Vereinigten Staaten oder die EU-OSHA⁴ in der Europäischen Union), und es gibt strenge Vorschriften dafür, wie Unternehmen die Sicherheit am Arbeitsplatz für alle Beschäftigten, egal ob Angestellte oder Auftragnehmer, gewährleisten müssen.

Viele Branchen verlangen auch spezielle Zertifizierungen oder Schulungsprogramme, wie die der Internationalen Organisation für Normung (ISO)⁵. Die Nichteinhaltung staatlicher oder branchenspezifischer Anforderungen kann zu gesetzlichen Strafen, erhöhter Haftung, Betriebsunterbrechungen und Rufschädigung führen.

Strategien zur Risikominderung:

- **Sich über die Vorschriften auf dem Laufenden halten:** Halten Sie sich über die einschlägigen Gesetze und Vorschriften auf dem Laufenden, die sich auf die Schulungsanforderungen auswirken.
- **Compliance gewährleisten:** Entwickeln Sie Schulungsprogramme, die alle gesetzlichen und behördlichen Standards erfüllen.
- **Die Compliance-Bemühungen dokumentieren:** Führen Sie zu Prüfungszwecken detaillierte Aufzeichnungen über Schulungsmaßnahmen und Compliance-Bemühungen.





Risiko Nr. 6: Selbstgefälligkeit der Beschäftigten

Das letzte Risiko, das wir untersuchen wollen, ist die Selbstgefälligkeit der Beschäftigten, die auftritt, wenn die Beschäftigten zu selbstsicher werden oder sich zu sehr an sich wiederholende Aufgaben gewöhnen. Dies kann dazu führen, dass sie Sicherheitsprotokolle ignorieren, gefährlich von der Standardarbeitsweise abweichen oder weniger wachsam gegenüber Gefahren sind.

Obwohl der/die Beschäftigte in den korrekten Verfahren und Sicherheitsprotokollen geschult wurde, kann es leicht passieren, dass er bzw. sie in eine bequeme Routine verfällt, die im Laufe der Zeit von den Schulungsinhalten abweicht, während das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten wächst. Diese Mentalität kann am Arbeitsplatz extrem gefährlich sein und zu Unfällen und Verletzungen führen.

Strategien zur Risikominderung:

- **Auffrischungsschulungen anbieten:** Planen Sie regelmäßig Sicherheits- und Auffrischungsschulungen, um die Beschäftigten an die Sicherheitsprotokolle und die richtigen Arbeitsverfahren zu erinnern.
- **Verantwortlichkeit unterstreichen:** Etablieren Sie eine Unternehmenskultur, in der Sicherheit eine gemeinsame Verantwortung ist und in der die Beschäftigten sich gegenseitig zur Verantwortung ziehen.
- **Ermutigen zur Meldung von Beinaheunfällen:** Um ein aktives Risikobewusstsein zu fördern und zusätzliche Schulungen zur Bewältigung dieser Gefahren anzubieten, sollten alle Beschäftigten ermutigt werden, Beinaheunfälle oder potenzielle Gefahren zu melden, ohne Strafen befürchten zu müssen.

Die Risiken kennen, um die Effektivität von Schulungen zu maximieren

Die Schulung von Beschäftigten ist ein wichtiger Aspekt des Risikomanagements, birgt aber auch eine Reihe von Herausforderungen und Risiken. Durch die Kenntnis dieser spezifischen Risiken und die Umsetzung wirksamer Strategien zur Risikominderung können Unternehmen die Wirksamkeit ihrer Schulungsprogramme verbessern, die Einhaltung der Vorschriften gewährleisten und eine sicherere und kompetentere Belegschaft fördern. Setzen Sie auf umfassende, aktuelle und ansprechende Schulungsmethoden, um diese Risiken anzusprechen und Ihre Schulungsziele zu erreichen.

Dritter Abschnitt:

**Sechs Best Practices für
das Management von
Risiken bei Schulungen
für Beschäftigte**

Die effektivsten Schulungsprogramme für Beschäftigte umfassen branchenübliche Best Practices, die von der Unterstützung durch die Führungskräfte über flexible Schulungsmethoden bis hin zu regelmäßiger Bewertung und Wiederholung reichen.

1. Den Ton von oben angeben

Der Erfolg eines Schulungsprogramms für Beschäftigte beginnt bei den Führungskräften. Ein wirksames Schulungsprogramm für Beschäftigte erfordert erhebliche Ressourcen und ein Sicherheitsdenken in der Organisation. Ohne das Engagement der Führungsebene fehlt es Schulungsinitiativen oft an der notwendigen Unterstützung und an Ressourcen, um erfolgreich zu sein. Durch diese Unterstützung wird sichergestellt, dass Schulungsprogramme in der gesamten Organisation geschätzt, priorisiert und mit angemessenen Mitteln ausgestattet werden.

Die Rolle der Führungskräfte geht über die einfache Genehmigung von Schulungsbudgets hinaus. Ein Unternehmen muss eine Kultur der Sicherheit, der Verantwortlichkeit und des Gefahrenbewusstseins fördern. Die Beschäftigten sollten sich in der Lage fühlen, Gefahren, Sicherheitsbedenken und Beinaheunfälle zu melden, ohne Vergeltungsmaßnahmen befürchten zu müssen. Die Führungskräfte müssen dieses Verhalten vorleben, indem sie verstärkt die Botschaft vermitteln, dass Sicherheit ein zentraler Wert ist und dass das Ansprechen von Bedenken gefördert und nicht bestraft wird.

Um dies zu erreichen, dürfen Sicherheitsprotokolle nicht verhandelbar sein, und alle Beschäftigten müssen bei Bedarf konsequent persönliche Schutzausrüstung (PSA) verwenden. Durch die Etablierung dieser Unternehmenskultur ausgehend von der Geschäftsführung wird das gesamte Unternehmen auf die Bedeutung der Schulung für Beschäftigte als wichtiges Instrument des Risikomanagements eingestimmt.

Diese Erwartung sollte bei der Zusammenarbeit mit Vertragsarbeitskräften im Voraus kommuniziert werden, und die Kooperation sollte davon abhängig gemacht werden, dass die Beschäftigten die erforderliche Schulung absolvieren und alle Sicherheitsprotokolle befolgen.



2. Entwickeln eines gründlichen und maßgeschneiderten Schulungsplans

Ein umfassendes Schulungsprogramm beginnt mit einem gut strukturierten Schulungsplan. In diesem Plan sollten die spezifischen Schulungsanforderungen für jede Funktion dargelegt werden, um sicherzustellen, dass sowohl die Mitarbeitenden als auch die Vertragsarbeitskräfte darauf vorbereitet sind, ihre Aufgaben sicher zu erledigen. Zu einer umfassenden Schulung gehören die Vermittlung grundlegender Kompetenzen, Sicherheitsprotokolle und Inhalte zu Compliance-Problemen.

Die Schulungspläne sollten auch auf standortspezifische Belange eingehen, einschließlich lokaler Vorschriften und spezieller Sicherheitsrisiken, die mit bestimmten Branchen oder Standorten zusammenhängen. So könnten beispielsweise Vertragsarbeitskräfte in einem Chemiewerk eine spezielle Gefahrgutschulung benötigen, die sich von der für allgemeine Beschäftigte in der Fertigung unterscheidet.

Wichtig ist, dass die Schulung keine einmalige Angelegenheit sein sollte. Auffrischkurse sollten in den Plan aufgenommen werden, um sicherzustellen, dass wichtige Fähigkeiten und Kenntnisse im Laufe der Zeit vertieft werden. Es⁹ ist wahrscheinlicher, dass die Beschäftigten wichtige Sicherheitsinformationen behalten, wenn sie mehrfach daran erinnert werden, insbesondere wenn sie nur selten mit bestimmten Gefahren konfrontiert werden.

Um die Risiken weiter zu mindern, sollten nach jeder Schulung Beurteilungen durchgeführt werden, um sicherzustellen, dass die Beschäftigten die Inhalte verstanden haben. Die Aufstellung eines klaren, organisierten Zeitplans für diese Auffrischkurse und Bewertungen trägt dazu bei, dass die Schulung für alle Beschäftigten im Vordergrund bleibt.

3. Regelmäßige Prüfung und Aktualisierung der Schulungsmaterialien

Eines der größten Risiken für die Sicherheit der Beschäftigten ist die Verwendung veralteter Schulungsmaterialien. Wenn die Schulungsinhalte nicht mit den sich weiterentwickelnden Vorschriften, Standortbedingungen oder Branchenpraktiken Schritt halten, sind die Beschäftigten möglicherweise nicht auf die Gefahren vorbereitet, denen sie ausgesetzt sind. Dies ist besonders wichtig für Branchen, in denen sich Vorschriften und Best Practices schnell ändern, wie z. B. im Bauwesen, im Gesundheitswesen und im Energiesektor.

Es ist wichtig, regelmäßige Überprüfungen der Schulungsinhalte zu planen, um deren Relevanz und Genauigkeit zu gewährleisten. Alle Änderungen von Vorschriften, Industriestandards oder Standortbedingungen sollten zu einer Aktualisierung des Schulungsmaterials führen. Wenn beispielsweise auf einer Baustelle eine neue Technologie eingeführt wird, müssen die Beschäftigten im sicheren Umgang mit dieser Technologie geschult werden.

Die Schulungen sollten auch regelmäßig anhand der Sicherheitsleistung der Beschäftigten überprüft und aktualisiert werden. Schulungen, die nicht zu den gewünschten Ergebnissen führen, sollten durch Beobachtung und direktes Feedback der Beschäftigten angepasst werden, um effektiver zu werden.



4. Implementierung interaktiver Schulungsmethoden

Die Einbindung der Beschäftigten ist ein Eckpfeiler für effektive Schulungen. Der Einsatz interaktiver Schulungsmethoden hilft dabei, die Aufmerksamkeit der Beschäftigten zu erhalten und sie in die Lerninhalte einzubinden. Simulationen, Rollenspiele und praktische Aktivitäten sind weitaus ansprechender als Frontalunterricht oder Lesematerial, insbesondere für erwachsene Lernende.

Die Grundsätze der Erwachsenenbildung zeigen, dass Erwachsene am besten durch aktives Handeln lernen und dass die Schulung einen direkten Bezug zu ihrer Arbeit haben muss. Wenn man den Beschäftigten beispielsweise reale Szenarien bietet, mit denen sie bei der Arbeit konfrontiert werden könnten, und ihnen die Möglichkeit gibt, in einer kontrollierten Umgebung zu üben, verbessert dies den Lerneffekt.

Flexibilität bei den Schulungsmethoden ist ebenfalls unerlässlich. Jeder Mensch hat seinen eigenen Lernstil – einige lernen visuell, andere lernen am besten durch Zuhören und wieder andere bevorzugen praktische Erfahrungen. Unternehmen sollten verschiedene Schulungsformate anbieten, um diesen unterschiedlichen Lernstilen gerecht zu werden. Zum Beispiel können Videodemonstrationen für visuelle Lerner gut geeignet sein, während praktische Übungen kinästhetische Lerner ansprechen können.

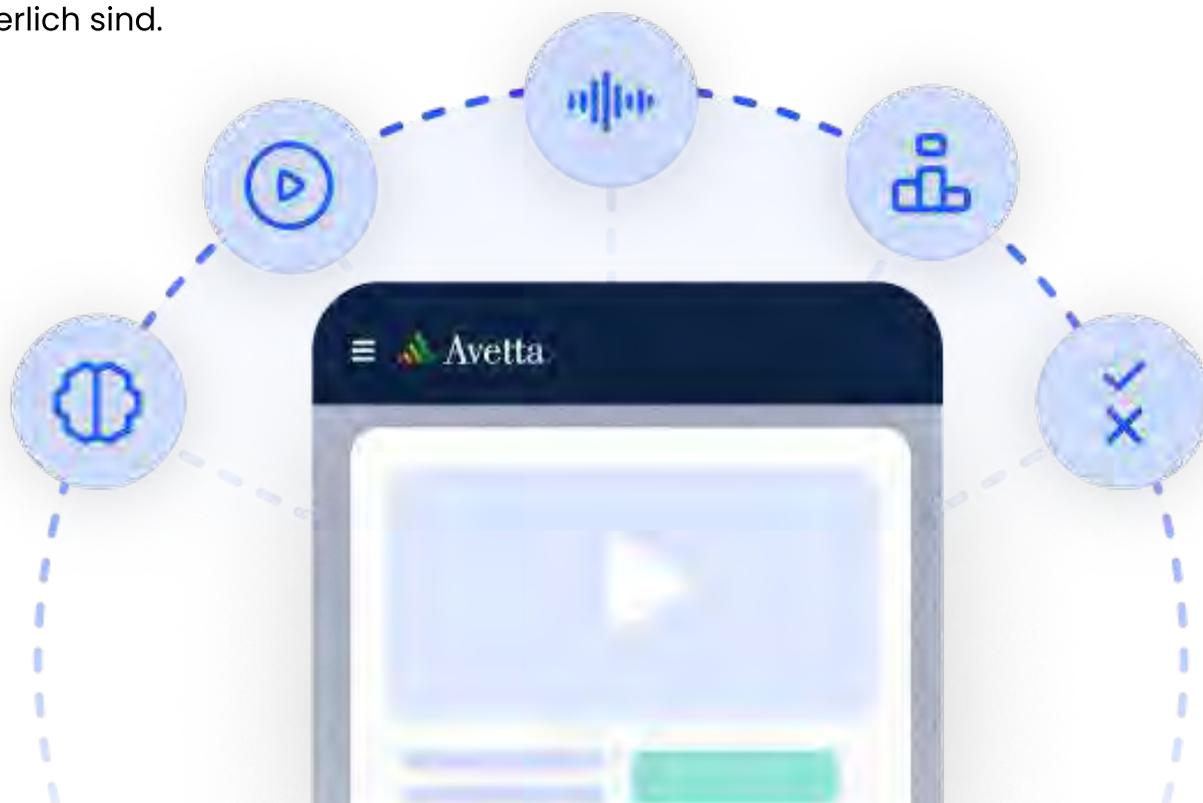
Sprachbarrieren können auch die Effektivität von Schulungen beeinträchtigen, insbesondere bei Vertragsarbeitern, die möglicherweise verschiedene Sprachen sprechen. Durch Schulungen in mehreren Sprachen und die Berücksichtigung kultureller Unterschiede wird sichergestellt, dass alle Arbeitnehmer uneingeschränkt am Schulungsprozess teilnehmen können.

5. Evaluierung und Überwachung der Schulungseffektivität

Selbst das beste Schulungsprogramm kann nicht erfolgreich sein, wenn seine Effektivität nicht regelmäßig bewertet wird. Es ist wichtig zu verfolgen, ob die Schulungsprogramme ihre Ziele erreichen, und zwar mithilfe von Bewertungen, Mitarbeiterfeedback und Leistungskennzahlen.

Schnelle Feedback-Mechanismen, wie z. B. Quizfragen oder praktische Tests unmittelbar nach den Schulungen, können sicherstellen, dass die Beschäftigten die Inhalte verstanden haben, und bieten bei Bedarf eine sofortige Gelegenheit zur Wiederholung. Die Bewertungen sollten auch nach der Schulung durch regelmäßige Kontrollen fortgesetzt werden, um die langfristige Festigung und Anwendung der Fähigkeiten am Arbeitsplatz zu überwachen.

Die Verfolgung der Schulungsergebnisse kann auch Lücken im Programm aufzeigen. Wenn bestimmte Teams oder Standorte bei der Sicherheit oder der Einhaltung von Vorschriften schlecht abschneiden, könnte dies ein Hinweis darauf sein, dass die Schulung in diesen Bereichen nicht ausreichend ist. Ein regelmäßiger Vergleich der Ergebnisse in verschiedenen Regionen oder Abteilungen kann Aufschluss darüber geben, wo zusätzliche Schulungen oder Anpassungen erforderlich sind.



6. Technologie zur Optimierung von Schulungen nutzen

Technologie spielt in modernen Schulungsprogrammen eine wesentliche Rolle. Lernmanagementsysteme (LMS)⁷ können die Bereitstellung und Nachverfolgung von Schulungen erleichtern, insbesondere in großen Unternehmen mit einer Belegschaft, die durch Diversität geprägt ist. Ein LMS zentralisiert Schulungsinhalte und macht sie für Arbeitnehmer zugänglicher, insbesondere für Vertragsarbeitskräfte, die möglicherweise nicht täglich vor Ort sind.

Ein LMS ermöglicht es Unternehmen auch, den Fortschritt der Beschäftigten zu verfolgen und Schulungsunterlagen effizienter zu verwalten. Diese Systeme dokumentieren automatisch, ob ein Beschäftigter die erforderliche Schulung absolviert hat, und helfen durch die digitale Aufzeichnung des Schulungsverlaufs, die Einhaltung von Vorschriften sicherzustellen.

Da alle Daten an einem Ort gespeichert sind, werden die Bewertung der Schulungseffektivität, der Leistungsvergleich zwischen verschiedenen Standorten und die Identifizierung von Trends erheblich erleichtert. Außerdem können Schulungsadministratoren den Beschäftigten schnell die aktuellsten Inhalte zur Verfügung stellen, bei Bedarf auch remote.

Ein proaktiver Ansatz zur Minimierung von Risiken bei Schulungen für Beschäftigte

Das Management von Risiken bei Schulungen für Beschäftigte umfasst mehr als nur die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften. Es geht darum, ein proaktives, dynamisches Schulungsprogramm zu erstellen, das sowohl Beschäftigte als auch Vertragsarbeiter auf die realen Risiken vorbereitet, denen sie ausgesetzt sind. Von der Unterstützung durch die Führungskräfte bis hin zur Entwicklung umfassender Schulungspläne, der regelmäßigen Aktualisierung von Inhalten, der Umsetzung ansprechender Methoden und der Nutzung von Technologie können Organisationen durch proaktive Mitarbeiterschulungsprogramme das Risiko erheblich reduzieren und gleichzeitig die Sicherheit und Effizienz verbessern.

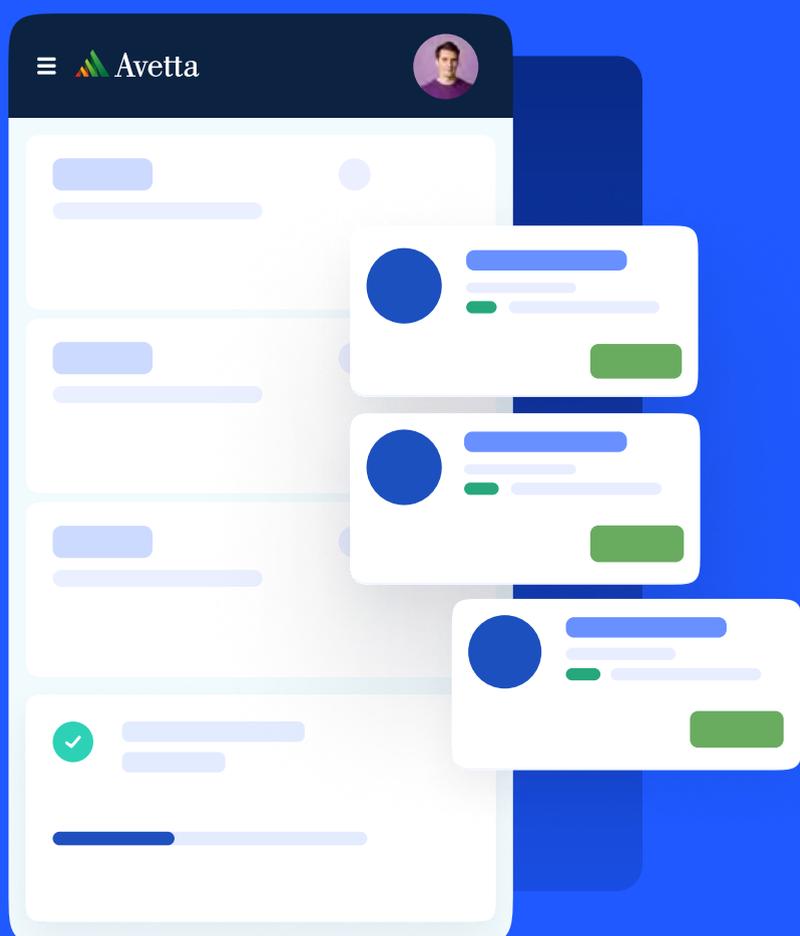
Schulungen sind ein fortlaufender Prozess, der ständige Aufmerksamkeit und Optimierung erfordert. Durch die Einhaltung dieser bewährten Verfahren können Unternehmen jedoch sicherstellen, dass ihre Belegschaft gut vorbereitet ist, regelkonform handelt und sicher agiert, und so die Risiken für Beschäftigte und Betrieb minimieren.



Fazit

Eine effektive Schulung von Vertragsarbeitern ist nicht nur eine Compliance-Anforderung, sondern auch ein entscheidender Faktor für die Sicherheit am Arbeitsplatz, die betriebliche Effizienz und das Risikomanagement. Eine unzureichende Schulung kann schwerwiegende Folgen haben, darunter Verletzungen am Arbeitsplatz, rechtliche Haftung, Geldbußen und Betriebsunterbrechungen. Organisationen müssen die Bedeutung eines strukturierten, einheitlich konzipierten und ansprechenden Schulungsprogramms erkennen, um diese Risiken zu minimieren und sicherzustellen, dass alle festangestellten oder Leiharbeitskräfte gut darauf vorbereitet sind, ihre Aufgaben sicher und effizient zu erfüllen.

Um ein erfolgreiches Schulungsprogramm zu entwickeln, müssen Organisationen bewährte Verfahren umsetzen, wie z. B. das Erlangen der Unterstützung durch die Führungskräfte, die Anpassung der Schulung an spezifische Aufgabenbereiche und Standortbedingungen, die kontinuierliche Aktualisierung der Schulungsinhalte und die Nutzung interaktiver und ansprechender Schulungsmethoden. Darüber hinaus sind eine fortlaufende Bewertung und Überwachung der Wirksamkeit von Schulungen unerlässlich, um eine kontinuierliche Verbesserung zu gewährleisten. Durch proaktives Angehen von Herausforderungen bei der Schulung und Priorisierung einer umfassenden Ausbildung für alle Beschäftigten können Unternehmen ein sichereres, konformeres und produktiveres Arbeitsumfeld fördern. Investitionen in eine hochwertige Schulung von Vertragsarbeitern sind eine Investition in den langfristigen Erfolg und die Belastbarkeit der Lieferkette und der Betriebsabläufe eines Unternehmens.



Avetta ist ein SaaS-Unternehmen, das Lösungen für das Lieferantenrisikomanagement anbietet, die Technologie mit Wissen und Expertise verbinden, um die Effizienz zu steigern. Mehr als 130.000 Lieferanten in über 120 Ländern vertrauen auf die Plattform von Avetta.

Besuchen Sie [Avetta.com](https://www.avetta.com), um mehr über unsere Lösungen zur Vorqualifizierung von Lieferanten zu erfahren.



Anhang:

Zusätzliche Schulungsressourcen für Vertragsarbeiter

Branchenspezifische Ressourcen

Steuerung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (Occupational Safety and Health, OSHA) – Schulungsanforderungen: OSHA-Richtlinien zu Schulungsanforderungen für verschiedene Branchen

Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz: EU-OSHA stellt Ressourcen zur Verfügung und fördert die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz in Europa.

Kanadisches Zentrum für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (Canadian Centre for Occupational Health and Safety, CCOHS): Das CCOHS stellt Ressourcen zu kanadischen Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften, Strategien zur Förderung der Sicherheit am Arbeitsplatz und vieles mehr zusammen.

Behörde für Gesundheit und Sicherheit (Health and Safety Executive, HSE): Die HSE ist die nationale Aufsichtsbehörde für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz in Großbritannien und stellt Informationen und Ressourcen zur Förderung der Sicherheit von Arbeitnehmern bereit.

Safe Work Australia: Diese Organisation bietet zahlreiche Ressourcen zu australischen Sicherheitsvorschriften, Sicherheitsrisiken, arbeitsbedingten Verletzungen und mehr.

ISO 45001: Erfahren Sie mehr über die internationale Norm, in der die Anforderungen an Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz für Organisationen festgelegt sind.

Nationales Sicherheitsgremium (National Safety Council, NSC) – Schulungsressourcen: Das NSC stellt Ressourcen und bewährte Verfahren für Schulungen zur Sicherheit am Arbeitsplatz bereit

Amerikanische Gesellschaft der Sicherheitsbeauftragten (American Society of Safety Professionals, ASSP): Die ASSP bietet verschiedene Bildungsressourcen und Schulungsprogramme an.

Gesellschaft für Personalmanagement (Society for Human Resource Management, SHRM): Die SHRM bietet Einblicke in effektive Schulungs- und Entwicklungspraktiken.

5 Best Practices zur Verbesserung der Sicherheit von Vertragsarbeitern: Dieser Artikel aus EHS Today bietet Strategien zur Gewährleistung der Sicherheit von Vertragsarbeitern, einschließlich Schulungen.

Anhang:

Zusätzliche Schulungsressourcen für Vertragsarbeiter

Mehr von Avetta

Grundlegendes zur Sicherheit am Arbeitsplatz 101: Dieser Leitfaden enthält Sicherheitsbegriffe, Vorschriften, Branchenstandards und andere Empfehlungen, die in Schulungen zum Thema Arbeitssicherheit behandelt werden sollten.

50 Jahre OSHA: Dieser Bericht untersucht die Geschichte der OSHA und ihre Bemühungen zur Verbesserung der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz in der Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft.

Die Unverzichtbarkeit von Untersuchungen von Vorfällen am Arbeitsplatz bei der Schaffung sicherer Arbeitsplätze: In diesem Whitepaper werden die Sicherheit am Arbeitsplatz, Vorfälle und die Untersuchung von Vorfällen erörtert und Empfehlungen zur Schulung der Belegschaft gegeben, um sichere Arbeitsplätze zu schaffen.

Vier Strategien für die Etablierung einer robusten Sicherheitskultur: In diesem Leitfaden lernen Sie wichtige Strategien für Organisationen und insbesondere für Führungskräfte kennen, um eine robuste Sicherheitskultur zu schaffen und zu etablieren.

Verbesserung Ihres Programms für Sicherheit am Arbeitsplatz: Dieses On-Demand-Webinar, das von Canadian Occupational Safety mitverfasst wurde, bietet Strategien zur Verbesserung der Sicherheit am Arbeitsplatz und der Schulung von Arbeitnehmern.

Welches Risiko haben Sie?: In diesem On-Demand-Webinar werden die Bedeutung der Schulung von Vertragsarbeitern, die Gefahren ungeschulter Arbeiter und Strategien für eine effektive Schulung von Arbeitern untersucht.

Avetta Lösungen für die Schulung von Beschäftigten: Diese Übersicht über die Avetta-Suite von Lösungen für die Mitarbeiterschulung umfasst die Qualifikationskonfiguration, das Standortzugangsmanagement und unser Learning Management System (LMS).

Avetta Fallstudie einschließlich Mitarbeiterschulung:

Yancoal: Ein australisches Bergbauunternehmen nutzt Avetta, um die Schulung von Beschäftigten zu verwalten und die Qualifikationen der Beschäftigten an den jeweiligen Standorten zu verfolgen.

Baustoffunternehmen: Dieses amerikanische Unternehmen hat die Schulung und das Management von 1.500 Vertragsarbeitern erheblich vereinfacht, um sicherzustellen, dass sie vor dem Einsatz am Arbeitsplatz geschult und bewertet wurden.

Literaturangaben

¹ Quelle: BP America (Texas City) Refinery Explosion;
<https://www.csb.gov/bp-america-texas-city-refinery-explosion/>

² Quelle: 10 Simple Principles of Adult Learning;
<https://www.wgu.edu/blog/adult-learning-theories-principles2004.html>

³ Quelle: Occupational Safety and Health Administration;
<https://www.osha.gov/>

⁴ Quelle: European Agency for Safety and Health at Work;
<https://osha.europa.eu/en>

⁵ Quelle: ISO: Global Standards for Trusted Goods and Services;
<https://www.iso.org/home.html>

⁶ Quelle: How to Overcome Safety Complacency in the Workplace;
<https://www.ehstoday.com/training-and-engagement/article/21213341/how-to-overcome-safety-complacency-in-the-workplace>

⁷ Quelle: Elevate Worker Management and Worksite Safety;
<https://www.avetta.com/clients/solutions/health-and-safety/worker-management>