

Ergebnisbericht zur Mitarbeiterbefragung im Rahmen der ersten Handout Schulung im Jahr 2013 sowie Meinungsabfrage und Akzeptanz dieser neuen Schulungsart

(Erhoben und verfasst von Senada Scalisi-Sivro)



Die Untersuchung zum Thema „Brandschutz“ wurde im Auftrag des Seniorenzentrums Sonnhalde durchgeführt und stützt sich auf die Befragung der Mitarbeiter des Pflegeheims. Demzufolge bezieht sich der nachfolgende Ergebnisbericht auf die Befragung dieser Zielgruppe. Ziel war es, die Meinung, Akzeptanz und Zufriedenheit der Mitarbeiter mit einer neu geplanten Schulungsmethode zu erfragen. Die im Unternehmen bisher praktizierte didaktische Methode des Vortrages bzw. Frontalunterrichts sollte durch Handout Schulung ersetzt werden. Für die Führungsebene des Seniorenzentrums Sonnhalde ist es äußerst wichtig, vor der Einführung von Innovationen oder allgemeinen Neuerungen/Veränderungen die Meinung der Mitarbeiter zu erfragen, um ihr Vertrauen zu gewinnen und die Unterstützung für das betreffende Anliegen zu erhalten.

Die Befragung fand in Form einer schriftlichen Erhebung statt. Die quantitativ orientierten, standardisierten Fragebögen wurden auf einen Umfang von vier Seiten angelegt und visuell gemäß dem Corporate Design des Unternehmens aufbereitet, um einen Wiedererkennungseffekt zu erzielen. Durch inhaltliche Gruppierung- der einzelnen Fragen erfolgte eine Trennung in eigenständige Blöcke. Der erste Block besteht aus Einleitungsfragen (Kontakt-, Eisbrecherfragen) die eine eventuelle Befangenheit nehmen und Aufgeschlossenheit für die weiteren Fragen erzeugen. Darauf folgen die Wissens- bzw. Kontrollfragen, die zur Auskunftüberprüfung und -kontrolle dienen. Und anschließend die Meinungs- und Sachfragen, die den Befragungsgegenstand bzw. das -thema behandeln.

Zusätzlich zu den geschlossenen Fragen mit vorgegebenen Antwortmöglichkeiten („Multiple Choice“) gab es auch einzelne offene Fragestellungen. Diese wurden im Volltext im Originalwortlaut wiedergegeben. Die Qualität des Fragebogens wurde an drei zentralen Kriterien der Testgüte festgemacht: Objektivität (Anwenderunabhängigkeit), Reliabilität (Zuverlässigkeit) und die Validität (Gültigkeit).¹

Die Mitarbeiter sollten in einem Zeitrahmen von zehn Minuten die, im Intranet (Medium bzw. Vermittlungshilfe im Lernprozess) zur Verfügung gestellten, Handouts zum Thema Brandschutz durchlesen und danach den Zeitpunkt für das Ausfüllen der Fragebögen in Gruppenarbeit als „Sozial- bzw. Kooperationsform“² festlegen. Dabei war das primäre Ziel des Fragebogens nicht die Wissensabfrage selbst, sondern die Lernumwelt des Mitarbeiters so zu gestalten, dass er in dieser aktiv werden kann. Damit sollte ein ganzheitliches, „offenes“ Lernen gefördert werden, um einen Paradigmenwechsel in der Altenpflege zu erzielen. Es geht von der dozenten- bzw.

¹ Vgl. Bortz, Jürgen/Döring, Nicola [2006]: Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler, 4. Aufl., Heidelberg: Springer Verlag, S. 195-200

² Meyer, Hilbert [2000]: „Unterrichtsmethoden“ I: Theorieband, 11. Aufl., Berlin: Cornelsen V., S. 136

lehrerzentrierten Didaktik³ mit linearer Vermittlungsstruktur hin zu einer lernenden- bzw. schülerzentrierten Didaktik mit vernetzter Selbstlernstruktur. Dabei ist die Individualisierung der Lerninhalte, die Selbstregulierung und Selbststeuerung wie auch die Kommunikation und die Interaktion entscheidend.⁴ Dies kennzeichnet auch die Handlungsorientierung dieser Methode. Der Lernende bekommt die Chance, selbst die Verantwortung für das Lernen zu übernehmen.⁵

Von 12 ausgegebenen Fragebögen wurden 8 Fragebögen zurückgegeben. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 66,7 %. An der Befragung beteiligten sich insgesamt 34 von 94 Mitarbeitern, damit wurde eine Beteiligungsquote von 36,2 % erreicht.

Die Befragung der Mitarbeiter ergab Folgendes:

23 Mitarbeiter (67,6 %) gaben an, schon einmal einen Brand- oder Fehlalarm im Betrieb erlebt zu haben. Eigenen Angaben nach konnten 60,9 % (n=14) dabei richtig handeln. 9 Mitarbeiter (39,1 %) gaben an, aus folgenden Gründen keine richtige Handlungsweise gewählt zu haben:

- „Abläufe aufgrund des langen Abstands zwischen den Schulungen vergessen“
- „Erlerntes vergessen, mussten erst nachlesen“
- „Genannte Meldernummer nicht auffindbar“
- „Panik bricht aus“
- „Nervosität“

Jeder Mitarbeiter muss sich über die Brandgefahren am Arbeitsplatz in seiner Umgebung informieren. Als die dafür geeigneten Quellen wurden der Brandschutzbeauftragte, der Brandschutzordner und das Intranet am häufigsten genannt.

Als vorbeugende Brandschutzmaßnahmen wurden genannt:

- „Kein offenes Feuer (z. B. Kerzen)“
- „Keine elektrischen Geräte mit defekten Kabeln nutzen“
- „Abschalten der elektrischen Geräte nach Dienstende“
- „Koch- und Wärmegeräte nur unter Aufsicht benutzen“
- „Keine brennbaren Gegenstände auf die Herdplatte legen“
- „Kein Feuerzeug/Streichhölzer für BW zugänglich aufbewahren“
- „Arbeitsplatz ordentlich und sauber halten“
- „Sicherheits-/Datenschutzblätter beachten“
- „Brandschutztüren nicht verstellen“
- „Rauchverbote strikt einhalten“
- „Funktionierende Feuerlöscher“
- „Notausgänge frei halten“

In der Frage 4 müssten die Mitarbeiter die Handlungsschritte im Falle eines Brandes in die richtige Abfolge bringen. Diese lautet: Ruhe bewahren, Erstmaßnahmen, Alarmieren, weitere Maßnahmen. Fast alle Mitarbeiter haben Alarmieren vor den Erstmaßnahmen angegeben. Bei der Einsicht in die

³ griechisch „didaktike techne“ = Lehrkunst; siehe Gudjons, Herbert [1999]: „Pädagogisches Grundwissen“, 6. Aufl., Bad Heilbrunn: Klinkhardt Verlag, S. 235

⁴ Vgl. Arnold, Rolf / Lipsmeier, Antonius / Ott, Berndt [1998]: Berufspädagogik kompakt – Prüfungsvorbereitung auf den Punkt gebracht, Berlin: Druck-Centrum Fürst, S. 22

⁵ Vgl. Jank, Werner / Meyer Hilbert [2000]: „Didaktische Modelle“, 7. Aufl., Berlin: Cornelsen V., S. 341

hausinternen Brandschutzunterlagen wurde festgestellt, dass diese Schrittabfolge nicht klar dargestellt ist und auch zum Teil in den Unterlagen in tatsächlich unterschiedlicher Abfolge verfasst war. Dem Brandschutzbeauftragten wurde eine terminierte Aufgabe⁶ übertragen, die Beschreibung dieser Abläufe in den Unterlagen zu vereinheitlichen.

Alle Mitarbeiter wussten, dass im Brandfall die Notrufnummer **112** gewählt werden muss.

Seneca brachte es auf den Punkt, indem er sagte „Lang ist der Weg durch Lehren, kurz und wirksam durch Beispiele“.⁷ Anhand der Fallmethode sollte ein Fall aus der betrieblichen Praxis bearbeitet und gelöst werden. Üblicherweise werden die Fallbeispiele zur Lösung von Problemen und zur Schulung spezieller Schlüsselqualifikationen „konstruiert“ bzw. erdacht/simuliert. Der vorgesehene Fall wurde in schriftlicher Form genau beschrieben. Die Arbeitsaufgaben und –schritte waren gezielt auf die Problemlösungsstrategien ausgerichtet. Diese Fallmethode oder auch das Planspiel ist besonders für die Förderung der Problemfindung bzw. Problemlösefähigkeit geeignet. Durch selbstständiges Denken und Handeln wird ein guter Erfolg erzielt. Die Mitarbeiter haben im Rahmen der Fallbearbeitung ein konkretes Problem klar erkannt, das vorhandene Wissen und Können angewandt, das analytische Denken gefördert und auch die richtigen Lösungsmöglichkeiten erkannt.

Die Frage, ob nach einer erfolgreichen Löschung eines Mülleimerbrandes (wobei kein Brandalarm durch die Brandmeldezentrale ausgelöst wurde) die Feuerwehr dennoch informiert werden muss, hat fast ein Drittel der befragten Mitarbeiter falsch (mit „Nein“) beantwortet. Dies zeigt deutlich, dass die Gefahr einer erneuten Brandentfachung verkannt wird. Diese Information sollte in den Schulungsunterlagen hervorgehoben bzw. kenntlich gemacht werden, da dies einen besonders wichtigen Punkt in der Brandprävention darstellt.

Im Alarmierungsplan wird darauf verwiesen, dass auch bei Kleinbränden eine Information an die Feuerwehr und den Brandschutzbeauftragten erfolgen muss. Der Inhalt der Schulungsunterlagen sollte um den obigen Tatbestand bzw. Informationsgewinn durch die Befragung ergänzt werden.

Die Brandschutztüren müssen immer geschlossen gehalten werden. Das Feststellen oder Verkeilen ist strengstens verboten. Dies war allen Mitarbeitern bekannt.

Die offene Frage nach der Begründung dafür ergab Folgendes:

- „Brandschutztüren nicht feststellen oder verkeilen, damit sie sich im Brandfall schließen können“
- „Damit sich Rauch und Feuer nicht weiter ausbreiten können“
- „Bei Verkeilung geht die Brandschutztür nicht zu, Feuer breitet sich schneller aus“
- „Damit das Feuer möglichst begrenzt auf den „Feuerabschnitt“ bleibt“
- „Brandherde werden eingegrenzt“

Alle an der Befragung teilnehmenden Mitarbeiter wussten, dass die Aufzüge im Brandfall nicht benutzt werden dürfen.

⁶ siehe Protokoll der Sitzung „Auswertung Handout-Schulungsfragebogen“ vom 22.10.2013

⁷ Starck, Siegfried / Stark, Inge [1978]: „Sokrates für Manager“, Düsseldorf: Econ Verlag, S. 43

Die Entscheidung über die Evakuierung des Gebäudes oder einzelner Abschnitte trifft die Einsatzleitung (Feuerwehr, Heimleitung und Pflegedienstleitung). Dies war den Mitarbeitern bekannt. Auch die Handlungen bei einer starken Rauchentwicklung infolge eines Brandes (Türe und Fenster schließen und auf dem Boden kriechen) kannten alle Mitarbeiter.

Die Hauptfunktion der Flucht- und Rettungspläne als Orientierungshilfe im Brandfall wie auch deren Aushangsorte waren bekannt. Die Vorgehensweise bei der Aktivierung eines entsicherten Feuerlöschers wie auch die Standorte im eigenen Arbeitsbereich waren den Mitarbeitern vertraut.

Auf die Frage nach den Standorten der Brandmelder wurden widersprüchliche und zum Teil verwirrende Angaben gemacht. Dies lässt auf Unklarheiten bei der Begriffsdefinition „Brandmelder“ (früher „Feuermelder“), Rauchabzug wie auch Rauchmelder rückschließen. Aus diesem Grund wurden die bebilderten Handout Schulungsunterlagen ergänzt und die Funktionen wie auch Unterschiede eingehender beschrieben.

Der dritte Teil des Fragebogens sollte die Akzeptanz der neuen Schulungsart, Inhaltsverständlichkeit und die visuelle Darstellung der Lernunterlagen wie auch sonstige Anmerkungen und Vorschläge der Mitarbeiter erfragen. Die bebilderte Darstellung der Lernunterlagen wird als „gut“, „übersichtlich“ und „leicht verständlich“ beschrieben. Den Mitarbeiterangaben nach sind die Inhalte klar und verständlich formuliert. Auf Verständnisprobleme wurde nur in einer Anmerkung aus dem hauswirtschaftlichen Bereich verwiesen. Diese wird wie folgt im Originallaut wiedergegeben „Deutschkenntnisse müssen gut (genug) sein, um alles zu verstehen“. Es müsste geklärt werden, auf welche Art und Weise den Mitarbeitern mit Lese- oder Verständnisproblemen Unterstützung angeboten werden kann. Die Leitung des betreffenden Bereiches gab an, den Mitarbeitern mit den bereits genannten Schwierigkeiten die schriftlichen Inhalte aus den Schulungsordnern vorgelesen zu haben. Neben einer Vorlesung bzw. Erklärung wären nach Bedarf auch Unterweisung bzw. praktische Übungen angebracht. Dadurch wäre es möglich, die Mitarbeiter zu aktivieren und die Vorlesung als mittelbare Unterweisungsform („darbietende Lehrform“) mit einer vorteilhafteren Lehrform („arbeitenden“, „anreiz-aufgebenden“) zu ergänzen. Dadurch wird das „Prinzip der Selbstständigkeit und Aktivität“ als oberster Leitsatz bzw. Grundsatz der den Erfolg in der Bildung garantiert, berücksichtigt. Denn der Mitarbeiter soll „aktiviert“ (selbsttätig und selbstständig) werden, damit die erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten besser behalten werden. Selbstständigkeit entwickelt Leistungsfähigkeit und Selbstvertrauen; aktive und selbstständige Mitarbeiter sind in jedem Betrieb unerlässlich.“⁸

Von 8 an der Befragung teilnehmenden Gruppen musste nur eine beim Ausfüllen des Fragebogens in den Unterlagen nachsehen. Leider erfolgte keine Angabe, bei welchen Inhalten bzw. Fragen in den Lernunterlagen nachgesehen werden musste. Dies zeigt deutlich, dass das Erlernte auch verinnerlicht wurde.

⁸ Leischner, Dieter [2005]: Berufs- und Arbeitspädagogik, Neuried: Care-Line Verlag, S. 193

Auf die Meinungsabfrage über diese Schulungsart im Allgemeinen wurden folgende positive Anmerkungen geäußert:

- „Gut, aber zwischendurch praktische Übungen wären nicht schlecht“
- „Interessant, aber Feuerlöschübung super!“
- „Gut“
- „Okay“

Als negativ bezeichneten die Mitarbeiter Folgendes:

- „Lieber große Gesamtschulung, es bleibt mehr im Kopf hängen“
- „Schlecht für die, die die Unterlagen nicht verstehen können“
- „Selbstständiges nachlesen zu eintönig“
- „Zugriff auf EDV nicht immer möglich“

Unter sonstige Anmerkungen bzw. Vorschläge wurde angegeben:

- Vorschlag: „Evakuierung im kleinen Rahmen sollte durchgespielt werden“

Für das kommende Jahr wurde die Vereinbarung getroffen, dass nur eine Handout Schulung durchgeführt und nachgewiesen werden muss. Des Weiteren wird eine jährliche, praktische Vorortschulung für die Standortbestimmung der Rauch- bzw. Brandmelder wie auch eine unerlässliche praktische Löschübung in zweijährigen Abständen durchgeführt. Hierbei kommt ein weiterer Aspekt des Lernens zum tragen, denn das „Lernen unter verhaltenspsychologischem Aspekt kann als Veränderung des Verhaltens aufgrund von Erfahrungen verstanden werden“.⁹ Eine regelmäßige Kontrolle gibt Rückschlüsse, inwieweit die angestrebten Ziele erreicht wurden. Durch eine Soll-Ist-Vergleichsanalyse können bei künftigen Bildungsmaßnahmen Fehler korrigiert bzw. vermieden werden.

Im Rahmen des kommenden Angehörigenabends werden seitens des Brandschutzbeauftragten die Angehörigen und Betreuer unserer Bewohner über die Brandschutzthematik umfangreich informiert.

Als Dank und ein Zeichen der Anerkennung erhielten alle Teilnehmer an der Befragung ein individuelles Geschenk.

Lernen ist auch in der Sonnhalde ein permanenter, lebenslanger Prozess. Die Aneignung des Wissens setzt das „Tätigwerden des Subjekts“¹⁰ voraus. Die Lernfähigkeit des Mitarbeiters kennzeichnet ihn und garantiert seine Anpassungsfähigkeit und Flexibilität. Lernen ist ein aktiver Vorgang, also „niemand kann gelernt werden“. Lehren besteht darin, die Lernsituationen und -gelegenheiten zu schaffen. Lernen muss der Lernende aber selbst.¹¹ „Die eigentliche Bewährungsprobe kommt erst im Leben selbst“.¹²

⁹ REFA Verband für Arbeitsstudien u. Betriebsorganisation e.V., [1991]: „Methodenlehre der Betriebsorganisation / Arbeitspädagogik“, München: Hanser Verlag, S. 47

¹⁰ Mueller, Erhard [2009]: Die Türen des Käfigs, Subjektorientierte Erwachsenenbildung, Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren, S. 114

¹¹ Vgl. Lehrgangunterlagen „geprüfter Berufspädagoge“, [2013]: Modul B / Seminar 2, Stuttgart: Akademie für professionelle Berufsbildung, S. 42

¹² Meyer, Hilbert [1996]: „Unterrichtsmethoden“ II: Praxisband, 8. Aufl., Frankfurt: Cornelsen V., S. 162