



issa

INTERNATIONAL SOCIAL SECURITY ASSOCIATION
ASSOCIATION INTERNATIONALE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
ASOCIACIÓN INTERNACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL
INTERNATIONALE VEREINIGUNG FÜR SOZIALE SICHERHEIT

Gute Praxis in der sozialen Sicherheit

Gute Praxis umgesetzt ab: 2015

Helfen in Sicherheit: Wir kümmern uns um Sie

Landesanstalt für Arbeitsunfallversicherung
Italien

Erscheinungsjahr: 2019

www.issa.int

Zusammenfassung

Zwischen November 2015 und Dezember 2017 wurde von der Landesanstalt für Arbeitsunfallversicherung (Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro – INAIL) ein experimentelles Schulungsprojekt für Personal im Sozial- und Gesundheitsbereich entwickelt, das in Einrichtungen zur Aufnahme und Betreuung von autarken Menschen und Angehörigen mit unterschiedlichen Behinderungen arbeitet.

Der innovative Charakter des Projekts zeigt sich in der Entscheidung, mit der Lehrmethode des „Schulungstheaters“ oder des „Theaterlabors“ die Eigeninitiative der Mitarbeiter durch die kritische Überprüfung der individuellen und gruppenbezogenen Verhaltenseinstellungen zu fördern und so die Teilnehmer zur Selbstverbesserung anzuregen.

Frage oder Herausforderung

Auf welche Frage oder Herausforderung geht Ihre gute Praxis ein? Bitte geben Sie eine kurze Beschreibung.

Das Projekt „Assisting in safety: We care about you“ (Unterstützung bei der Sicherheit: Wir kümmern uns um Sie) befasste sich durch eine speziell auf Italien und den Arbeitsbereich Sozial- und Gesundheitsfürsorge ausgerichtete experimentelle und innovative Schulungsmethode mit den Bereichen Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz und Prävention von Berufsrisiken.

Der Sektor wurde aufgrund des kontinuierlichen Beschäftigungswachstums in den letzten zehn Jahren ausgewählt, das mit der Verbesserung der durchschnittlichen Lebenserwartung in Italien und im übrigen Europa sowie gleichzeitig mit dem Anstieg der Zahl der Verletzungen und Berufskrankheiten verbunden ist.

Ein weiterer Grund für die Planung einer Intervention im Bereich der Sozial- und Gesundheitsversorgung war das Fehlen bewährter Praktiken, die in diesem Bereich anzuwenden sind, gerade weil es sich um einen Sektor handelt, der in jüngster Zeit starke Expansionen erlebte.

Bewältigung der Herausforderung

Welches waren die Hauptziele des Plans oder der Strategie zur Bewältigung der Frage oder Herausforderung? Zählen Sie die Hauptelemente des Plans oder der Strategie auf und beschreiben Sie sie kurz, indem sie besonders auf innovative Ansätze und erwartete oder beabsichtigte Auswirkungen eingehen.

Der Wirtschaftszweig, in dem interveniert wurde, ist durch zwei Stiftungen vertreten, nämlich die Opera Immacolata Concezione (OIC) und das Istitutti Riuniti Padovani für Ausbildung und Betreuung (IRPEA), die in Padua sowie der zugehörigen Provinz tätig sind und Folgendes anbieten: Wohneinrichtungen und Dienstleistungen für ältere und schutzbedürftige Menschen; Hilfe für Menschen mit Behinderungen; Bildung von Kindern (Kindergarten und Grundschule); Berufsausbildung von Jugendlichen und Erwachsenen; und Unterbringung für Studenten, Außendienstmitarbeiter, Pilger und Familienangehörige von Krankenhauspatienten.

Das Personal der Stiftungen besteht hauptsächlich aus Frauen mit einem hohen Bildungsniveau und einem bedeutenden Anteil ausländischer Arbeitnehmer.

Detaillierte Informationsschulungen wurden konzipiert, um die tatsächliche Beteiligung der Arbeitnehmer an der Kultur der Arbeitssicherheit zu fördern und das individuelle Engagement als „Sicherheitsförderer“ zu unterstützen, was insbesondere für die Risikobereiche gilt, die von den Arbeitnehmern als besonders kritisch empfunden werden, obwohl dies bereits in der Pflichtschulung gemäß Artikel 37 der Gesetzesverordnung 81/2008 angesprochen wurde.

Mit dem innovativen Schulungsansatz konnten die beteiligten Beschäftigten, in einer anderen Umgebung als dem üblichen Klassenzimmer, zu Drehbuchautoren, Regisseuren und Darstellern werden und das „Trainingstheater“ oder die Methode des „Schulungstheaters“ erleben. Hier soll durch emotionale Stimulation die Effektivität des Trainings maximiert werden, mittels einer anderen Herangehensweise an den Alltag und das Auslösen positiver Beispiele für Verhaltensänderungen, sowohl beim Einzelnen wie auch in der Gruppe.

Wie der Projekttitel „Unterstützung bei der Sicherheit: Wir kümmern uns um Sie“ zeigt, ist dies ein Weg, die Beschäftigten dazu zu bringen, besonders auf diejenigen zu achten, die – täglich – eine besondere Betreuung und Unterstützung ihrer Benutzer/Patienten sicherstellen müssen, deren Gesundheitszustand kritisch ist.

Das Projekt zielte darauf ab, auf Folgendes zu reagieren:

- Risiko durch inkongruente Haltung und manuelle Bewegungen;
- biologisches Risiko;
- Risiko durch arbeitsbedingten Stress;
- Risiko durch Unterschiede in Geschlecht, Alter, geografische Herkunft usw.

Die Methodik des Schulungstheaters bietet eine dynamische Aktivität, die praktische Momente mit der Analyse der geleisteten Arbeit abwechselt und es ermöglicht, die „spielerische“ Dimension als zentrales Element des Lernens zur Korrektur falscher Einstellungen im Alltag neu zu bewerten.

Angesichts des innovativen Charakters dieser Methode wurde zunächst eine Pilotlektion durchgeführt, um das Designsystem zu testen. Jede Kurseinheit dauert acht Stunden, die auf einen einzigen Tag konzentriert sind. Nach einem kurzen Verweis auf die vier kritischsten Risikoprofile der Branche und einer kurzen Beschreibung der Grundbegriffe der Dramaturgie werden die Teilnehmer in vier Gruppen eingeteilt, von denen jede einen Risikofaktor analysiert und in Form einer theatralischen Darbietung interpretiert.

Am Ende des ersten Teils des Tages sollte jede Gruppe ein Manuskript ausgearbeitet, die Bühnenkostüme angefertigt und die Darsteller unter den Mitgliedern derselben Gruppe identifiziert haben. Während des zweiten Teils des Tages präsentiert jede Gruppe ihr „erstes Werk“ vor dem aus den anderen Teilnehmern bestehenden Publikum.

In jeder Einheit hat jeder Teilnehmer die Möglichkeit, mehrere Rollen (Drehbuchautor, Kostümbildner, Regisseur, Darsteller, Zuschauer, Kritiker usw.) zu übernehmen, wodurch die Sichtweise auf die dargestellten Themen variiert werden kann: Auf diese Weise wird jeder Beschäftigte/Teilnehmer durch die Inszenierung von Theateraufführungen (Sketches, Musicals), die sich auf die Verhaltens- und Prozessfehler konzentrieren, die den Alltag prägen, zum Selbstausbilder und Trainer von Kollegen. Variationen der Methode werden durch Vergleiche

unter Kollegen und den Einsatz von Ironie, Improvisation, Leichtigkeit, Dramatisierung und Entdramatisierung erzeugt.

Alle Darstellungen werden auf Video aufgezeichnet, um die repräsentativsten Werke auszuwählen, die als Unterrichtshilfe für zukünftige Ausbildungsinitiativen für andere, nicht am Projekt beteiligte Mitarbeiter dienen sollen.

Zu erreichende Ziele

Welches waren die quantitativen und/oder qualitativen Ziele oder die wichtigsten Leistungsindikatoren, die für den Plan oder die Strategie festgelegt wurden? Bitte beschreiben Sie kurz.

Das Projekt umfasst Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen für alle Beschäftigten der beiden Stiftungen (ca. 1 800 Beschäftigte) und eine spezielle Schulung für eine Gruppe von fast 270 ausgewählten Beschäftigten, die die Gesamtheit repräsentieren. Die Projektbeteiligten sind neben den beiden genannten Stiftungen die INAIL-Regionaldirektion Venetien, das Patronato Inca CGIL der Region Venetien, die Azienda U.L.S.S. 6 Euganea und der Allgemeine Italienische Arbeitsverband (*Confederazione Generale Italiana del Lavoro*, CGIL), die nicht nur an der Konzeption und Vorbereitung der Trainingskurse, sondern auch an der Überwachung aller Phasen der Realisierung und Fertigstellung des Projekts mitgewirkt haben.

Das Training umfasste 264 Beschäftigte sowie 120 Unterrichtsstunden, die in 15 Einheiten unterteilt waren, beginnend mit einer Pilotlektion, die nützlich ist, um das Designsystem durch die Sammlung und Analyse von Feedback der Beschäftigten zu testen.

Auswertung der Ergebnisse

Gab es eine Auswertung der guten Praxis? Bitte liefern Sie Informationen über die Auswirkungen und Ergebnisse der guten Praxis, indem Sie die Ziele mit der aktuellen Leistungsfähigkeit sowie Indikatoren davor und danach vergleichen und/ oder andere Arten von Statistiken erstellen oder Messungen vornehmen.

Am Ende jeder Kurseinheit wurde den Teilnehmern ein Fragebogen ausgehändigt, der den Grad der individuellen Zufriedenheit in den folgenden Bereichen messen sollte:

- Beurteilung der Gesamtzufriedenheit, insbesondere im Vergleich zu den ursprünglichen Erwartungen;
- Beurteilung der Aufnahmestruktur und Organisation der Aktivitäten;
- Meinung über die Lehrer;
- Verbesserung der eigenen Fähigkeiten und Erhöhung der Leistungsqualität der eigenen Arbeit;
- offene Fragen zu empfundenen Stärken und kritischen Elementen.

Bei einer Benchmark von 75 Prozent zufriedener Teilnehmer gaben ganze 90 Prozent an, mit der Schulungsaktivität sehr zufrieden zu sein, für 84 Prozent wurden die ursprünglichen Erwartungen übertroffen.

Zu beachten ist, dass 96 Prozent der Teilnehmer die Lehrkräfte positiv bewertet haben und 95 Prozent eine Erweiterung ihrer Fähigkeiten verzeichnen. Abschließend bekundeten 88 Prozent der Befragten ihr Vertrauen in die Verbesserung der Qualität ihrer Arbeit.

Nach einem Semester wurde im Anschluss daran eine Ex-post-Effektivitätsprüfung mit einem spezifischen Fragebogen durchgeführt, der online verteilt und zusammengestellt wurde. Nachfolgend sind die Ergebnisse aufgeführt:

Tabelle 1. *Follow-up-Bewertungen der Lehrmethoden des „Schulungstheaters“*

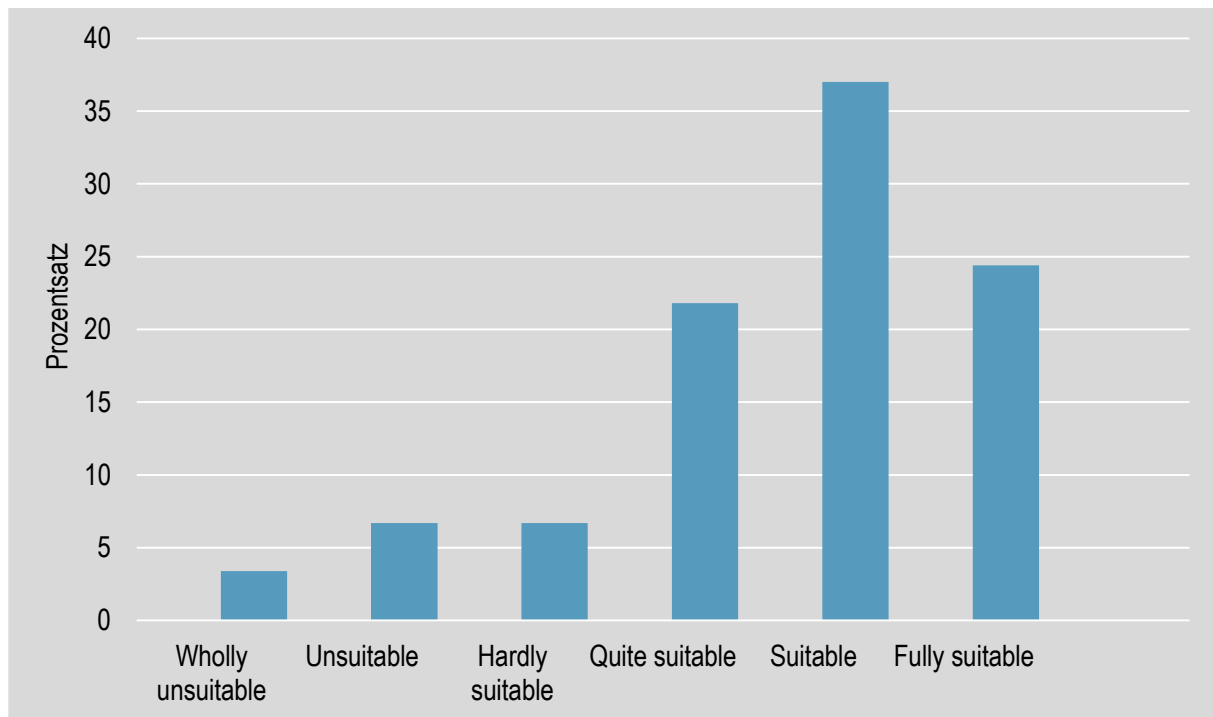


Tabelle 2. Weiterverfolgung der Möglichkeiten, dieselbe Art von Training auf Kollegen auszuweiten

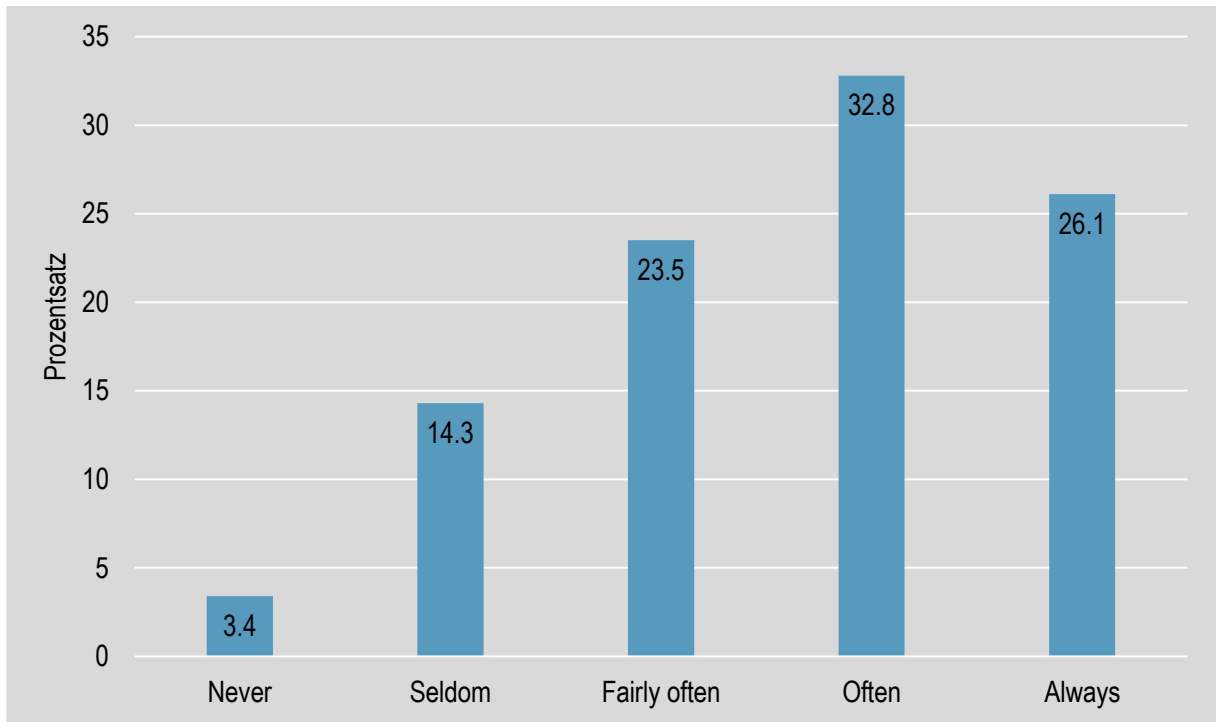
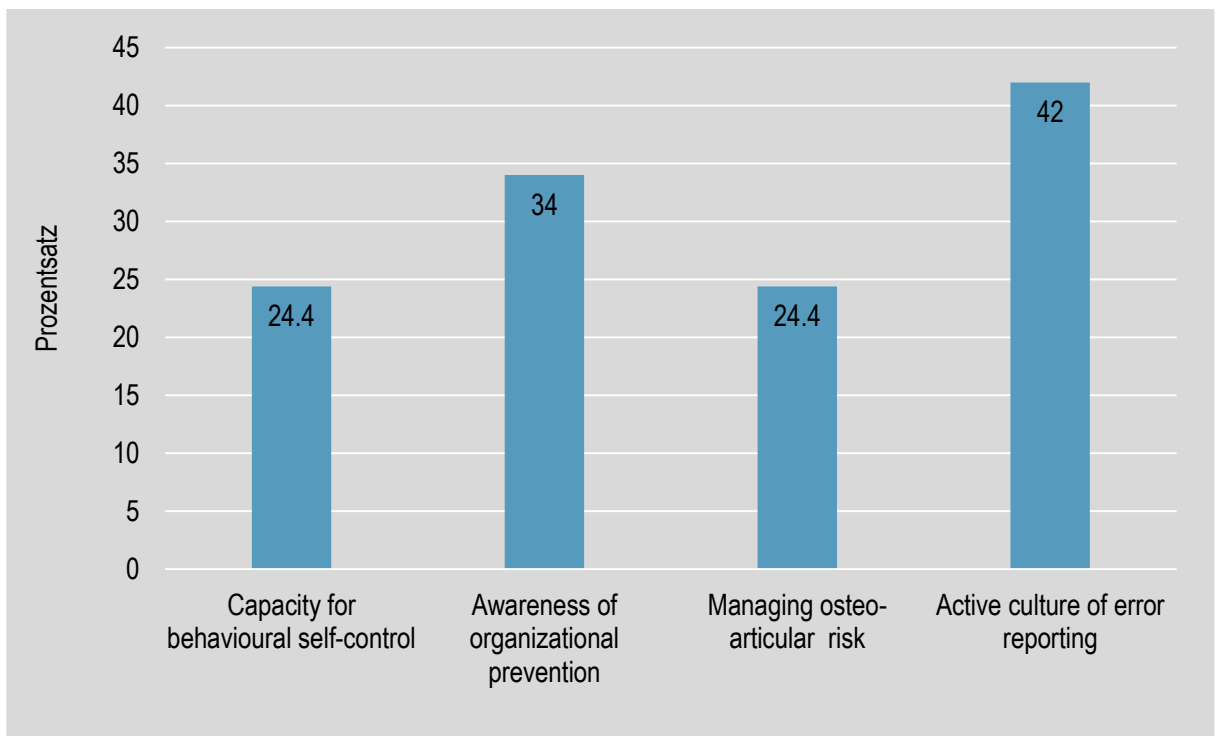


Tabelle 3. Nachverfolgung der zu verbessernden persönlichen Fähigkeiten



Basierend auf den ermutigenden Ergebnissen nutzt INAIL weiterhin die gewählte Modalität, insbesondere aufgrund der Bereitschaft der Teilnehmer, den organisatorischen Kontext gegenüber ihrer Arbeit kritisch zu analysieren und konkrete, spezifische Lösungen in ihrem Fachgebiet vorzuschlagen. Darüber hinaus stellt die von 42 Prozent der Lernenden angegebene Entwicklung eines Bewusstseins darüber, dass sie schließlich eine Kultur der „Meldung von Fehlern“ angenommen haben, sicherlich eine bemerkenswerte Antwort dar.

Lehren aus der guten Praxis

Nennen Sie bis zu drei Faktoren, die Ihnen nach den Erfahrungen der Organisation unerlässlich scheinen, um diese gute Praxis zu replizieren. Benennen Sie bis zu drei Risiken, die bei der Umsetzung dieser guten Praxis existierten/ existieren könnten. Bitte beschreiben Sie kurz die Faktoren und/oder Risiken.

Für das Projekt wurde ein Koordinationstisch eingerichtet, der sich aus Vertretern der beteiligten Themenbereiche zusammensetzt, die sich alle vier Monate zu den strategischen Orientierungsaufgaben des gesamten Projekts treffen.

Für die konkrete und effiziente Verwaltung der Aktivitäten wurde ein Exekutivausschuss eingesetzt, der zweimal im Jahr zusammentritt, um die Lehrmethoden weiterzuentwickeln und sich um die operativen und logistischen Aspekte des Projekts zu kümmern sowie den Koordinationstisch über den Stand der Arbeiten zu informieren, damit dieser über die Phasen und die nachfolgenden Maßnahmen beraten kann.

Um den vollen Erfolg und die Wiederholbarkeit des Projekts zu gewährleisten, wurde beschlossen, in jede Einheit alle im Organigramm der beiden Stiftungen enthaltenen fachbezogenen Zahlen/Ebenen einzubeziehen.

Im Hinblick auf möglichen kritischen Themen und die erarbeiteten Vorschläge möchten wir auf Folgendes hinweisen:

- Alle Probleme im Zusammenhang mit der Verfügbarkeit von Zeit für die Entwicklung der Bestimmungen des Formats können überwunden werden, indem die Aktivität an einem einzigen Tag durchgeführt wird, welcher Aktivitäten im Umfang von acht Stunden umfasst.
- Um die mögliche Schüchternheit/Hemmung einiger Teilnehmer gegenüber der theatralischen Darbietung zu überwinden, ist es ratsam, die Teilnehmer nicht über die gewählten Lehrmodalitäten zu informieren und die bereits Beteiligten zu bitten, die Aktivitäten des Trainingstages nicht „vorwegzunehmen“.
- Wie im Hinblick auf die Faktoren der Exportierbarkeit zu erkennen ist, kann das Training nur unter Einbeziehung der gesamten Hierarchie der Organisation effektiv und prägend sein, wodurch sich die hohen Investitionen erklären, die die Organisation für diese Aktivität in Aussicht stellt.