

GMP- und Technologiekongress 2009

Session „GMP-Schulungen“

Autorin:
Susanne Sailer

Auf reges Interesse unter den Kongressteilnehmern stieß das Thema GMP-Schulung. Nicht verwunderlich, schließlich sollen früher oder später die meisten, die in GMP-regulierten Bereichen tätig sind, Schulungen durchführen. Das heißt, sie müssen eine doch eher trockene Materie möglichst mitreißend und nachhaltig an den Mann beziehungsweise die Frau bringen. Ein schwieriges Unterfangen, das häufig dadurch verschärft wird, dass nur wenige auf diese Aufgabe vorbereitet oder dafür ausgebildet worden sind. Die Veranstalter hatten deshalb eine Session zusammengestellt, in der GMP-Schulungen aus den verschiedensten Blickwinkeln beleuchtet wurden. Vier Referenten warteten mit handfesten Tipps für die erfolgreiche Durchführung von GMP-Schulungen sowie Erfolgskontrollen auf und stellten moderne Schulungshilfsmittel vor.

GMP-Schulungen aus Sicht der Behörde

Gleich zu Beginn räumte Klaus Eichmüller (GMP-Inspektor bei der Regierung Oberbayern) mit einigen Vorurteilen auf. Zwar seien Schulungen gesetzlich vorgeschrieben, müssten dokumentiert und überwacht werden. Es gehe dabei aber entgegen landläufiger Meinung nicht vor allem darum, formalen Ansprüchen zu genügen, sondern Ziel dieser Schulungen sollte es aus Sicht der Behörden sein, Fehler in den Produktionsprozessen zu verhindern. Treten Probleme auf, heißt es oft: „Die Mitarbeiter machen Fehler und werden nachgeschult.“ Ein Statement, mit dem sich ein Inspektor nicht zufrieden geben kann, denn nur selten machen Mitarbeiter aus Faulheit oder Nachlässigkeit Fehler. Vielmehr ist die Art der GMP-Schulung entscheidend, wenn Prozesse fehlerfrei ablaufen sollen. Wichtig ist es, den Erfolg von Schulungen in jedem Fall über indirekte oder direkte Parameter zu messen. Es gelte Qualitätsabweichungen zu beobachten und nach zu verfolgen, geschulte Prozesse zu überwachen oder Verbesserungsvorschläge nach externer Schulung auszuwerten, um nur einige Beispiele zu nennen. Auch legen die Behörden laut Eichmüller immer größeren

Wert darauf, dass Verantwortlichkeiten klar definiert und wahrgenommen werden. Mit zunehmendem Outsourcing etwa an Reinigungsbetriebe wird dieser Punkt in Zukunft sicher noch an Bedeutung gewinnen.

Kreative Methoden zur Erfolgskontrolle

Anschließend stellte Dr. Christine Oechslein, erfahrene GMP-Trainerin und Autorin des kürzlich im GMP-Verlag erschienenen Praxisbuches „[GMP-Training](#)“, kreative Methoden der Erfolgskontrolle vor. Engagiert plädierte sie dafür, wenn es an das Gestalten von Prüfungen geht, eingetretene Pfade zu verlassen und neue Wege zu beschreiten. Schließlich wolle man ja nicht nur kurzfristig angelerntes Faktenwissen abfragen, sondern theoretisches Wissen zu konkretem Handeln im täglichen Arbeitsalltag führen. Ziel von Prüfungen könne es nicht sein, nachzuweisen wie viel Prozent es nicht geschafft haben, sondern dass alle Mitarbeiter spätestens nach der Prüfung die für ihren Arbeitsplatz notwendigen Fähigkeiten hätten. Die gesetzlichen Anforderungen jedenfalls lassen alle Möglichkeiten offen. Weder schriftliche noch Einzelprüfungen sind vorgeschrieben. Diesen Spielraum gelte es nun eigenverantwortlich zu nutzen und dem jeweiligen Schulungsziel anzupassen.

Es braucht einheitliche Prüfmethode, damit es gerecht zugeht - oft gehört, aber deswegen noch lange nicht korrekt. Ist es denn wirklich gerecht, wenn individuelle Bedürfnisse kaum berücksichtigt werden, wie etwa Sprachschwierigkeiten, Prüfungsangst oder unterschiedliche Lerntypen? Auch dem Argument, nur schriftliche Tests seien akzeptabel, denn es müsse ja alles dokumentiert werden, nahm Frau Dr. Oechslein den Wind aus den Segeln. Man muss nur schriftlich festhalten, dass eine Prüfung stattgefunden hat und wie die Mitarbeiter abgeschnitten haben. Was spricht dagegen, im Einzelgespräch Sachverhalte erklären oder vorführen zu lassen? Je nach Situation kann man so denjenigen Stress ersparen, denen allein der Gedanke an eine schriftliche Prüfung den Angstschweiß auf die Stirne treibt. Auch Gruppenprüfungen, bei denen drei bis vier Personen einen Bogen zusammen bearbeiten, können Blockaden durch Prüfungsangst vermeiden.

Gut gestellte Prüfungsaufgaben sollten anstoßen und im Fluss halten, die Mitarbeiter fordern und fördern. Oft versuche man, um auch ja die Objektivität zu wahren, die Weitergabe und Information über Prüfungsinhalte zu ver-

hindern. Besser sei es hingegen, die Prüfung als Lernchance zu nutzen. Denn zum Zeitpunkt der Prüfung sind die Mitarbeiter maximal aufnahmebereit. In der Praxis kann das bedeuten, dass man Prüfungsinhalte auch einmal vorher bekannt gibt, zur Diskussion anregt, in eigenen Worten formulieren lässt. Dann sind spätestens **nach** der Prüfung alle auf einem ausreichenden Wissenstand.

Vieles spricht laut Oechslein gegen die oft verwendeten Multiple Choice Tests als Erfolgskontrolle. Dennoch gibt es manchmal Gründe, derlei Tests durchzuführen. Dann kann man ohne großen Aufwand einige der Nachteile eliminieren. Ein Beispiel: Warum nicht lila Prüfungsstifte austeilen? Nach der Prüfung werden die lila Stifte, nicht aber die Bögen eingesammelt. Nun können alle Kollegen knifflige Fragen miteinander besprechen. Korrekturen dürfen, ja sollen gemacht werden, denn die Rückverfolgung ist durch den andersfarbigen Stift gewährleistet. Anschließend werden alle Fragen noch einmal im Plenum diskutiert, die Bögen eingesammelt, kontrolliert und archiviert. Aus einer Kontrollmethode wird so im Handumdrehen eine Lernmethode.

Weitere Tipps in Kürze:

- Ein Quiz oder Kreuzworträtsel, bei dem es vielleicht sogar kleine Sachpreise zu gewinnen gibt, fördert den Wettstreit unter den Lernenden.
- In praktischen Einzelprüfungen vor der Autorisierung einer Tätigkeit, wie etwa der Prozedur beim Einschleusen oder der Bedienung von neuen Anlagen, können die Geschulten zeigen, wie gut sie die Materie beherrschen.
- Keimzahlen an Handschuhen oder Türklinken vor und nach der Hygieneschulung veranschaulichen den Schulungserfolg.

Frau Dr. Oechslein fasste zusammen: Es kommt weder auf das reine Faktenwissen an noch auf das zufällig richtige Ankreuzen von 75 Prozent der Fragen, sondern auf die Einsicht in die Bedeutung des eigenen Handelns, auf Motivation und absolute Zuverlässigkeit. Nutzen Sie die Prüfungssituation als Lernchance und wählen Sie motivierende Methoden. Denn Lernen mit Spaß bedeutet effizientes Lernen. Der Hirnforscher Manfred Spitzer brachte es wie folgt auf den Punkt: „Ein vergnügtes Hirn lernt besser als ein angestregtes.“

Schulung bei der Einführung neuer Software

Von seinen Erfahrungen über Schulungen bei der Einführung neuer elektronischer Systeme berichtete Klaus von Jan. Zu Beginn allerdings wartete er mit ernüchternden Zahlen auf. So werden nur 20 bis 45 Prozent der IT-Implementierungen erfolgreich abgeschlossen. Warum das so ist? Nun - natürlich hängt der Erfolg von einer Vielzahl sogenannter harter Faktoren ab, so zum Beispiel den technischen Eigenschaften des Systems oder der IT-Infrastruktur des Unternehmens. Allzu oft vergessen aber vor allem Naturwissenschaftler - so der promovierte Chemiker schmunzelnd - die weichen Faktoren, zu gut deutsch den Menschen. Der Mensch ist nämlich das entscheidende Kriterium, ob die IT funktioniert. Eine Untersuchung zeigt zum Beispiel, dass IT-Systeme umso erfolgreicher implementiert wurden, je kleiner die für die Einführung verantwortlichen Projektteams waren. Daraus zu schließen, dass ohne Projektteams alles bestens sei, wäre allerdings falsch. Vielmehr zeigt sie, dass die Organisation innerhalb der Teams entscheidend zum Erfolg beiträgt. Auch auf der Anwenderseite sind Teambuildingmaßnahmen immens wichtig. Leider hört man allzu oft: „Das haben wir noch nie oder das haben wir schon immer so gemacht. Wir brauchen keine neuen IT-Systeme.“ Damit Neues akzeptiert und genützt wird, muss man die Softfaktoren bei den Anwendern berücksichtigen. Angst, Unbehaglichkeit, Festhalten an alten Gewohnheiten, Motivation, Information sind oft unterschätzte Faktoren. Akzeptanz lässt sich durch technische Argumente beeinflussen, viel wichtiger ist es aber, dezidierte Personalressourcen für das Change Management zur Verfügung zu stellen. Von Jans Fazit: IT-Projekte scheitern nicht an der Technik oder zu hoher Arbeitsbelastung. Sie scheitern an mangelnder Kommunikation und mangelndem Teamgeist.

E-Learning

Den Abschluss bildete Barbara Peither vom GMP-Verlag mit Informationen über E-Learning als Baustein für ein effektives Schulungssystem. Wie der Titel des Vortrages schon verriet, stellt E-Learning lediglich einen Baustein dar und keinesfalls die alleinige Methode der Wahl, um GMP-Wissen zu vermitteln. Schulungen unterliegen verschiedenen Herausforderungen. Da gilt es gesetzliche Anforderungen zu erfüllen, da stehen Inspektionen und Audits bevor, da steht man unter

Zeitdruck und auch ein finanzieller Rahmen ist vorgegeben. Der Schlüssel zum Erfolg heißt hier [Blended Learning](#), die strukturierte und zielgerichtete Verbindung verschiedener Lernmethoden. So kann man Vorteile einzelner Methoden bündeln und deren Nachteile mildern. Selbstverständlich fehlen bei elektronischem Lernen der Erfahrungsaustausch und Diskussionsmöglichkeiten. Doch diesen Nachteilen stehen klare Vorteile gegenüber: Mit dem von Experten erstellten Systemen ist man zeitlich und räumlich unabhängig, es ist kostengünstig und stellt sich auf das individuelle Tempo der Lernenden ein.

In der Praxis kann es zum Beispiel sinnvoll sein, E-Learning nach einer anfänglichen herkömmlichen Basisschulung einzusetzen, um den gelernten Stoff zu wiederholen und zu festigen. Eine spätere Vertiefung bietet sich dann meist über Workshops an. Natürlich ist E-Learning auch für Gruppen einsetzbar oder als Unterstützung in der Präsenzschiulung bei generellen Themen wie zum Beispiel der Hygieneschulung. Auch lässt sich der Frontalunterricht gelegentlich mit einem [Spiel](#) auflockern im Stile von „Wer wird Millionär?“, wie es etwa das System GMP:READY bietet.

Fazit

Das abschließend vorgestellte E-Learning ist also nur eines von zahlreichen Werkzeugen, um GMP-Wissen zu vermitteln. Noch vielfältiger als die vorgestellten Methoden sind aber die Bedürfnisse der einzelnen Betriebe. Dies wurde in der abschließenden, sehr lebhaft und engagiert geführten Plenumsdiskussion deutlich, wie man sie sich zum Abschluss erfolgreicher Schulungen nur wünschen kann. Den Stein des Weisen, eine Pauschallösung zur Durchführung von Schulungen, gibt es nicht. Darüber waren sich alle - Referenten wie Teilnehmer - einig. Jede Schulung hat andere Teilnehmer, andere Ziele und benötigt daher auch andere Kombinationen der Schulungsmethoden und Erfolgskontrollen. Beruhigend allerdings, dass es bei deren Gestaltung von regulatorischer Seite insgesamt mehr Freiheiten gibt als man gemeinhin annimmt. Gemeinsames Ziel sollte allen sein, dass die Geschulten am Ende in der Lage und willens sind, das Gelernte im Alltag anzuwenden.