

Weiterentwicklung des Kompetenzfeldes Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Ziel der Weiterentwicklung

Das Europäische Netzwerk Aus- und Weiterbildung in Sicherheit und Gesundheitsschutz (ENETOSH) ist das erste und derzeit einzige transnationale Netzwerk für die Aus- und Weiterbildung in Sicherheit und Gesundheitsschutz in Europa. Das Netzwerk bietet ein Forum für den systematischen Austausch von Wissen und Erfahrung zur Verbesserung der Qualität der Aus- und Weiterbildung in Sicherheit und Gesundheitsschutz. Das Netzwerk richtet sich an Endnutzer, Multiplikatoren und politische Entscheidungsträger, die sich auf der nationalen und europäischen Ebene um die Integration von Sicherheit und Gesundheitsschutz in das Bildungssystem bemühen.

Die Mitglieder dieses Netzwerkes haben gemeinsam einen Kompetenzstandard für Ausbilder und Trainer im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz entwickelt. Dieser Standard enthält 4 Bereiche:

1. Education and training
2. Safety and health at work
3. Workplace Health Promotion (WHP)
4. OSH-Management

Der Teilstandard Education and Training basiert auf einer empirischen Anforderungsanalyse für Dozenten und Trainer im Arbeitsschutz, deren Ergebnisse für Entwicklung dieses Standards weiterentwickelt wurden. Er basiert somit auf einem wissenschaftlich geprüften Vorgehen (Koch, Kici, Strobel & Westhoff, 2006) und wurde bereits überarbeitet. Die Bereiche 2 bis 4 wurden von Experten aus dem ENETOSH-Netzwerk erarbeitet, die langjährige Berufserfahrung auf den jeweiligen Arbeitsgebieten aufweisen. Dabei haben sie sich an einen situativen Ansatz angelehnt, d.h. es wurde die Ausbildungs-/Trainingssituation sowie ideales Verhalten von Ausbildern/Trainern beschrieben. Diese Beschreibungen wurden jeweils um das notwendige Wissen ergänzt, das ein Ausbilder/Trainer für diese Situationen haben sollte. Die für die Erarbeitung des Standards entwickelte gemeinsame Struktur beruhte auf den Vorgaben (Kategorien und Deskriptoren) des Europäischen Qualifika-

tionsrahmens (EQR). Der ENETOSH Kompetenzstandard wurde von 14 Einrichtungen aus 10 europäischen Ländern anerkannt. Insgesamt stellen die Standards 2-4 damit eine solide Grundlage dar, die nun auf der Basis wissenschaftlicher Methoden kontinuierlich weiter entwickelt werden. Damit wird sichergestellt, dass der Standard immer auf dem neuesten Stand ist und Veränderungen integriert werden können. Dies ist eine wichtige Maßnahme der Qualitätssicherung und erhöht insgesamt die Gültigkeit des Standards.

Im Vergleich zu den Teilstandards 2-4 wurde für Education and Training bereits im ersten Arbeitsschritt ein wissenschaftlich unterstütztes Vorgehen gewählt. In einem ersten Arbeitsschritt wurden typische und wichtige Arbeitssituationen sowie das Verhalten der Dozenten und Trainer in diesen Situationen gesammelt. Anhand der Frage, welche Anforderung ein Dozenten oder Trainer erfüllt, wenn er ein bestimmtes Verhalten zeigt, wurden diese Verhaltensweisen in einem zweiten Schritt zu Anforderungen gruppiert und diese Anforderungen benannt. Es wurden dafür 45 Dozenten und Trainer befragt und somit eine breite Datenbasis sichergestellt, die hinsichtlich ihrer Gültigkeit geprüft wurde.

Für einen Kompetenzstandard sollte immer geprüft werden, in wie weit er tatsächlich die Anforderungen im jeweiligen Anwendungsbereich abbildet. Nur anhand eines realen Abbildes kann man die Ergebnisse für spätere Ausbildungsmaßnahmen oder als Grundlage für eine Zertifizierung gewinnbringend nutzen. Da diese Prüfung für die Bereiche 2-4 noch ausstand, war das Ziel der Weiterentwicklung, den Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM, Teilstandard 3) als Pilotbereich hinsichtlich seiner Gültigkeit zu prüfen.

Der gegenwärtige BGM-Teilstandard enthält neben den Beschreibungen von Trainingsinhalten, die umgesetzt werden müssen s.g. personale Kompetenzen. Dazu gibt es gegenwärtig Überschriften - also Kompetenzbegriffe - die jedoch noch nicht so definiert oder operationalisiert vorliegen, dass man sie bei der Arbeit von Ausbildern und Trainern im BGM beobachten könnte. Deshalb war ein weiteres Ziel der Weiterentwicklung, diese Kompetenzbegriffe mit Hilfe von konkretem Arbeitsverhalten näher zu beschreiben und sie damit besser handhabbar zu machen.

Methode

Da sich das Vorgehen für den Bereich Education and Training in der Vergangenheit sehr bewährt hatte, wurde daran angeknüpft. Für die Datenerhebung wurde das

Instrument Task-Analysis-Tools (TAToo, Koch, 2007, 2008) eingesetzt. Dieses Instrument basiert auf der Grundannahme, dass leistungsstarke Positionsinhaber durch effiziente Verhaltensweisen bei der Arbeit zeigen, dass sie bestimmte Anforderungen erfüllen (Flanagan, 1954). Diese Anforderungen selbst sind nicht beobachtbar, sehr wohl aber das Verhalten, in dem sie sich bei der Arbeit zeigen. Deshalb werden nicht die Anforderungen selbst gesammelt, die einer Person nicht immer sofort zugänglich sind, sondern es werden Arbeitssituationen sowie Arbeitsverhalten erfragt und daraus die Anforderungen induktiv abgeleitet. Zusätzlich zu dieser theoretischen Annahme, enthalten die TAToo noch Fragen zur Beschreibung der Arbeitstätigkeit selbst sowie Fragen zu notwendigen Qualifikationen und Kenntnissen für eine Tätigkeit. Die ebenfalls in diesem Instrument enthaltenen Fragen nach zukünftigen Arbeitssituationen und erfolgreichen Verhaltensweisen dafür, wurden für diese Fragestellung ausgeklammert, da sie nicht dem Anliegen der Gültigkeitsprüfung entsprachen.

In der folgenden Tabelle 1 sind die einzelnen Untersuchungsschritte sowie die beteiligten Personengruppen dargestellt.

Tab. 1: Schritte der Datenerhebung

	Untersuchungsschritte		
	Schritt 1: Erheben	Schritt 2: Gruppieren	Schritt 3: Bewerten
Inhalt	Befragen der TN: – Tätigkeitsbeschreibung – notwendige Qualifikationen – notwendige Kenntnisse – typische und wichtige Arbeitssituationen sowie Verhalten dabei – verhaltensnahe Definition der personalen Kompetenzen aus dem Standard	die Informationen des 1. Schrittes wurden zu Anforderungen verdichtet	Befragen der TN: – Wichtigkeit der Anforderungen und Verhaltensweisen – Trainierbarkeit der Anforderungen – Kompensierbarkeit der Anforderungen – Vollständigkeit
Methode	Telefoninterviews	Datenanalyse	Workshop/Fragebogen
N	N _{ges} : 4 AT: 1 DE: 3 ENETOSH-member: 0	Untersucherin	N _{ges} : 4 AT: 1 NL: 1 PL: 0 CZ: 0 FIN: 1 DE: 1 ENETOSH-member: 4

Bemerkung: TN=Teilnehmer; N = Stichprobengröße; N_{ges} = Gesamtstichprobe für den Untersuchungsschritt; AT=Österreich; NL=Niederlande; PL=Polen; CZ=Tschechische Republik; FIN=Finnland; DE=Deutschland

Schritt 1: Erheben

Im 1. Schritt wurden Telefoninterviews mit insgesamt 4 Teilnehmern durchgeführt. Dazu wurde der strukturierte Leitfaden aus Tool 1 der TAToo genutzt und an das Arbeitsfeld BGM angepasst. Die Interviews waren in 6 Abschnitte aufgeteilt: (I) Die Teilnehmer wurden zuerst über den Inhalt des Gespräches aufgeklärt und es wurde kurz das Projekt erläutert. (II) Danach sollten die Teilnehmer beschreiben, wie ihre Tätigkeit als Dozent oder Trainer im Bereich BGM aussieht. Dazu beschrieben die Teilnehmer die Ziele ihrer Arbeit, was sie konkret tun und an welcher Stelle sie im Arbeitsprozess beteiligt sind sowie mit welchen anderen Personen sie zusammenarbeiten. (III) Im 3. Abschnitt wurden die Teilnehmer nach Qualifikationen und Kenntnissen gefragt, die ihrer Meinung nach ein Trainer oder Dozent im Bereich BGM benötigt. Dabei wurde eine Frage zur Qualifikation gestellt sowie Fragen zu Fach-

wissen, Methodenwissen, technischem Wissen, EDV-Kenntnissen und eine Frage zu sonstigem Wissen. (IV) Danach wurden die Teilnehmer nach Arbeitssituationen gefragt, die sie selbst schon erlebt oder beobachtet hatten und die von einem Ausbilder und Trainer oder Trainer im Bereich BGM erfolgreich bewältigt wurden. Es wurde gefragt, wie es zu diesen Situationen kam, was genau in den Situationen passierte, was der Dozent oder Trainer getan hat und wie es dann zu Ende ging. Die Teilnehmer konnten dabei so viele Situationen berichten, wie sie erinnern konnten. (V) Mit dem 5. Abschnitt folgte der letzte inhaltliche Teil der Interviews in dem die personalen Kompetenzen operationalisiert werden sollten. Dazu wurden die Teilnehmer gefragt, in welchen Situationen es sich ihrer Meinung nach zeigt, wenn ein Dozent oder Trainer die jeweilige Kompetenz zeigt und anhand welchen Verhaltens man das beobachten würde. Diese Fragen wurden für folgende Kompetenzen gestellt: (a) Erfahrung mit der Moderation von Maßnahmen der BGF, (b) Kooperationsfähigkeit, (c) Verfügt über Strategien für einen gesunden Umgang mit sich selbst und mit den Teilnehmern, (d) Kann überzeugen, (e) Ist ein guter Netzwerker. (VI) Abschließend hatten die Teilnehmer noch die Möglichkeit Dinge zu ergänzen, über die noch nicht gesprochen wurde. Danach wurde das Gespräch abgeschlossen. Die Telefoninterviews dauerten zwischen 1 bis 1,5 Stunden.

Schritt 2: Gruppieren

Die Daten aus dem 1. Untersuchungsschritt wurden von der Untersucherin entsprechend der Anleitung des Tool 2 der TAToo zu Anforderungen gruppiert. Dabei wurden die beschriebenen Ziele und Aufgaben zu einer Liste zusammengestellt und von der Formulierung vereinheitlicht sowie Redundanzen gestrichen, ohne inhaltlich zu kürzen. Die geschilderten Qualifikationen und Kenntnisse wurden ebenfalls in einer Liste zusammengestellt. Dabei wurden die Anforderungen entsprechend der Fragen im Interview bezeichnet z.B. Qualifikation oder Fachwissen. Aus den geschilderten Arbeitssituationen wurden in einem ersten Schritt die Verhaltensweisen extrahiert und in eine Liste übernommen. Dabei wurden ähnlich dem Vorgehen bei den Qualifikationen und Kenntnissen, wiederum Redundanzen zusammengefasst und die Formulierungen vereinheitlicht. Danach wurden diese nach Ähnlichkeit gruppiert. Dabei ging die Untersucherin immer nach der Frage vor: Welche Anforderung erfüllt ein Dozent oder Trainer, wenn er ein bestimmtes Verhalten zeigt. Die Namen für die Anforderungskategorien wurden am Schluss so formuliert, dass sie noch mög-

lichst ähnlich den Verhaltensbeschreibungen der jeweiligen Kategorie waren. Zum Schluss wurden die verhaltensnahen Definitionen der personalen Kompetenzen ergänzt.

Schritt 3: Prüfen

Die Listen aus dem 2. Untersuchungsschritt wurden in eine Fragebogenrohform integriert, die dem Tool 3 der TAToo entnommen war. Die Teilnehmer hatten die Aufgabe, jede Anforderung sowie jede Verhaltensweise zu bewerten. Der Fragebogen bestand dabei aus zwei Teilen: (I) der Bewertung der Qualifikationen und Kenntnisse sowie (II) der Bewertung der verhaltensbezogenen Anforderungen. Folgende Bewertungskriterien waren dabei enthalten: (a) Wichtigkeit der Anforderung oder Verhaltensweise, (b) Trainierbarkeit der Anforderung, (c) Kompensierbarkeit der Anforderung, (d) Vollständigkeit der Anforderungen. Die Wichtigkeit der Anforderungen und Verhaltensweisen wurde anhand einer 5-stufigen Ratingskala mit den Extrempunkten *1 = nicht wichtig* und *5 = sehr wichtig* eingeschätzt. Trainierbarkeit und Kompensierbarkeit der Anforderungen wurden anhand einer 4-stufigen Ratingskala mit den Extrempunkten *1 = nein* und *4 = ja* eingeschätzt. Die Bewertung der Vollständigkeit erfolgte über offene Rückmeldungen. In einem Workshop wurden der Fragebogen sowie die Aufgabe für die Teilnehmer erläutert. Der Fragebogen wurde dann von den Teilnehmern selbstständig ausgefüllt und per Post an die Untersucherin zurückgesendet.

Ergebnisse

Die Antworten aus den Fragebögen des 3. Untersuchungsschrittes wurden ausgewertet, um das endgültige Anforderungsprofil zu erstellen. Dazu wurde für jeden bewerteten Aspekt der Median über alle Antworten bestimmt. Lag der Median im Bereich 1 bis einschließlich 2 (nicht wichtig), so wurde die Anforderung oder Verhaltensweise nicht in das Ergebnis aufgenommen. Lag der Median im Bereich 3 bis einschließlich 5 (sehr wichtig), so wurde der Aspekt im endgültigen Anforderungsprofil berücksichtigt. Die Bewertungen zu Trainierbarkeit und Kompensierbarkeit wurden ebenfalls über Mediane ausgewertet. Trainierbar oder/und kompensierbar waren demnach alle Anforderungen mit einem Median im Bereich 3 bis 4 (ja). Die Anmerkungen zur Vollständigkeit der Anforderungsprofile wurden deskriptiv ausge-

wertet und eventuelle Ergänzungen zum Profil oder Vorschläge zu alternativen Formulierungen geprüft.

In den folgenden Tabellen 2a und 2b sind die Ergebnisse der Bewertung zusammengefasst dargestellt. In Tabelle 2a finden sich die Qualifikationen und Kenntnisse, die von den Teilnehmern bewertet wurden. Die Kategorien *competence*, *knowhow*, *methods knowledge* sowie *computer applications* wurden, wie weiter oben dargestellt, in den Gesprächen nacheinander abgefragt. Für die Kategorie *technisches Wissen* wurden keine Voraussetzungen für den Bereich BGM genannt. Die Kategorie wurde deshalb zu besserer Übersicht in Tabelle 2a nicht aufgenommen. Zu den jeweiligen Kategorien findet man in den Zeilen darunter jeweils die Items des Fragebogens. Diese entsprechen den Antworten aus den Interviews und sind für den Bereich der Qualifikation nach verschiedenen Ausbildungsrichtungen gruppiert. Für jeden Aspekt liegt eine Bewertung der Wichtigkeit für Ausbildung und Training im Bereich BGM vor. Diese ist in der Tabelle als Median über alle Antworten dargestellt. Die Teilnehmer bewerteten dabei jeweils die Einzelaspekte und danach die Anforderung insgesamt (grau unterlegte Bewertung). Die Bewertungen der Trainierbarkeit und Kompensierbarkeit sind ebenfalls für jeden Bereich dargestellt. Tabelle 2b ist vergleichbar aufgebaut: Es finden sich darin jeweils die einzelnen Verhaltensweisen, die in den Gesprächen beschrieben wurden sowie die Anforderungskategorien, denen diese von der Untersucherin zugeordnet wurden. Für jede Verhaltensweise und jede dieser Anforderungen liegt ebenfalls der Median über alle Bewertungen der Teilnehmer vor.

Tab. 2a: Ergebnisse der Bewertung von Qualifikationen und Kenntnissen

trainerbar & kompensierbar	rating	trainerbar & kompensierbar	rating	trainerbar & kompensierbar	rating	trainerbar & kompensierbar	rating
Qualifikation		Fachwissen	ziemlich	Methodenwissen	ziemlich	PC-Kenntnisse	ziemlich
Ausbildungen:	ziemlich	Forschungsstand zu Arbeit- und Gesundheit	sehr	empirische Sozialforschung	sehr	Statistikprogramme	ziemlich
Grundlagenstudium: Psychologie, Soziologie, Pädagogik	ziemlich	Forschungsstand Arbeitsorganisation u. Gesundheit	ziemlich	epidemiologische Grundkenntnisse	ziemlich	Excel für Grafiken	ziemlich
Studium Gesundheitsmanagement	ziemlich	sozialepidemiologische Untersuchungen	ziemlich	Statistik	ziemlich	Power-Point-Präsentationen entwickeln und durchführen	ziemlich
Ausbildung Gesundheitswesen	ziemlich	Arbeits- u. Organisationspsychologie	ziemlich	arbeitspsychologische Diagnoseverfahren kennen und anwenden können: was, wann, wofür nutzen	ziemlich	MS Office	ziemlich
Sportwissenschaften (Rehabilitation/Prävention)	ziemlich	psychologische Grundlagen menschlichen Verhaltens	ziemlich	Mitarbeiterbefragungen im Rahmen von BGM-Maßnahmen durchführen und auswerten	ziemlich	Medien für Lehre	ziemlich
Physiotherapieausbildung	ziemlich	Betriebswirtschaft	ziemlich	Projektmanagement für BGM-Maßnahmen: Ziele, Kooperationen organisieren, Ressourcen einteilen, Arbeit aufteilen	ziemlich	Videotraining bei BGM-Trainings	ziemlich
Ernährungsberater	wenig	Wissen zu Gruppeninteraktionen	ziemlich	Projektarbeit in Unternehmen bei BGM Maßnahmen	ziemlich		
Zusatzqualifikationen:	ziemlich	Führung	ziemlich	Arbeitskreise/Steuerungskreise bilden und leiten	ziemlich		
Aufbaukurse BGM	ziemlich	Führungsinstrumente	ziemlich	Moderation bei BGM-Maßnahmen	ziemlich		
Rhetoriktraining	sehr	Management/Managementsysteme	ziemlich	Präsentationsfähigkeit: zu Beginn eines BGM-Trainings Input gestalten können sowohl rhetorisch als auch von Präsentation her	sehr		
Rückenschulizienz	ziemlich	Kenntnisse der Branche, in der man tätig ist	sehr	hauptsächlich Gruppenarbeitsmethoden für BGM-Trainings einsetzen: Moderation, strukturierte Gruppenarbeit, Motivation in Gruppen	ziemlich		
Entspannungstechniken	ziemlich	was sind Organisationen	ziemlich	Umgang mit eigenen Gefühlen und Gefühlen Anderer bei BGM-Trainings	ziemlich		
Ergonomieweiterbildung	ziemlich	welche Organisationsformen gibt es	ziemlich				
Arbeitsschutz	ziemlich	Organisationsentwicklung	ziemlich				
Zielgruppen für BGM-Ausbildung:	ziemlich	Berichtswesen	ziemlich				
Betriebsärzte	ziemlich	was ist Gesundheit	ziemlich				
Personalmanagement	ziemlich	wie misst man Gesundheit	ziemlich				
Betriebsräte	ziemlich	welche Ansätze gibt es aus verschiedenen Disziplinen	ziemlich				
Sifa	ziemlich	Gesundheit und Bedingungen dafür	ziemlich				
Mitarbeiter Krankenkassen	ziemlich	Anatomie/Physiologie	ziemlich				
Unfallversicherungsträger	ziemlich	gesetzliche Grundlagen z.B. SGB	ziemlich				
Gewerbeaufsicht	ziemlich						
Gesundheits- und Personalexpertin	ziemlich						

Anmerkung: Ratingskala mit den Stufen "-." = nicht wichtig, ".-" = wenig wichtig, "0" = ziemlich wichtig, "+." = ziemlich wichtig, "+ +." = sehr wichtig. Alle Aspekte mit einem Median größer/gleich 3 werden in das endgültige Profil übertragen, alle Aspekte mit einem Median kleiner/gleich 2 werden nicht übernommen.

Tab. 2b: Ergebnisse der Bewertung von verhaltensnahen Anforderungen

	Rating
A BGM-Grundlagen für die Praxis auch in der Lehre nutzen	ziemlich
Wohlbefinden auch im BGM-Training erzeugen	ziemlich
merken, wenn man bei BGM-Themen abstrakt wird und Fallbeispiele aus Unternehmen nennen	ziemlich
Bewegungsspiele/-pausen einplanen zur Aktivierung	ziemlich
BGM-Prinzipien auch im Training umsetzen	ziemlich
B Vermitteln von Grundlagen und grundlegendem Verständnis für BGM	ziemlich
Verständnis für Prävention erweitern	ziemlich
Vermitteln von Moderationsfähigkeiten für BGM-Maßnahmen	ziemlich
Vermitteln des Themas "psychische Belastungen"	ziemlich
BGM-Beispiele aus der Unternehmenspraxis einfließen lassen	ziemlich
verschiedene theoretische Modelle vermitteln	ziemlich
verschiedene Modelle miteinander vergleichen und jeweils Maßnahmen ableiten	mittelmäßig
Maßnahmen im Seminar in Übungen probieren: Selbsterfahrung	ziemlich
kurze Impulsvorträge zu BGM-Themen geben (max. 30')	mittelmäßig
C Grundlagen für den Transfer der BGM-Inhalte schaffen	ziemlich
Sichtweise der Teilnehmer zu BGM-Themen und Sichtweise des Trainers durch Beispiele zusammenbringen	sehr
Teilnehmer durch Diskussion zu Perspektivwechsel bringen	ziemlich
mit Teilnehmern Kompromisse für BGM-Maßnahmen erarbeiten	ziemlich
sich bei BGM-Themen als gleichwertig den Teilnehmern präsentieren	ziemlich
Spielräume bei Regeln/Maßnahmen aufzeigen	mittelmäßig
Beispiele der Teilnehmer aus Unternehmenspraxis mit theoretischen Grundlagen verbinden	ziemlich
bei sehr psychologischen Themen an Beispielen aus dem privaten Alltag der TN anknüpfen	wenig
Good-practice-Beispiele von Teilnehmern sammeln: wie werden Probleme in Praxis gelöst, was funktioniert gut	ziemlich
Lösungsvorschläge gemeinsam mit Teilnehmern erarbeiten und diskutieren: Katalog erstellen	mittelmäßig
D Teilnehmer vom BGM überzeugen können	ziemlich
Problemsituation im Unternehmen mit Bildern, Grafiken visualisieren	sehr
überzeugt sein von eigenen Themen und BGM	ziemlich
wenn es um gesundheitsfördernde Maßnahmen geht, auch eigene Schwächen/Probleme eingestehen	mittelmäßig
gesellschaftspolitische Verhältnisse bei BGM-Themen mit einbeziehen (Sparmentalität)	ziemlich
Probleme der Teilnehmer mit der Umsetzung von BGM-Maßnahmen ernst nehmen und Verständnis zeigen	ziemlich
im BGM-Training klare Position zu gesellschaftlichen Entwicklungen einnehmen und offen legen	ziemlich
E Teilnehmer aktiv im BGM-Training einbeziehen	sehr
jede Teilnehmergruppe des BGM-Trainings bitten, Praxisbeispiele aus ihren Unternehmen zu bringen	ziemlich
alle Teilnehmer des BGM-Trainings in Diskussionen einbinden	sehr
Rückfragemöglichkeiten im BGM-Training geben	ziemlich
alle Teilnehmer fragen, ob Detailfragen zu einer speziellen Situation in einem Unternehmen in der großen Runde geklärt werden sollen	ziemlich
Teilnehmer bei Diskussionen über BGM-Inhalte ausreden lassen	ziemlich
wenn Teilnehmer länger zu BGM-Inhalten reden, dann auf Zeitplan hinweisen	ziemlich
thematisieren, wenn Vorgesetzte der Teilnehmer unerwartet an einem BGM-Training mit Mitarbeitern teilnehmen wollen	ziemlich
Situationen zu gesundheitsrelevanten Themen aus Arbeitsalltag der Teilnehmer sammeln	ziemlich
individuelle Erfahrungen der Teilnehmer zu gesundheitsrelevanten Themen zu Regelmäßigkeiten verallgemeinern	ziemlich
F BGM-Seminare vorbereiten und halten	ziemlich
Auftrag für BGM-Maßnahme von Geschäftsleitung holen	mittelmäßig
Einverständnis der Geschäftsleitung für BGM-Maßnahme durch formlose schriftliche Erklärung festschreiben	mittelmäßig
Mitarbeiter partizipativ an BGM-Maßnahmen beteiligen	ziemlich
BGM-Maßnahmen evaluieren und ggf. ändern	ziemlich
bei BGM-Maßnahmen Gruppenarbeiten planen	ziemlich
für BGM-Maßnahmen geeignete Lernorte und Diskussionsrunden vorbereiten	ziemlich
bei BGM-Trainings Vorträge halten	mittelmäßig
Inhalt von Vorträgen zu BGM-Themen in Gruppenarbeiten üben lassen	mittelmäßig
bei BGM-Trainings Sprache modulieren	mittelmäßig
bei BGM-Trainings Akzente setzen und Aufmerksamkeit erzeugen	mittelmäßig
bei BGM-Trainings mit verschiedenen Medien arbeiten	ziemlich
bei BGM-Trainings Freude am Unterrichten zeigen	ziemlich
eigene Erfahrungen in Unternehmensberatung für BGM einarbeiten	ziemlich
G BGM-Trainings an Zielgruppen anpassen	ziemlich
vor BGM-Trainings/Maßnahmen Bedarfsanalysen bei Kunden durchführen: was brauchen Unternehmen; Anpassung an veränderten Bedarf; weg von Normen, dass etwas vermittelt werden muss	sehr
bei BGM-Trainings auf Zielgruppe achten, darauf einstellen und Konzept/Didaktik anpassen	sehr
in Pausen bei BGM-Trainings Konzept anpassen und ggf. Plan verändern können	ziemlich
in BGM-Trainings Konzept an veränderte Seminarsituationen oder Teilnehmer anpassen können	ziemlich
Potenziale der Gruppe/Organisation für BGM-Maßnahmen durch Fragetechniken abrufen	mittelmäßig
bei BGM-Trainings über konkrete Problemsituation in Gruppe/Organisation reden	ziemlich
Führungskräfte und Mitarbeiter bei BGM-Trainings in getrennten Gruppen teilnehmen lassen	mittelmäßig
H Offen für andere Sichtweisen der Teilnehmer von BGM-Trainings sein	ziemlich
andere Sichtweisen zu BGM-Themen oder -Maßnahmen einbeziehen und abwägen	mittelmäßig
werden im BGM-Training Lösungsvorschläge für Probleme im Unternehmen erarbeitet, eigene Meinung zurückstellen und moderieren	ziemlich
Teilnehmern zuhören, wenn sie Problemsituationen schildern oder Lösungsmöglichkeiten präsentieren	ziemlich
I Eigene Kenntnisse zu BGM-Themen/-Inhalten erweitern	ziemlich
neue/aktuelle Themen/Inhalte des BGM im Training/Seminar aufgreifen und einbauen	mittelmäßig
Trends bei BGM-Themen/Inhalten erkennen	mittelmäßig
sich ständig weiterbilden zu neuen Themen/Inhalten des BGM	sehr
J Mit Anderen bei BGM-Trainings/-Maßnahmen zusammenarbeiten	ziemlich
mit Co-Trainer in Pausen von BGM-Trainings austauschen, was man bei Teilnehmern beobachtet und welche Probleme vielleicht beobachtet werden	ziemlich
BGM-Maßnahmen nachbereiten und mit Kollegen austauschen	ziemlich

Anmerkung: Ratingskala mit den Stufen "- " = nicht wichtig, "-" = wenig wichtig, "0" = mittelmäßig wichtig, "+" = ziemlich wichtig, "+ +" = sehr wichtig. Alle Aspekte mit einem Median größer/gleich 3 werden in das endgültige Profil übertragen, alle Aspekte mit einem Median kleiner/gleich 2 werden nicht übernommen.

Literaturangaben

- Flanagan, J.C. (1954). The critical incident technique. *Psychological Bulletin*, 51, 327-358.
- Koch, A. (2008). *The Task-Analysis-Tools (TAToo®). An instrument for practitioners*. Vortrag zum XXIX. International Congress of Psychology am 24.07.2008. in Berlin.
- Koch, A. (2007). *Vergleich von Interview- und Workshopmethode bei Anforderungsanalysen. Zwei Parallelformen der Task-Analysis-Tools (TAToo®)*. Poster zur 5.Tagung der Fachgruppe Arbeits- und Organisationspsychologie in Trier.
- Koch, A., Kici, G., Strobel, A. & Westhoff, K. (2006). Anforderungsanalysen nach DIN 33430: exemplarisch für die Position eines Ausbilder und Trainer im Arbeitsschutz. In K. Westhoff (Hrsg.). *Nutzen der DIN 33430. Praxisbeispiele und Checklisten* (S.85-93). Lengerich: Pabst.