

Weiterentwicklung des Kompetenzfeldes Arbeitsschutzmanagement (OSH-Management)

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 Management
4. OSH-Management

Der Teilstandard *Education and Training* basiert auf einer empirischen Anforderungsanalyse für Dozenten und Trainer im Arbeitsschutz, deren Ergebnisse für die Entwicklung dieses Standards weiterentwickelt wurden. Er basiert somit auf einem wissenschaftlich geprüften Vorgehen (Koch, Kici, Strobel, & Westhoff, 2006; Koch, Strobel, Kici, & Westhoff, 2009) 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 Qualifikationsrahmens (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* von Beginn an 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 Dozent 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 der Berufsgenossenschaften in Deutschland befragt und somit eine solide Datenbasis geschaffen, die hinsichtlich ihrer Gültigkeit geprüft wurde (Koch et al., 2009).

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. 2008 wurde bereits erfolgreich der Teilstandard für Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) weiterentwickelt. Der Teilstandard wurde um wichtige und beobachtbare Verhaltensweisen ergänzt, die eine gültige und zuverlässige Grundlage für eine Zertifizierung sein können. Auf Grund der positiven Ergebnisse dieses Pilotprojektes wurde nun in einem zweiten Teilprojekt der Teilstandard 4 zum Arbeitsschutzmanagement auf seine Gültigkeit geprüft und weiter konkretisiert.

Ebenso wie für den Teilstandard 3 zum betrieblichen Gesundheitsmanagement war ein weiteres Ziel der Arbeit, die bisher noch allgemein formulierten personalen Kompetenzen anhand konkreter, beobachtbarer Verhaltensweisen zu definieren. Dieses Verhalten wäre dann bei der Arbeit von Ausbildern und Trainern direkt beobachtbar und der Teilstandard sollte somit noch besser praktisch nutzbar gemacht werden.

Methode

Für die Datenerhebung wurde das Instrument Task-Analysis-Tools (TAToo, Koch, 2007, 2008) eingesetzt, das sich im Pilotprojekt für den Teilstandard BGM bereits be-

währt hat. 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 oder einem Beobachter 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 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 | Onlinebefragung | | Datenanalyse | | Onlinebefragung | |
| N | N_{ges}: | 17 | Untersucherin | | N_{ges}: | 19 |
| | FIN: | 3 | | | FIN: | 2 |
| | NL: | 1 | | | NL: | 1 |
| | MK: | 1 | | | MK: | 1 |
| | DE: | 4 | | | DE: | 6 |
| | AT: | 2 | | | AT: | 3 |

| | | | |
|---------------------|----|---------------------|----|
| CH: | 1 | CH: | 1 |
| TR: | 2 | TR: | 1 |
| CZ: | 3 | CZ: | 2 |
| | | BE: | 1 |
| ENETOSH-Mitglieder: | | UK: | 1 |
| | 13 | | |
| Davon Trainer: | 10 | ENETOSH-Mitglieder: | 18 |
| | | Davon Trainer: | 11 |

Bemerkung: TN=Teilnehmer; N = Stichprobengröße; N_{ges} = Gesamtstichprobe für den Untersuchungsschritt; AT=Österreich; NL=Niederlande; PL=Polen; CZ=Tschechische Republik; FIN=Finnland; MK=Mazedonien; TR=Türkei; CH=Schweiz; BE=Belgien; UK=United Kingdom; DE=Deutschland

Schritt 1: Erheben

Im 1. Schritt wurde eine Onlinebefragung mit insgesamt 17 Teilnehmern durchgeführt. Dazu wurde der Fragebogen aus Tool 1 der TAToo (Koch, 2007, 2008) genutzt und an das Arbeitsfeld Arbeitsschutzmanagement sowie das Ziel der Arbeit angepasst. Die Teilnehmer wurden per E-Mail zur Befragung eingeladen und konnten den Fragebogen über einen individuellen und verschlüsselten Link in einem Zeitraum von 4 Wochen aufrufen. Die Onlinebefragung wurde mit der Open-Source-Plattform LimeSurvey (www.limesurvey.org) erstellt. Der Fragebogen war in 6 Abschnitte aufgeteilt: (I) Die Teilnehmer wurden zuerst über den Inhalt des Fragebogens aufgeklärt und das Projekt wurde kurz vorgestellt. (II) Danach sollten die Teilnehmer beschreiben, wie ihre Tätigkeit als Ausbilder oder Trainer im Bereich Arbeitsschutzmanagement aussieht. Dazu beschrieben die Teilnehmer die Ziele ihrer Arbeit, was sie konkret tun, an welcher Stelle sie im Arbeitsprozess beteiligt sind und 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 Ausbilder im Bereich Arbeitsschutzmanagement benötigt. Dabei wurde eine Frage zur notwendigen Qualifikation gestellt sowie Fragen zu Fachwissen, Methodenwissen, technischem Wissen, EDV-Kenntnissen und eine Frage zu sonstigem Wissen. (IV) Im Anschluss daran wurden die Teilnehmer nach Arbeitssituationen gefragt, die sie selbst schon einmal erlebt oder beobachtet hatten und die von einem Ausbilder oder Trainer im Bereich Arbeitsschutzmanagement erfolgreich bewältigt wurden. Es wurde gefragt, wie es zu diesen Situationen kam, was genau in den Situationen passierte, was der Ausbilder oder Trainer in der Situation getan hat und wie es dann zu Ende ging. Die Teil-

nehmer wurden gebeten, zwei Situationen zu schildern. (V) Abschließend hatten die Teilnehmer noch die Möglichkeit in offener Form ein Feedback zum Projekt oder zum Fragebogen zu geben. Die Teilnehmer wurden darüber hinaus informiert, was die folgenden Arbeitsschritte sein würden und wie sie darin mit einbezogen würden.

Schritt 2: Gruppieren

Die Daten aus dem 1. Untersuchungsschritt wurden von der Untersucherin entsprechend der Anleitung des Tool 2 der TAToo (Koch, 2007, 2008) 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 Fragebogen bezeichnet z.B. Qualifikation oder Fachwissen. Aus den geschilderten Arbeitssituationen wurden in einem ersten Schritt die beschriebenen Verhaltensweisen von Ausbildern und Trainern in erfolgskritischen Arbeitssituationen 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 Verhaltensbeschreibungen nach Ähnlichkeit gruppiert. Dabei ging die Untersucherin immer nach der Frage vor: Welche Anforderung erfüllt ein Ausbilder oder Trainer, wenn er ein bestimmtes Verhalten zeigt. Die Namen für die Anforderungskategorien wurden am Schluss so formuliert, dass sie noch möglichst ähnlich den Verhaltensbeschreibungen der jeweiligen Kategorie – also verhaltensnah - waren.

Schritt 3: Prüfen

Die Listen aus Untersuchungsschritt 2 wurden in eine Fragebogenrohform integriert, die dem Tool 3 der TAToo (Koch, 2007, 2008) entnommen war. Dieser Fragebogen wurde entsprechend des ersten Arbeitsschrittes in einen Onlinefragebogen programmiert. Wie schon im Schritt 1 der Untersuchung wurde der Fragebogen mit der Open-Source-Plattform LimeSurvey programmiert. Per E-Mail wurde der gleiche Teilnehmerpool wie auch im Schritt 1 zu dieser Befragung eingeladen. Die Teilnehmer hatten die Aufgabe, jede Anforderung sowie jede Verhaltensweise zu bewerten. Der Fragebogen bestand dabei aus drei Teilen: (I) der Bewertung der Qualifikationen und Kenntnisse, (II) der Bewertung der verhaltensbezogenen Anforderungen und (III) Fra-

gen zur Vollständigkeit und Gültigkeit der Ergebnisse. Folgende Bewertungskriterien waren in Teil I und II enthalten: (a) Wichtigkeit der Anforderung oder Verhaltensweise für den Erfolg als Ausbilder oder Trainer im Arbeitsschutzmanagement, (b) Trainierbarkeit der Anforderung, (c) Kompensierbarkeit der Anforderung durch andere persönliche Voraussetzungen. 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 die Frage zu wie viel Prozent die Arbeit als Ausbilder oder Trainer im Arbeitsschutzmanagement in den Anforderungen abgebildet war sowie offenen Rückmeldungen. Die prozentuale Passung wurde anhand einer 4-stufigen Ratingskala von *1 = 0-25 %* bis *4 = 76-100 %* ermittelt.

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 (*eher ja - ja*). Die Anmerkungen zur Vollständigkeit der Anforderungsprofile wurden deskriptiv ausgewertet und eventuelle Ergänzungen zum Profil oder Vorschläge zu alternativen Formulierungen geprüft.

In den Tabellen 2a und 2b sind die Ergebnisse der Bewertung zusammengefasst dargestellt. In Tabelle 2a finden sich die Bewertungen der in Schritt 1 gesammelten Qualifikationen und Kenntnisse. Die Kategorien *Qualifikation, Fachwissen, technisches Wissen, Methodenwissen, EDV-Anwendungen* sowie *sonstige Kenntnisse/Erfahrungen* wurden, wie weiter oben dargestellt, im Fragebogen des 1. Arbeitsschrittes nacheinander abgefragt. Sie bilden jeweils eine Anforderung, die mit konkre-

ten Definitionen beschrieben ist. Zu jeder dieser Kategorien findet man darunter jeweils die Items (Definitionen), die von den Teilnehmern in Schritt 1 beschrieben wurden. Für jeden Aspekt liegt die gemittelte Bewertung der Wichtigkeit für den Erfolg als Dozent/Ausbilder oder Trainer im Bereich Arbeitsschutzmanagement für alle Antworten vor. Diese ist in der Tabelle als Median (Antwortkategorie mit den meisten Nennungen) über alle Antworten dargestellt. Die Teilnehmer bewerteten dabei jeweils die Einzelaspekte und danach die Anforderung insgesamt (fett gedruckt). Tabelle 2b ist vergleichbar aufgebaut: Es finden sich darin jeweils die einzelnen Verhaltensweisen, die in den Fragebögen 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: Bewertung von Qualifikationen und Kenntnissen

| | |
|--|-----------------|
| A1 - Qualifikation | ziemlich |
| A - Bachelor oder Master einer technischen Universität mit Vertiefung Gesundheitswissenschaft | mittel |
| A - akademischer Abschluss und Doktorgrad | mittel |
| A - Abschluss einer Technischen Uni oder FH | mittel |
| A - mindestens 10 Jahre einschlägige Fachpraxis im Arbeitsschutz bzw. Arbeitsschutzmanagement | mittel |
| A - Studium der Sozial-, Geisteswissenschaften und/oder Public Health | mittel |
| A - technisches oder naturwissenschaftliches Studium | mittel |
| A - Ausbildung als Dozent/Lehrer in der Erwachsenenbildung | mittel |
| A - Ausbildung zur Sicherheitsfachkraft | mittel |
| A - Erfahrung mit dem betreffenden Industriesektor | mittel |
| A - Lehren, Training und erzieherischer Hintergrund | mittel |
| A - umfangreiches Wissen über Arbeitsschutz oder Trainingserfahrung im Arbeitsschutz | ziemlich |
| A - Vorerfahrung in ähnlichen Themen des Arbeitsschutzes oder Themen aus dem Arbeitsschutzmanagement (Risikomanagement etc.) | mittel |
| A - pädagogische Zusatzqualifikation | mittel |
| A - Grundlagenkenntnisse der Verwaltung oder Betriebswirtschaft | mittel |
| A - arbeitsschutzrelevantes Wissen zum Bedarf der Branche in der man arbeitet | ziemlich |
| A - Ausbildung in Didaktik und Methodik | mittel |
| A - umfangreiche Berufserfahrung im Arbeitsschutz, besonders in Unternehmen | mittel |
| B1 - Fachwissen | ziemlich |

| | |
|--|---------------|
| B - Fachwissen zum vermittelten Thema | ziemlich |
| B - Überblickswissen Gesundheitsschutz | ziemlich |
| B - Kenntnisse der rechtlichen und inhaltlichen Arbeitsschutzfragestellungen eines Betriebes bzw. einer Branche | ziemlich |
| B - Betriebserfahrung aus möglichst unterschiedlichen Organisationen und Branchen | mittel |
| B - Kenntnisse der Rollenerwartungen und Rollenanforderungen der bzw. an die Teilnehmer | ziemlich |
| B - Inhalte des Arbeitsschutzes | ziemlich |
| B - die Arbeitsbedingungen der Teilnehmer kennen | mittel |
| B - Fähigkeiten im Lehren und Forschen | ziemlich |
| B – praktische Forschungserfahrung | mittel |
| B - theoretisches Wissen über Arbeitsschutz und Managementtechniken | mittel |
| B - verschiedene, breit akzeptierte Arbeitsschutzmanagement Module kennen | mittel |
| B - national anwendbare Gesetzgebung für Arbeitsschutz kennen | ziemlich |
| B - Wissen über die Organisation | ziemlich |
| B - Handlungskompetenzen und Wissen aufbauen | ziemlich |
| B - Kenntnisse von Arbeitsschutzmanagementsystemen wie OH-SAS 18001 und andere Standards und Richtlinien wie ISO und ILO kennen | mittel |
| B - Wissen über Arbeits- und Gesundheitsschutz; Betriebliche Gesundheitsförderung | ziemlich |
| B - Kenntnisse des bürokratischen Managements | mittel |
| B - Arbeitsschutzsysteme kennen | ziemlich |
| B - Übersicht über good-practice-Modelle für verschiedene Branchen | ziemlich |
| B - differenzierte Kenntnisse über Arbeitsschutz-Management-Systeme, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement und andere Managementsysteme wie QM | mittel |
| B - Rechtsvorschriften kennen | ziemlich |
| C1 - technisches Wissen | mittel |
| C - technisches Wissen des beteiligten Industriesektors z.B. Konstruktion | mittel |
| C - Wissen über den Bereich, für den die Teilnehmer vorbereitet werden, z.B. chemische Industrie, Bergbau | mittel |
| C - typische Risiken und Gefahren verschiedener Branchen | ziemlich |
| C - Grundlagen Lärm | mittel |
| C - elektrische Geräte etc., je nach Branche | mittel |
| C – Anwendungen neuer Techniken und Medien | ziemlich |
| C - Ingenieurwissen | mittel |
| C - Informationssysteme kennen | ziemlich |

| | |
|---|-----------------|
| C - Umgang mit Beamer | mittel |
| D1 - Wissen zu Arbeitsmethoden | sehr |
| D - Kommunikative Fähigkeiten | sehr |
| D - Gruppenarbeit | ziemlich |
| D - Konfliktmanagement | ziemlich |
| D – Methoden der Erwachsenenbildung | ziemlich |
| D - Lehreinheiten planen können | sehr |
| D - mit Teilnehmern fruchtbar interagieren können | sehr |
| D - Vorträge halten | ziemlich |
| D - Demonstrationen zeigen | sehr |
| D - Fallstudien nutzen | ziemlich |
| D - die eigenen Erfahrungen auf einfache Art in die Praxis umsetzen | ziemlich |
| D - selbstgesteuertes Lernen | ziemlich |
| D - Methoden zur Förderung/Erleichterung | ziemlich |
| D - Analysemethoden, die im Arbeitsschutz/Gesundheitsschutz angewendet werden | ziemlich |
| D - Dialoge moderieren | ziemlich |
| D - visualisieren können | sehr |
| E1 - EDV-Anwendungen | ziemlich |
| E - MS-Office-Anwendungen | ziemlich |
| E - Videosequenzen nutzen | ziemlich |
| E - Internet nutzen | sehr |
| E - Multi-Media-Shows nutzen | ziemlich |
| E - Adobe Anwendungen | ziemlich |
| E - E-Mail | ziemlich |
| E - Projektmanagement | ziemlich |
| F1 - sonstige Kenntnisse/Erfahrungen | sehr |
| F - ein offener und guter Redner sein | ziemlich |
| F - Flexibilität | ziemlich |
| F - Gruppen führen können | sehr |
| F - Team-Teaching | ziemlich |
| F - Fähigkeit, Menschen anzusprechen und für ihre Aufgabe zu motivieren | sehr |
| F - sensibel für Konflikte sein | ziemlich |
| F - die Mischung von Theorie und Praxis | sehr |

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.

Tab. 2b: Bewertung der verhaltensnahen Anforderungen

| | | |
|----------|--|-----------------|
| A | Sensibel für Probleme in der Praxis sein | ziemlich |
| | A - Berichte über schwere Unfälle und ergonomische Gefahren für Unternehmen schreiben | mittel |
| | A - Arbeiter unterweisen, wenn andere Personen gefährdet sind | mittel |
| B | Vermitteln von Grundlagen und grundlegendem Verständnis für Arbeitsschutzmanagement | ziemlich |
| | B - die grundlegenden Prinzipien lehren, wie Gefahren identifiziert und deren Risiken abgeschätzt werden können | ziemlich |
| | B - im Seminar verschiedene Methoden für Arbeitsschutzmanagement erproben lassen z.B. Checklisten, Onlineverfahren, Interviewleitfäden, Workshopkonzepte | ziemlich |
| | B - Rückmeldung von Teilnehmern zu verschiedenen Methoden des Arbeitsschutzmanagements einholen | ziemlich |
| | B - Präsentationen auf Informationen von Forschungsinstituten für Arbeitsschutz aufbauen | mittel |
| | B - Erklären der Funktion von Schutzmaßnahmen und Schilderung von möglichen Unfällen | ziemlich |
| | B - Methoden anbieten, wie Arbeitsschutzprogramme in Organisationen vorbereitet werden können | ziemlich |
| | B - Informationen über Prinzipien zum Arbeitsschutzmanagement, Arbeitsschutzsysteme und erfolgreiche Interventionsmethoden vermitteln | ziemlich |
| | B - erreichen, dass Arbeitsschutzaspekte und Arbeitsschutzmanagement von den Teilnehmern kritisch reflektiert werden | ziemlich |
| | B - die Ebenen und Arten des Umgangs mit Arbeitsschutzmanagement in Organisationen vorstellen | ziemlich |
| | B - Werkzeuge für erfolgreiches Arbeitsschutzmanagement vorstellen | ziemlich |
| | B - Unterschiede zwischen Betriebswirtschaft und Arbeitsschutzmanagement erläutern | mittel |
| | B - erläutern, dass für das Arbeitsschutzmanagement die lernende Organisation wichtig ist | mittel |
| | B – das Bewusstsein für die Bedeutung gesunder und sicherer Arbeitsplätze in effizienten und marktgerechten Unternehmen entwickeln | mittel |
| | B - allgemeines Wissen zum Arbeitsschutzmanagement, spezielle Arbeitsschutzthemen und pädagogisches Wissen verbinden | ziemlich |
| | B – Pflichten, die sich aus dem Arbeitsschutzrecht ableiten, klar machen | ziemlich |
| | B - eigene Erfahrungen mit den Teilnehmern teilen, um das bestmögliche Verständnis zu erzielen | ziemlich |
| C | Grundlagen für den Transfer der Inhalte des Arbeitsschutzmanagements schaffen | ziemlich |
| | C - Berichte für Unternehmen schreiben, wie Unfälle und ergonomische Gefahren verhindert werden können | mittel |
| | C - Pilot-Risikoanalysen in einem Folgetermin diskutieren | mittel |
| | C - im Gespräch gemeinsam Lösungen zur Reduktion von Belastungen entwickeln | ziemlich |
| | C - Teilnehmer unterstützen und die Arbeit im Anwendungsfeld begleiten | ziemlich |

| | | |
|----------|---|-----------------|
| | C - Spezialisten für Arbeitsschutzpostionen in Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen vorbereiten | mittel |
| | C - das Wissen und die Fähigkeiten von Teilnehmern erweitern, damit sie Arbeitsschutzthemen in Organisationen behandeln können | ziemlich |
| | C - Arbeitsschutzmanagement in die tägliche Arbeit integrieren | ziemlich |
| | C - Praxisorientierung der Ausbildung hochhalten | ziemlich |
| | C - Teilnehmer zur aktiven Umsetzung anregen | ziemlich |
| D | Teilnehmer vom Arbeitsschutzmanagement überzeugen können | ziemlich |
| | D - Teilnehmer bitten, verschiedene Arbeitssituationen zu reflektieren | ziemlich |
| | D - Teilnehmer bitten, Verhandlungen zum Arbeitsschutz in ihren Unternehmen zu reflektieren | ziemlich |
| | D - Teilnehmer in Positionen bringen, die nicht unbedingt ihre eigene Meinung widerspiegeln | ziemlich |
| | D - die Notwendigkeit eines organisierten, systematischen Ansatzes für Belange des Arbeitsschutzes in einer Organisation vermitteln | ziemlich |
| E | Teilnehmer aktiv in das Training von Arbeitsschutzmanagement einbeziehen | ziemlich |
| | E - videogestützte Fälle nutzen, um Inhalte zu vermitteln | ziemlich |
| | E - Risikoanalysen für ein bis zwei Arbeitssituationen erproben | ziemlich |
| | E - sich selbst in die Position des Vorgesetzten, Kollegen oder einer Person begeben, die ein Problem für den Teilnehmer simuliert | ziemlich |
| | E - ein Problem in Einzel-Gesprächen mit den Teilnehmern wiederholen | ziemlich |
| | E - Übungen auf Video aufzeichnen und Feedback geben | mittel |
| | E - Streitgespräche und Diskussionen bei verschiedenen Themen nutzen | ziemlich |
| | E - nervösen Teilnehmern bei Vorträgen mit aufbauenden Worten helfen und sie zum Reden anregen | ziemlich |
| | E - Teilnehmer dazu anregen, aktiv im Seminar zu sein und durch Übungen zu lernen | ziemlich |
| | E - Teilnehmer eine hypothetische Kampagne zu persönlicher Sicherheitshilfe am Arbeitsplatz in Gruppen erstellen lassen | mittel |
| | E - die Ergebnisse von Gruppenarbeit als PowerPoint oder Poster präsentieren lassen | ziemlich |
| | E - Teilnehmer präsentieren ihre Arbeitsschutzprogramme für die Organisation dem Trainer | ziemlich |
| | E - mit den Teilnehmern Arbeitsschutzprogramme vorbereiten und evaluieren | ziemlich |
| F | Trainings für Arbeitsschutzmanagement vorbereiten und halten | ziemlich |
| | F - Seminare organisieren | sehr |
| | F - Prüfungen organisieren | ziemlich |
| | F - Materialien und Inhalte vorbereiten | sehr |
| | F - Inhalte klar und prägnant präsentieren | sehr |
| | F - ausreichende Informationen und Werkzeuge für die Teilnehmer vorbereiten | sehr |
| | F - Vorbereitung und Durchführung von Lehrgängen zu Arbeitssicherheit und zu Sicherheits- und Gesundheitsmanagement | sehr |

| | | |
|----------|--|-----------------|
| | F - Organisation, Erstellung, Implementierung und Evaluation von web-basierten Lernfällen für Schüler, Studenten, Ärzte aus dem Bereich Umwelt- und Arbeitsmedizin | mittel |
| | F - Effizienz der Ausbildungstätigkeit dem Zweck (Risiko) angemessen anstreben | ziemlich |
| | F - Veränderungen des Standes der Technik in die Lehrgänge einbauen | ziemlich |
| G | Trainings für Arbeitsschutzmanagement an Zielgruppen anpassen | ziemlich |
| | G - Teilnehmer bei speziellen Problemstellungen unterstützen | ziemlich |
| | G - alle möglichen Fragen der Teilnehmer beantworten | ziemlich |
| H | Offen für andere Sichtweisen der Teilnehmer in Arbeitsschutzmanagement-Trainings sein | ziemlich |
| | H – sicher stellen, dass alle Argumente der Teilnehmer berücksichtigt werden | ziemlich |
| | H - Kritik am Sinn von Arbeitsschutzmanagement annehmen und mit inhaltlichen Argumenten aufklären | ziemlich |
| I | Eigene Kenntnisse zu Themen-/Inhalten des Arbeitsschutzmanagements erweitern | ziemlich |
| | I - aktuelles Wissen über Sicherheit haben | sehr |
| | I - Fähigkeiten lernen z.B. Risikoanalyse | ziemlich |
| | I - wissenschaftliche Arbeiten betreuen | ziemlich |
| | I - Leitung und Mitarbeit in Arbeitsgruppen | ziemlich |
| | I - an wissenschaftlichen Forschungsprojekten im Arbeitsschutz und -management mitarbeiten | ziemlich |
| J | Mit Anderen bei Trainings/Maßnahmen zum Arbeitsschutzmanagement zusammenarbeiten | ziemlich |
| | J - andere Trainer auf Eigenheiten von Kursteilnehmern hinweisen | mittel |
| | J - sich mit Co-Trainern abstimmen und gemeinsam geeignete Lernziele definieren | ziemlich |
| | J - mit Co-Trainern gemeinsam Unterrichtseinheiten planen und gestalten | sehr |
| | J - Co-Trainer bei Problemen im Seminar unterstützen und gemeinsam nach Lösungen suchen | ziemlich |
| | J - Co-Trainer auf seine Stärken und Schwächen aufmerksam machen | mittel |
| | J - mit den Vorgesetzten der Teilnehmer die einzelnen Schritte von Arbeitsschutzmanagement-Programmen diskutieren | mittel |
| | J - Treffen organisieren, bei denen Arbeitsschutzmanagement-Programme mit den Vorgesetzten und den Arbeitsschutzvertretern geplant werden | mittel |
| | J - Kommunikationswege als Teil von Arbeitsschutzmanagement-Systemen präsentieren | ziemlich |
| K | Teilnehmer in Trainings zum Arbeitsschutzmanagement an Lernziel heranzuführen | ziemlich |
| | K - mit schwierigen Teilnehmern ein persönliches Gespräch führen und sein Verhalten reflektieren | ziemlich |
| | K - Teilnehmern frei stellen, ob sie an Übungen im Training teilnehmen möchten | mittel |

K - wenn Teilnehmer stören, Seminarkonzept anpassen und diese Teilnehmer aktiv in Übungen einbeziehen

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.

19 Teilnehmer bewerteten die Qualifikationen und Kenntnisse sowie die verhaltensnahen Anforderungen anhand der 5-stufigen Wichtigkeitsskala. Alle Items des Fragebogens wurden im Median größer 2 („wenig wichtig“) bewertet. Die meisten Items zu Qualifikationen und verhaltensnahen Anforderungen wurden mit einem Median von 3 („mittelmäßig wichtig“) und 4 („ziemlich wichtig“) bewertet. Erwartungsgemäß weniger Items wurden mit einem Median von 5 („sehr wichtig“) bewertet. Alle Bereiche der Qualifikationen und Kenntnisse wurden von den Teilnehmern übereinstimmend als trainierbar, aber nicht durch andere persönliche Voraussetzungen kompensierbar bewertet. Die verhaltensnahen Anforderungen wurden ebenfalls vollständig als trainierbar, aber nicht durch andere persönliche Voraussetzungen kompensierbar bewertet.

Am Ende der Befragung wurde den Teilnehmern eine 4-stufigen Ratingskala von 1 = 0-25 % bis 4 = 76-100 % vorgelegt. Anhand dieser Skala bewerteten die Teilnehmer die Passung der gesammelten Anforderungen zur Tätigkeit eines Ausbilders oder Trainers im Bereich Arbeitsschutzmanagement. Abbildung 1 zeigt die Ergebnisse dieser Bewertung.

Passung der Anforderungen zur Tätigkeit im Arbeitsschutzmanagement

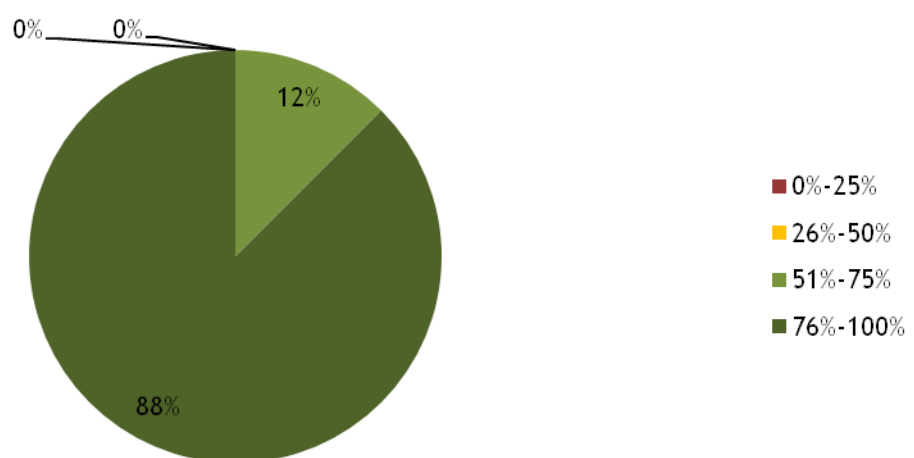


Abb.1: Bewertung der Passung der Anforderungen zur Tätigkeit im Arbeitsschutzmanagement

8 Teilnehmer bewerteten die Passung mit einem Mittelwert von $x = 3,88$ ($s = 0,35$).

Dies entspricht der Kategorie 76%-100%. Im Einzelnen bewertete n=1 Teilnehmer die Passung mit 51%-75% und n=7 Teilnehmer mit 76%-100%. Kein Teilnehmer bewertete die Passung mit 0%-25% oder 26%-50%.

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 Parallelförmigen 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 DIN33430. Praxisbeispiele und Checklisten* (S.85-93). Lengerich: Pabst.

Koch, A., Strobel, A., Kici, G., & Westhoff, K. (2009). Quality of the critical incident technique in practice: Interrater reliability and user's acceptance under real conditions, *Psychology Science Quarterly*, 51, 3-15.