




Kurzbericht zur Sifa-Langzeitstudie

**Zusammenfassung der Ergebnisse der ersten
Basiserhebung der
„Langzeitstudie zur Wirksamkeit der Tätigkeit von
Fachkräften für Arbeitssicherheit“**

Juni 2007

Arbeitsgemeinschaft Sifa-Langzeitstudie

	 TECHNISCHE UNIVERSITÄT DRESDEN Institut für Arbeits- ingenieurwesen	 systemkonzept	 TECHNISCHE UNIVERSITÄT DRESDEN Media Design Center
Friedrich Schiller Universität Jena Lehrstuhl für Arbeits-, Betriebs- und Organi- sationspsychologie Prof. Dr. phil. habil. Rüdiger Trimpop	Institut für Arbeits- ingenieurwesen Technische Universität Dresden Prof. Dr.-Ing. Martin Schmauder	Systemkonzept - Gesellschaft für Systemforschung und Konzeptentwicklung mbH Werner Hamacher Dr. Lutz Wienhold	TU Dresden Media Design Center Prof. Dr. Thomas Köhler

Projektleitung:
 Prof. Dr. Rüdiger Trimpop
 Friedrich Schiller-Universität Jena
 Lehrstuhl für Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie
 Humboldtstr. 27
 07743 Jena

info@sifa-langzeitstudie.de
www.sifa-langzeitstudie.de

Auftraggeber

Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften, Sankt Augustin
 Projektbegleitung:
 Dr. Ullrich Winterfeld; BGAG (Projektleiter), Gerhard Strothotte, BGZ

1 Einführung

In dem vorliegenden Kurzbericht werden erste zentrale Befunde der Studie in Form von Kernergebnissen zusammengefasst. Zunächst werden Untersuchungsaufbau und die Stichprobe beschrieben. Im nachfolgenden Ergebnisteil werden die Kernergebnisse näher erläutert. Die daraus abgeleiteten ersten Schlussfolgerungen sind im abschließenden Abschnitt enthalten.

2 Forschungsfragen (Kurzfassung)

Die Sifa-Langzeitstudie untersucht folgende Forschungsfragen (Kurzfassung):

1. In welchen Tätigkeitsfeldern agieren neu ausgebildete Fachkräfte für Arbeitssicherheit?
2. In welchen Wirkungsfeldern hat die Fachkraft für Arbeitssicherheit hohe oder niedrigere Erfolge?
3. Welcher Zusammenhang besteht zwischen persönlichen Merkmalen und Kompetenzen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit, ihren Tätigkeitsfeldern und ihrer Wirksamkeitseinschätzung?
4. In welchem Zusammenhang stehen betriebliche Rahmenbedingungen (Managementsysteme, Sicherheits- und Gesundheitskultur, Unternehmensgröße) mit den Tätigkeitsfeldern und der Wirksamkeitseinschätzung der Fachkraft für Arbeitssicherheit?
5. In welchem Zusammenhang stehen gesellschaftliche und wirtschaftliche Veränderungen, wie z.B. demographischer Wandel, Globalisierung, Deregulierung mit den Bedingungen, unter denen eine Fachkraft für Arbeitssicherheit arbeitet sowie ihrer Tätigkeit und Wirksamkeit?
6. Welche Unterstützungsmöglichkeiten benötigt die Fachkraft für Arbeitssicherheit, um in ihren Tätigkeitsfeldern wirksamer zu werden?

Abbildung 1 gibt die hinter diesen Forschungsfragen liegende Struktur wieder; sie ist zugleich Richtschnur bei der Erläuterung der Ergebnisse im vorliegenden Kurzbericht.

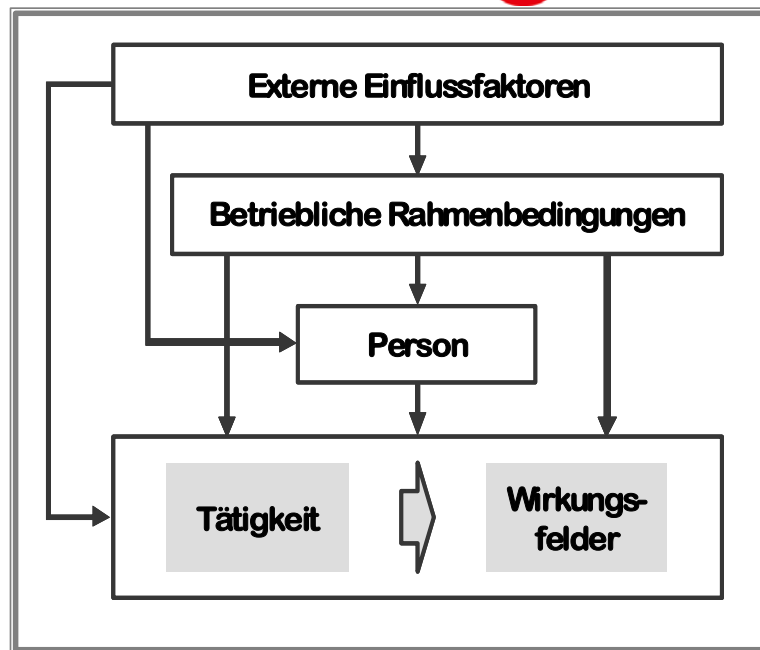


Abbildung 1: Struktur der Studie

3 Untersuchungsaufbau und Stand der Arbeiten

Die Untersuchung ist als Online-Langzeitstudie angelegt, in der Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu ihren Einschätzungen, Einstellungen und Berufserfahrungen befragt werden. Die Untersuchung gliedert sich in eine Basisstudie, welche die Häufigkeiten und Intensität der Ausführung von Tätigkeiten sowie der von Fachkräften für Arbeitssicherheit beurteilten Wirksamkeiten in den Vordergrund stellt. Die daran anschließende Vertiefungsstudie bei allen Teilnehmern sowie die Validierungsstudie in ca. 300 Betrieben vertiefen die Begründungszusammenhänge der Wirksamkeitseinschätzungen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Die Validierungskomponente vergleicht diese mit den Einschätzungen von Geschäftsführung, Betriebsräten und -ärzten desselben Betriebes. Die Erhebungen werden versetzt im 2-Jahres-Turnus durchgeführt (s. Abbildung 2). Die erste Welle der Basiserhebung wird Ende 2006 vollständig abgeschlossen sein, die erste Vertiefungs- und Validierungsstudie hat begonnen.

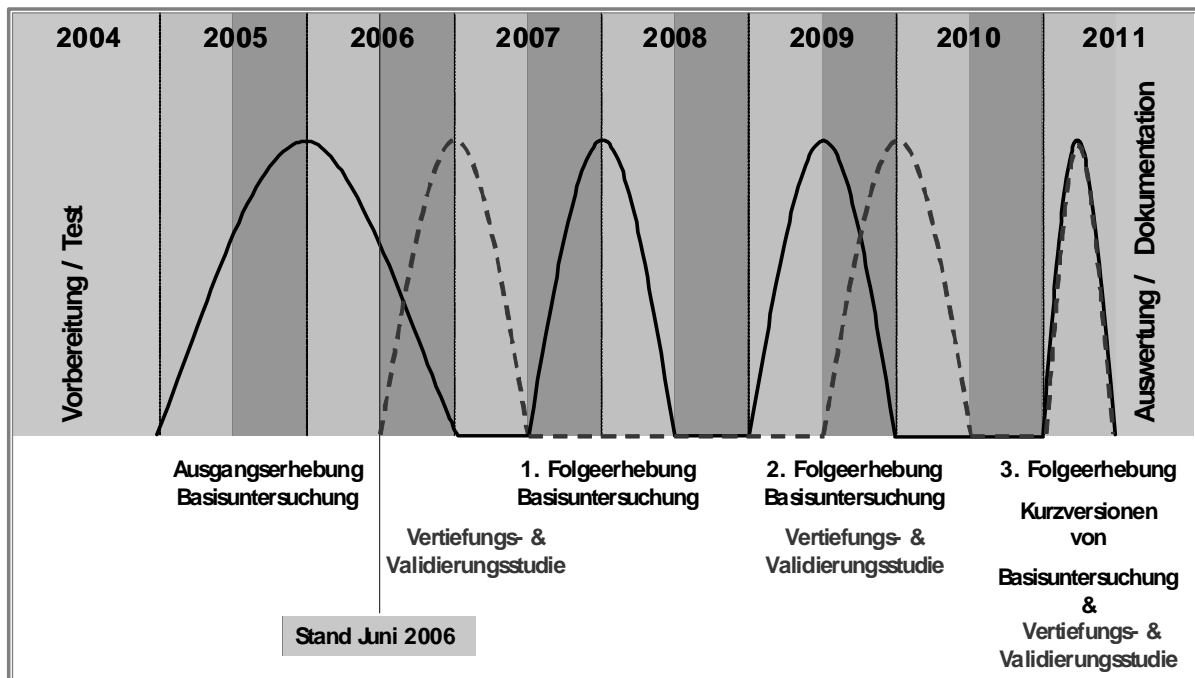


Abbildung 2: Verlauf der Studie

4 Stichprobe

Repräsentative Vollerhebung (Kernergebnis 1)

Europaweit erstmalig ist es gelungen, eine repräsentative Längsschnittstudie für eine Berufsgruppe so durchzuführen, dass in einer Vollerhebung relevante Wirksamkeitsfaktoren und deren betriebliche und persönliche Ursachengefüge wissenschaftlich fundiert erfasst werden können. Darüber hinaus werden auch die Bedingungsfaktoren der Wirksamkeit erhoben und über weitere betriebliche Akteure die Einschätzungen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit validiert. Bemerkenswert ist auch, dass der Befragungszugang über das Internet erfolgen kann, was für den hohen technischen Stand der Betriebe und der Fachkräfte für Arbeitssicherheit spricht. Es ist explizit zu betonen, dass ausnahmslos alle gewerblichen Berufsgenossenschaften das Projekt nicht nur befürworten, sondern durch ihre aktive Hilfe das Zustandekommen und den Erfolg der Basisstudie überhaupt erst ermöglicht haben.

Zielgruppe der Sifa-Langzeitstudie sind all diejenigen Fachkräfte für Arbeitssicherheit, die nach der (neuen) Ausbildungskonzeption ab dem Jahr 2001 zur Fachkraft für Arbeitssicherheit ausgebildet werden. Die Fokussierung auf diese Gruppe geschieht deshalb, um bei Personen mit gleicher Ausbildung zu überprüfen, wie sich betriebliches Handeln abbildet und sich in Abhängigkeit von Veränderungsprozessen, im betrieblichen Umfeld entwickelt. Bereits ausgebildete Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind per Mailing-Aktionen ihrer BGen um Teilnahme gebeten worden, während die noch in der Ausbildung befindlichen Fachkräfte für Arbeitssicherheit durch eine persönliche Ansprache der Dozenten in den Seminaren um ihre Mitarbeit gebeten

ten werden. Bisher konnten mehr als 50% der angesprochenen Personen für die Studie registriert werden. Von diesen hat die Forschungsgemeinschaft derzeit – und mit täglich wachsenden Fallzahlen – mehr als zwei Drittel (1.339 Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Stand Mai 2006)¹ zu einer erfolgreichen Teilnahme an der Basiserhebung motivieren können.

Nach den vorliegenden Erkenntnissen – gewonnen aus den Ausbildungszahlen des HVBG über den Zeitraum 2002 bis 2005 – entspricht die Stichprobe dem Gesamtkollektiv der Fachkräfte für Arbeitssicherheit nach neuer Ausbildungsordnung. Eine Repräsentativität ist somit sichergestellt. Zu erwähnen ist jedoch zugleich, dass nur eine sehr geringe Anzahl Fachkräfte für Arbeitssicherheit für die überbetriebliche Betreuung neu ausgebildet werden, so dass das von ihnen betreute Betriebsspektrum (Kleinunternehmen) zahlenmäßig unter dem der Fachkräfte für Arbeitssicherheit nach alter Ausbildung liegt.

Im Mittel sind die Fachkräfte für Arbeitssicherheit 43,3 Jahre alt (25 bis 65 Jahre); 92% von ihnen sind Männer; die durchschnittliche Unternehmenszugehörigkeit liegt bei 12,7 Jahren. Als höchsten Bildungsabschluss geben 44,2% von ihnen eine Meister- oder Techniker-Qualifikation an, 42,5% haben einen akademischen Abschluss und 13,3% weisen eine andere abgeschlossene Berufsausbildung auf.

81,2% der Befragten haben ihre Sifa-Ausbildung zum Zeitpunkt der Befragung abgeschlossen; drei Viertel der Studienteilnehmer üben ihre Tätigkeit in Teilzeit aus.

5 Ergebnisse

5.1 Tätigkeit und Wirksamkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit

Tätigkeitsfelder (Kernergebnis 2)

Die Studie gibt einen Überblick über die Tätigkeitsfelder, in denen Fachkräfte für Arbeitssicherheit agieren und darüber, wie intensiv sie sich um diese Tätigkeitsfelder kümmern. Dabei lässt sich das gesamte Spektrum der Sifa-Tätigkeit in die folgenden fünf Felder gruppieren: verhaltensbezogene organisatorische Schutzmaßnahmen, Analyse von Gefährdungsfaktoren, Management des Arbeitsschutzes, technisch-organisatorische Gestaltung von Arbeitssystemen und personenorientierte Gestaltung von Arbeitssystemen (z.B. Förderung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit).

¹ Die Berichtlegung für die hier vorliegenden Ergebnisse erfolgte im Juni 2006. Der erste Erhebungszeitraum der Basisstudie war zu diesem Zeitpunkt jedoch noch nicht beendet, da diese Erhebungsperiode bis Ende März 2007 verlängert wurde, um eine möglichst große Stichprobe im Rahmen der Sifa-Langzeitstudie zu gewinnen. Bis Februar 2007 konnten mittlerweile über 3300 Personen als potenzielle Teilnehmer für die Studie registriert werden, davon haben sich derzeit rund 1800 an der Studie beteiligt. Die Ergebnisse der Gesamtstichprobe werden im Herbst 2007 gemeinsam mit den Befunden der derzeit durchgeführten ergänzenden Studien veröffentlicht. Zwischenanalysen weisen darauf hin, dass die hier vorliegenden Ergebnisse sich als belastbar erweisen.

Selbstverständlich wissen Arbeitsschutzakteure und Institutionen welche prinzipiellen Tätigkeiten die Fachkräfte für Arbeitssicherheit auszuüben haben. Bisher lagen jedoch keine repräsentativen Aussagen über die tatsächlichen Intensitäten und Zeitan-teile dieser Tätigkeiten vor. Die Studie gibt einen Überblick über die Tätigkeitsfelder, in denen Fachkräfte für Arbeitssicherheit agieren und darüber, wie intensiv sie sich um diese Tätigkeitsfelder kümmern. Dabei lässt sich das gesamte Spektrum der Sifa-Tätigkeit in die folgenden fünf Felder gruppieren: *verhaltensbezogene organisatorische Schutzmaßnahmen*, *Analyse von Gefährdungsfaktoren*, *Management des Arbeitsschutzes*, *technisch-organisatorische Gestaltung von Arbeitssystemen* und *personensorientierte Gestaltung von Arbeitssystemen* (z.B. Gesundheitsförderung). Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit kümmern sich mit hoher Intensität um alle genannten Tätigkeitsfelder, mit Ausnahme der *personensorientierten Gestaltung von Arbeitssystemen*. In diesem Tätigkeitsfeld besteht noch Entwicklungspotenzial.

Faktorename	Schwerpunkte der Tätigkeiten
Tätigkeitsfeld 1: Verhaltensbezogene organisatorische Schutzmaßnahmen	Verhaltensbeeinflussung der Beschäftigten soll vorhandene Gefährdungen nicht wirksam werden lassen. Die Tätigkeiten reichen vom Einsatz persönlicher Schutzausrüstung über Unterweisungen bis hin zum Notfallmanagement.
Tätigkeitsfeld 2: Analyse von Gefährdungsfaktoren	Analyse von Gefährdungen, Anwendung von Analysemethoden und arbeitsablaforientierte Gefährdungsanalysen
Tätigkeitsfeld 3: Management des Arbeitsschutzes	integrative Ausrichtung; Einbindung des Arbeitsschutzes beispielsweise in Führungshandeln oder über Entwicklung von Konzepten zur Gefährdungsbeurteilung
Tätigkeitsfeld 4: Technisch-organisatorische Gestaltung von Arbeitssystemen	Planungsprozessen zur vorausschauenden Gestaltung der technisch-organisatorischen Aspekte von Arbeitssystemen
Tätigkeitsfeld 5: Personensorientierte Gestaltung von Arbeitssystemen	Förderung der Gesundheit, Verbesserung der Gestaltung von Arbeitsformen und Arbeitszeit

Abbildung 3: Intensität der Tätigkeit: Tätigkeitsfelder

Wirksamkeitsfelder (Kernergebnis 3)

Die Studie zeigt vier Felder auf, in denen sich die Wirksamkeit der Tätigkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit niederschlägt. Fachkräfte für Arbeitssicherheit schätzen ihre Wirksamkeit bezüglich des betrieblichen Nutzens hoch ein, auch ihre Wirksamkeit auf dem Feld der Arbeitsschutzorganisation und -kultur sowie in dem Feld der Reduktion von Gefährdungen wird als hoch bewertet. Die Wirksamkeitseinschätzung hinsichtlich der menschengerechten Arbeitsgestaltung (z.B. Bedingungen für ältere Mitarbeiter, Gestaltung von „weichen Faktoren“) lässt Entwicklungspotenzial für dieses Wirksamkeitsfeld erkennen

Um die Wirkungen des Handelns der Fachkraft für Arbeitssicherheit auf Veränderungen im betrieblichen Alltag zu eruieren, werden die Fachkräfte um Selbsteinschätzung bezüglich der Wirksamkeit ihrer Tätigkeiten gebeten. Hier zeigt die Studie vier Felder auf, in denen sich die Fachkräfte als wirksam einschätzen. Die Wirksamkeit bei der *Reduzierung von Gefährdungen* und die Wirksamkeit bezogen auf die *Arbeitsschutzorganisation und -kultur* sowie bezogen auf den *betrieblichen Nutzen* werden als hoch eingeschätzt. Allerdings besteht Entwicklungspotenzial auf dem Feld der *menschengerechten Arbeitsgestaltung* (z. B. Bedingungen für ältere Mitarbeiter, Gestaltung von „weichen Faktoren“).

Faktorename	Schwerpunkte der Wirksamkeitsfelder
Wirksamkeitsfeld 1: Wirksamkeit auf die Arbeitsschutzorganisation und -kultur	Aufbauorganisation, strategisches Arbeitssicherheitsmanagement, Zielvereinbarung, Sicherheits- und Gesundheitskultur, Mitarbeiterbeteiligung, Reduzierung von Störungen und Ausfallzeiten
Wirksamkeitsfeld 2: Wirksamkeit auf die Gefährdungsreduktion	Reduzierung von Gefährdungen und Risiken (außer physischen und psychischen Gefährdungen)
Wirksamkeitsfeld 3: betrieblicher Nutzen	Wirtschaftlichkeit, Sachwertschutz, Produkt- und Image-Verbesserung, betrieblicher Nutzen sowie Verbesserung der Verkehrssicherheit und im Umweltschutz
Wirksamkeitsfeld 4: Wirksamkeit auf die menschengerechte Arbeitsgestaltung	Reduzierung physischer Gefährdungen, Reduzierung psychischer Gefährdungen, Gesundheitsförderung sowie Erhöhung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Verbesserung der Bedingungen für ältere Mitarbeiter und für Behinderte

Abbildung 4: Wirksamkeit der Fachkräfte: 4 Wirksamkeitsfelder

Gesamtkonzept der Gefährdungsbeurteilungen (Kernergebnis 4)

Je intensiver sich die Fachkraft für Arbeitssicherheit mit einem betrieblichen Gesamtkonzept der Gefährdungsbeurteilung beschäftigt, desto stärker erlebt sie sich in allen Gebieten als wirksam.

Dass ein positiver Zusammenhang zwischen der Intensität des „Tätigwerdens“ und der Selbsteinschätzung der Wirksamkeit besteht, ist statistisch signifikant nachgewiesen: Je intensiver sich die Fachkraft für Arbeitssicherheit in allen fünf der o.g. Tätigkeitsfeldern engagiert, desto höher ist auch die Einschätzung ihrer Wirksamkeit in allen vier Wirksamkeitsfeldern. Besonders ist hervorzuheben, dass je intensiver sich die Fachkraft für Arbeitssicherheit mit einem betrieblichen *Gesamtkonzept der Gefährdungsbeurteilung* beschäftigt, desto höher auch ihre wahrgenommene Wirksamkeit in allen vier Wirksamkeitsfeldern ist.

5.2 Persönliche Merkmale der Fachkraft für Arbeitssicherheit und ihr Einfluss auf die Wirksamkeit

Kooperative Zielorientierung (Kernaussage 5)

Kooperation ist ein qualitätsbestimmendes Merkmal für die Wirksamkeit der Fachkraft für Arbeitssicherheit. Besonders erfolgreiche Fachkräfte für Arbeitssicherheit zeichnen sich durch einen Arbeitsstil der „kooperativen Zielorientierung“ (sozialkompetente und kooperativ angestrebte Zielerreichung) und durch eine hohe Identifikation mit ihrer Rolle und Tätigkeit aus.

Neben den sozio-demographischen Daten wie Alter und Geschlecht werden in der Sifa-Langzeitstudie zur Erfassung von personenbeschreibenden Merkmalen auch die Einstellungen, Normen, Werte und Beanspruchungen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit erfragt. Im Einzelnen sind das die Identifikation mit dem Betrieb und der Tätigkeit als Fachkraft für Arbeitssicherheit, die Beraterrolle (gemeint ist ein Rollenverständnis der Fachkraft für Arbeitssicherheit, das sich an Beratungsansätzen orientiert), die kooperative Zielorientierung (i.S. von sozialkompetenter und kooperativ angestrebter Zielerreichung) sowie Stress (als Folge von Belastungsfaktoren). Als ein qualitätsbestimmendes Merkmal für die Wirksamkeit der Fachkraft für Arbeitssicherheit ist nach den Ergebnissen dieser Studie die Kooperation von entscheidender Bedeutung. Besonders erfolgreiche Fachkräfte für Arbeitssicherheit zeichnen sich durch einen Arbeitsstil der „kooperativen Zielorientierung“ (geprägt durch: soziale Kompetenz, klare eigene Ziele und Einbeziehung der Betroffenen) und durch eine hohe Identifikation mit ihrer Rolle und Tätigkeit aus.

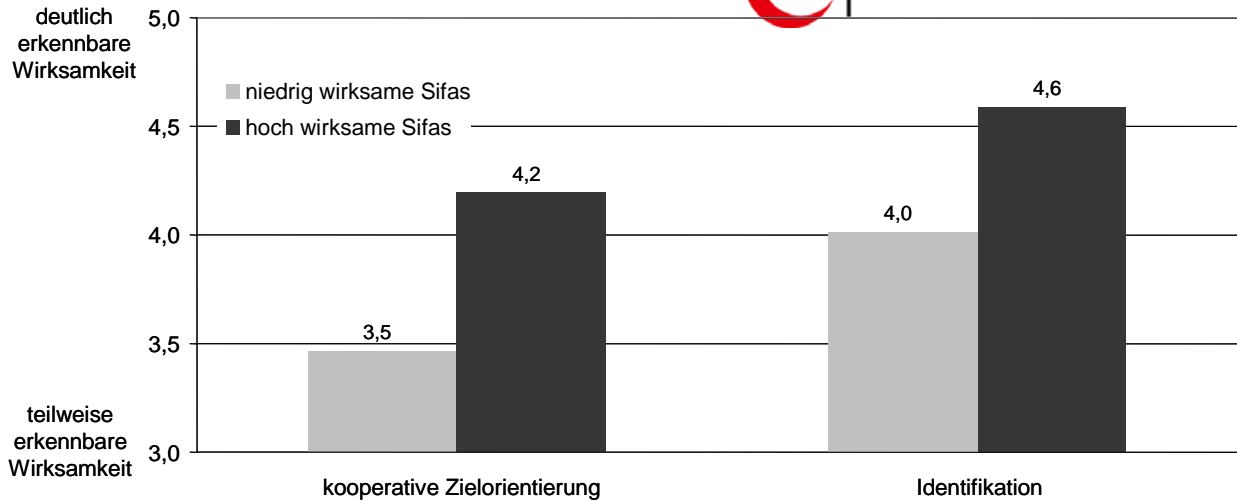


Abbildung 5: Gruppenvergleich der Fachkräfte für Arbeitssicherheit bzgl. Arbeitsstil u. Identifikation

Externe Kooperation (Kernaussage 6)

Es zeigt sich auch, dass die Kooperation mit den BGen im Vergleich zu anderen externen Kooperationspartnern als besonders erfolgreich wahrgenommen wird. (s. Abbildung 6).

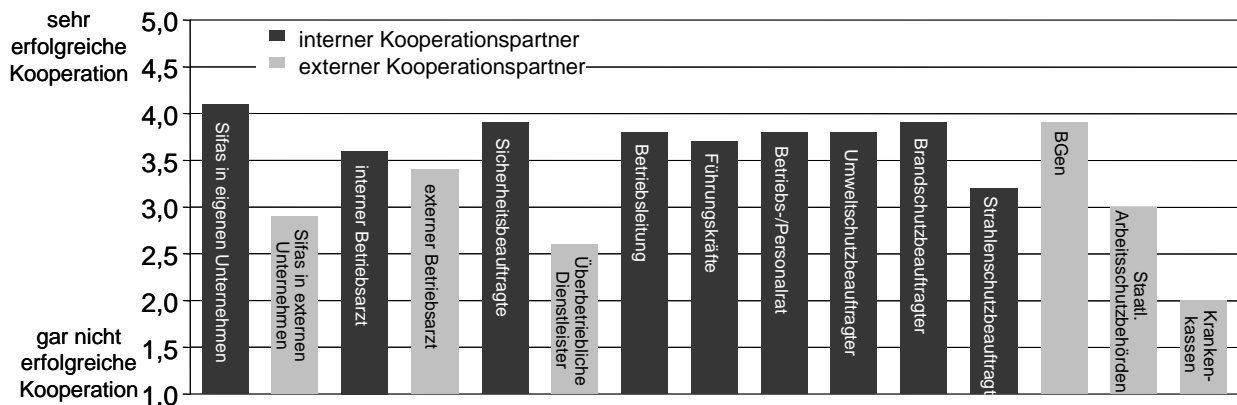


Abbildung 6: Erfolgreiche und weniger erfolgreiche Kooperationen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Sifa-Typen (Kernaussage 7)

Die Studie lässt erkennen, dass es fünf Typen von Fachkräften für Arbeitssicherheit gibt. Als typenbildende Kriterien sind u.a. strukturelle Faktoren der Sifa-Tätigkeit (interne vs. externe Betreuung, Vollzeit- vs. Teilzeit-Sifa), personenbezogene und strukturell-betriebliche Faktoren sichtbar.

Die Formen der Betreuung und der Anteil der Sifa-Tätigkeit an der Jahresarbeitszeit stehen in Zusammenhang mit der Intensität des Tätigwerdens in den 5 Tätigkeitsfeldern und der geschätzten Wirksamkeit. Die Studie zeigt, dass es 5 Typen von Fachkräften für Arbeitssicherheit gibt, die aber nicht nur von strukturellen Faktoren (wie interne vs. externe Betreuung und Vollzeit- vs. Teilzeit-Sifa) geprägt sind, sondern auch von personenbezogenen und strukturell-betrieblichen Faktoren. Die Typen unterscheiden sich signifikant in der Intensität des Tätigwerdens in den 5 Feldern und hinsichtlich ihrer Wirksamkeit.

Tätigkeitstyp A (33%)

Die interne Teilzeit-Sifa, die im Vergleich zum Durchschnitt des Gesamtkollektivs in allen 5 Tätigkeitsfeldern mit geringerer Intensität tätig ist: Fachkräfte für Arbeitssicherheit dieses Typs schätzen ihre Wirksamkeit auf allen vier Feldern statistisch signifikant deutlich niedriger als der Durchschnitt ein. Weitere Analysen weisen auf einen relativ geringen Professionalisierungsgrad als Einflussfaktor (z.B. geringe persönliche Einsatzzeit als Fachkraft für Arbeitssicherheit) hin.

Tätigkeitstyp B (24%)

Die interne Teilzeit-Sifa, die im Vergleich zum Durchschnitt des Gesamtkollektivs in allen 5 Tätigkeitsfeldern mit höherer Intensität tätig ist: Fachkräfte für Arbeitssicherheit dieses Typs schätzen auch ihre Wirksamkeit auf allen vier Feldern deutlich höher als der Durchschnitt ein.

Tätigkeitstyp C (17%)

Die interne Vollzeit-Sifa: Fachkräfte für Arbeitssicherheit dieses Typs sind auf allen Feldern überdurchschnittlich intensiv tätig, auf den Feldern Management des Arbeitsschutzes und Analyse von Gefährdungsfaktoren. Ihre Wirksamkeit schätzen sie in allen Feldern überdurchschnittlich ein; am bedeutsamsten ist der Unterschied zur Gesamtstichprobe in dem Feld der Arbeitsschutzorganisation und –kultur.

Tätigkeitstyp D (10%)

Externe Fachkräfte für Arbeitssicherheit, die einen oder mehrere Betriebe extern betreuen: Fachkräfte für Arbeitssicherheit dieses Typs sind auf allen fünf Feldern überdurchschnittlich tätig. Am stärksten engagieren sie sich in den Tätigkeitsfeldern der vorausschauenden technisch-organisatorischen Gestaltung von Arbeitssystemen und der verhaltensbezogenen organisatorischen Schutzmaßnahmen. Ihre Wirksamkeit ist in allen vier Wirksamkeitsfeldern annähernd gleich und liegt im Mittel auf einem durchschnittlichen Niveau.

Tätigkeitstyp E (16%)

Interne Voll- oder Teilzeitfachkräfte, die sowohl den eigenen Betrieb aber auch mindestens einen anderen Betriebe betreuen: Fachkräfte für Arbeitssicherheit dieses Typs geben eine durchschnittliche Intensität auf allen Tätigkeitsfeldern an und schätzen sich als durchschnittlich wirksam ein.

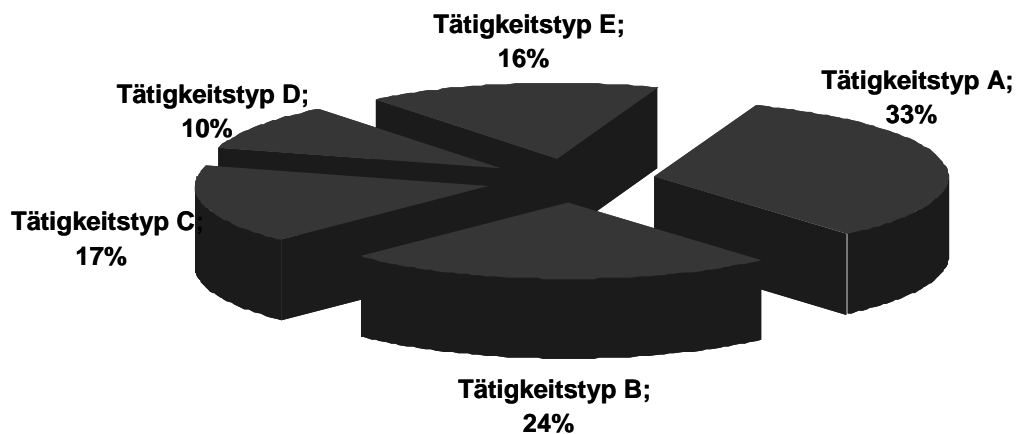


Abbildung 7: Verteilung der Sifa-Tätigkeitstypen

5.3 Die Wirksamkeit in Abhängigkeit der betrieblichen Rahmenbedingungen

Sicherheits- und Gesundheitskultur (Kernaussage 8)

Durch Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheits- und Gesundheitskultur des Unternehmens erhöht sich die Wirksamkeit der Fachkraft für Arbeitssicherheit.

Die Bewertung der Sicherheits- und Gesundheitskultur des betreuten Betriebes erfolgt über Aussagen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu beobachtbarem Verhalten sowie zu Normen und Werten im Betrieb. Auf einer Skala von 1 („stimmt gar nicht“) bis 5 („stimmt völlig“) geben die Fachkräfte für Arbeitssicherheit insgesamt im Mittel einen Wert von 3,4 an, der für eine mittelmäßig bis gut ausgeprägte Sicherheits- und Gesundheitskultur steht.

Es kann gezeigt werden, dass die Sicherheits- und Gesundheitskultur deutlich mit der Tätigkeit und der Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit zusammenhängt. Das bedeutet, durch Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheits- und Gesundheitskultur des Unternehmens kann auch die Wirksamkeit der Fachkraft für Arbeitssicherheit erhöht werden.

Kleinunternehmen (Kernaussage 9)

Das Wirksamkeitsempfinden der Fachkräfte für Arbeitssicherheit ist von der Betriebsgröße unabhängig. In Kleinunternehmen können insbesondere hoch engagierte Fachkräfte für Arbeitssicherheit durch ihre intensive Tätigkeit – in Zusammenhang mit einer förderlichen Sicherheits- und Gesundheitskultur – eine hohe Wirksamkeit erreichen, die der von Fachkräfte für Arbeitssicherheit in Großbetrieben in keinsten Weise nachsteht.

Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung (Kernaussage 10)

Die Wirksamkeit ist dort wesentlich erhöht, wo eine direkte und regelmäßige Zusammenarbeit mit der Geschäfts- bzw. Betriebsleitung gegeben ist.

Es zeigt sich, dass die Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit wesentlich höher ist, für die die Möglichkeit einer direkten und regelmäßigen Zusammenarbeit mit der Geschäfts- bzw. Betriebsleitung gegeben ist. Auffällig ist dabei, dass Fachkräfte für Arbeitssicherheit, die kaum oder gar keinen direkten Zugang angeben, in ihrer selbstständigen Handlung bessere Wirksamkeiten angeben, als solche mit Kontakt lediglich auf Abruf.

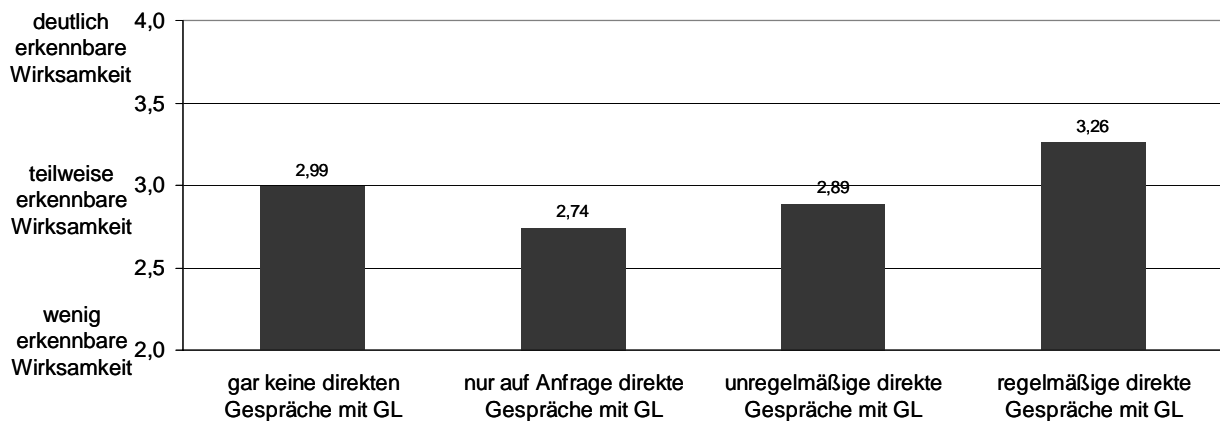


Abbildung 8: Zugang zur Unternehmensleitung und Wirksamkeit

5.4 Wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Wandel als externe Einflussfaktoren

Wandlungsprozesse in der Wirtschaft (Kernaussage 11)

Ca. 2/3 der Fachkräfte für Arbeitssicherheit schätzen die Bedeutung von Wandlungsprozessen in Wirtschaft und Gesellschaft (z.B. Globalisierung, demographischer Wandel) für ihre Tätigkeit als hoch ein. Diese Einschätzung führt bisher aber nur bei einem Drittel der Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu eigenen Aktivitäten in den entsprechenden Themen.

Bei den externen Einflussfaktoren werden die Teilnehmer der Studie zum einen nach der Bedeutung einzelner Themen für ihre Tätigkeit als Fachkraft für Arbeitssicherheit befragt und zum anderen danach, ob sie in den genannten Gebieten bereits eigene Aktivitäten ergriffen haben bzw. ob hier Unterstützungsbedarf durch die BGen besteht.

Ca. 2/3 der Fachkräfte für Arbeitssicherheit schätzen die Bedeutung von Wandlungsprozessen in Wirtschaft und Gesellschaft (z.B. Globalisierung, demographischer Wandel) für ihre Tätigkeit als hoch ein. Dies findet aber noch keinen entsprechenden Niederschlag in der eigenen Tätigkeit.

Fachkräfte für Arbeitssicherheit, die intensiver tätig sind und sich wirksamer einschätzen, kümmern sich auch mehr um externe Faktoren und sehen diese als bedeutsam an.

Unterstützungswunsch (Kernaussage 12)

Der Unterstützungswunsch der Fachkräfte für Arbeitssicherheit durch die BGen hinsichtlich Wandlungsprozessen in der Wirtschaft ist am höchsten für die Themenbereiche Deregulierung der Regelwerke, I&K-Technologien und Globalisierung (vgl. Abbildung 7).

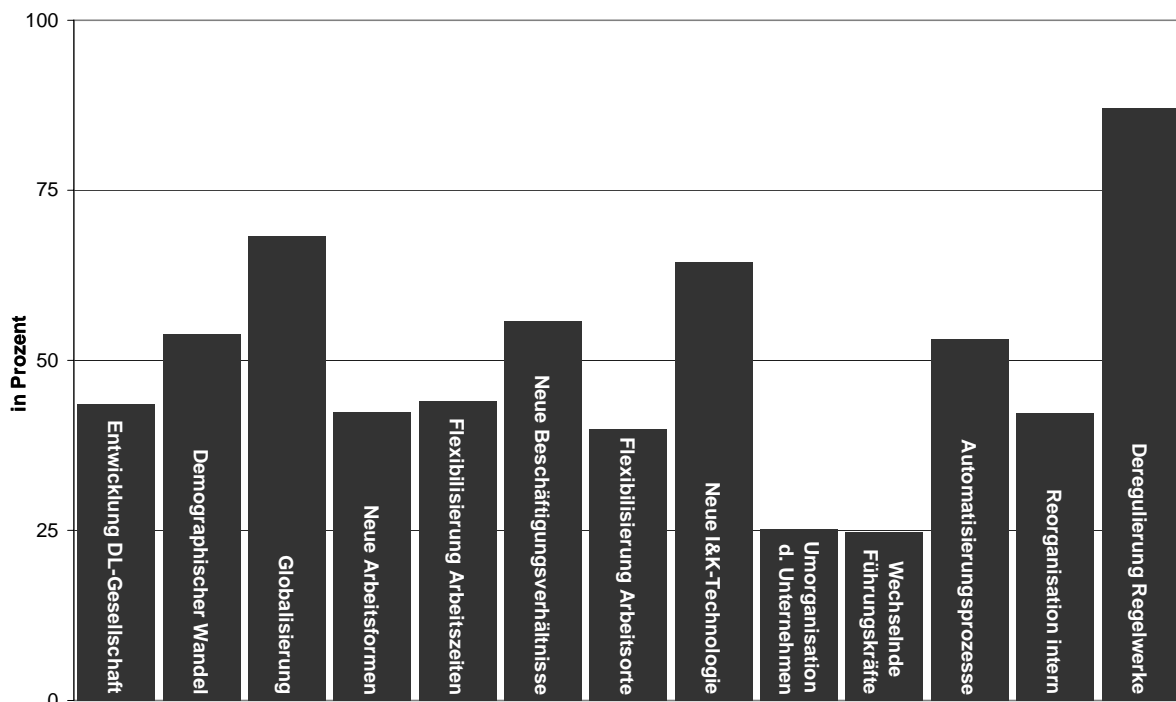


Abbildung 9: Unterstützungswunsch durch die BGen

6 Erste Schlussfolgerungen

Die bisher ausgewerteten Ergebnisse lassen eine Reihe von ersten Schlussfolgerungen zur Verbesserung der Wirksamkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit speziell und der Prävention allgemein zu:

1. Unterstützung der Betriebe bei der Auswahl von geeigneten Personen für die Tätigkeit als Fachkraft für Arbeitssicherheit ist erforderlich.
2. Spezifische Unterstützungsangebote zur persönlichen Kompetenzentwicklung und zur Verbesserung der betrieblichen Bedingungen sind zu machen.
3. Kontinuierliche Weiterentwicklung der Kompetenzen durch gezielte Personalentwicklung ist notwendig.

4. Stärkung der Einbindung der Fachkraft für Arbeitssicherheit in die betriebliche Organisation sollte erfolgen.
5. Personenorientierte Arbeitsgestaltung sollte verstärkt werden.
6. Die Ergebnis- und Nutzenorientierung des Arbeitsschutzes muss gestärkt werden.
7. Kompetenzen sind zu stärken, um Gefährdungsbeurteilung als betriebliches Gesamtkonzept und Steuerungsinstrument im Betrieb zu verankern.
8. Wirtschaftliche und gesellschaftliche Veränderungen erfordern besondere Kompetenzen!
9. Deregulierung erfordert Vertiefung der Fachkunde.
10. Kooperationsfähigkeit im Betrieb und überbetrieblich Kooperationsfähigkeit ist als Schlüssel zum Erfolg zu verstärken.
11. Bei Veränderung der Festlegungen zum Betreuungsumfang (BGV A 2) sind Maßnahmen zur Qualitätssicherung der Betreuung erforderlich.
12. Kompetenzen des Unternehmers hinsichtlich Sicherheit und Gesundheit durch gezielte und innovative Maßnahmen sind weiter zu entwickeln.
13. Das Berufsbild Fachkraft für Arbeitssicherheit sollte gestärkt werden, um Effizienz zu erzielen.