

## Häufig gestellte Fragen zur Weiterentwicklung der Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit

### Was ist das Neue in der weiterentwickelten Ausbildung?

Das Neue in der zukünftigen Ausbildung ist das zu Grunde gelegte erwachsenengerechte didaktische Konzept. Dieses basiert auch auf den aktuellen europäischen und deutschen Entwicklungen im Zusammenhang mit lebenslangem Lernen (Europäischen und Deutschen Qualifikationsrahmen – EQR und DQR).

Ganz konkret heißt das:

1. Bei der Gestaltung der Ausbildung rückt die **Kompetenzorientierung** in den Mittelpunkt. Die zu entwickelnde und prägende Kompetenz für die Sifa ist die Beratung und Unterstützung des Arbeitgebers bei allen Fragen des Arbeitsschutzes. Diese Kompetenz muss die Sifa zukünftig noch stärker durch ihr Tun schon in der Ausbildung nachweisen. Diese Kompetenzen sind in einem **Kompetenzprofil** beschrieben. Kurz gesagt, entscheiden ist, wie kompetent die Sifa berät und unterstützt<sup>1</sup> und nicht wie viel und wie lange sie dafür gelernt hat<sup>2</sup>.
2. Lernen ist ein ganz individueller Prozess. Um diesen Prozess erfolgreich und nachhaltig zu gestalten, ist es erforderlich, den Lernern Spielräume für ein **selbstverantwortliches Lernen** zur Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen zu ermöglichen. Das ist das Anliegen der **Ermöglichungsdidaktik**. Ein erfolgreiches und nachhaltiges Lernen umfasst:
  - Aneignen
  - Einüben
  - ANWENDEN
  - Reflektieren.

Wobei das ANWENDEN von Fähigkeiten und Fertigkeiten in der betrieblichen Praxis und schon während der Ausbildung von zentraler Bedeutung ist. Zum einen für die Motivation bezüglich des Lernprozesses, zum anderen aber auch für die Bereitschaft, die erforderlichen Kompetenzen nachhaltig zu entwickeln.

3. Um die Motivation der Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu stärken, wird die zukünftige Ausbildung noch stärker an den betrieblichen Aufgabenfeldern und Handlungssituationen ausgerichtet. Das heißt, das strukturbestimmende Merkmal ist eine **arbeitsweltbezogene Vorgehensweise**, die in fünf **Lernfelder** umgesetzt wird.

Lernfeld 1: Einführung in die Ausbildung und die Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit

Lernfeld 2: Arbeitssystem und betriebliche Organisation

Lernfeld 3: Beurteilung von Arbeitsbedingungen

Lernfeld 4: Arbeitssystemgestaltung

Lernfeld 5: Integration des Arbeitsschutzes in die betriebliche Aufbau- und Ablauforganisation

---

<sup>1</sup> Outcome

<sup>2</sup> Input

## Was bedeutet Kompetenzorientierung?

Eine kompetenzorientierte Ausbildung misst ihren Erfolg daran, was Lernende nach ihrer Ausbildung tun (Outcome-Ansatz). Das bedeutet für die Fachkraft für Arbeitssicherheit Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erwerben, um sich stets den ändernden und immer komplexer werdenden Aufgaben des betrieblichen Arbeitsschutzes zu stellen und Probleme effizient zu lösen. In der Ausbildung muss auch die Bereitschaft (Haltung) entwickelt werden, dies erfolgreich zu tun und sich dafür ständig weiterzubilden. (Ausbildungsmodell Seite 17) Dies muss in der Ausbildung nachgewiesen werden.

Die zu entwickelnden Kompetenzen der Sifa leiten sich aus dem im ASiG und in der DGUV Vorschrift 2 festgelegten Beratungs- und Unterstützungsauftrag ab. Darin heißt es; Die Sifa berät und unterstützt den Arbeitgeber bei allen Fragen des betrieblichen Arbeitsschutzes. Um diese komplexe und umfangreiche Aufgabe erfolgreich bewältigen zu können, benötigt die Sifa Know How, aber auch Fähigkeiten und Fertigkeiten im Umgang mit sich selbst und im Umgang mit Anderen. Und nicht zuletzt muss die Sifa die Bereitschaft (Haltung) entwickeln, sich den komplexen und sich ständig verändernden Aufgaben des betrieblichen Arbeitsschutzes zu stellen und Probleme erfolgreich zu lösen. (Ausbildungsmodell Seite 20)

Diese Kompetenzen sind in einem [Kompetenzprofil](#) beschrieben.

## Welche Kompetenzen muss die Sifa für ihre Tätigkeit entwickeln? - Kompetenzprofil

### Know- How

Fachkräfte für Arbeitssicherheit kennen ihre Aufgaben und Stellung im Betrieb und sind in der Lage

- Arbeitssysteme systematisch und zielführend zu analysieren, zu beurteilen und mit zu gestalten
- aktuelle Wandlungs- und Veränderungsprozesse bei ihrer Arbeit zu berücksichtigen
- Informationsquellen selbstständig zu erschließen und systematisch für ihre Arbeit zu nutzen
- arbeitsschutzrelevante Projekte zu initiieren, mit zu planen und umzusetzen
- Konzepte für die Integration von Arbeitsschutz in alle betrieblichen Prozesse und Abläufe mit zu gestalten und weiterzuentwickeln
- ihre Arbeitsergebnisse anschaulich, nachvollziehbar sowie formal korrekt zu dokumentieren und überzeugend zu präsentieren

### Umgang mit sich selbst

Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind in der Lage

- aktiv und vorausschauend zu agieren
- erfolgs- und zielorientiert zu arbeiten
- die Wirksamkeit ihrer Tätigkeit zu dokumentieren und zu kommunizieren
- ihren Lernprozess auch im Sinne eines lebenslangen Lernens erfolgreich und eigenverantwortlich zu gestalten
- einen persönlichen Nutzen in der Tätigkeit zu erkennen und sich für die Tätigkeit zu motivieren
- ihre eigene Arbeit unter Beachtung der eigenen Ressourcen und betrieblichen Rahmenbedingungen zu organisieren
- ihre Grenzen zu erkennen und Unterstützung in Anspruch zu nehmen
- mit Veränderungs- und Wandlungsprozessen positiv umzugehen

## **Umgang mit Anderen**

Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind in der Lage unter Berücksichtigung der Aufgaben, Rolle und Stellung Anderer

- auf die Schaffung einer Arbeitsschutzkultur hinzuwirken
- kooperativ und teamorientiert zusammen zu arbeiten
- Möglichkeiten der Veränderung aufzuzeigen
- die Anforderungen des Arbeitsschutzes in die Gestaltung von Arbeitssystemen zu integrieren
- Netzwerke aufzubauen, zu nutzen und zu pflegen
- Gespräche argumentativ überzeugend, sachlich und konstruktiv zu führen
- lösungs- und prozessorientiert zu beraten und zu unterstützen
- mit Konflikten sicher umzugehen und diese konstruktiv zu lösen

## **Haltung**

Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind in der Lage

- als Vorbild bezüglich Sicherheit und Gesundheitsschutz zu agieren
- sich in der Rolle als Unterstützer in allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes im Betrieb zu verstehen, dazu gehört
- Erhalt von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit als wichtige gesellschaftliche Aufgabe zu sehen und als eigenen Auftrag zu verstehen
- soziale und ethische Aspekte den ökonomischen voranzustellen
- konservativ im Sinne des Erhalts bewährter Maßnahmen zu sein
- progressiv im Sinne der Erprobung von Neuerungen zu sein
- selbstständig und verantwortlich sowie vorausschauend zu handeln
- eigenes und das Handeln Anderer zu reflektieren
- eigene Handlungsfähigkeit weiterzuentwickeln
- das eigene Leben selbstständig und verantwortlich im beruflichen Kontext zu gestalten
- ihre eigenen Grenzen zu erkennen und zu akzeptieren

(Ausbildungsmodell Seite 21-22)

## **Was ist aus den Begriffen Fach-, Methoden-, Sozial- und personale Kompetenz geworden?**

Während der Entwicklung des Ausbildungsmodells wurde deutlich, dass sich die darin aufgeführten Kompetenzen nicht eindeutig den allgemeingültigen Kompetenzbegriffen zuordnen lassen. Die Begriffe (Know How, Umgang mit sich selbst, Umgang mit Anderen, Haltung) sind das Ergebnis auf die Frage: Was benötigt die Sifa zur Beratung und Unterstützung des Arbeitgebers? Damit gelang eine eindeutige Zuordnung der im Ausbildungsmodell genannten Kompetenzen. (Ausbildungsmodell Seite 20)

## **Was bedeutet Outcome?**

Das Outcome beschreibt die Ziele des Kompetenzerwerbs in Form der erwarteten Handlungskompetenz. (Ausbildungsmodell Seite 27)

## **Erfolgt vor Beginn der Ausbildung eine Ist-Kompetenz-Erfassung?**

Eine Aussage zum Zeitpunkt und zur Art und Weise einer Einstiegskompetenzmessung ist im Ausbildungsmodell nicht getroffen. Das ist auch schwierig, da es in den einzelnen UVT sehr

unterschiedliche Betreuungsmodelle für die Teilnehmer der Sifa Ausbildung gibt. Im Bereich der öffentlichen Hand könnte diese Aufgabe z. B. von den [proaktiven\\_Betreuern](#) übernommen werden.

Um Kompetenzentwicklungen darstellen und messen zu können, sind in der Umsetzungsphase ganz konkrete Konzepte zu entwickeln. So sieht z.B. das Lernarrangement des Lernfelds 1 die Möglichkeit vor, dass der Teilnehmer selbst oder gemeinsam mit dem Lernberater die Ist-Kompetenzen analysiert.

### Wie soll der eigenverantwortliche selbstgesteuerte Lernprozess in Zukunft aussehen?

Ein erfolgreiches und nachhaltiges Lernen umfasst:

- (1) **Aneignen** - Der Lerner eignet sich aktiv neue Kompetenzen an.
- (2) **Einüben** - Der Lerner übt die neuen Kompetenzen beispielhaft in Übungssituationen ein und erlebt seine Rolle.
- (3) **Anwenden** - Der Lerner erlebt seinen Kompetenzzuwachs, also seinen Lernerfolg, schon während der Qualifizierung durch ein erstes Anwenden in seinem betrieblichen Kontext.
- (4) **Reflektieren** - Der Lerner reflektiert die Tragfähigkeiten der neu erworbenen Kompetenzen für die Praxis sowie seine eigene Rolle dabei.

Dieser Lernprozess erfordert ein hohes Maß an Selbstorganisation. Dazu gehört aber auch eine aktive Lernbegleitung durch Dozenten und Lernberater. (Ausbildungsmodell Seite 17)

### Ermöglichungsdidaktik – Was soll das?

Die Ermöglichungsdidaktik beruht auf den Prinzipien der Selbstbestimmung und Selbststeuerung. Sie geht davon aus, dass ein Lernprozess nicht vom Dozenten von außerhalb erzeugt werden kann, der Dozent kann nur durch die geeigneten Rahmenbedingungen und Lernarrangements den individuellen Lernprozess ermöglichen. Das zentrale Anliegen der Ermöglichungsdidaktik ist es, Gelegenheiten für Lernprozesse in Selbstorganisation zu schaffen – der Dozent wird zum „Ermöglicher“ und damit Gestalter adäquater Rahmenbedingungen und Lernarrangements. Lernen wird als ein Prozess aktiver Aneignung verstanden. Die nachhaltige Kompetenzentwicklung kann vom Dozenten ermöglicht werden, aber nicht erzwungen werden. Der Lernprozess soll für den Lerner selbst gesteuert und nicht fremdbestimmt ablaufen.

### Was heißt arbeitsweltbezogene Vorgehensweise?

Die Ausbildung muss sich noch enger an den Erfordernissen einer sich ständig verändernder Arbeitswelt und an dem Wertschöpfungsprozess der betrieblichen Praxis orientieren.

Deshalb ist ein wesentlicher Bestandteil der Ausbildung die Anwendung der erworbenen Kompetenzen im eigenen Unternehmen. Der Kompetenzzuwachs, das zusätzliche Erfahrungswissen, die Differenzierung in der Anwendung, zunehmendes Verständnis für einen Sachverhalt sowie das Reflektieren des eigenen Verhaltens tragen zur Optimierung der Handlungsfähigkeit sowie zur Persönlichkeitsentwicklung bei. Sie stärken das Vertrauen in die eigenen Fertigkeiten und vermitteln darüber hinaus modellhaft eine Lösungsstrategie im Umgang mit neuen Herausforderungen.

Das heißt, dass sich die Ausbildung stärker an den Aufgabenfeldern der Sifa aus der DGUV Vorschrift 2 ausrichtet und der Betriebsspezifika Rechnung trägt. (Ausbildungsmodell Seite 17-18)

## Wie sieht der Ablauf der weiterentwickelten Ausbildung aus (Stufen I und II)?

Lernfeld	Seminar	Selbstorganisierte Lernzeit (SOL)	Praktikum	
LF 1: Einführung in die Ausbildung und Aufgabe der Sifa		1 Tag		
	4 Tage			
		1 Tag		
LF 2: Arbeitssystem und betriebliche Organisation	2 Tage			
		1 Tag		
	1 Tag		2 Tage	
LF 3: Beurteilung von Arbeitsbedingungen	3 Tage			
		10 Tage	LEK 1	
			10 Tage	LEK 2
LF 4: Arbeitssystemgestaltung	1 Tag			
		10 Tage	LEK 3	
	4 Tage			
LF 5: Integration des Arbeitsschutzes in die betriebliche Aufbau- und Ablauforganisation			15 Tage	LEK 4
		10 Tage		
	0,5 Tage			
	1,5 Tage			
			10 Tage	
	2 Tage	LEK 5		