



Kurzbericht

Wirksamkeit und Tätigkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit

2004-2012

16. November 2012

Kurzbericht über Verlauf und Erkenntnisse der Sifa-Langzeitstudie

Die Langzeitstudie zur Wirksamkeit der Tätigkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit (Sifa-Langzeitstudie) ist ein europaweit einmaliges Forschungsprojekt der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) mit der Zielstellung, die Wirksamkeitsentwicklung der betrieblichen Tätigkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit mit wissenschaftlichen Methoden zu untersuchen und empirisch belastbare Ergebnisse zu finden. Das hinter dieser Fragestellung liegende, umfassende und komplexe Bedingungsgefüge aus überbetrieblichen, betrieblichen und personenbezogenen Rahmenbedingungen erforderte neben der hohen Einsatz- und Unterstützungsbereitschaft der teilnehmenden Unfallversicherungsträger auch ein elaboriertes Kompetenzspektrum der ausführenden Auftragnehmer. Der Forschungsgemeinschaft Sifa-Langzeitstudie gehörten folgende Einrichtungen an:

- Lehrstuhl für Arbeits-, Betriebs- & Organisationspsychologie der Friedrich-Schiller-Universität Jena (Wissenschaftliche Projektleitung)
- Institut für Technische Logistik und Arbeitssysteme der TU Dresden – Professur für Arbeitswissenschaft
- Systemkonzept – Gesellschaft für Systemforschung und Konzeptentwicklung mbH, Köln
- Institut für Berufspädagogik der TU Dresden – Professur für Bildungstechnologie (bis 2005 Universität Potsdam, Juniorprofessur für Multimediales Lernen)

Die Begleitung und Steuerung des Projekts durch den Auftraggeber erfolgte durch einen regelmäßigen inhaltlichen und formalen Austausch zwischen der Forschungsgemeinschaft und der Forschungsleitung auf Seite des Auftraggebers, sowie einem Begleitkreis und einem Fachbeirat mit Mitgliedern der DGUV und den beteiligten Unfallversicherungsträgern.

Die Analyse der komplexen Abhängigkeiten bei der Wirksamkeitsentwicklung von Fachkräften für Arbeitssicherheit machte ein Befragungsdesign erforderlich, bei dem die wiederholte Abfrage der zentralen Tätigkeits- und Wirksamkeitsbereiche im Vordergrund standen. Um insbesondere die betrieblichen und personalen Einflüsse auf diese Bereiche abschätzen zu können wurden diese ebenfalls mehrfach erfasst und um die Fremdeinschätzungen betrieblicher Kooperationspartner ergänzt. Somit konnte ein ebenso umfassendes wie reichhaltiges Bild der beruflichen Entwicklung von Fachkräften für Arbeitssicherheit entworfen werden, dessen Komplexität im Abschlussbericht des Vorhabens deutlich wird. Der vorliegende Kurzbericht fasst als Synopse des umfangreichen Abschlussberichts eine Auswahl der aus Sicht der Forschungsgemeinschaft wichtigsten Ergebnisse des Gesamtprojekts zusammen. Da die Wichtigkeit und Bedeutung eines Ergebnisses immer auch von den dahinter liegenden Fragestellungen und Interessen abhängig ist, sei bei tiefer gehendem Interesse nochmals auf die vollständige Langversion des Berichts verwiesen.

Die Quantität und Qualität der gewonnenen Daten sind insgesamt sehr hoch, so dass auf absehbare Zeit sowohl weitere Forschungsprojekte bearbeitet als auch weitere Auswertungsfragen gestellt und beantwortet werden können und sollten.

Forschungsgemeinschaft der Sifa-Langzeitstudie

1 Zielsetzung, Struktur und Verlauf des Gesamtprojekts

Ziel der Sifa-Langzeitstudie war die Gewinnung von verlässlichen Informationen zur Wirksamkeit des Handelns der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in den Betrieben. Dazu sollten die relevanten Einflussfaktoren erfasst und bewertet werden, so dass Handlungsempfehlungen zur Verbesserung der Wirksamkeit der Fachkräfte abgeleitet werden können. Ausgehend von insgesamt ca. 6000 Fachkräften für Arbeitssicherheit, welche zu Studienbeginn die „neue Ausbildung“ durchlaufen hatten, nahmen insgesamt über 4.000 Fachkräfte an der Studie teil, davon mehr als 1000 noch am letzten Erhebungsabschnitt, 8 Jahre nach Studienbeginn.

Studienstruktur

Für die Entwicklung passfähiger (On- und Offline-) Befragungsinstrumente war es notwendig, eine Konzeption über die Einflüsse unterschiedlicher Ebenen auf die Tätigkeit und Wirksamkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit zu entwickeln, welche die realen Bedingungen möglichst vollständig abbildet und erfasst. Die in Abbildung 1 dargestellte Einfluss- und Zusammenhangsstruktur verdeutlicht dabei, dass sowohl die drei Einflüssebenen der überbetrieblichen Faktoren, der betrieblichen Rahmenbedingungen und der personalen Merkmale miteinander in ständigem Austausch stehen und gegenseitige Veränderungen hervorrufen, als auch alleinig und kombiniert auf entweder die Tätigkeiten oder die Wirksamkeiten bzw. auf deren Zusammenhang wirken können.

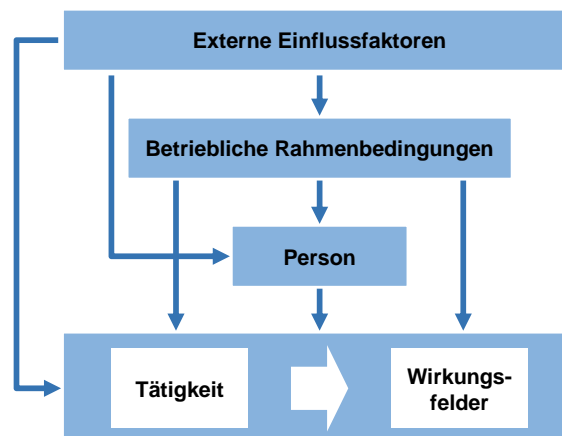


Abbildung 1: Struktur-/Rahmenmodell zur Wirksamkeit der Tätigkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Studiendesign und Studienverlauf

Im Verlauf der Studie wurden zur Analyse, Beantwortung und Überprüfung der Fragestellungen 11 Einzelbefragungen durch- und zusammengeführt. Im Detail handelt es sich um dreimalig durchgeführte Basisbefragungen zur vorrangigen Analyse der Tätigkeits- und Wirksamkeitsstrukturen, der überbetrieblichen Einflüsse, der betrieblichen Rahmenbedingungen und der personenbezogenen Merkmale. Zweimalig wurden zwischen der ersten und zweiten bzw. zweiten und dritten Basisbefragung die sogenannten „Vertiefungsstudien“ durchgeführt. Das Ziel dieser Studienteile war es vor allem, Informationen über die dem konkreten Handeln zugrundeliegenden Motive der Fachkräfte und ihre Wirksamkeitseinschätzungen zu bekommen. Zeitgleich mit den Vertiefungsstudien wurden zudem Befragungen von weiteren relevanten Akteuren wie Geschäftsführern/Führungskräften, Betriebs- und Personalräten sowie Betriebsärzten durchgeführt, um die Angaben der betriebsgleichen Fachkräfte zu validieren. Dies verdeutlicht den sehr komplexen und tiefen Einblick in die real bestehenden betrieblichen und personalen Einsatzbedingungen und die differenzierten Wirkzusammenhänge im betrieblichen Arbeitsschutz. Abbildung 2 gibt die Staffelung der Erhebungswellen wieder.

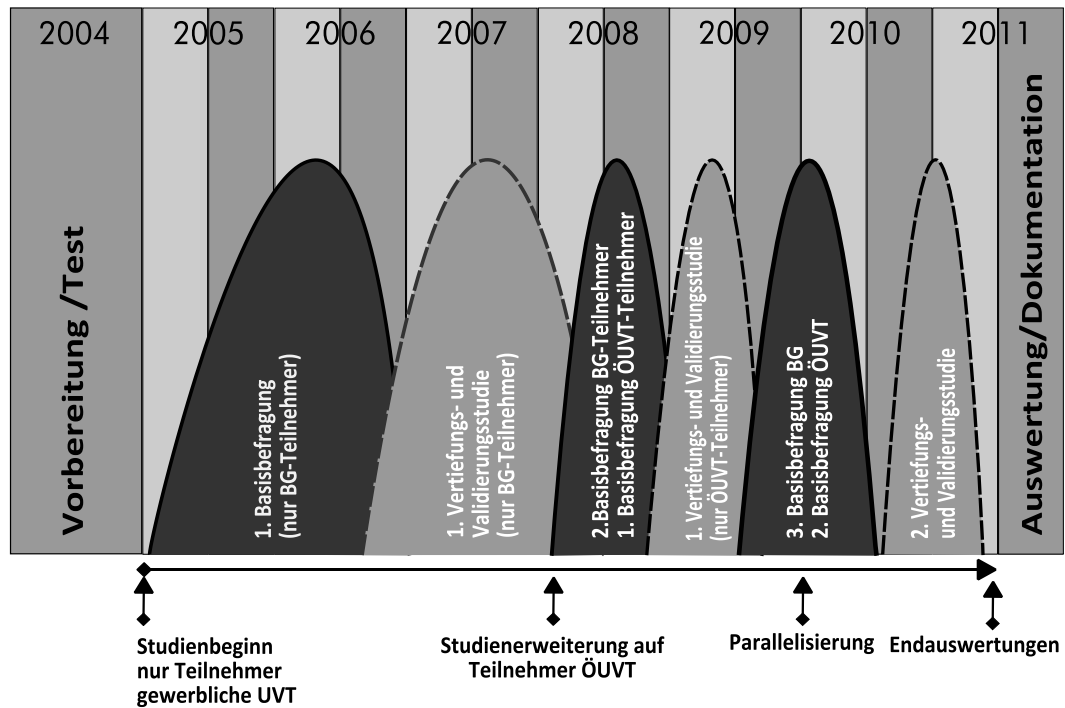


Abbildung 2: Zeitverlauf der Sifa-Langzeitstudie

- Insgesamt konnte zur Analyse der Zusammenhänge und Einflussnahmen auf über 9000 Datensätze zurück gegriffen werden, wobei sich 5384 Datensätze auf die drei Basiserhebungen verteilen und 2146 in den Vertiefungs- und Validierungsstudien erhoben wurden.
- Neben den Fachkräften für Arbeitssicherheit wurden zudem 511 Geschäftsführer/Führungskräfte, 499 Betriebsärzte und 507 Betriebsräte in die Studie einbezogen.

Ein großer Teil der befragten Fachkräfte konnte durch das an die Studie angeschlossene Incentivesystem und aufgrund der den Fachkräften eigenen und immer wieder bestätigten hohen intrinsischen Motivlage zur wiederholten Teilnahme an den Befragungen bewegt werden, so dass für eine erhebliche Personenzahl eine Verfolgung der betrieblichen Entwicklungen über die gesamte Studienzeit möglich ist (Längsschnittbetrachtung). Ein zeitliches Nachverfolgen der Entwicklung eines ganzen Berufsstandes über einen Zeitraum von acht Jahren ist somit ein qualitätsbestimmendes Merkmal der Studie.

- Auf der Grundlage der bisherigen Analysen und Auswertungen kann festgestellt werden, dass die vorliegenden Daten repräsentativ für die Grundgesamtheit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit nach neuer Ausbildungskonzeption sind. Somit können die in den folgenden Abschnitten dargestellten Erkenntnisse und daraus folgenden Ableitungen als repräsentativ, empirisch gewonnen und belastbar gelten.

Ergänzend dazu konnte durch statistische Analysen gezeigt werden, dass sich diejenigen Fachkräfte, die nur punktuell an der Studie teilgenommen haben, statistisch nicht von denen unterscheiden, die am gesamten Erhebungsverlauf beteiligt waren. Außerdem wurde verglichen, ob die befragten betrieblichen Kooperationspartner der Fachkräfte, also Führungskräfte, Betriebsräte und Betriebsärzte, im Sinne einer Positivauswahl nur aus Betrieben mit besonders engagierten Fachkräften teilgenommen haben. Es zeigten sich auch hier keine statistisch bedeutsamen Unterschiede in den Wirksamkeiten der Sicherheitsfachkräfte gegenüber den Vergleichsgruppen.

2 Gesamtbetrachtung der Einflussfaktoren auf Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte

Basierend auf den empirischen Ergebnissen aus den Abschnitten der Sifa-Langzeitstudie wurde ein Wirkungszusammenhangsmodell entwickelt. Dieses hatte den Zweck, aufzuzeigen, welche Faktoren einen besonders intensiven Zusammenhang mit der Wirksamkeit haben. Diese Faktoren sind damit auch „**evidenzbasierte Stellschrauben**“, um eine optimierte Wirksamkeit zu erzielen. Generell kann (vgl.

) Folgendes festgehalten werden:

- Die Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit wird durch eine Vielzahl an Faktoren beeinflusst. Dabei muss grundsätzlich unterschieden werden zwischen Arbeitsumfeld- oder Kontextfaktoren und personenbezogenen Merkmalen.
- Ungeachtet der Vielzahl von Einzelbefunden, die durch die Auswertungen im Verlauf der Studie gefunden wurden und von denen jeder Ansatzpunkte für eine Verbesserung der Einsatzsituation und der Wirksamkeit zeigt, muss deutlich darauf hingewiesen werden, dass keine einzelne Bestimmungsgröße existiert, die sich maßgeblich für die Tätigkeit und die Wirksamkeit der Fachkraft auswirkt. Stattdessen tritt ein komplexes Wirk- und Einflussystem zutage, in dem mehrere Faktoren gleichzeitig und in Wechselwirkung miteinander Einfluss auf die Tätigkeit und die Wirksamkeit der Fachkräfte nehmen.

Zum besseren Verständnis sollte das auf der Folgeseite abgebildete Zusammenhangs- und Einflussmodell wie folgt gelesen werden:

Im oberen Bereich der Abbildung finden sich die Einflussfaktoren aus dem Arbeitsumfeld. Der mittlere Bereich gibt die bedeutsamen Aspekte aus der Person der Fachkraft wieder. Im unteren Bereich sind die wesentlichen Zielgrößen der Tätigkeit, Wirksamkeit und dem betrieblichen Nutzen der Fachkraft für Arbeitssicherheit abgebildet.

Die Vorzeichen innerhalb der Felder geben eine allgemeine Auskunft über ihren direkten Bezug zu Tätigkeit (T) und Wirksamkeit (W) der Fachkräfte, wobei in der Abbildung zwischen starken (+++/-), mittleren (++/-) und niedrigen (+/-) Zusammenhängen unterschieden wird. Die Verbindungslinien zwischen den Einflussfaktoren stellen empirisch abgesicherte Zusammenhänge dar. Dabei gibt die Stärke der Linien die Stärke der gefundenen Zusammenhänge an.

- Das grundlegende Verständnis, dass es der dargestellte hohe Vernetzungsgrad ist, der bei der Analyse und Gestaltung von Arbeit der Fachkräfte zu Sicherheit und Gesundheit berücksichtigt werden muss, kann als ein Kernergebnis der Sifa-Langzeitstudie angesehen werden. Jede Veränderung an einer „Stellschraube“ dieses Modells wirkt sich potentiell auf das Gesamtsystem von Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte aus.

Das Modell stellt im Vergleich zum ursprünglich sehr unspezifischen und generellen Rahmenmodell (siehe Abbildung 1) eine deutliche Spezifizierung und Weiterentwicklung für die Frage dar, wie man den Arbeitsschutz über die Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit effizient optimieren kann.

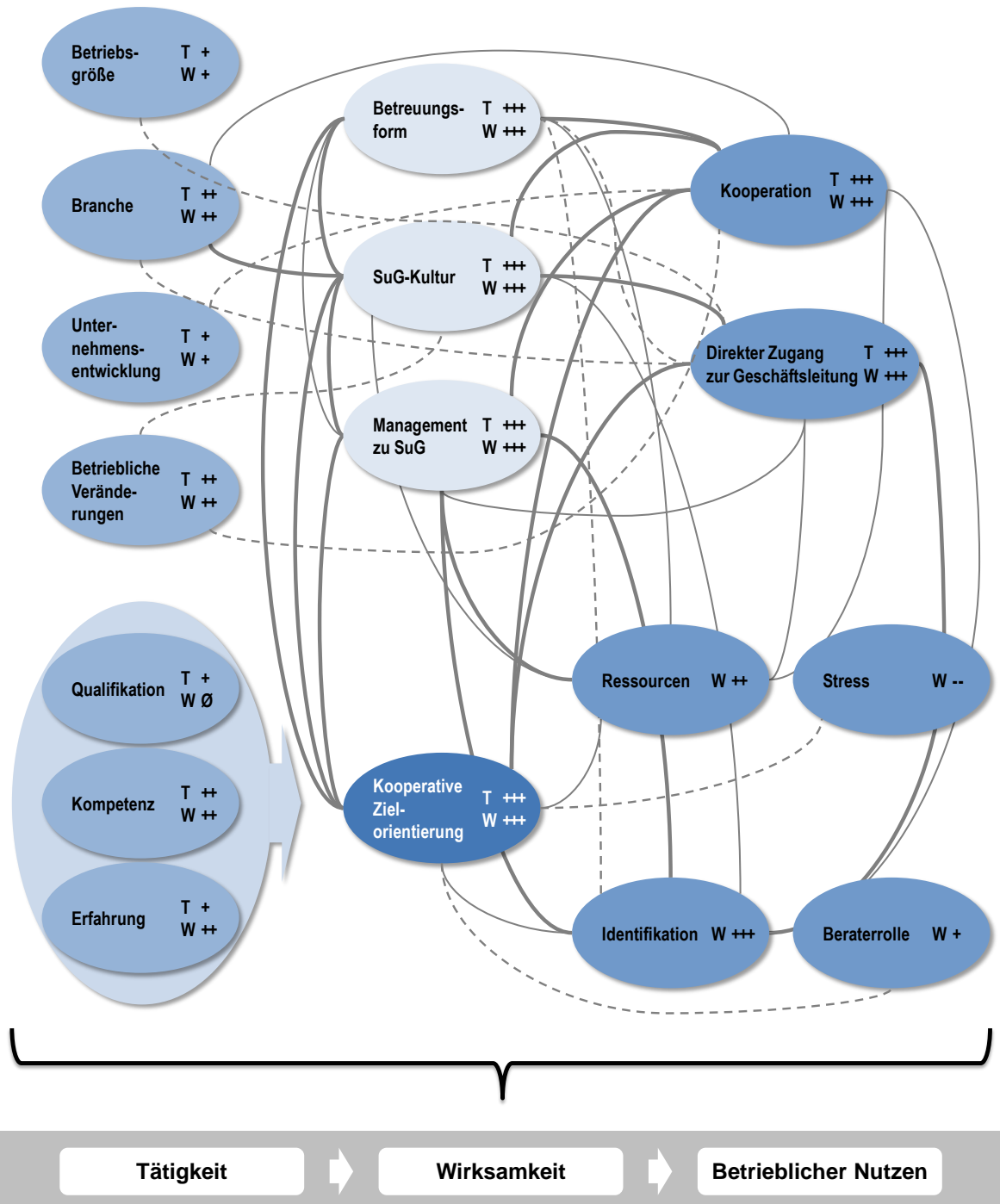


Abbildung 3: Vernetzte Einflusskomponenten von Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit im Betrieb – zusammenfassender Überblick der Befunde der Sifa-Langzeitstudie

2.1 Betriebliche und überbetriebliche Einflussfaktoren

Die Sifa-Langzeitstudie zeigt auf, dass sowohl betriebliche als auch überbetriebliche Faktoren Einfluss auf das Handeln und die Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben. Dabei lassen sich drei Felder unterscheiden:

1 **Strukturelle Gegebenheiten/überbetrieblicher Rahmen**

Zu den strukturellen Gegebenheiten und dem überbetrieblichen Rahmen zählen Aspekte des Betriebs, die weitestgehend festgelegt sind und sich nicht weiter beeinflussen lassen. Dazu gehören beispielsweise Branche, Größe und wirtschaftliche Entwicklung eines Unternehmens.

2 **Betriebliche Einsatzbedingungen der Fachkraft**

Das Handeln und Wirken der Fachkraft im Unternehmen wird durch Bedingungen beeinflusst, die tief in den Betrieben verankert sind und so von den Fachkräften vorgefunden werden. Sie können jedoch über die Zeit entwickelt und verändert werden. Dies betrifft beispielsweise die Sicherheits- und Gesundheitskultur oder das Vorhandensein von Managementsystemen zu Arbeitsschutz und Gesundheit.

3 **Handlungsrahmen der Fachkraft**

Der betriebliche Handlungsrahmen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit ist dagegen weniger strukturell festgelegt, beeinflusst das alltägliche Handeln der Fachkraft jedoch in einem direkteren, unmittelbarerem Sinn. Der betriebliche Handlungsrahmen lässt sich in der Regel durch betriebliche Entscheidungen direkt verändern. Hierzu zählen die Kooperation mit betrieblichen und überbetrieblichen Akteuren und die Stellung der Fachkraft im Unternehmen (formale Stellung, Zugang zur Unternehmensleitung).

➤ In allen drei betrieblichen und überbetrieblichen Feldern finden sich bedeutsame Einflussfaktoren auf das Handeln und Wirken der Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Die stärksten Gesamteffekte liegen jedoch in den betrieblichen Einsatzbedingungen und dem Handlungsrahmen der Fachkraft für Arbeitssicherheit. So zeigen sich diejenigen Sicherheitsfachkräfte als erheblich wirksamer, die einen direkten Zugang zur Geschäftsleitung haben. Ein Effekt der sich im Studienverlauf verstärkt. Die 30% Sifas, die keinerlei direkten Kontakt haben, sind signifikant weniger wirksam. Jeder der Einflussfaktoren zeigt starke Zusammenhänge sowohl mit der Tätigkeit wie auch zur Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit.

Wie diese Zusammenhänge im Einzelnen aussehen, ist damit noch nicht gesagt. Die Sifa-Langzeitstudie liefert eine Vielzahl von Einzelbefunden, die einen detaillierten und differenzierenden Blick auf die Zusammenhänge ermöglichen. Pauschale Aussagen wie: „Die Wahl der betrieblichen Betreuungsform durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit steht in einem starken Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit und Wirksamkeit.“ wurden durch die vorliegenden Einzelbefunde deutlich detaillierter aufgeschlüsselt.

Dies gilt ebenso für Fragen wie: „Inwiefern gehen interne Vollzeitfachkräfte anderen Tätigkeiten nach als interne Fachkräfte mit zusätzlichen Führungsfunktionen oder Fachkräfte aus überbetrieblichen Diensten?“ oder: „Welche Aspekte der Sicherheits- und Gesundheitskultur stehen stärker mit der Wirksamkeit zur menschengerechten Arbeitsgestaltung in Beziehung und welche sind hier eher unbedeutend?“.

- Die Ergebnisse der Sifa-Langzeitstudie ermöglichen es somit, in einer vertieften Betrachtung praxisrelevante Zusammenhänge herauszuarbeiten und für eine Vielzahl konkreter Fragestellungen aus der betrieblichen Praxis Antworten zu geben.

Einen weiteren Grad an Komplexität erhält die Auswertung, wenn die Beziehungen zwischen den verschiedenen Einflussfaktoren der Tätigkeit und Wirksamkeit einbezogen werden. Hier geht es um Fragen wie: „Wie unterscheidet sich die Sicherheits- und Gesundheitskultur als Einflussfaktor der Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte über die verschiedenen Branchen hinweg.“, „Welche Facetten sind in welcher Branche stark oder weniger stark ausgeprägt?“, „Wie hängt die betriebliche Kooperation der Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit der Betreuungsform, der Sicherheits- und Gesundheitskultur und dem Management von Sicherheit und Gesundheit zusammen?“ und „Wie stellen sich diese Befunde bezogen auf den direkten Zugang der Fachkräfte zu Unternehmensleitung dar?“. Das zur Verfügung stehende Datenmaterial hat hierzu wichtige Erkenntnisse geliefert und ermöglicht in Abhängigkeit von den konkreten Auswertungsinteressen und Fragestellungen eine Vielzahl weiterer Analysemöglichkeiten bei zukünftigen Auswertungsvorhaben. Die weitere Verwendung des vorliegenden Datenpools erscheint überaus sinnvoll und aus Gründen der professionellen Entwicklung der betrieblichen Sicherheits- und Gesundheitsarbeit auch notwendig.

2.2 Einflussfaktoren auf Ebene der Person

Auf Personenebene lassen sich in der Sifa-Langzeitstudie drei Felder für das Handeln der Fachkräfte voneinander unterscheiden.

1 *Persönliche Voraussetzungen der Fachkraft*

Hier handelt es sich um Fähigkeiten und Berufsmerkmale der Fachkraft für Arbeitssicherheit, die vorbereitend oder im Laufe der Berufstätigkeit erworben werden, z.B. die Veränderung von Sicherheitskultur. Sie können durch gezielte Fördermaßnahmen beeinflusst werden.

2 *Arbeitsweisen der Fachkraft*

Die Arbeitsweisen der Fachkraft kennzeichnen die Art und Weise, wie sie tätig ist. Z. B. sind die Sifas besonders wirksam, die intensiv an einem Gesamtkonzept der Gefährdungsbeurteilung arbeiten. Dies ist durch Training und Weiterbildung veränderbar.

3 *Einstellungen, Wahrnehmungen, Motive der Fachkraft*

Dieses Bestimmungsfeld fußt in großen Teilen auf dem inneren Erleben der Fachkraft. Auch wenn dieses stark in der Person der Fachkraft verankert ist, so hängen Einstellungen, Wahrnehmungen und Ausbildung von Motiven in großen Teilen vom betrieblichen Umfeld ab und stehen in einer wechselseitigen Beziehung mit ihr. Entsprechend können sie auch durch die Gestaltung betrieblicher Merkmale beeinflusst werden. So ist z. B. der stärkste Faktor, die erlebte Wirksamkeit von Maßnahmen, dadurch zu erhöhen, dass Techniken erlernt werden, wie man mit einfachen Mitteln die alltäglichen Arbeitsschutzmaßnahmen selbst evaluiert. Die Zahlen, Daten Fakten über die eigene Wirksamkeit erhöhen auch die Einschätzung anderer über den betrieblichen Nutzen der Sifa-Tätigkeit.

- Der stärkste Einfluss auf das Handeln, d. h. die Tätigkeiten der Fachkraft, geht von der Arbeitsweise aus. Arbeiten sie beispielsweise konzeptionell an personalen und Arbeitsschutzmanagementaufgaben, so sind sie wirksamer als diejenigen, die sich nur auf technische Arbeitsschutzmaßnahmen konzentrieren.
- Vertiefende Analysen zeigen, dass auch der Einfluss anderer Faktoren der Person, wie Ressourcen, Stress, Identifikation oder Beraterrolle, über eine kooperativ-zielorientierte Arbeitsweise vermittelt werden.
- Es kann daher angenommen werden, dass sich beispielsweise innerpsychische Vorgänge der Fachkraft, wie die Identifikation mit der eigenen Tätigkeit oder dem Betrieb oder das eigene Stresserleben, auf die Qualität der Arbeit auswirken und so ihre Tätigkeit als auch ihre Wirksamkeit im Betrieb beeinflussen.

2.3 Vernetzung der Einflussfaktoren auf Betriebs- und Personenebene

Ein wesentlicher Befund der Sifa-Langzeitstudie ist, dass weder die personengebundenen Arbeitsweisen noch die relevanten betrieblichen Rahmenbedingungen bezogen auf die Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit sinnvollerweise für sich alleine betrachtet werden können. Beides hängt eng miteinander zusammen.

Fokussiert man die Betrachtung auf ein Dreieck aus der Arbeitsweise der Fachkraft, ihren betrieblichen Einsatzbedingungen und ihrem konkreten Handlungsrahmen, so zeigt sich zwischen fast allen einbezogenen Faktoren eine starke Vernetzung. Eine kooperative und zielorientierte Arbeitsweise der Fachkraft hängt demnach stark mit der betrieblichen Betreuungsform, der Sicherheits- und Gesundheitskultur, dem Management zu Sicherheit und Gesundheit sowie mit ihren inner- und überbetrieblichen Kooperationen und ihrem Zugang zur Betriebsleitung zusammen. Dieser Zusammenhang muss in beide Richtungen interpretiert werden. So ist anzunehmen, dass die Arbeitsweise der Fachkraft durch die betrieblichen Rahmenbedingungen beeinflusst wird und ebenso, dass die Arbeitsweise der Fachkraft einen Einfluss auf die betrieblichen Rahmenbedingungen entfaltet. Eine Intervention von außen an lediglich einem Faktor, kann also sehr schnell durch die Vielzahl der anderen Faktoren wieder ausgeglichen und damit negiert werden. Umgekehrt können sich zu einander passende Faktoren durch ein koordiniertes Interventionsgefüge gegenseitig fördern und verstärken.

In der Gesamtheit kann so aus den empirischen Befunden der Sifa-Langzeitstudie ein Zusammenhangsgefüge definiert werden, das für die Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte maßgeblich ist. Wiederum gilt, dass hinter diesen generellen Befunden zu den Zusammenhängen eine Vielzahl an Einzelbefunden liegt, die differenziert ganz konkrete Zusammenhänge beleuchten: „Welche Betreuungsformen stehen in besonders enger Beziehung mit einer kooperativ-zielorientierten Arbeitsweise der Fachkräfte?“ und „Wie hängt die Integration des Arbeitsschutzes in vorhandene Managementsysteme mit der Arbeitsweise der Fachkräfte zusammen?“.

- Insgesamt lässt sich mit der dargestellten Vernetzung ein Such- und Gestaltungsraum definieren, der für das Handeln und Wirken der Fachkräfte für Arbeitssicherheit von höchster Bedeutung ist.
- Wesentliche Bestimmungsfaktoren können nun benannt werden, grundlegende Zusammenhänge können aufgezeigt werden. In der Sifa-Langzeitstudie sind diese Zusammenhänge unterlegt mit einer umfangreichen Anzahl an Einzelbefunden und konkreten Details der untersuchten Beziehungen.

3 Erkenntnisse zu Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Nachdem die wesentlichen Einflussfaktoren und Zusammenhänge zur Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit betrachtet wurden, soll im Folgenden ein kurzer Einblick in ausgewählte Tätigkeits- und Wirksamkeitsfelder gegeben werden.

3.1 Tätigkeitsfelder

Innerhalb der Sifa-Langzeitstudie wurden sieben zentrale Tätigkeitsfelder der Fachkraft für Arbeitssicherheit identifiziert (siehe Abbildung 4).

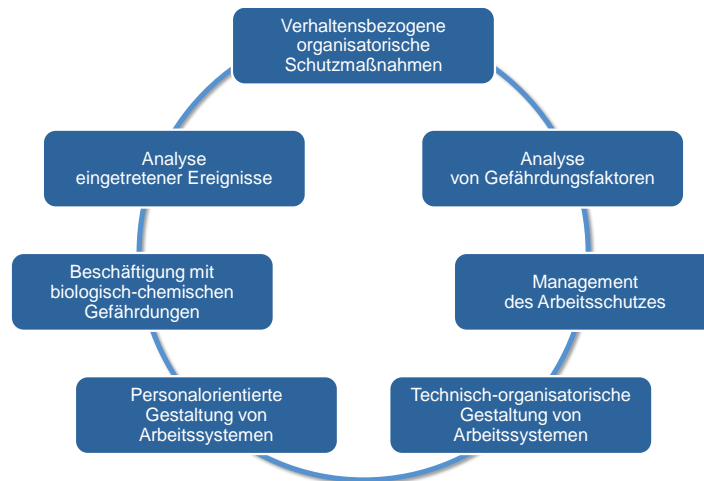


Abbildung 4: Die sieben Tätigkeitsfelder der Fachkraft für Arbeitssicherheit nach den Ergebnissen der Sifa-Langzeitstudie

- Betrachtet man die Gesamtheit aller Fachkräfte für Arbeitssicherheit, die an der Erhebung teilgenommen haben, sind Fachkräfte bei verhaltensbezogenen-organisatorischen Schutzmaßnahmen und in der Analyse von Gefährdungsfaktoren intensiv tätig.
- Etwas geringer ist die Tätigkeitsintensität im Management des Arbeitsschutzes, bei der technisch-organisatorischen Gestaltung von Arbeitssystemen, der Beschäftigung mit biologisch-chemischen Gefährdungen und der Analyse eingetretener Ereignisse.
- Wenig intensiv arbeiten Fachkräfte bei der personenbezogenen Arbeitssystemgestaltung.

Dieser Befund stellt jedoch lediglich den Durchschnitt über alle befragten Fachkräfte dar. Die Sifa-Langzeitstudie hat es ermöglicht, über alle Merkmale der Person und über die betrieblichen Rahmenbedingungen differenziert in die Tätigkeitsfelder zu schauen. Dabei zeigen die Teilanalysen zum Teil große Abweichungen von den hier dargestellten Mittelwerten. Abseits der bereits im Abschlussbericht berichteten differenzierten Ergebnisse können bei zukünftigen konkreten Fragestellungen auch die Tätigkeitsfelder selbst weiter aufgeschlüsselt und in ihren Einzeltätigkeiten, wie beispielsweise hinsichtlich der Gefährdungsbeurteilung oder ihrem Handeln zu psychischen Belastungen, betrachtet werden.

Neben der Tätigkeitsintensität liefert die Sifa-Langzeitstudie auch Informationen über die Zeiteile, die eine Fachkraft für Arbeitssicherheit auf einzelne Bereiche verwendet. So nehmen die Überprüfung von technischen Arbeitsmitteln, Arbeitsstätten und Arbeitsplätzen durch Begehungen und Mängelmitteilungen sowie das Erarbeiten von Betriebsanweisungen und die Durchführung von Unterweisungen mit insgesamt ca. 25% der Gesamtarbeitszeit der Fachkraft den größten Raum ein. Auch hier gilt, dass diese Aussage in der differenzierten Betrachtung nochmals weit aufschlussreichere Informationen beinhalten kann.

3.2 Wirksamkeiten

Über die Sifa-Langzeitstudie wurden drei primäre Wirksamkeitsfelder der Fachkraft für Arbeitssicherheit identifiziert: die Wirksamkeit zur Gefährdungsreduktion, zur Arbeitsschutzorganisation und Arbeitsschutzkultur, sowie zur menschengerechten Arbeitsgestaltung. Dazu kommt ein vierter Wirksamkeitsfaktor, der den weiteren betrieblichen Nutzen durch die Fachkraft erfasst und sich empirisch nachweisbar aus der Wirksamkeit der übrigen drei Wirksamkeitsfelder speist (vgl. Abb. 5).

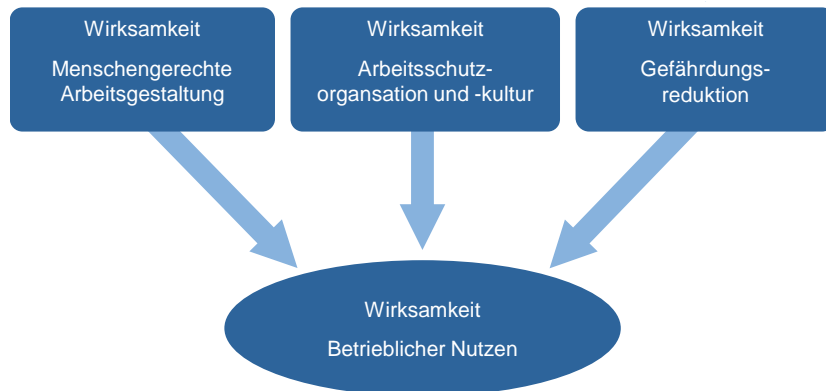


Abbildung 5: Struktureller Zusammenhang zwischen den vier Wirksamkeitsfeldern der Fachkräfte für Arbeitssicherheit

- In der Gesamtbetrachtung zeigen die Fachkräfte für Arbeitssicherheit hauptsächlich eine Wirksamkeit von 3 auf einer 5-poligen Skala (teilweise erkennbar). Dies gilt auch für den resultierenden betrieblichen Nutzen ihrer Arbeit.
- Auffallend schwach ausgeprägt ist die Wirksamkeit der Fachkräfte bei der menschengerechten Arbeitsgestaltung (2,4 auf einer 5 poligen Skala). Interessant ist, dass gerade dieses Feld den stärksten Zusammenhang zum betrieblichen Nutzen aufweist. Fachkräfte, die hier wirksam sind, tragen überdurchschnittlich zum betrieblichen Nutzen ihrer Arbeit bei. Diese Einschätzung wird von den befragten Unternehmensleitungen, den Führungskräften, dem Betriebsräten und den Betriebsärzten ganz klar und empirisch nachweisbar bestätigt (Korrelationen bis zu 0,75 mit 1,0 als Maximum).
- Auffallend ist ebenfalls, dass sich auch die im Zuge der Validierung befragten Betriebsärzte selbst als ebenso unterdurchschnittlich wirksamer in Bezug auf menschengerechte Arbeitsgestaltung und Gesundheitsförderung, sowie psychische Fehlbeanspruchungen einschätzen. (Beide liegen bei ca. 2,7 auf der 5 poligen Skala)

Die Wirksamkeit der Fachkräfte hängt eng mit ihrem Handeln in den Betrieben zusammen und lässt sich ebenfalls im Detail aufschlüsseln und anhand konkreter Fragestellungen betrachten.

- Über vertiefende Analysen lassen sich aus der Sifa-Langzeitstudie Einschätzungen zur Wirksamkeit der einzelnen Fachkräfte gewinnen.
- Demnach sind gut ein Drittel aller Fachkräfte im Betrieb wenig wirksam. Knapp 45 % der Fachkräfte kann eine mittlere Wirksamkeit zugesprochen werden und nur etwa ein Fünftel liegt im Bereich hoher Wirksamkeit.
- Daraus ergibt sich, dass diese Sifa-Gruppen ein eigenständiges Profil und ein individuelles Weiterbildungs- bzw. Optimierungsmuster erforderlich machen, insbesondere dann, wenn man den ca. 30% Sifas Unterstützung geben möchte, die ihre eigenen Wirksamkeit als weit unterdurchschnittlich einschätzen.

4 Handlungsansätze und Empfehlungen

Die Sifa-Langzeitstudie liefert umfassende Befunde zu Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte sowie zu den zentralen Einflüssen aus dem Betrieb und der Person der Fachkraft darauf. Daraus lassen sich abgesicherte Schlussfolgerungen für die Fachkräfte, die Gestaltung von Betrieben und das Handeln der Unfallversicherungsträger ziehen.

4.1 Fachkräfte für Arbeitssicherheit

✓ Die Sifa-Langzeitstudie macht deutlich, dass es den Prototypen einer Fachkraft für Arbeitssicherheit nicht gibt. Vor dem Hintergrund der Komplexität der Zusammenhänge können allgemeingültigen Empfehlungen nicht ausreichend sein. Die Fachkraft muss im Kontext ihres betrieblichen und überbetrieblichen Umfeldes und vor dem Hintergrund ihrer personalen Eigenschaften gesehen werden.

Auf einer übergeordneten Ebene lassen sich aus der Sifa-Langzeitstudie **fünf Entwicklungsfelder der Fachkräfte für Arbeitssicherheit** beschreiben. Für jedes dieser Felder lassen sich aus der Studie empirische Daten finden, die differenzierte Auskünfte über Stand und Richtung einer solchen Entwicklung geben:

1. *Ausschöpfen der Handlungsmöglichkeiten innerhalb der bestehenden Rahmenbedingungen*

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit ist in ihrem Handeln und Wirken abhängig von betrieblichen Rahmenbedingungen. Die Sifa-Langzeitstudie liefert viele Ansatzpunkte, wie die Fachkraft innerhalb ihres Umfeldes ihren Wirkungskreis ausbauen kann. So zeigen die Daten, dass ihre Wirksamkeit innerhalb bestehender betrieblicher Rahmenbedingungen erhöht werden kann durch eine Verbesserung des Zugangs zur Unternehmensleitung oder durch das Setzen von Schwerpunkten in der Tätigkeit z. B. zum Themenfeld Gefährdungsbeurteilung.

2. *Veränderung der Rahmenbedingungen und Ausgestaltung der sicherheitstechnischen Betreuung*

Die Fachkraft kann über ihre Funktion häufig Einfluss auf die Ausgestaltung der sicherheitstechnischen Betreuung entfalten. Vielerorts ergeben sich auch Möglichkeiten, zur Gestaltung der betrieblichen Rahmenbedingungen fachkundig zu beraten. Die Sifa-Langzeitstudie zeigt, in welchen Feldern Schwerpunkte gesetzt, und wie betriebliche Rahmenbedingungen gestaltet werden können, um den Wirkungsgrad der Fachkraft für Arbeitssicherheit zu erhöhen und ihren betrieblichen Nutzen zu maximieren. So zeigt sich, dass die Sicherheits- und Gesundheitskultur des Unternehmens ein Gestaltungsfeld ist über das die Sifas ihre eigene Wirksamkeit erhöhen können, bei einer eigenen Tätigkeit hierzu aber ebenso die betrieblichen Rahmenbedingungen verändern. Ein anderer Aspekt betrifft die Schwerpunktsetzung und die Ausrichtung der sicherheitstechnischen Betreuung am betrieblichen Bedarf. Die Sifas haben bei der Festlegung und Erbringung ihrer Betreuungsleistungen großen Einfluss darauf, wie letztendlich die Betreuung des Unternehmens gestaltet wird (Qualität des eigenen Handelns).

3. *Nutzen der eigenen Potentiale*

Die eigenen Potentiale kann die Fachkraft nutzen, wenn sie ihre Rolle als fachkundiger Berater und Problemlöser im Betrieb stärkt, sich mit dem betreuten Unternehmen und ihrer Tätigkeit positiv identifiziert und gute Arbeitsprozesse entwickelt. Dies sind wichtige Voraussetzungen, vorhandene Fachkompetenz im Unternehmen einzubringen. Sifas

die solche Prozesse entwickeln und positive Wirkungen erfahren, erleben deutlich niedrigere Stressempfindungen.

4. Erweiterung der eigenen Kompetenzen und Optimierung der Handlungsleistung und Handlungsqualität

Fachkräfte müssen sich stetig weiterentwickeln, sei es in Qualifizierungsmaßnahmen oder durch ein intensives Lernen im Arbeitsprozess. Dies umfasst alle Aspekte der Handlungskompetenz der Fachkraft: fachlich – methodisch – sozial.

5. Reflexive Selbstbewertung

Für ein erfolgreiches Handeln in komplexen Systemzusammenhängen ist eine reflexive Selbstbewertung unerlässlich: „Tue ich die richtigen Dinge – tue ich sie richtig?“. Die Bewertung des eigenen Handelns und das Lernen im Austausch mit Anderen sind wichtige Erfolgsfaktoren.

4.2 Unternehmen

Was können die Betriebe tun, um ihre Fachkräfte für Arbeitssicherheit im Sinne ihrer Unternehmensziele optimal einzusetzen? Auch hier gibt der differenzierte Blick in die Befunde der Studie wichtige Anhaltspunkte für ein empirisch begründetes Vorgehen. Auf allgemeiner Ebene lassen sich aus der Studie vier zentrale Einflussebenen der Betriebe benennen:

1. Gestalten der betrieblichen Rahmenbedingungen zu Sicherheit und Gesundheit

- Stärken des betrieblichen Handlungsrahmens für Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte z.B. durch stärkere Einbindung in Planungsprozesse
- Direkte Zusammenarbeit der Betriebsleitung mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit, z.B. durch regelmäßige Besprechungen
- Kooperatives Zusammenarbeiten der betrieblichen Funktionsträger mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit, z.B. zum Thema betriebliche Gesundheitsförderung

2. Optimieren der Einsatzbedingungen für Tätigkeit und Wirksamkeit der Fachkräfte

- Auswahl und Überprüfung der betrieblichen Betreuungsform der Fachkräfte anhand der Interessen des Betriebs
- Professionelles Management von Sicherheit und Gesundheit im Betrieb
- Betrieblich verankerte und gelebte Sicherheits- und Gesundheitskultur

3. Arbeitsweisen der Fachkräfte stärken

- Maßnahmen, die ein kooperativ-zielorientiertes Handeln der Fachkraft unterstützen

4. Selbstbewertung betrieblicher Strukturen

- Maßnahmen, um den betrieblichen Nutzen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu verbessern und sichtbar zu machen

4.3 Unfallversicherungsträger

Welche Möglichkeiten und Impulse ergeben sich aus den Resultaten der Sifa-Langzeitstudie für die Unfallversicherungsträger? Was kann getan werden, um die Handlungsbedingungen und die Effektivität der Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu verbessern?

Aus den Befunden der Studie wurden Präventionsstrategien und Prinzipien für die Entwicklung und Umsetzung von effektiven Interventionsmaßnahmen durch die Unfallversicherungsträger abgeleitet. Hierzu zählen insbesondere:

1. Keine Maßnahmen nach dem Gießkannenprinzip! Die Interventionsmaßnahmen müssen die vielfältigen und unterschiedlichen betrieblichen Strukturen und Handlungsbedingungen und ebenso die Heterogenität der Fachkräfte berücksichtigen, um wirksam zu werden.
2. Maßnahmen sind immer aus der Gesamtschau der Befunde abzuleiten. Aufeinander abgestimmte Bündel von Maßnahmen sind notwendig. Ihre Evidenz muss aus den vorliegenden Befunden und ein kontinuierliches Monitoring des Feldes gesichert werden.
3. Interventionsmaßnahmen müssen über einen längeren Zeitraum angelegt und nachhaltig verfolgt werden, um überhaupt Wirksamkeit entfalten zu können. Hierzu ist eine begleitende formative Evaluation der Maßnahmen sinnvoll.
4. Der direkte Zugang zur Geschäftsleitung unter Hinzuziehung der Sicherheitsfachkraft sollte intensiviert werden, um die Stellung des Arbeitsschutzes und des Arbeitsschützer durch die „Aufsichtsbehörde“ zu stärken.

Ausgehend von diesen und weiteren grundlegenden Prinzipien lassen sich zwei Handlungsfelder für Unfallversicherungsträger identifizieren: Die Betriebsebene und die Personenebene.

Das Handlungsfeld Betrieb – Verbesserung der Handlungsbedingungen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit

1. *Aus- und Weiterbildung mit Maßnahmen zur Verbesserung der betrieblicher Handlungsbedingungen verknüpfen*

Ein Ansetzen an der Aus- und Weiterbildung von Fachkräften für Arbeitssicherheit zur Wirksamkeitserhöhung ohne die simultane Fokussierung auf konkrete betriebliche Strukturen ist nicht ausreichend!

2. *Stärkere Einbindung betrieblicher Schlüsselpersonen*

Eine effektive Wirksamkeitserhöhung wird hier erreicht, wenn es gelingt z. B. den Unternehmer und andere Schlüsselpersonen für die Belange von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu gewinnen und sie dabei zu unterstützen, diese in die Unternehmensführung zu integrieren oder die Förderung eines professionellen Sicherheits- und Gesundheitsschutzmanagements in den Betrieben voranzutreiben.

3. *Förderung der betrieblichen Sicherheits- und Gesundheitskultur*

Von zentraler Bedeutung sind auch Interventionsstrategien, die die Sicherheits- und Gesundheitskultur befördern und die menschengerechte Arbeitsgestaltung in den Blickpunkt rücken.

4. *Konkrete Unterstützung beim Aufbau betrieblicher Kooperation*

Weitere Ansätze sind in konkreten Unterstützungsmaßnahmen zur Zusammenarbeit zwischen Unternehmensleitungen, Führungskräften und Fachkräften für Arbeitssicherheit.

5. Konkrete Unterstützung der Betriebe

Betriebe brauchen Unterstützung bei der Auswahl geeigneter Betreuungsformen und der Personalauswahl für die richtige Fachkraft. Betriebe brauchen Selbstbewertungsinstrumente, um den Handlungsrahmen der Fachkräfte zu verbessern und die wirtschaftlichen Nutzenpotenziale ausschöpfen zu können.

Handlungsfeld Person –

Entwicklung und Bereitstellung differenzierter, bedarfsgerechter Angebote der Fortbildung, die einer zielgerichteten Kompetenzentwicklung gerecht werden

1. Selbstbewertung ermöglichen

Reflexive Selbstbewertungsinstrumente sind erforderlich, um die Fachkräfte entwicklungsorientiert bei der selbstgesteuerten Kompetenzentwicklung unterstützen.

2. Handlungsleistung und Handlungsqualität steigern durch zielgerichtete Unterstützung

Fachkräfte müssen aber auch durch gezielte Interventionsmaßnahmen unterstützt werden, ihre betriebliche **Handlungsleistung und Handlungsqualität** zu verbessern: Zentrale Ansatzpunkte sind die kooperativ-zielorientierten Arbeitsweisen und die wirkungsvolle, den betrieblichen Bedarfen entsprechende Schwerpunktsetzung der Tätigkeit. Hierzu bedarf es gezielter Unterstützungsangebote durch die UVT.

3. Einheitliche Qualitätsmaßstäbe aus empirisch abgesicherten Erkenntnissen

Für die Gestaltung der Ausbildung wurden aus der Langzeitstudie entsprechende Empfehlungen abgeleitet. Es wird empfohlen, dass die Unfallversicherungsträger auf Basis der empirisch gesicherten Befunde aus der Studie einheitliche Qualitätsmaßstäbe entwickeln, die geeignet sind für die Selbst- und Fremdbewertung der Qualität der Leistungserbringung.

4. Entwicklung des Berufsbildes

Sowohl hinsichtlich der Intensität der ausgeübten Tätigkeiten, als auch bezüglich der quantitativen Tätigkeitsprofile und in Bezug auf die Wirksamkeiten kann festgestellt werden, dass in der Gesamtstichprobe die sicherheitstechnisch-orientierten Tätigkeiten noch immer im Vordergrund des Handelns der Fachkräfte für Arbeitssicherheit stehen. Hier gilt es das Berufsbild entsprechend der zeitgemäßen Anforderungen weiterzuentwickeln.

Weitere Handlungsempfehlungen

Auf Basis der Erkenntnisse aus der Sifa-Langzeitstudie, lassen sich neben den beiden dargestellten Handlungsfeldern noch weitere Empfehlungen für die Unfallversicherungsträger ableiten. Diese lauten:

1. Unterstützung durch betriebswirtschaftliche Argumentationshilfen

Die Ergebnisse der Sifa-Langzeitstudie weisen auf eine enge Kopplung zwischen der Wirksamkeit in der menschengerechten Arbeitsgestaltung und dem erzielten betrieblichen Nutzen hin. Die forcierte Analyse und konkrete Identifikation solcher im Rahmen der Studie aufgedeckten Zusammenhänge kann den Fachkräften für Arbeitssicherheit als starke Argumentationshilfe in der betrieblichen Kommunikation dienen.

2. Orientierung an bestehenden betrieblichen Erfolgsmodellen

Die Sifa-Langzeitstudie zeigt, dass es einen relevanten Anteil von umfassend wirksamen Fachkräften für Arbeitssicherheit gibt. Die Beschreibung und Analyse solcher Beispiele unter Nutzung und Erweiterung der hier dargestellten netzwerkartigen Modellstrukturen ermöglicht

eine umfassende Darstellung der komplexen Zusammenhänge in Rahmen eines erweiterten Best-Practice-Ansatzes.

3. Fortschreibung und Ausweitung der Netzwerkanalysen

Alle Ergebnisse der Studie zeigen, dass sich durch die engen Verflechtungen zwischen dem überbetrieblich-normativen Rahmen, den betrieblichen Rahmenbedingungen und den personalen Eigenheiten der beteiligten Personen netzwerkartige und gegenseitig beeinflussende Zusammenhänge ergeben. Eine Ausweitung des jetzigen Erkenntnisstandes durch die weitere Begleitung, tiefergehende Strukturanalysen und durch die Hinzunahme weiterer Personengruppen ermöglicht ein besseres Verständnis für diese Zusammenhänge. Dies kann es zukünftig erleichtern, Prognosen über die Effekte veränderter Randbedingungen zu geben.

5 Ausblick

Die Sifa-Langzeitstudie liefert eine evidenzbasierte, einzigartige Basis für die Weiterentwicklung der Prävention durch qualifizierte Fachkräfte und gezielte Maßnahmen. Es liegen Tätigkeits-, Wirksamkeits- und Kooperationsdaten in nie gekanntem Ausmaß vor, so dass erstmals nicht nur die Einzelerfahrungen bei den Unfallversicherungsträgern berücksichtigt werden können, sondern ein Ansatz über alle im öffentlichen und gewerblichen Bereich tätigen Sicherheitsfachkräfte nach neuer Ausbildung herangezogen werden können. Es sind jedoch im Wesentlichen drei offene Aufgaben zu bewältigen:

1. Vertiefende und erweiterte Analysen

Was bisher fehlt, ist die Einbeziehung der Fachkräfte mit einer Ausbildung von vor 2001 und damit ein großer Teil der Fachkräfte in Kleinst-, Klein-, und Mittelbetrieben. Diese sollten zur Vervollständigung des Gesamtbilds ebenfalls erfasst werden. Außerdem wäre es von großem Interesse, die Erkenntnisse der Auswirkungen der weltweiten Wirtschaftskrise 2008 – 2010, die genau in die Langzeitstudienzeit fiel und spezifisch analysiert wurde, zu betrachten - ebenso wie zukünftige Analysen zeigen können, ob auf den relativen Wirkungsfaktoren Änderungen auftreten, wenn strukturelle Prozesse greifen, wie z. B. neue Vorschriften oder Gesetze oder Kooperationsnotwendigkeiten. In der Sifa-Langzeitstudie wurden ausgewählte relevante Faktoren der DGUV Vorschrift 2 bereits über mehrere Jahre bei allen beteiligten Kooperationspartnern erhoben. Sie kann somit als Basismessung VOR der Einführung der Vorschrift herangezogen werden, um zu sehen, welche Veränderungen sich in den Hauptdimensionen nach der Einführung ergeben haben und an welchen Stellen nachgesteuert werden muss.

2. Umsetzung evidenzbasierter Maßnahmen und deren Wirkungsmessung

Mit Blick auf die Umsetzung der o.g. Erkenntnisse besteht nun für die Unfallversicherungsträger und die DGUV die Chance, die jeweiligen Erkenntnisse für ihre spezifische Fragestellung, Zielgruppe und ihren Interventions- bzw. Präventionsauftrag zu präzisieren. Die Erkenntnisse zeigen ganz eindeutig, dass es so gut wie keine pauschal wirksamen Veränderungsmaßnahmen gibt. Selbst die stärksten Faktoren wirken in verschiedenen Umfeldern unterschiedlich. Durch die Sifa-Langzeitstudie besteht nun erstmals die Möglichkeit, diese Besonderheiten evidenzbasiert zu erfassen, zu analysieren und für die konkrete Maßnahmengestaltung berücksichtigen zu können.

Jeder Unfallversicherungsträger kann eine Prognose über die Wirksamkeit von Interventionsstrategien und Maßnahmen erstellen oder erstellen lassen. Damit können Präventionsmaßnahmen bereits im Vorfeld bewertet und optimiert werden und effizient umgesetzt werden.

3. Netzwerkbildung für alle Sicherheitsfachkräfte durch die Sifa-Community

Schließlich ist als letzter Ausblickpunkt die als Motivationsinstrument begleitend aufgebaute Sifa-Community mit knapp 4000 aktiven Teilnehmern zu erwähnen. Sifas haben damit ein Instrument gefunden, ihre „Einzelkämpfersituation“ mit überschaubarem Aufwand etwas auszugleichen. Von den ca. 3,7 Millionen deutschen Unternehmen sind nur in sehr wenigen mehr als eine Sicherheitsfachkraft tätig. Dies begründet den Bedarf für ein Austausch- und Lernnetzwerk, das zwar kompetent ist, aber nicht als Überwachung verstanden wird. Wie eigens erhobene Daten zeigen hat sich die Sifa-Community daher zu einem sehr hoch akzeptierten und über inzwischen 8 Jahre bewährten Instrument stabil entwickelt. Es sollte die Möglichkeit genutzt werden, dieses Instrument zu erhalten und auszudehnen, damit sich der Nutzen allen Sicherheitsfachkräften und damit dem gesamten Arbeitsschutz erschließt.