systemkonzept

Gesellschaft für Systemforschung
und Konzeptentwicklung mbH

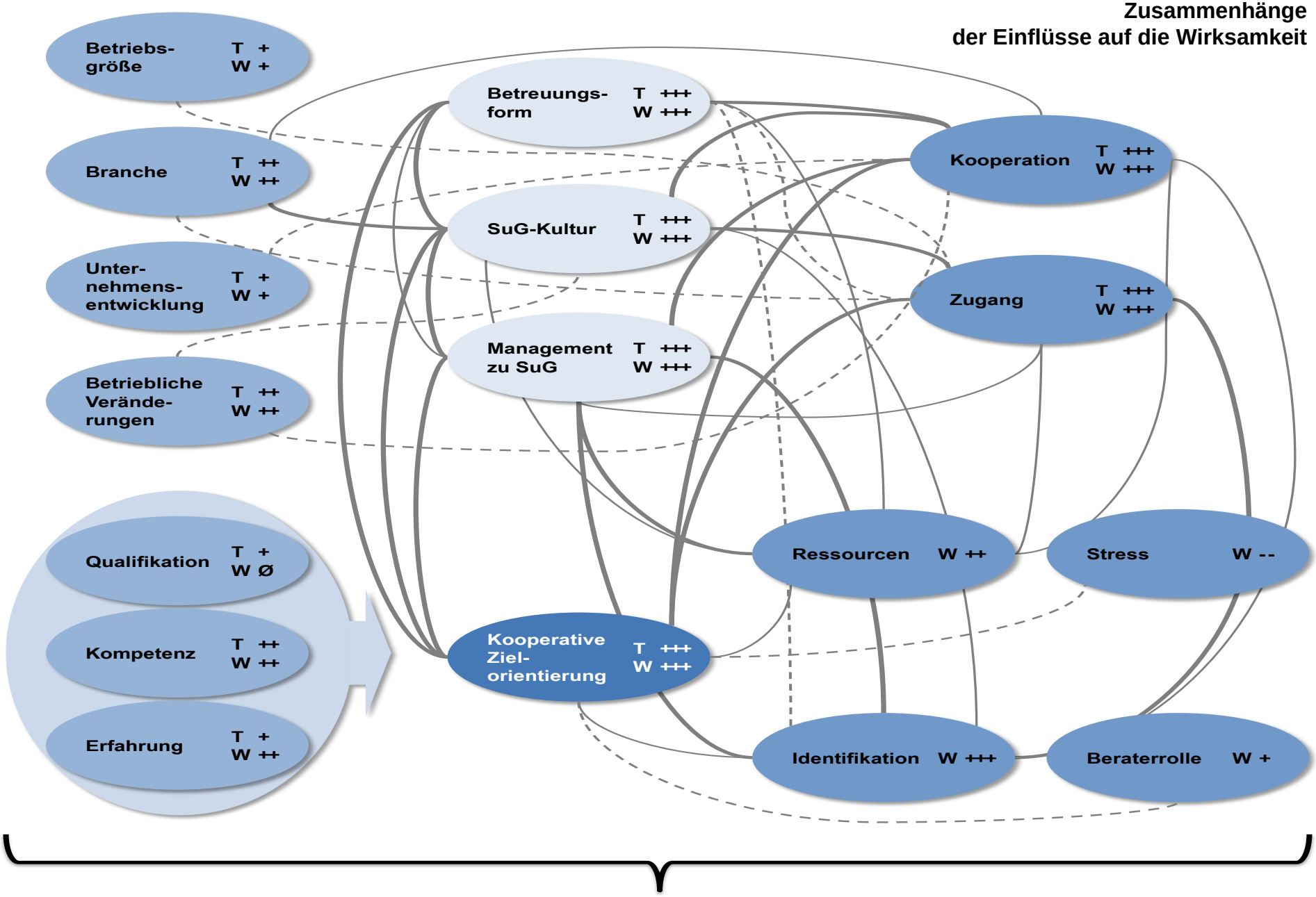
„Erkenntnisse und Entwicklungen im Kontext der DGUV Vorschrift 2“

Workshop 3
- Ableitungen aus der Sifa-Langzeitstudie

Werner Hamacher

SiGe-Fachveranstaltung
am **1./2. Oktober 2013**
Dresden

Zusammenhänge der Einflüsse auf die Wirksamkeit



Tätigkeit → Wirksamkeit → Betrieblicher Nutzen

Empirisches Wissen zu zeitgemäßen Präventionsfeldern

Empirisches Wissen aus der Sifa-Langzeitstudie

- Wer kümmert sich wie um psychische Belastungen?
- Wie können betriebsärztliche Ressourcen effektiv genutzt werden ?
- Systematisches Risiko-management und wirksame Gefährdungsbeurteilung
- Wie kann die Organisation des Betrieblichen AS verbessert werden?
- Wie kümmern sich die Sifas um den demogra-fischen Wandel ?
- Wirksame Branchen-prävention
- Welche Betreuungs-formen sind wie wirksam?
- Betrieblichen Nutzen durch menschengere-chte Arbeitsgestaltung erzeugen
- Welche Kompetenzen braucht die Sifa?
- Unternehmenskultur als Erfolgsfaktor gestalten

Instrumente der DGUV Vorschrift 2

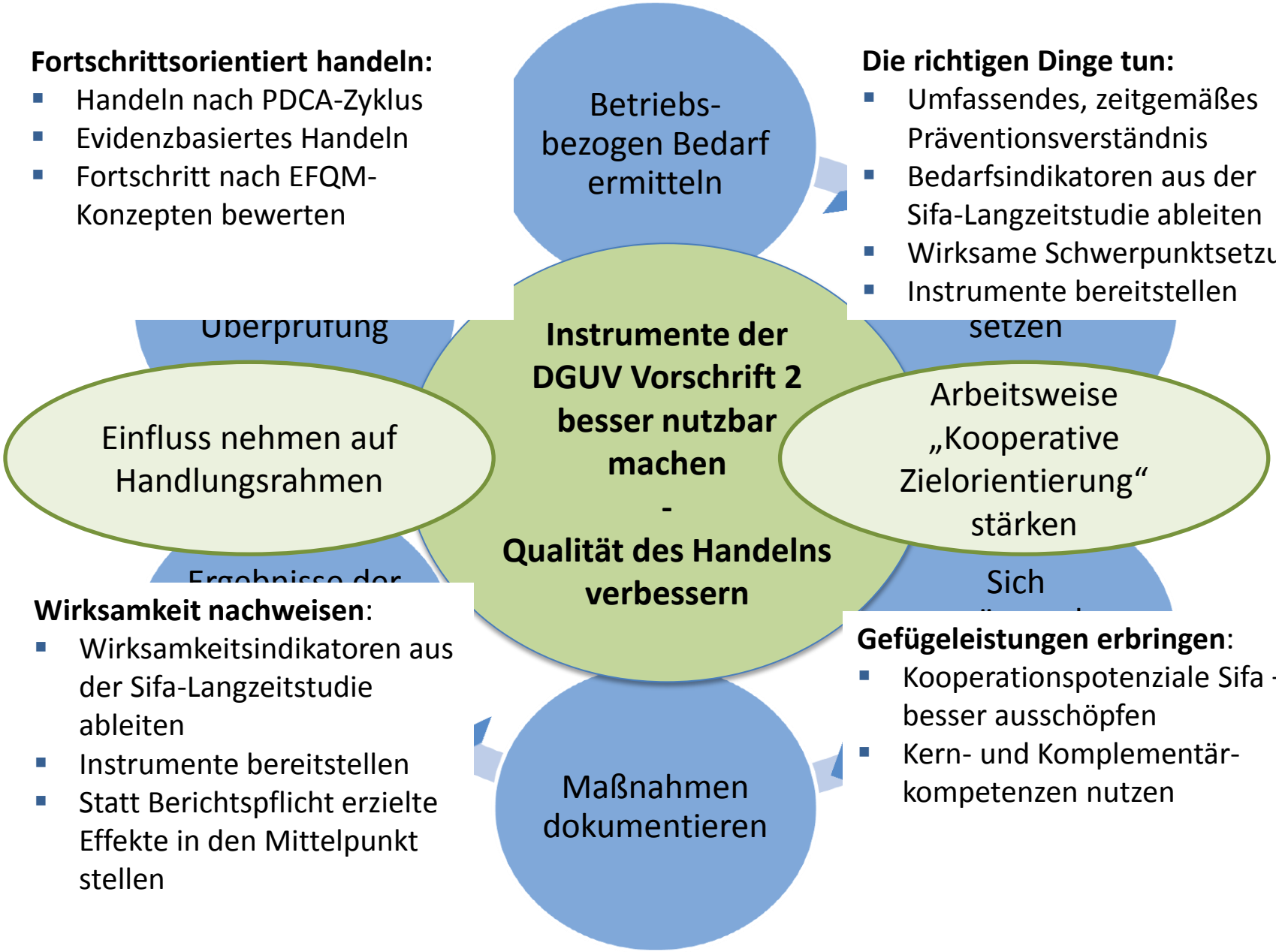
Regelbetreuung für Betriebe > 10 Beschäftigte nach Anlage 2

Fortschrittsorientiert handeln:

- Handeln nach PDCA-Zyklus
- Evidenzbasiertes Handeln
- Fortschritt nach EFQM-Konzepten bewerten

Die richtigen Dinge tun:

- Umfassendes, zeitgemäßes Präventionsverständnis
- Bedarfsindikatoren aus der Sifa-Langzeitstudie ableiten
- Wirksame Schwerpunktsetzung
- Instrumente bereitstellen



Wirksamkeit nachweisen:

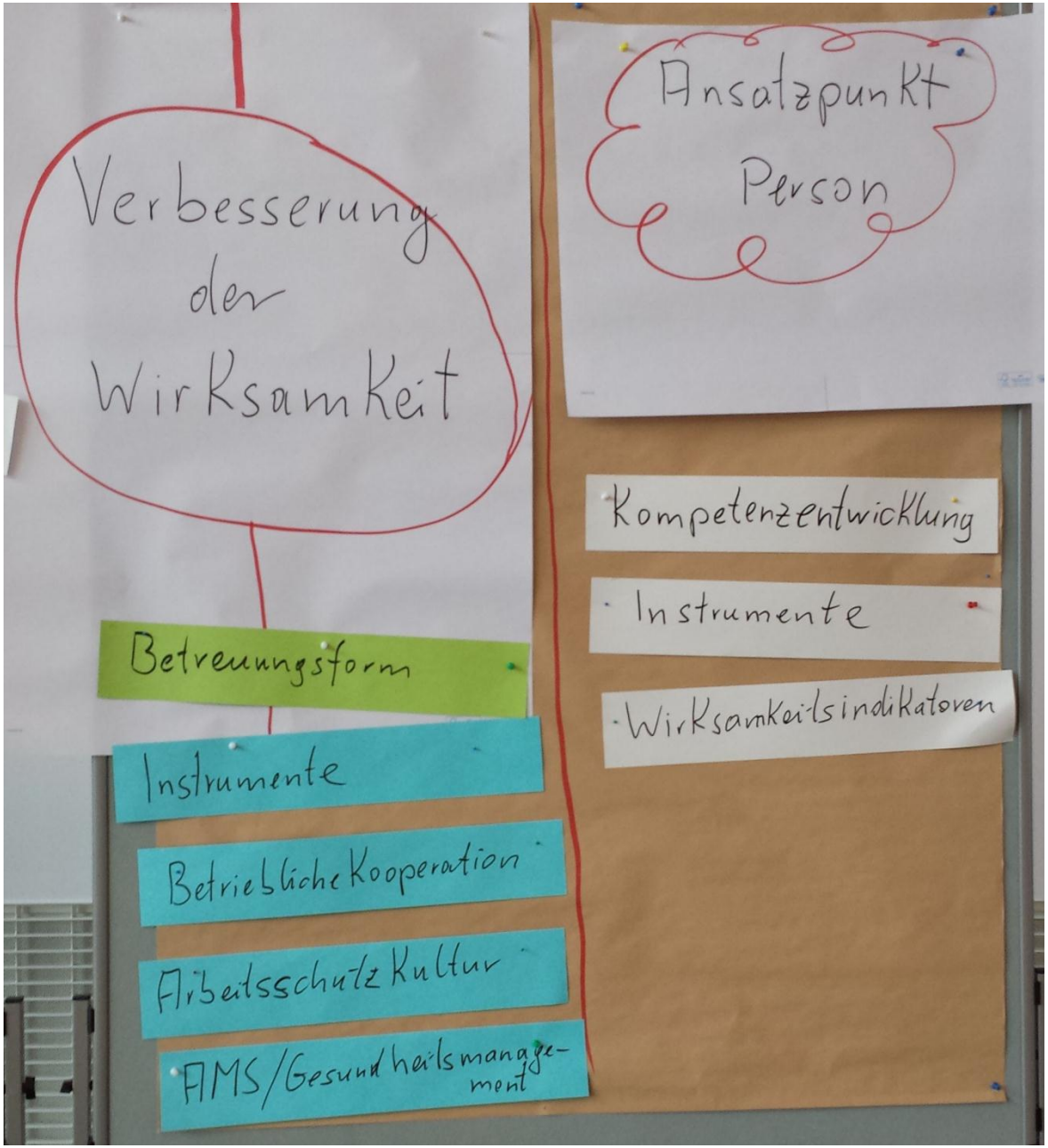
- Wirksamkeitsindikatoren aus der Sifa-Langzeitstudie ableiten
- Instrumente bereitstellen
- Statt Berichtspflicht erzielte Effekte in den Mittelpunkt stellen

Gefügeleistungen erbringen:

- Kooperationspotenziale Sifa +BA besser ausschöpfen
- Kern- und Komplementär-kompetenzen nutzen

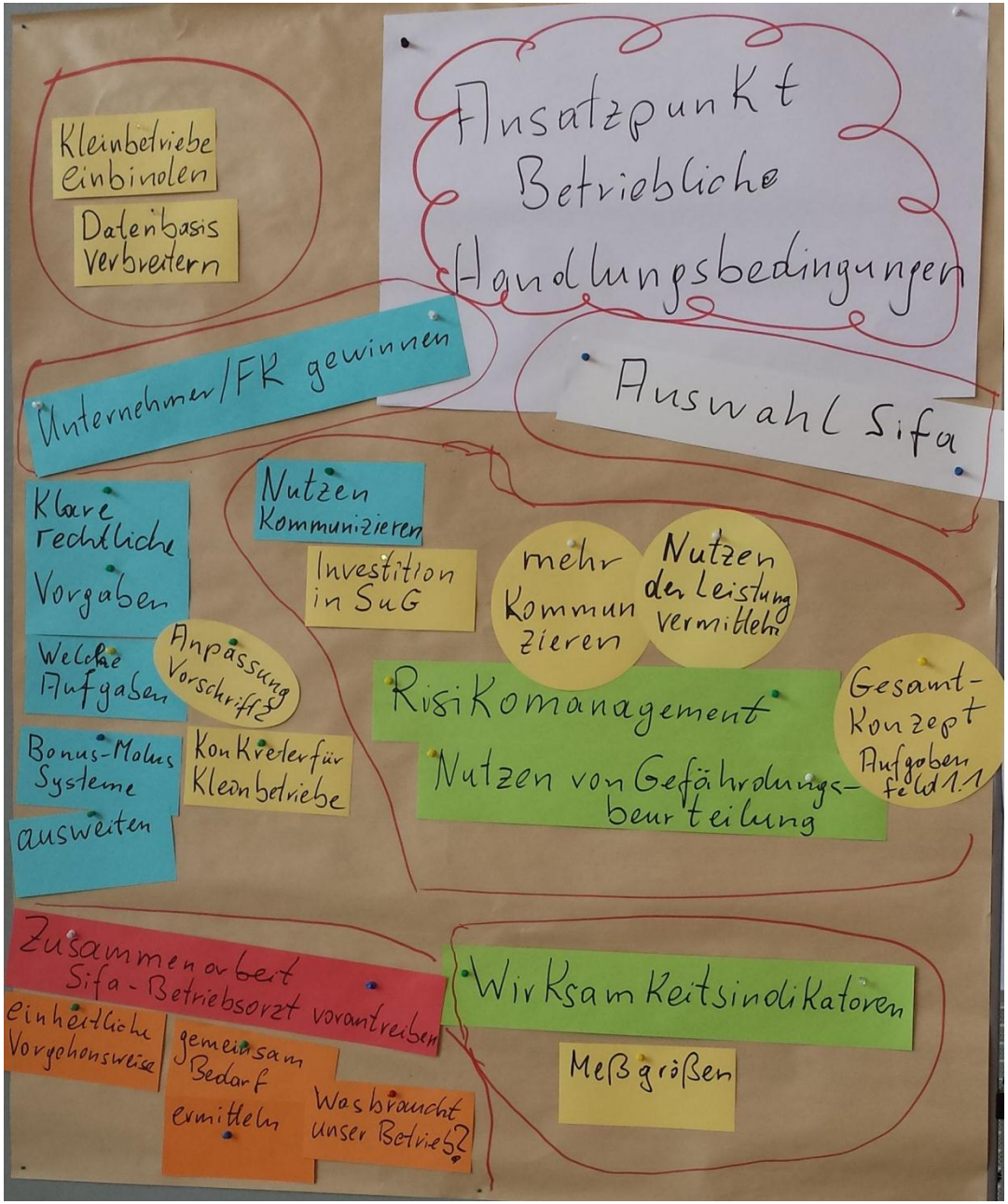
systemkonzept

Workshop-Ergebnisse I



systemkonzept

Workshop-Ergebnisse II



systemkonzept

Wie können die Studienergebnisse effektiv für die Prävention genutzt werden

- Umsetzung evidenzbasierter Maßnahmen und deren Wirkungsmessung
- Differenzierte Maßnahmenbündel empirisch begründet entwickeln und umsetzen – Was hilft wem wie und was nicht?
- Transfermaßnahmen anhand des empirisch gesicherten Wirksamkeitsmodells gezielt unterstützen
- Begleitung durch formative Evaluation
- Wirkungen summativ messen

Leitprinzipien für Maßnahmen

1. Keine Maßnahmen nach dem Gießkannenprinzip! Heterogenität beachten
2. Maßnahmen aus der Gesamtschau der Befunde ableiten: Maßnahmenbündel
3. Evidenzbasierte Maßnahmen
4. Umsetzung durch formative Evaluation begleiten
5. Monitoring des Feldes und des Bedingungsgefüges für die Wirksamkeit
6. Langfristig angelegtes und nachhaltiges Handeln

Stellschrauben, Ableitungen, Handlungsempfehlungen (1)

Ansatzpunkte zur Verbesserung des betrieblichen Handlungsrahmens

1. Den Unternehmer und andere betriebliche Schlüsselpersonen für die Belange von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit gewinnen und sie unterstützen, diese in die Unternehmensführung zu integrieren.
2. Ein professionelles Sicherheits- und Gesundheitsmanagement in den Betrieben fördern.
3. Die Entwicklung der Sicherheits- und Gesundheitskultur in den Betrieben unterstützen.
4. Einen umfassenden betrieblichen Arbeitsschutz unterstützen, der neben der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz insbesondere eine menschengerechte Arbeitsgestaltung in den Blickpunkt rückt.
5. Die betriebliche Stellung der Sifas stärken, wobei im Besonderen die tatsächliche Zusammenarbeit von Unternehmens-/Betriebsleitungen mit den Fachkräften bedeutsam ist.
6. Die Betriebe bei der Auswahl geeigneter Betreuungsformen und geeigneter Personen für die Tätigkeit als Fachkraft für Arbeitssicherheit unterstützen.
7. Kooperative, zielorientierte Arbeitsweisen im betrieblichen Arbeitsschutz fördern.
8. Die Selbstbewertung der Betriebe hinsichtlich ihres betrieblichen Handlungsrahmens für die Fachkräfte für Arbeitssicherheit und der Ausschöpfung der wirtschaftlichen Nutzeneffekte dieser unterstützen.

Stellschrauben, Ableitungen, Handlungsempfehlungen (2)

Ansatzpunkte zur Verbesserung der Kompetenz und Qualität des Handelns

1. Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit, Fort- und Weiterbildung bedarfs- und effektorientiert entwickeln
2. Unterstützen bei der selbstgesteuerten Kompetenzentwicklung durch Selbstbewertungsinstrumente
3. Informelles Lernen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit fördern
4. Die Performanz der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in der Praxis stärken
5. Vernetzung der Sifas untereinander fördern
6. Qualitätsentwicklung – Bewertung der Qualität des Handelns:
   Als Selbstbewertung und durch Dritte z. B. in Formen von Excellence-Initiativen
7. Berufsbild weiterentwickeln

Schlussfolgerungen

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

Schlussfolgerungen

4. Stärkung der Einbindung der Fachkraft für Arbeitssicherheit in die betriebliche Organisation
5. Personenorientierte Arbeitsgestaltung verstärken
6. Ergebnis- und Nutzenorientierung des Arbeitsschutzes muss gestärkt werden
7. Kompetenzen stärken, um Gefährdungsbeurteilung als betriebliches Gesamtkonzept und Steuerungsinstrument im Betrieb zu verankern

Schlussfolgerungen

8. Wirtschaftliche und gesellschaftliche Veränderungen erfordern besondere Kompetenzen!
9. Deregulierung erfordert Vertiefung der Fachkunde
10. Kooperationsfähigkeit im Betrieb und überbetrieblich als Schlüssel zum Erfolg verstärken
11. Bei Veränderung der Festlegungen zum Betreuungsumfang (DGUV V2) sind Maßnahmen zur Qualitätssicherung der Betreuung erforderlich

12. Kompetenzen des Unternehmers hinsichtlich Sicherheit und Gesundheit durch gezielte und innovative Maßnahmen weiterentwickeln
13. Berufsbild Fachkraft für Arbeitssicherheit sollte gestärkt werden, um Effizienz zu erzielen
14. Von den Sifas, deren Kompetenzen und Wirksamkeit sich positiv entwickelt haben, kann gelernt werden:
    Was fördert solche Entwicklungen?
    Was beeinträchtigt solche Entwicklungen?

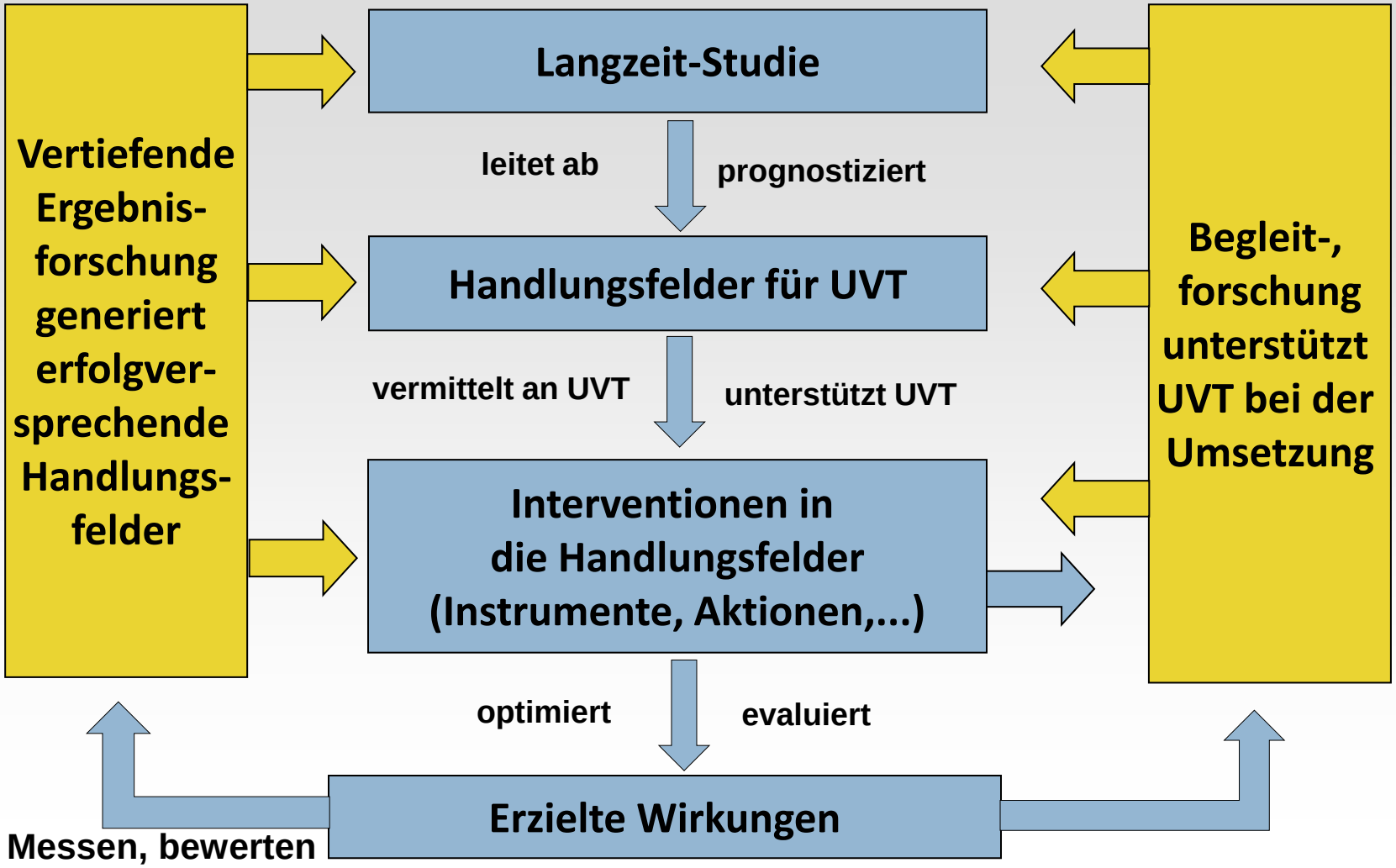
15. Methoden zur weiteren Stärkung der Selbstwirksamkeitsüberzeugung sind zu vermitteln. Anhand welcher Kriterien bewertet die Fachkraft die eigene Wirksamkeit?
16. Initiativen wie die Sifa-Community sind sehr gut geeignete Instrumente für den selbstorganisierten Erfahrungsaustausch und die Entwicklung von Wissens- und Kooperationsnetzwerken

Wie soll es weitergehen?

Ausblick zur sinnvollen Nutzung der Studie

- Gewinnung UVT spezifischer Erkenntnisse für die Umsetzung
- Wirksamkeit im Wandel: Veränderungen und Vertiefungen
- Vernetzung von Sicherheitsfachkräften mit weiteren Akteuren
- Organisations- und Kompetenzentwicklung durch Selbstchecks und Instrumente unterstützen

Umsetzungsprozess



Nutzungsschwerpunkt 1:

Gezielte Unterstützung für die Umsetzung von Transfermaßnahmen

Thema 1: Schwache Fachkräfte fördern

Mehr als 30 % der Sicherheitsfachkräfte beschreibt sich als unterdurchschnittlich in Tätigkeiten UND Wirksamkeiten.

- Welche betrieblichen und persönlichen Faktoren unterscheiden diese von den wirksamen Sifas?
- Welche Förderungsmaßnahmen können die jeweiligen UVT mit einer hohen Erfolgswahrscheinlichkeit einsetzen?

Thema 2: Betrieblichen Nutzen steigern

Führungskräfte und Sifas sehen den höchsten betrieblichen Nutzen in der menschengerechten Arbeitsgestaltung

- Welche menschengerechten Arbeitsgestaltungsmaßnahmen können in den jeweiligen Branchen bzw. Tätigkeiten durch Unterstützung der UVT vorangetrieben werden?
- Wie kann die Sifa den Nutzen ihrer Tätigkeit durch Wirksamkeitsnachweise fördern und welche Unterstützung benötigt sie dazu von den UVT?

Thema 3: Zugang zur Führungsebene im Betrieb erweitern

Mehr als 30 % der Sicherheitsfachkräfte hat keinen direkten Zugang zur Führungsebene.

- Wie können die Sifas diesen Zugang durch Unterstützung der UVT gewinnen und wie kann die Ansprache der UVT sich direkter an die Führung wenden?

- Wie kann die kooperative Zielorientierung durch gezielte Förderung sozialer Kompetenzen und struktureller Arbeitsweisen weiter erhöht werden?

Thema 4: Wechselwirkungsmodelle Sifa-Betrieb-Struktur

Sifas in unterschiedlichen Strukturen und Rahmenbedingungen und persönlichen Kompetenzen sind sehr deutlich unterschiedlich tätig und wirksam.

- Welche Wechselwirkungen zwischen Betrieb, Struktur und Sifa sind branchenspezifisch förderlich und welche müssten wann bei wem und wie gefördert werden?
- Wie entwickelt sich die Wirksamkeit mit zunehmender Berufserfahrung (Quasi-Längsschnitt) aus und welche Weiterbildungskonsequenzen ergeben sich?

Thema 5: Weiterentwicklung von Arbeitsschutzkultur, Gefährdungsbeurteilung und Arbeitsschutzmanagement

Sicherheitskultur, Managementsysteme, Gesamtkonzepte für Gefährdungsbeurteilungen sind starke Wirksamkeitselemente

- Wie können solche systematischen und langjährigen Prozesse branchen- und tätigkeitsspezifisch vermittelt und begleitet werden?
- Wie werden betriebliche Entscheider eingebunden und von der betrieblichen Nützlichkeit überzeugt?

Nutzungsschwerpunkt 2:

Wirksamkeit im Wandel: Veränderungsprozesse insbesondere in KMU

Thema 1: Veränderungen durch strukturelle und wirtschaftliche Prozesse

Mit der Sifa-Langzeitstudie wurde eine Nulllinie für alle derzeitigen und zukünftigen Veränderungsprozesse geschaffen

- Welche Veränderungen in der Wirksamkeit und Kooperation der Sifas ergeben sich nach Einführung der DGUV Vorschrift 2?
- Welche Erfolgsfaktoren haben die Sifas und Unternehmen angewandt, die in der Wirtschaftskrise sogar den Arbeitsschutz steigern konnten?

Thema 2: Psychische Belastungen verringern

Zu Studienbeginn 2003 wurden die Mehrheit der KMU durch Sifas nach der alten Ausbildung betreut. Dadurch ist der Repräsentationsgrad von KMU in der Studie geringer.

- Wirksamkeit von Sifas und Betriebsärzten verbessern
- Verbesserung der betrieblichen Handlungsbedingungen auf diesem Gebiet

Thema 3: Entwicklungsprozesse der Wirksamkeit

Mit dem Stellschraubenmodell wurde ein evidenzbasiertes Wirksamkeitsmodell über alle Sifas und über alle Zeitpunkte hinweg geschaffen. Spezifische Prozesse bleiben offen

- Welche Wirksamkeitsfaktoren sind prozessual für bestimmte Sifatypen, Betriebsarten und Interventionsmaßnahmen zu prognostizieren und empirisch über Zeitreihenanalysen darzustellen?
- Wie und vor welchem Erfahrungsgrad werden Themen mit hoher Komplexität (z. B. AMS, Sicherheitskultur) wirksam bearbeitet und wie können diese unterstützt werden?

Thema 4: Sichere und gesunde Mobilität

Mehr als 50% der Toten in der Arbeitswelt sterben im Verkehr. Kompetenzen sind bei den Akteuren gering.

- Welche Variablen unterstützen die wirksame Tätigkeit in Feldern zur Förderung der Gesamtgesundheit (Arbeit, Mobilität, Gesundheit) aller Organisationsangehörigen?

- Welche branchenspezifischen und UVT-spezifischen Weiterbildungsansätze lassen sich aus der Studie ableiten?

Thema 5: Kooperation im und außerhalb des Betriebs

Mehr als ¾ der Kooperationsanliegen werden von der Sifa gestartet und nur mit wenigen Akteuren sind sie erfolgreich.

- Welche Faktoren fördern die wechselseitige Kooperation und welche behindern sie?
- Welche Kommunikations- und Kooperationskompetenzen werden in den Branchen und Strukturen besonders benötigt (z. B. Vollzeit vs. Freie Sifa), wie können die vermittelt werden?
- Welche übergreifenden Angebote sollten wie an alle Arbeitsschutzakteure gehen (z. B. Gesundheitsförderung)?

Nutzungsschwerpunkt 3:

Vernetzung von Sicherheitsfachkräften mit weiteren Akteuren in der Sifa-Community

Vernetzung von Sicherheitsfachkräften mit weiteren Akteuren

Thema 1: Erfahrungsaustausch vs. Einzelkämpfertum

Fast 4000 Sicherheitsfachkräfte kommunizieren, beraten und unterstützen sich in der Sifa-Community teilweise täglich. Dabei ist die Freiheit von Kontrolle bei gleichzeitiger Qualität entscheidend.

- Welche Themen sind inhaltlich von besonderem Interesse für die Sicherheitsfachkräfte?
- Wie spiegeln sich aktuelle Veränderungen im Austausch der Akteure vor Ort wieder?
- Welche Bedarfe werden aufgeführt, die bisher nicht kommuniziert werden konnten?

Thema 2: Eignung und Entwicklung ohne Gesichtsverlust

Die persönliche Eignung für die Tätigkeit als Sicherheitsfachkraft sowie der Kompetenzfortschritt sollten ohne Angst vor beruflichen Konsequenzen festgestellt werden

- Wie wird ein Selbstcheck für die Eignung als Sicherheitsfachkraft mit welchem Ergebnis genutzt?
- Wie kann die Kompetenzveränderung über die Zeit bzw. zu spezifischen Themen als Selbstcheck wirksam angeboten werden?

Vernetzung von Sicherheitsfachkräften mit weiteren Akteuren

Thema 3: Gemeinsame Lernprozesse verschiedener Professionen

Viele Themen im Arbeitsschutz können nicht allein mit sicherheitstechnischer Ausbildung bewältigt werden.

- Welche Themen können in gemeinsamen Foren, Lernumgebungen mit Arbeitsmedizinern, Betriebsräten, Arbeitspsychologen und Führungskräften etc. bearbeitet werden?

- Welche Themen sind besonders für den Austausch mit UVT geeignet?

Vernetzung von Sicherheitsfachkräften mit weiteren Akteuren

Thema 4: Lernen aus Interesse

Eine Erfahrungsaustauschplattform eröffnet sehr viele Möglichkeit sich Wissen ohne Prüfungen anzueignen.

- Welche Medienformen wirken bei freiwilligen Online-Plattformen lernförderlich, welche behindernd?
- Welche Bedarfe ergeben sich zu formaler Weiterbildung bei den UVT oder im Betrieb aus dem selbstbestimmten Lernen und der Selbst-Diagnostik?

Vernetzung von Sicherheitsfachkräften mit weiteren Akteuren

Thema 5: Einbindung der Sifa-Community in Netzwerke

Viele UVT nutzen Online-Plattformen. Parallelentwicklungen ohne Profil reduzieren die Attraktivität der Einzelangebote

- Welche Bereiche sollten unbedingt für Sifas geschützt bleiben und zu welchen Themen?
- Welche Funktion kann die Sifa-Community im Kanon der UVT Online-Angebote darstellen?
- Welche Vernetzung mit Plattformen außerhalb der DGUV sind hilfreich (z. B. Arbeitsmedizin, Arbeitspsychologie)?

Nutzungsschwerpunkt 4:

Organisationsentwicklung und Kompetenzentwicklung durch Selbstchecks unterstützen

Thema 1: Selbstcheck für Fachkräfte für Arbeitssicherheit

- Selbstbewertungsinstrument
- Kompetenzpass

Thema 2: Selbstcheck für Betriebe

- Bewertung des betrieblichen Handlungsrahmens
- Nutzen erfassen und bewerten

Thema 3: Unterstützungstool: Bedarfsermittlung, Planung und Umsetzung von Maßnahmen der menschengerechten Arbeitsgestaltung

- Ermittlung des betrieblichen Bedarfs
- Breite des Maßnahmenspektrums

Thema 4: Leitfaden „innovative Beratungskonzepte zur systematischen „Gewinnung“ von Führungskräften

- Wie können Schlüsselpersonen zur Verbesserung der Handlungsbedingungen gewonnen werden
- Welche Schwerpunktthemen
- Was können UVT tun, um die zielorientierte Zusammenarbeit zwischen Sifas und Betriebsleitung zu verbessern

Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!

Werner Hamacher

werner.hamacher@systemkonzept.de

systemkonzept