

Sifa was nun?

Rahmenbedingungen und zeitgemäße Anforderungen an die Fachkraft für Arbeitssicherheit

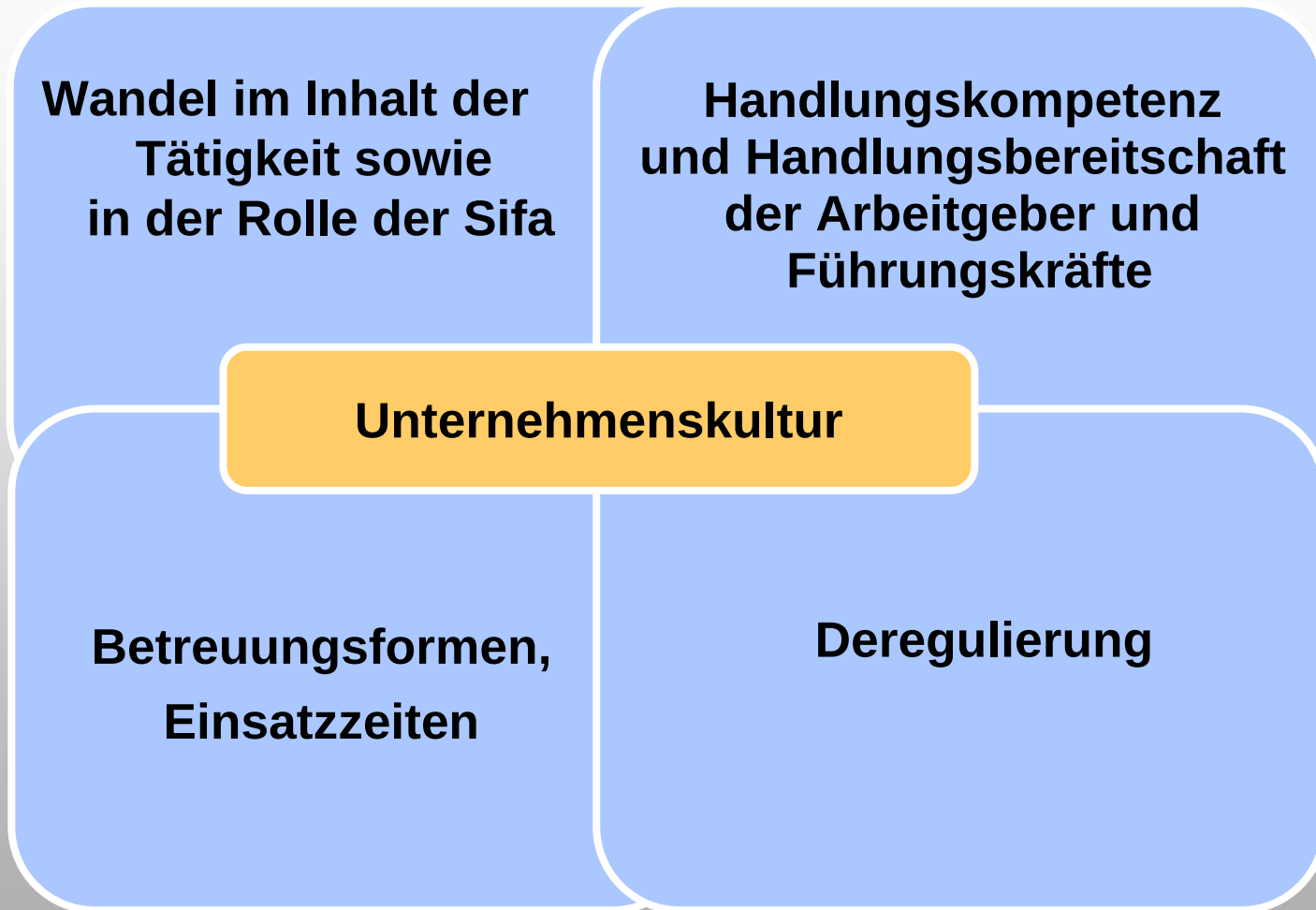
Sicherheitsrechtliches Kolloquium
Bergische Universität Wuppertal
Fachgebiet Sicherheits- und Qualitätsrecht
04. Juli 2006



Dr. Lutz Wienhold
Systemkonzept

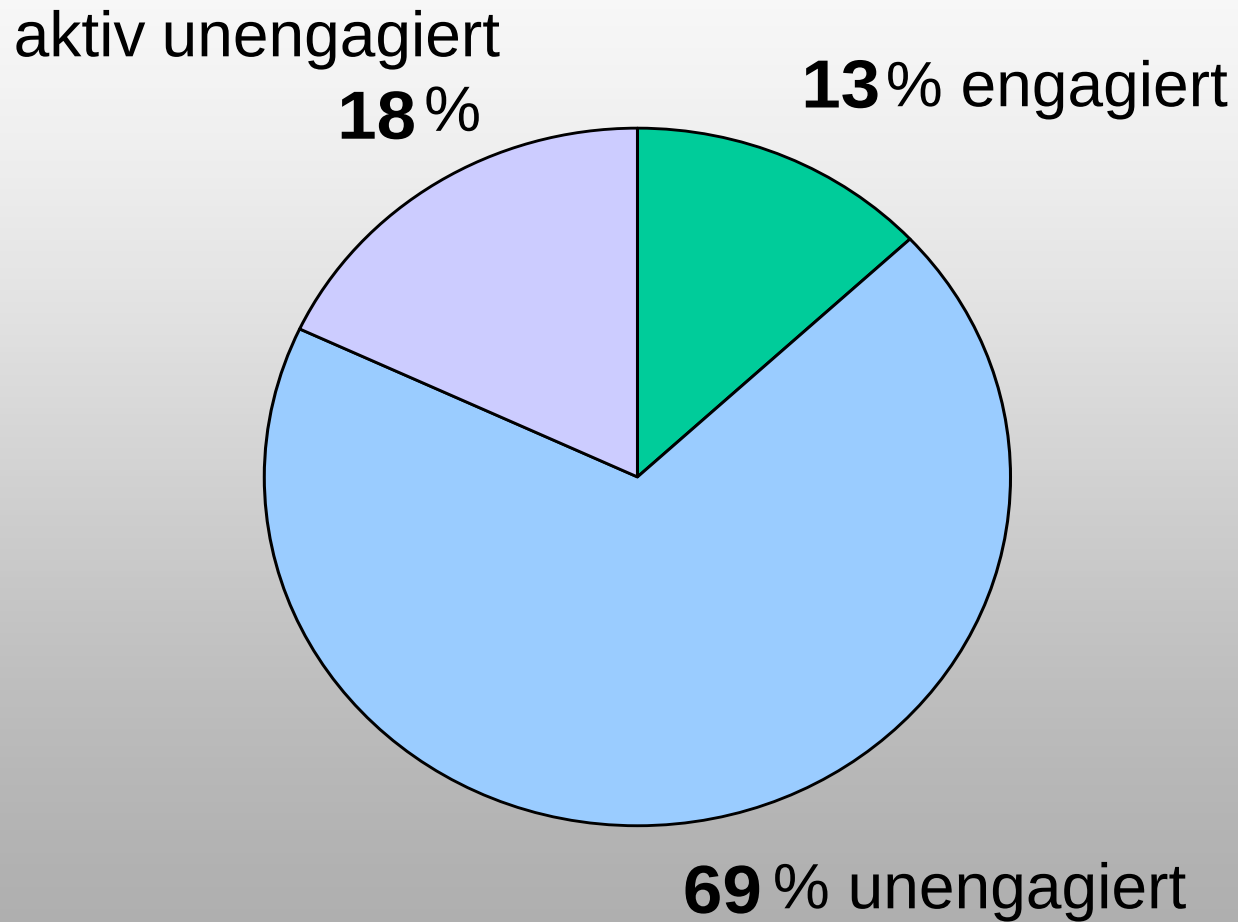
Gesellschaft für Systemforschung und Konzeptentwicklung, Köln





- Zusammenspiel von Werten, Normen, Denkhaltungen und Paradigmen als Basis jeglichen Handelns
- Schlüsselfrage für nachhaltigen Arbeitsschutz und ausschlaggebend für die Wirksamkeit der Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Positive Unternehmenskultur ist das stärkste Führungsinstrument einer Organisation
- Zunehmende Bedeutung von Werten in der Zukunft (vgl. Große-Jäger, Sicherheitsrechtliches Kolloquium 30.05.2006)

Mitarbeitermotivation in deutschen Unternehmen (nach: Gallup-Studie 2004)



Polarisierung oder Harmonie?

Polarisierung

Konkurrierende
Werte werden
nach- oder
untergeordnet
(Entweder – Oder)

Wirtschaftlichkeit
ist letztlches
Entscheidungs-
kriterium

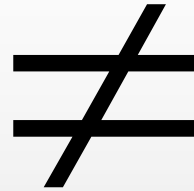
Menschenwürde,
Unverletzlichkeit von
Leben und Gesundheit
ist das alles Entscheidende

Harmonie

Faire Verknüpfung
von Ziel- und Wert-
vorstellungen



Gesetzes-
treue



Sicherheit
und
Gesundheit

Ethische Probleme spielen sich in der Schnittmenge
von rechtlich nicht Verbotenem einerseits
und moralischen Maßstäben andererseits ab

Entwicklung des Arbeitsschutzverständnisses

Schutz
vor
Unfällen

Schutz
vor
Unfällen
und
Berufs-
krankheiten

Schutz
vor Unfällen
und allen
arbeits-
bedingten
Erkrankungen

Schutz
und
Förderung
der
Gesundheit

Gesundheit
als Prozess
im Streben nach
Gleichgewicht,
in dem sich
das Individuum am
wohlsten fühlt

Zeit

Beispiele

- Bewertung von Unternehmen nach sozialen Kriterien

- **Rating-Agentur oekom**

- Unternehmensleitbilder und -grundsätze mit integriertem Arbeitsschutz (Good Corporate Citizenship)

- **Siemens**

...

- Ausschreibungs- und Vergabepraxis unter Einschluss von Arbeitsschutz

- **SCC**

- Ethik als Bestandteil von Managementsystemen

- **EthikManagementSystem (EMS) der Bauwirtschaft**

**Wandel im Inhalt der
Tätigkeit sowie
in der Rolle der Sifa**

**Handlungskompetenz
und Handlungsbereitschaft
der Arbeitgeber und
Führungskräfte**

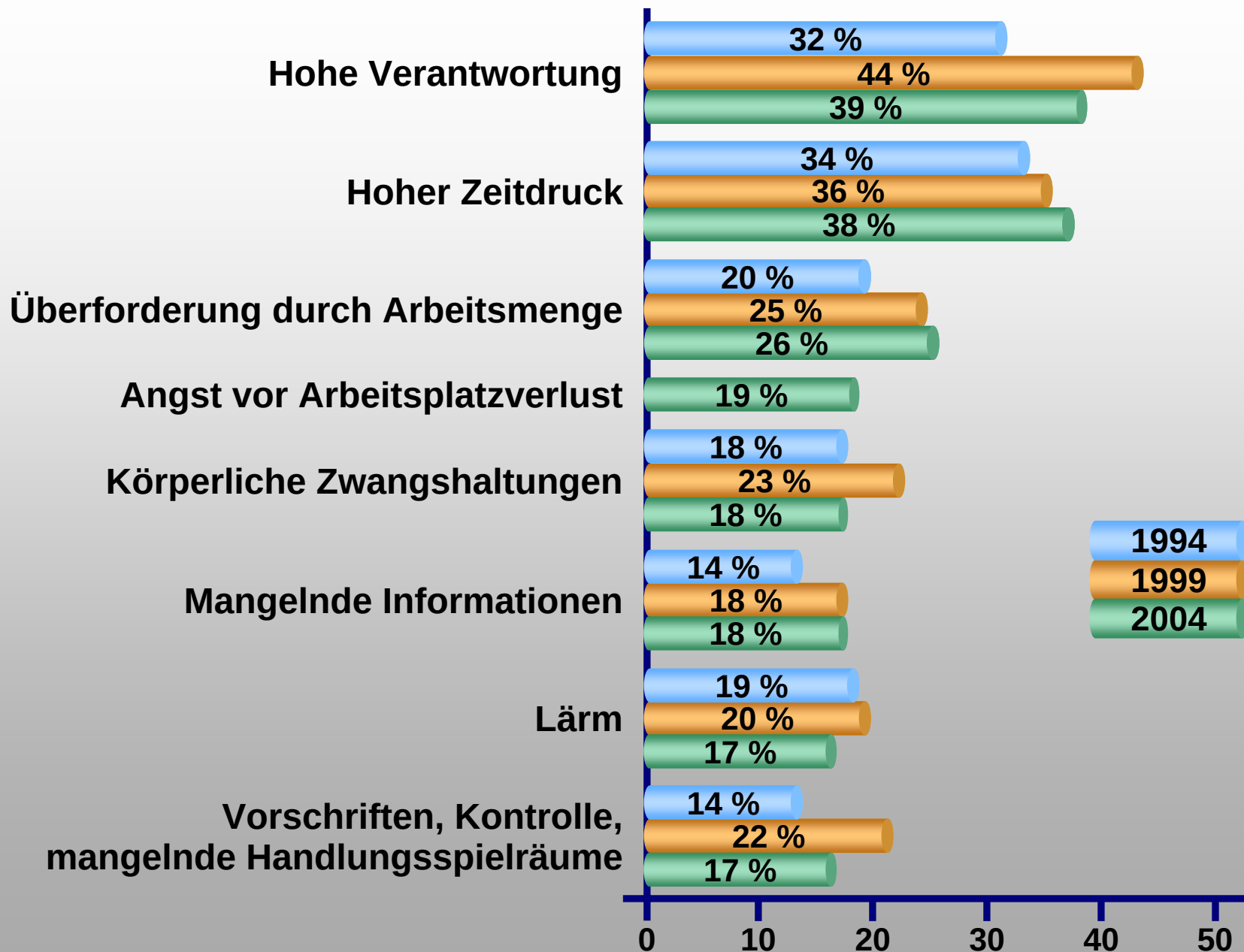
Unternehmenskultur

**Betreuungsformen,
Einsatzzeiten**

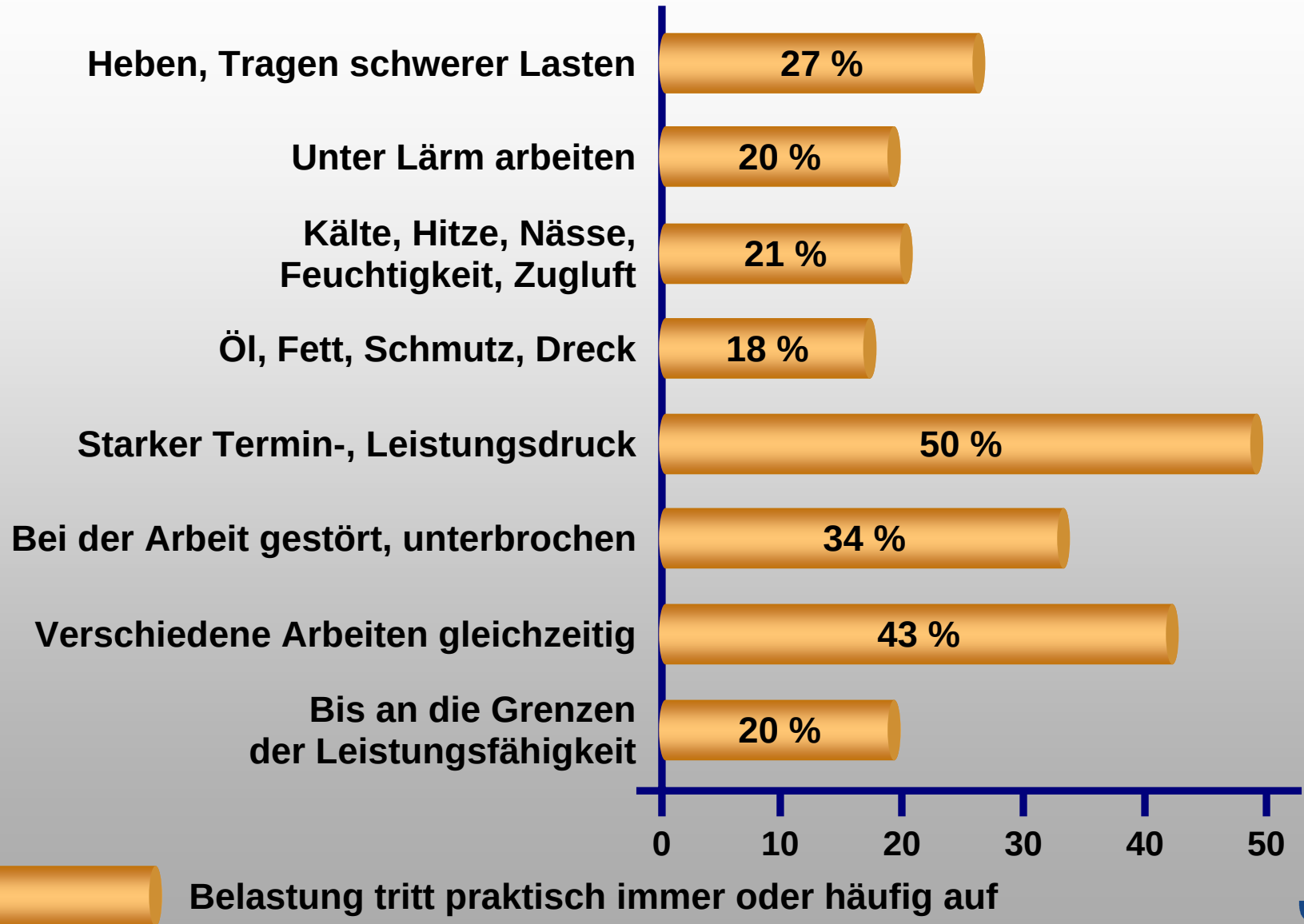
Deregulierung

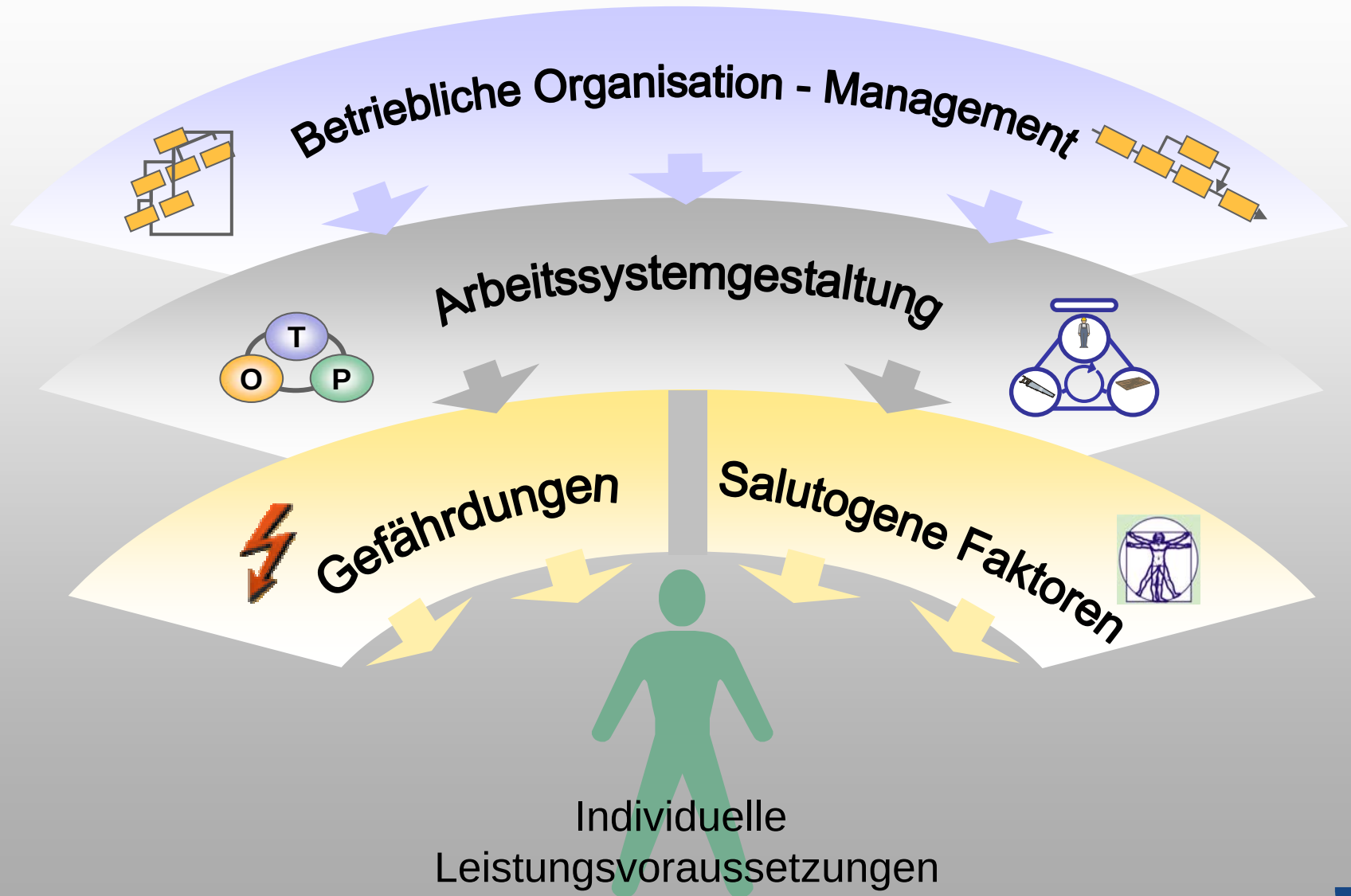
- Veränderung der Belastungsstrukturen
- Verankerung des Arbeitsschutzes in Managementsystemen
- Betriebliche Gesundheitspolitik entwickelt sich neben dem Arbeitsschutz

Belastungseinschätzungen im Trend (nach: Arbeitswelt NRW 2004)



Vergleich psychischer Belastungen mit anderen Gefährdungen (Quelle: BIBB-Erhebung, 1999)





Analysen belegen:

- Am intensivsten kümmern sich die Sifas um verhaltensbezogene Schutzmaßnahmen, wie
 - PSA
 - Unterweisungen

- Am wenigsten intensiv kümmern sie sich um personalorientierte Gestaltung, wie
 - Psychische Belastungen
 - Gesundheitsförderung
 - Mitarbeiterzufriedenheit

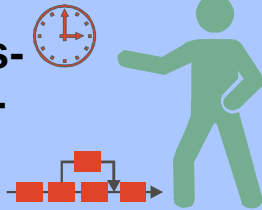
Psychische Faktoren

Arbeitsaufgabe



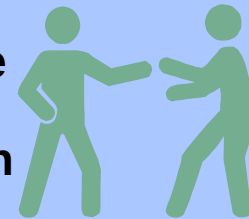
- Aufmerksamkeit
- Durchschaubarkeit, Vorhersehbarkeit
- Arbeitsmenge
- Schwierigkeitsgrad
- Handlungsspielraum
- Verantwortung
- Entscheidungsmöglichkeit
- Besondere Anforderungen

Arbeitsorganisation



- Dauer der Tätigkeit
- Ruhepausen
- Schichtarbeit
- Arbeitsablauf
- Zeitdruck
- Störungen
- Kooperation
- Einzelarbeit/ Kommunikation

Soziale Beziehungen



- Soziale Kontakte
- Gruppenverhalten
- Verhältnis zum Vorgesetzten
- Führungsstil
- Soziale Geltung
- Karrieremöglichkeit
- Leistungsbeurteilung/ Rückmeldung (Feedback)

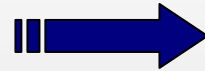
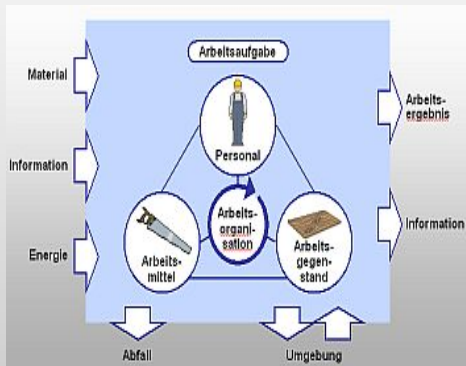
Arbeitsumfeld



- Signal-erkennbarkeit
- Signal-verständlichkeit
- Tätigkeit unter besonderen Gefahren
- Licht
- Klima
- Lärm
- Farbe
- Gerüche

- Bisherige Kompetenzen zu psychischen Fehlbelastungen
 - reichen nicht aus
 - werden noch nicht handlungswirksam
- Zu einseitige Orientierung auf Selbstbewältigungskompetenzen zur Vermeidung psychischer Belastungen
- Die Ansatzpunkte zur Gestaltung von
 - Arbeitsaufgaben
 - Arbeitsabläufen
 - Arbeitsstrukturenbleiben oft ungenutzt
- Kooperation mit Partnern und Experten wird eher selten gesucht

Gestaltungsfelder psychischer Belastungen und Beanspruchungen



Arbeitsaufgabe



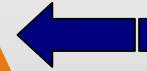
Arbeitsorganisation



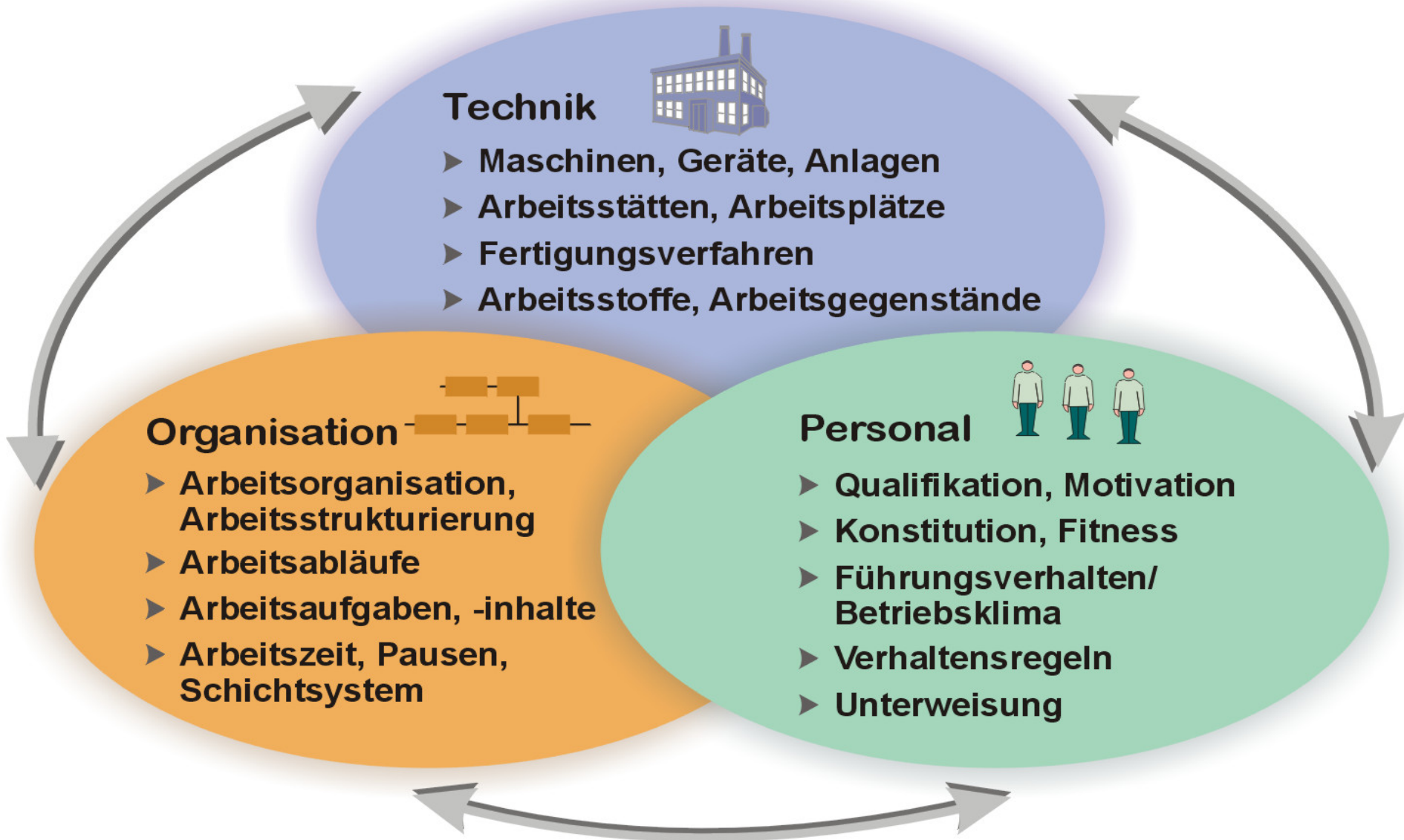
Arbeitsumgebung



Soziale Beziehungen

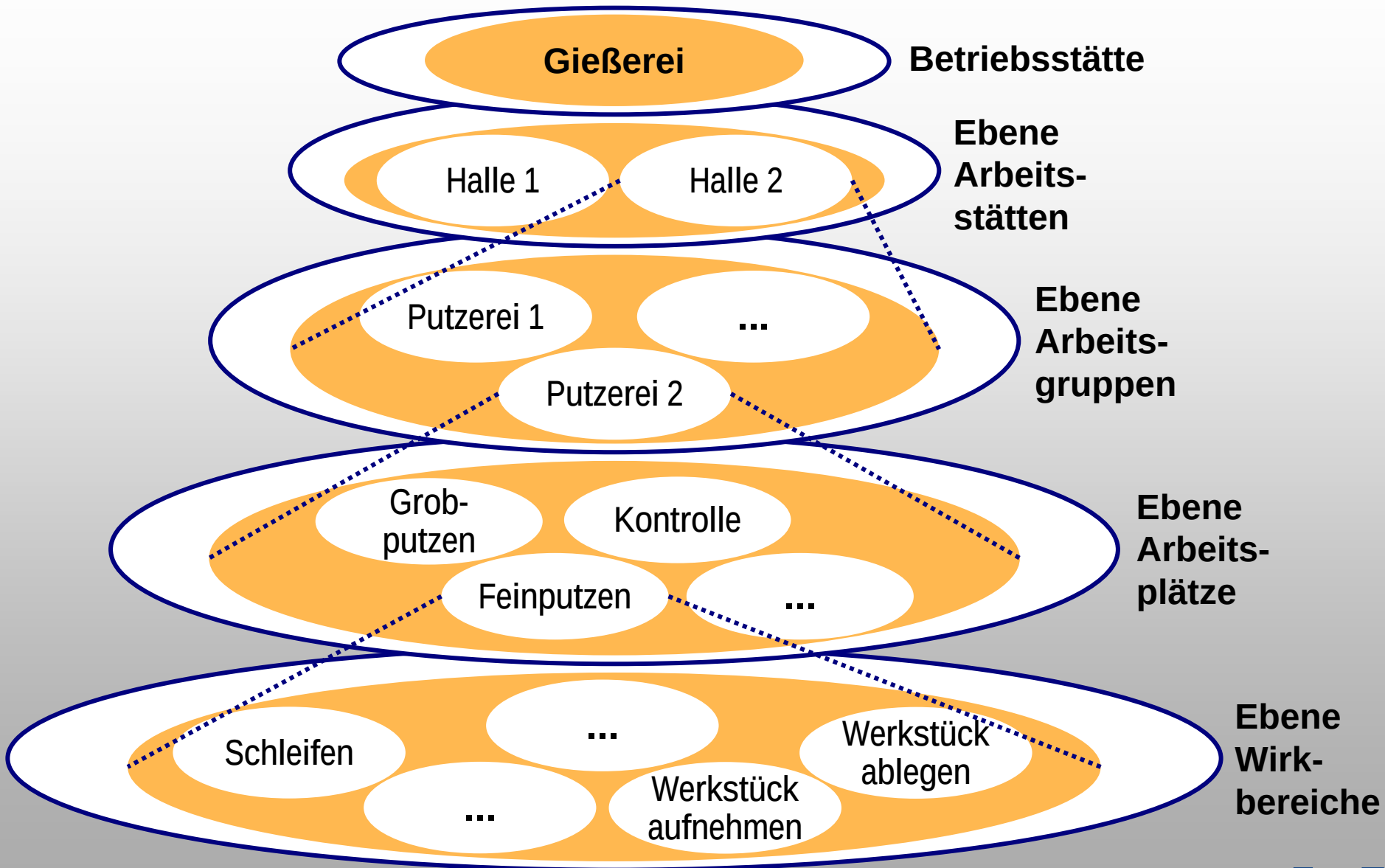


Stärken der
Bewältigungs-
kompetenzen und
der gesund-
heitlichen
Ressourcen



- Rangfolgedenken gem. § 4 ArbSchG
- Arbeitssystemdenken praktizieren;
die wirksamste Eingriffsebene für Lösungen bestimmen
- Arbeitsschutzlösungen dürfen nicht gegen menschliche Gewohnheiten gerichtet sein
- Einheit von Arbeitsschutz und Wirtschaftlichkeit
Arbeitsschutz, der Produktivität negativ beeinflusst, wird früher oder später umgangen!

Betrachtung des Arbeitssystems auf unterschiedlichen Ebenen

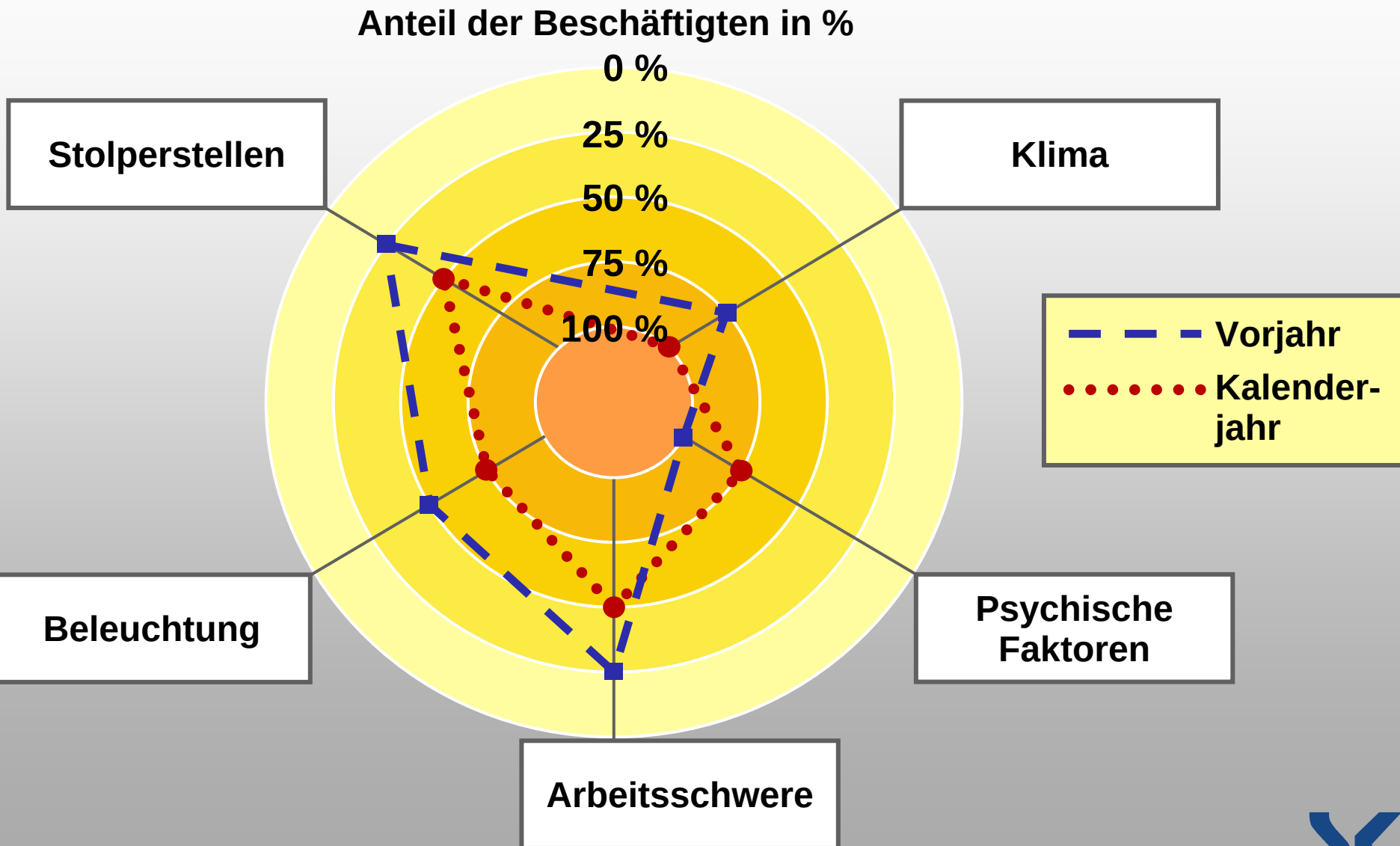




Stärkere strategische Ausrichtung in der Tätigkeit erforderlich!

- Alle Kernelemente des Arbeitsschutzmanagements beachten!
- Wirkungskennzahlen des Arbeitsschutzes (Unfallquote usw.) ergänzen um Zustandskennzahlen über Gefährdungen und weitere potenzialorientierte Kennzahlen!
- Beurteilung der Arbeitsschutzbedingungen konsequent als Handlungsinstrument nutzen!

Nutzung der Beurteilung der Arbeitsbedingungen für die ständige Verbesserung – Beispiel für Kennzahlen



Strategie- instrument

Ziele, Prioritäten und Programme

- entwickeln
- steuern
- überprüfen

Planungs- instrument

Vorausschauende Arbeitsgestaltung

- beachten der Gefährdungen mit ihren Quellen und Bedingungen
- ausgehend von den Risiken

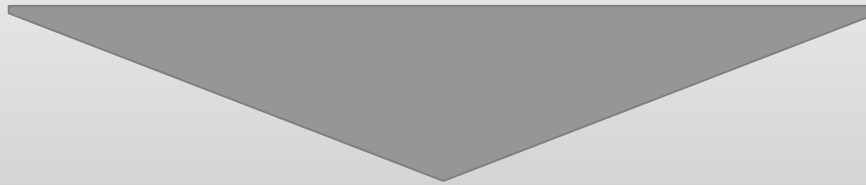
Instrument zur kontinuierlichen Verbesserung

Schwachstellen präventiv

- aufspüren
- zielgerichtet beseitigen

These:

**Konzepte und Praxis zur Gesundheitsförderung
entwickeln sich abgekoppelt vom Arbeitsschutz**



Notwendige Strategie:

- **Vernetzung von Vorgehensweisen**
- **Synergien erschließen**

- **Verhaltensänderung**
- **Gesundheits-
aufklärung**
- **Empowerment-Ansatz**

Fokus: Individuum

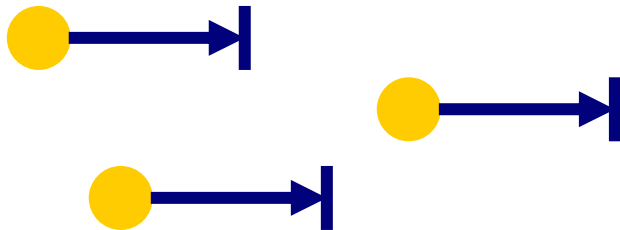
- **Vermeidungsansätze**
- **Soziale Veränderungen**
- **Organisations-
entwicklung**

Fokus: Umwelt

Grundlegend: Setting-Ansatz

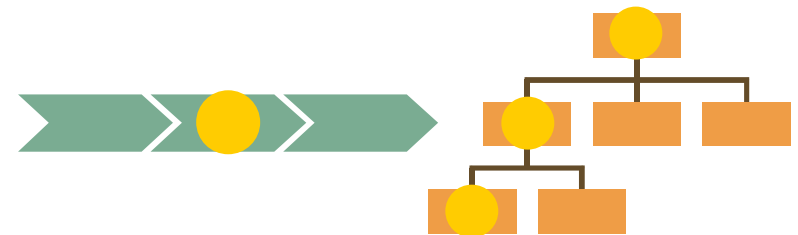
Betriebliche Gesundheitsförderung:

Punktuelle, zeitlich befristete
Einzelmaßnahmen

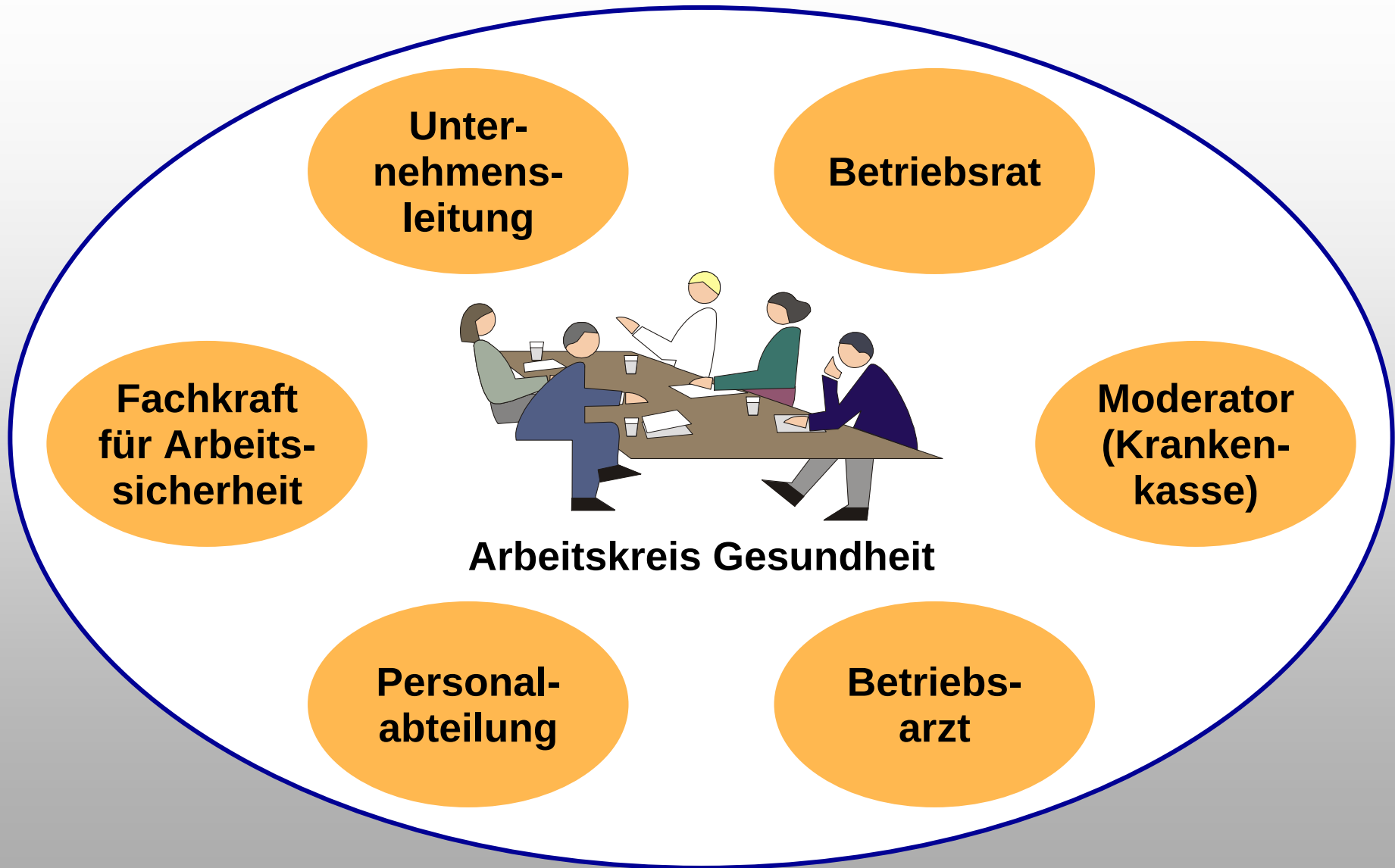


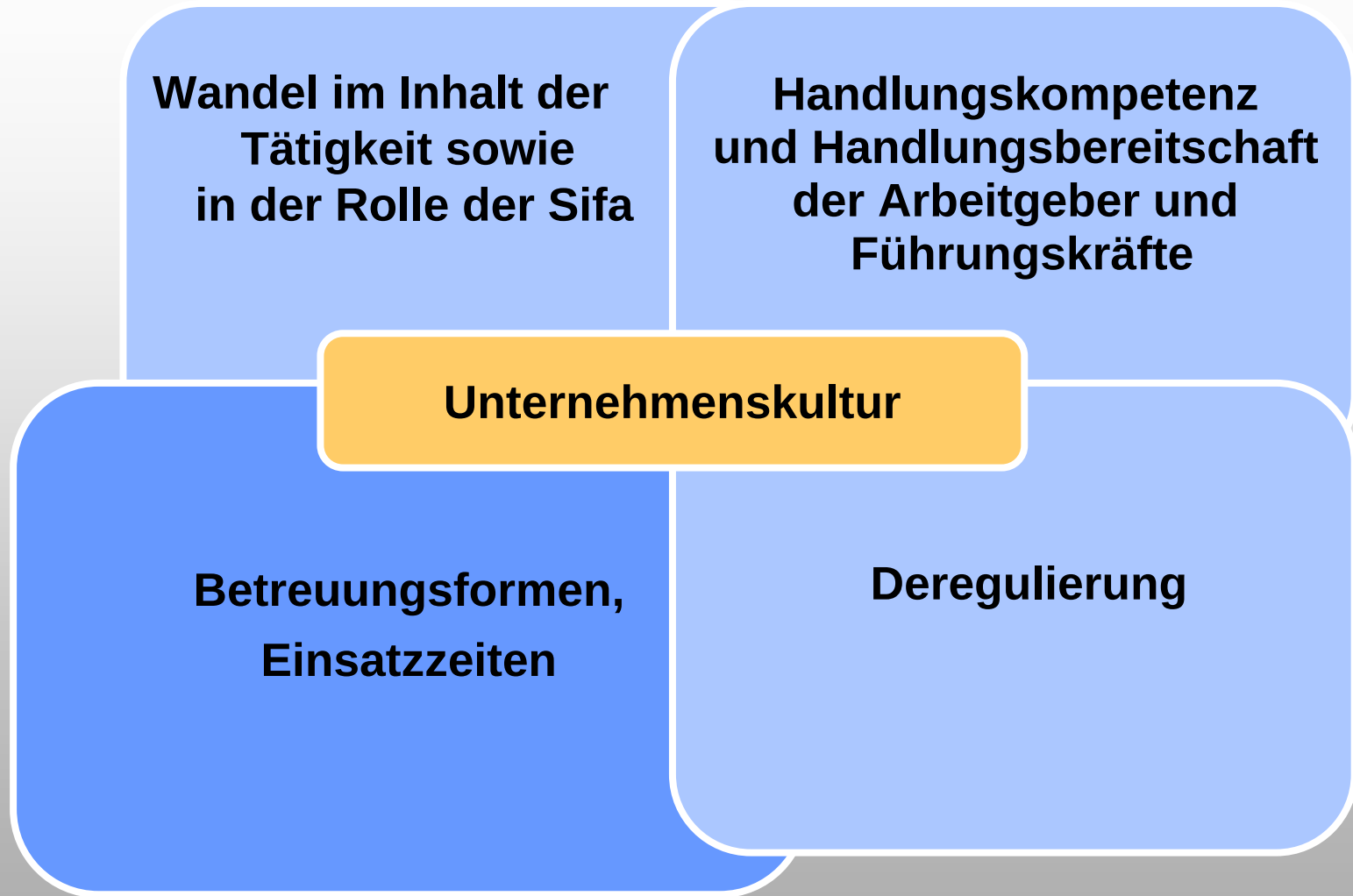
Betriebliches Gesundheitsmanagement:

Systematische und
nachhaltige Integration von
Gesundheit in betriebliche
Prozesse und Strukturen



	Organisation	Mitarbeiter
Gesundheitsrisiken	● Vermeidung von Über-, Unterforderung ● Gesundheitsverträgliche Schichtsysteme ● Vermeidung physikalischer, chemischer Gefährdungen	● Rückenschulen ● Schonarbeitsplätze ● Aufklärung über Gefährdungen am Arbeitsplatz
Gesundheitspotenziale	● Einführung Arbeitskreis Gesundheit ● Erweiterung Handlungsspielräume ● Partizipatorische Arbeits-, Organisationsgestaltung	● Kommunikationstraining ● Qualifizierung Gruppenarbeit ● Schulung Zeitmanagement ● Sportangebote





Tendenz:

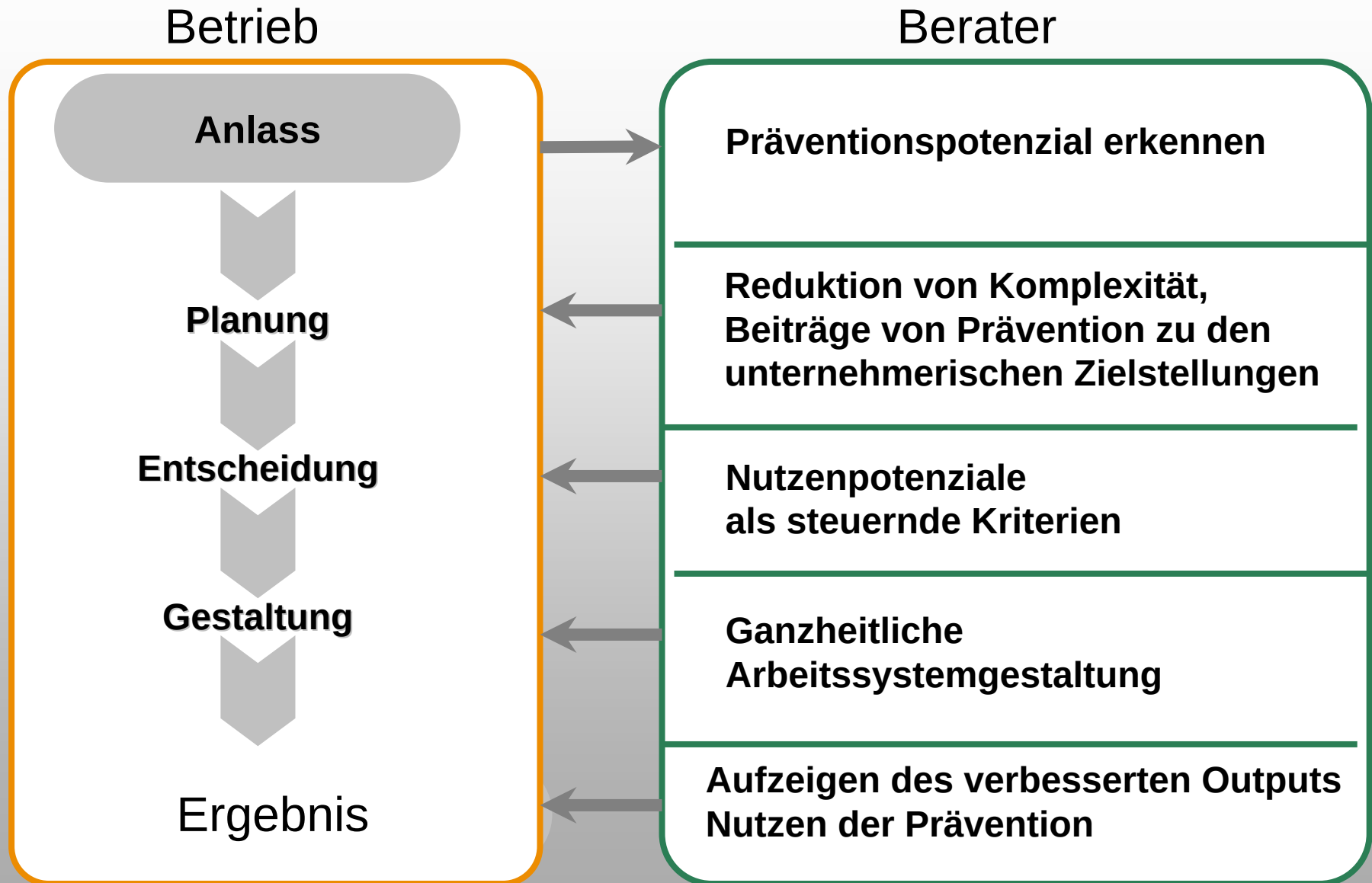
**Etablierung bedarforientierter Betreuung
statt berechneter Einsatzzeiten**

Vorgegebene Handlungsanlässe

- ▶ Planungsprozesse
- ▶ Veränderungsprozesse
- ▶ Einführung/Änderung von Managementsystemen
- ▶ Besondere eingetretene Ereignisse

Vorhandenes Niveau der Risiken

- ▶ Vorhandene Gefährdungen
 - mechanische
 - elektrische
 - thermische
 - andere physikalische
 - chemische
 - biologische
 - physische
 - psychische
 - sonstige
- ▶ Beurteilte Risiken/
Schutzstufen usw.



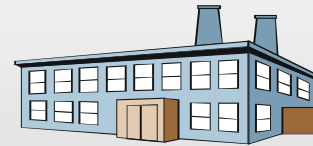
Analysen belegen:

Am geringsten ist die Wirksamkeit der Sifa

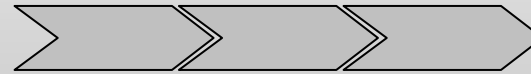
- bei Teilzeit als Sifa mit minimaler Einsatzzeit neben anderer beruflicher Tätigkeit
- bei externer Beratung im Vergleich mit der Professionalität und Insider-Wissen hauptamtlicher Sifa in Vollzeit

Strategische Neuausrichtung von Arbeitsschutzberatung erforderlich !

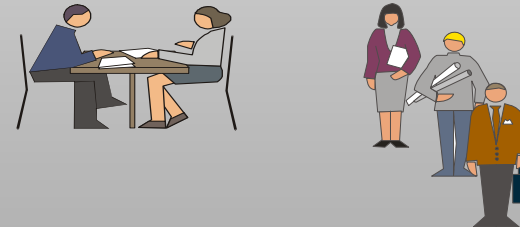
- Kundenorientierung



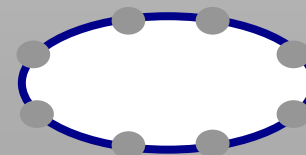
- Prozessorientierung



- Beratung aus einer Hand



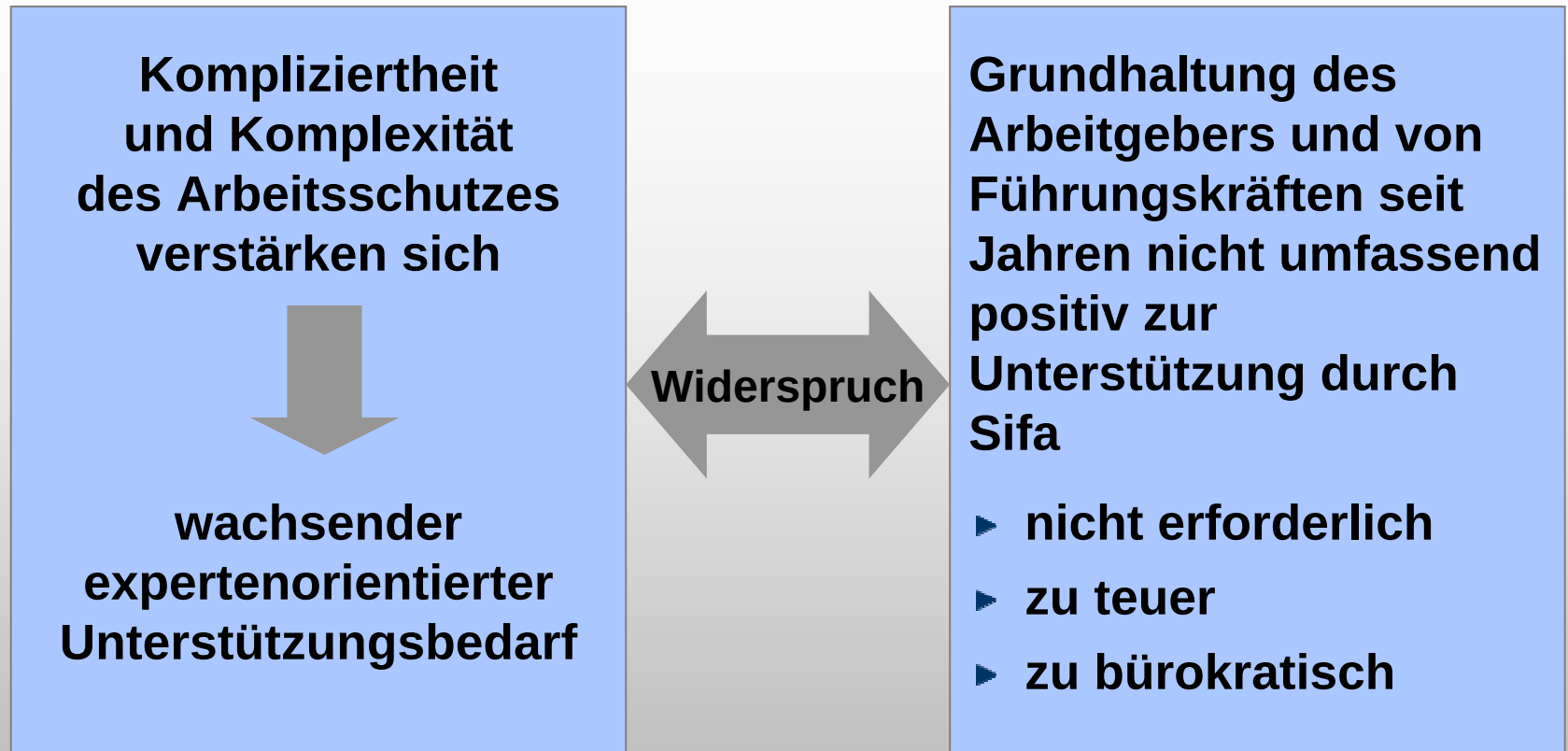
- Überbetriebliche Kooperation und Netzwerke



- Vernetzung von Betreuung durch Sifa und Betriebsarzt
 - Betreuung aus einer Hand (nur noch ein Experte?)
 - Verstärkung des Einsatzes von Arbeitshygienikern?
- Branchenbezogene überbetriebliche Betreuung
 - Kompetenzzentren
 - Fachstellen bei Arbeitgeberorganisationen
 - ...
- Netzwerke zu ganzheitlicher Unterstützung



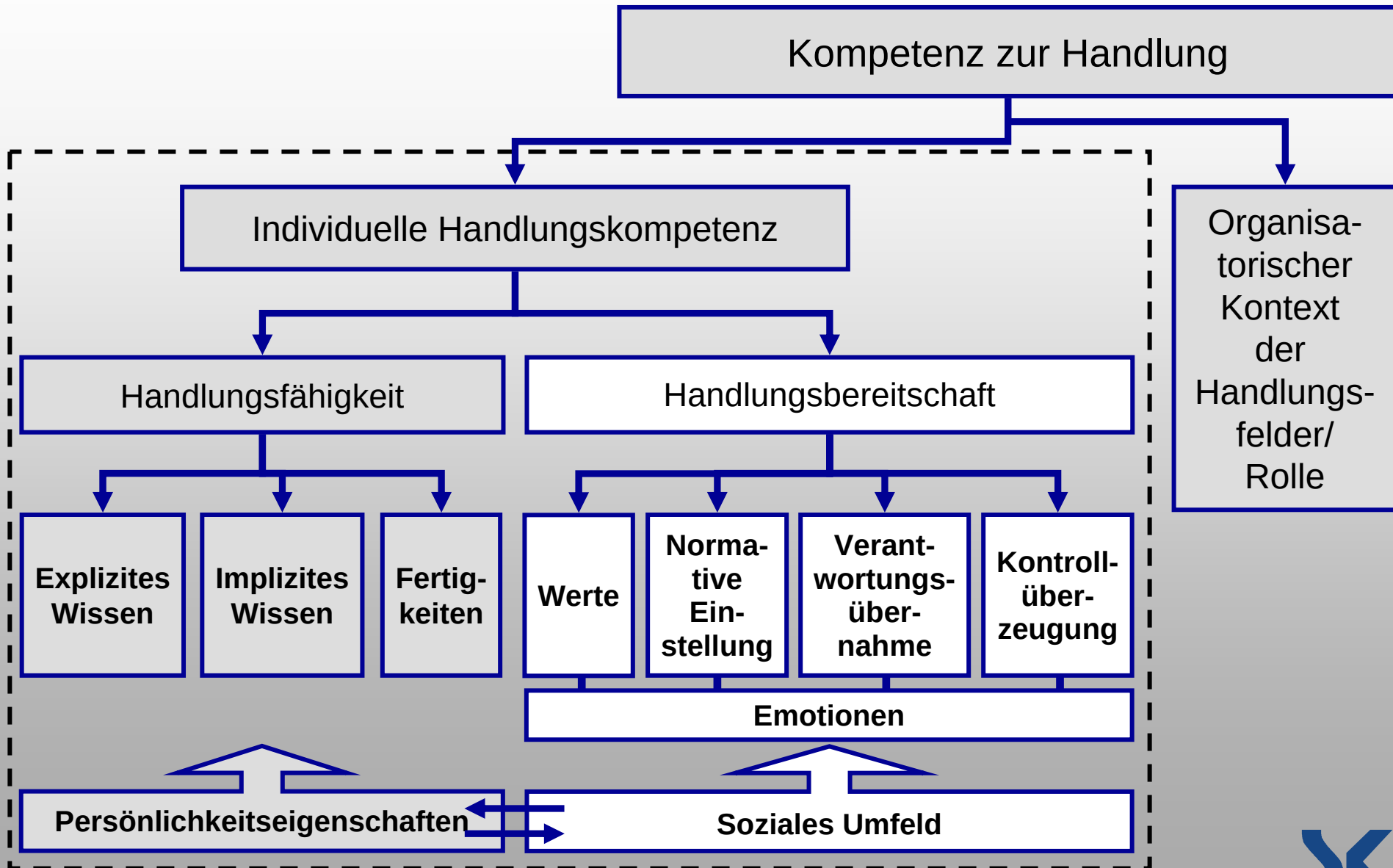




Sifa-Betreuung ist primär eine Einstellungsfrage und nicht des Modellkonstrukts!

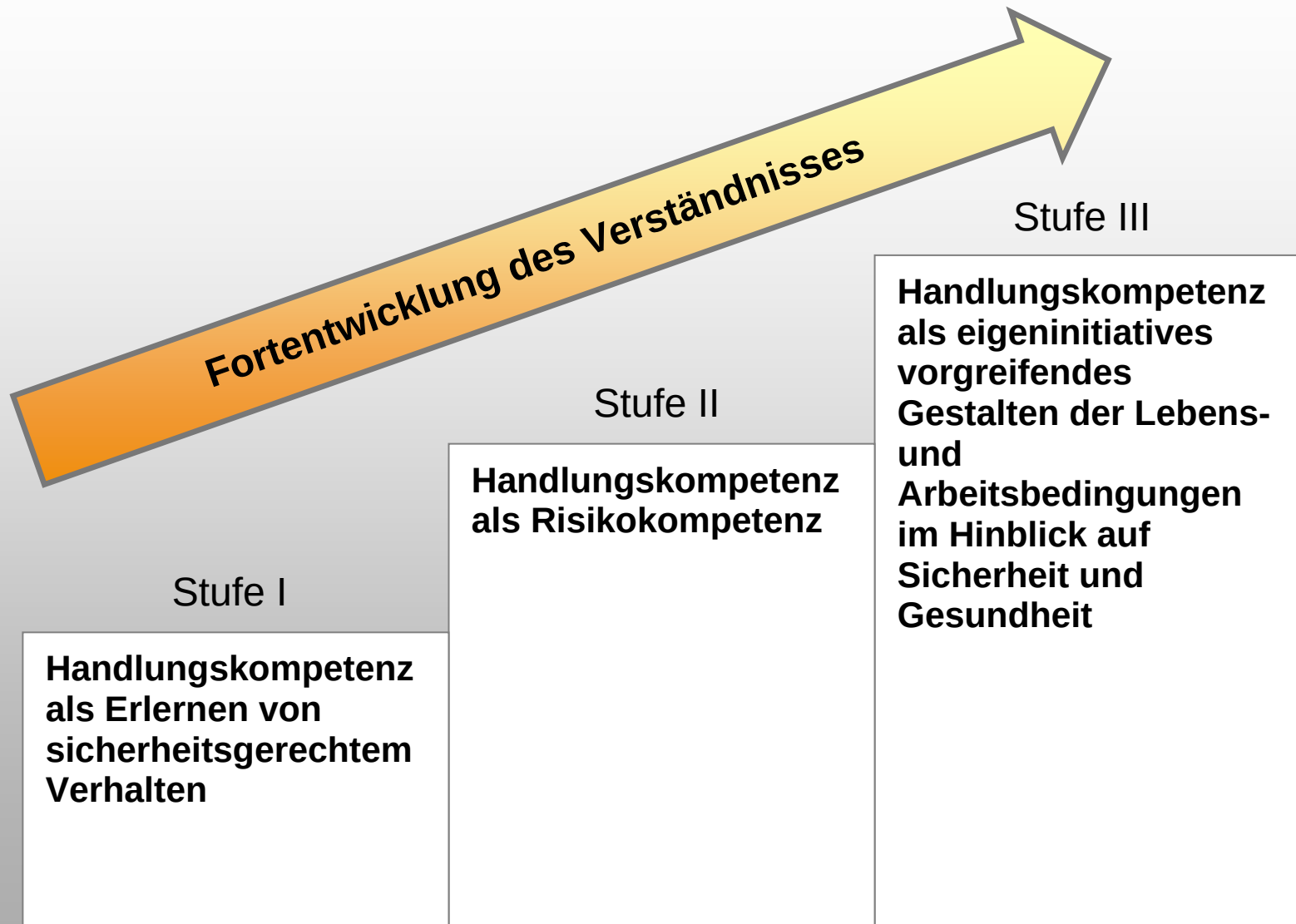
Gesamtmodell Handlungskompetenz

(Basismodell Staudt et al., Weiterentwicklung Systemkonzept)



Neue Konzepte zur Entwicklung von Handlungskompetenz im Arbeitsschutz bei Arbeitgebern sowie Führungskräften in Linie und Stäben sowie Querschnittsbereichen erforderlich

- Anknüpfend zu Interessenlagen, nicht primär zu Vorschriften
- Verstärkung der Nutzenorientierung des Arbeitsschutzes in der Qualifizierung
- nicht punktuelle, sondern systematische wiederkehrende Qualifizierung
- Primär: Motivationsentwicklung



Lernkonzepte zur Entwicklung von Handlungsbereitschaft

Erfahrungen mit Unternehmern / Führungskräften

Rollenbezogenes Lernen

- Identifikation
- Integration

Einstellungslernen

- Verantwortungs-Übernahme
- Aktivierung von Werten/ Normen
- Kontrollüberzeugung

Konzeptionelle Ansätze

- „öffentliche Selbstverpflichtung“
- Kernbotschaften Kommunizieren
- Kognitive Dissonanz nutzen
- Rollenklärung
- Selbsttätige Bearbeitung von Fallbeispielen

Erfahrungsbezogenes Lernen

- reflektierend
- im sozialen Kontakt

Handlungsorientiertes Lernen

Problemlösung

**Persönlichkeits-
bildung
zu Sicherheit
und Gesundheit**



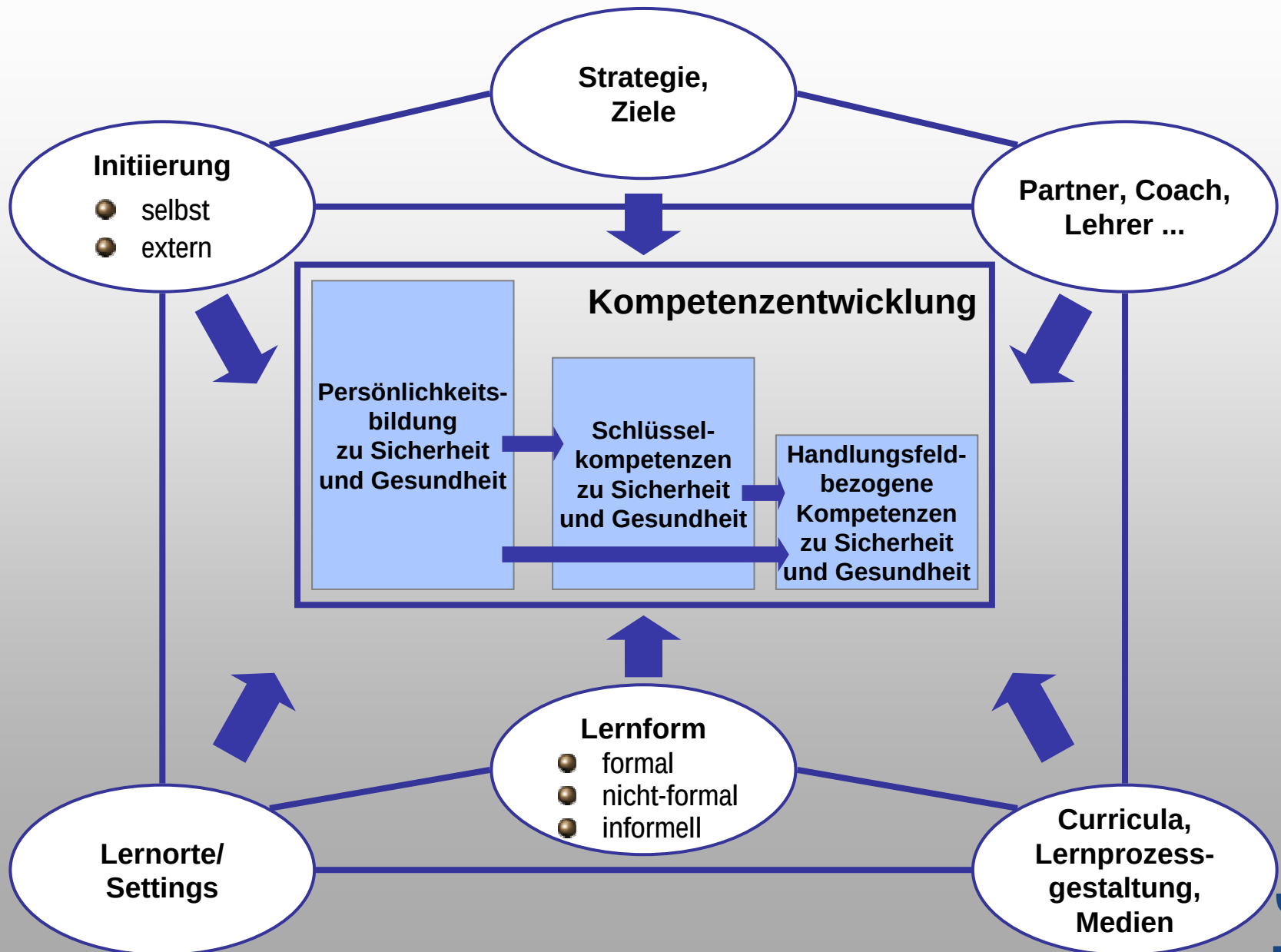
**Schlüssel-
kompetenzen
zu Sicherheit
und Gesundheit**



**Handlungsfeld-
bezogene
Kompetenzen
zu Sicherheit
und Gesundheit**



Strukturmodell der Kompetenzentwicklung



In Klein- und Mittelbetrieben ...

These 1

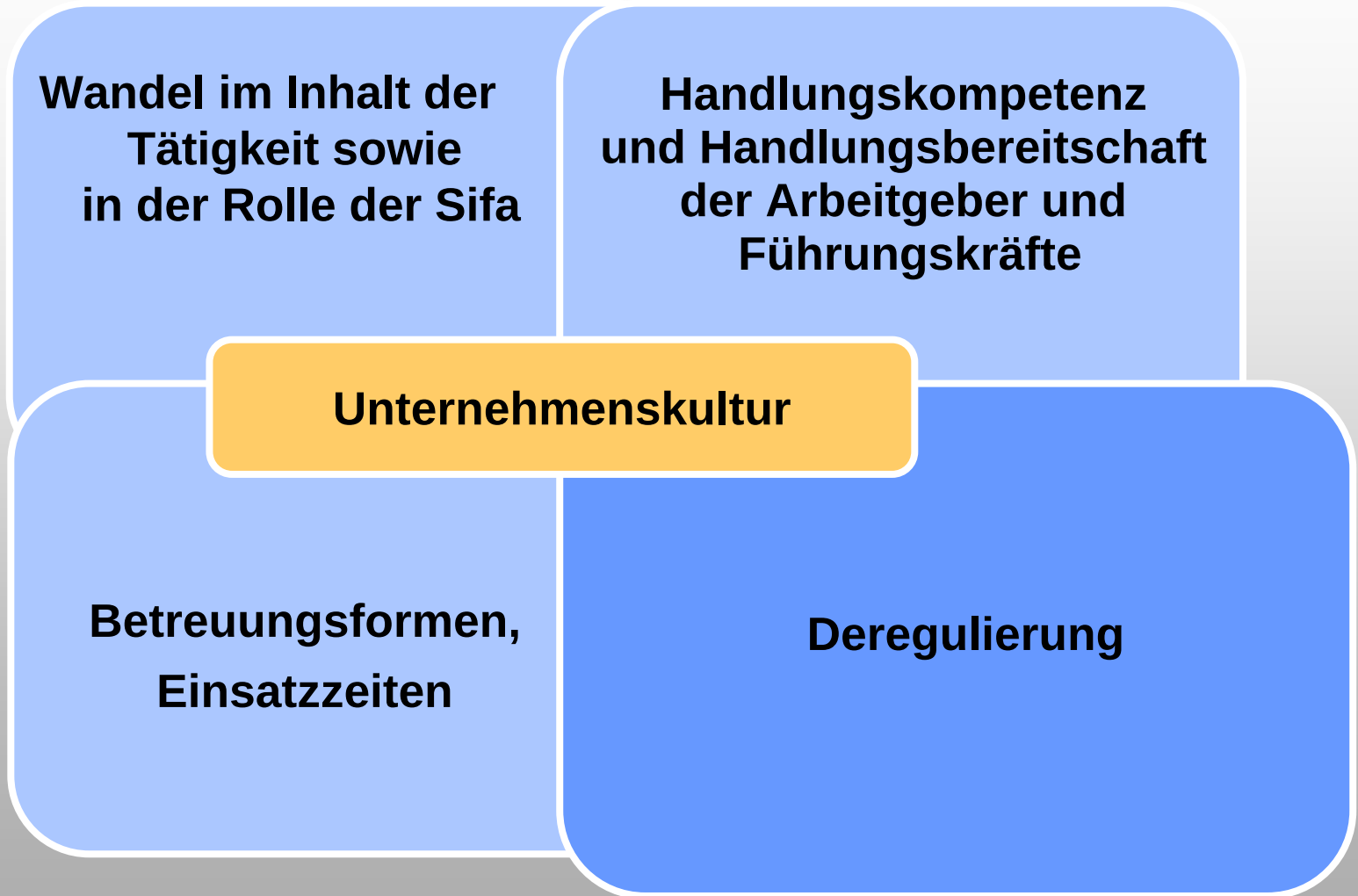
... findet präventives Handeln im Sinne der vorausschauenden und vorgreifenden Arbeitsgestaltung nur in geringem Umfang statt.

These 2

... bestehen nur wenige Chancen für präventives Handeln.

These 3

.... führt Beratung zu Sicherheit und Gesundheit viel zu oft nicht zum gewünschten Ziel



Lichte Höhe von Arbeitsräumen

Alte ArbStättV:

- Mindestens 2,50 m
bei Grundfläche $\leq 50 \text{ m}^2$
- Mindestens 2,75 m
bei Grundfläche $> 50 \text{ m}^2$
- Mindestens 3,00 m
bei Grundfläche $> 100 \text{ m}^2$
- Mindestens 3,25 m
bei Grundfläche $> 2.000 \text{ m}^2$

Neufassung ArbStättV 2004

Ohne Zahlenangabe

„Arbeitsräume müssen ... eine, in Abhängigkeit von der Grundfläche der Räume, ausreichende lichte Höhe aufweisen, so dass die Beschäftigten ohne Beeinträchtigung ihrer Sicherheit, ihrer Gesundheit oder ihres Wohlbefindens ihre Arbeit verrichten können.“

Anspruch

- **systematische Gefährdungsermittlung und Risikobewertung**
- **fachkundlicher Bezug zu den konkreten betrieblichen Bedingungen**
- **integrative Konzepte**
- **nachvollziehbare Begründungen für Entscheidungsvorschläge**
- **hohes Maß an Standing erforderlich**

Chance

- **sich fachkundlich in Entscheidungsprozessen einzubringen**
- **Fachkompetenz zu beweisen und zu vermitteln**

Wandel in der beruflichen Rolle der Fachkraft

von

zu

**Schutz vor Unfällen
und Berufskrankheiten**

**Vernetzung unterschiedlicher
Sicherheitsaufgaben**

**Ansatzpunkt der Gestaltung:
Technik (Maschine)**

**Ganzheitliche Lösungen
im Arbeitssystem**

**Arbeitsschutz durch
Organisation vor Ort**

**Nachhaltige Sicherheit
durch Integration
in betriebliches Management**

**Beauftragter
der Unternehmensführung**

**Prozessmanager;
Integriert in
die Unternehmensführung**

