



Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin

137. Sicherheitswissenschaftliches Kolloquium 5. Juli 2018

**Fachkräfte für Arbeitssicherheit:
Wie entwickeln sich die Bedarfe im Hinblick auf die
Beratung und Unterstützung der Arbeitgeberin?**

Sabine Sommer

Leiterin Fachgruppe 1.4 „Strukturen und Strategien des Arbeitsschutzes, NAK-Geschäftsstelle

Hintergrund

DGUV Statistik
Datenbasis? Soziodemografie?

Sifa-Langzeitstudie

Zeitanteile GB hoch, Systemgestaltung niedrig,
Priorität bei Fachkompetenzerhalt, neue Themen?

Daten GDA-Befragung
Keine flächendeckende Betreuung
Defizite Prozess Gefährdungsbeurteilung

**Haben wir genug Sifas?
Haben wir die „Richtigen“?
Auch in 10 Jahren?**

DGUV Vorschrift 2
Umsetzung, Evaluation, Fortschreibung

ASiG Umsetzung
Attraktivität Betriebsärzte

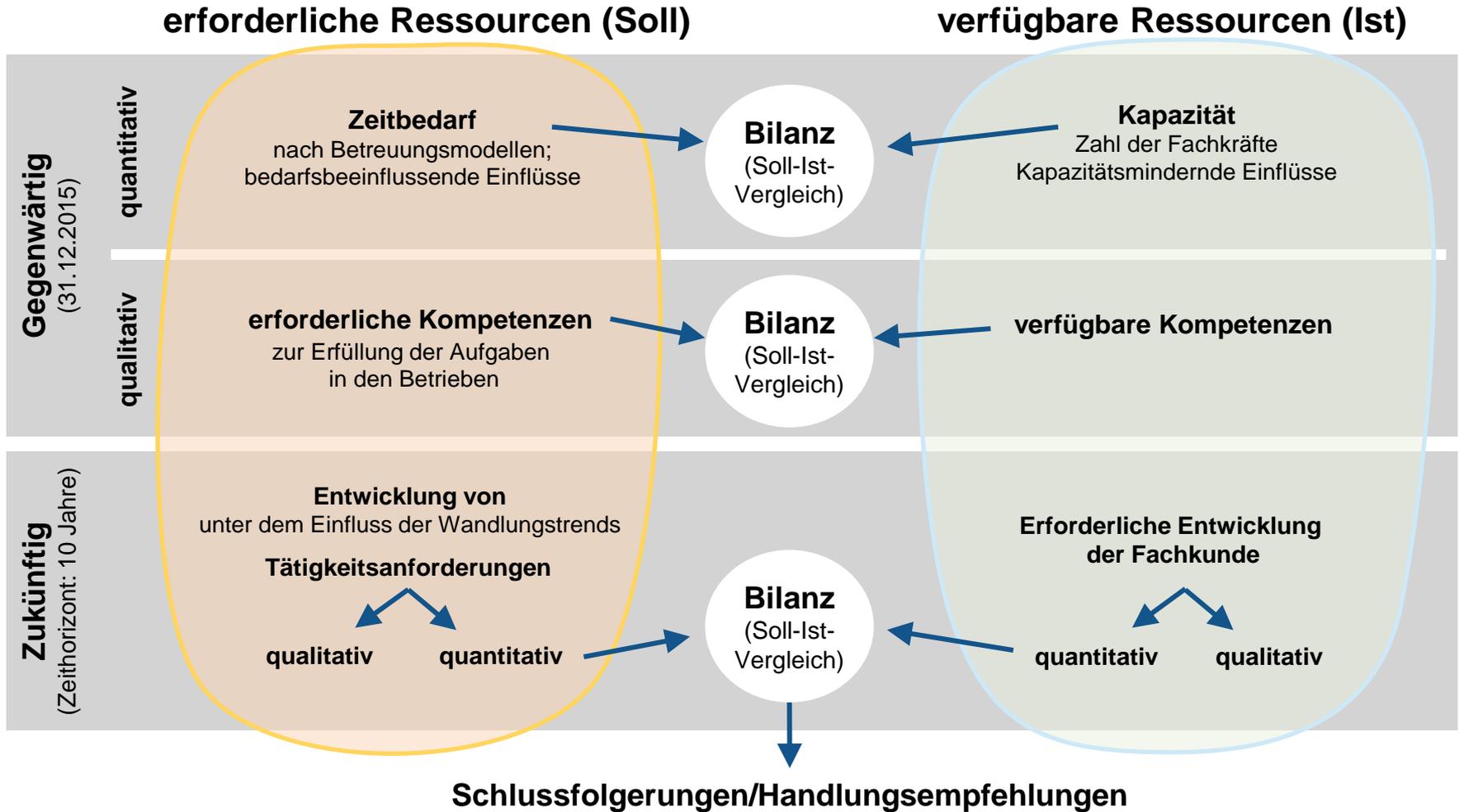
Arbeiten 4.0
Beruflicher und betrieblicher Strukturwandel

neue Sifa-Ausbildung
(ab 2019)

Inhaltsverzeichnis

- **Methodik**
- **Ergebnisse**
- **Zusammenfassung**

Methodik: Grundkonzept



Methodik: Vorgehen und Datenquellen

- Sekundäranalysen verfügbarer Daten
 - Mitgliederdaten und Schriften der Unfallversicherungsträger
 - Sifa-Langzeitstudie
 - GDA-Betriebsbefragungen
 - VDSI-Mitgliederstatistik
 - Literatur zum Wandel der Arbeit / Arbeiten 4.0 / Industrie 4.0
- Datenabfragen bei Unfallversicherungsträgern und Ausbildungsträgern
- Sifa-Onlinebefragung
- Expertenbefragungen
- Workshop mit „ASiG-Stakeholdern“
- Szenariotechnik

Herausforderungen / Limitationen

- Datenlage Anzahl Sifas → keine zentrale Registrierung
- Datenlage Sifa-Kompetenzen → kein umfassendes Kompetenzmonitoring, kein umfassendes Fortbildungsmonitoring

Ergebnisse: Forschungsfrage 1

Haben wir genug Fachkräfte für Arbeitssicherheit?

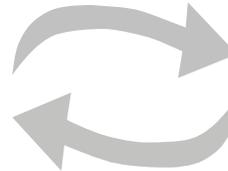
Zeit-Bilanzierungs-Modell mit Einflussfaktoren

Zeitbedarf

nach DGUV Vorschrift 2

- Anforderungen
- Zahl der Betriebe und zu betreuenden Personen (Beschäftigte/Vollarbeiter)
- Verteilung auf Betreuungsmodelle und Betreuungsgruppen
- Anlage 2: Verteilung der Grundbetreuung auf Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Ergänzender Bedarf durch betriebsspezifische / anlassbezogene Betreuung

Nachfrage



Angebot

Bilanz

(Soll-Ist-Vergleich)

Kapazität

Verfügbare Personen mit sicherheitstechnischer Fachkunde

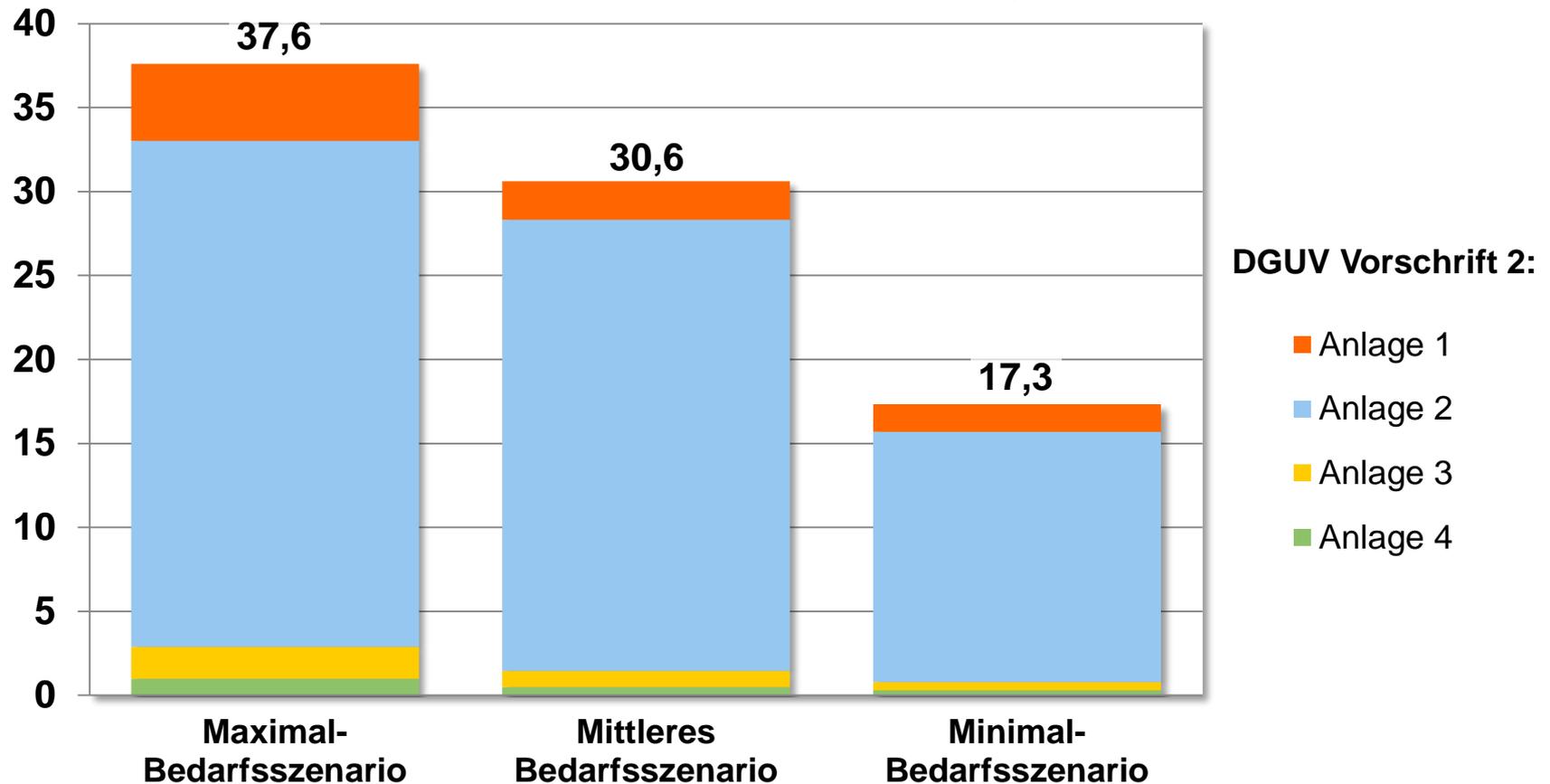
- ausgebildete Personen mit sicherheitstechnischer Fachkunde
- abzüglich nicht für die Betreuung verfügbare Personen mit sicherheitstechnischer Fachkunde

Einsatzzeit als Fachkraft für Arbeitssicherheit

- Arbeitszeit
- Teilzeittätigkeit
- abzüglich Arbeitszeit für andere Aufgaben (z. B. Führungskraft, andere Beauftragtenfunktionen)
- abzüglich Wegezeiten

Betreuungsbedarf nach Modellen und Szenarien

in Mio. Stunden pro Jahr



Gesamtkapazität der verfügbaren Sifas

Durchschnittliche Jahreseinsatzzeit unter Berücksichtigung von

- beruflicher Teilzeitbeschäftigung
- anderen Aufgaben
- Wegezeiten zu den betreuten Betrieben

	Maximal- Kapazitätsszenario	Mittleres Kapazitätsszenario	Minimal- Kapazitätsszenario
Zahl der verfügbaren Personen mit sicherheitstechnischer Fachkunde	59.700	56.000	52.400
Durchschnittliche Jahreseinsatzzeit	1.023	826	664
Gesamtkapazität in h/a	61,0 Mio.	46,3 Mio.	34,8 Mio.

Ergebnisse: Forschungsfrage 2

Haben wir die Richtigen?

Kompetenz-Bilanzierungs-Modell mit Einflussfaktoren

Soll

**Merkmale und Entwicklungen
in Gesellschaft und Arbeitswelt**

**Anforderungen an den betrieblichen
Arbeitsschutz**

- Präventionsverständnis
- Unternehmenskultur und Management
- Gegenstand des Arbeitsschutzes
- Vorschriften- und Regelwerk

Tätigkeitsanforderungen

- Aufgaben- und Rollenverständnis
- Inhalte der Tätigkeit
- Vorgehen

erforderliche Kompetenzen

Nachfrage



Angebot

**Bilanz
(Soll-Ist-
Vergleich)**

Ist

Vor der Ausbildung

Ausgangsqualifikation
(Ausgangskompetenzen)

Während der Ausbildung

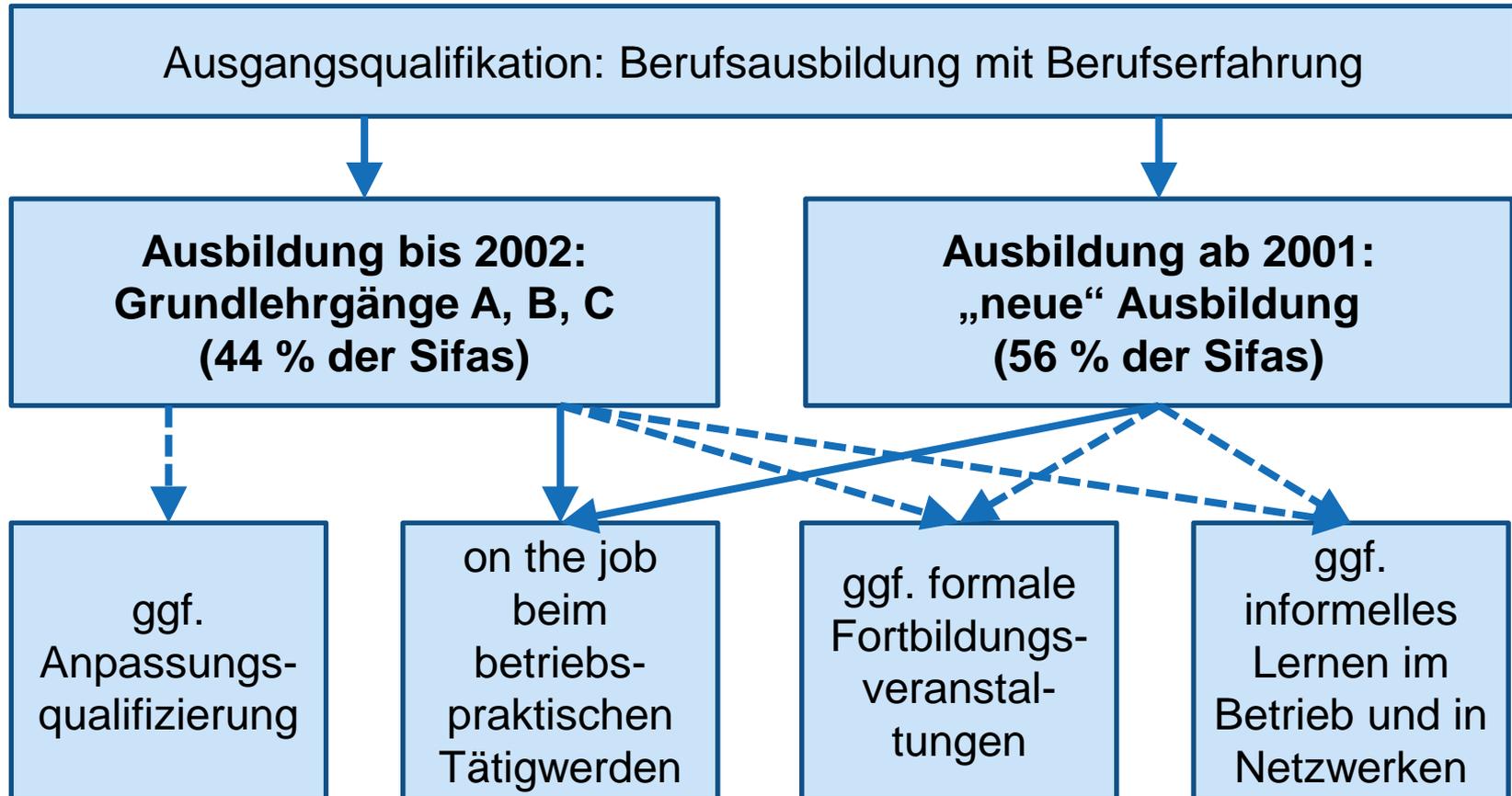
Ermöglichung von Kompetenzerwerb
(Ausbildung; sicherheitstechnische
Fachkunde)

Nach der Ausbildung

Kompetenzerhaltung / -erweiterung
(Fortbildung, selbstorganisiertes
Lernen)

verfügbare Kompetenzen

Bausteine des Kompetenzerwerbs



Kompetenzerwerb nach der Ausbildung

- Kompetenzerwerb nach der Ausbildung über Fortbildung, Anpassungsqualifizierung, informelles Lernen im Betrieb und in Netzwerken, on the job beim betriebspraktischen Tätigwerden
- Sifas konzentrieren sich auf Fortbildung v.a. zu Fach- und allenfalls Methodenkompetenzen

Eine umfassende, repräsentative Kompetenzerfassung steht derzeit nicht zur Verfügung

Abgeleitete Defizite

Aufgaben- und Rollenverständnis

- Arbeitsschutz als kontinuierlichen Verbesserungsprozess mit entsprechender Bewertung von Zwischenergebnissen
- generelle umfassende Beratungskompetenz als Generalist für die verschiedensten Beratungserfordernisse; Sachverhalte fachlich umfassend beurteilen
- eigenen Kompetenzbedarf erkennen – Selbstreflexionsfähigkeit, Lernbereitschaft usw.; dynamischer Wissenserwerb, selbstständiges und kritisches Beurteilen des Inhalts nicht nur formales Aneignen von Fachwissen

Inhalte der Tätigkeit

- Prozess der Gefährdungsbeurteilung und menschengerechte Arbeitsgestaltung
- Arbeitsschutz verstärkt durch Kompetenzentwicklung aller Führungskräfte und auch der Beschäftigten verwirklichen
- Entwicklung der Arbeitskultur beratend unterstützen

Abgeleitete Defizite

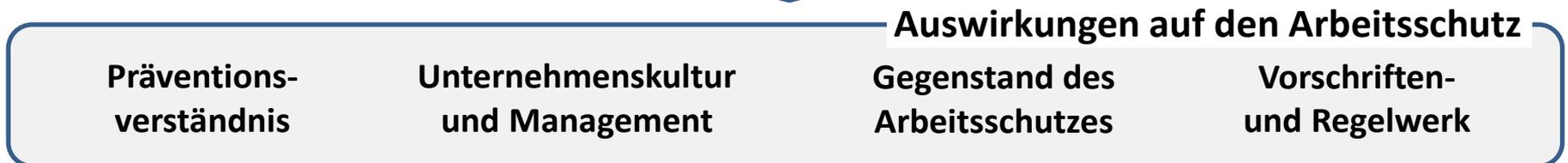
Vorgehensweise

- problemlösungsorientiertes Vorgehen; sachlich gut begründete Handlungskonzepte entwickeln, auf den Stand der Technik abstellen (mehr als Regeln der Technik)
- ganzheitlich Denken und Handeln im Sinne des Arbeitssystemverständnisses; fachübergreifende Kenntnisse in das Handeln einbeziehen
- Arbeitsschutz insbesondere über Strukturen und Prozesse umsetzen

Ergebnisse: Forschungsfrage 3

Auch in 10 Jahren?

Kompetenzprofil und Arbeitswelt im Wandel



Entwicklungen in Gesellschaft und Arbeitswelt

(Quellen: Literaturlauswertung, Sifa-Onlinebefragung, Expertengespräche, Workshop)

Entwicklungslinien	Auswirkungen auf den betrieblichen Arbeitsschutz
<ul style="list-style-type: none">• Digitale Transformation• Strukturwandel (Entgrenzung, Globalisierung, Demografie)• Veränderungsprozesse (Changeprozesse in Unternehmen)• Wertewandel, Diversity	<ul style="list-style-type: none">• Erweitertes Präventionsverständnis: Ressourcenorientierung; Gestaltungskonzepte in dynamischen Entwicklungsprozessen, Arbeitsschutz als Teil der Planung von Prozessen• Stärkung der individuellen Gesundheits- und Beteiligungskompetenzen; Befähigung zur selbstständigen gesundheitsgerechten Arbeitsgestaltung• Erweiterung durch kulturelle, altersmäßige und gesundheitliche Diversität; differentielle Arbeitsgestaltung• Integration des Arbeitsschutzes über Leitbilder, Werte, Führung; Einbeziehung aller an Gesamtprozessketten Beteiligten• Präventionskultur als Teil der Unternehmenskultur• Mobile, flexible, vernetzte Arbeitsschutzdienstleistungsangebote

Zukünftiger Weiterentwicklungsbedarf der Kompetenzen

Konkretisierungsbedarf insbesondere bei den handlungsprägenden Faktoren „Umgang mit sich selbst“ und „Umgang mit anderen“:

- Selbstreflexion
- Handeln im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses
- Kooperationsfähigkeit
- Fähigkeiten zur unmittelbaren Mitwirkung in betrieblichen Planungsprozessen
- Erkennen von Chancen und Potenzialen zur Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit
- Zusammenarbeit mit verschiedenen Professionen einschließlich des gemeinschaftlichen Beratens des Unternehmens

Zukünftiger Zeitbedarf an sicherheitstechnischer Betreuung

- Zukunftsentwicklungen lassen keine deutlichen Trends bzgl. des Zeitbedarfs für sicherheitstechnische Betreuung erkennen

Zusammenfassung

Haben wir genug Sifas?

- Bundesweiter Gesamtzeitbedarf für die sicherheitstechnische Betreuung je nach Bedarfsszenario zwischen 17,3 und 37,6 Mio. Stunden pro Jahr.
- Kapazität der verfügbaren Sifas beträgt je nach Szenario zwischen 34,8 und 61,0 Mio. Stunden pro Jahr
- Betreuungslücke ist bundesweit praktisch nicht erkennbar^{*)}. Allenfalls kann nach dem Minimal-Kapazitätsszenario ein kleinerer Teil des Maximal-Bedarfsszenarios nicht realisiert werden

^{*)} regionale Engpässe/Lücken sind möglich und werden im Einzelfall auch berichtet

Auch in 10 Jahren?

- Bis 2026 scheiden 1/3 der derzeit tätigen Sifas aus
- Bei Erhalt der Leistungsfähigkeit^{*)} des Kapazitätssystems haben ca. 30 % der dann verfügbaren Sifas die weiterentwickelte Ausbildung durchlaufen
- Eine Betreuungslücke ist unter diesen Bedingungen eher nicht zu erwarten

^{*)} *Kriterien der Leistungsfähigkeit: Zahl der Eingangsqualifizierten; Attraktivität der Funktion bei den Eingangsqualifizierten; Bereitstellung von Ausbildungsplätzen; Aufwand der Ausbildung; Teilnahmezahlen an Lehrgängen; Altersstruktur der Lehrgangsteilnehmenden*

Zusammenfassung

Haben wir die „richtigen“ Sifas?

- Ausbildungen bis 2002 (ABC-Lehrgänge) bzw. seit 2001 inklusive der durch die Eingangsqualifikation erworbenen Kompetenzen decken das Kompetenzprofil zur Erfüllung der aktuellen betrieblichen Anforderungen nicht ab
- 44 % der derzeit tätigen Sifas haben die ABC-Lehrgänge absolviert; 56 % die Ausbildung seit 2001
- Fortbildungsschwerpunkt auf Fachthemen
- Abgeleitete Defizite u. a. im Bereich Salutogenese, menschengerechte Gestaltung, Arbeitssystemgestaltung, Unternehmenskultur, Methoden- und Persönlichkeitskompetenzen

Das weiterentwickelte Kompetenzprofil, das Grundlage der Ausbildung ab 2019 ist, schließt Lücken zu heutigen Anforderungen

Auch in 10 Jahren?

- 2/3 der tätigen Sifas haben Ausbildung vor 2019 beendet, darunter 7 % Sifas nach ABC-Lehrgängen
- Weiter wachsende Anforderungen v. a. im Bereich Prävention und Ressourcenorientierung, prospektive und differenzielle Arbeitsgestaltung, digitale/IT-Systeme, Prozess- und Systemorientierung, Veränderungsmanagement, Kulturentwicklung, Vernetzung/Kooperation, Selbstreflexion ...

Zukünftiger Kompetenzentwicklungsbedarf kann entstehen zu Selbstreflexion, Kooperationsfähigkeit und Zusammenarbeit mit anderen Professionen, Mitwirkung in Planungsprozessen und KVP, Erkennen von Chancen und Potenzialen für SuG

Für die Diskussion

Experten- / Beauftragensystem – Führungsverantwortung

– *Gestaltungsmöglichkeiten & Begrenzungen des (Arbeitsschutz)Systems?*

Synchronisationsprobleme von Kompetenzen und betrieblichen Bedarfen in einer sich dynamisch entwickelnden Arbeitswelt

– *Wie können / müssen wir damit umgehen?*

EU Kommission 1978 Anforderung an Safety Professionals	Kommission „Arbeit der Zukunft“ 2017 Kompetenzanforderungen in einer digitalen Arbeitswelt
<ul style="list-style-type: none">• technisches Verständnis / Wissen über das Geschäfts-/ Tätigkeitsfeld des Betriebs• analytische Fähigkeiten, übergreifendes Denken, integriertes Vorgehen• personale Fähigkeiten, die Kooperation und Teamwork fördern• Grundlagenwissen Psychologie, Soziologie, Management	<ul style="list-style-type: none">• Verständnis der Funktionsweise von Algorithmen und Web 2.0• eigenständiges Lernen• selbstverantwortetes Arbeiten• Neugier / Selbstmotivation• Kooperation & Kommunikation• breites berufliches Wissen• inhaltliche Flexibilität / Veränderungsbereitschaft

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Veröffentlichung des Abschlussberichts unter

<https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitswelt-und-Arbeitsschutz-im-Wandel/Organisation-des-Arbeitsschutzes/Organisation-des-Arbeitsschutzes>