

**Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie
der Freien Universität Berlin**

**Kompetenzerwerb und Kompetenztransfer bei
Arbeitssicherheitsbeauftragten**

Dissertation
zur Erlangung des akademischen Grades
Doktor der Philosophie
(Dr. phil.)

vorgelegt von Dipl.-Psych.
Gregor Wittke

Erstgutachter: PD Dr. Hans-Uwe Hohner

Zweitgutachter: Prof. Dr. Ernst-H. Hoff

Disputation am 27.11.2006

BERLIN, 2006

DANKSAGUNG

Ich möchte mich bei PD Dr. Hans-Uwe Hohner und Prof. Dr. Ernst-H. Hoff für ihre geduldige Begleitung dieser Arbeit, die mir den Raum gab, meine Ideen zu entwickeln und umzusetzen, ganz herzlich bedanken.

Mein Dank gilt auch allen denen, die durch ihr Mitwirken an den Untersuchungen diese Forschungsarbeit erst ermöglicht haben – vor allem den Personen, die mir während der Datenerhebung vor Ort in den Betrieben mit Rat und Tat zur Seite standen.

Schließlich danke ich meinen Freunden und meiner Familie und hier besonders meinem Vater, der mir immer wieder als Brainstorming-Partner und in der Abschlussphase als unverzichtbarer Korrekturleser und Mutmacher zur Seite stand.

INHALTSVERZEICHNIS

DANKSAGUNG.....	2
INHALTSVERZEICHNIS.....	3
1. EINLEITUNG	6
1.1 Untersuchungsanliegen	6
1.2 Fragestellung	9
1.3 Untersuchte Betriebe	9
1.4 Forschungsverlauf und Gliederung der Arbeit.....	10
2. ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ	17
2.1 Prävention im Arbeitsschutz	18
2.2 Psychologie des sicherheitsrelevanten Verhaltens.....	21
2.2.1 Individuelle Wahrnehmung von Gesundheits- und Unfallrisiken.....	21
2.2.2 Organisationale Bedingungen und Sicherheitskultur.....	23
2.2.3 Interessen und Ziele des Arbeitsschutzes.....	24
2.3 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz als Führungsaufgabe	25
2.4 Rolle der Sicherheitsbeauftragten	30
2.5 Arbeitssicherheit, Gesundheitsmanagement und Sicherheitskultur.....	31
2.5.1 Vom traditionellen Arbeitsschutz zum Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagement.....	32
2.5.2 Sicherheitskultur und Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagementsysteme....	37
2.6 Defizite und offene Fragen.....	39
3. DER KOMPETENZBEGRIFF	42
3.1 Historische Entwicklung des Kompetenzbegriffs	45
3.2 Aktuelle Kompetenzmodelle – Stand der Forschung.....	46
3.2.1 Kompetenz-Definitionen.....	49
3.2.2 Abgrenzung zu anderen Attributionsbegriffen.....	51
3.2.3 Auswahl aktueller Kompetenzmodelle	54
3.2.4 Zusammenführung der Modelle zur Kompetenz und offene Fragen	61

4. KOMPETENZTRANSFER UND KOMPETENZMESSUNG	67
4.1 Historische Entwicklung von Transfermodellen.....	67
4.2 Stand der internationalen Forschung.....	74
4.2.1 Trainingsbedarfanalyse	74
4.2.2 Dem Training vorausgehende Bedingungen	76
4.2.3 Trainingsmethoden und didaktische Strategien	77
4.2.4 Dem Training nachfolgende Bedingungen	78
4.2.5 Trainings-Transfer-Evaluation	79
4.3 Messung von Kompetenztransfer als Methode der Transferevaluation.....	81
4.3.1 Kompetenzmessung - methodische Grundlagen	84
4.3.2 Critical Incidents Methode	87
4.3.3 Fazit und offene Frage.....	89
5. UNTERSUCHUNGSANLIEGEN, KONZEPTION UND AUFBAU DER STUDIE	90
5.1 Untersuchungsanliegen	90
5.2 Konzeption und Aufbau der Studie	93
5.3 Forschungsverlauf	95
6. SEMINAREVALUATION (T1-T3) DES SEMINARS FÜR SICHERHEITSBEAUFTRAGTE	97
6.1 Untersuchungsansatz und Fragestellung	97
6.2 Stichprobe(n).....	99
6.3 Ergebnisse der Transferbefragung	102
6.3.1 Arbeitsumfeld und subjektive Transferfähigkeit.....	102
6.3.2 Transfer – Anwendung des Gelernten.....	107
6.3.3 Anwendungshäufigkeit des Gelernten	109
6.3.4 Wie erfolgreich ist die Umsetzung der Lehrgangsinhalte?	109
6.3.5 Wichtigkeit des Lehrgangs für die Arbeit im Rückblick.	110
6.3.6 Weiterbildungsbedarf über den Lehrgang hinaus	111
6.3.7 Gründe für die Nicht-Anwendung des Gelernten am Arbeitsplatz.	112
6.4 Die Fallstudien als logische Konsequenz.....	115
6.4.1 Ziel der Fallstudien.....	116
6.4.2 Begründung der Methodenwahl	118

7. BETRIEBSSTUDIEN ZUR „PERFORMANZ“	125
7.1 Untersuchungsanliegen und Fragestellung.....	125
7.1.1 Fragestellung zu den Fallstudien.....	127
7.1.2 Analyseebenen zum Arbeitsumfeld:	128
7.1.3 Ablauf der Untersuchung	130
7.1.4 Stichprobe der Fallstudien.....	131
7.2 Entwicklung des Kompetenzrasters als neue Methode zur Kompetenzmessung	135
7.2.1 Eingesetzte Methoden und Vorgehen in der Hauptstudie:.....	135
7.2.2 Erfassung individueller Kompetenzfacetten	143
7.2.3. Validierung des Kompetenzrasters.....	167
7.3 Erfassung des organisationalen Kontextes der Sicherheitsbeauftragten	174
7.3.1 Schritte der Inhaltsanalyse	174
7.3.2 Bestimmung der Analyseeinheiten.....	176
8. ERGEBNISDARSTELLUNG	178
8.1 Kompetenzprofile der Sicherheitsbeauftragten	178
8.2 Methodische Ergebnisse.....	181
8.3 Kompetenztransfer und Arbeitsumfeld	189
8.3.1 Das Arbeitsumfeld der Sicherheitsbeauftragten.....	190
8.3.2 Typologie der untersuchten Betriebe	194
8.3.3 Charakterisierung der Beispielbetriebe	198
8.3.4 Perspektiven auf die Betriebe.....	221
9 Zusammenfassung und Diskussion der Ergebnisse	249
9.1 Forschungsergebnisse aus der Seminarevaluation (t1 - t3).....	249
9.2 Forschungsergebnisse aus den Fallstudien.....	250
Literaturverzeichnis:.....	255
ABBILDUNGEN UND TABELLEN.....	264
ANHANG.....	268