

1. EINLEITUNG

1.1 Untersuchungsanliegen

In dieser Arbeit wird der Kompetenzerwerb und –transfer am Beispiel von Arbeitssicherheitsbeauftragten untersucht. Im Vordergrund steht dabei die Kompetenz der präventiven Organisation des Betriebs, Sicherheit und Gesundheit zu gewährleisten bzw. zu fördern. Sie beinhaltet sowohl individuelle Motivation und Fähigkeiten als auch organisationale Rahmenbedingungen wie Restriktivität bzw. Zuständigkeiten für Sicherheit und Gesundheit. Es wird eine Methode entwickelt, die es erlaubt, Präventionskompetenzen am Arbeitsplatz zu erfassen sowie eine Typologie und Systematik erarbeitet, die es ermöglicht, im Arbeitsumfeld kritische Umfeldfaktoren in der Ausübung dieser Präventionskompetenz als auch zu Sicherheitsfragen zu erkennen. Die Ergebnisse dienen der praxisnahen Problemanalyse und -lösungsfindung im Kontext des betrieblichen Alltags. *Das Wissen um die Kompetenzen der Mitarbeiter und um die förderlichen oder hinderlichen Bedingungen in deren Arbeitskontext schafft Transparenz und bildet die Grundlage für proaktives Handeln im konkreten Arbeitseinsatz und in Fragen der Personal- und Organisationsentwicklung.* Auch im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheit sind die Folgeerscheinungen aus dem sich immer schneller entwickelnden technischen Fortschritt unübersehbar. Diese Entwicklung führt zu immer neuen Herausforderungen, denen mit einer prozessbezogenen und gleichzeitig ganzheitlichen Betrachtungsweise betriebswirtschaftlicher und psychologischer Zusammenhänge zu begegnen ist. Vor diesem Hintergrund und der Entwicklung zur Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft, wird gerade die Fähigkeit zu proaktivem Handeln für Individuen und Organisationen immer wichtiger. Damit sind auch die sogenannten „weichen Faktoren“ mit einzubeziehen, die früher nur am Rande wahrgenommen wurden: die beteiligten Menschen mit ihrem Verhalten, ihren Einstellungen und ihrer Innovationsbereitschaft. In einer Arbeitswelt, die immer stärker von Wissen und Dienstleistungen sowie globalen Betrachtungsweisen geprägt wird, wird der Motivation, dem Commitment und dem eigenständigen, selbstverantwortlichen Handeln der Mitarbeiter eine entscheidende Bedeutung für den Erfolg zugemessen. Das gilt auch für die Maßnahmen im Bereich der Gesundheitsprävention, obwohl dieser Bereich gerade in Zeiten wirtschaftlicher Rationalisierung (Reorganisation, Stellenabbau) in der Praxis eher als nachrangig eingestuft wird.

So weisen Weiss & Udris (2001) bereits darauf hin: Die durch den aktuellen und zukünftigen Strukturwandel besonders in Deutschland hervorgerufene Mehrbelastung der Mitarbeiter kann eine Reihe folgenschwerer Beeinträchtigungen nach sich ziehen. Branchenübergreifende Analysen zeigen, dass der Anteil technischer Unfallursachen mit ca. 15% sehr gering ist,

während die Mehrzahl der Unfallursachen ihren Ursprung im tagtäglichen Belastungsprofil bzw. Verhalten der Mitarbeiter haben (Seibel, 2003). Für die Automobilindustrie legen Stork und Hilla (2003) sogar noch eindrucksvollere Zahlen vor. Von allen Arbeitsunfähigkeitstagen gingen nur 5% auf Arbeits- und Wegeunfälle zurück. Alle anderen resultierten aus langfristigen und chronischen, sowie psychischen Belastungen, z.B. durch hohe Arbeitsbelastung.

Aber nicht nur die Arbeitsaufgabe an sich, sondern vor allem die durch Rationalisierung und Stellenabbau erlebte Unsicherheit kann vermehrt zu psychischen Belastungen und chronischen Krankheiten und in der Folge zu erheblichen Leistungsverlusten und Ausfällen führen (Badura, Schellschmidt & Vetter, 2003; Storck & Hilla, 2003).

Bereits diese Erkenntnisse legen nahe, dass Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung als eine Aufgabe der Gesamtorganisation anzusehen sind. Sollen arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren reduziert werden, müssen neben die technischen Schutzmaßnahmen und Schulungen in sicherheitsgerechtem Verhalten ebenso Maßnahmen zur Koordination der organisatorischen Rahmenbedingungen treten. Weiterhin können psychologisch fundierte präventive Maßnahmen im Arbeits- und Gesundheitsschutz dazu beitragen, die Belastungen am Arbeitsplatz und ihre Folgen zu mindern (Schmöle, 2003).

Auch heute noch gilt, was Ruppert schon 1995 bemängelte, dass die Unternehmen kaum Präventivstrategien einsetzen, um die Gesundheit ihrer Mitarbeiter zu schützen. Sie verzichten meist auf Sicherheitsanalysen, auf eine frühzeitige Mitwirkung bei der Beschaffung von Maschinen oder auf Expertise bei der Neuplanung von Arbeitssystemen. Führungskräfte und Vorgesetzte werden nicht ausreichend in die Sicherheits- und Gesundheitsarbeit einbezogen. Deshalb ist es für diese schwer, ihren gesetzlich vorgesehenen Auftrag zu erfüllen. Die Mitarbeiter werden eher als „passives Schutzobjekt“ (Ruppert, 1995, S. 42) gesehen und kaum für Sicherheits- und Gesundheitsarbeit „aktiviert“. So fehlen beispielsweise häufig Sicherheits- und Gesundheitszirkel, die durch ihren partizipativen Charakter die Mitarbeiter sowohl mit in die Gestaltung der Prozesse einbeziehen als auch deren Wirksamkeit verstärken können.

Dabei verweist besonders die aktuelle Forschung auf die Notwendigkeit eines integrativen Gesundheitsförderungs-Managements, das gleichermaßen die organisationale als auch die personale Ebene mit einbezieht, um so Sicherheit und Gesundheit in die Unternehmensziele und in die Ablaufprozesse zu integrieren. Durch die Förderung individueller Präventionskompetenzen in Kombination mit dem auf Prävention abgestimmten Organisationsablauf werden die Gesundheitschancen der Mitarbeiter erhöht. Hier nimmt das „Ehrenamt“ des

Sicherheitsbeauftragten eine oft unterschätzte Rolle ein. Diese zielt vor allem auf die Weiterleitung sicherheits- und gesundheitsrelevanter Informationen an Vorgesetzte und Kollegen sowie auf eine Vorbildfunktion für Kollegen vor Ort, die diese zu sicherheits- und gesundheitsgerechtem Verhalten motivieren soll.

Das Konzept der Präventionskompetenz beinhaltet also sowohl die individuelle Motivation und die individuellen Fähigkeiten als auch die organisationale Restriktivität bzw. Zuständigkeiten für Sicherheit und Gesundheit. Dabei kann es sich auf einschlägige Befunde stützen. Zahlreiche Studien untersuchen einzelne Wirkfaktoren (Hilla & Storck, 2003; Hobbs & Williamson, 2002; König, 1995; Reason, 1990; Robotham, 2001; Ruppert, 1995; Wenninger, 1991). Diese stehen neben großflächigen Befragungen zur Erfassung bestehender Managementkonzepte im Arbeitsschutz (siehe z.B. Bauer, Schmidt & Zellweger, 2002) für die Schweiz oder (Treier & Wieland, 1999) für Deutschland.

Neben der Fehlerforschung (Reason, 1990; Hoyos, 1987), auf die sich bis heute die meisten Forschungsarbeiten konzentriert haben, existieren auch umfassende Ansätze zur Analyse der Sicherheitskultur (Büttner, Fahlbruch & Wilpert, 1999; Grote & Künzler, 1996).

Es fehlen allerdings Instrumente, die sowohl eine individuelle als auch eine organisationale Diagnose der Präventionskompetenzen ermöglichen. Diese Interaktion sowie das dynamische Passungsverhältnis individueller und organisationaler Bedingungen sind jedoch entscheidend für das Konstrukt „Kompetenz“, das in dieser Arbeit untersucht wird.

Die Definition der Präventionskompetenz könnte also um Punkte ergänzt werden, die implizit durch Begriff „Kompetenz“ mit transportiert werden. Unter Präventionskompetenz wird demnach *die Passung von Sicherheitsrisiken, Sicherheitskultur und individuellen Handlungskompetenzen der Organisation bzw. des Betriebes verstanden*. Sie beinhaltet unter anderem die gesamten Prozesse der Ablauforganisation, z.B. den „Produktionsprozess“ aus Mitarbeitern, technischen Rahmenbedingungen und Terminen. Hierzu gehört ebenso die Qualifizierung der Sicherheitsbeauftragten bzw. der Grad der Aufmerksamkeit, den die Führungskräfte dem Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsprävention schenken.

Die in der vorliegenden Forschungsarbeit konzipierte Methode und das entwickelte Instrument zur Erfassung der Präventionskompetenzen der Sicherheitsbeauftragten hinsichtlich der Validität des Vorgehens empirisch untersucht. Zudem wird eine Systematik und Typologie entworfen, um die wichtigsten Ressourcen und Belastungen im Arbeitsumfeld durch kurze Interviews zu erfassen. Die Arbeit soll so eine bisher bestehende Lücke schließen. Durch die Definition dieser Systematik bzw. eines Rahmens, der sowohl normative Elemente beinhaltet, als auch flexibel auf die Bedürfnisse einzelner Unternehmen angepasst

werden kann, soll diese „Qualitäts-Lücke“ geschlossen werden. Das entwickelte Instrumentarium erlaubt zudem, die Nachhaltigkeit des Kompetenzerwerbs und Kompetenztransfers der Sicherheitsbeauftragten durch die Weiterbildungen des Unfallversicherungsträgers zu evaluieren.

1.2 Fragestellung

Der Stand der Forschung und die Fragen aus der betrieblichen Praxis führen zu folgenden Forschungsfragen:

1. Wie gut gelingt der Transfer des Gelernten (dazu gehört z.B. die genaue Aufgabenstellung der Sicherheitsbeauftragten, das Wissen um rechtliche Rahmenbedingungen, das Wissen um Sicherheitsgefahren und Gesundheitsfolgen sowie soziale Kompetenzen) aus den Sicherheitsbeauftragtenlehrgängen an den Arbeitsplatz? Wie hoch ist der Wirkungsgrad?

Dazu wird eine Evaluation (t1 bis t3) mit Prä- Postdesign durchgeführt. Diese wird um Fallstudien (t4 und t5) erweitert:

2. Wie lassen sich Kompetenzen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz systematisch erfassen?

Dazu wird ein Kompetenzraster entwickelt. Das Kompetenzraster ordnet die in der Theorie beschriebenen Definitionsbestandteile, so dass sich Interviews und Beobachtungsprotokolle anhand konkret beobachtbarer Ereignisse analysieren lassen.

3. Erlaubt das entwickelte Kompetenzraster eine valide Erfassung der Kompetenzen? (t5)

Leitfragen zum Kompetenztransfer (Datenerhebung t4):

4. Finden sich noch positive Transfereffekte aus den Trainingsmaßnahmen auf der Verhaltensebene?
5. Wie effektiv ist das Handeln des Sicherheitsbeauftragten?

1.3 Untersuchte Betriebe

Die Durchführung dieser Untersuchung erfolgt in Kooperation mit einem Unfallversicherungsträger und einem großen Dienstleistungsunternehmen. Um die Anonymität der Betriebe zu schützen, werden nur wenige Angaben zum Untersuchungsfeld und Kooperationspartner gemacht. In den Kapiteln (6 und 7) zur Methode sind die Stichproben und das Sampling noch einmal etwas detaillierter beschrieben.

Der gesetzliche Unfallversicherungsträger ist als mittelgroß einzuschätzen. Er versichert ca. eine halbe Million Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zu seinen Aufgaben gehören in erster Linie die Prävention und Rehabilitation und Entschädigung.

Der Fokus der Arbeit des Unfallversicherers verschob sich in den letzten Jahren immer mehr von der Rehabilitation (d.h. die Nachsorge von Unfallfolgen) auf die Prävention. Daher wird die Arbeit des Sicherheitsbeauftragten im Bereich von Aufklärung etc. wichtiger. Dies muss bei der Aus- und Weiterbildung, z.B. der Sicherheitsbeauftragten berücksichtigt werden.

1.4 Forschungsverlauf und Gliederung der Arbeit

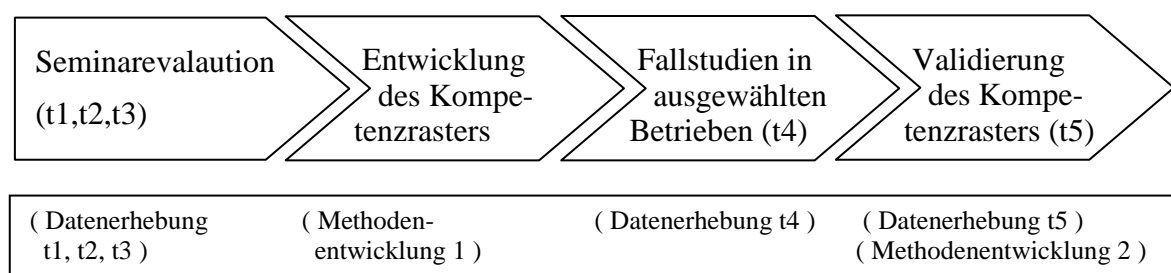


Abbildung 1: Forschungsprozess in chronologischer Reihenfolge

Die vorliegende Arbeit gliedert sich in einen theoretischen Teil, der die Forschungssituation und den Stand in der Praxis behandelt und einen empirischen Teil, der den Beitrag zum wissenschaftlichen Erkenntnisgewinn präsentiert, den diese Arbeit leistet. Der empirische Teil gliedert sich in zwei chronologisch aufeinander folgende Untersuchungen, wobei sich die zweite, die Fallstudien (2), aus der ursprünglichen Seminar- oder Weiterbildungs-evaluation (1) entwickelte.

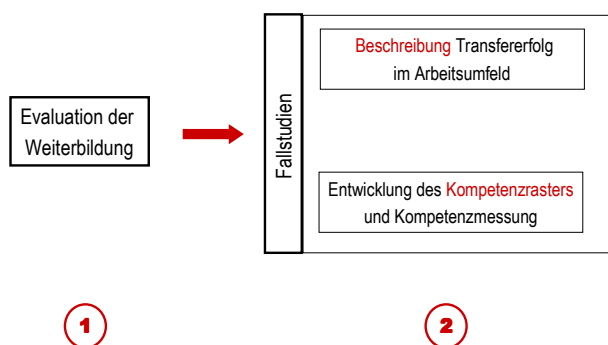


Abbildung 2: zwei Teilstudien

Die Überschriften des Inhaltsverzeichnisses vermitteln einen Überblick über die Gliederung des Textes und den Verlauf der Forschung.

Kapitel 1: Einleitung

Kapitel 2: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Kapitel 3: Der Kompetenzbegriff

Kapitel 4: Kompetenztransfer

Kapitel 5: Untersuchungsanliegen

Kapitel 6: Evaluationsstudie

Kapitel 7/8: Fallstudien mit Entwicklung des Kompetenzrasters

Kapitel 8: Methodische und empirische Ergebnisse

Kapitel 9: Diskussion

Nachfolgend nun eine Synopse der Kapitel zwei bis acht, die einen Überblick über die Forschungsarbeit und deren Ergebnisse gibt.

Kap. 2 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Arbeitssicherheit und Gesundheit werden in der vorliegenden Arbeit aus der betrieblichen Perspektive untersucht. Diese kann aber nur verstanden werden, wenn die gesellschaftliche und volkswirtschaftliche Perspektive ebenso beachtet werden. Forderungen nach sicheren Arbeitsbedingungen sind in unserem Rechtssystem verankert, z.B. im Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) von 1996. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz müssten daher nicht zwingend wirtschaftlich begründet werden.

Vor dem Hintergrund der geschätzten volkswirtschaftlichen Kosten - laut Mitgliedsstaaten der Europäischen Union betragen sie zwischen €185 und €70 Milliarden – wird auch das einzelne Unternehmen die Arbeitssicherheit und die Gesundheit seiner Mitarbeiter unter diesen Kostenaspekten auf Dauer nicht vernachlässigen können. In der vorliegenden Arbeit stehen die Betrachtungsebenen (z.B. Büttner, Fahlbruch, & Wilpert, 1999 sowie Hoyos & Wenninger, 1995), drei und vier der Tabelle im Mittelpunkt. Dies begründet sich darin, dass die gesetzliche Grundlage als auch die Berücksichtigung der strategischen Zielsetzung Sicherheits- und Gesundheitsfragen als feste Größe gegeben und für alle untersuchten Betriebe identisch sind. Die Umsetzung im Arbeitsalltag (die den Ebenen drei und vier entspricht) ist dagegen noch nicht in allen Aspekten sichergestellt.

1	Gesellschaft	- gesetzliche Regelungen - Markt
2	strategische Ausrichtung der Organisation	- strategische Zielsetzung des Unternehmens - Bedeutung der Arbeitssicherheit innerhalb der Strategie - konkrete Arbeitssicherheits- und Präventionsstrategie
3	(strukturelle) Operationalisierung der Strategie	- Programme - Organisationsstrukturen - verantwortliche Personen - Fachleute / Sicherheitsexperten - technische Mittel
4	Handelnde Personen / Beschäftigten	- Verhalten - Einstellung

Abbildung 3: Betrachtungsebenen nach (Büttner et al., 1999 und Hoyos & Wenninger, 1995)

Kap. 3 Der Kompetenzbegriff

Zur Entwicklung des Kompetenzrasters werden die in der Theorie vertretenen Begriffsdefinitionen analysiert und in eine operationale Definition zur Kompetenzmessung überführt. Handlungsleitend war dabei die Feststellung von Erpenbeck und Rosenstiel (2003), dass Kompetenzen aus der beobachtbaren Handlung abgeleitet werden und aus diesem Grund stets eine Form von Zuschreibung (Attribution) auf Grund eines Urteils des Beobachters sind. Sie sind Dispositionen selbstorganisierten Handelns (Erpenbeck und Rosenstiel, 2003) und beinhalten die Fähigkeit in unbekanntem Situationen erfolgreich Probleme zu lösen (Westera, 2002) und befähigen zu Optimierungsprozessen (Kauffeld, 2002).

Kap. 4 Transfer

Ferner werden, als Vorbereitung auf die Entwicklung des Kompetenzrasters, Fragen des Kompetenztransfers erörtert und der Stand der Forschung zusammengefasst. Zusätzlich wird die Seminarevaluation (t1 - t3) zum Transfer ausgewertet. Sie umfasst sämtliche Lehrgangstypen, die im Jahr 2002 für Sicherheitsbeauftragte durchgeführt wurden, sowie sämtliche Schulungszentren. Die Lehrgänge zwischen Mai und Oktober wurden vollständig erfasst, insgesamt 18 Seminare mit 318 Teilnehmern.

Das Erfolgskriterium für die Evaluation ist der Transfererfolg drei Monate nach der Teilnahme am Lehrgang, wobei die Evaluationsebenen nach Kirkpatrick (1976) zugrunde gelegt werden

- Zufriedenheit
 - Wissen
 - Verhalten
 - Ergebnisse und ROI
- } Zeitpunkt t2
- } Zeitpunkt t3
- } Zeitpunkt t4

Erfasst wurde der Erfolg durch Fragebögen zur Selbsteinschätzung auf der Verhaltensebene.

Kap. 5 und 6

In diesen beiden Kapiteln werden das Untersuchungsanliegen und der Forschungsverlauf beschrieben. Nach ersten Untersuchungen ergaben sich Hinweise darauf dass, die Transferergebnisse zeigen zwar, dass ein Transfer stattgefunden hat, es aber keinen eindeutigen Zusammenhang zwischen dem Wissenszuwachs im Seminar und dem Anwendungserfolg drei Monate später gibt. Daher rücken die Transferbarrieren in den Interessenfokus.

Kap. 7 Fallstudien – mit Entwicklung des Kompetenzrasters

Um die Art der Transferbarrieren transparent zu machen, wurden Fallstudien durchgeführt. Die Wahl fiel auf diese Methode, da aufgrund der gängigen Operationalisierungen in der Kompetenzmessung Kompetenzen nur situationsgebunden bewertet werden können. Hier wiederum bevorzugt die Kompetenzforschung qualitative Herangehensweisen mit vorwiegend explorativem Charakter, da das Umfeld eine große Rolle spielt (vgl. Erpenbeck & Heise, 1999; Hof, 2002; Kauffeld, 2002; Bergmann & Richter, 2003)

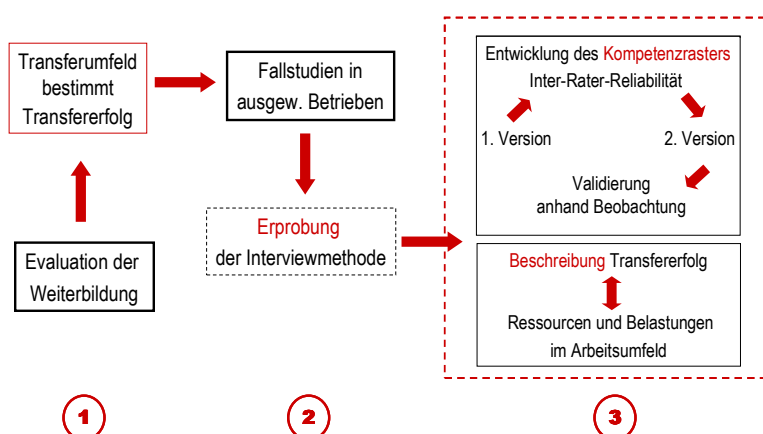


Abbildung 4: Forschungsverlauf (Kapitel 5)

Design der Fallstudien und Methoden der Datenerhebung

In den Fallstudien wurde Schritt für Schritt vorgegangen und Zwischenergebnisse wurden genutzt, um das Vorgehen wissenschaftlich zu optimieren. Aus diesem Grund gab es zunächst ein „Erprobungs-Sample“, d.h. 3 Betriebe gleicher Struktur, aber in einer anderen Region als die in den Fallstudien untersuchten Betriebe, wurden genutzt, um den Zugang zum Feld und die Interviewmethode zu testen.

Das Sample für die Fallstudien lässt sich wie folgt charakterisieren:

- 10 Fallstudien
- 3-5 Interviews pro Fall
- Befragung von Vorgesetzten, Kollegen, Fachkräften für Arbeitssicherheit und Sicherheitsbeauftragten
- aus Unfall- / Gefahrenbrennpunkten
- Logistikzentren / Zusteller
- vorausgehende Teilnahme der Sicherheitsbeauftragten an der Weiterbildung des Unfallversicherungsträgers

Der Interviewleitfaden bestand aus zwei Teilen a) Fragen zur Anwendung der Präventionskompetenzen und b) Fragen zum organisationalen Umfeld. Die Interviews wurden als 360°-Befragung durchgeführt, transkribiert und später von zwei Auswertern ausgewertet, so dass eine Bestimmung der Reliabilität zwischen den Ratern möglich wurde.

Kap. 8 Ergebnisvorschau

Die theoretische Basis des Kompetenzrasters wurde im Forschungsverlauf aufgrund der gewonnenen Erkenntnisse in zwei Schritten weiterentwickelt, so dass sie schließlich eine reliable und valide Auswertung erlaubte.

- Die Inter-Rater-Reliabilität (gemessen mit Cohens Kappa) der ersten Kompetenzrasterversion lag zwischen $k = 0,2327$ und $k = 0,6801$. Diese Werte genügen den Ansprüchen an eine reliable Erfassung der Kompetenzen nicht. Die Inter-Rater-Reliabilität (gemessen mit Cohens Kappa) der zweiten Kompetenzrasterversion lag zwischen $k = 0,8439$ und $k = 0,9859$. Diese Werte genügen den Ansprüchen an eine reliable Erfassung der Kompetenzen, so dass diese Version beibehalten und einer Validierung unterzogen wurde.
- Die Validierung anhand von Daten einer Beobachtungsstudie hatte das Ziel, die Prognostische Validität zu bestimmen. Dazu wurden in allen Betrieben der Fallstudien Beobachtungsstudien durchgeführt. Es konnten Beobachter vor Ort im Unternehmen gefunden werden, die geschult wurden. Ein Vergleich der Kompetenzmessungen (Rangfolge) ergab eine große (fast vollständige) Übereinstimmung, so dass davon ausgegangen werden kann, dass beide Messergebnisse identisch sind.

Hinsichtlich der organisationalen Faktoren lässt sich feststellen, dass das Kommunikationsverhalten der Sicherheitsbeauftragten sowie das Führungsverhalten im Zusammenspiel mit Faktoren der Arbeitsorganisation im Betrieb den größten Einfluss auf den Erfolg der Sicherheitsbeauftragtentätigkeit ausübt. Die Einflüsse am Arbeitsplatz lassen sich grob kategorisieren in a) Arbeitsaufgabe, b) Arbeitsorganisation, c) soziale Faktoren, d) Arbeitsumgebung und d) Arbeitsmittel.

Die empirisch gefundenen Kategorien lassen sich alle samt in ein theoretisches Modell einfügen. Außerdem bieten die Daten eine Interpretation an, dass es eine strukturelle Ähnlichkeit zwischen den Belastungs-Ressourcen- Modellen aus dem Bereich Gesundheit am Arbeitsplatz und dem Kompetenztransfer am Arbeitsplatz gibt (Cooper et al., 2001; Bundesverband der Unfallkassen, 2005). Die Auswertung und Ergebnisse in Kapitel 8 werden zu einem tieferen Verständnis beitragen.

Das Modell in Formeln gefasst:

$$\text{Beanspruchung} = \frac{\text{Dauer} \times \text{Belastungen}}{\text{Interne Ressourcen} + \text{externe Ressourcen}}$$

$$\text{Transfer} = \frac{\text{Kompetenzen} + \text{förderl. org. Faktoren}}{\text{Dauer} \times \text{hinderl. org. Faktoren}}$$

Abbildung 5: Formel zu Transfer am Arbeitsplatz

Mit einem Blick auf diese beiden Formeln ist es nahe liegend, dass der Transfer(erfolg) aus den Sicherheitsbeauftragtenlehrgängen umgekehrt proportional zu den arbeitsbedingten Beanspruchungen in den Betrieben ist. Neben einer Vielzahl von Antworten auf die gestellten Forschungsfragen ist dies neben dem theoretischen Erkenntnisfortschritt auf der Ebene der operationalen Kompetenzdefinition ein zusätzliches praxisnahes prägnantes Ergebnis.

Kap. 9 zur (praktischen) Relevanz der Befunde

Worin liegt der Nutzen dieser Erkenntnisse für die weitere Forschung und die Praxis?

In der Praxis soll die hier entwickelte Vorgehensweise dem Betrieb insgesamt, aber auch einzelnen Mitarbeitern erlauben, über das Feedback der Evaluationsergebnisse und der Präventionskompetenzen sowohl im Hinblick auf persönliche Fähigkeiten als auch auf die organisationalen Umfeldbedingungen (Staudt et al. 1997; Erpenbeck & Rosenstiel, 2003) zu reflektieren und erforderliche Fähigkeiten ggf. gezielt zu erwerben oder auszubauen. Durch die Rückmeldung der Ergebnisse kann im Idealfall für alle Akteure ein Lernprozess etabliert und ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess der Ausbildung erreicht sowie die Akzeptanz und den Erfolg der Präventionsarbeit in der Praxis erhöht werden. Die Evaluation fördert also

gleichermaßen die Entwicklung personaler Handlungskompetenzen wie auch organisationaler Ressourcen

- Die Evaluation untersucht, welche Arbeitsplatzbedingungen die Transferleistung maßgeblich beeinflussen
- Die Arbeit entwickelt und validiert eine Methode zur Kompetenzmessung und Leistungsprognose, die dem Untersuchungsfeld entspricht
- Die Fallstudien
 - führen zu neuen Hypothesen zum Zusammenhang von Transfer und Arbeitsplatz
 - zeigen unternehmensspezifische Probleme und Lösungsansätze auf

Die wissenschaftliche *Bedeutung* des Forschungsvorhabens liegt in der Entwicklung eines generellen Verfahrens, das unternehmensspezifisch angepasst werden kann und das im Sinne einer konzertierten Vorgehensweise von Personal- und Organisationsentwicklung Präventionskompetenzen im Unternehmen nachhaltig stärkt. Zudem werden theoretische Annahmen zum Kompetenzerwerb empirisch geprüft und vorhandene operationale Kompetenzdefinitionen auf Grundlage der Theorie und empirischer Ergebnisse weiterentwickelt oder korrigiert.

Die betriebliche *gesundheitspolitische Bedeutung* liegt ebenso auf der Hand: Das zu entwickelnde Instrumentarium und die dazugehörigen Analysen zum Arbeitsplatz der Sicherheitsbeauftragten können eine Qualitätssicherung im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheit bewirken. Sie wirkt präventiv und schützt so nachhaltig die Gesundheit der Mitarbeiter (Damberg, 1997; Seibel, 2003), was letztendlich zur Wettbewerbsfähigkeit des jeweiligen Unternehmens beiträgt.