

ABBILDUNGEN UND TABELLEN

ABILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Forschungsfragen in chronologischer Reihenfolge.....	10
Abbildung 2: zwei Teilstudien.....	10
Abbildung 3: Betrachtungsebenen nach (Büttner et al., 1999 und Hoyos & Wenninger, 1995).....	12
Abbildung 4: Forschungsverlauf (Kapitel 5)	13
Abbildung 5: Formel zu Transfer am Arbeitsplatz	15
Abbildung 6: Unfallpyramide, Leichsenring, C. (1991a).....	20
Abbildung 7: Beispiele für Einflussfaktoren am Arbeitsplatz	22
Abbildung 8: Spannungsfeld von Arbeitssicherheit als Führungsaufgabe und einer partizipativen, ganzheitlichen Umsetzung	25
Abbildung 9: Elemente der Systemsicherheit nach Hoyos und Ruppert (1993).....	34
Abbildung 10: EFQM Modell zum Qualitätsmanagement	36
Abbildung 11: St Galler Managementmodell	37
Abbildung 12: Phasen der Sicherheitsforschung (nach Büttner, Fahlbruch& Wilpert, 1999)	38
Abbildung 13: Sicherheitsorganisation und Ausbildung der Sicherheitsbeauftragten	40
Abbildung 14 Skizze der Wirkung des Marktes und der gesetzlichen Bestimmungen im Arbeitsschutz.....	41
Abbildung 15: Erpenbeck und Rosentiel 2003, S. XXX.....	54
Abbildung 16 Kompetenz zur Handlung (Staudt et al. 1997).....	55
Abbildung 17 Operationale Kompetenzdefinition (Westera, 2001).....	56
Abbildung 18 vorläufiges Kompetenzmodell nach Frei et al. 1984, S. 31.....	58
Abbildung 19: Kompetenzmodell I; analytisch, inhaltlich, beschreibend.....	63
Abbildung 20: Kompetenzmodell - II	65
Abbildung 21: Kreisläufe der Kompetenzentwicklung.....	65
Abbildung 22: Kompetenzmodell – III.....	66
Abbildung 23: Dimensionen des Praxistransfers nach Scharpf (1999, S. 5).....	69
Abbildung 24: charakteristische Transferverläufe (Baldwin & Ford 1988).....	70
Abbildung 25: Charakterisierung des Praxistransfers (Mandl et al., 1992, S. 28)	71
Abbildung 26: Transfermatrix nach Broad & Newstrom (1992)	71
Abbildung 27: das integrative Bedingungsmodell des Transfers, nach Rank und Wakenhut, 1998, S. 16.....	72
Abbildung 28: 3 zentrale Ansätze zur Förderung des Lerntransfer in der Personalentwicklung nach Bergmann & Sonntag 1998, S. 294	73
Abbildung 29: Prozesskette Weiterbildung.....	82
Abbildung 30: Design der Studie mit Seminarevaluation (t1-t3), Fallstudien (t4) mit Validierung (t5)	93
Abbildung 31: Ablauf der Hauptuntersuchung	95
Abbildung 32: Forschungsverlauf.....	96
Abbildung 33: Fragebogenstudie, Seminarevaluation und Transferbefragung	97
Abbildung 34: Fragestellung Teill	98
Abbildung 35: Evaluationsebenen nach Kirkpatrick, 1976.....	98
Abbildung 36: Stichprobe der Seminarevaluation (t1 - t3) (Prozessevaluation).....	100
Abbildung 37: Stichprobe der Seminarevaluation (t1 - t3) (Transferbefragung)	101

Abbildung 38: Möglichkeiten der Umsetzung	102
Abbildung 39: Auseinandersetzung mit Arbeitsschutz	103
Abbildung 40: Scheitern der Übertragung in den Alltag.....	103
Abbildung 41: Nichts unternommen aus Angst vor Scheitern	104
Abbildung 42: Arbeitssicherheit effektiver vertreten.....	104
Abbildung 43: Gewohnheiten der Kollegen.....	105
Abbildung 44: Förderliches Arbeitsklima.....	105
Abbildung 45: Allein mit den Problemen der Umsetzung	106
Abbildung 46: Widerstände gegen die Umsetzung bei Kollegen.....	106
Abbildung 47: Fähigkeitseinschätzung der Teilnehmer.....	108
Abbildung 48: Anwendungshäufigkeit pro Woche – Rangfolge der Lernziele	109
Abbildung 49: Umsetzung der Lernziele und relativer Zuwachs durch den Lehrgang.....	109
Abbildung 50: Wichtigkeit des Lehrgangs für die eigene Arbeit im Rückblick	110
Abbildung 51: Zusätzlicher Weiterbildungsbedarf	111
Abbildung 52 Gründe für die Nicht-Anwendung – über alle Anwendungsfelder des Arbeitsschutzes	113
Abbildung 53: Einflussfaktoren auf den Transfer im betrieblichen Umfeld.....	114
Abbildung 54: Unterschiede im Kenntnisgewinn wirken sich nicht auf den Anwendungserfolg aus (Mittelwert = Anwendungszuwachs)	114
Abbildung 55: Transfermatrix nach Broad & Newstrom (1992), S.	117
Abbildung 56: Forschungsdimensionen, Reliabilität und Validität (nach Cropley 2002, S. 34)	120
Abbildung 57: Maßnahmen zur Sicherung und Erhöhung der internen und externen Validität	121
Abbildung 58: Fragestellung zu den Fallstudien.....	127
Abbildung 59: Analyseebenen, Einbettung der Fragestellung in den größeren Zusammenhang	128
Abbildung 60: Top Down-Betrachtung Geschäfts- und Arbeitssicherheitsstrategie.....	128
Abbildung 61: Interaktion von PE und OE durch die Person und Funktion des Sicherheitsbeauftragten	129
Abbildung 62: Zusammensetzung der Focus Groups der Erprobungsphase.....	132
Abbildung 63: Zusammensetzung der Untersuchungsbetriebe der Hauptstudie.....	134
Abbildung 64: Konzept der Multitrater-Interviews (Schuler, 1992).....	138
Abbildung 65: „System Arbeitssicherheit“ - Skizze der beteiligten Personen am Arbeitsplatz.....	140
Abbildung 66: Gliederung des Interviewleitfadens.....	142
Abbildung 67: Kompetenzmodell – III vgl. Kap. 3	143
Abbildung 68: Kompetenzmodell – III vgl. Kap. 3	144
Abbildung 69: Elemente der Handlungsfähigkeit nach Staudt et al. 1999.....	145
Abbildung 70: Ansätze zur Beschreibung von Kompetenzen, nach Staudt et. al. 1999	146
Abbildung 71: Drei Dimensionen des Kompetenzrasters	147
Abbildung 72: Kompetenzelemente nach Staudt et al.,1999	147
Abbildung 73: Kompetenzelemente nach Westera, 2001	148
Abbildung 74: Kompetenzgrid: individuelle Handlungskompetenz	149
Abbildung 75: Kompetenzraster – erste Version des entwickelten Kompetenzrasters mit 3 Dimensionen.....	151
Abbildung 76: Schritte in der durchgeführten Inhaltsanalyse zur Erfassung der Kompetenzen bzw. zur Organisationsanalyse	153
Abbildung 77: Matrix zur Berechnung der Inter-Rater-Reliabilität für die 1. Version des Kompetenzrasters ...	156
Abbildung 78: Bedeutungseinheiten Beispiel 1	156

Abbildung 79: Bedeutungseinheiten Beispiel 2	156
Abbildung 80: Bedeutungseinheiten Beispiel 3	157
Abbildung 81: Bedeutungseinheiten Beispiel 4	157
Abbildung 82: Bedeutungseinheiten Beispiel 5	157
Abbildung 83: Bedeutungseinheiten Beispiel 6	158
Abbildung 84: Güter der Übereinstimmung nach Landis & Koch (1977), S. 165	159
Abbildung 85: Ansätze zur Beschreibung von Kompetenzen, nach Staudt et. al. 1999	160
Abbildung 86: Operationale Kompetenzdefinition des zweiten Kompetenzrasters	162
Abbildung 87: Matrix zur Berechnung der Inter-Rater-Reliabilität für die 2. Version des Kompetenzrasters ...	166
Abbildung 88: Präzisierung der Validierung durch 2 Phasen	169
Abbildung 89: Beispiele für Critical Incidents.....	170
Abbildung 90: generelles Muster für die Bewertung des Vorgehens der Sicherheitsbeauftragten	171
Abbildung 91: Kurzdefinitionen der berücksichtigten Kompetenzfacetten	171
Abbildung 92: Auswertungsebenen der Betriebsstudie	221
Abbildung 93: Analyse des Arbeitsumfelds.....	229
Abbildung 94: Situative Einflüsse am Arbeitsplatz	243
Abbildung 95: Sandwichposition	252
Abbildung 96: Formeln für Transfer- und Arbeitsbedingungen	253

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1: Ausprägung der Merkmale des traditionellen und des modernen Arbeitsschutzes nach Schmager (1999), S. 19-20	33
Tabelle 2: Top Down Betrachtung der Sicherheitskultur	40
Tabelle 3: Transfersituation	107
Tabelle 4: Wunsch nach weiterführender Fortbildung 3 Monate nach dem Seminar	112
Tabelle 5: Akzeptanzmodell nach Müller-Böhling & Müller (1986).....	122
Tabelle 6: Gütekriterien in der qualitativen Forschung.....	136
Tabelle 7: Cohens Kappa Verion1	158
Tabelle 8: Kompetenzelemente der Fachkompetenz.....	163
Tabelle 9: Aufbau der Bewertungsstufen des multimodalen Ratings der beobachteten Kompetenzen	172
Tabelle 10: Beteiligung bei der Beobachtungsstudie	173
Tabelle 11: Übersicht Kompetenzprofile der Sicherheitsbeauftragten, absolute Werte.....	179
Tabelle 12: Übersicht Kompetenzprofile der Sicherheitsbeauftragten, relative Werte	179
Tabelle 13: Zuordnung der Sicherheitsbeauftragten	182
Tabelle 14: Vergleich der Kompetenzrasterbewertung	183
Tabelle 15: Rangfolge nach zweitrangigem Kriterium	184
Tabelle 16: Rohwerte der Ratings aus der Beobachtungsstudie.....	185
Tabelle 17: Rangreihe der Kompetenzratings (Beobachtungsstudie)	186
Tabelle 18: Rangfolge aus der Beobachterstudie	187
Tabelle 19: Rangplätze Beobachtungsstudie und Kompetenzraster.....	188
Tabelle 20: Ergebnis Vorzeichentest.....	188
Tabelle 21: Urban oder rural? Transfererfolg der Sicherheitsbeauftragten.....	194

Tabelle 22 Betriebe Typ ländlich:	195
Tabelle 23: Betriebe Typ städtisch:.....	195
Tabelle 24: Charakterisierung der 4 Typen.....	196
Tabelle 25: Typen Charakterisierung der Beispiele	196
Tabelle 26: Häufigkeitsdifferenzen, Sicherheitsbeauftragte, städtisch, höhere Kompetenz	223
Tabelle 27: Häufigkeitsdifferenzen, Sicherheitsbeauftragte, städtisch, geringere Kompetenz	224
Tabelle 28: Häufigkeitsdifferenzen, Kollegen, städtisch, höhere Kompetenz	224
Tabelle 29: Häufigkeitsdifferenzen, Sicherheitsbeauftragte, ländlich, höhere Kompetenz.....	224
Tabelle 30: Häufigkeitsdifferenzen, Sicherheitsbeauftragte, ländlich, geringere Kompetenz	225
Tabelle 31: Häufigkeitsdifferenzen, Kollegen, ländlich, höhere Kompetenz	225
Tabelle 32: förderliche Bed., Sicherheitsbeauftragte	231
Tabelle 33: hinderliche Bed., Sicherheitsbeauftragte.....	232
Tabelle 34: förderliche Bed., Kollegen	233
Tabelle 35: hinderliche Bed., Kollegen.....	234
Tabelle 36: förderliche Bed., Fachkraft für Arbeitssicherheit.....	235
Tabelle 37: hinderliche Bed., Fachkraft für Arbeitssicherheit	236
Tabelle 38: förderliche Bed., Vorgesetzte.....	237
Tabelle 39: hinderliche Bed., Vorgesetzte	238
Tabelle 40: Schwerpunktkategorien des Arbeitsumfelds im Abgleich zu Theorie	244