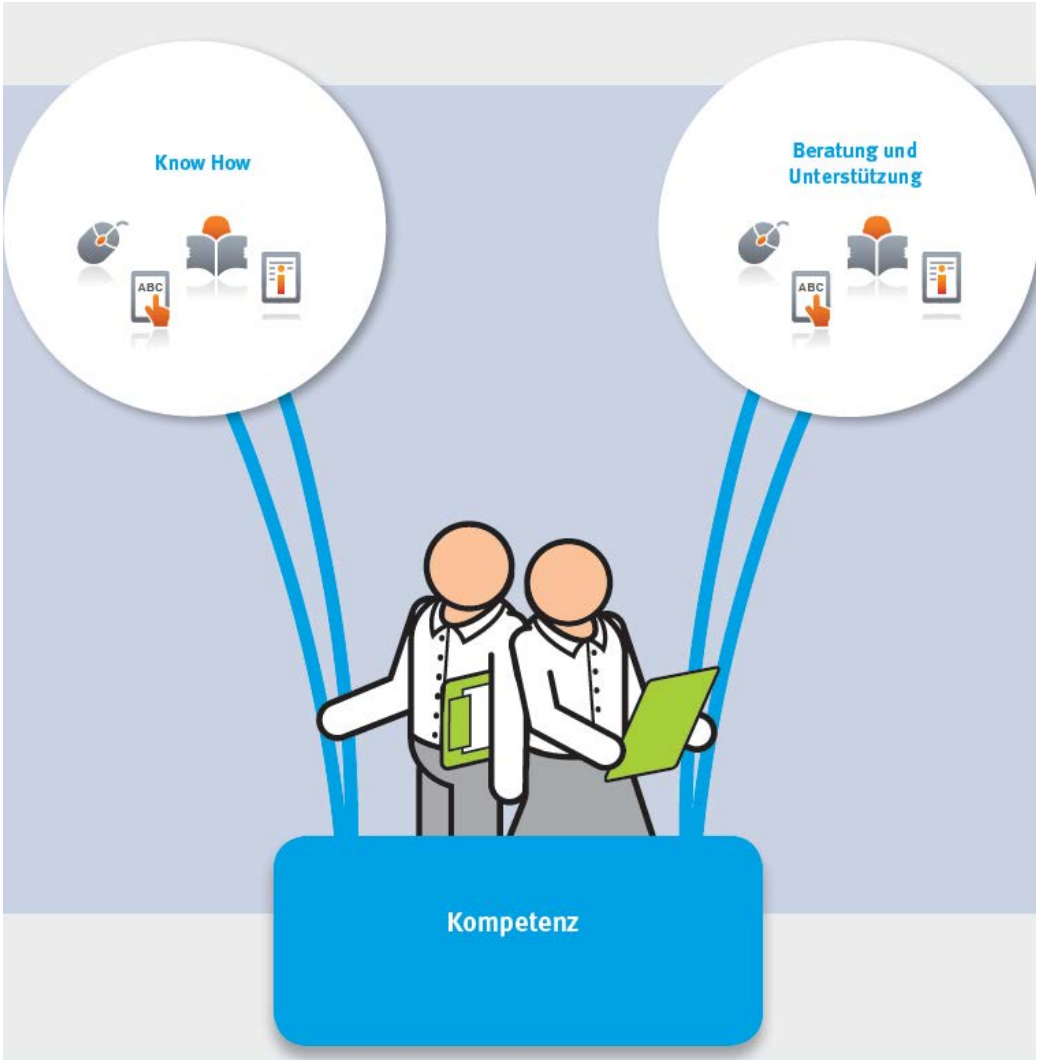
Kompetenzprofil der Fachkraft für Arbeitssicherheit (Sifa)



Stand: 10.07.2018

Inhaltsverzeichnis

1 Die Kompetenzentwicklung von Fachkräften für Arbeitssicherheit 2
2 Entwicklung des Kompetenzprofils: Vorgehen 3
3 Kompetenzprofil 5
3.1 Know-how 5
3.2 Umgang mit sich selbst 7
3.3 Umgang mit anderen 9
3.4 Haltung 11
Anlage 12
Herausgeber 14

1 Die Kompetenzentwicklung von Fachkräften für Arbeitssicherheit

Der Kompetenzbegriff bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft Kenntnisse, Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten in Arbeits- oder Lernsituationen und für die berufliche und persönliche Entwicklung zu nutzen. Kompetenz wird in diesem Sinne als **Handlungskompetenz** verstanden. Die erforderliche Handlungskompetenz der Fachkräfte für Arbeitssicherheit geht von ihrer Rolle sowie den Aufgaben und Anforderungen an die Tätigkeit aus.

KOMPETENZ ist die Disposition, komplexe Anforderungen in spezifischen Situationen erfolgreich bewältigen zu können.

Zentrale Aufgabe der Fachkraft für Arbeitssicherheit ist die Unterstützung und Beratung der Führungskräfte in allen Fragen von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Hieraus ergeben sich gemäß § 6 ASiG und DGUV Vorschrift 2 eine **Vielzahl von einzelnen Aufgaben und Tätigkeiten**. Will die Sifa in diesem Rahmen erfolgreich handeln, muss sie über entsprechende Kompetenzen verfügen.

Aufgrund ihrer beruflichen Erfahrungen, Lebenserfahrung, Lebenssituation und Persönlichkeitsstruktur bringen alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Sifa-Ausbildung eine Vielzahl unterschiedlicher Fähigkeiten und Fertigkeiten mit in die Ausbildung. Sie beruhen auf ihrer Ausbildung oder ihrem Studium und einer mehrjährigen praktischen Tätigkeit.

Die Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit baut darauf auf. Insbesondere das Verständnis für betriebliche Abläufe sowie ihre „Haltung“ bilden gute Ansatzpunkte. Kenntnisse und Erfahrungen zu Sicherheit und Gesundheit liegen dagegen in der Regel nicht im ausreichenden Maße vor. Dementsprechend werden durch die Ausbildung die spezifischen Handlungskompetenzen einer Fachkraft für Arbeitssicherheit entwickelt. Sie zeigen sich in unterschiedlichen Kombinationen der Fach-, Methoden-, Sozial- und personalen Kompetenzen

- als Know-How,
- im Umgang mit Anderen,
- im Umgang mit sich selbst,
- in ihrer Haltung.

Diese **handlungsprägenden Faktoren** bilden die Grundlage für die Wahrnehmung der Beratungs- und Unterstützungsfunktion von Fachkräften für Arbeitssicherheit.

2 Entwicklung des Kompetenzprofils: Vorgehen

Das 2011 von BMAS, BAuA und DGUV bestätigte Ausbildungsmodell[1] der weiterentwickelten Sifa-Ausbildung enthält eine Auflistung der mit der Ausbildung angestrebten 68 Soll-Kompetenzen.

Im Rahmen der konkreten Umsetzung des Ausbildungsmodells galt es, diese Soll-Kompetenzen zu gewichten und zu schärfen. Um dies strukturiert durchzuführen, wurde hierfür der Kompetenzatlas KODE[2] von Heyse/Erpenbeck als Raster ausgewählt. Die dort enthaltenen Grundkompetenzen wurden in einem ersten Schritt mit den im Ausbildungsmodell benannten handlungsprägenden Faktoren (Know-how, Umgang mit sich selbst, Umgang mit anderen, Haltung) und den ihnen zugeordneten anforderungsspezifischen Fähigkeiten und Fertigkeiten[3] abgeglichen. In diesem Zuge wurde bereits eine erste Wichtung der Grundkompetenzen vorgenommen: Welche Grundkompetenzen sind für genannten Fähigkeiten/Fertigkeiten maßgeblich – auch im Bezug zum handlungsprägenden Faktor.

Beispiel:

Know-how (Fach- und Methodenkompetenz)

Fachkräfte für Arbeitssicherheit kennen ihre Aufgaben und Stellung im Betrieb und sind in der Lage:

• Arbeitssysteme systematisch und zielführend zu analysieren, zu beurteilen und mit zu gestalten	Fachwissen, systematisch-methodisches Vorgehen, analytische Fähigkeiten, Beurteilungsvermögen
• aktuelle Wandlungs- und Veränderungsprozesse bei ihrer Arbeit zu berücksichtigen	Wissensorientierung

Der zweite Schritt bestand in einer Zuordnung der erforderlichen Grundkompetenzen zu den handlungsprägenden Faktoren. Zwei für die Sifa wichtige Kompetenzen wurden identifiziert, die im KODE fehlen (Rollenbewusstsein, Selbstreflexion), diese wurden bei den Grundkompetenzen ergänzt (siehe Abbildung 1).

---

1 Abrufbar unter http://www.dguv.de/medien/sifa-online/documents/ausbildungsmodell_komplett.pdf

2 Heyse, Volker und John Erpenbeck: Kompetenztraining, 2009, S. XIII.
KODE steht für „Kompetenzdiagnostik und Entwicklung“

3 Ausbildungsmodell, S. 20-22

Know-how	Umgang mit sich selbst	Umgang mit anderen	Haltung
· Fachwissen · Systematisch-methodisches Vorgehen · Analytische Fähigkeiten · Beurteilungsvermögen · Wissensorientierung · Konzeptionsstärke · Ganzheitliches Denken · Fachübergreifende Kenntnisse · Problemlösungsfähigkeit	· Lernbereitschaft · Selbstmanagement · Ergebnisorientiertes Handeln · Beharrlichkeit · Initiative · Ausführungsbereitschaft · Einsatzbereitschaft · Mobilität · Selbstreflexion · Rollenbewusstsein	· Beratungsfähigkeit · Kooperationsfähigkeit · Teamfähigkeit · Dialogfähigkeit · Beziehungsmanagement · Kommunikationsfähigkeit · Konfliktlösungsfähigkeit · Lehrfähigkeit	· Normativ-ethische Einstellung · Pflichtgefühl 

Abbildung 1 Grundkompetenzen tabellarisch

In einem nächsten Schritt wurden die Grundkompetenzen von 30 auf 13 verdichtet, indem die Kompetenzen gebündelt und jeweils einer der 13 zentralen Kompetenzen zugeordnet wurden. Abbildung 2 zeigt die 13 zentralen Kompetenzen mit ihrer Zuordnung zu den handlungsleitenden Faktoren.

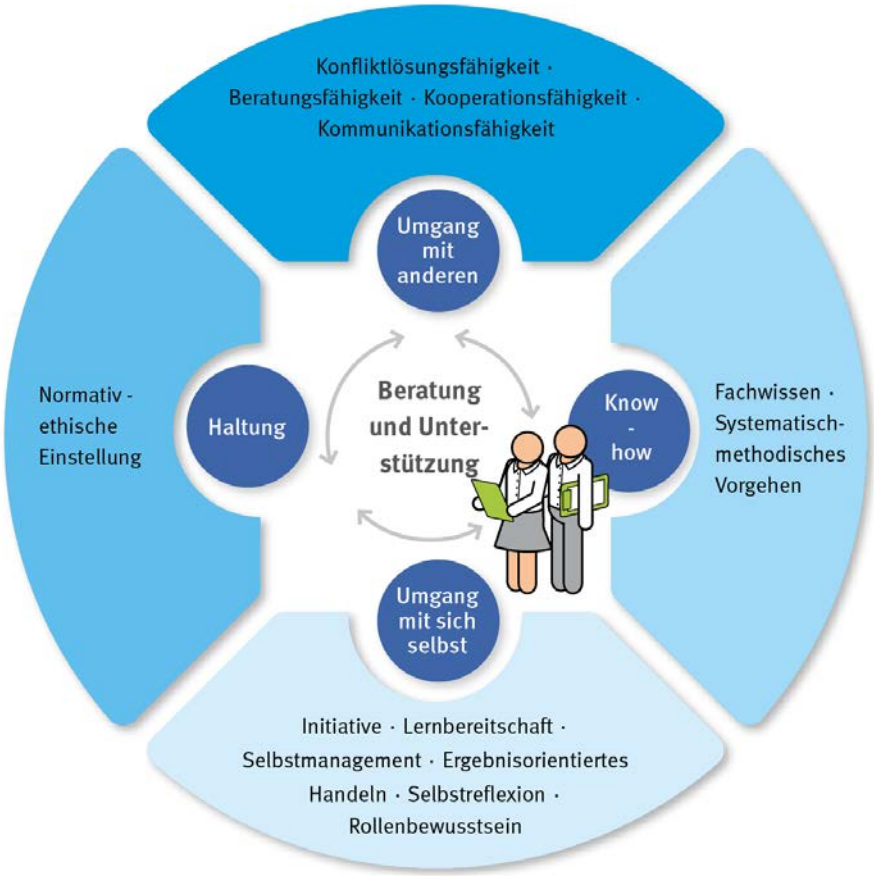


Abbildung 2 Soll-Kompetenzen der Sifa mit ihrer Zuordnung zu den handlungsleitenden Faktoren

3 Kompetenzprofil

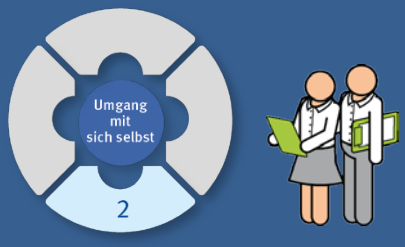
Das **Kompetenzprofil** beinhaltet neben den Kompetenzen jeweils auch eine Auflistung von Teil-Kompetenzen und eine Beschreibung der Sifa-spezifischen Ausprägung der Kompetenzen.

Know-how[4]	
Kompetenzen / Teilkompetenzen	Sifa-spezifische Ausprägungen
Systematisch-methodisches Vorgehen Fähigkeit, Handlungsziele systematisch-methodisch zu verfolgen	Die Sifa beherrscht die typischen Vorgehensweisen und zeigt sich sicher im Umgang mit den Methoden einer Sifa. Die Sifa geht Probleme und Aufgaben systematisch an, zerlegt diese in bearbeitbare Teilprobleme und greift dabei auf ihr Fach- und Methodenwissen zurück. Die Sifa definiert Ziele und überprüft die Zielerreichung.
Analytische Fähigkeiten Fähigkeit, Sachverhalte und Probleme zu durchdringen	Die Sifa ist in der Lage, Probleme systematisch zu analysieren. Sie erfasst die eigentlichen Ursachen, erkennt auch komplexe Zusammenhänge und zieht die richtigen Schlussfolgerungen. Die Sifa überträgt theoretische Modelle in ihre Praxis. Sie ist in der Lage, Einwirkungen fachlich richtig zu analysieren
Beurteilungsvermögen Fähigkeit, Sachverhalte zutreffend zu beurteilen	Die Sifa ist in der Lage, Notwendiges zu erkennen und zu priorisieren und begründete Urteile zu treffen. Sie kann Risiken fachlich richtig beurteilen.
Konzeptionsstärke Fähigkeit sachlich gut begründete Handlungskonzepte zu entwickeln	Die Sifa erstellt Konzepte, die wiederverwendbar und erweiterbar sind.
Problemlösungsfähigkeit Fähigkeit, Problemlösungen erfolgreich zu gestalten	Die Sifa wählt problemangemessen die „richtigen“ Methoden. Sie entwickelt Lösungsalternativen und setzt diese planvoll um. Die Sifa ist in der Lage, aktuelle Wandlungs- und Veränderungsprozesse bei der Problemlösung zu berücksichtigen.

4 Die Anlage enthält eine Übersicht über das in den Lehrgängen zum Erwerb der sicherheitstechnischen Fachkunde (Stufen I und II) zu erwerbende Fachwissen.

Ganzheitliches Denken Fähigkeit, ganzheitlich zu denken und zu handeln	Die Sifa ist Generalist statt Spezialist. Sie schaut über den Tellerrand ihrer eigenen Tätigkeit hinaus, berücksichtigt die verschiedenen Schnittstellen und hat auch das übergeordnete Ganze im Blick. Dabei erkennt sie nicht nur Risiken, sondern auch Chancen im Unternehmen. Die Sifa denkt systemisch, nicht in einfachen Kausalzusammenhängen. Sie verfügt über ein ganzheitliches (Arbeitsschutz-)Management-Denken.
Fachwissen Fähigkeit, neuestes Fachwissen einbeziehend zu handeln	Die Sifa bringt ihr fachliches Know-how problem- und situationsangemessen ein. Die Sifa erweitert ihr Fachwissen fortlaufend: Informell im Rahmen ihres Handelns als auch formell durch gezielte Weiterbildung.
Wissensorientierung Fähigkeit, ausgehend vom neuesten Wissensstand zu handeln	Die Sifa richtet ihr Fachwissen auf die betrieblichen Anforderungen aus und erwirbt fachliche Kompetenzen. Dabei geht sie stets vom aktuellen Wissensstand aus.
Fachübergreifende Kenntnisse Fähigkeit, fachübergreifende Kenntnisse einbeziehend zu handeln	Die Sifa verfügt über eine fachliche und überfachliche Allgemeinbildung, die sie ebenfalls formell als auch informell erweitert.

Umgang mit sich selbst



Kompetenzen / Teilkompetenzen	Sifa-spezifische Ausprägungen
Lernbereitschaft Fähigkeit gern und erfolgreich zu lernen **Mobilität** Fähigkeit, geistig / körperlich beweglich zu handeln	Die Sifa sucht und pflegt gezielt den Austausch mit anderen Experten. Sie lernt selbstorganisiert und aus eigenem Antrieb sowohl formell als auch informell. Die Sifa zeigt sich flexibel im Umgang mit sich verändernden Bedingungen. Sie wiederholt Fehler nicht, sondern lernt aus ihren Erfahrungen, indem sie sich noch fehlende Kenntnisse eigeninitiativ aneignet.
Selbstmanagement Fähigkeit das eigene Handeln zu gestalten	Die Sifa plant ihre Tätigkeit realistisch unter Berücksichtigung ihrer eigenen Ziele und (zeitlichen) Ressourcen. Sie arbeitet selbstständig als Stabsstelle und benötigt keine Vorgaben aus der Linie. Eigene Handlungsmöglichkeiten werden von ihr ausgelotet und ausgeschöpft, zudem versucht sie stetig, den eigenen Handlungsrahmen zu erweitern.
Ergebnisorientiertes Handeln Fähigkeit an Ergebnissen orientiert zu handeln **Beharrlichkeit** Fähigkeit, beharrlich zu handeln	Die Sifa entwickelt Strategien zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Schaffung einer Kultur der Prävention und verfolgt diese längerfristig. Die Sifa verfolgt ihre Ziele mit großer Hartnäckigkeit und überzeugt auch andere.
Initiative Fähigkeit, Handlungen aktiv zu beginnen **Ausführungsbereitschaft** Fähigkeit Handlungen gut und gern auszuführen	Die Sifa zeigt Möglichkeiten der Veränderung auf. Die Sifa initiiert aktiv neue Prozesse in Bezug auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Die Sifa ist in der Lage, pragmatische Lösungen zu finden und diese umzusetzen.

Einsatzbereitschaft Fähigkeit mit vollem Einsatz zu handeln	Die Sifa setzt sich mit vollem Einsatz für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Schaffung einer Kultur der Prävention ein und stellt dabei hohe Anforderungen an ihr eigenes Handeln und das anderer Beteiligter Personen
Rollenbewusstsein	Die Sifa ist sich ihrer eigenen Rolle im Hinblick auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen bewusst. Sie kennt die von außen an ihre Rolle gerichteten Erwartungen, ihre Verantwortung aber auch die Grenzen ihrer Tätigkeit als Sifa. Die Sifa ist in der Lage, ihre Rolle als Sifa von ihren anderen Rollen (z. B. Führungstätigkeit, Beauftragten Funktion) zu trennen und mit den divergierenden Erwartungen anderer konstruktiv umzugehen.
Selbstreflexion	Die Sifa ist in der Lage, über ihr eigenes Handeln und ihre Handlungsbedingungen nachzudenken. Sie beobachtet ihr eigenes Verhalten aus einer Metaperspektive und lernt aus ihren Erfahrungen. Ausgehend von ihren Stärken und Schwächen ist sie in der Lage, Entwicklungspotenziale zu erkennen. Sie kann fundierte Aussagen zu ihrer Wirksamkeit treffen und verfügt über persönliche Überzeugungen zum Thema Sicherheit und Gesundheit. Die Sifa erkennt die Notwendigkeit der Selbstreflexion für ein professionelles Handeln.

Umgang mit anderen



Kompetenzen / Teilkompetenzen	Sifa-spezifische Ausprägungen
Kommunikationsfähigkeit Fähigkeit, mit anderen erfolgreich zu kommunizieren	Die Sifa zeigt sich kontaktfreudig und wertschätzend gegenüber anderen Akteuren. Sie verfügt über eine fundierte Gesprächstechnik (Haltung + Methoden) und eine konstruktive (diplomatische) Gesprächsführung.
Dialogfähigkeit Fähigkeit, sich auf andere im Gespräch einzustellen	Die Sifa stellt sich sowohl in ihrer verbalen und nonverbalen Kommunikation als auch inhaltlich auf ihr Gegenüber ein und kann andere Menschen mitnehmen.
Lehrfähigkeit Fähigkeit, anderen Wissen und Erfahrungen erfolgreich zu vermitteln	Die Sifa ist in der Lage, ihre Ziele klar zu vermitteln und Ergebnisse sicher zu präsentieren. Sie teilt ihr Wissen und ihre Erfahrungen gern mit anderen und befähigt Multiplikatoren im Bereich Sicherheit und Gesundheit.
Konfliktlösungsfähigkeit Fähigkeit, auch unter Konflikten erfolgreich zu handeln	Die Sifa geht mit Konflikten offen und souverän um. Sie zeigt sich offen gegenüber anderen Einstellungen und Meinungen und agiert vermittelnd. Dabei beweist sie Verhandlungsgeschick. Sie kritisiert sachlich und ist auch in der Lage Kritik anzunehmen.
Kooperationsfähigkeit Fähigkeit, gemeinsam mit anderen erfolgreich zu handeln	Die Sifa verfügt über diplomatisches Geschick in der Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern (z. B. betriebliche Sozialpartner). Sie beweist eine hohe Anschlussfähigkeit an das Denken und Handeln der Kooperationspartner und im Unternehmen und berücksichtigt in ihrem Handeln verschiedene Interessenslagen (z.B. Mitarbeiter, Führungskräfte, Leitung, Betriebsrat)
Teamfähigkeit Fähigkeit in und mit Teams erfolgreich zu arbeiten	Die Sifa bietet anderen Akteuren Unterstützung an, um das gemeinsame Ziel zu erreichen, sie teilt ihr Wissen und gibt Erfahrungen weiter.
Beziehungsmanagement Fähigkeit, persönliche und arbeitsbezogene Beziehungen zu gestalten	Die Sifa ist in der Lage, Netzwerke für die Etablierung und Weiterentwicklung des Arbeitsschutzes im Unternehmen zu bilden, zu nutzen und zu pflegen. Sie erkennt und respektiert die Rollen anderer Akteure.

Beratungsfähigkeit Fähigkeit Menschen und Organisationen zu beraten	Die Sifa ist in der Lage, andere Akteure zur selbstständigen Lösung von Fragestellungen im Arbeitsschutz zu befähigen und ihr Problembewusstsein zu schärfen. Die Sifa geht strategisch im Sinne eines KVP vor. Im Rahmen einer Beratung kann sie zwischen Position und Interesse unterscheiden. Sie argumentiert fachlich und sprachlich an das Gegenüber angepasst und agiert mit den zu Beratenden auf Augenhöhe.

Haltung



Kompetenzen / Teilkompetenzen	Sifa-spezifische Ausprägungen
Normativ-ethische Einstellung Fähigkeit ethisch zu handeln	Die Sifa versteht den Erhalt von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit als wichtige gesellschaftliche Aufgabe und als ihren eigenen Auftrag. Sie orientiert sich in ihrem Handeln an den entsprechenden Werten und Normen und ist bestrebt zu einer Verankerung dieser in der Unternehmenskultur zu beraten. Soziale und ethische Aspekte stellt sie ökonomischen Aspekten voran und sie unterstützt die Entwicklung der unternehmerischen gesellschaftlichen Verantwortung. In ihrem Handeln stellt sie hohe Ansprüche an sich und andere.
Pflichtgefühl Fähigkeit verantwortungs-bewusst zu handeln	Die Sifa handelt verantwortungsbewusst, ehrlich, pflichtbewusst und zuverlässig.

Anlage

Übersicht über das in den Lehrgängen zum Erwerb der sicherheitstechnischen Fachkunde (Sifa-Ausbildungslehrgang, Stufen I und II) zu erwerbende Fachwissen:

1. Sozialpolitische Grundlagen von Sicherheit und Gesundheit im Betrieb
    - Grundanliegen des Arbeitsschutzes
    - Europäische und deutsche Rechtsgrundlagen für den Arbeitsschutz
    - Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie
    - Versicherungsfälle und Leistungen der Unfallversicherung

2. Betriebliche Rollen und Aufgaben für Sicherheit und Gesundheit
    - Rechtliche Grundpflichten des Arbeitgebers/Unternehmers zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit
    - Rolle und Aufgaben der Sifa
    - Fachverantwortung und Haftung der Sifa
    - DGUV Vorschrift 2: Aufgabenfelder und Leistungen
    - Rolle und Aufgaben von Unternehmensleitung und Führungskräften, von Betriebs ärztinnen und –ärzten, der Personalvertretung, der Beschäftigten und der betriebliche Beauftragten im Arbeitsschutz

3. Grundlagen zum Beratungshandeln
    - Grundlagen und Techniken der Gesprächsführung
    - Projektmanagement
    - Kooperationen: Innerbetriebliche und externe Partner und Partnerinnen der Sifa
    - Umgang mit Konflikten
    - Grundlagen der Beratung, Beratungsstrategien
    - Informationen aufbereiten und verbreiten

4. Erklärungs- und Beschreibungsmodelle für den Arbeitsschutz
    - Das Arbeitssystem und seine Elemente: Beschreibungsmodell zur Erfassung von Arbeit und Arbeitsbedingungen
    - Leistungsvoraussetzungen des Menschen: Physische und psychische Einflüsse
    - Gesundheitsschaden-Modell: Entstehen und Wirksamwerden von Gefährdungen
    - Belastungs-Beanspruchungs-Modell: Anforderungen aus der Arbeit und ihre Wirkungen auf die Gesundheit
    - Systemisches Anforderungs-Ressourcen-Modell: Wege zum Aufbau, Erhalt und zur Förderung der Gesundheit

5. Beurteilung der Arbeitsbedingungen
    - Vorgehen bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen
    - Ermitteln von Gefährdungen, Belastung und Ressourcen
    - Beurteilen von Gefährdungen, Belastung und Ressourcen
    - Setzen von Arbeitsschutz- und Gestaltungszielen
    - Entwickeln von Gestaltungsalternativen
    - Auswählen und Umsetzen der Gestaltungslösung, Überprüfen der Wirksamkeit
    - Begehung: Konzipieren, planen, durchführen und nachbereiten

6. Einwirkungen auf Sicherheit und Gesundheit
    - Mechanische Einwirkungen
    - Einwirkungen durch Elektrizität
    - Einwirkungen durch Klima

- Thermische Einwirkungen
- Einwirkungen durch Licht und Farbe
- Einwirkungen durch Druckverhältnisse
- Einwirkungen durch Vibration
- Einwirkungen durch Schall
- Einwirkungen durch Strahlung und Felder
- Einwirkungen durch Brände und Explosionen
- Chemische Einwirkungen
- Biologische Einwirkungen
- Einwirkungen durch physische Faktoren
- Einwirkungen durch psychische Faktoren

7. Arbeitssystemgestaltung
    - Arbeitsablauf und Arbeitsverfahren - Anforderungen und Gestaltung
    - Arbeitsstätte - Anforderungen und Gestaltung
    - Arbeitsplatz - Anforderungen und Gestaltung
    - Arbeitsaufgabe - Anforderungen und Gestaltung
    - Arbeitsmittel - Anforderungen und Gestaltung, Herstellerpflichten
    - Auswahl von Persönlicher Schutzausrüstung - PSA
    - Verhaltensbezogene Maßnahmen
    - Arbeitsmedizinische Maßnahmen
    - Gestaltung unter Berücksichtigung der Diversität
    - Gestaltung unter Berücksichtigung der Gesundheitsförderung
    - Arbeitszeit und Pausen - Anforderungen und Gestaltung
    - Arbeitsorganisation - Anforderungen und Gestaltung
    - Gestaltung unter Berücksichtigung sozialer Beziehungen
    - Beschaffungsmaßnahmen - Umsetzung der Gestaltungslösungen
    - Personalentwicklung als Maßnahme
    - Planungs- und Konzeptionsprozesse
    - Baumaßnahmen - Umsetzung der Gestaltungslösungen

8. Betriebliche Organisation und Arbeitsschutzmanagement, u.a.
    - Führung und Beteiligung der Beschäftigten
    - Arbeitsschutzpolitik und –ziele
    - Rechtspflichten zur Organisation von Sicherheit und Gesundheit
    - Unterstützung für die betriebliche Arbeitsschutzorganisation
    - Betriebliche Planung und Steuerung von Arbeitsschutzmaßnahmen
    - Arbeitsschutz bewerten und verbessern
    - Managementsysteme
    - Präventionskultur
    - Betriebliches Gesundheitsmanagement
    - Leiharbeit und Fremdfirmen

Herausgeber

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV)
Glinkastraße 40
10117 Berlin

Telefon: 030 13001-0 (Zentrale)

E-Mail: info@dguv.de

Internet: www.dguv.de

Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG)

https://public-e-learning.dguv.de
E-Mail: sifa@dguv.de

Autoren:
- Clarissa Eickholt, Werner Hamacher, Gabriele Riering, Anja Winkelmann
  systemkonzept – Gesellschaft für Systemforschung und Konzeptentwicklung mbH
- Martin Schröder, BG ETEM
- Rüdiger Reitz, Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG)