

Der Sifa-Lehrgang 3.0 – Absolventenbefragung gibt Impulse zur Weiterentwicklung

Key Facts

- Das Lehrgangskonzept 3.0 zur Qualifizierung von Fachkräften für Arbeitssicherheit (Sifas) wurde hinsichtlich der Zufriedenheit, Handhabbarkeit und Wirksamkeit evaluiert, wozu eine erste Befragung von Absolventinnen und Absolventen stattfand
- Die Befragten sind mit dem Sifa-Lehrgang insgesamt eher zufrieden und schätzen besonders die zielführende Unterstützung durch die Lernbegleitenden
- Die Ergebnisse bilden eine wichtige Datenbasis für die kontinuierliche Weiterentwicklung und Qualitätssicherung des Sifa-Lehrgangs

Autorinnen und Autoren

- **Dr. Julia Häuberer**
- **Dr. Maria Klotz**
- **Julia Maier-Rigaud**
- **Rüdiger Reitz (†)**
- **Martin Schröder**

Die Qualifizierung der Sifa ist gesetzlicher Auftrag der Unfallversicherungsträger. Seit 2019 läuft der Sifa-Lehrgang nach dem neu gestalteten Konzept 3.0. Eine Absolventenbefragung zeigt dessen Potenzial auf und regt zur Optimierung an. Die notwendige Weiterentwicklung und Qualitätssicherung werden künftig in einer festen Struktur umgesetzt, die bisherige Projektgruppen ablöst.

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit (Sifa) muss ein professionelles Rollenverständnis entwickeln und sich vielschichtige Kompetenzen aneignen, um Unternehmerinnen und Unternehmer zu allen Fragen der Sicherheit und Gesundheit wirksam beraten zu können.^[1] Im Sifa-Lehrgang 3.0 wird internetgestütztes Selbstlernen mit Präsenzlernen in Seminaren und Praxisphasen im Betrieb (Blended Learning) kombiniert. Während der Präsenzphasen werden die beim Selbstlernen erworbenen Kompetenzen reflektiert und handlungsorientiert vertieft. Gegenstand des Praktikums ist die Anwendung des Gelernten in der betrieblichen Praxis mit dem Ziel, reale Probleme des entsendenden Betriebs zu lösen. Die „Sifa-Lernwelt“ begleitet die Teilnehmenden als digitale Lernplattform in allen Phasen der Ausbildung.

Der Sifa-Lehrgang 3.0 ist ein gemeinsames Qualifizierungsangebot aller Unfallversicherungsträger (UV-Träger). Fünf Lernfelder decken die branchenübergreifenden Aspekte der Qualifizierung ab. Das sechste Lernfeld wird von den Unfallversiche-

rungsträgern branchenspezifisch gestaltet. Die Lernfelder eins bis fünf werden bundesweit auf der Grundlage einheitlicher Medien und Materialien angeboten, sowohl von den Unfallversicherungsträgern als auch von freien Lehrgangsträgern. Dadurch bleibt die Qualifizierung standardisiert und vergleichbar. Dieses Qualifizierungsmodell ist auch die Grundlage für die Anerkennung freier Sifa-Lehrgangsträger. Der Lehrgang umfasst 90 Lerntage, die sich in der berufsbegleitenden Form über etwa 90 Wochen erstrecken.

Ein großes Maß an Eigeninitiative der angehenden Sifa ist gefordert, um eine breite, mehrdimensionale Kompetenzentwicklung zu erreichen. Das Ziel ist es, nicht nur Fach- und Methodenkompetenz zu entwickeln, sondern in gleichem Maße Kompetenzen im Umgang mit anderen Menschen (zum Beispiel Kommunikations-, Kooperations- und Konfliktlösungsfähigkeit), Kompetenzen im Umgang mit sich selbst (zum Beispiel Selbstreflexions- und Organisationsfähigkeit) und die eigene Haltung zur Sifa-Tätigkeit (Sicherheit und Gesundheit als Grundwert) zu stärken. Die angehende

Sifa erarbeitet sich ein Portfolio an Fachkenntnissen, Methoden, Gesetzesgrundlagen und Vernetzungsmöglichkeiten und kann durch die integrierten Praktikumsphasen bereits während des Lehrgangs im Betrieb wirksam werden.

Absolventenbefragung des Sifa-Lehrgangs

Seit der Einführung des Sifa-Lehrgangs haben die Unfallversicherungsträger umfangreiche Erfahrungen in der Durchführung gesammelt und Feedbacks zu den Lehrgängen ausgewertet. Bisher fehlte eine Datengrundlage, um das weiterentwickelte Lehrgangskonzept 3.0 hinsichtlich der Durchführungsqualität, des Optimierungspotenzials und der Anwendbarkeit beziehungsweise des Transfers des Gelernten zu bewerten und darauf aufbauend konkrete Schlüsse für die Weiterentwicklung des Lehrgangs zu ziehen. Aus diesem Grund führte die Unterarbeitsgruppe I „Qualifizierungsmaßnahmen betrieblicher Zielgruppen“ der DGUV-Arbeitsgruppe „Ausbildung und Weiterbildung“ in Zusammenarbeit mit dem Referat „Analysen, Umfragen und

Evaluationen“ des Instituts für Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG) im September 2024 eine Befragung bei Absolventinnen und Absolventen des Lehrgangs durch. Dazu wurden alle Personen angeschrieben, die den Sifa-Lehrgang nach dem neu gestalteten Lehrgangskonzept 3.0 zwischen April 2023 und März 2024 bei einem der folgenden Lehrgangsträger abgeschlossen hatten: Berufsgenossenschaft Holz und Metall (BGHM), Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft (BG BAU), Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (BG RCI), Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse (BG ETEM), Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG), Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe (BGN), Institut für

Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG). Ein Teil der Fragen bezog sich auf die organisatorischen Rahmenbedingungen, den Inhalt sowie die Methodik des Kurses. Um gerade auch die wahrgenommene Wirksamkeit der ausgebildeten Sifas und ihre Stellung im Unternehmen in den Blick nehmen zu können, wurden Absolventinnen und Absolventen des Sifa-Lehrgangs befragt, die nach Lehrgangsende mindestens sechs Monate im Betrieb tätig waren. Im Sinne des Wirkungsmodells des Sifa-Lehrgangs (Abbildung 1) wurden mit der Absolventenbefragung die Bereiche Output (Zufriedenheit mit dem Lehrgang aus Sicht der Teilnehmenden) und Outcome (wahrgenommene Handlungskompetenzen und Wirkung im Betrieb) evaluiert.

Die Befragten wurden gebeten, verschiedene Aussagen auf einer sechsstufigen Skala von 1 = „trifft völlig zu“ bis 6 = „trifft überhaupt nicht zu“ zu bewerten. Die Aussagen waren so formuliert, dass 1 = „trifft völlig zu“ sehr positiv und 6 = „trifft überhaupt nicht zu“ sehr negativ ist. Die Erhebung wurde als Online-Befragung durchgeführt und erzielte mit 309 Antworten eine Rücklaufquote von 40 Prozent.

Zentrale Ergebnisse

Die Ergebnisse zeigen, dass der Sifa-Lehrgang im Mittel eher positiv bewertet wird. Beispielhaft kann hier das übergeordnete Item „Ich bin mit dem Sifa-Lehrgang insgesamt zufrieden“ betrachtet werden

Quelle: Eigene Darstellung

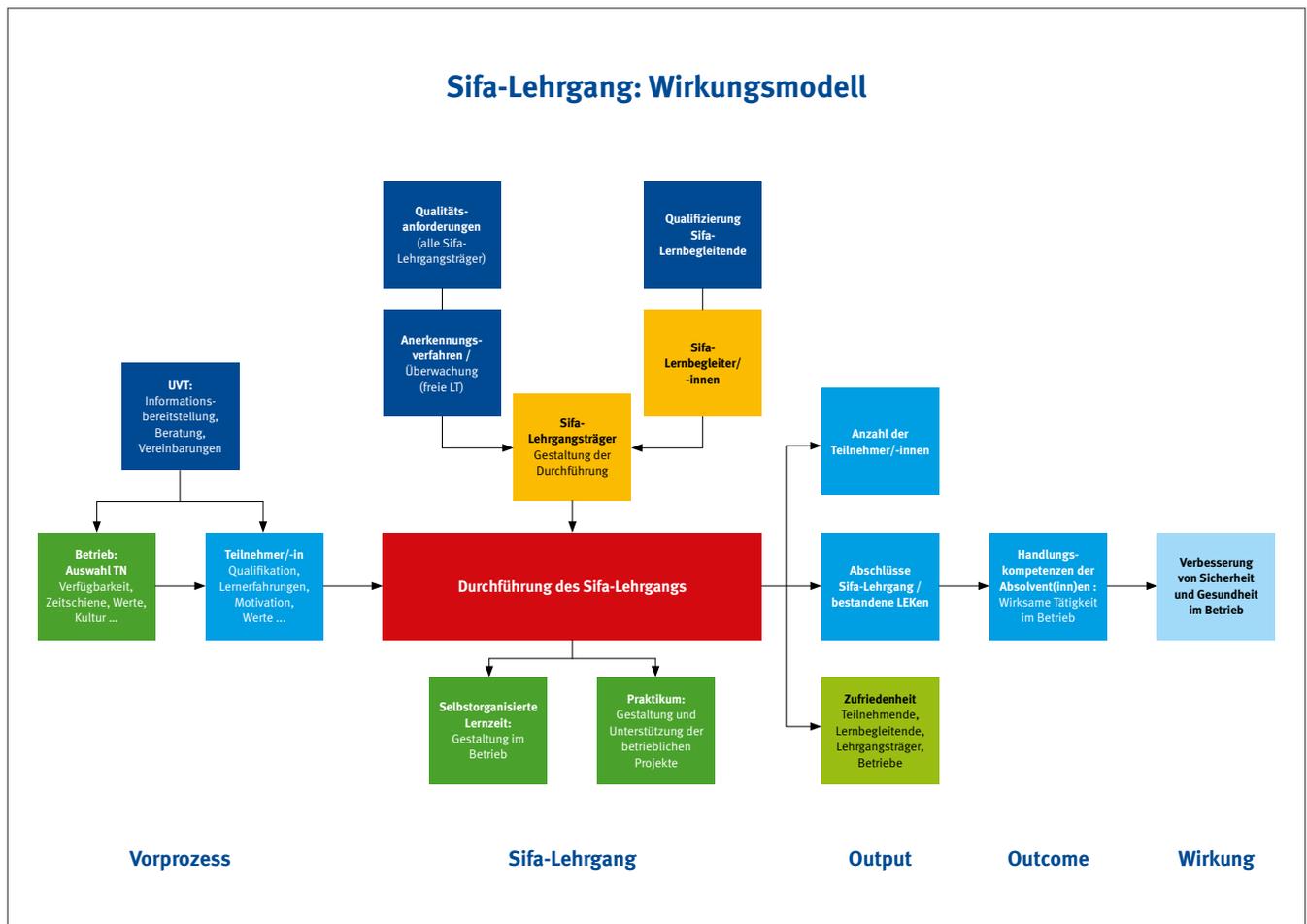


Abbildung 1: Wirkungsmodell des Sifa-Lehrgangs – von der Durchführung bis zu dessen Wirkung: Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit im Betrieb (dunkelblau dargestellt: Rahmenbedingungen des Lehrgangs; hellblau: Aspekte der Teilnehmenden; grün: betriebliche Aspekte; gelb: Einflussfaktoren seitens der Lehrgangsträger; rot: Durchführung des kompletten Lehrgangs samt Seminar, selbstorganisiertem Lernen und Praktikum); vergrößerte Darstellung als [Download](#)

(Abbildung 2). Diesem stimmt rund die Hälfte der Befragten vollkommen oder überwiegend zu, ein Viertel der Befragten gibt an, dass dies eher zutreffe. Knapp ein Viertel der Befragten stimmt der Aussage eher nicht, überwiegend nicht oder überhaupt nicht zu.

Als besonders positiv ist die Einschätzung der Teilnehmenden in Bezug auf die Unterstützung des Lernprozesses durch die Lernbegleitenden hervorzuheben: Rund 75 Prozent der Befragten stimmen vollkommen oder überwiegend zu, dass der Lernprozess durch diese zielführend unterstützt wurde, weitere 16 Prozent stimmen der Aussage eher zu. Auch auf die offene Frage, welche Aspekte des Lehrgangs sie besonders positiv bewerten, heben 105 Befragte die Unterstützung und fachliche Kompetenz der Lernbegleiterinnen und Lernbegleiter hervor, zum Beispiel „Die ständige Bereitschaft der Lernbegleiter, betriebsspezifische Problemstellungen zu klären und Fragen zu beantworten“ sowie

„Hervorragende Betreuung durch meinen Lernbegleiter“.

Lernprozess und Outcome

Der Lernprozess wird im Mittel als weitgehend hilfreich für die Kompetenzentwicklung bewertet (Abbildung 2). So stimmten 61,8 Prozent der Befragten dieser Aussage vollkommen oder überwiegend zu. 25,9 Prozent der Befragten stimmten dieser Aussage eher zu.

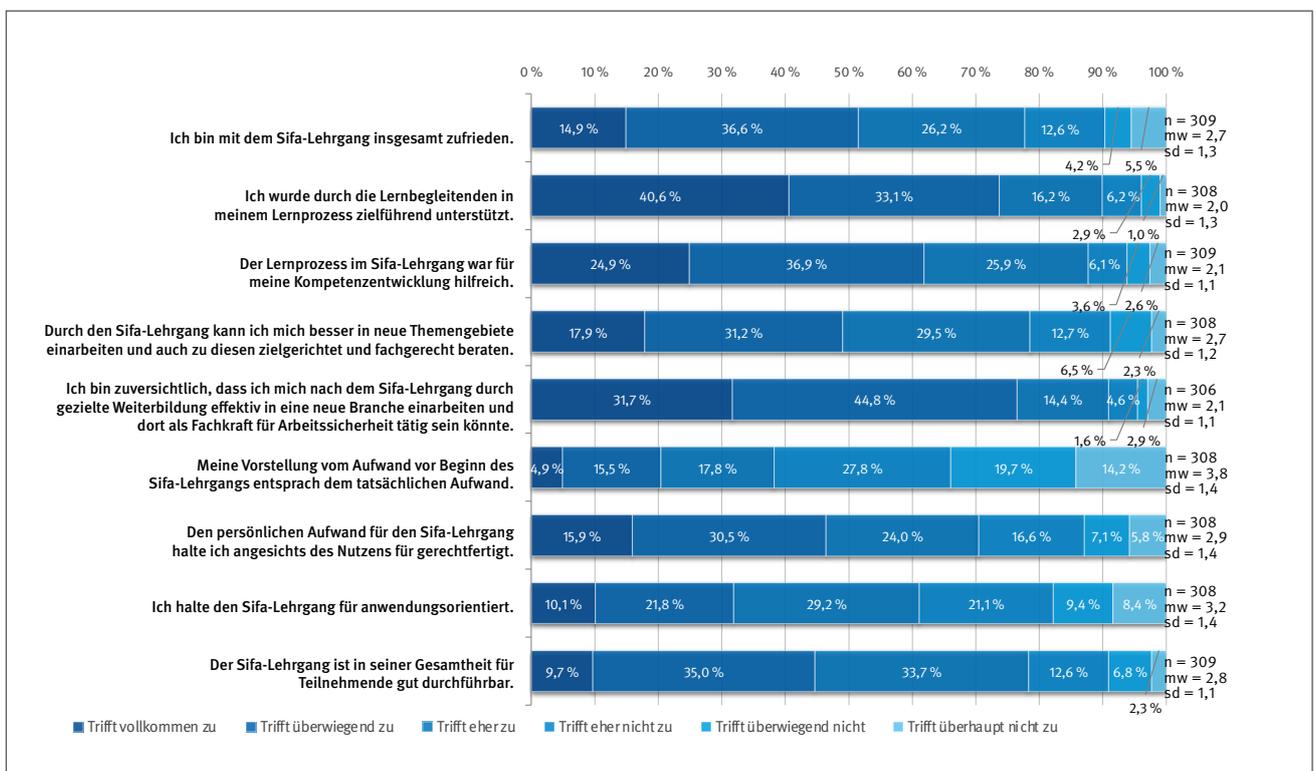
Die überwiegende Zahl der Befragten sieht sich zudem in ihrer Fach- und Beratungskompetenz durch den Sifa-Lehrgang gestärkt. Dem Item „Durch den Sifa-Lehrgang kann ich mich besser in neue Themengebiete einarbeiten und auch zu diesen zielgerichtet und fachgerecht beraten“ stimmten rund 49 Prozent vollkommen oder überwiegend zu, rund 30 Prozent stimmten ihm eher zu (Abbildung 2). Um dieses Outcome aus dem Lernprozess noch weiter zu verbessern und perspektivisch die

Wirkung zu erhöhen (Abbildung 1), ist eine stetige Weiterentwicklung der Gestaltung des Lernprozesses wichtig.

Auch die Fähigkeit, die eigenen Kompetenzen nach dem Sifa-Lehrgang weiterzuentwickeln, nahm die Befragung in den Blick (Abbildung 2). Der Aussage „Ich bin zuversichtlich, dass ich mich nach dem Sifa-Lehrgang durch gezielte Weiterbildung effektiv in eine neue Branche einarbeiten und dort als Fachkraft für Arbeitssicherheit tätig sein könnte“ stimmten rund 77 Prozent vollkommen oder überwiegend zu. Weitere 14 Prozent stimmten der Aussage eher zu.

Aufwand und Nutzen des Sifa-Lehrgangs

Während der Pilotierungs- und Einführungsphase wurde kontrovers diskutiert, ob die Arbeitsbelastung innerhalb des Lehrgangs für die Teilnehmenden zu hoch sei. Die Vorstellung der Teilnehmenden vom erwarteten Aufwand weicht



Quelle: IAG

Abbildung 2: Sifa-Evaluation: Durchführung und Output des Sifa-Lehrgangs (Kennzahlen: n = Anzahl der Antwortenden, mw = Mittelwert, sd = Standardabweichung)

deutlich vom tatsächlichen Aufwand ab (Abbildung 2). Knapp 62 Prozent der Befragten gaben an, dass ihre Vorstellung vom Aufwand eher nicht, überwiegend nicht oder überhaupt nicht dem tatsächlichen Aufwand entsprach. Trotz dieser Einschätzung halten die Befragten den persönlichen Aufwand für den Sifa-Lehrgang angesichts des Nutzens insgesamt für eher gerechtfertigt. Rund 46 Prozent der Befragten stimmten der Aussage, dass der persönliche Aufwand für den Sifa-Lehrgang angesichts des Nutzens gerechtfertigt sei, vollkommen oder überwiegend zu, und 24 Prozent der Befragten stimmten ihr eher zu. Knapp ein Drittel der Befragten gab an, dass der Aufwand eher, überwiegend oder überhaupt nicht gerechtfertigt sei.

Zentral für den Nutzen des Lehrgangs ist die Anwendungsorientierung. Rund 32 Prozent der Befragten halten den Sifa-Lehrgang für anwendungsorientiert (trifft vollkommen zu oder trifft überwiegend zu). Für rund 29 Prozent trifft dies eher zu. Rund 39 Prozent halten den Sifa-Lehrgang allerdings für eher nicht, überwiegend nicht oder überhaupt nicht anwendungsorientiert (Abbildung 2).

Ein Großteil der Befragten klassifizierte den Lehrgang als gut durchführbar. So stimm-

ten insgesamt 45 Prozent der Befragten der Aussage „Der Sifa-Lehrgang ist in seiner Gesamtheit für Teilnehmende gut durchführbar“ vollkommen oder überwiegend zu, rund 34 Prozent stimmten der Aussage eher zu (Abbildung 2).

Anerkennung im Betrieb

Ein zentraler Fokus der Befragung lag auf der Frage, inwieweit der Sifa-Lehrgang im Betrieb anerkannte Sifas hervorbringt. Die Absolventinnen und Absolventen gaben an, dass sie als Sifa eine wichtige Rolle im Unternehmen spielen (Abbildung 3). So stimmen rund 76 Prozent der Befragten der Aussage „Meine Rolle als Sifa ist im Betrieb anerkannt“ vollkommen oder überwiegend zu, 15 Prozent stimmen der Aussage eher zu. Ein Großteil der Befragten gibt an, dass ihre Fachexpertise als Sifa geschätzt wird. Dem Item stimmten 78 Prozent vollkommen oder überwiegend zu und rund 17 Prozent stimmten diesem eher zu. Zudem gab eine Mehrheit der Befragten an, dass sie von Führungskräften und anderen Akteurinnen und Akteuren als wichtige Partnerinnen oder Partner für Sicherheit und Gesundheit im Betrieb wahrgenommen werden. Für rund 72 Prozent der Befragten trifft diese Aussage voll-

kommen oder überwiegend zu, für rund 19 Prozent eher.

Etwas geringer erscheint die Zustimmung zur Aussage „Die im Sifa-Lehrgang erworbenen Kompetenzen haben meine Akzeptanz im Betrieb gefördert“. Hier stimmen rund 46 Prozent der Befragten vollkommen oder überwiegend zu, rund 29 Prozent stimmen der Aussage eher zu. Rund 26 Prozent der Befragten lehnten die Aussage vollkommen, überwiegend oder eher ab (Abbildung 3). In diesem spezifischen Item sticht ein Unterschied in Bezug auf die Qualifikation der Befragten besonders hervor. So schätzen Ingenieurinnen und Ingenieure den Einfluss des Sifa-Lehrgangs auf ihre Akzeptanz im Betrieb geringer ein als die Gruppe der Technikerinnen, Techniker, Meisterinnen und Meister. Die Vermutung liegt nahe, dass Ingenieurinnen und Ingenieure bereits vor der Teilnahme am Sifa-Lehrgang in ihrer Tätigkeit gefordert sind, im Unternehmen hoch vernetzt zu arbeiten. In weiteren Befragungen ist hierauf noch ein genauerer Fokus zu legen.

Ein Ziel des Sifa-Lehrgangs ist es, der angehenden Sifa bereits während des Lehrgangs die Möglichkeit des Austauschs

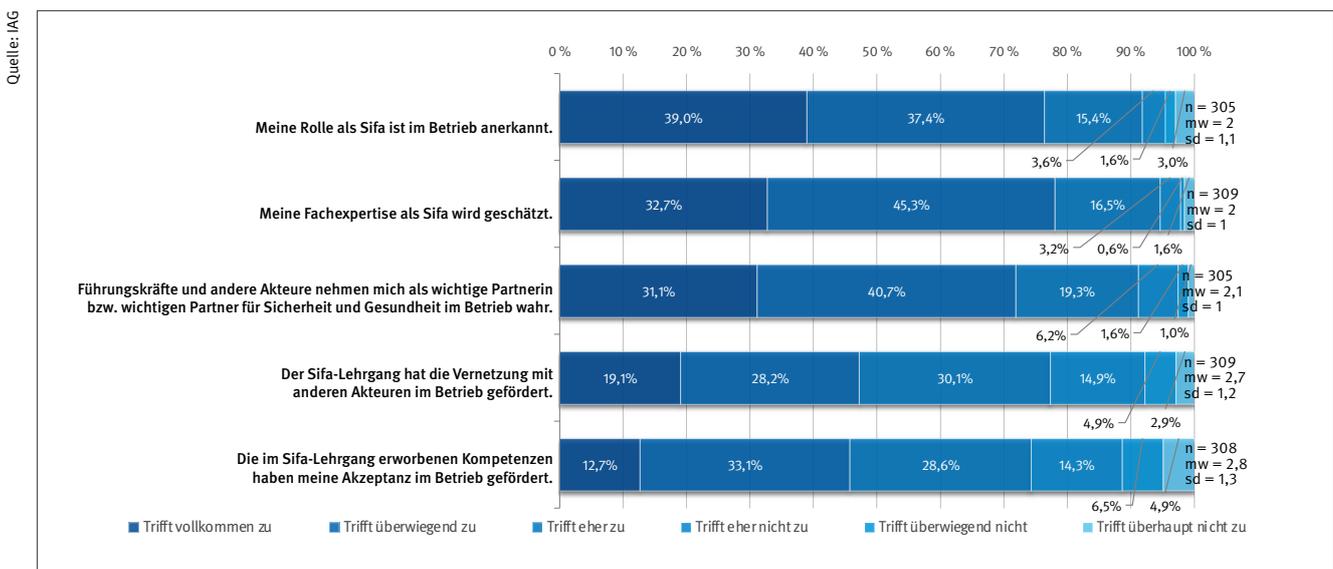


Abbildung 3: Sifa-Evaluation: Akzeptanz des Sifa-Lehrgangs durch die Betriebe (Kennzahlen: n = Anzahl der Antwortenden, mw = Mittelwert, sd = Standardabweichung)



Ein Ziel des Sifa-Lehrgangs ist es, der angehenden Sifa bereits während des Lehrgangs die Möglichkeit des Austauschs mit anderen Akteurinnen und Akteuren im Betrieb zu geben und dadurch die Vernetzung zu fördern.“

mit anderen Akteurinnen und Akteuren im Betrieb zu geben und dadurch die Vernetzung zu fördern. In der Wahrnehmung der Befragten gelingt dies überwiegend. Rund 47 Prozent stimmen der Aussage „Der Sifa-Lehrgang hat die Vernetzung mit anderen Akteuren im Betrieb gefördert“ vollkommen oder überwiegend zu. Etwa 30 Prozent stimmen dieser Aussage eher zu (Abbildung 3).

Erkenntnisse der Befragung und Handlungsbedarfe

Die Absolventenbefragung ist ein erster Schritt hin zu einer breiteren Datengrundlage für eine kontinuierliche Qualitätssicherung des Sifa-Lehrgangs. Es ist vorgesehen, sie regelmäßig durchzuführen und auch auf Absolventinnen und Absolventen freier Lehrgangsträger auszuweiten. Darüber hinaus sollten weitere Anspruchsgruppen und Bedarfe (zum Beispiel Betriebe und Lernbegleitungen) in den Blick genommen werden.

Die Diskrepanz zwischen wahrgenommenem und tatsächlichem Aufwand für den Sifa-Lehrgang gibt Anlass dazu, die Beratung im Vorfeld des Lehrgangs auszubauen. Die künftigen Teilnehmenden müssen rechtzeitig mit dem Sifa-Lehrgangskonzept und den notwendigen zeitlichen Aufwänden vertraut gemacht werden. In diese Kommunikation sind neben den Teilnehmenden insbesondere auch die Leitungen der Betriebe einzubinden.

Die Effizienz und der Nutzen des Lehrgangs für Teilnehmende müssen weiter verbessert werden. Ziel ist es, den Lehrgang für Teilnehmende handhabbarer zu gestalten und anwendungsorientierter auszurichten. Erste Maßnahmen wurden bereits während der Ausbildungszeit der Befragten vorgenommen und stehen den jetzigen Teilnehmenden zur Verfügung. So wurden beispielsweise Medien und Materialien zur Beurteilung und Gestaltung der Arbeitsbedingungen grundlegend überarbeitet und eine praxisorientierte Handlungshilfe zur Verfügung gestellt.

Bereits als sehr positiv wahrgenommen wird die Unterstützung der Teilnehmenden durch die Lernbegleitungen. Doch auch hier gibt es weitere Optimierungsmöglichkeiten. Einige Verbesserungen wurden bereits vorgenommen. Bislang konnten Lernbegleitungen bei ihrem Feedback für verschiedene Aufgaben der selbstorganisierten Lernzeit (SOL) und der Lernerfolgskontrollen (LEK) nicht auf abgestimmte Lösungsbeispiele zurückgreifen. Inzwischen stehen den Lehrgangsträgern umfassende Beispiele als Erwartungshorizont zur Verfügung. Die Feedback- und Bewertungsbögen für die Lernerfolgskontrollen wurden anwendungsorientiert neu gestaltet.

Darüber hinaus wurden erste Veranstaltungen zum Erfahrungsaustausch für Sifa-Lernbegleitungen angeboten, um den Transfer von Änderungen und Neuerungen

in die Durchführung des Sifa-Lehrgangs zu unterstützen.

Kontinuierliche Weiterentwicklung und Qualitätssicherung

Neben den Aktualisierungs- und Weiterentwicklungsbedarfen, die sich durch die Absolventenbefragung zeigen, ergibt sich grundsätzlich die Aufgabe, den Sifa-Lehrgang an den Wandel in der Arbeitswelt anzupassen. Zum Beispiel müssen neue gesetzliche Vorgaben, wissenschaftliche Erkenntnisse und veränderte Anforderungen an die Prävention berücksichtigt werden.

Aus diesem Grund wurde die Qualitätssicherung des Sifa-Lehrgangs im November 2024 von einer projektorientierten auf eine kontinuierliche Struktur der Weiterentwicklung und Qualitätssicherung (Sifa-KoWe) umgestellt. Im April 2025 hat das Kernteam Sifa-KoWe als ständige themenbezogene Arbeitsgruppe die Arbeit aufgenommen. Die Organisationsstruktur von Sifa-KoWe ist so gestaltet, dass alle Unfallversicherungsträger, die den Lehrgang selbst durchführen, aktiv an der Weiterentwicklung mitwirken können. Durch die verbandsseitig organisierte kontinuierliche Qualitätssicherung und Prozessoptimierung werden Ressourcen gebündelt und im Sinne der Unfallversicherungsträger Effizienzgewinne erzielt. Die Unfallversicherungsträger können in der Gestaltung und Fortentwicklung des Lehrgangs angemessen und konstant entlastet werden.



Mit der Einführung von Sifa-KoWe wird der Grundstein gelegt, zeitnah und zielgerichtet diese Weiterentwicklung des Lehrgangs umzusetzen und den Lehrgang zukunftsfähig und effizient aufzustellen.“

Die Aufgaben im Rahmen der kontinuierlichen Weiterentwicklung und Qualitätssicherung des Sifa-Lehrgangs lassen sich in folgende Bereiche fassen:

- didaktische, methodische und fachliche Gestaltung des Sifa-Lehrgangs überprüfen und anpassen
- digitale Lernumgebung nutzerfreundlich und bedarfsgerecht gestalten
- einheitliches Qualitätsniveau erreichen
- Kommunikation und Datenerhebung gestalten

- Management und Steuerung interner und externer Anspruchsgruppen und Dienstleister

Sifa-KoWe trägt dazu bei, die Effektivität, Effizienz und Relevanz des Lehrgangs fortlaufend zu überprüfen und zu verbessern (Abbildung 4).

Fazit

Im Rahmen der Evaluation wurde deutlich, dass die Teilnehmenden des Sifa-Lehrgangs die Ausbildung und ihre erworbenen

Kompetenzen eher positiv bewerten und damit eine wichtige Voraussetzung für die Wirksamkeit im Betrieb gegeben ist. Dabei lässt die Bewertung des Blended-Learning-Angebots durch die Befragten darauf schließen, dass es sie in ihrer Kompetenzentwicklung unterstützt. Die enge Verknüpfung der Lernorte (Praktikumsphasen im eigenen Betrieb, fachlich-methodischer Austausch im Präsenzseminar, praxisorientiertes Selbstlernen im virtuellen Musterunternehmen) scheint die Anwendung der erworbenen Kompetenzen im Betrieb zu unterstützen.

Die Absolventenbefragung zeigt aber auch Optimierungsbedarfe, wie zum Beispiel eine Verbesserung der Nutzerfreundlichkeit der Sifa-Lernwelt, eine noch stärkere Fokussierung auf den Praxisbezug und eine höhere Transparenz bezüglich der erforderlichen Ressourcen für die Lehrgangsteilnahme. Grundsätzlich steht die Handhabbarkeit des Lehrgangskonzepts im Fokus der Weiterentwicklung. Mit der Einführung von Sifa-KoWe wird der Grundstein gelegt, zeitnah und zielgerichtet diese Weiterentwicklung des Lehrgangs umzusetzen und den Lehrgang zukunftsfähig und effizient aufzustellen.

Quelle: Eigene Darstellung

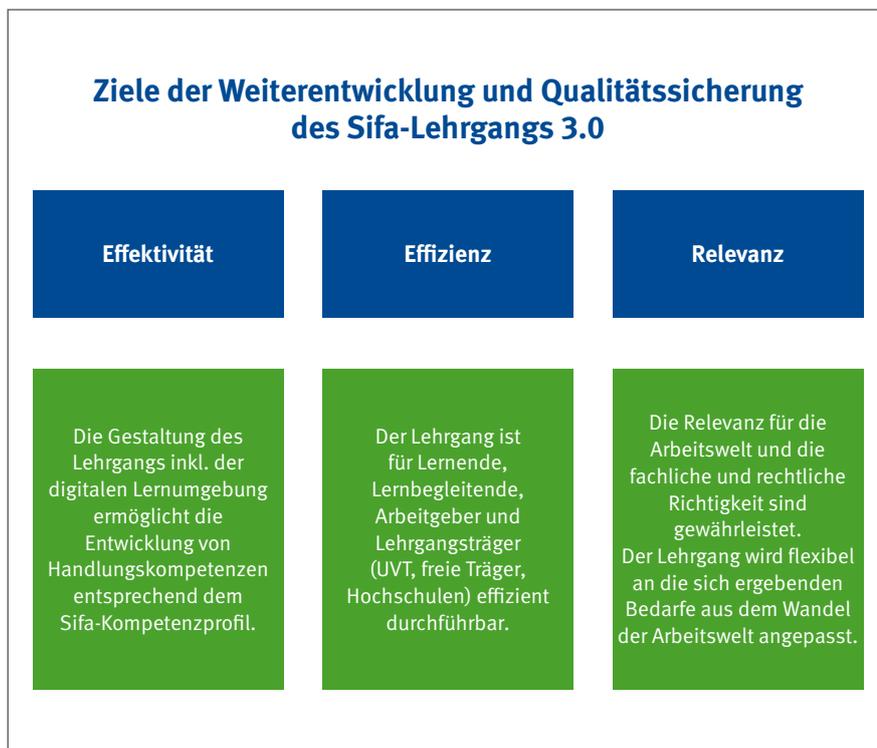


Abbildung 4: Ziele der Weiterentwicklung und Qualitätssicherung des Sifa-Lehrgangs 3.0

Fußnote

[1] DGUV: DGUV Vorschrift 2. Betriebsärztinnen und Betriebsärzte sowie Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Abgestimmter Mustertext in der Fassung vom 29.11.2024; Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit.