

# Planungen und Anforderungen an die Aus- und Weiterbildung in der Arbeits-, Organisations-, Wirtschaftspsychologie- Passung zur Fachkunde im Arbeitsschutz

Rüdiger Trimpop Vorstandsvorsitzender PASIG  
Conny Antoni Vizepräsident DGPS

**DGPs**

Deutsche Gesellschaft  
für Psychologie

Fachverband Psychologie für Arbeitssicherheit  
und Gesundheit e.V. [www.fv-pasig.de](http://www.fv-pasig.de)

# Gliederung

---

1. Kompetenzen der AOW-Absolventen
2. Anforderungen an die Aus- und Weiterbildung
3. Ausbildungskonzepte
  - a) Polyvalenter BSc Psychologie
  - b) MSc Psychologie mit Schwerpunkt **AOW**
4. Weiterbildungskonzepte
  - a) Spezifische Zertifikate
  - b) Fachpsychologie-Ausbildung



# Anforderungen an die Aus- und Weiterbildung

---



# Anforderungen an die Aus- und Weiterbildung

---

## Arbeitsfelder Übersicht

## Auswahl inhaltlicher Themen

### 1. Personal und Beruf

- Eignungsdiagnostik & Personalauswahl
- Personalentwicklung & Weiterbildung
- ....

### 2. Arbeit, Gesundheit und Prävention

- **betriebliches Gesundheitsmanagement**
- **Gefährdungsbeurteilung**
- ....

### 3. Organisationsberatung (OB) und -entwicklung (OE)

- Mitarbeiterbefragungen
- Führungskräfte-/ Teamentwicklung
- Change Management

### 4. Marketing und Marktforschung

- Marktforschung & Kundenbefragungen
- Werbestrategien

Arbeitsfelder und Arbeitsmarkt  
Anforderungen und Bedarf



# Anforderungen an die Aus- und Weiterbildung

---

## Kompetenzmodell

### Kompetenzniveaus

1. Orientieren & Strukturieren
2. Auswählen & Bewerten
3. Anwenden & Reflektieren
4. Konzipieren & Evaluieren

### Fokus des Kompetenzniveaus

- Systematik
- Systematik & Gütekriterien
- Systematik & Gütekriterien  
Nebengütekriterien &  
Selbstentwicklungskompetenz
- Systematik & Gütekriterien
- Nebengütekriterien &  
Selbstentwicklungskompetenz
- Neuentwicklung,  
Problemerschließung und  
Wirksamkeitsanalyse
-

# Ausbildungskonzepte / Studiengangsmodelle

---

- **Polyvalenter Bachelor Psychologie**
    - Basisfach AOW 8 ECTS z.B. 2 Vorlesungen
    - Vertiefung AOW 12 ECTS z.B. 3 Seminare à 30 Unterrichtseinheiten
    - Summe ABO LV max. 20 ECTS = 300 Unterrichtseinheiten
    - BSc Arbeit ABO
    - Praktikum ABO
    - ABO relevante LV.  
Diagnostik, Methoden, Verhaltensbeobachtung, Gesprächsführung
  - **Master Psychologie mit vorgegebenen Schwerpunkt AOW**
    - Drei Kernbereiche: Forschungsmethoden, Diagnostik, Grundlagen
    - Anwendung: mindestens drei Themenfelder AOW
    - auf allen Kompetenzstufen vertreten
  - **Postgraduale Weiterqualifizierung**  
(Ausbildungen zum Fachpsychologen, Zertifikate und Promotion)
-

# Studiengangsmodelle BSc Psychologie

<b>Module</b>	<b>Inhalte</b>	<b>ECTS</b>
<b>Einführung</b>	<b>Einführung</b>	<b>8</b>
<b>Grundlagen</b>	<b>Grundlagen des Erleben und Verhaltens; Entwicklung; Persönlichkeit; sozialer Einfluss; biologische Grundlagen</b>	<b>48</b>
<b>Methoden / wissenschaftliches Arbeiten</b>	<b>Statistik, Methoden, wissenschaftliches Arbeiten, eigene Beteiligung an Studien</b>	<b>27</b>
<b>Psychologische Diagnostik inklusive Praxis</b>	<b>Grundlagen der Diagnostik, Persönlichkeitsdiagnostik, Leistungsdiagnostik,</b>	<b>14</b>
<b>Externes Praktikum</b>	<b>in einer externen Einrichtung (300 Stunden)</b>	<b>10</b>
<b>Anwendung Basis</b>	<b>Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie</b>	<b>8</b>
<b>Soll Empfehlungen</b>	<b>Klinische Psychologie und Psychotherapie</b>	<b>8</b>
	<b>Pädagogische Psychologie</b>	<b>8</b>
<b>Anwendung Vertiefung</b>	<b>Vertiefung AOW</b>	<b>12</b>
<b>Beispiele:</b>	<b>Vertiefung Klinische Psychologie/Psychotherapie</b>	<b>12</b>
<b>Ergänzungsbereich (8 ECTS)</b>	<b>z.B. BWL, Medizin und relevante Ergänzungen aus</b>	<b>13</b>
<b>Freie Spitze (5 ECTS)</b>	<b>Psychologie und / oder anderen Fächern</b>	
<b>Bachelorarbeit</b>	<b>Wissenschaftliche Abschlussarbeit</b>	<b>12</b>

## Beispielthema:

### Derzeitiger Lehrstoff GBU in jeder Arbeitspsychologie

1. Festlegen von Arbeitsbereichen und Tätigkeiten
  2. Ermitteln der Gefährdungen (**Analyse**)
  3. **Beurteilen** der Gefährdungen (Festlegung Handlungsbedarf)
  4. Festlegen konkreter Arbeitsschutzmaßnahmen
  5. Durchführen der Maßnahmen (**Intervention**)
  6. Überprüfen der Wirksamkeit der Maßnahmen (**Evaluation**)
  7. Dokumentation
  8. Fortführung der Gefährdungsbeurteilung bei Änderung der Gegebenheiten
-

## Kompetenzanforderungen GBU (AK GBU)

- **Prozesskompetenzen:**
    - Initiierung und Steuerung des GBU Prozesses und der einzelnen Schritte,
    - Bewusstsein, dass bereits Festlegung der Arbeitsbereiche eine Intervention darstellt (->dynamischen Prozesse).
  - **Kenntnisse und Erfahrungen**
    - in der Arbeits- und Organisationsgestaltung
    - Personalentwicklung
    - arbeitspsychologisches Wissen
      - Zusammenhang zwischen Arbeit und Gesundheit;
      - Mehrfachbelastungen
      - Kompensation von Belastungen durch Ressourcen
  - **Betriebliche Kenntnisse: Bedingungen, Arbeitsplätze und Aufgaben**
  - **Methodische Kompetenzen**
    - Wissen über verfügbare Analyseverfahren,
    - Anwendung, Auswertung und Entwicklung von Analyseverfahren,
    - Evaluationsmethoden
    - Kenntnis mögliche Fehlerquellen
-

# MSc Psychologie: Schwerpunkt AOW Beispiel

Modul	Inhalt	ECTS 1=30 Stunden
Wissenschaftliche Methodologie	Evaluation, Evidenzbasierung, Multivariate Statistisik	10
Praxis der Psychologischen Diagnostik	Diagnostik Vertiefung, Gutachtenerstellung	10
Grundlagenvertiefung	Vertiefung relevanter Grundlagenbereiche, z.B. Kognition, Motivation, Emotion, sozialer Einfluss	10
Anwendung 1	Gesundheit und Prävention	10
Anwendung 2	Arbeitsgestaltung und Human Factors	12
Anwendung 3	Organisationsentwicklung und Beratung	18
Projektarbeit	Gefährdungsbeurteilung	5
Externes Praktikum	BGM / Arbeitsschutz (300 Stunden)	10
Ergänzungsbereich	z.B. Medizin, Recht, BWL andere Fächer	5
Master-Arbeit	Wissenschaftliche Abschlussarbeit	30

# Arbeitsfelder Schnittstellen zu anderen Fächern

<b>Schnittstellen in die Psychologie (Auswahl)</b>	Entwicklungspsychologie Pädagogische Psychologie Persönlichkeitspsychologie	Klinische Psychologie Pädagogische Psych. Allgemeine Psychologie Neuropsychologie	Pädagogische Psychologie Sozialpsychologie
<b>nichtpsychologische Wahlpflichtfächer</b>	Wirtschaftswissenschaften Bildungswissenschaften	Medizin	Wiwi Sowi
<b>Arbeitsfelder</b>	<b>1. Personal und Beruf</b>	<b>2. Arbeit, Gesundheit und Prävention</b>	<b>4. Organisationsberatung (OB) &amp; -entwicklung (OE)</b>
<b>Themen und Tätigkeiten Beispiele aus dem Arbeitsmarkt</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personal-Rekrutierung</li> <li>• Eignungsdiagnostik &amp; Personalauswahl</li> <li>• Personalmanagement</li> <li>• Personalentwicklung &amp; Weiterbildung</li> <li>• Laufbahn- und Karriereberatung</li> <li>• Incentivesysteme, Motivation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• BGM</li> <li>• GBU</li> <li>• Stressmanagement</li> <li>• Arbeitsgestaltung</li> <li>• Arbeitsschutz</li> <li>• Verkehrssicherheit und Fahrereignung</li> <li>• Berufliche Rehabilitation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MA-befragungen</li> <li>• Teamentwicklung</li> <li>• Führungskonzepte</li> <li>• Leitbildentwicklung</li> <li>• Change Management</li> <li>• Organisationsentwicklung</li> <li>• CSR</li> <li>• Motivation</li> </ul>

**Methodisch-diagnostische Querschnittsthemen: Forschungsmethoden, psychologische Diagnostik und Evaluation, wissenschaftliches Arbeiten**

## **Was können wir derzeit erfüllen?**

- **Faktor Mensch in der Arbeitswelt**
- **Faktor Organisation menschengerechter Arbeit**
- **Faktor menschengerechte Technikgestaltung**
- **Faktor Gesundheit im Betrieb und außerhalb**
  
- **Brückenfunktion zwischen**  
**Mensch-Technik-Organisation-Umfeld**
  
- **Evaluations- Interventionskompetenz**

## **Faktor Mensch in der Arbeitswelt**

- **Wahrnehmungsprinzipien (z.B. Gefahrenwahrnehmung, Signalentdeckung, Hitze-Kälte- Kommunikationszwischentöne)**
- **Motivationsprinzipien (z.B. Motivation zum Arbeitsschutz, Motivierung von Führungskräften, Motivation durch Hilfsmittel und Medien)**
- **Emotionale Prinzipien (z.B. individuelles Stressempfinden, Freude und Ärger als Blockadefaktoren, Ablenkungen, Anreize, Zufriedenheit)**
- **Verhaltensprinzipien (z.B. Risikoverhalten zur Schutzzielerreichung, Normales vs. Sicherheitsgerechtes Verhalten, Führungsverhalten)**
- **Persönlichkeitseigenschaften (z.B. Narzissmus, Neurotizismus, Intelligenz)**
- **Teamverhalten in Gruppen (z.B. in Sicherheitszirkeln, teilautonomen Gruppen, etc.)**

# Organisation menschengerechter Arbeit

- **Menschengerechte und WLB gerechte Arbeitszeitplanung**
- **Führung und Personalauswahl**
- **Organisationsentwicklung**
- **Personalentwicklung**
- **Coaching und Training**
- **Teamentwicklung und Konfliktbewältigung**
- **Verhältnis- und Verhaltenspräventionsstrukturen**
- **Sicherheits- und Gesundheitskulturentwicklung**

# **Faktor menschengerechte Technikgestaltung**

- **Usability**
  - **Belastbarkeit**
  - **Consumer Integration**
  - **Kognitive Grenzen**
  - **Emotionale Wohlfühlfaktoren**
  - **Manuelle Grenzen**
  - **Risikokompensation, z.B. bei Fahrerassistenz, automatisiertem Fahren**
  - **Partizipation in Gestaltungs- Kontroll-Nutzungsprozessen**
-

# **Gesundheit im Betrieb und außerhalb**

- **Work-Life Balance**
  - **Berufliche Qualifizierung**
  - **Gesundheitsförderung unter partizipativen Bedingungen**
  - **Gefährdungsbeurteilung- auch psychischer Fehlbelastungen**
  - **Wechselwirkung subjektive-objektive Gesundheit**
  - **Psychischer Stress aus der Familie und auf die Familie**
- 
- **Verkehrs- und Mobilitätsverhalten, Verkehrssicherheit**

## **Brückenfunktion zwischen Mensch-Technik-Organisation-Umfeld**

- **Durch das Erlernen aller menschlichen Eigenschaften, Bedingungen, Wirkungsfaktoren im Team, in der Organisation, der Gesellschaft und als Individuum, gekoppelt mit Grundkenntnissen der Ergonomie und es menschlichen Körpers können wir viele Verbindungen zwischen Disziplinen herstellen und fördern!**
- **Durch exzellente Methodenkenntnisse können wir evidenzbasierte Wirkungen von Interventionen erforschen und nachweisen, im Prozess und danach.**

# Weiterbildung Arbeitsschutz & Betriebliche Gesundheitspsychologie

- Theoretische und methodische Grundlage
  - Gesundheits-/ klinischpsychologische Grundlagen
  - Arbeits- und ingenieurspsychologische Grundlagen
  - Personal- und organisationspsychologische Grundlagen
  - Grundlagen relevanter Nachbarfächer (Rechtliche Grundlagen, Arbeitsmedizin, Arbeitswissenschaft, Betriebswirtschaftslehre)
- Anwendungsbereiche
  - Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung
  - Verhaltensorientierter Arbeitsschutz
  - BGF – Gesundheitsförderung im Unternehmen
  - BGM - allgemein
- Supervidierte Fallarbeit während dreijähriger Berufspraxis
- Fall-/Projektberichte
- Kontinuierliche Fortbildung (Vor. für Registerführung)

# Weiterbildung Rahmenmodell

Vermittlungsform	Kompetenzen	Mind. UE
1. Seminare Grundlagen	Grundlagenwissen Psychologie, Nachbarfächer*	60
2. Seminare Anwendung	Kenntnisse und Fertigkeiten in den Anwendungsbereichen*	180
3. Supervidierte Fallarbeit (Fachteam/Einzelsupervision)	Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen in den Anwendungsbereichen	150
4. Projektberichte	Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen in den Anwendungsbereichen	Anzahl X
5. Freie Spitze (aus 1-3)		10
<b>Gesamt</b>		<b>400</b>
Fortbildung / Supervidierte Berufspraxis 5 Jahreszyklus	Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen in den Grundlagen und Anwendungsbereichen	200

# Weiterbildung Rahmenmodell

---

## Struktur der Weiterbildung

- **Seminare (Wissen)**
  - Theoretische und methodische Grundlagen
  - Anwendungsbereiche
- **Supervidierte Fallarbeit während dreijähriger Berufspraxis**
  - Supervision im Fachteamarbeit und / oder
  - Einzelsupervision
- **Prüfung: Gutachten/Therapie-/Fall-/Projektberichte**
- **Kontinuierliche Fortbildung**

# Weiterbildung Rahmenmodell

---

## Zeitlicher Umfang

- Der Gesamtumfang mind. 400 Unterrichtseinheiten (UE je 45 Min.)  
(Fachpsychologe/in Rechts-psychologie 400 UE; Arbeitsmedizin 360 UE + 5 Jahre supervidierte Praxis)
- Theoretische und methodische Grundlagen durch Seminare mind. 240 UE
- Praktische Weiterbildung durch
  - supervidierte Fallarbeit
    - im Fachteam
    - in Einzelsupervision
    - mit X eigenen Fallbeispielen und Y dokumentierten Gutachten/Therapie-/Fall- und Projektberichten mind. 150 UE Supervision davon X im Fachteam und Y in Einzelsupervision

## **\*Tätigkeitsfelder: Sonstige Nennungen Personalmanagement (20 Nennungen) (Studie Prof. Eigenstetter, Uni Krefeld, PASIG)**

---

- Mobbingprävention, Stressbewältigung, Stressprävention, Betriebliches Gesundheitsmanagement
  - Arbeitsschutz
  - Human Factors
- Psychische Gefährdungsbeurteilung und Arbeitsgestaltung und Organisationsentwicklung
  - Selbstregulation am Arbeitsplatz
  - Wiedereingliederung von chronisch / psychisch Kranken
- Arbeitsintegration von erkrankten (Erschöpfungszustände/ Burnout) oder verunfallten Mitarbeitern mit öffentlichen Institutionen, oder Versicherungen
  - Unfallversicherung: Seminarkonzeption & -verantwortung
    - Ausbildung von Notfallpsychologen
    - Führungsansätze/-konzepte
    - Managementberatung
    - Lohnsysteme
    - Kommunikation
- mediengestützte Kommunikation / Kommunikationskompetenzentwicklung
  - Mediation und Klärungshilfe
- Simulationstrainings im Gesundheitswesen
  - Mitarbeiterbefragungen
  - Personaleinsatzplanung



S. 199-500 / Stand SoSe 2012		Legende: 0 = nichts; 1 = wenig-mittel; 2 = viel; - = keine Informationen		Arbeitspsychologie		Ingenieurpsychologie		Arbeitsschutz		Verkehrssicherheit		Ergonomie		
HS	Abteilung	Prof	Forschung	Lehre	Forschung	Lehre	Forschung	Lehre	Forschung	Lehre	Forschung	Lehre	Forschung	Lehre
			Uni Halle	Arbeits-, Organisations- Sozialpsychologie	Prof. Dr. Renate Rau	2	2	0	0	0	0	0	0	0
Uni Hamburg	Arbeits- und Organisationspsychologie	Prof. Dr. Eva Bamberg	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Uni Heidelberg	Arbeits- und Organisationspsychologie	Prof. Dr. Karlheinz Sonntag	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Uni Jena	Arbeits-, Betriebs- Organisationspsychologie	Prof. Dr. Rüdiger Trimpop	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1
Uni Kassel	Arbeits- und Organisationspsychologie	Prof. Dr. Oliver Sträter	2	2	1	0	1	1	2	0	2	1		
Uni Kiel	Work and Organizational Psychology	Prof. Dr. Udo Konradt	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Uni Koblenz-Landau	Psychologie des Arbeits- Sozialverhaltens	Prof Dormann	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Uni Konstanz	Arbeits- und Organisationspsychologie	PD Dr. Jürgen Glaser	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
HS Niederrhein	Arbeits- u. Organisationspsychologie	Prof. Dr. M. Eigenstetter	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
HS Niederrhein	Arbeitswissenschaft, Qualitätsmanagement, Personalwirtschaft	Prof. Dr. rer. nat. Karsten Toemmler-Stolze	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
HS Niederrhein	Human Factors Engineering, Arbeits- und Ingenieurpsychologie	Prof. Dr. Lutz Packebusch	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Uni Leipzig	Abteilung Arbeits- Organisationspsychologie	Prof. Dr. Gisela Mohr	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Uni Mainz	Arbeits-, Organisations- Wirtschaftspsychologie	Prof. Dr. Axel Mattenklott	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Uni Mannheim	Arbeits- und Organisationspsychologie	Prof. Dr. Sabine Sonnentag	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Uni Marburg	Arbeits- und Organisationspsychologie	PD Dr. Jan Eichstaedt	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Uni Bundeswehr München	Arbeits- und Organisationspsychologie	Prof. Sonja A. Sackmann,	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Uni Münster	Arbeitspsychologie	Prof. Dr. W. Hell	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Uni Osnabrück	Arbeits- und Organisationspsychologie	Prof. Dr. Karsten Müller	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Uni Potsdam	Arbeits- und Organisationspsychologie	Prof. Dr. Doris Fay	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Uni Regensburg	Sozial-, Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie	Prof. Dr. Peter Fischer	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Uni Saarland	Arbeits- & Organisationspsychologie	Prof. Dr. Cornelius J. König	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Uni Trier	Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie	Prof. Dr. Conny H. Antoni	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Uni Würzburg	Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie	Prof. Dr. Jarek Krajewski	0	2	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0
Uni Wuppertal	Arbeits- und Organisationspsychologie	Prof. Dr. Rüdiger Trimpop	2	2	0	0	0	2	0	0	0	0	1	0
•36 Hochschulen mit einer Lehrveranstaltung zur Arbeitspsychologie im SoSe 2012							8	10	5	9	5	14	8	

• **ca. 43** Hochschulen mit  
Abteilungen zur  
Arbeitspsychologie



• **ca. 90 Studierende je  
Studiengang im B.Sc.** (im  
Durchschnitt)



• **3.870 jährliche B.Sc. Absolventen**, die  
im Studium etwas zur  
Arbeitspsychologie gehört haben sollten

• **ca. 43** Hochschulen mit  
Abteilungen zur  
Arbeitspsychologie



• **ca. 70 Studierende je  
Studiengang im M.Sc.** (im  
Durchschnitt)



• **3.010 jährliche M.Sc. Absolventen**, die  
im Studium etwas zur  
Arbeitspsychologie gehört haben sollten

• Das Aufgabenspektrum von Sicherheit und Gesundheit im Betrieb und Bildungseinrichtungen im Überblick kennen	Ja
• Den rechtlichen Rahmen für Sicherheit und Gesundheit und seine Bedeutung für die betriebliche Prävention kennen	Teilweise
• Das überbetriebliche Arbeitsschutzsystem kennen	Ja
• Die eigenen, Rolle, Stellung und Aufgaben im vernetzten Betriebsgeschehen kennen	Ja
• Die Aufgaben, Rolle Stellung anderer Arbeitsschutzakteure, insb. Betriebsärzte und Fachkräfte, kennen	teilweise
• Über Grundkenntnisse zur Gesundheit verfügen	Ja
• Über Grundkenntnisse zu Managementsystemen verfügen	Ja
• Indikatoren/Kenngrößen für die Bewertung der Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit von Sicherheit und Gesundheit kennen	Ja
• Organisationspflichten sowie Aufbau- und Ablauforganisation von Unternehmen/Betrieb/Behörde kennen und beschreiben können	Ja
• Über Grundkenntnisse zu Gefährdungs- und Belastungsfaktoren im Betrieb/Bildungseinrichtung verfügen	Ja psychisch
• Über Grundkenntnisse zur sicheren und gesundheitsgerechten Gestaltung von Arbeitssystemen verfüge	Ja
• Faktoren zum Erhalt der individuellen gesundheitlichen Ressourcen im Zusammenhang mit der Arbeit kennen	Ja
• Methoden zum Managen von Prozessen und Projekten kennen und sicher anwenden	Ja
• Anschaulichen und nachvollziehbar die Arbeitsergebnisse dokumentieren können	Ja
• Beratungspotenzial für die frühzeitige Einbindung in Planungsprozessen erkennen und nutzen	Ja
• Ein Unternehmen als System verstehen, in Systemebenen gliedern und beschreiben sowie konkrete Arbeitssysteme abgrenzen und beschreiben können	Ja

<b>Umgang mit Anderen</b>	
• Kommunizieren und überzeugen können	Ja
• Netzwerke aufbauen, nutzen und pflegen können	Ja
• Mit Konflikten auch in anspruchsvolleren Situationen umgehen und diese konstruktiv lösen können	Ja
• Kooperieren und im Team arbeiten können	Ja
<b>Umgang mit sich selbst</b>	Ja
• Den eigenen Weiterbildungsbedarf erkennen können	Ja
• Verantwortung für andere und für bestehende Aufgaben übernehmen können	Ja
• Die Erwartungen an die eigene Rolle verinnerlichen und entsprechend handeln	Ja
• Methoden und Techniken der Organisation und Planung der eigenen Arbeit (Zeit- und Ressourcenmanagement) anwenden	Ja

- **3500 Bsc/Jahr haben gute Grundlagen ca. 3000 Msc/Jahr haben sehr gute Kernkompetenzen in Beratungs-, Sicherheits-Gesundheitsaspekten (1000-5000Std. +1-2 Praktika).**
- **Es gibt weniger als 5% Universitäten/FHs die näher betrachtet werden müssen.**
- **Die Studiumsinhalte Personalarbeit, Weiterbildung, Organisation- Mobilität liefern nützliche Kompetenzerweiterungen der Sicherheitsarbeit im Betrieb.**
- **Kompetenzen in Motivation, Kommunikation, Wahrnehmung und (Risiko)entscheidungsverhalten sind für Interventionen sehr hilfreich.**
- **Die Anforderungen des Soll-Papiers werden weitgehend erfüllt**
- **Spezifische Ablaufprozesse und betriebsspezifische Inhalte müssen erlernt werden.**