

## Modulbeschreibung Master of Science Angewandte Psychologie

<b>Kursbezeichnung</b>	<b>Sicherheitskultur</b>			
<b>Code</b>	03020402.EN/11			
<b>Studiengang</b>	Angewandte Psychologie x Studienrichtung Arbeits-, Organisations- & Personalpsychologie <input type="checkbox"/> Studienrichtung Wirtschaftspsychologie <input type="checkbox"/> Bachelor    x Master			
<b>Modulgruppe</b>	3.2 Vertiefung in Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie Anwendungsfeld: Human Factors			
<b>Typus</b> (Erklärung am Ende)	<input type="checkbox"/> <b>Pflichtmodul</b> x <b>Wahlpflicht</b>			
<b>Studienniveau</b> (Erklärung am Ende)	<input type="checkbox"/> <b>Basic</b> <input type="checkbox"/> <b>Intermediate</b> x <b>Advanced</b> <input type="checkbox"/> <b>Specialised</b>			
<b>ECTS-Credits</b>	3			
<b>Gesamtaufwand in Stunden</b>	<i>Total</i>	<i>Kontaktstu- dium</i>	<i>Begleitetes Selbststudium</i>	<i>Individuelles Selbststudium</i>
	90	24	33	33
<b>Angebotszyklus</b>	<i>Im zweijährlichen Rhythmus</i>			
<b>Verantwortliche Ansprech- person</b>	Cuno Künzler			
<b>Kontakt</b>	cuno.kuenzler@fhnw.ch			

<p><b>Lernziele/Kompetenzen*</b></p>	<p><b>Fachkompetenz</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die TN kennen theoretische Konzeptionen von Sicherheitskultur und dahinterliegende Konzeptionen von Organisationskultur und von Sicherheit</li> <li>• Die TN kennen aktuelle theoretische Überlegungen und Ansätze der empirischen Erfassung und der Gestaltung des Themengebietes</li> <li>• Die TN können die Konzepte und empirischen Erkenntnisse hinsichtlich praxisorientierter Fragestellungen anwenden</li> </ul> <p><b>Methodenkompetenz</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die TN können die theoretischen Konzepte aus einer Perspektive der Praxis kritisch hinterfragen und anhand von Fallbeispielen adäquat adaptieren</li> <li>• Die TN können die Konzepte in angewandten Projekten zur Förderung von Sicherheitskultur anwenden</li> <li>• Die TN verstehen die Förderung von organisationaler Sicherheitskultur auch als Methode der Organisationsentwicklung</li> </ul> <p><b>Sozialkompetenz</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die TN können mit Vertretern der Praxis anschlussfähig diskutieren, sowie deren Positionen und Haltungen auch kritisch hinterfragen und Anregungen weitergeben</li> <li>• Die TN können weiterführendes Feedback geben und annehmen</li> </ul>
<p><b>Lerninhalte</b></p>	<p>Mithilfe des Konzeptes von Sicherheitskultur lassen sich praxisrelevante Fragen der Sicherheit und deren Weiterentwicklung in Organisationen mehrdimensional diskutieren. Der Denkansatz wird oft in Verbindung gebracht mit Werten, Grundhaltungen oder Menschenbildern der in Organisationen tätigen Mitarbeitenden, aber auch mit einem mehr proaktiven Ansatz der Sicherheitsförderung oder mit der Idee der lernenden Organisation. In der organisationalen Praxis wird mit dem Begriff oft Immaterielles oder den ‚human factor‘ Betreffendes angesprochen. Zumeist wird der Begriff eher unpräzise, jedoch positiv konnotiert verwendet. Verkürzt wird oft davon ausgegangen, dass die Förderung von Sicherheitskultur auch direkt mit der Verbesserung der Sicherheit einhergeht.</p> <p>Im Modul wird die Verwendung von Konzepten der Sicherheitskultur im organisationalen Kontext besprochen und vertieft. Dabei stehen vor allen praxisorientierte Projekte im Vordergrund, bei denen für die Verbesserung der Sicherheit, in Ergänzung zu anderen Massnahmen, auch solche der Förderung von Sicherheitskultur oder des Sicherheitsbewusstseins im Sinne einer Organisationsentwicklung oder -gestaltung angewendet werden. In diesem Sinne kann die Förderung von Aspekten der Sicherheitskultur als Teilbereich der Organisationsentwicklung betrachtet werden. Begriffe und Konzepte wie ‚informed culture‘, ‚incident reporting‘, ‚Sicherheitssensibilisierung‘ ‚psychologische Sicherheit‘ oder ‚just culture‘ zeugen davon, dass bei der Förderung von Sicherheitskultur auch die Einstellungen und Mitwirkung der involvierten Mitarbeitenden zentral ist und ein systematisches und achtsames Vorgehen seitens der Führung der Agenten der Gestaltung notwendig ist.</p> <p>Zusätzlich zum Lesen und Diskutieren von neuerer Literatur soll die Fragestellung auch mit Exponenten der Praxis diskutiert werden, um Einblicke in deren Projekte zu erhalten, resp. deren Projekte fachlich reflektieren und anregen zu können.</p>

<b>Lehrformen und -methoden</b>	Fallstudienbasiertes Lernen
<b>Unterrichtssprache</b>	Deutsch (mit englischsprachiger Literatur)
<b>Leistungsnachweis</b>	Gesamtnote: 100% Einzelarbeit x 6er Skala <input type="checkbox"/> 2er Skala
<b>Bibliographie</b>	<p>Antonson, S., Nilsen, M. &amp; Almklov, P.G. (2017). Regulating the intangible. Searching for safety culture in the Norwegian petroleum industry. <i>Safety Science</i>, 232-240.</p> <p>Bisbey, T.M. et al. (2019). Safety Culture: An Integration of Existing Models and a Framework for Understanding Its Development. <i>Human Factor</i>, 63, 1, 88-110. <a href="https://doi.org/10.1177/0018720819868878">https://doi.org/10.1177/0018720819868878</a></p> <p>Amalberti, R. (2013). Navigating Safety: Necessary Compromises and Trade-Offs-Theory and Practice. N.Y.: Springer.</p> <p>Gilbert, C., Journé, B. Laroche, H. &amp; Bieder C. (Eds.). (2018). Safety Culture, Safety Models. Taking Stock and Moving Forward. Springer. <a href="https://doi.org/10.1007/978-3-319-95129-4">https://doi.org/10.1007/978-3-319-95129-4</a></p> <p>Guldenmund, F.W. (2000). The nature of safety culture: A review of theory and research. <i>Safety Science</i>, 34 (1–3), 215–257.</p> <p>Hale, A.R., Guldenmund, F.W. , van Loenhout, P.L.C.H. &amp; Oh, J.I.H. (2010). Evaluating safety management and culture interventions to improve safety: Effective intervention strategies. <i>Safety Science</i>, 48 , 1026–1035.</p> <p>Hudson, P. (2007). Implementing a safety culture in a major multinational. <i>Safety Science</i>, 45 (6), 697–722.</p> <p>Künzler, C. (2002). Kompetenzförderliche Sicherheitskultur - Ein Ansatz zur ganzheitlichen Gestaltung risikoreicher Arbeitssysteme. Zürich: vdf Hochschulverlag.</p> <p>Manser, T. Brösterhaus, M. &amp; Hammer, A. (2016). You can't improve what you don't measure: Safety climate measures available in the German-speaking countries to support safety culture development in healthcare- ZEFG, 114,58-71.</p> <p>Reason, J.T. (1998). Achieving a safe culture: theory and practice. <i>Work and Stress</i>, 12 (3), 293–306.</p> <p>Swiss Re Centre for Global Dialogue (2013). Safety management in context – Cross-industry learning for theory and practice. White Book.</p> <p>Vierendeels, G., Reniers, G., van Nunen K. &amp; Ponnet, K. (2018). An integrated conceptual framework for safety culture: The Egg Aggregated Model (TEAM) of Safety culture. <i>Safety Science</i>, 103, 323-339.</p> <p>Wäfler, T., Künzler, C., Schmid, J., Gärtner, K. &amp; Bezzola, J. (2010). Klärung des Standes von Wissenschaft und Praxis im Bereich der Erfassung von Sicherheitskultur. Olten: FHNW.</p> <p>Weick, K. E. (1987). Organizational culture as a source of high-reliability. <i>California Management Review</i>, 29 (2), 112–127.</p>

<b>Erforderliche Vorkenntnisse: Modul(e) – Kurs(e)</b>	BA-Module: Arbeits- und Organisationspsychologie Mensch Technik und Sicherheit (oder vergleichbar) Einführung in die Probleme der Sicherheit und Zuverlässigkeit (oder vergleichbar)
<b>Abgrenzung zum Bachelor*</b>	im BA werden in der Veranstaltung „Einführung in die Probleme der Sicherheit und Zuverlässigkeit“ Module des Safety Managements in ihrem Bezug zu Human Factors und Konzepte der Sicherheitskultur erörtert. In Ergänzung dazu wird Sicherheitskultur im vorliegenden MSc Modul im Rahmen von 3 ECTS Punkten vertiefend sowohl theoretisch als auch in seiner Anwendung in der organisationalen Praxis thematisiert.
<b>Schnittstellen zu anderen Modulen und Kursen im Master</b>	Safety Management
<b>Bemerkungen</b>	

## LEGENDE

*Level *Studienniveau	<b>B</b> Basic level (Modul zur Einführung in das Basiswissen eines Gebiets) <b>I</b> Intermediate level (Modul zur Vertiefung der Basiskenntnisse) <b>A</b> Advanced level (Modul zur Förderung und Verstärkung der Fachkompetenz) <b>S</b> Specialised level (Modul zum Aufbau von Kenntnissen und Erfahrungen in einem Spezialgebiet)
*Type * Typus	<b>C</b> Core course/Pflichtmodule (Kerngebiet eines Studienprogramms) <b>R</b> Related course/Wahlpflichtmodule (Unterstützung des Kerngebiets mit Vermittlung von Vor- oder Zusatzkenntnissen)
*Abgrenzung zum Bachelor	Abgrenzung des Moduls zu ähnlichen Bachelormodulen hinsichtlich Inhalt und Niveau
* Selbststudium	Beim « <b>begleiteten Selbststudium</b> » erteilen Dozierende den Studierenden Lern- und Arbeitsaufträge, die in der Regel in einem direkten Zusammenhang mit den Zielen eines Moduls stehen. Das « <b>individuelle Selbststudium</b> » deckt die Lernzeit ab, die für die individuelle Vor- und Nachbereitung von Inhalten, die in Kontaktveranstaltungen präsentiert wurden, aufgewendet werden muss. Die Studierenden arbeiten dabei in eigener Verantwortung, ohne dass dafür ein spezieller Arbeitsauftrag erteilt wird. Diese Zeit dient neben dem individuellen Durchgehen des Stoffes und dem Klären von Verständnisschwierigkeiten insbesondere auch der Prüfungsvorbereitung. (Quelle: Begleitetes Selbststudium und Selbststudium an FH, <a href="http://www.phzh.ch/MAPortrait_Data/53733/15/CSPC-Dossier%2004-2008.pdf">http://www.phzh.ch/MAPortrait_Data/53733/15/CSPC-Dossier%2004-2008.pdf</a> )
*Lernziele/ Kompetenzen  > Welche Kompetenzen sollen Studierende im Modul erwerben?  > Kompetenzen als Lernziele beschreiben (die Studierenden erwerben, kennen, verstehen, können)	<b>Fachkompetenz</b> <i>Erwerb verschiedener Arten von Wissen und kognitiven Fähigkeiten:</i> > Grund- und Spezialwissen aus dem eigenen Fachgebiet und den zugehörigen Wissenschaftsdisziplinen > Allgemeinbildung, die in Beziehung zum eigenen Fachgebiet gesetzt werden kann <b>Methodenkompetenz</b> <i>Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten, die es ermöglichen, Aufgaben und Probleme zu bewältigen, indem sie die Auswahl, Planung und Umsetzung sinnvoller Lösungsstrategien ermöglichen. Dazu gehören z.B. Problemlösefähigkeit, Transferfähigkeit, Entscheidungsvermögen, abstraktes und vernetztes Denken sowie Analysefähigkeiten, effiziente Arbeitstechniken.</i> <b>Selbstkompetenz</b> <i>Fähigkeiten und Einstellungen, in denen sich die individuelle Haltung zur Welt und insbesondere zur Arbeit ausdrückt. Selbstkompetenz geht hoch über "Arbeitstugend" hinaus, da es sich um allgemeine Persönlichkeitseigenschaften handelt, welche nicht nur</i>

<i>beurteilen ...</i>	<i>im Arbeitsprozess Bedeutung haben. Dazu gehört z.B. Flexibilität, Leistungsbereitschaft, Ausdauer, Zuverlässigkeit, Engagement und Motivation</i> <b>Sozialkompetenz</b> <i>Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten, die dazu befähigen, in den Beziehungen zu Mitmenschen situationsadäquat zu handeln. Neben Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit gehören auch dazu Konfliktfähigkeit, Teamfähigkeit, Rollenflexibilität, Beziehungsfähigkeit und Einfühlungsvermögen.</i>
-----------------------	---