

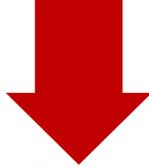
Motivation zu sicherem Verhalten

Martin Unterkircher

Unfallverhütungsdienst der AUVA Innsbruck

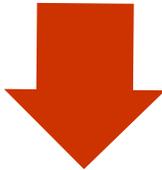
Gefahr / Belastung

Verkanten des Werkzeugs



**Verhalten des
Mitarbeiters**

Entgraten an der Standbohrmaschine, ohne
das Werkstück einzuspannen.



Unfall

Werkzeug verkantet und das Werkstück
schlägt ins Gesicht. Verletzungen an der
Lippe und den Zähnen.



**Reaktion der
Führungskraft**

Ist Dummheit eine Krankheit?

27. Haben Sie bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren gemäß § 4 ASchG (Arbeitnehmerinnenschutzgesetz)

Maßnahmen zur zukünftigen Vermeidung solcher oder ähnlicher Unfälle vorgesehen oder geplant?

ja, welche?

IST DUMMHKEIT EINE KRANKHEIT?

nein, warum nicht?

Der BBE-Prozess

**Gefahr /
Belastung**



Bewusstwerdung



Bewertung



Entscheidung



Verhalten

Gewohnheit z.B. Autofahren parallel Handy

Wissen z.B. Verlust von Wissen; Stressglocke

Kognition z.B. Erfassung von Komplexität

Psychomotorik z.B. Bewegungskompetenz

Motivation z.B. Zeitvorteil, Bequemlichkeit, Geld

Legitimation z.B. stille Regeln im Team

Emotion z.B. Stress, Aggression, zu entspannt

Verfassung z.B. Monotonie, Schlafmangel

Persönlichkeit z.B. Überschätz., Risikobereitsch.

Kommunikation z.B. Informationsverlust

4 Ansätze der Verhaltensbeeinflussung

Steuerungs-Mix

Extrinsisch

Positive Stimuli

Negative Stimuli

Kontingenzen

Intrinsisch

Einstellungen

Überzeugung

Erkenntnis

Einsicht

Ziele

Innere Werte

Selbststeuerung

Sozial

Verhalten der anderen

Vorbilder

Anerkennung

Soziale Einbind.

Sozialer Status

Modelllernen

Empathie

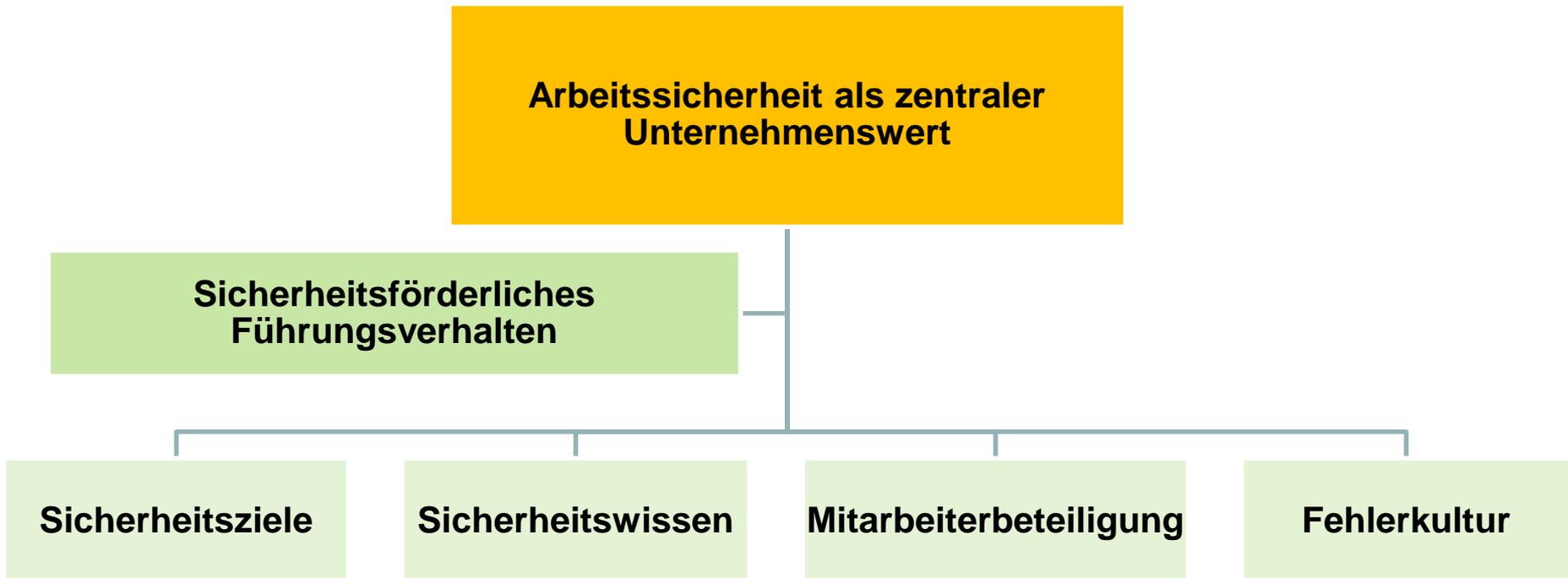
Marketing

Kommunikation

Unbewusste Motive

Unbewusste Prozesse

Ausgewählte Ansätze zur Verhaltensveränderung



Sicherheit als zentraler Unternehmenswert

Gesundheit und Sicherheit ist ein zentraler Unternehmenswert und eine Führungsaufgabe, die auch in schwierigen Situationen verfolgt wird!

Mitarbeiter merken sehr schnell an alltäglichen Nebensätzen, an Mimik, Gestik und Verhalten, ob es Führungskräfte wirklich ernst meinen!



Mitarbeiter orientieren sich in ihrem Verhalten oft daran, was die Führungskraft gerade noch akzeptiert.

Die Mitarbeiter klettern bei Instandhaltungsarbeiten auf Maschinen in 3 Meter Höhe ohne jede Absicherung. Hallenverkehr in unmittelbarer Nähe.

Der Betriebsleiter wird auf diese Situation angesprochen.

Betriebsleiter: *„Die klettern halt gern. Das ist ein Bergvolk hier!“*



Sicherheit als Führungsaufgabe

- **Das Verhalten der Führungskräfte ist vorbildlich und sicher.**
- **Führungskräfte investieren kontinuierlich in die Weiterentwicklung der technischen und organisatorischen Präventionsmaßnahmen (STOP-Prinzip).**
- **Führungskräfte zeigen gegenüber sicherheitsgerechtem Verhalten Anerkennung.**
- **Die „stillen Regeln“ der Arbeitsgruppe unterstützen sicherheitsgerechtes Verhalten.**



Sicherheit als Führungsaufgabe

- **Führungskräfte verfügen über eine große Stilbandbreite im Umgang mit ihren Mitarbeitern.**
- **Die Mitarbeiter werden bezüglich ihrer Sicherheit „gefordert statt verwöhnt“.**
- **Es besteht eine Vertrauenskultur als Grundlage für einen effektiven Umgang mit Fehlern und Beinaheunfällen.**
- **Führungskräfte verfolgen Sicherheitsziele (SMART-Ziele)**



Sicherheitsziele

Spezifisch

Messbar

Attraktiv – Aktiv

Realistisch

Termin



Beispiel: Wir steigern die Tragequote der Sicherheitsschuhe innerhalb der nächsten 2 Monate von aktuell 50% auf 100%!

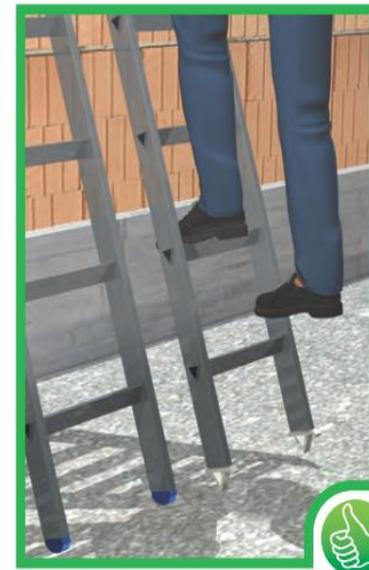
Erfolgreiche Vermittlung von Sicherheitswissen

- Die Wissensvermittlung erfolgt auf unterschiedlichen Sinneskanälen (Erklären, Vorzeigen, Verständnisfragen, Ausprobieren mit Feedback)
- Unterweisungen werden für die Diskussion von Sicherheitsfragen genutzt. Die Ergebnisse dienen der Anpassung von Maßnahmen. (Vor allem wiederkehrende Unterweisungen sollten keine Einweginformationen sein)

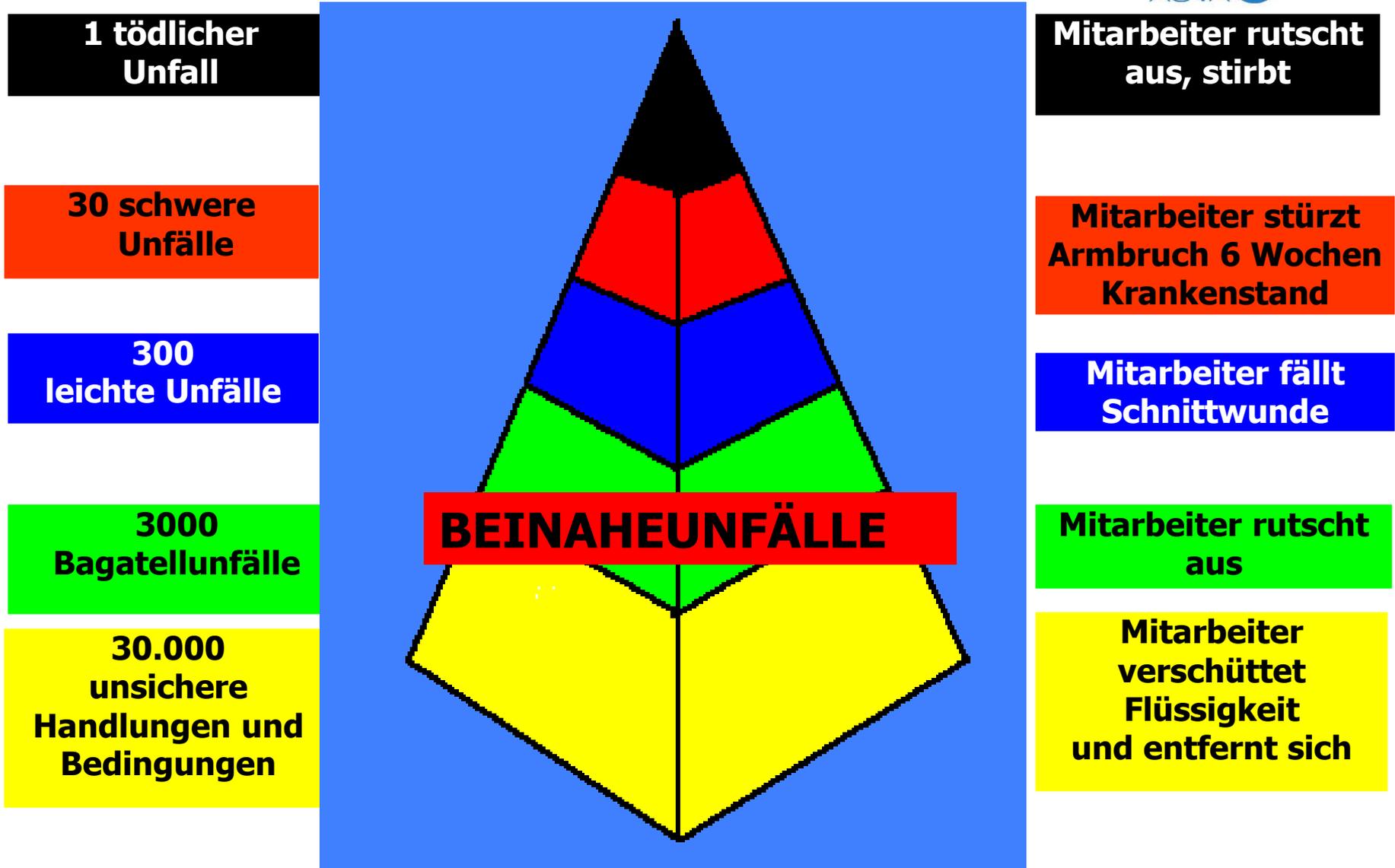


Erfolgreiche Vermittlung von Sicherheitswissen

- Die Mitarbeiter haben die Möglichkeit, das in der Unterweisung Gelernte zeitnah anzuwenden.
- Die Anwendung von Sicherheitswissen wird in der täglichen Praxis. Diese Lernbegleitung erfolgt vor allem in den ersten Arbeitswochen nach der Erstunterweisung.
- Bei jeder Übertragung einer Aufgabe wird Arbeitssicherheit behandelt. Sicherheitsanforderungen, die zum Versanden neigen, werden durch regelmäßige Gespräche ins Bewusstsein gebracht.

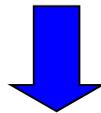


SICHERHEITSPYRAMIDE



Sicherheitsbewusstsein Fehlerkultur

Nullfehlerkultur / Schuldkultur



"juristische" Fehlervermeidung

Fehler müssen vermieden werden
Fehler sind verboten
wer Fehler macht, wird bestraft

(nach Müller)

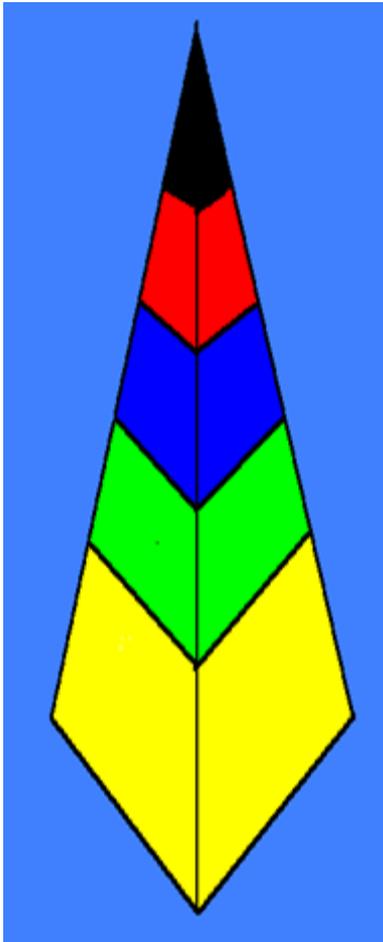


Lernförderliche Fehlerkultur

Fehler dürfen sein, irren ist menschlich
(Grundhaltung)! Das ist die Basis für ein

"Nicht bestrafendes System,,

- Mitarbeiter müssen keine negativen Konsequenzen befürchten, wenn sie Beinaheunfälle / Fehler/ unsichere Zustände melden. Mitarbeiter werden aktiv darin bestärkt, solche Vorfälle zu besprechen.
- Vorfälle werden differenziert auf ihre Ursachen hin untersucht und zum Erkennen von Gefahren genutzt.
- Es wird mit angemessenen technischen, organisatorischen und personenbezogenen Maßnahmen reagiert. Die Mitarbeiter werden über diese Maßnahmen informiert.



Mitarbeiterbeteiligung

- **Die Mitarbeiter werden zur Diskussion und Entwicklung präventiver Maßnahmen aufgefordert und angeleitet.**
- **Die Vorschläge der Mitarbeiter werden bei der Gestaltung präventiver Maßnahmen berücksichtigt.**



Mitarbeiterbeteiligung

- Erhöhung des Gefahrenbewusstseins
- Ergründung von Motive
- Nutzung des Mitarbeiterwissens
- Praxisgerechte Lösungen
- Erhöhung der Akzeptanz durch gemeinsame Vereinbarungen

Mitarbeiterbeteiligung

Der Widerstand ist der Zwillingbruder der Veränderung



Voraussetzung:

Die MA müssen sich als selbstwirksam erleben !

Literaturempfehlung



Müller. Werner E. (2012) Unfallrisiko Nr.1: Verhalten. So vermeiden Sie verhaltensbedingte Unfälle, ecomed Sicherheit, Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm.

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

Martin Unterkircher

Arbeitspsychologe / Sicherheitsfachkraft

AUVA Unfallverhütungsdienst

Ing.-Etzel-Straße 17

6020 Innsbruck

Tel. 05 / 9393 / 34839

martin.unterkircher@auva.at

www.auva.at