



Mit Hilfe psychologischer Erkenntnisse Arbeitsunfällen vorbeugen

Trotz vorbildlicher arbeitstechnischer Sicherheitsmaßnahmen ist die Zahl der Arbeitsunfälle in Deutschland alarmierend. Durch das Nutzen der Theorie der Gelernten Sorglosigkeit und psychologischer Forschungsergebnisse könnte einer Vielzahl an Arbeitsunfällen vorgebeugt werden.

Nach einem Bericht der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin haben sich in Deutschland allein im Jahr 2012 knapp 970 000 Arbeitsunfälle ereignet, 677 davon mit tödlichem Ausgang [1]. Arbeitsunfälle sind für den Arbeitnehmer belastend und ziehen häufig Folgebeschwerden nach sich. Zudem führen sie zu hohen Folgekosten für die Organisation, die sich beispielsweise aus Lohnfortzahlungen, der Mehrarbeit von Kollegen sowie durch die Einstellung einer Ersatzkraft ergeben. Die Vorbeugung von Arbeitsunfällen ergibt sich damit zum einen aus dem Gebot der Humanität, zum anderen können hierdurch auch beträchtliche Kosten eingespart werden. Eine besondere Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ergibt sich auch aus der Gesetzeslage.

Aus arbeitstechnischer Sicht sind Arbeitnehmer heute gut geschützt. Sicherheitsmaßnahmen, wie die Vermeidung von Stolperfallen oder das Tragen von Schutzkleidung, werden meist befolgt. Doch wieso ereignen sich trotz sicherheitstechnisch guter Maßnahmen weiterhin so viele Arbeitsunfälle? Statistiken zeigen, dass ein Großteil davon auf sicherheitswidriges Verhalten zurückzuführen ist [2]. Deshalb lassen

sich gerade aus Erkenntnissen der psychologischen Forschung wichtige Ansatzpunkte für die Förderung von sicherem Arbeitsverhalten und somit zur Vorbeugung von Arbeitsunfällen ableiten.

Warum verhalten sich Menschen sicherheitswidrig?

Einen ersten Erklärungsansatz zu sicherheitswidrigem Arbeitsverhalten liefert die Theorie der gelernten Sorglosigkeit [3]. Gemäß dieser entwickelt eine Person, wenn sie sich sicherheitswidrig verhält, jedoch keine negativen Konsequenzen erfährt, eine Haltung, die sich mit „alles ist gut und wird auch gut bleiben“ beschreiben lässt, was als gelernte Sorglosigkeit bezeichnet wird. Dies trifft insbesondere bei Risiken zu, die als eigentlich kontrollierbar eingeschätzt werden, z. B. das schnelle Herunterlaufen einer Treppe.

Die Quintessenz der Theorie der gelernten Sorglosigkeit ist, dass sich sicherheitswidriges Verhalten mit der Zeit durch Lernprozesse entwickelt. Dadurch liefert die Theorie einen wichtigen Ansatzpunkt für

konkrete Maßnahmen. Wichtig ist das Übertreten von Sicherheitsvorschriften zu thematisieren und risikoreiches Verhalten am Arbeitsplatz zu **kritisieren**, um der gelernten Sorglosigkeit entgegenzuwirken. Auch Belohnungen von zu hohen Produktionsraten oder Schnelligkeit bei der Arbeit sind zu vermeiden, denn der Arbeitsdruck wird sicherem Arbeitsverhalten entgegenwirken.

Wie lässt sich sicheres Arbeitsverhalten fördern?

Aus der derzeit aktuellsten **Meta-Analyse** zu Arbeitssicherheit [4], die sich auf 90 Studien stützt, geht hervor, dass Ursachen für sicheres Arbeitsverhalten sowohl in der Person selbst (Arbeitseinstellungen, Persönlichkeit, Wissen, Motivation) als auch in der Situation (Arbeitsklima, Führung) zu finden sind. Sicherheitsrelevantes Wissen sowie Motivation spielen hierbei eine zentrale Rolle, denn sie beeinflussen die Zusammenhänge zwischen Arbeitseinstellungen, Persönlichkeit, Arbeitsklima bzw. Führung und sicherem Arbeitsverhalten. Im Folgenden werden die Zusammenhänge mit sicherem Arbeitsverhalten näher beschrieben.

1. **Arbeitseinstellungen:** Arbeitszufriedenheit sowie positive Einstellungen gegenüber sicherem Arbeitsverhalten fördern sicheres Arbeitsverhalten.
2. **Persönlichkeit:** Gewissenhaftigkeit fördert sicheres Arbeitsverhalten. Eine ausgeprägte Tendenz sich risikofreudig zu verhalten, läuft sicherem Arbeitsverhalten hingegen zuwider.
3. **Arbeitsklima:** Zeitdruck während der Arbeit mindert sicheres Arbeitsverhalten. Die Wahrnehmung von sicherheitsrelevanten Praktiken, die Unterstützung des Vorgesetzten sowie das Commitment des Managements bezogen auf sicheres Arbeitsverhalten fördern sicheres Arbeitsverhalten. Besonders positive Wirkungen entfalten sich, wenn Mitarbeiter diese Wahrnehmungen teilen.
4. **Führung:** Eine Führungskraft, die sicherheitsrelevante Werte vermittelt und vorlebt, fördert Arbeitssicherheit. Basis hierfür ist eine positive Beziehung zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten.
5. **Wissen:** Wenn Ihre Mitarbeiter wissen, *wie* sie sich sicher verhalten, so werden sie dies eher tun.
6. **Motivation:** Wenn Ihre Mitarbeiter die Bereitschaft haben, sich sicher zu verhalten, dann werden sie eher dieses Verhalten zeigen.

Wie können Sie diese Forschungsergebnisse nun konkret anwenden? Wichtig ist, sich selbst und seine Mitarbeiter zu sicherem Arbeitsverhalten zu motivieren, zum Beispiel, indem dieses **anerkannt** und **wertgeschätzt** wird. Denken Sie daran, dass es wichtig ist, das **Wissen** zu sicherem Arbeitsverhalten proaktiv **zu sammeln** bzw. **zu vermitteln**. Hierzu würde sich beispielsweise ein Teamworkshop gut eignen, in dem die Relevanz von sicherem Arbeitsverhalten aufgezeigt wird. Dadurch werden mögliche Risiken bewusst und sicherheitsrelevante Praktiken werden eher wahrgenommen. Wichtig ist hierbei der partizipative Charakter. Tauschen Sie sich mit Ihren Mitarbeitern aus, **kommunizieren** Sie **offen**, identifizieren Sie zusammen die Gefahren am Arbeitsplatz und diskutieren Sie über deren Vorbeugung. So werden die Wahrnehmungen über sicheres Arbeitsverhalten unter den Mitarbeitern eher geteilt. Bereits bei der Auswahl von neuen Mitarbeitern kann auf deren Gewissenhaftigkeit und Tendenz, sich risikofreudig zu verhalten, geachtet werden. Zudem kommt der Führungskraft eine besondere **Vorbildfunktion** zu, indem sie sicheres Arbeitsverhalten vorlebt (z. B. auch selbst an Trainings zu Arbeitssicherheit teilnimmt). Die von uns aus der Theorie der gelernten Sorglosigkeit und den Forschungsergebnissen abgeleitete

HEROIC-Regel liefert Ihnen hierbei eine hilfreiche Gedächtnisstütze.

Die HEROIC-Regel

Honor → *Anerkennen*

Esteem → *Wertschätzen*

Role Model → *Vorbildfunktion*

Open Communication → *Offen kommunizieren*

Information → *Wissen vermitteln*

Critique → *Kritisieren*

Als praxisnahe Inspiration könnte das erfolgreiche Projekt der Solvay Fluour GmbH dienen [5]. Um das Sicherheitsbewusstsein ihrer Mitarbeiter zu verbessern, hat das Unternehmen das Projekt „Alltagswissen Arbeitssicherheit“ gestartet. Die Arbeitsunfälle sind seitdem zurückgegangen.

Projekt „Alltagswissen Arbeitssicherheit“

Das Projekt der Solvay Fluour GmbH umfasst:

Tägliche Kurzbesprechungen:

Teams besprechen zu Schichtbeginn ein Arbeitssicherheitsthema.

Täglichen Rundgang:

Jeder Mitarbeiter führt abwechselnd einen täglichen Rundgang durch die Produktionsanlagen durch. Hierbei dokumentiert er Mängel und bespricht diese mit dem Vorgesetzten.

Vorbesprechungen:

Die Mitarbeiter überlegen in Teambesprechungen gemeinsam, welche Gefährdungen erwartet werden können und was dagegen unternommen werden kann.

Fazit

Durch das Befolgen sicherheitstechnischer Maßnahmen kann die Zahl von Arbeitsunfällen reduziert werden. Psychologische Erkenntnisse liefern eine Reihe weiterer Ansatzpunkte zur Vorbeugung von Arbeitsunfällen. Zentral ist, dass sicheres Arbeitsverhalten von der Führungskraft vorgelebt und wertgeschätzt wird. Dabei geht es darum relevantes Wissen proaktiv zu vermitteln und potentielle Gefahren am Arbeitsplatz gemeinsam offen zu diskutieren. Mit diesen vermeintlichen Kleinigkeiten können Sie Ihren Arbeitstag und den Ihrer Mitarbeiter sicherer gestalten und Arbeitsunfälle können weiter vorgebeugt werden.

Glossar

Metaanalyse: Eine quantitative, statistische Zusammenfassung von Daten einzelner Studien zu einem Forschungsbereich. Daraus resultiert eine größere Stichprobengröße, die die Realität verlässlicher abbildet.

Literatur

- [1] Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2014). *Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2013. Unfallverhütungsbericht Arbeit*. Verfügbar unter: <http://www.baua.de/suga> (aufgerufen am 24.05.2015)
- [2] Schubert, K. (1995). Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz als Arbeitsfeld für beratende Psychologen. In C. Graf Hoyos & G. Wenninger (Hrsg.), *Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in Organisationen* (S. 149-177). Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie.
- [3] Frey, D. & Schulz-Hardt, S. (1997). Eine Theorie der gelernten Sorglosigkeit. In H. Mandl (Hrsg). *Bericht über den 40. Kongreß der Deutschen Gesellschaft für Psychologie*. Hogrefe Verlag: Göttingen. 604-611.
- [4] Christian, M. S., Bradley, J. C., Wallace, J., & Burke, M. J. (2009). Workplace safety: A meta-analysis of the roles of person and situation factors. *Journal of Applied Psychology*, 94(5), 1103-1127. doi:10.1037/a0016172
- [5] Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (2012). *Beispiele guter Praxis für einen modernen und gezielten Arbeitsschutz*. Beispiele für kleine und mittelständische Betriebe. Verfügbar unter: <http://publikationen.dguv.de/dguv/pdf/10002/gda-kmu.pdf> (aufgerufen am 24.05.2014)

Autorin:

Tamara Kaschner, Studiengang M.Sc.in Psychologie: Wirtschafts-, Organisations- und Sozialpsychologie

Herausgeber

Prof. Dr. Felix C. Brodbeck
Ludwig-Maximilians-Universität München
Department Psychologie
Lehrstuhl für Wirtschafts- und Organisationspsychologie
München, Deutschland

ISSN 2366-0813

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Bildnachweise:

Logos: Ludwig-Maximilians-Universität München
Titelgrafik: © Gerhard Seybert / Fotolia.com

Wenn Sie diese Arbeit zitieren, verwenden Sie bitte folgenden Quellennachweis:

Kaschner, T. (2016). Mit Hilfe psychologischer Erkenntnisse Arbeitsunfälle vorbeugen. In F. C. Brodbeck (Hrsg.), *Evidenzbasierte Wirtschaftspsychologie*, (8). Ludwig-Maximilians-Universität München.
<http://www.evidenzbasiertesmanagement.de>.



Die Reihe „Evidenzbasierte Wirtschaftspsychologie“ bietet Praktikern wissenschaftlich fundierte Hilfestellungen in Form von Dossiers zu zahlreichen praktischen Fragestellungen in den Bereichen Personal, Führung und Organisation.

Evidenzbasiert, aktuell und mit hohem Praxisbezug.

Die Dossiers wurden von Studierenden des MSc WOS der LMU München im Rahmen des Seminars „Evidenzbasierte Wirtschaftspsychologie“ erstellt. Jedes Manuskript wird von zwei Reviewern des Lehrstuhls begutachtet. Es ist unser Ziel, die relevante wissenschaftliche Forschung, die es zu vielen praktischen Fragestellungen in den oben genannten Bereichen gibt, für Praktiker verständlich aufzubereiten und mit sorgfältig ausgewählten theoretischen und empirischen Quellennachweisen zu unterlegen. Sollten sich Fehler oder zweifelhafte Belege eingeschlichen haben, so bitten wir um Rückmeldung an die Redaktion (siehe Kontakt). Auch freuen wir uns über Ihre Anregungen und Kommentare zu dieser Reihe.

Kontakt: Prof. Dr. Felix C. Brodbeck
Ludwig-Maximilians-Universität München
Department Psychologie
Lehrstuhl Wirtschafts- und Organisationspsychologie
Leopoldstraße 13
80802 München

brodbeck@psy.lmu.de
www.evidenzbasiertesmanagement.de

