
Wirksame Arbeitsschutzunterweisung

- Motivation zum Arbeitsschutz

Psychologische Grundlagen



Lüneburg, den 04.07.2007



BGM
Berufsgenossenschaft
Metall Nord Süd
Nadine Maerker

Was können Sie von mir erwarten?

1. Einführung
2. Warum verhalten sich Mitarbeiter unsicher?
3. Wie motivieren Sie Ihre Mitarbeiter?
4. Vom Allgemeinen auf Ihren konkreten Fall?
5. Abschluss





Gefährlich oder nicht?

■ Kann ich die Situation kontrollieren?

Kann ich eine Gefahr abwenden oder bin ich ihr hilflos ausgeliefert?

...ich kann sie **schlecht** kontrollieren, dann ●

■ Ist mir die Situation vertraut?

Wie gut kenne ich mich mit der Technik und den Abläufen aus?

...sie ist mir **wenig** vertraut, dann ●

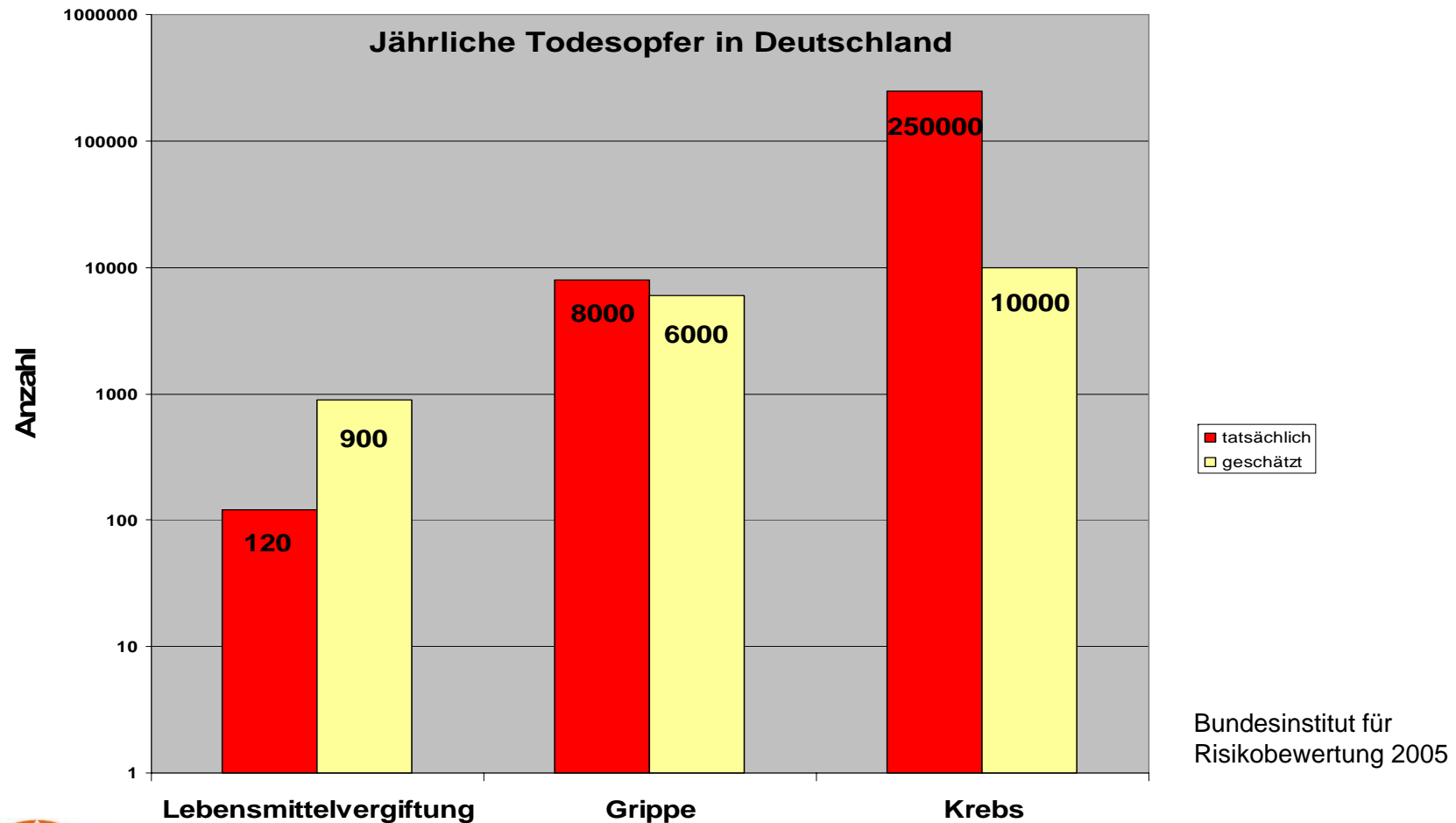
■ Wie schlimm sind die Folgen?

Wie viele Menschen (mich eingeschlossen) werden wie schwer verletzt?

...wenn sie **schlimm** sind, dann ●



Wieso stimmen die objektive Gefahr und die subjektive Einschätzung der Gefahr nicht überein?



Gefährlich oder nicht?

... und bei Ihnen?

■ Kann ich die Situation kontrollieren?

Kann ich eine Gefahr abwenden oder bin ich ihr hilflos ausgeliefert?

ich kann sie **schlecht** kontrollieren, dann ●

... gut kontrollierbar ●

■ Ist mir die Situation vertraut?

Wie gut kenne ich mich mit der Technik und den Abläufen aus?

...sie ist mir **wenig** vertraut, dann ●

... sehr vertraut ●

■ Wie schlimm sind die Folgen?

Wie viele Menschen (mich eingeschlossen) werden wie schwer verletzt?

...wenn sie **schlimm** sind, dann ●

... nicht schlimm ●

Das Arbeiten in Ihrem Betrieb wird von Ihnen wahrscheinlich eher als ungefährlich eingeschätzt.



Wie oft passieren Arbeits- und Wegeunfälle in KMU mit bis zu 30 Mitarbeitern tatsächlich?

Unfälle in Betrieben der NMBG bei einer
Versichertengröße zwischen 0 und 30 MA im Jahr 2006

| Anzahl KMU mit 0-30 MA | Anzahl KMU mit Unfall | Unfallart | Meldepflichtige Unfälle | | Neue Unfallrenten | | Tödliche Unfälle | |
|---------------------------|--------------------------|-----------|-------------------------|--------|-------------------|--------|------------------|--------|
| | | | Anzahl | % | Anzahl | % | Anzahl | % |
| 27125 | 6332 | alle | 9942 | 100,0% | 194 | 100,0% | 15 | 100,0% |
| | | AU | 9031 | 90,8% | 160 | 82,5% | 8 | 53,0% |
| | | DWU | 125 | 1,3% | 10 | 5,2% | 3 | 20,0% |
| | | WU | 782 | 7,9% | 24 | 12,4% | 4 | 26,7% |

Objektiv ist das Arbeiten in KMU mit bis zu 30 Mitarbeitern aber gefährlich!



Motivation zur Verhaltensänderung



Was ist Motivation?

Motivation stammt aus dem lateinischen (movere: bewegen).

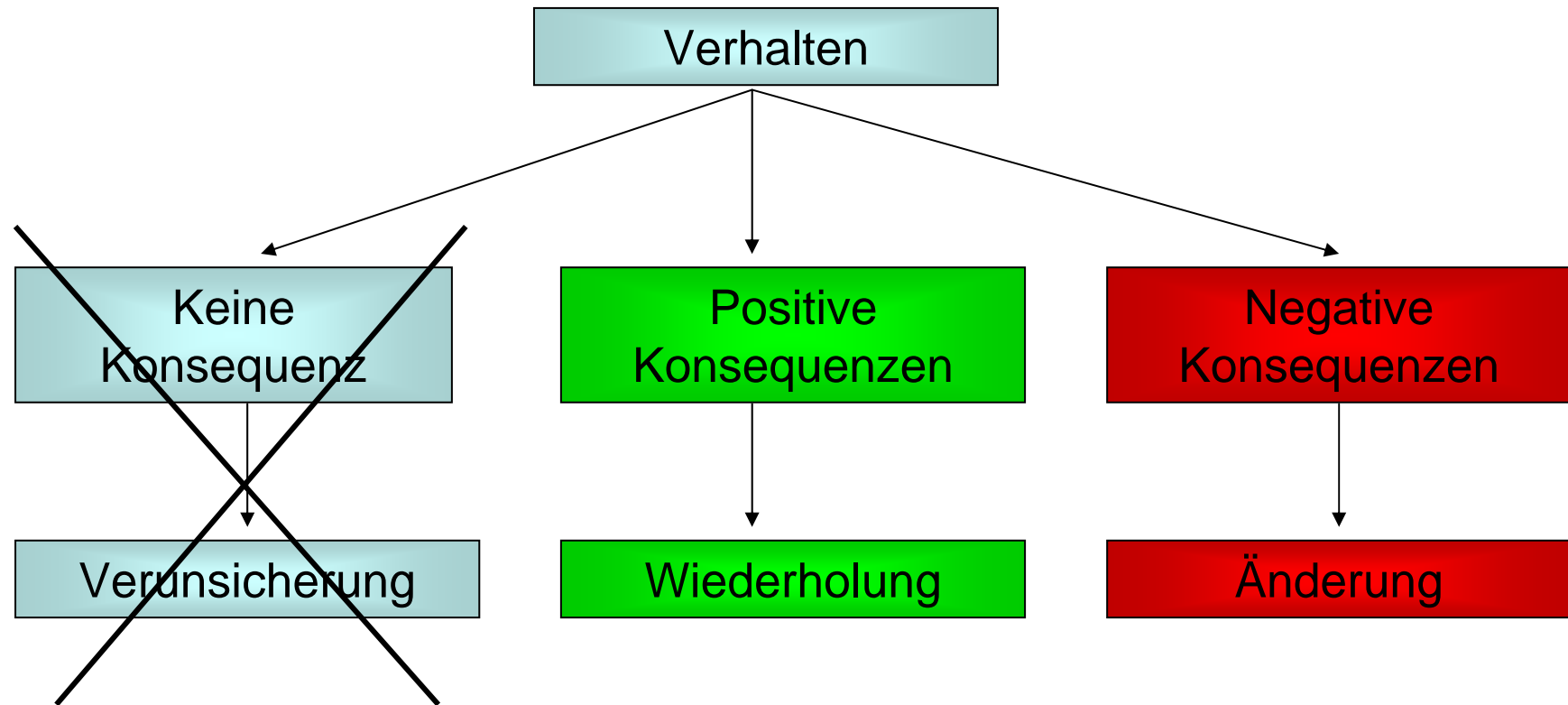
■ Motivation ist die Bereitschaft, etwas zu tun, um ein Ziel zu erreichen oder ein Bedürfnis zu befriedigen.

■ Bedürfnisse gibt es in Form von **Verlangen** oder **Vermeiden**.

■ Motivation kommt von **außen** oder von **innen**.



Wie funktioniert Motivation von außen?



Sollten Sie eher belohnen oder bestrafen?



Zuckerbrot

?

oder



Peitsche



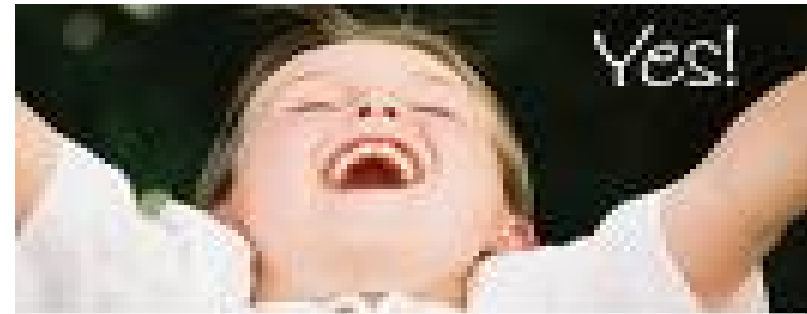
Wie lernt der Mensch?

Beim Lernen sind im menschlichen Gehirn
2 Systeme beteiligt

Das Furchtzentrum



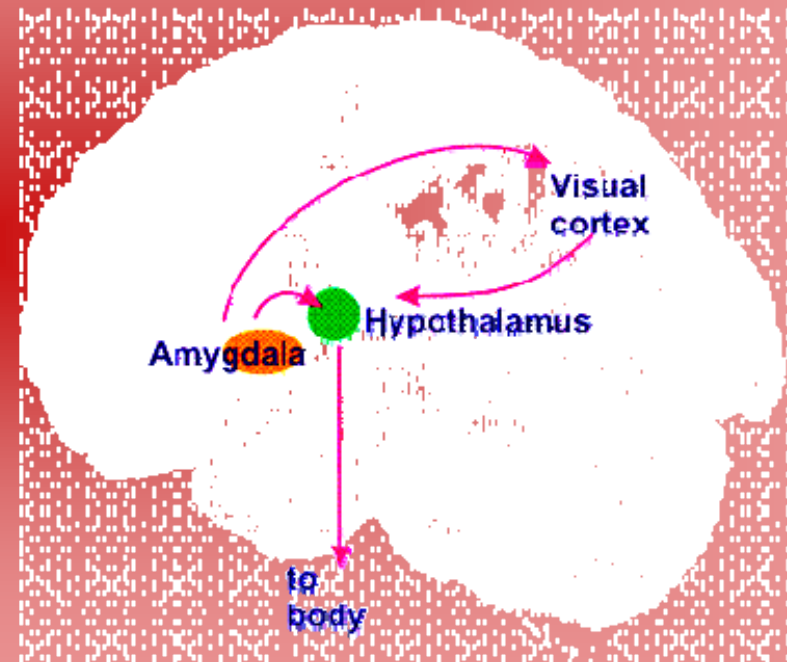
Das Belohnungszentrum



Wie funktioniert das Furchtzentrum?

Negative Gefühle

- Reaktion auf unerwartete Gefahr
- Aktivität der Furchtzentrum (Amygdala)
- macht bereit für Kampf oder Flucht
- erleichtert die Ausführung von einfachen Routinen
- rasches Lernen von einzelnen Fakten



Bitte lesen Sie das vor!

Afugrnod enier Sduite an enier Elingshcn
Unvirestiät ist es eagl, in wleher Rienhnelfoge die
Bcuhtsbaen in eniem Wrot sethen, das enizg
wcihitge dbaei ist, dsas der estre und Izete
Bcuhtsbae am rcihgiten Paltz snid. Der Rset knan
ttolaer Bölsdinn sien, und du knasnt es torztedm
onhe Porbelme lseen. Das ghet dseahlb, wiel wir
nchit Bcuhtsbae für Bcuhtsbae enizlen lseen,
snodren Wröetr als Gnaezs.



Wieso geht das?

Das Gehirn filtert wichtige Informationen heraus

- durch **kontinuierliche Vorhersage** des Geschehens aus vorhandenem Wissen (Kaffee-heiße Tasse, Lesen der Wörter im „Voraus“...)
- dann **Vergleich** der neuen Informationen mit der Erwartung



Lernen:

Wenn etwas Besseres eintritt als erwartet !



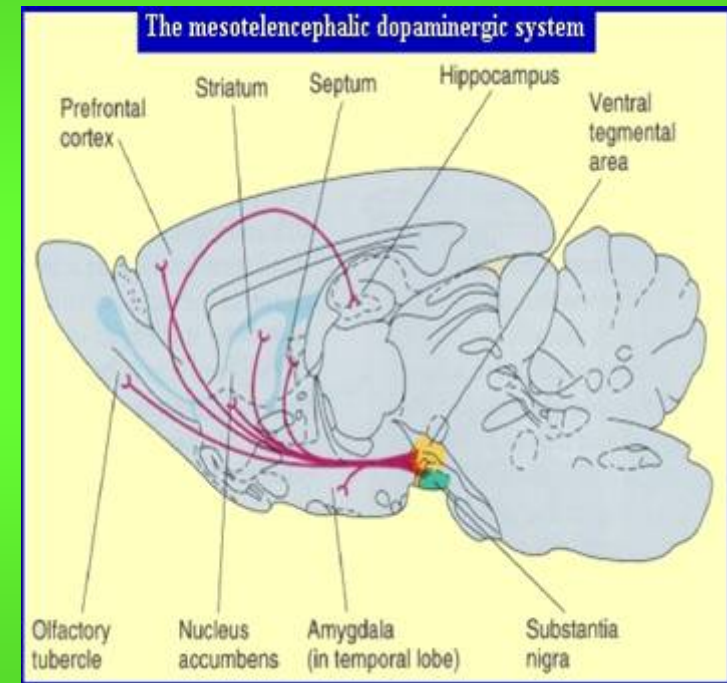
Weiterentwicklung



Wie funktioniert das Belohnungszentrum?

Positive Emotionen

- Aktivität des Belohnungszentrums
- Freisetzung von Dopamin (Glücksbotenstoff)
- Anregung des Lernzentrums (Hippocampus)
- langfristiges Verknüpfen mit vorhandenem Wissen
- Anwendung des Gelernten auf andere Situationen
- Hemmung des Angstzentrums (Amygdala)



Was aktiviert das Belohnungssystem?



Etwas Neues...



Schokolade...



Alkohol...



Musik...



Kontakte...



Ein netter Blick...



Ein freundliches Wort...

Vielen Dank!!

...und vieles mehr!



Wissenswertes beim Belohnen

Macht Belohnung süchtig?

- Ein nettes Wort oder ein freundlicher Blick sind so wirksam wie Kokain oder Alkohol, man kann nicht genug davon bekommen, aber sie machen nicht krankhaft süchtig!

Wie sollte man mit Worten belohnen?

- Lob ist für alle Menschen wichtig (nicht nur die Besten)!
- sondern zeitnah, konkret und nachvollziehbar loben (nicht über den grünen Klee)
- ehrliche Begeisterung



Also belohnen oder bestrafen?



?



- Bestrafung und Belohnung aktivieren zwei völlig unterschiedliche Systeme im Gehirn
- Das Furchtzentrum steuert einfaches kurzfristiges Lernen
- Das **Belohnungssystem** fördert langfristiges Lernen von neuen, bedeutenden, interessanten Dingen
- Es sucht ständig nach Anregung und **motiviert** damit unsere Handlungen



Innere Motivation

Was demotiviert Sie?

Was frustriert Sie?

... im Allgemeinen?

... insbesondere bei Ihrer Arbeit?



Innere Motivation

Was finden Sie motivierend?

Was spornt Sie an?



... bei Ihrer Arbeit?



... bei Ihren Hobbys?



Motivationspyramide nach Maslow

Bedürfnis nach
Selbstverwirklichung

Bedürfnis nach Achtung

Bedürfnis nach Zugehörigkeit

Bedürfnis nach Sicherheit

Physiologische Bedürfnisse



Wie können Sie Ihre Anerkennung zeigen?

Mitarbeiter/Innen wollen in erster Linie als Mensch anerkannt werden. (INQA-Studie 2005)

- sich bedanken
- die Namen kennen
- Begrüßung mit Blickkontakt / Handschlag
- pünktlich sein
- Verabredungen einhalten
- sich kümmern (z.B. um saubere Sozialräume)
- zu Festtagen gratulieren
- die Arbeit kennen und nachfragen...



Wie können Sie das Gefühl der Selbstverwirklichung fördern? (nach Antonovsky)

Menschen, die das sichere Gefühl haben, dass...

... die Welt durchschaubar und erklärbar ist (Verstehbarkeit**).**

... die verfügbaren Ressourcen ausreichen, um die gestellten Anforderungen zu bewältigen (Handhabbarkeit**).**

... sich die Anstrengung dafür lohnt (Sinnhaftigkeit**).**

sind innerlich langfristig motiviert und gesund.



Wie können Sie das Gefühl der Selbstverwirklichung fördern? (nach Antonovsky)

Verstehbarkeit fördern

- Kommunikationsmöglichkeiten intern und extern
- strukturierte Informationen

Handhabbarkeit fördern

- Beteiligung und Entscheidungs- bzw. Handlungsspielraum
- Rückmeldungen
- Qualifizierung
- Bereitstellung von Zeit, Arbeitsmitteln, Geld, Erholungsmöglichkeiten



Wie können Sie das Gefühl der Selbstverwirklichung fördern? (nach Antonovsky)

Sinnhaftigkeit fördern

- Personalauswahl
- Eigenverantwortung übertragen
- Ziele vereinbaren
- Sinn der Tätigkeit verdeutlichen
- Wichtigkeit für das Unternehmen erklären



Vom Allgemeinen auf Ihren konkreten Fall?

- Welche Schwierigkeiten mit Ihren Mitarbeitern kennen Sie?
- Wie könnte man sie lösen?



Zusammenfassung

- Bei Arbeitsunfälle spielen technische, organisatorische und menschliche Faktoren eine Rolle.
- Riskantes Verhalten ist menschlich.
- Das Verhalten wird von den Konsequenzen beeinflusst.
- Motivation besteht im Verlangen oder Vermeiden bestimmter Dinge und kann von innen oder außen geweckt werden.
- Die innere Motivation stärker als die äußere Motivation.
- Belohnung ist langfristig wirksamer als Bestrafung.
- Anerkennung und die Förderung von Verstehbarkeit, Handhabbarkeit und Sinnhaftigkeit sind äußerst motivierend.
- motivierte MA sind auch für den Arbeitsschutz offen.



**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit
und Ihre Mitarbeit!**

