



universität
wien

Die Wirksamkeit von Sicherheitsfachkräften verstehen – Projektergebnisse

Mag. Johanna Bunner, Bereich Arbeits- und Organisationspsychologie, Fakultät für Psychologie



Workshop
4



Organisationale
Unterstützung und
Sicherheitsklima



Projektziel: die Arbeit von Sicherheitsfachkräften verstehen und verbessern

1



Die **Stärkung der Rolle** von **Sicherheitsfachkräften** in Österreich.

2



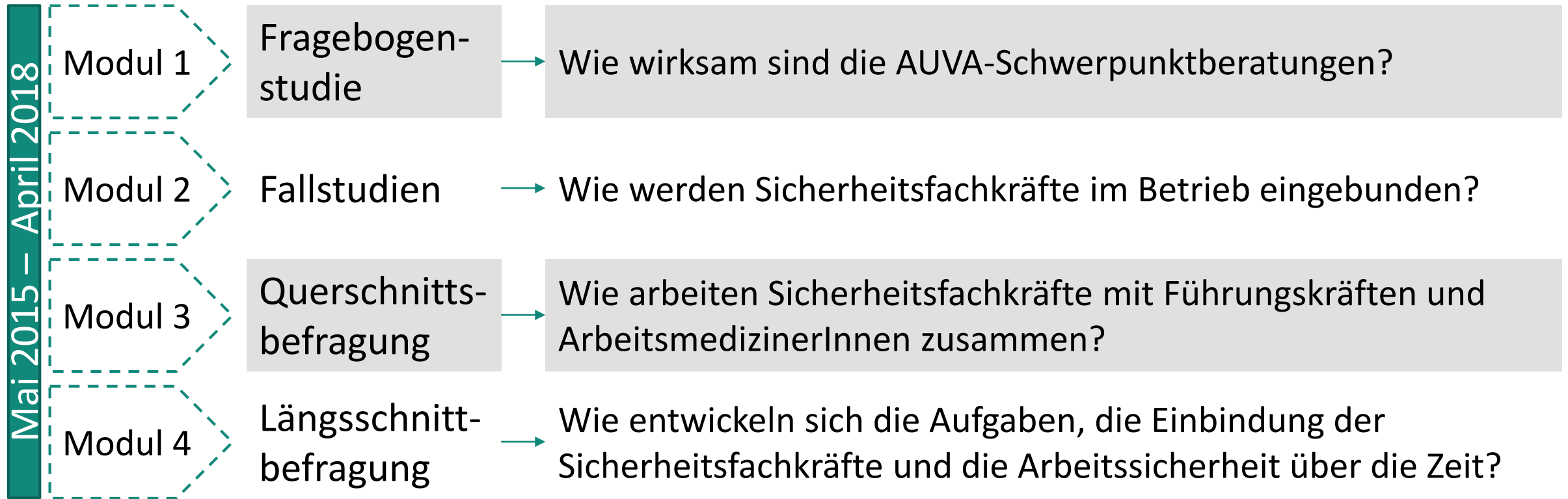
Input zur **Verbesserung des Aus- und Weiterbildungsangebots** für Sicherheitsfachkräfte der AUVA.

3



Betriebliche Einbindung: Identifikation betrieblicher Rahmenbedingungen, welche Kompetenzen und Wirksamkeiten von Sicherheitsfachkräften fördern.

Aufbau und Fragestellungen des Projekts



Studiendesign

T1 & T2
 $N_{T1} = 374$
 $N_{T2} = 299$



Sicherheitsfachkraft

T1



Führungskraft

N= 38



ArbeitsmedizinerIn

N= 39

Die Sicherheitsfachkräfte im Längsschnitt



N= 164

Alter	∅ 49,6 Jahre
Geschlecht	♂ = 94,5% ♀ = 5,5%
Bildungsstand	Uni: 27,4% HTL: 33,6% Matura: 15,1% Fachschule: 12,3% Lehrabschluss: 11% % Pflichtschule: 0,7%
Betreuungsform	Intern: 46,9% Extern: 43,8% Beides: 9,3%
Berufsdauer als SFK	∅ = 10,8 Jahre
Wochenarbeitsstunden	∅ = 25,2 Stunden/ Woche
Betriebszugehörigkeit	∅ = 7,9 Jahre

Betriebliche Ebene

Strukturelle Gegebenheiten

- Betriebsgröße
- Branche
- Betriebsstruktur

Betriebliche Einsatzbedingungen

- Unfallzahlen
- SGMS
- Betreuungsform
- Betreuungsmodell
- Sicherheitsklima

Handlungsrahmen

- Zugang zur Unternehmensleitung
- Zusammenarbeit mit KooperationspartnerInnen

Personenebene

Persönliche Voraussetzungen

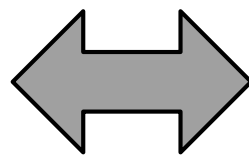
- Dauer der SFK-Tätigkeit
- Qualifikationen
- Kompetenzen

Arbeitsweisen

- Kommunikationsstrategien
- Erledigung zentraler Arbeitsaufgaben
- Anpassungsfähigkeit
- Proaktivität

Einstellungen & Wahrnehmungen

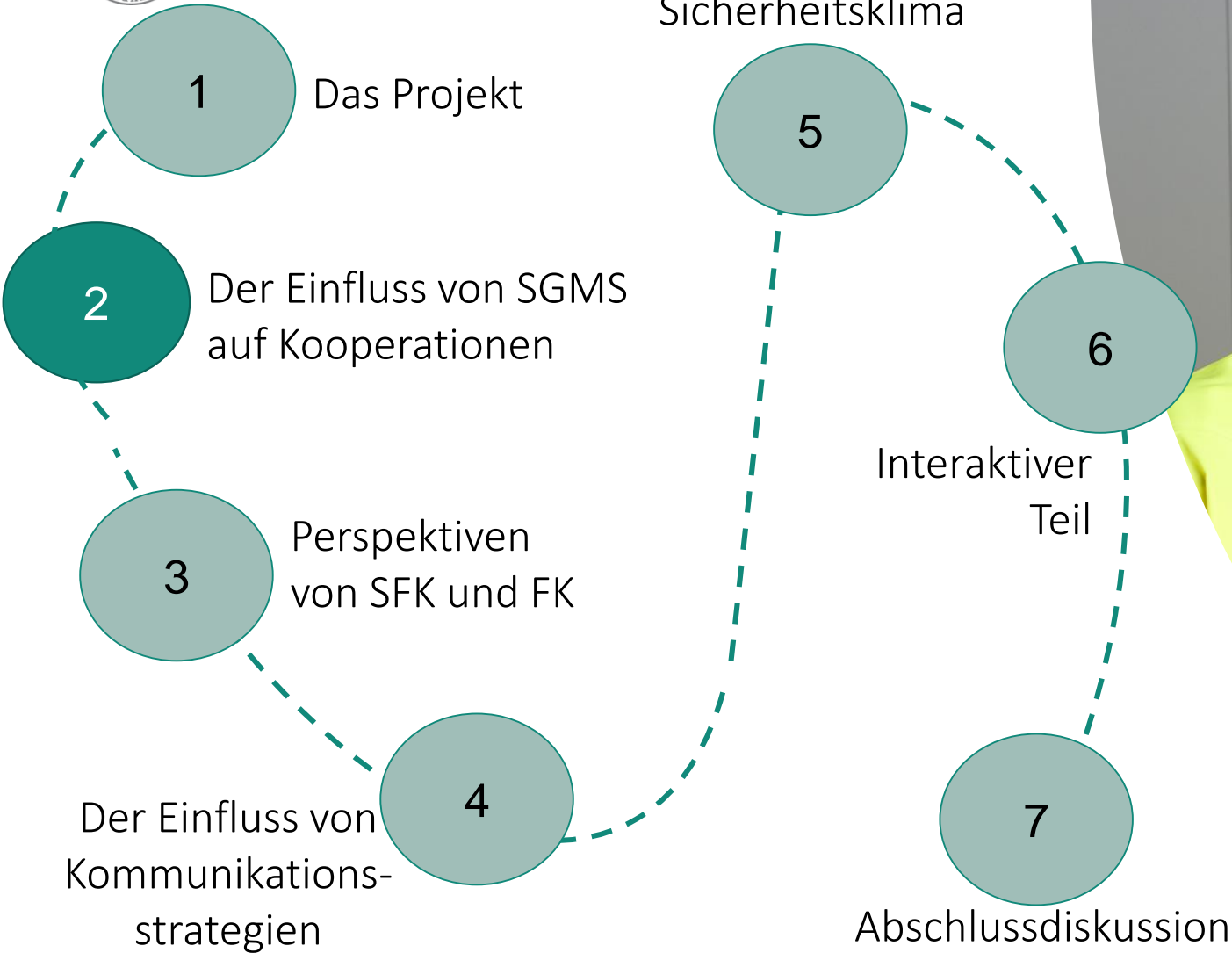
- Unterstützung durch die Führungskraft
- Unterstützung durch die Organisation
- Rollenbild
- Einfluss



Intensität der Ausübung der Tätigkeiten nach §77, ASchG



Organisationale
Unterstützung und
Sicherheitsklima





Wie beeinflussen Sicherheits- und Gesundheitsmanagementsysteme die Zusammenarbeit von Sicherheitsfachkräften und KooperationspartnerInnen?



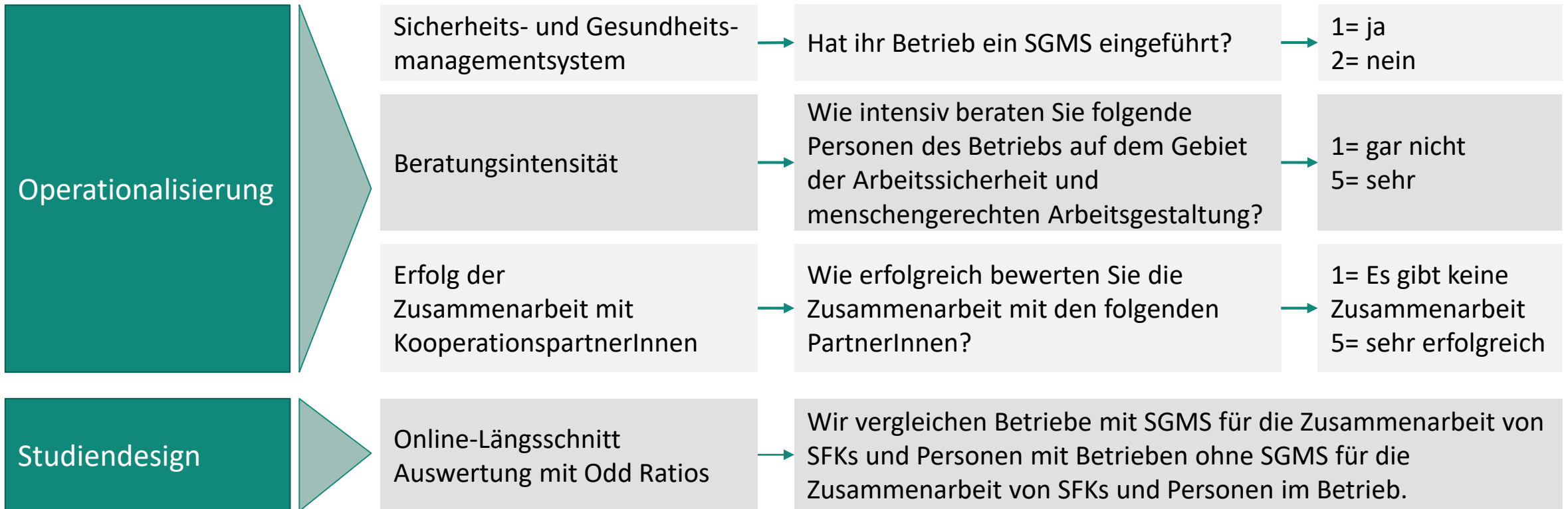
Die Einbindung von Sicherheitsfachkräften in SGMS

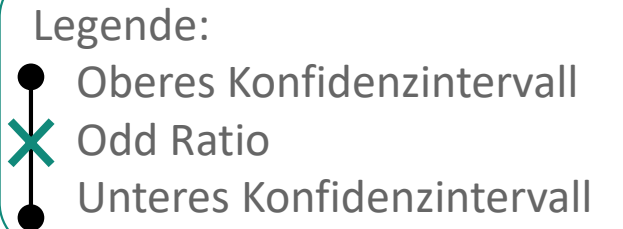


1. Teil des generellen Informationsflusses und der Zusammenarbeit im Bereich Sicherheits- und Gesundheitsschutz, welche ALLE im Betrieb beteiligten Personen betrifft
2. Besonderer Fokus betrifft den wechselseitigen Informationsfluss und die Zusammenarbeit von Führungskräften und Sicherheitsfachkräften
3. Betriebe sollen den wechselseitigen Austausch mit externen Stellen und Einrichtungen gewährleisten
→ externe Kommunikation liegt im Aufgabenbereich von Sicherheitsfachkräften

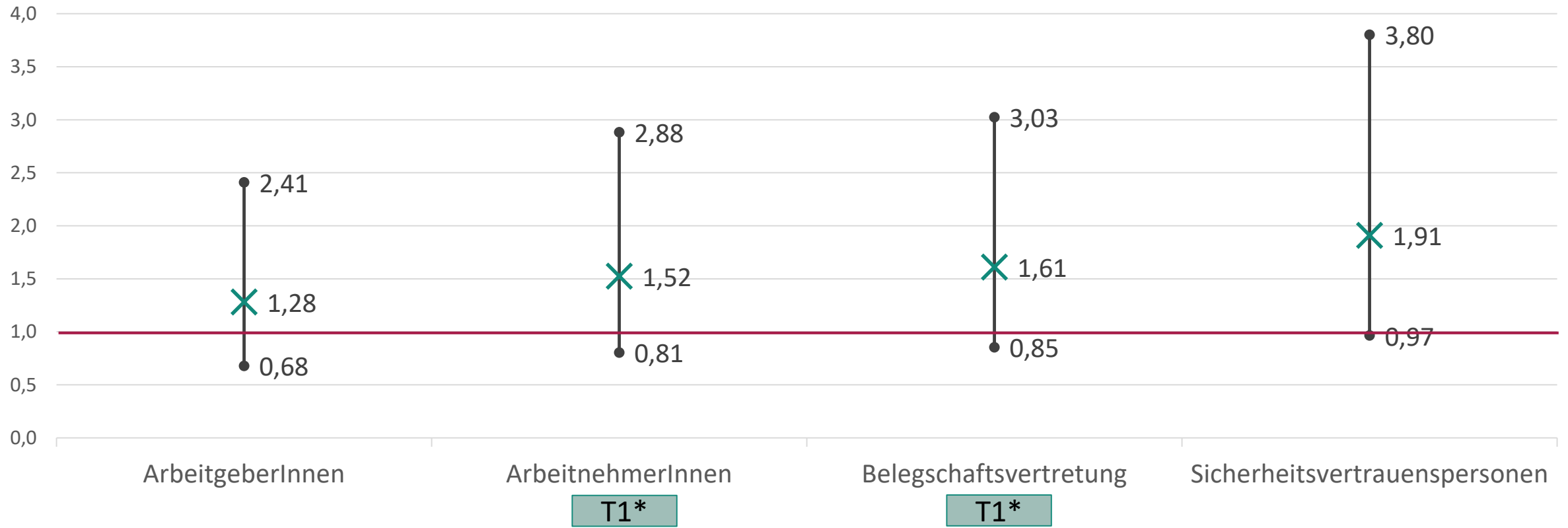
(Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Sektion Arbeitsrecht und Arbeitsinspektion, "Ö-SGMS Österreichischer Leitfaden für SGMS zur Auswahl und zum Einsatz von Sicherheits- und Gesundheitsmanagementsystemen in Betrieben.")

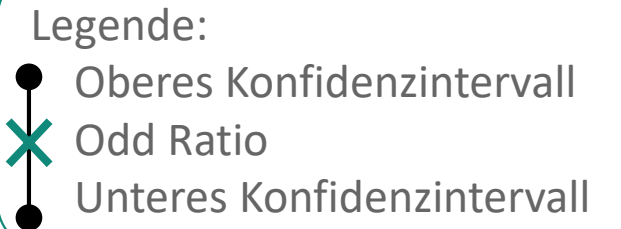
Was genau haben wir untersucht?



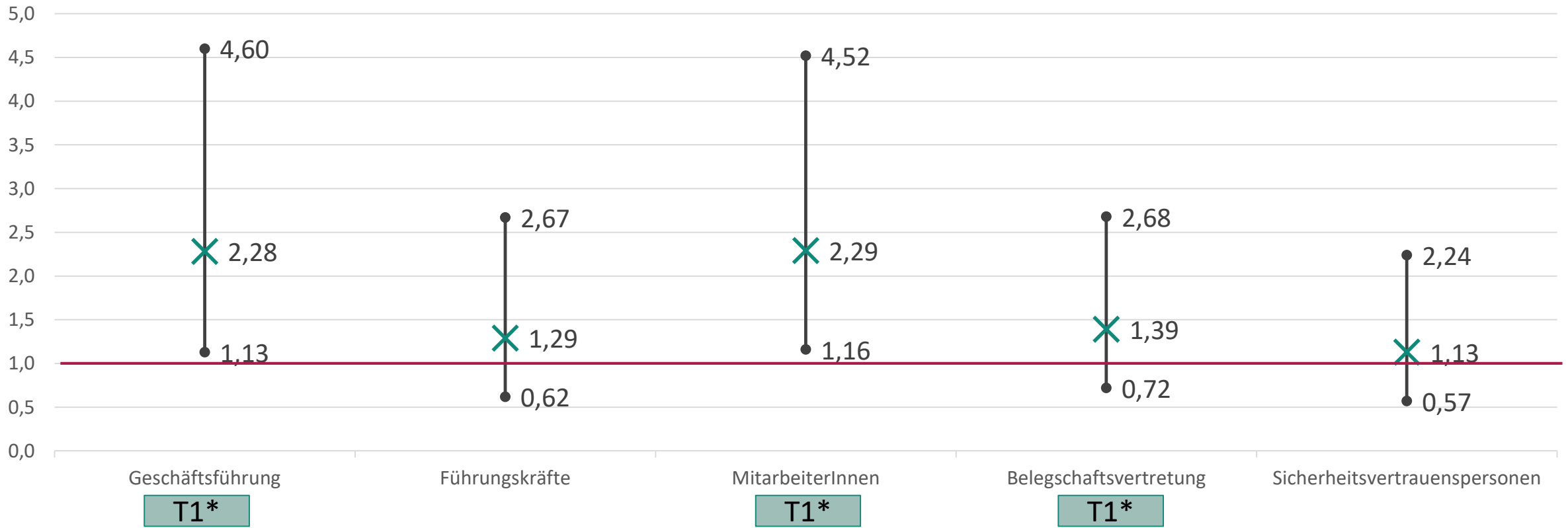


Ausmaß der Beratungsintensität





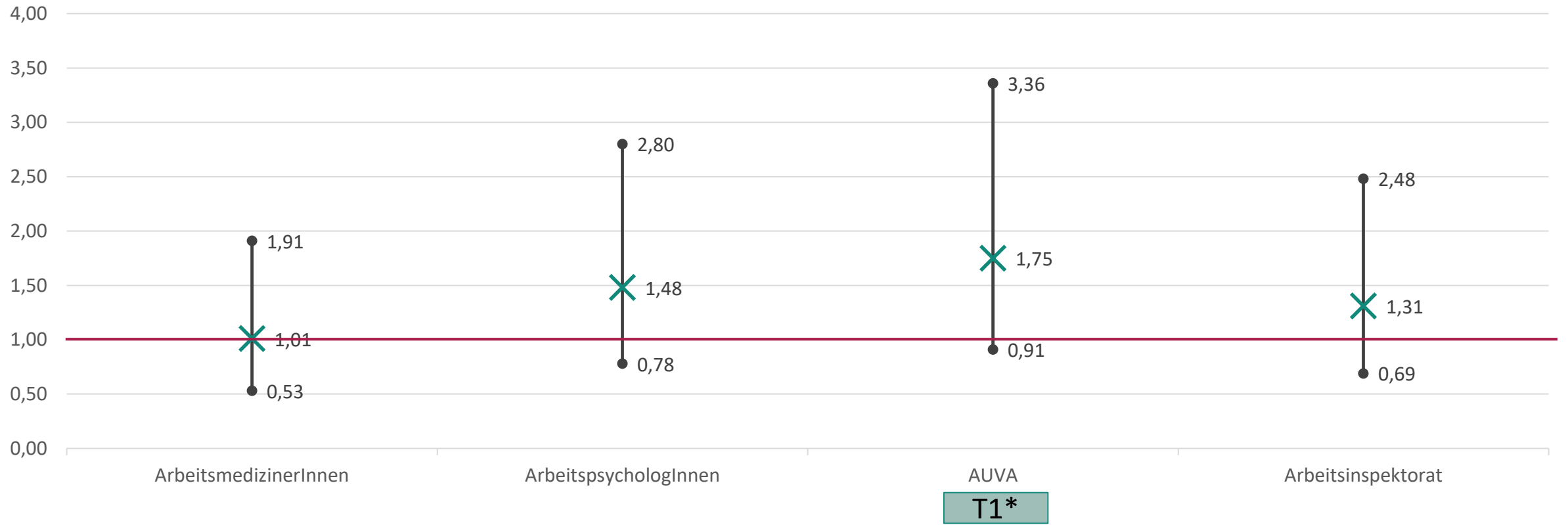
Erfolg der Zusammenarbeit mit internen KooperationspartnerInnen



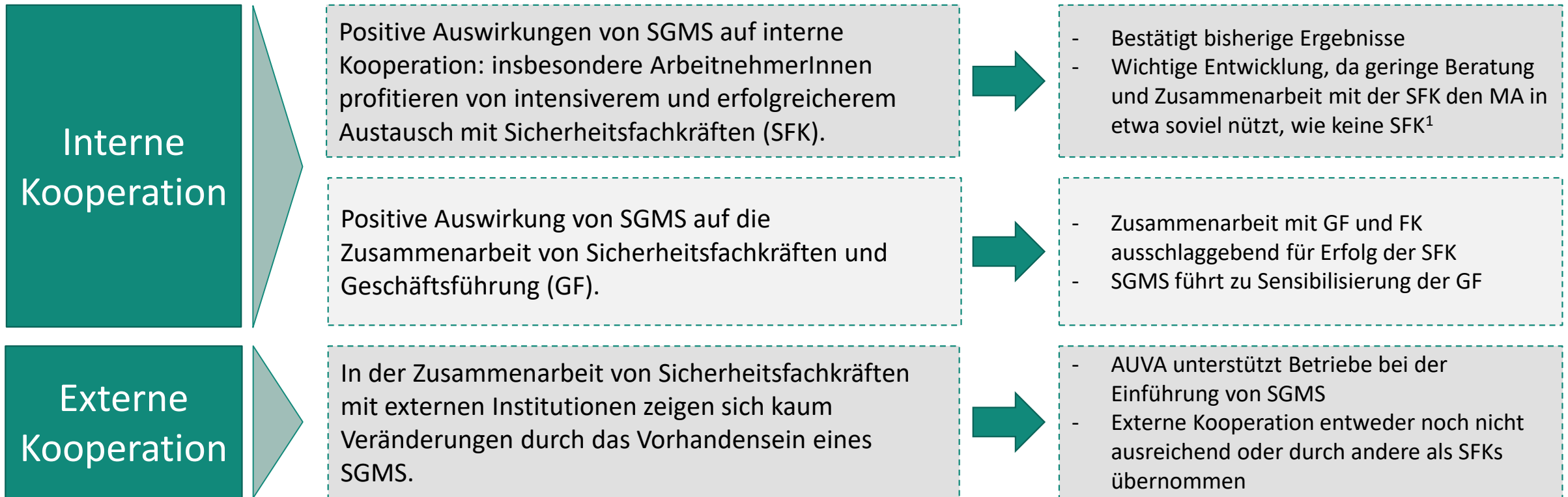
Legende:

- Oberes Konfidenzintervall
- ✕ Odd Ratio
- Unteres Konfidenzintervall

Erfolg der Zusammenarbeit mit externen KooperationspartnerInnen



Was heißt das für die Praxis?



¹Ollé-Espluga, et al. (2015). What is the impact on occupational health and safety when workers know they have safety representatives? *Safety Science*, 74, 55–58.



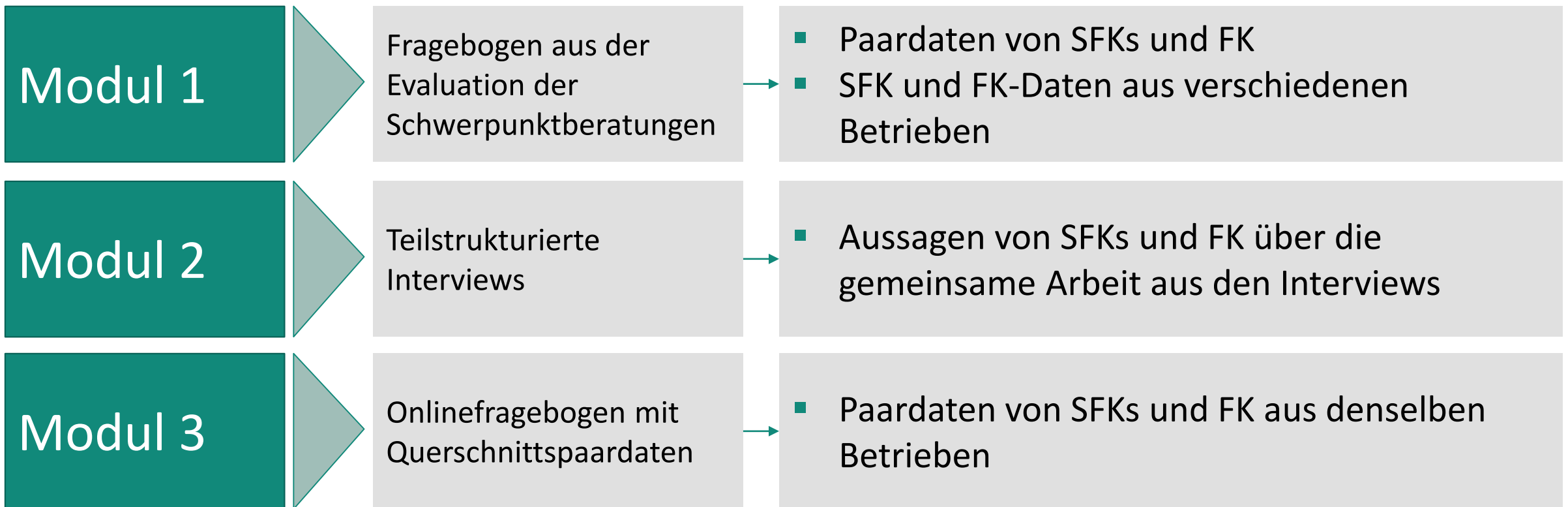
Organisationale
Unterstützung und
Sicherheitsklima



Nehmen Sicherheitsfachkräfte und Führungskräfte die betriebliche Arbeitssicherheit gleich wahr?



Welche Daten haben wir dafür verwendet?





Wie sind wir auf die Fragestellung gekommen?

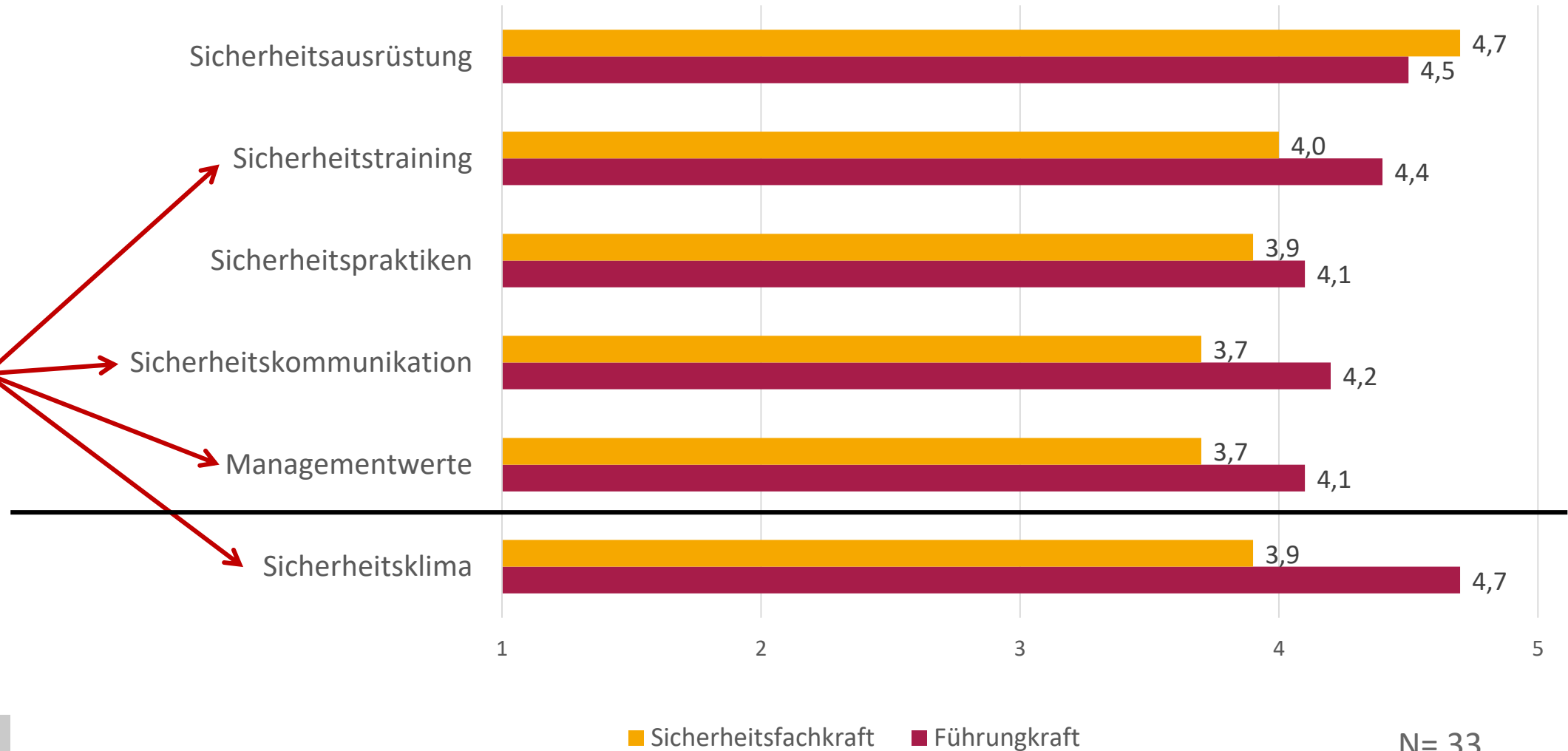
„Wir haben 14-tägige Abstimmungsgespräche [...] und wir telefonieren miteinander das ist überhaupt kein Thema“ – int. SFK über Zusammenarbeit mit GF

„Da gehört schon auch Überzeugungsarbeit dazu dahingehend, dass der Gegenüber das versteht [...] es reicht nicht, wenn ich sage, da muss jetzt eine Abschränkung weil Paragraph 25 ASchG“ – ext. SFK über Zusammenarbeit mit GF

„Also für das Sicherheitsklima bin ich als Sicherheitsfachkraft nicht zuständig. Damit habe ich nichts zu tun, das ist Sache vom Unternehmen.“
- ext. SFK

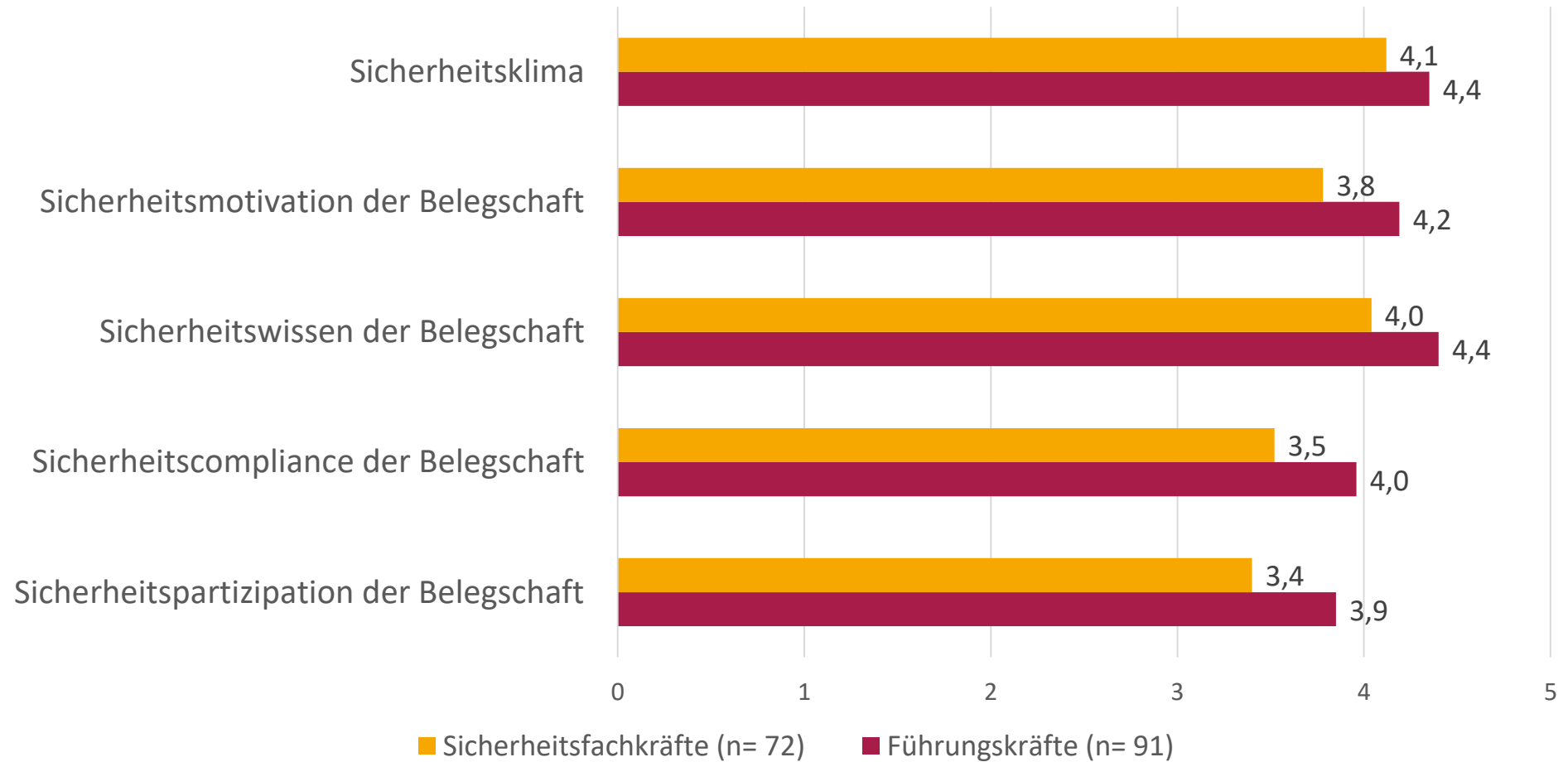
Wie schätzen Sie diesen Betrieb in Bezug auf die folgenden Aspekte ein?

**FK
bewerteten
diese
Faktoren
signifikant
höher als
SFKs!**



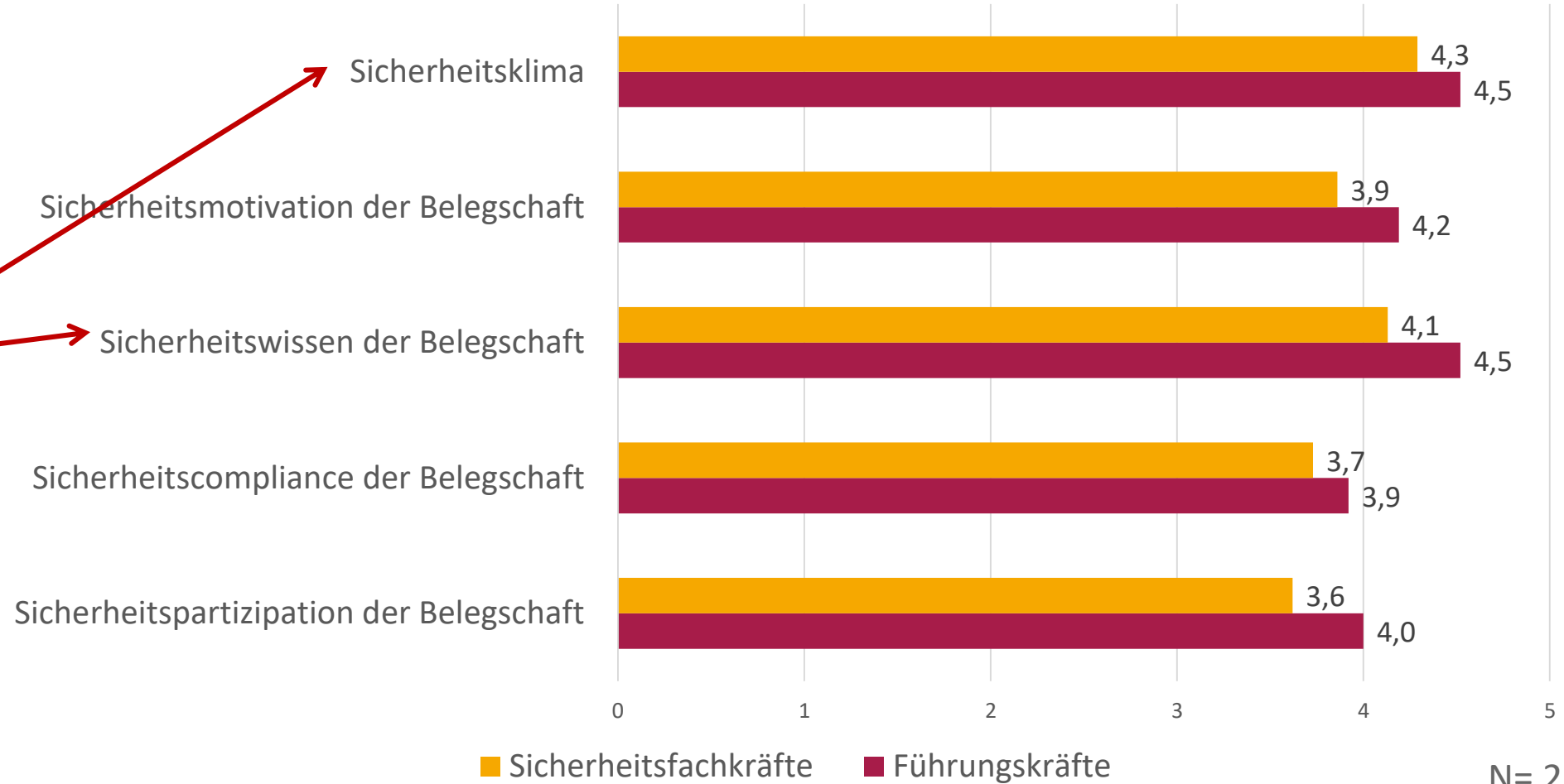
Wahrnehmungen der Arbeitssicherheit bei getrennten Betrieben

**FK
bewerteten
alle
Faktoren
signifikant
höher als
SFKs!**



Wahrnehmungen der Arbeitssicherheit bei gemeinsamen Beratungsterminen

**FK
bewerteten
diese
Faktoren
signifikant
höher als
SFKs – bei
den
anderen
plötzlich
Überein-
stimmung**



Erklärungsansätze



Positive
Zusammenarbeit

- Angeglichene Meinung aufgrund langer Zusammenarbeit
- Warum haben nur SFKs ihre Bewertung angepasst, nicht FK?



Soziale Erwünschtheit

- Beratungssetting führt zu gleichen Antworten
- Einheitliches Auftreten
- Führungskraft nicht brüskieren



Konfliktvermeidende
Kommunikationskultur

- Konflikte werden nicht zugelassen
- Konflikt vor anderen austragen, kann eigene Position riskieren
- Insbesondere in Betrieben mit schlechter Arbeitssicherheit

Was heißt das für die Praxis?



Akzeptanz
unterschiedlicher
Perspektiven

- Verschiedene Zielsetzungen = verschiedene Perspektiven
- Auseinandersetzungen begrüßen, nicht vermeiden



Aufbau offener
Kommunikationskultur

- Offene und vertrauensvolle Gesprächsatmosphäre
- Konstruktiver Austausch statt Duckmäsertum
- Kritik als Chance für Wachstum



Verantwortungs-
übernahme

- FK: Bewusstwerden der Verantwortung für Arbeitssicherheit
- Initiative für regelmäßige und häufige Treffen ergreifen



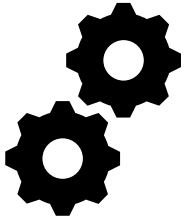
Organisationale
Unterstützung und
Sicherheitsklima



Kann die richtige Kommunikation die Leistung von Sicherheitsfachkräften verbessern?



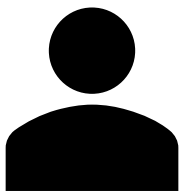
Hintergrund



- Technische Entwicklung in vielen Betrieben schon exzellent
- Kommunikative Fähigkeiten im Bereich Safety immer wichtiger
- Gerade für SFKs in ihrer Beraterrolle

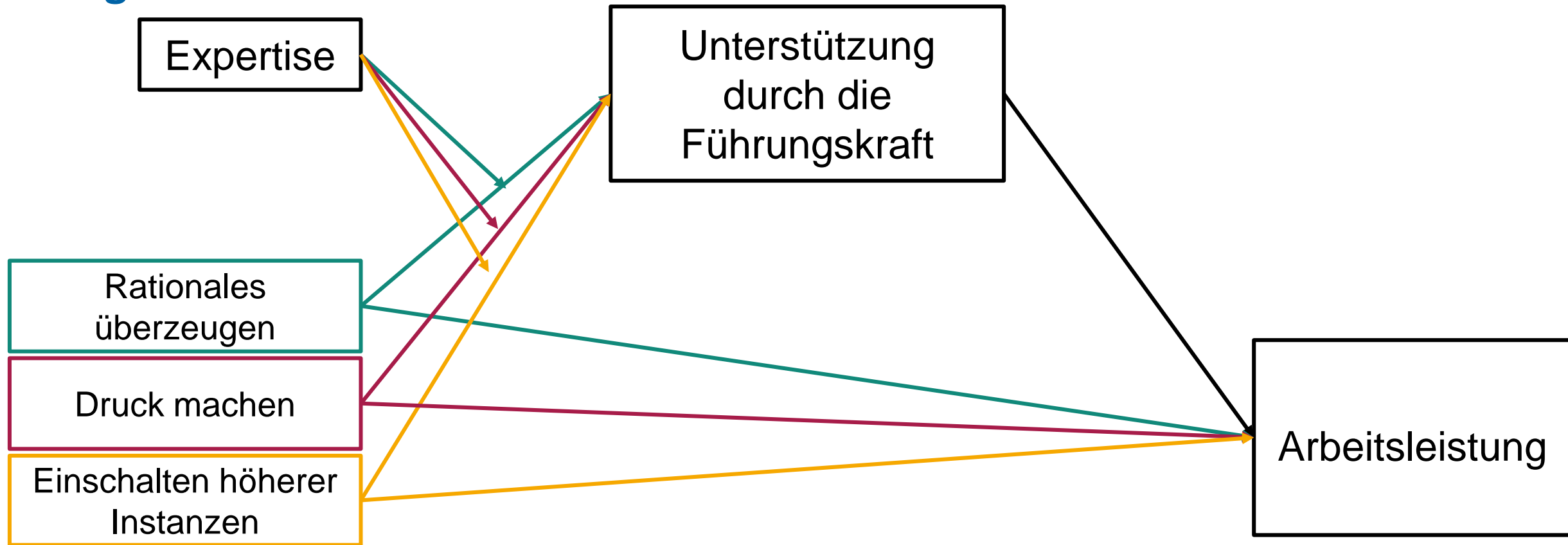


- Verschiedene Strategien der innerbetrieblichen Einflussnahme
- Rationales Argumentieren
- Druck machen, Einschalten übergeordneter Instanzen

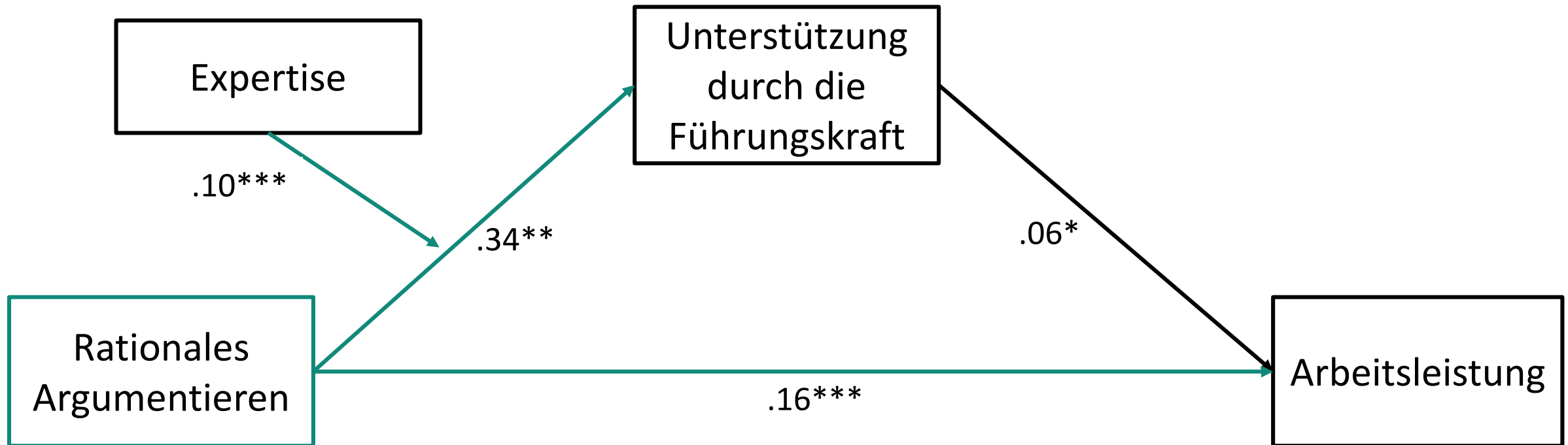


- Sicherheitsfachkräfte sind erfolgreicher, wenn sie Unterstützung durch die Führungskraft haben
- Führungskräfte hören auf Berater, wenn diese hohe Expertise haben

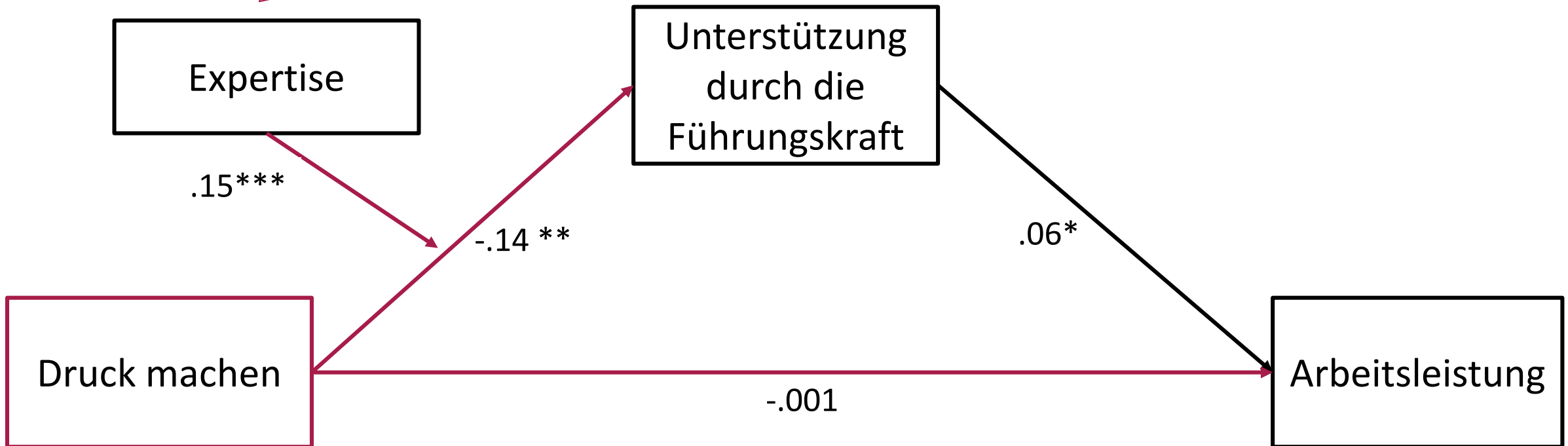
Was genau haben wir untersucht?



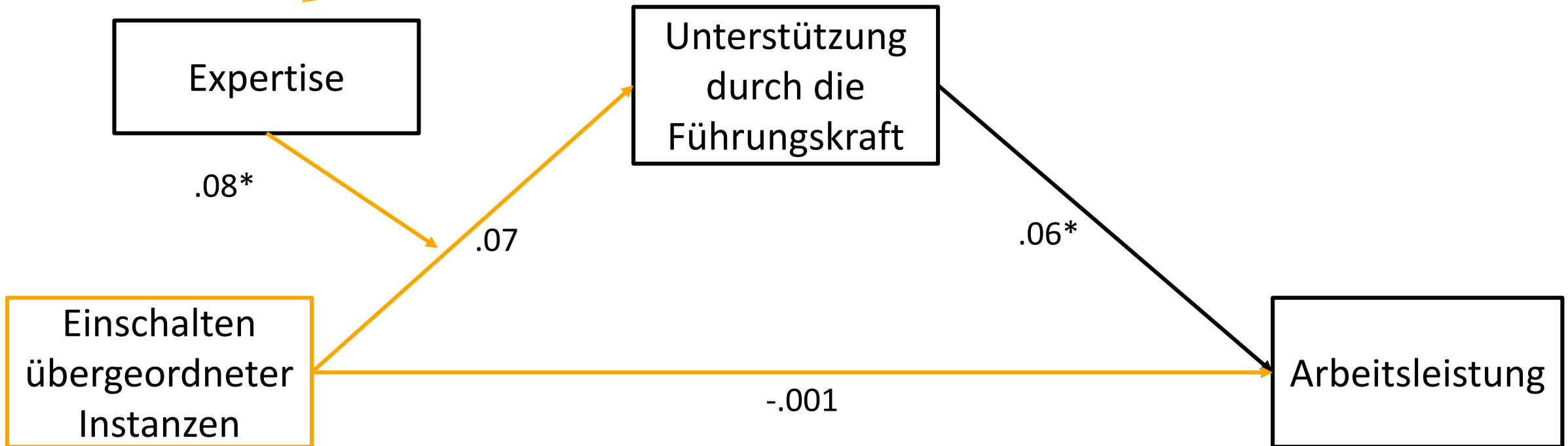
Expertise verstärkt den Zusammenhang zwischen rationalem Argumentieren und Unterstützung durch die Führungskraft und trägt so zu besserer Arbeitsleistung bei.



Hoher Expertise schwächt den negativen Zusammenhang von Druck auf Unterstützung durch die Führungskraft ab und verhindert so negative Auswirkungen auf die Arbeitsleistung.



Hohe und mittlere Expertise schwächen den negativen Zusammenhang von Einschalten übergeordneter Instanzen auf Unterstützung durch die Führungskraft ab und verhindert so negative Auswirkungen auf die Arbeitsleistung.



Zusammenfassung

Rationales
Argumentieren

- Hängt positiv mit Unterstützung und Arbeitsleistung zusammen
- Expertise verstärkt diesen Zusammenhang

Druck machen

- Hängt negativ mit Unterstützung und in Folge mit Arbeitsleistung zusammen
- Hohe Expertise schwächt negative Folgen ab

Einschalten
übergeordneter
Instanzen

- Hängt negativ mit Unterstützung und in Folge mit Arbeitsleistung zusammen
- Hohe und mittlere Expertise schwächen negative Folgen ab

Was bedeutet das für die Praxis?

Rationales
Argumentieren

- Logische Argumente werden durch hohe Expertise verstärkt
- Insbesondere wirtschaftliche Argumente sollten durch Weiterbildungen gefördert werden

Druck machen

- Notwendig bei groben Verstößen
- Führt zu Ablehnung, die allerdings durch hohe Expertise kompensiert werden kann

Einschalten
übergeordneter
Instanzen

- Negative Folgen durch hohe und mittlere Expertise abgeschwächt
- Eher akzeptiert, da Zusammenarbeit mit höherem Management oder externen Institutionen Teil der Tätigkeit ist



Organisationale
Unterstützung und
Sicherheitsklima



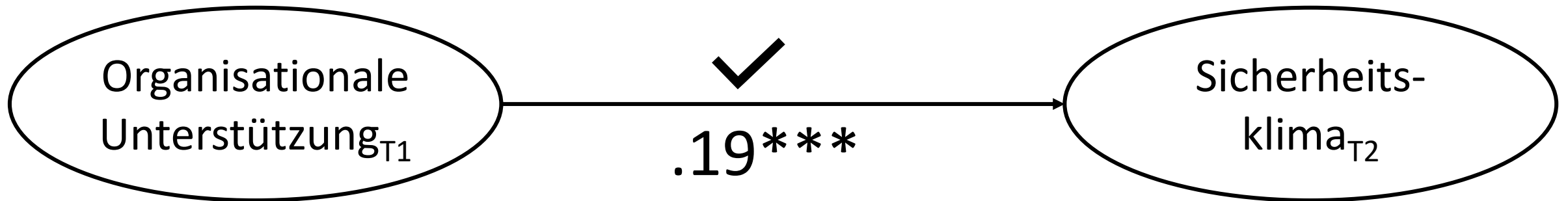


Wie hängen organisationale Unterstützung und Sicherheitsklima zusammen?



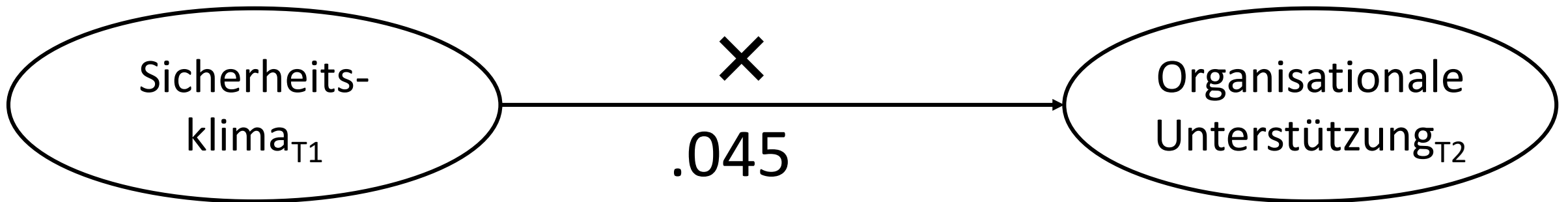
Führt organisationale Unterstützung der Sicherheitsfachkraft zu besserem Sicherheitsklima?

- Organisationale Unterstützung bedeutet, Zugriff auf Ressourcen zu haben, die einen die Arbeit besser ausüben lassen
- Sicherheitsfachkräfte, die ihre Arbeit gut ausüben können, verbessern das Sicherheitsklima

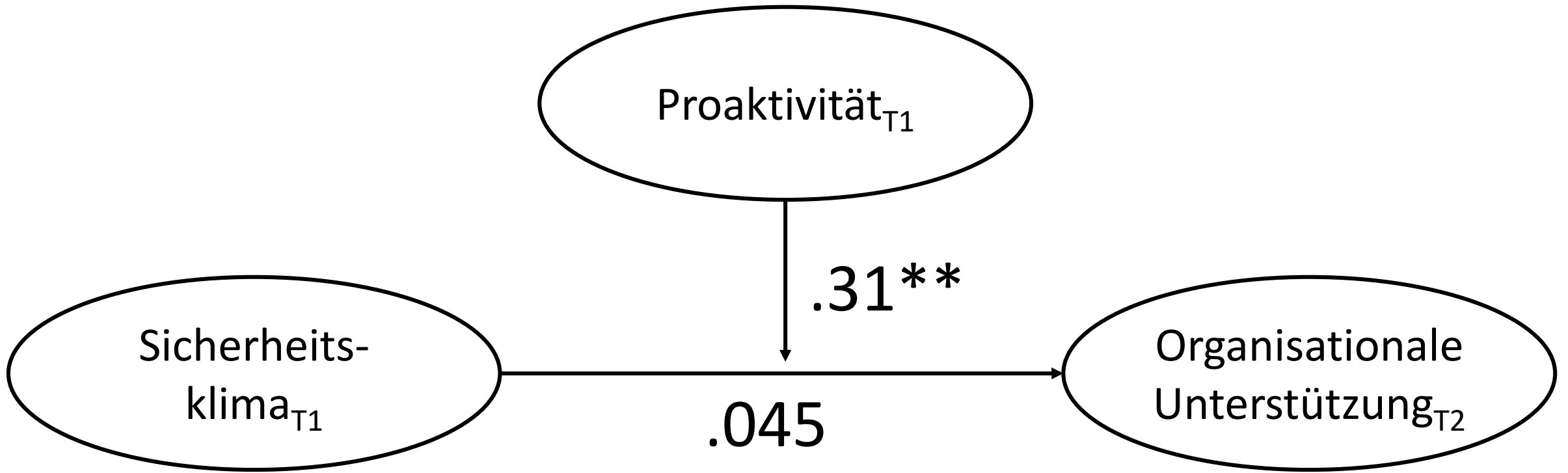


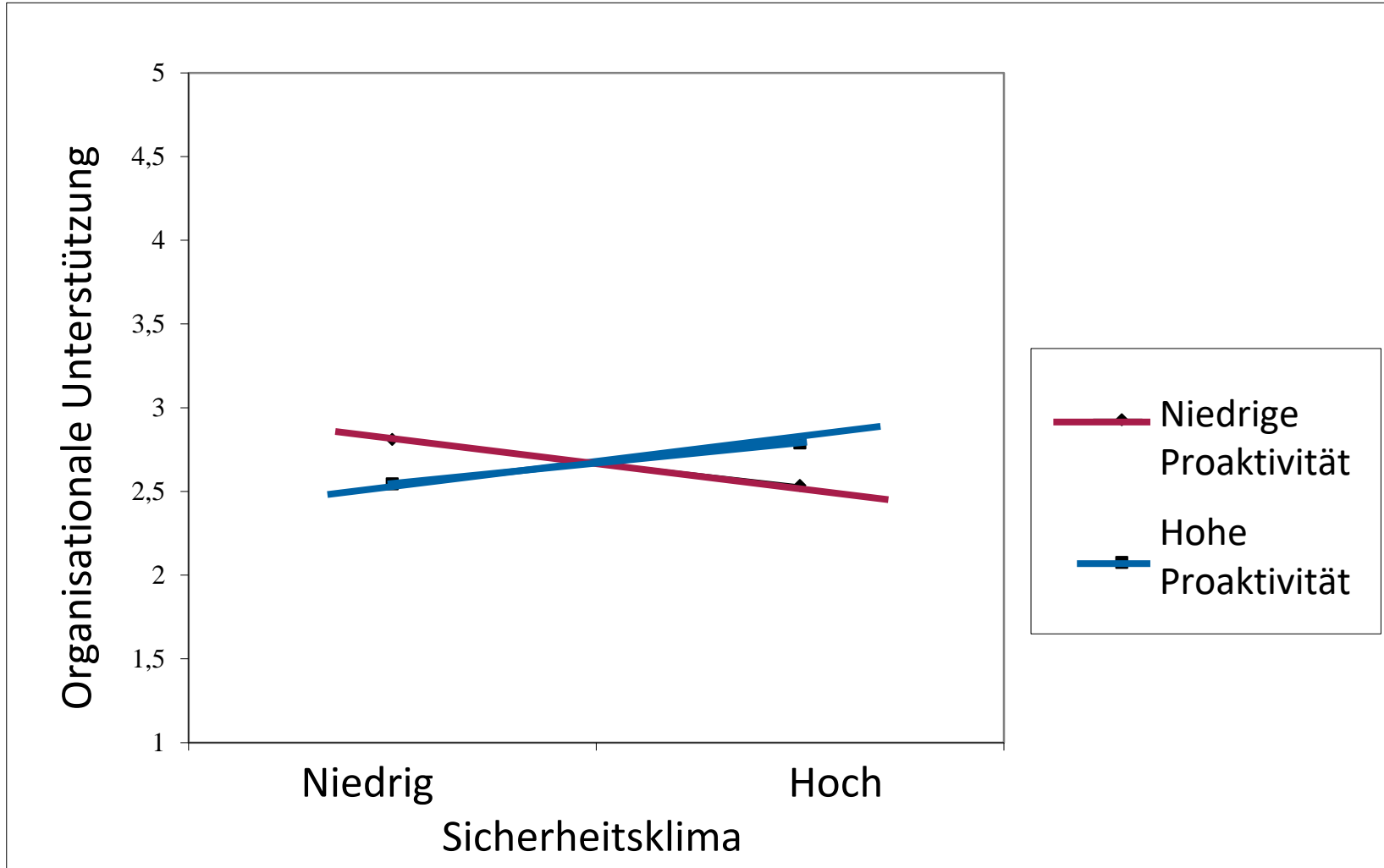
Führt Sicherheitsklima zu mehr organisationaler Unterstützung für die Sicherheitsfachkraft?

- Sicherheitsklima zeigt den Wert des Betriebs für Arbeitssicherheit an
- In Betrieben mit hohem Sicherheitsklima investieren mehr in Arbeitssicherheit und schätzen auch die Sicherheitsfachkraft mehr
- Da Sicherheitsfachkräfte das Sicherheitsklima verbessern, sollten Betriebe, denen Arbeitssicherheit wichtig ist, auch die Sicherheitsfachkraft unterstützen



Muss die Sicherheitsfachkraft etwas für ihr Glück tun?





Bei hohem Sicherheitsklima führt hohe Proaktivität der SFK führt zu mehr Unterstützung und niedrige Proaktivität zu weniger betrieblicher Unterstützung.

Bei niedrigem Sicherheitsklima führt niedrige Proaktivität der SFK zu mehr organisationaler Unterstützung, aber hohe Proaktivität zu weniger Unterstützung.

Zusammenfassung

Organisationale
Unterstützung

Sicherheitsklima

Proaktivität

- Organisationale Unterstützung für die Sicherheitsfachkraft verbessert das Sicherheitsklima direkt und langfristig
- Das Sicherheitsklima führt langfristig nicht direkt zu mehr organisationaler Unterstützung für die Sicherheitsfachkraft
- Hoch proaktive SFKs erhalten in Betrieben mit positivem Sicherheitsklima mehr Unterstützung als weniger proaktive SFKs
- Wenig proaktive SFKs erhalten in Betrieben mit negativem Sicherheitsklima mehr Unterstützung als hoch proaktive SFKs

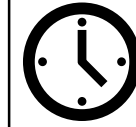
Was heißen die Ergebnisse für die Praxis?

SFK-
Organisations-
Fit

- Betriebe suchen sich die SFK, die ihre Haltung zur Arbeitssicherheit am ehesten mittragen – auch wenn dies langfristig schädlich ist
- SFKs: Wie gut passen meine Werte zu denen des Betriebs? Möchte der Betrieb sich weiterentwickeln?

Proaktivität als
Strategie?

- Analysieren der betrieblichen Standpunkte zu verschiedenen Sicherheitsthemen
- Die jeweilige Haltung verschiedener Akteure und Akteurinnen als Wegweiser für eigenes (proaktives) Verhalten nehmen



Zusammenfassung und Abschlussdiskussion





universität
wien

VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT!

Mag. Johanna Bunner, Bereich Arbeits- und Organisationspsychologie, Fakultät für Psychologie



Workshop
4