

Möglichkeit zur Mitsprache bei Entscheidungsprozessen Mitarbeiterbefragung zur Arbeitssicherheit

Bei der DSK-Saar werden mehrere Projekte zur Organisationsentwicklung (OE) durchgeführt. Ein Baustein der Maßnahmen besteht in Form von Mitarbeiterbefragungen. Zwei umfangreiche Mitarbeiterbefragungen, die an insgesamt drei Betriebsstandorten durchgeführt wurden, betreffen das Qualitäts- und Arbeitsschutzmanagement.

Mit den Befragungen wurden zwei Ziele verfolgt: 1. die Überzeugungen und Einstellungen der Beschäftigten zur Arbeitssicherheit sowie die Einschätzungen verschiedener Aspekte ihrer Arbeitssicherheit und 2. die Akzeptanz und Bewertung von OE-Maßnahmen – wie die Einführung von Mitarbeiterzirkeln – zu erfassen.

Für die Befragungen wurde ein Fragebogen zur Arbeitssicherheit und Arbeitssituation entwickelt, der es erstmals erlaubt, Zusammenhänge zwischen sicherheitsbezogenen Einstellungen im engeren Sinne (wie die Akzeptanz der Sicherheitsvorschriften, Technikzufriedenheit und Kontrollüberzeugungen



in bezug auf Unfallursachen) und den Aspekten der Arbeitssituation (wie Arbeitszufriedenheit, Arbeitsklima, erlebte Belastungen, Partizipation und Mitsprache) darzustellen.

Analyse der „Sicherheitskultur“

Gegenüber den Analysen, die an technischen und organisatorischen Aspekten ansetzen, haben Instrumente wie der Fragebogen das Ziel, die sogenannte „Sicherheitskultur“ des Unternehmens oder eines seiner Teilbereiche zu erfassen, wie sie sich in Werten, Einstellungen, Wahrnehmungen, Erfahrungen sowie der Motivation von Personen und Gruppen niederschlägt. Da Einstellungen und Werte in hohem Maße das Verhalten bestimmen, sind sie wichtige Indikatoren der objektiven Arbeitssicherheit; sie spiegeln das Ausmaß wider, mit dem eine Sicherheitskultur realisiert wird.

Der entwickelte Fragebogen erfaßt förderliche und hinderliche Einstellungen zu Aspekten der Arbeitssicherheit (Technik, Organisation, Sicherheitsvorschriften) und zur Arbeitssituation (Arbeitsklima, Führung, Kommunikation), d.h. die Daten beschreiben diese Aspekte so, wie sie von den Beschäftigten wahrgenommen werden.

Die Daten sind damit zunächst einmal subjektiv, d.h. sie erfassen die Einschätzung der Beschäftigten. Dabei geben auch subjektive Einschätzungen, wenn sie von der Mehrheit der Befragten geteilt werden, wichtige Hinweise auf objektive Bedingungen von Arbeitssicherheit und Arbeitssituation.

Der eingesetzte Fragebogen gliedert sich in vier inhaltliche Abschnitte:

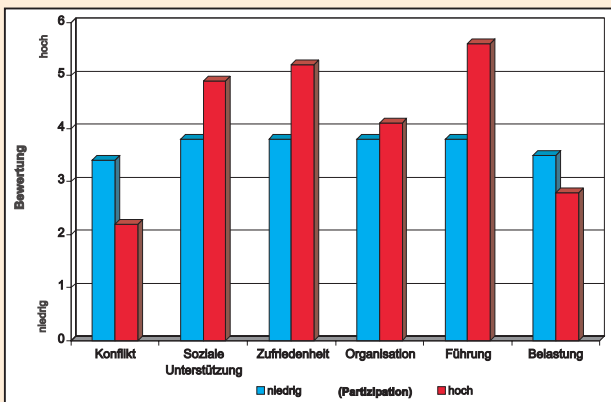
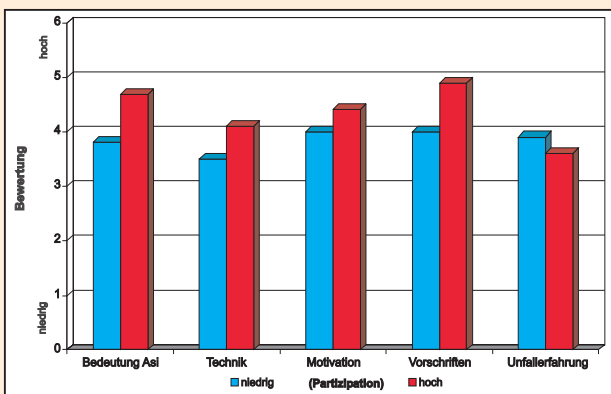
1. Einstellungen zu sicherheitsrelevanten Aspekten im

engeren Sinne: Wichtigkeit von Arbeitssicherheit relativ zu anderen Bereichen; Technikzufriedenheit; Akzeptanz der Sicherheitsvorschriften; Motivation und Engagement für Verbesserungen; Eigenverantwortung (Risiken und Unfallursachen).

2. Arbeitssituation mit den Aspekten Partizipation und Mitsprache; Arbeitsklima: Konflikte, soziale Unterstützung, Unterstützung durch Vorgesetzte (Führung); Arbeitsorganisation; Arbeitszufriedenheit; Belastungsfolgen.

3. Bewertung der Zirkelarbeit: Bekanntheit und Akzeptanz der Maßnahme; Erfahrungen in der Gruppenarbeit; Umgang mit Kollegen und Vorgesetzten; Vor- und Nachteile von Gruppenarbeit; Umsetzung und Transfer; Vergleich Zirkelmitglieder und Nichtmitglieder.

Die Teilnahme an Befragungen war absolut freiwillig. Die Bögen wurden durch die Mitarbeiter des Sicherheitsdienstes unter Einbindung des Betriebsrates an die Mitarbeiter verteilt, konnten während der Arbeitszeit ausgefüllt werden und wurden in der Regel sofort oder innerhalb von wenigen Tagen zurückgegeben. Vorbereitende Gespräche wurden geführt und Informationen gegeben. Zugunsten der Anonymität wurde auf genauere Angaben (genauer Arbeitsort, mit Ausnahme des Betriebes, der kodiert wurde, genaue Berufsbezeichnung, Alter) verzichtet.



Auswirkungen von Mitarbeiter-Partizipation auf Sicherheitsaspekte (oben) sowie auf allgemeine Aspekte der Arbeit (unten).

Partizipation schafft Akzeptanz

Es hat sich gezeigt, daß das Instrument der Mitarbeiterbefragung sehr gut geeignet ist, eingeleitete Veränderungsprozesse hinsichtlich der Frage nach der Effektivität zu begleiten. So beurteilten die Beschäftigten, die bereits in der Zirkelarbeit mitwirkten und damit die Möglichkeit zur Partizipation und Mitsprache bei Entscheidungsprozessen bereits besser wahrnehmen konnten, alle Sicherheitsaspekte positiver als die Beschäftigten, die noch nicht in die Zirkelarbeit einbezogen waren (oberes Diagramm).

Auch waren die Auswirkungen auf allgemeine Aspekte der Arbeit positiver bei den Beschäftigten, die bereits diese Form von Partizipation praktizierten. Beispielsweise beklagten diese Beschäftigten weniger Konflikte, empfanden mehr soziale Unterstützung durch Werksleitung und Führungskräfte, waren zufriedener mit ihrer Arbeit und der Führung und fühlten sich insgesamt weniger belastet (unteres Diagramm).

Die Ergebnisse zeigen, daß ein erfolgreiches Arbeitsschutzmanagement auf die Realisierung von Partizipation angewiesen ist.

S. Dibbelt, M. Bauer, S. Herz