

# SICHERES VERHALTEN IM BLICK



ASGS • Beratung • Coaching • Training • Mediation

Roland Schaad, Viale Francesco Balli 2, 6600 Locarno, [www.schaad-ps.ch](http://www.schaad-ps.ch)

# Typisch Mensch

Ablenkbar, neugierig, bequem

Beschränkt konzentrationsfähig, schwankende Leistungsfähigkeit

Verdrängt Gefahren / ist sich deren nur zeitlich begrenzt bewusst

Glaubt Gefahr kontrollieren und beeinflussen zu können

Ist routiniert und kompetent – «noch nie etwas passiert»

Unterschätzen Gefahren von häufig erfolgreich durchgeführten Arbeiten

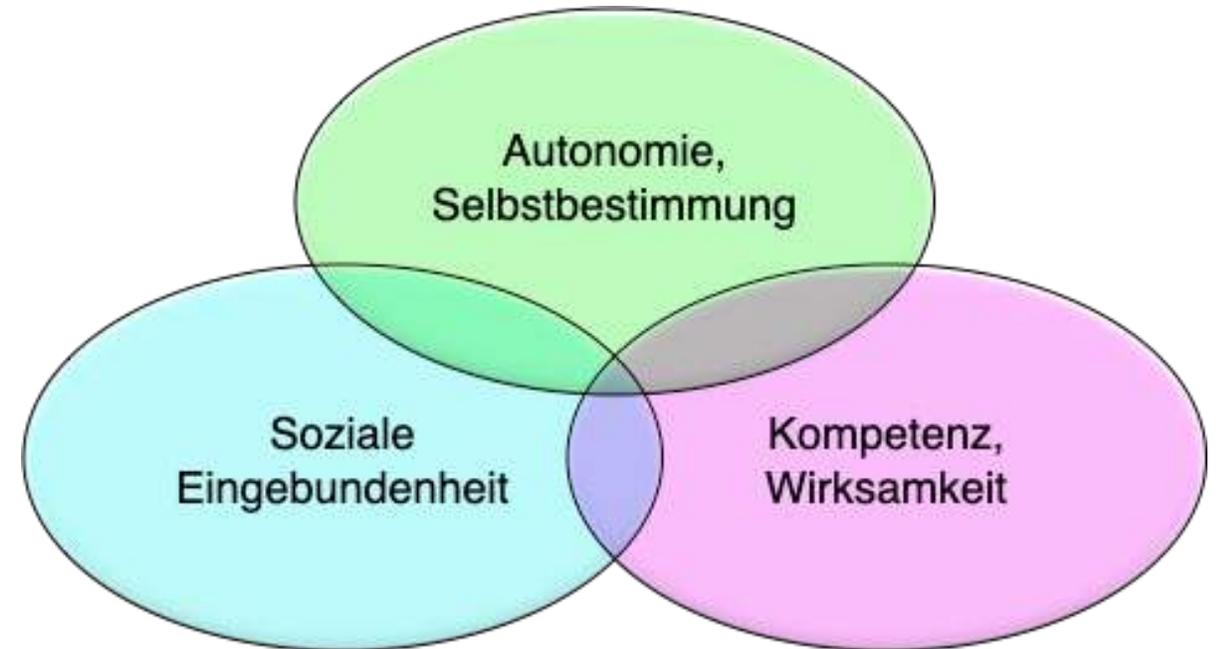
Ist statusbewusst, lässt sich nicht gerne bevormunden

# Drei grundlegende Bedürfnisse

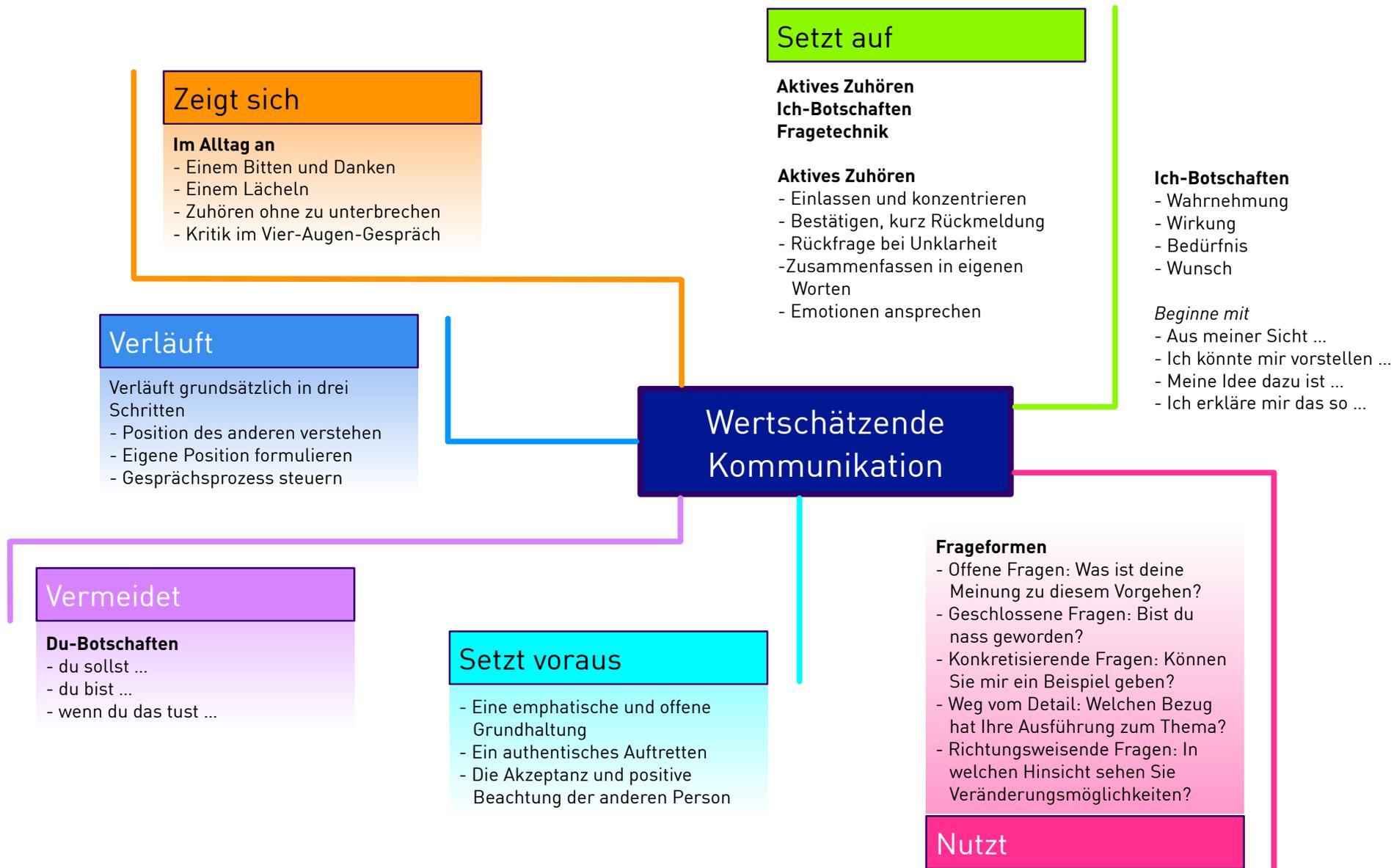
Sich selbständig fühlen

Sich kompetent fühlen

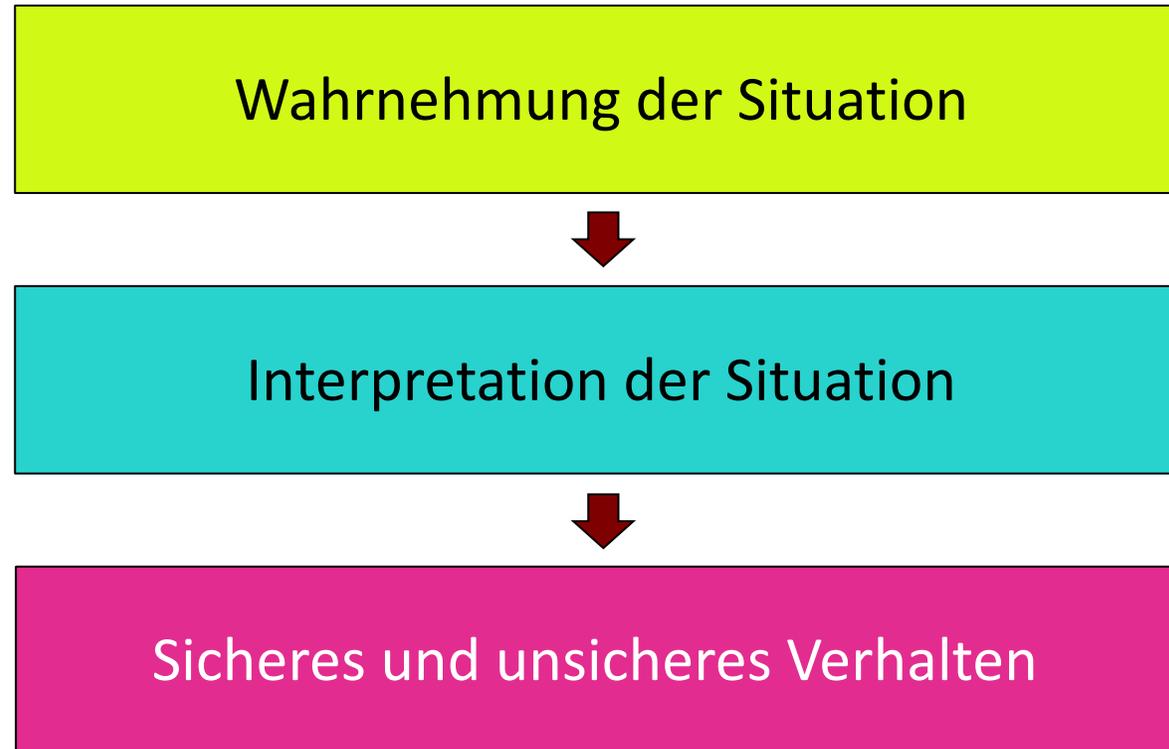
Sich sozial eingebunden fühlen



ARBEITSSICHERHEIT WIRD OFTMALS ALS EINSCHRÄNKUNG DER ZWEI  
GRUNDBEDÜRFNISSE **AUTONOMIE** UND **KOMPETENZ** WAHRGENOMMEN



# Risikowahrnehmung



→ Individueller Prozess  
Keine Eins-zu-Eins-Kopie der Wirklichkeit

# Motive für riskantes Verhalten

## Erklärungen für sicherheitswidriges Verhalten

Nicht wissen	→	Gefahr nicht erkennen
Nicht können	→	Fehlende Fähigkeit
Nicht dürfen	→	Gruppendruck, Angst, wirtschaftlicher Druck
Nicht wollen	→	Bewusstes Zuwiderhandeln

# Motive für riskantes Verhalten

- ▶ Fehlen von Konsequenzen
- ▶ Negative Konsequenzen für unsicheres Arbeiten
- ▶ Unwirksame positive Konsequenzen

# Ebenen des Verhaltens

## Bewusstes Verhalten

- ▶ Begründet
- ▶ Im Falle einer neuen Situation

## Gewohnheiten

- ▶ Ähnliche Verhaltensmuster
- ▶ Bei wiederholten Situationen

## Automatismen

- ▶ Direkte Reaktion
- ▶ Bewusstlos «automatisch»

## Reflexionen

- ▶ Induziert durch externe Faktoren
- ▶ Spontane / instinktive Reaktionen

# Motive für riskantes Verhalten

## Konsequenzen formen Verhalten

Positive Konsequenz	→	Tritt häufiger auf
Negative Konsequenz	→	Tritt seltener auf
Zeitnahe Konsequenz	→	Starker Einfluss
Verzögerte Konsequenz	→	Weniger Einfluss
Konsequenz ist gewiss	→	Wirksamer
Konsequenz vielleicht	→	Weniger wirksam

# Motive für riskantes Verhalten

Konsequenzen wirken

Positiv	P	oder	N	Negativ
Unmittelbar	U	oder	Z	Zeitverzögert
Gewiss	G	oder	V	Vielleicht

# Konsequenzen wirken

Verhalten	Mögliche Konsequenzen	P/N	U/Z	G/V
Im vorgesehenen Bereich mit Gehörschutz arbeiten	Gehörschutz drückt	N	U	G
	Versteht Kollegen schlecht	N	U	G
	Muss Gehörschutz holen	N	U	G
	Vermeidet Hörschäden	P	Z	V

# Konsequenzen wirken

Verhalten	Mögliche Konsequenzen	P/N	U/Z	G/V
Mit dem Stapler rückwärts fahren und dabei nur in die Rückspiegel blicken	Schont das Genick	P	U/Z	G
	Weniger anstrengend	P	U	G
	Schneller	P	U	G
	Einen Unfall haben	N	U	G

# Konsequenzen wirken

Verhalten	Mögliche Konsequenzen	P/N	U/Z	G/V
Eine Zigarette rauchen	Man entspannt sich	P	U/Z	G
	Abschalten, Pause machen	P	U	G
	Andere rauchen auch	P	U	G/V
	Lungenkrebs bekommen	N	Z	G

$$\text{MOTIVATION} = \text{NUTZEN} \cdot \text{ERWARTUNG}^*$$

\*= Geschätzte Eintretenswahrscheinlichkeit

MOTIVATION FÜR VERÄNDERUNG ENTSTEHT DURCH EIN ATTRAKTIVES ZIEL,  
VERTRAUEN IN DEN ERFOLG, EINEM KONTINUIERLICHEN FORTSCHRITTS-  
MONITORING UND STRATEGIEN GEGEN RÜCKSCHLÄGE

# Motivationstheorie

$$M = Z_a \cdot V_e \cdot F_m \cdot S_r$$

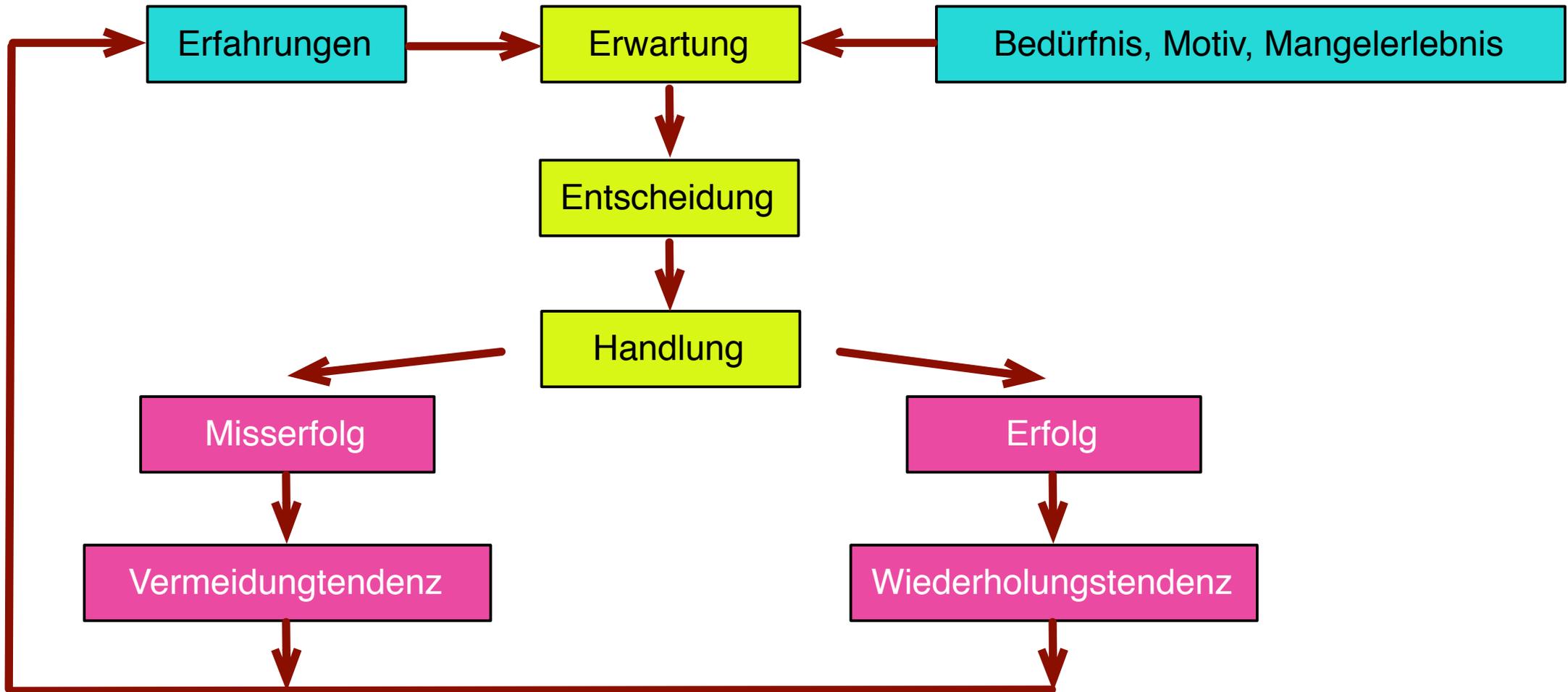
$Z_a$  = Erreichbare, attraktive Ziele

$V_e$  = Vertrauen in den Erfolg

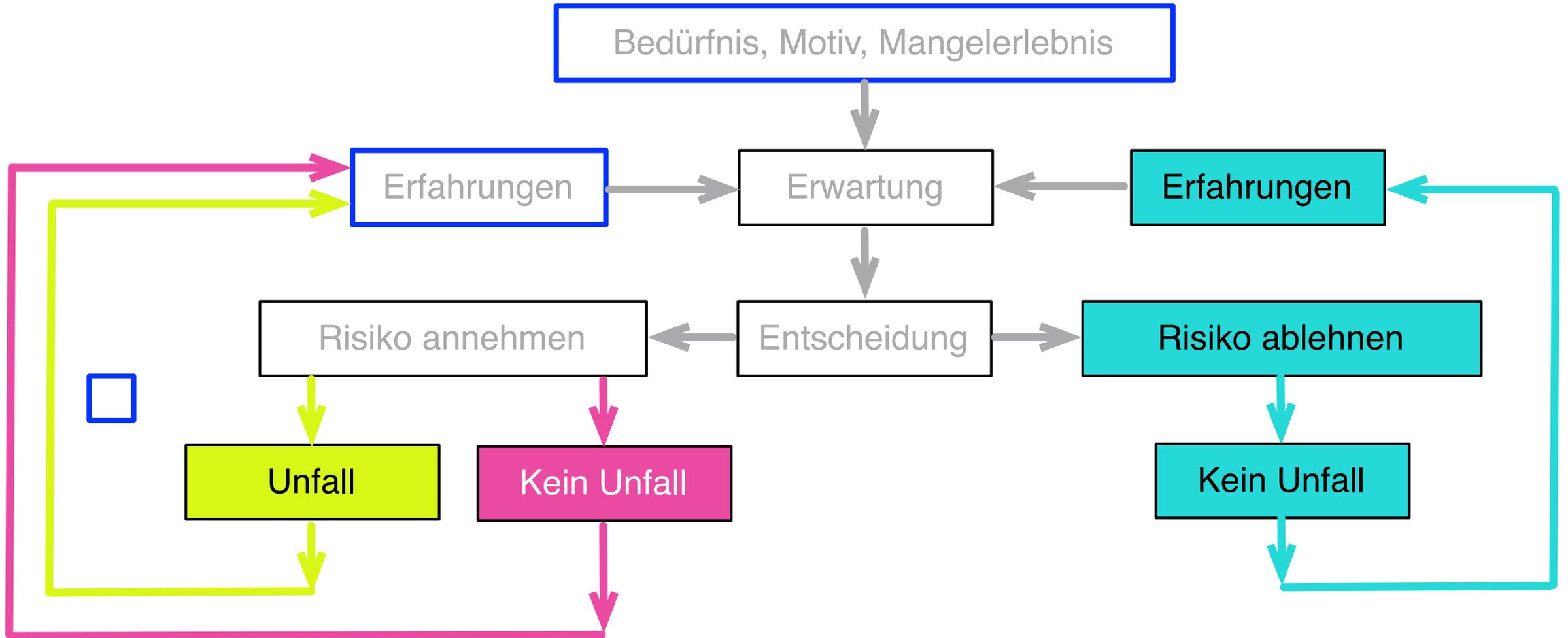
$F_m$  = Fortschritte festhalten

$S_r$  = Strategie gegen Rückschläge

# Handeln: Wie läuft das?



# Handeln in der Arbeitssicherheit



# Kommunikation



campus.uni-saarland.de

**Sofortreaktion**  
→ statt Rückfragen,  
Metakommunikation

# Kommunikationstechniken

Ich-Botschaften

Aktives zuhören

Fragetechnik

Feedback

# ICH-BOTSCHAFTEN

# Ich-Botschaften

- ▶ Meine Wahrnehmung: „Ich habe gesehen ...“
- ▶ Meine Gefühle, Reaktion: „Ich war erstaunt ...“
- ▶ Folgen aus meiner Sicht
- ▶ Mein Bedürfnis, mein Wunsch
- ▶ Was sagst du dazu?

# AKTIVES ZUHÖREN

# Aktives zuhören

Entsprechende Fragen stellen

Gestik, Mimik, Körperhaltung

Verstärkende Worte – ja, aha

Paraphrasieren – Inhalt mit eigenen Worten wiedergeben

Gefühle ansprechen

„Das war wohl schwierig für dich“?

„Das scheint dir Freude zu bereiten“

# FRAGETECHNIK

# Fragetechnik

Wir fragen um

Kommunikation aufbauen

Um die Aufmerksamkeit des Gesprächspartners werben

Informationen sammeln

Die andere Person zu verstehen

Reflexion anregen

Gemeinsam nach neuen Ressourcen und Lösungen suchen

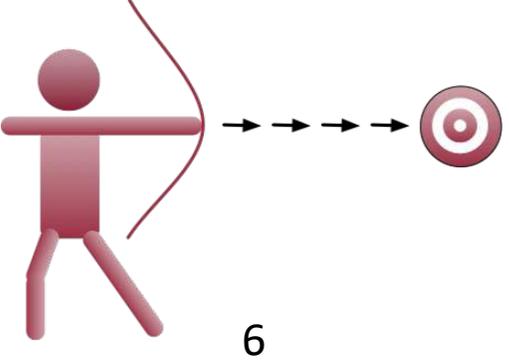
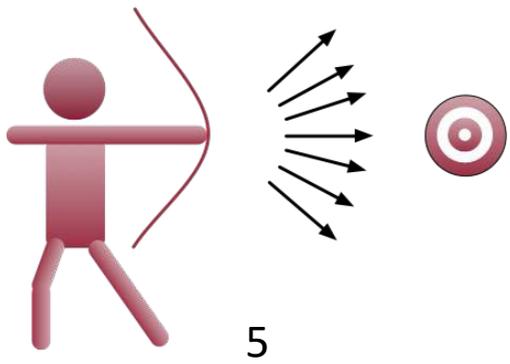
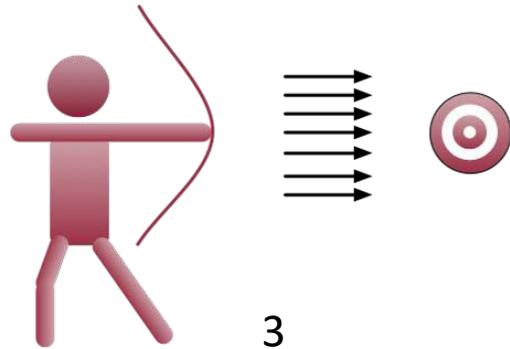
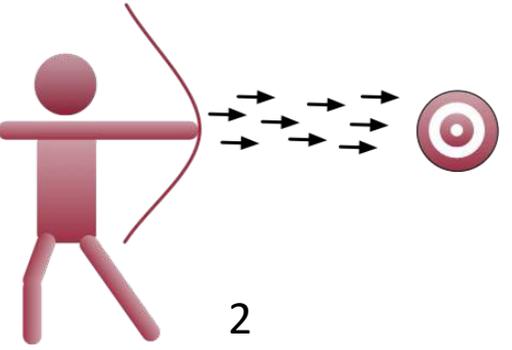
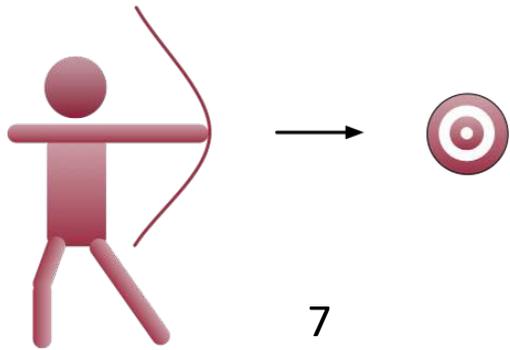
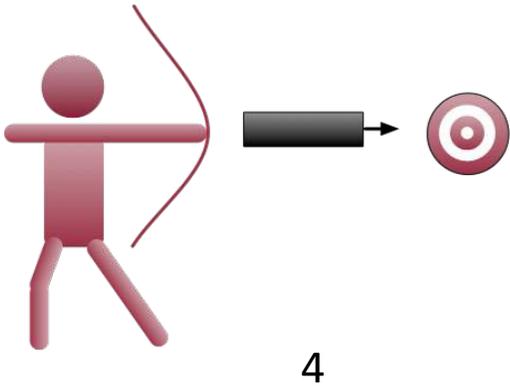
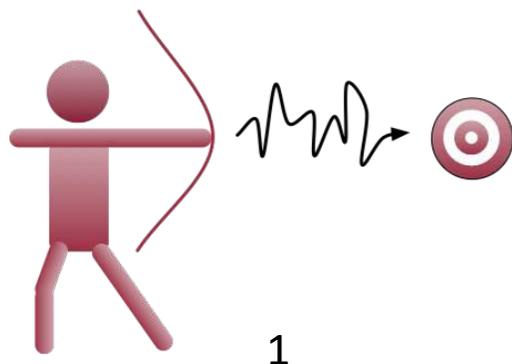
Kritik äussern, ohne zu verletzen

# Fragetechnik

## Wirksame Fragen

- Offene Fragen → Sammeln von Informationen
- Geschlossene Fragen → Beschlüsse
- Alternative Fragen → Prüfung von Varianten
- Motivierende Fragen → Komplimente
- Nachfragen → Klären, ob Sie verstanden haben
- Gegenfrage → Fragen ausweichen, Zeit gewinnen

# Art der Fragen



# Frage

## Was ist eine gute Frage?

- ▶ Formulieren deine Frage kurz und prägnant
- ▶ Eine gute Frage kommt mit maximal 15 Wörter aus
- ▶ Also: → **STELLE DEINE FRAGE**
- ▶ Dann: → **SCHWEIGE EINE WEILE**
- ▶ Dabei: → **HALTE BLICKKONTAKT**
- ▶ Und: → **WARTE AUF EINE ANTWORT**



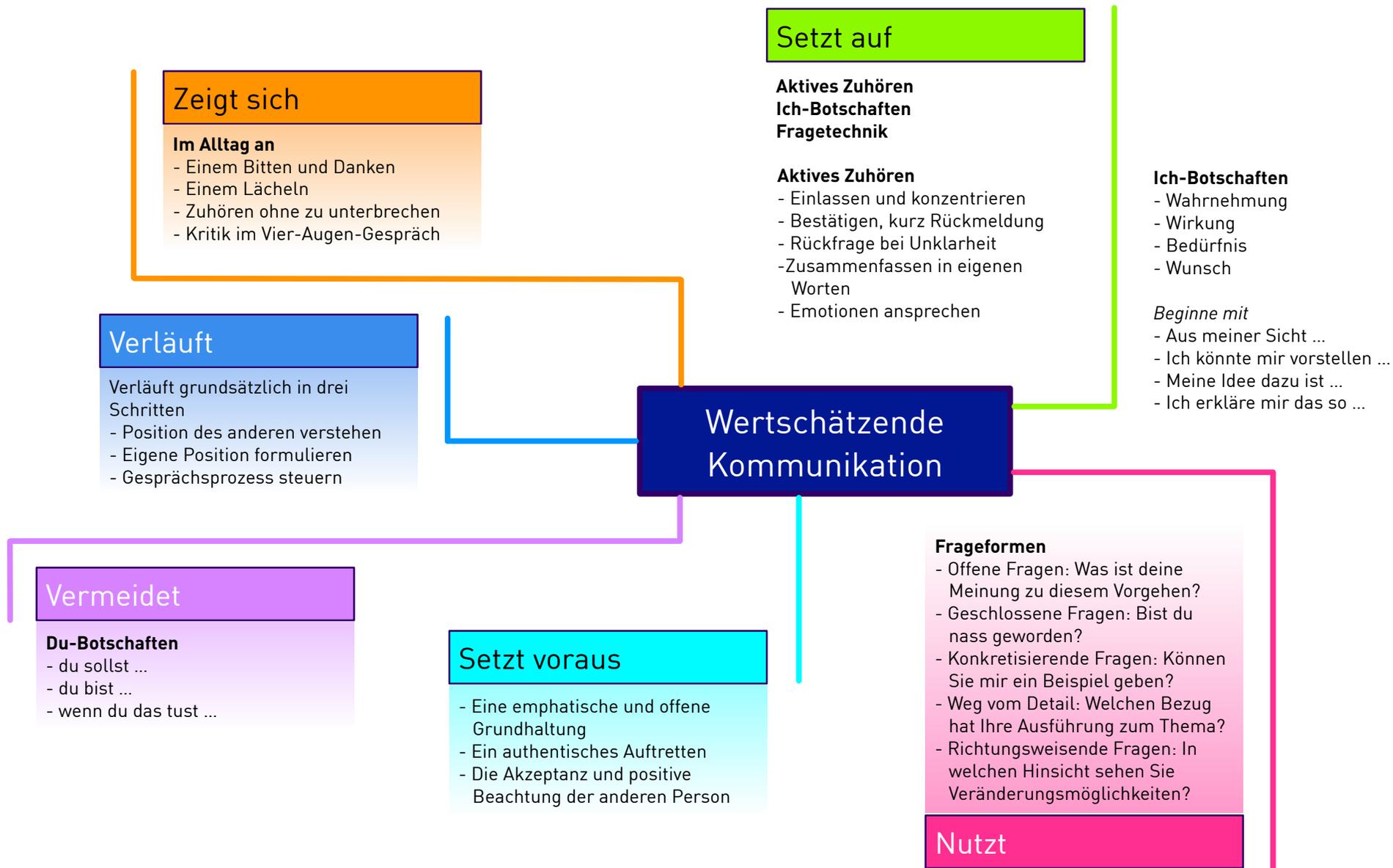
# FEEDBACK

# Feedback – weshalb?

- ▶ Feedback vermindert die Gefahr des Missverstehens und Nicht-verstanden-werden
- ▶ Feedback zeigt Differenzen zwischen Selbst- und Fremdbild auf
- ▶ Feedback hilft, Schwächen abzubauen und Stärken auszubauen

# Feedbackregeln

- ▶ Konkret statt pauschal
- ▶ Beobachtetes Verhalten beschreiben
- ▶ Positive und negative Punkte benennen
- ▶ Ich-Botschaften anstatt Du-Botschaften
- ▶ Nachfragen bei Unklarheiten



# Der Sicherheitsgurt und der Stapler

