

Good Practice – Gender & Diversity



Einbeziehung von Wissen und Erfahrung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Verbesserungsmaßnahmen (Anlagenbau)

Warum wurde das Beispiel gewählt (G/D-Aspekte und Arbeitsschutzthema)

- männerdominierter Bereich, Junge und Ältere, unterschiedliches Gefahrenbewusstsein
- Unterweisung

1. Ausgangssituation

Ein mittelgroßer Erzeugungsbetrieb eines Konzerns für Anlagenbau stellte fest, dass es trotz massiver Investitionen in den technischen Arbeitsschutz zu einem Anstieg an Arbeitsunfällen von 30 % innerhalb eines Jahres kam.

Bei der Analyse wurden verschiedene Gründe festgestellt:

1. menschliches Fehlverhalten: Zeitmangel bei der Arbeitsausführung, Bequemlichkeit, falsch erlernte Handlungsweisen (von den „alten Hasen“ gelernt – alle haben verschiedene Arbeitsweisen da scheinbar nicht ausreichend Standards festgelegt wurden), Aufmerksamkeitsdefizit (unausgeschlafen, private Probleme etc.)
2. Handeln entgegen der Anweisung: Bequemlichkeit (Arbeitsvorgänge beschleunigt durch Umgehung von Sicherheitsvorschriften), Unkenntnis, trotz oftmaliger Schulungen (z.T. auch funktionale Analphabeten und Analphabetinnen, AN

fühlen sich andererseits schon „entmündigt“ bzw. „wie im Kindergarten“ durch vorhandene Schulungen), Verlangen nach Adrenalin („bin ich noch so schnell um auszuweichen?!“)

2 Verbesserungsmaßnahmen

Da es schon einige inhaltliche Schulungen zum Arbeitsschutz gab wurden v.a. Schulungen und Workshops zur Erhöhung des Stellenwertes zur Arbeitssicherheit durchgeführt. Dabei wollte man vor allem auch das betriebsinterne Know How der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über gefährliche Situationen im Betrieb nutzen. Bisher wurde erst nach einem Unfall seitens der Betriebsleitung gehandelt: Wichtiger war den Vorgesetzten bisher bei Produktmängeln oder Fertigungsausfällen sofort lösungsorientiert zu reagieren.

Es wurde daher ein freiwilliges Meldesystem eingeführt bei dem die AN auf Zetteln die gefährlichen Situationen darstellen sollten. Dies war wenig erfolgreich und es gab die Annahme der Verantwortlichen des Projektes, dass der Aspekt „Verräter“ / „Verräterin“ zu sein der Hauptgrund für das Scheitern dieser Maßnahme war. Es stellte sich jedoch heraus, dass es vielmehr das Unvermögen der AN aufgrund ihres Bildungsniveaus war, Sachverhalte in mehreren Sätzen zu beschreiben. Dies betraf AN mit und ohne Migrationshintergrund.

Es wurde daraufhin ein System eingeführt, bei dem rote Kunststoffkegel an den jeweiligen Gefahrenstellen im Betrieb von den AN aufgestellt werden konnten. Darauf sollten sich die unmittelbar zuständigen SVP, zu denen ein Vertrauensverhältnis besteht, mit den betroffenen AN in mündlichen Kontakt setzen und dann der SVP die Situation dokumentieren. Dadurch war die Barriere der Schriftlichkeit und auch die Distanz zu den Linienvorgesetzten genommen.

Wenn nicht binnen 7 Tagen ein Kegel entfernt wurde, weil eine Maßnahme von Vorgesetzten getroffen wurde, wurde nachgefragt warum dieser Kegel noch immer nicht „behandelt“ wurde. Diese sichtbare Maßnahme nahm nicht nur die zuständigen Linienvorgesetzten in die Pflicht, sondern stärkte auch die Stellung der Verantwortlichen für Arbeitssicherheit in der Hierarchie. Für alle Beschäftigten in der Produktion war nun täglich sichtbar was verändert bzw. umgesetzt wurde.

Nach 6 Monaten Projektlaufzeit wurden von 429 Vorschlägen bereits 386 umgesetzt.

Impressum

Medieninhaber und Herausgeber: Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (BMASGK)- Zentral-Arbeitsinspektorat–Favoritenstraße 7, 1040 Wien **Verlags- und Herstellungsort:** Wien **Titelbild:** © synGGG **Layout & Druck:** BMASGK **Stand:** April 2019