

**suva**pro

**Präsentation der  
Motivforschung „Arbeitssicherheit“ SuvaPro**



**suva**pro

29. April 2009

**DICHTER**  
RESEARCH AG

**Ermittlung der Motive (=Treiber)  
bezüglich „Sichere Arbeitsgerüste“  
bei Gerüst-Benützern, Gerüst-Erstellern,  
Planern/Bauleitern und Arbeitgebern**

Suva  
6002 Luzern

**Zielgruppe, Stichprobe**

|                      |                                     | Anzahl Interviews |            |
|----------------------|-------------------------------------|-------------------|------------|
| Gerüst-Benützer      | Bauhauptgewerbe                     | 20                |            |
|                      | Malen und Gipsen                    | 15                |            |
|                      | Bedachungen und Fassadebekleidungen | 15                | 50         |
| Gerüst-Ersteller     |                                     |                   | 50         |
| Planer und Bauleiter |                                     |                   | 50         |
| Arbeitgeber          |                                     |                   | 50         |
|                      | <b>Total Interviews</b>             |                   | <b>200</b> |

## Motivforschung, Zielsetzung, Methode

### Motivforschung:

- Die **traditionelle Marktforschung fragt nach dem Was, Wie und Wieviel.**
- Die **Motivforschung** dagegen geht der Frage nach dem **Warum und Wozu** nach. Versucht wird, den Motiven, den Motivbündeln, den emotionalen Treibern und deren Intensität und Ausrichtung auf die Spur zu kommen.

### Zielsetzung:

- Evaluation der bewussten und unbewussten **Beweggründe (=Motive, =Treiber)** des Entscheidens und Handelns bei ausgewählten Segmenten von Suva-Versicherten.
- **Hauptziel der Studie ist die Effizienzsteigerung der Suva-Kommunikation bei den ausgewählten Zielgruppen.** Mit dem Wissen über die Motiv-Strukturen der Zielgruppen sollen diese von der Suva noch gezielter und wirkungsvoller angesprochen, d.h. sensibilisiert und zu sicherheitsorientierter Einstellung resp. sicherheitsorientiertem Verhalten motiviert werden.
- Ermittlung der Motive (=Treiber) bezüglich „Sichere Arbeitsgerüste“ bei Gerüst-Benützern, Gerüst-Erstellern, Planern/Bauleitern und Arbeitgebern.

### Methode:

- Qualitative Einzelinterviews (offene und halbstrukturierte Fragen).
- Durchgeführt von erfahrenen, speziell geschulten MitarbeiterInnen unseres Instituts.
- Dauer pro Interview ca. 45 Min.

## Charakteristik der 4 Segmente

| Segment            | Gerüst-Benützer | Gerüst-Ersteller     | Planer, Bauleiter  | Arbeitgeber  |
|--------------------|-----------------|----------------------|--------------------|--------------|
| Typ                | „Egoist“        | „Eingebildeter“      | „Voyeur“           | „Geplagter“  |
| Motivations-typ    | Vermeidung      | Selbstüber-schätzung | Unverbindlich-keit | Über-lastung |
| Kommunika-tionstyp | Schmerz         | Programmie-rung      | Pflicht            | Entlastung   |

### Profil Gerüst-Ersteller

|                     |   |
|---------------------|---|
| Typ                 | <b>„Eingebildeter“</b>  |
| Segment             | <b>Gerüst-Ersteller</b>   |
| Motivationstyp      | <b>„Selbstüberschätzung“</b><br>(„blinder Gehorsam“ und ein grosses Mass an Selbstüberschätzung. Macht alles für das Einkommen. Der direkte Vorgesetzte ist sein praktisch einziger Orientierungspunkt.)  |
| persönliche Treiber | <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Draufgänger, aggressiv, riskant, hat „Nase für Gefahren“, „Risiko im Griff“, kann sich Risiko leisten</b></li> <li>- <b>Fixierung auf direkten Vorgesetzten, „Führungssklave“, blinder Gehorsam</b></li> <li>- <b>Ego-gesteuert, lernt nicht aus Erfahrungen, fühlt sich nicht verantwortlich, Schuld sind andere</b></li> <li>- <b>Geringschätzung übergeordneter „Bosse“</b></li> <li>- <b>Hektik, Zeitdruck</b></li> <li>- <b>Team-, Führungsschwächen</b></li> <li>- <b>Kosten-, Zeitdruck</b></li> <li>- <b>mangelnde Erfahrung</b></li> </ul> |
| externe Treiber     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Braucht und akzeptiert keine externen Beeinflusser, sind zu theoretisch, praxisfern, nicht umsetzbar</b></li> <li>- <b>Sind bekannt, aber nur für andere nützlich</b></li> <li>- <b>Keine „Ich-Verantwortlichkeit“, ist Sache des Vorgesetzten</b></li> <li>- <b>Reagiert auf Anweisungen Vorgesetzter, Gerüstkontrollen der Suva, Baupolizei, Schutzmaterial, Schulungen, Sicherheitstrainings</b></li> </ul>  |
| Kommunikationstyp   | <b>„Programmierung“</b><br>(ansprechbar über <u>praktische</u> „Sicherheitstrainings“, Kurse, Ausbildungstools, die ihm helfen (ihn bestätigen) seine „hohe Gefahren/Sicherheitskompetenz“ zu steigern, am wirksamsten im Verbund, in der Gruppe, mit „seinem“ Vorgesetzten.)   |

### Wirksamkeit der Suva Kommunikation

|                                  |  | Gerüst-Benützer | Gerüst-Ersteller | Planer, Bauleiter | Arbeitgeber |
|----------------------------------|--|-----------------|------------------|-------------------|-------------|
| Bekanntheit, Kompetenz           | Suva                                   | +               | +                | +                 | +           |
|                                  | Suva-Kampagne „sichere Arbeitsgerüste“ | +/-             | +/-              | +                 | +           |
| Praxisrelevanz                   | Suva                                   | +/-             | +/-              | +                 | +           |
|                                  | Suva-Kampagne „sichere Arbeitsgerüste“ | +/-             | +/-              | +                 | +           |
| Bewusstseins-sensibilisierung    | Suva                                   | +/-             | +/-              | +                 | +           |
|                                  | Suva-Kampagne „sichere Arbeitsgerüste“ | -               | -                | +/-               | +/-         |
| Verhaltens-Umsetzung (-Änderung) | Suva                                   | -               | -                | +/-               | +/-         |
|                                  | Suva-Kampagne „sichere Arbeitsgerüste“ | -               | -                | +/-               | +/-         |

## Massnahmen zur Verbesserung der Suva-Kommunikation

|            | Gerüst-Benützer   | Gerüst-Ersteller   | Planer/Bauleiter   | Arbeitgeber  |
|------------|---|--|--|--|
| Massnahmen | <b>Gerüst-Benützer mit Infomaterial „Stil Arbeitnehmer“</b> ansprechen, dass es „schmerz“ = einfach, plakativ, emotional, bildhaft, dramatisch.                                       | <b>Gerüst-Ersteller in Praxisschulung</b> vor Ort auf der Baustelle, am Tatort mit Belohnungsanreizen neu „programmieren“.   | <b>Planer/Bauleiter in Pflicht nehmen</b> zwecks Erhöhung des Drucks auf Arbeitgeber (und Bauherren).  | <b>Arbeitgeber entlasten</b> durch stärkere Umsetzungsleistungen der Suva bei Gerüst-Benützern und Gerüst-Erstellern, zusätzliches Infomaterial im „Stil Arbeitnehmer“ zur 1:1 Abgabe.   |
| Beispiele  | unfallnaher Bilder, Schockbilder von Verunfallten, unmittelbare Führung durch Unfallsituation, Besuchspflicht im Spital, Pflege und die Betreuung schwer Verunfallter, Invalider usw. | Sicherheitstrainings, praktische Kurse, praktische Ausbildungstools, die ihnen helfen (sie bestätigen) ihre „hohe Gefahren-/Sicherheitskompetenz“ zu steigern, am wirksamsten im Verbund, in der Gruppe, mit „ihrem“ Vorgesetzten. | Eigene Haftung, klar definierte Aufgaben/Pflichten mit klaren Konsequenzen bei Unfällen und den daraus entstehenden Schadenersprüchen. Fühlen sich nur für die Prävention verantwortlich. Sind sensibel auf Unfall-, Schock-Bilder. Sie sind visuell empfindlich, dramatische Bilder und Erlebnisse sind aktivitätsfördernd. | Enger Praxiskontakt Arbeitnehmer und Suva, eine Arbeitnehmer-adäquate bildliche, plakative Kommunikationsform, mehr Präsenz auf der Baustelle, eine Suva-Sicherheitsstation vor Ort, praktische Anleitungen, Unfallortbegehungen, Arbeitssicherheits-spezifische Survival-Kurse, Security-Awards usw., also eine faktische Abgabe der Sicherheitsaufgaben an die Suva. |