

Arbeits- und Gesundheitsschutz aus der Sicht von Beschäftigten und Studierenden – Eine Fragebogenstudie

Gliederung

- 1 Problemstellung und Ziel der Untersuchung
- 2 Theoretischer Hintergrund
- 3 Untersuchungsplan und Messinstrument
- 4 Methoden der statistischen Datenauswertung
- 5 Probleme/Störeffekte
- 6 Ausblick
- 7 Quellen
- 8 Anhang
Fragebogen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, Kommunikation und Information (FAGSKI)

1 Problemstellung und Ziel der Untersuchung

„Sicherheit ist mehr als das Verhüten von Unfällen!“

In den letzten Jahren hat sich im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz (AGS) die Nachfrage nach psychologischen Maßnahmen erhöht [6]. Technische und organisatorische Maßnahmen, welche den Mitarbeiter vor Gefahren schützen, bilden sicherlich die Voraussetzung für sicheres Arbeiten. Bei Unfällen spielen aber oft auch Verhaltensweisen und Motivation der Beschäftigten eine Rolle. Die Psychologie kann erheblich zu einer wirkungsvollen Prävention und Verminderung von Unfällen sowie arbeitsbedingten Erkrankungen beitragen. Im AGS spielt die Psychologie in mehrfacher Hinsicht eine Rolle. Sie leistet beispielsweise Hilfe bei der sicherheits- und gesundheitsgerechten Gestaltung von Arbeitsbedingungen, Arbeitsanforderungsanalysen, Förderung der Zusammenarbeit im Betrieb, Gestaltung und Begleitung von Veränderungsprozessen und bei der Qualifizierung, Information, Aus- und Weiterbildung, um über Gefährdungen aufzuklären und zu sicherem sowie gesundheitsförderlichem Verhalten zu motivieren. Dies erfolgt meist in Zusammenarbeit mit Experten im AGS, Führungskräften, Betriebs- bzw. Personalräten und Arbeitsmedizinern. Die Psychologie nimmt sich des „Faktors Mensch“ in diesem Bereich an.

Das **Ziel** der vorliegenden Untersuchung ist die **Erfassung von Bestimmungsgrößen** und relevanten Aspekten **von sicherheits- und gesundheitsgerechtem Verhalten** [4]. Es sollen individuelle verhaltenssteuernde Größen und Steuerungsformen der Organisation beim Umgang mit Sicherheits- und Gesundheitsrisiken erhoben werden.

Ziel ist es, die Akzeptanz und die Umsetzung des AGS aufseiten der Beschäftigten und Studierenden in verschiedenen Arbeits- und Strukturbereichen aufzudecken und daraus mögliche Interventionen zur Optimierung des AGS abzuleiten. Es geht also letztendlich um das Aufdecken von Ansatzpunkten für Verbesserungsmöglichkeiten (motivationsfördernde Interventionsmaßnahmen und Sensibilisierung).

2 Theoretischer Hintergrund



Die Entstehung sicherheits- und gesundheitsgerechter Verhaltensweisen kann mit Hilfe ganz unterschiedlicher psychologischer Theorien und theoretischer Konzepte erklärt und beschrieben werden [4]. Eine Theorie, deren Nutzen schon durch zahlreiche empirische Belege bewiesen worden ist, ist die „Theorie des geplanten Verhaltens“ von AJZEN & MADDEN (1986), bei welcher es sich um ein sozial-psychologisches Einstellungskonzept handelt [5]. Die Ausführung eines Verhaltens hängt laut dieser Theorie von der Bildung einer Absicht zu diesem Verhalten ab [4]. Die Absicht wird ihrerseits von drei verhaltenssteuernden Variablen bestimmt: der Einstellung (gegenüber dem Objekt, der Person oder dem Thema), den subjektiven Normen und den wahrgenommenen Kontrollmöglichkeiten [4].

Subjektive Norm: Der durch die handelnde Person wahrgenommene Druck, das in Frage stehende Verhalten auszuführen oder zu unterlassen.

Wahrgenommene Kontrolle: Die erwartete Leichtigkeit oder Schwierigkeit, das beabsichtigte Verhalten auch tatsächlich ausführen zu können.

⇒ Verhaltenssteuerung durch individuelle Faktoren

Neben individuellen Faktoren kann Verhalten auch durch Faktoren der Organisation (Personalführung, Kommunikation und Information) gesteuert und beeinflusst werden. Implizite Führungsstrategien, wie Vorbild, Motivation und Partizipation, haben neben expliziten Strategien, wie das Setzen von Zielen, eine verhaltenssteuernde Wirkung. Diese Verhaltenssteuerung durch die Organisation kann neben der direkten Mitarbeiterführung auch durch die Art und Weise der betrieblichen Information und Kommunikation erreicht bzw. bestimmt werden. Es ist auch wichtig, wie häufig und wann bzw. zu welchen Anlässen über Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz informiert und kommuniziert wird. Der Umfang und eine angemessene und anschauliche Darbietung relevanter Informationen machen dabei die Qualität betrieblicher Sicherheits- und Gesundheitskommunikation aus [4].

⇒ Verhaltenssteuerung durch Faktoren der Organisation

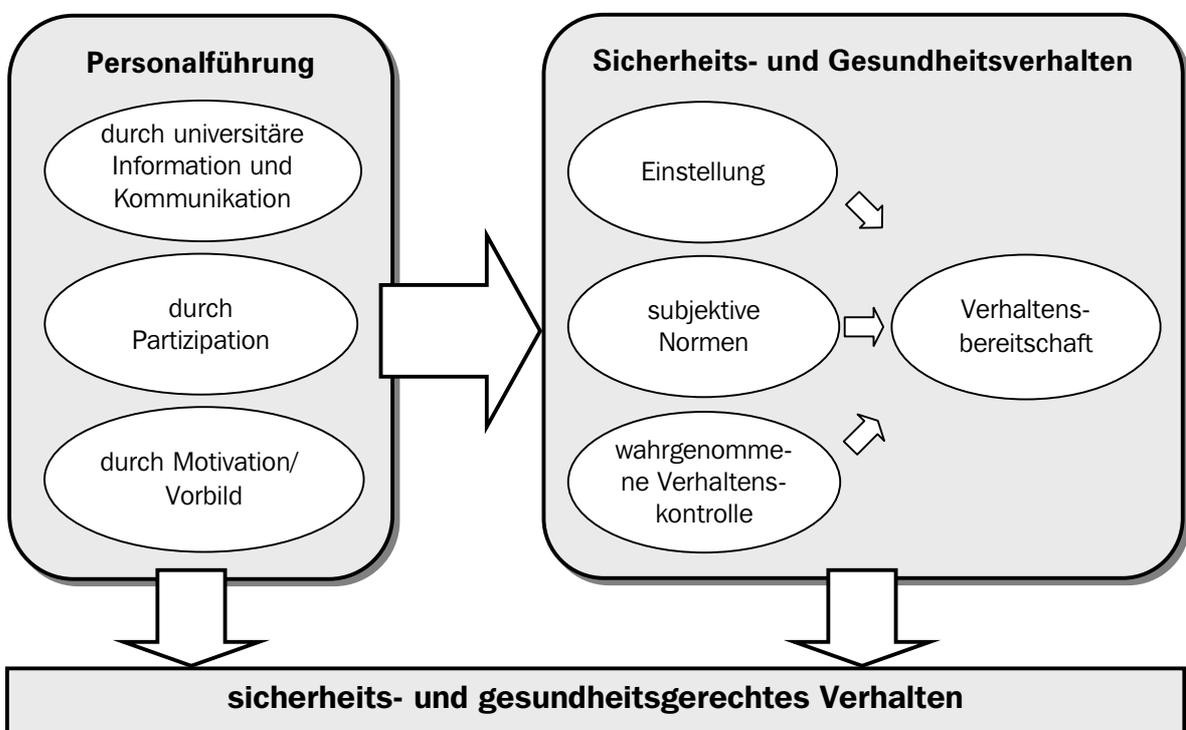
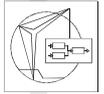


Bild 1 Das Ausgangsmodell des FAGSKI [4]

3 Untersuchungsplan und Messinstrument



Bei der Studie handelt es sich um ein quasiexperimentelles Design aufgrund der Untersuchung mehrerer Gruppen, die in ihrer „natürlichen“ Zusammensetzung vorliegen und nicht durch Randomisierung hergestellt werden [2]. Damit ist gemeint, dass die Zuordnung der Personen zu den verschiedenen Gruppen nicht zufällig erfolgt, sondern so, wie sie den bereits bestehenden Gruppen angehören. Befragt werden Beschäftigte und Studierende in vier Arbeitsbereichen (Labor, Werkstatt, Studio und Verwaltung/Service) und in sechs Strukturbereichen (Fakultät Architektur, Bauingenieurwesen, Gestaltung, Medien und Dezernate und Zentrale Einrichtungen). Da es in der Untersuchung um Gruppenvergleiche geht und Unterschiede zwischen verschiedenen Gruppen geprüft werden sollen, werden diese Zuordnungen in den demographischen Angaben des Fragebogens erhoben.

Tabelle 1 geplante Anzahl und Verteilung der Untersuchungsteilnehmer

	Labor		Werkstatt		Studio		Verwaltung/ Service		Σ
	Beschäftigte	Studenten	Beschäftigte	Studenten	Beschäftigte	Studenten	Beschäftigte	Studenten	
Fakultät Architektur			5	30					35
Fakultät Bauingenieurwesen	25	50							75
Fakultät Gestaltung			5	30	5	10			50
Fakultät Medien					5	50			55
Dezernate							50		50
Zentrale Einrichtungen							25		25
Σ	25	50	10	60	10	60	75		290
	75		70		70		75		

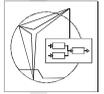
Zur Erfassung der Bedeutung/Stellung des AGS an der Universität wird der Fragebogen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, zur Kommunikation und Information (FAGSKI) eingesetzt. Er basiert auf dem Fragebogen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz (FAGS) von ELKE, STAPP & ZIMOLONG (2000), wobei die verwendeten Items an die Untersuchungssituation angepasst und teilweise modifiziert worden sind. Eine weitere Grundlage bilden Items aus dem Fragebogen zur integrativ-partizipativen Arbeits- und Verkehrssicherheit und zum Gesundheitsschutz (FB-IP-AVG) von KALVERAM (1998) [3]. Der Fragebogen erfasst die oben genannten Bestimmungsgrößen für sicherheits- und gesundheitsgerechtes Verhalten, das Führungsverhalten bezüglich AGS, Qualität und Umfang der universitären Kommunikation und Information zum Thema.

Der Fragebogen umfasst insgesamt 92 Items und setzt sich aus 15 Subskalen mit jeweils drei bis sechs Items zusammen.



Fragebogen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, Kommunikation und Information (FAGSKI)	
<i>FAGSKI-Skalen</i>	<i>Operationalisierungen</i>
<p>Einstellung</p> <p>Gefahrenwissen Schilder (6 Items)</p> <p>Gefahrenkognition (4 Items)</p> <p>Persönliche Bedeutsamkeit (6 Items)</p>	<p>Kenntnisstand/Wissen über die Bedeutung verschiedener Gefahrenschilder</p> <p>Wahrnehmen, Erkennen und Einschätzen von Gefährdungen</p> <p>Subjektive Bedeutsamkeit von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz</p>
<p>Normen</p> <p>Subjektiv-Individuelle Sicherheitsnorm (4 Items)</p> <p>Organisationale Sicherheitsnorm (4 Items)</p>	<p>Ausmaß, in dem sich der Einzelne mit AGS-Zielen identifiziert</p> <p>Einschätzung des Stellenwertes von Sicherheit und Gesundheit in der Universität</p>
<p>Kontrolle</p> <p>Internale Kontrollüberzeugung (5 Items)</p> <p>Externale Kontrollüberzeugung (5 Items)</p> <p>Fähigkeitseinschätzung (5 Items)</p>	<p>Einschätzung der subjektiven Kontrolle von Risiken/Gefahren durch eigenes Verhalten</p> <p>Einschätzung der subjektiven Kontrolle von Risiken/Gefahren durch äußere Bedingungen</p> <p>Einschätzung der eigenen Fähigkeiten, angemessen mit Gefahren umgehen zu können</p>
<p>Verhaltensbereitschaft</p> <p>Verantwortung (4 Items)</p> <p>Verhaltensintention (6 Items)</p> <p>Risikobereitschaft (4 Items)</p>	<p>Einschätzung der erlebten Verantwortung für die eigene Sicherheit und die Sicherheit anderer</p> <p>Absicht, sich sicherheits- und gesundheitsgerecht zu verhalten und Bereitschaft, sich aktiv für Arbeitssicherheit einzusetzen</p> <p>Generelle Bereitschaft, sich riskanten Situationen auszusetzen und diese positiv zu bewerten</p>
<p>Information und Kommunikation</p> <p>Sicherheitsinformation (6 Items)</p> <p>Sicherheitskommunikation (6 Items)</p>	<p>Qualität und Umfang der Information zu Sicherheit und Gesundheit</p> <p>Qualität und Umfang der Kommunikation über Sicherheit und Gesundheit</p>
<p>Personalführung</p> <p>Partizipation (4 Items)</p> <p>Motivation (4 Items)</p>	<p>Ausmaß der Einbindung/Beteiligung der MA im AGS</p> <p>Einschätzung, inwieweit sich Vorgesetzter im Hinblick auf Sicherheit und Gesundheit vorbildlich verhält und Mitarbeiter auffordert, sich aktiv für Sicherheit und Gesundheit einzusetzen</p>

Bild 2 Skalen des Fragebogens und ihre Bedeutung



Auf der ersten Seite des Fragebogens werden die Teilnehmer über den Zweck der Befragung, über Aspekte des Datenschutzes und die Art und Weise, wie die Fragen zu beantworten sind, informiert [3].

Die ersten 67 Items beinhalten Statements bzw. Aussagen zu Aspekten des AGS, Führungsverhalten, Kommunikation und Information bezüglich AGS und in geringem Umfang zur betrieblichen Verkehrssicherheit. Die **Beantwortung** erfolgt auf einer **fünfstufigen Ratingskala von „stimmt völlig“ bis „stimmt gar nicht“**.

Im Anschluss geht es um die Einschätzung der Bedeutung verschiedener Schilder aus dem Bereich des AGS, wobei aus vier Antwortalternativen eine auszuwählen ist.

Der letzte Teil des Fragebogens umfasst neben den personenbezogenen Angaben offene Fragen, bei denen die Teilnehmer eigene Anmerkungen und Kommentare anbringen können.

Die Beantwortung dauert in der Regel 20 bis 25 Minuten. Die Items des Fragebogens können im Anhang eingesehen werden.

4 Methoden der statistischen Datenauswertung

Die Auswertung der gewonnenen Daten erfolgt mit dem Statistikprogramm SPSS für Windows. Für die Eingabe in die Datenmatrix müssen die verschiedenen Aussagen bzw. Items des Fragebogens **numerisch kodiert** werden. Dabei erfolgt eine Zuordnung von Zahlen von eins bis fünf zu den Antwortmöglichkeiten „stimmt völlig“ bis „stimmt gar nicht“ (67 Items), wobei „stimmt völlig“ mit fünf und „stimmt gar nicht“ mit eins kodiert wird. Bei den Schildern erhält die befragte Person eine eins für die richtige Antwort und eine null für eine falsche.

Zur Berechnung der Skalenwerte werden die jeweiligen Itemwerte addiert und durch die Anzahl der Items im Sinne einer **Mittelwertbildung** dividiert (67 Items). Hohe Skalenwerte repräsentieren immer eine hohe Ladung auf dem jeweiligen theoretischen Konstrukt (z. B. Einstellung, Verhaltensbereitschaft, siehe Bild 2). So bedeutet ein hoher Wert auf der Skala „Persönliche Bedeutsamkeit“, dass die Person eine positive Einstellung gegenüber Sicherheit und Gesundheit hat.

Bevor mit der eigentlichen Datenauswertung begonnen werden kann, muss zunächst eine **Reliabilitätsanalyse** durchgeführt werden, um die Güte des Messinstrumentes zu bestimmen. Die Reliabilität eines Tests bezeichnet den **Grad der Messgenauigkeit**, mit dem ein Merkmal oder eine Einstellung erhoben wird [2]. Der Reliabilitätskoeffizient gibt an, inwieweit das Testergebnis zuverlässig bzw. reproduzierbar ist, und er hat einen Wertebereich von null bis eins. Er wird für jede Subskala berechnet und sollte möglichst hoch sein (mindestens 0,5). Er wird hier als CHRONBACH`'s Alpha bezeichnet und ist ein Maß für die interne Konsistenz [2]. Allgemeines Ziel ist es, Skalen mit möglichst hoher interner Konsistenz zu erhalten. Items, die nicht „passen“ bzw. diese interne Konsistenz verringern, werden dabei eliminiert.

Auf die Darstellung weiterer vorbereitender Arbeitsschritte und Verfahren wird an dieser Stelle verzichtet.

Die Auswertung der erhobenen Daten erfolgt varianzanalytisch. Die **Varianzanalyse** ist ein strukturprüfendes Verfahren [3] mit dem Ziel der **Überprüfung von Gruppenunterschieden**. Es geht darum, Unterschiede hinsichtlich eines **abhängigen Merkmals** auf ein oder mehrere **unabhängige Merkmale** zurückzuführen [1].

Abhängige Variable (AV): Variable, deren Unterschiede/Veränderungen mit dem Einfluss einer anderen (unabhängigen) Variablen erklärt werden sollen, z. B. sicherheitsrelevante Einstellungen, Normen, wahrgenommene Verhaltenskontrolle



Unabhängige Variable (UV): Variable, die Unterschiede/Veränderungen in der AV erklären soll bzw. die am Zustandekommen von Unterschieden in der AV beteiligt sein kann (Gruppierungsvariable) z. B.

- Strukturbereich (Fakultäten, Dezernate, Zentrale Einrichtungen),
- Arbeitsbereich (Labor, Werkstatt, Studio, Verwaltung/Service),
- Berufsgruppe (Studierende, Beschäftigte)

Beispielfrage: Gibt es Unterschiede in den sicherheitsrelevanten Einstellungen hinsichtlich der Arbeitsbereiche?

5 Probleme/Störeffekte

Ein Problem ist der schlechte Rücklauf der Fragebögen (ca. 50 %). Obwohl dies bei einer Fragebogenstudie ein relativ gutes Ergebnis darstellt, ist es dennoch enttäuschend. Die Aktion ist in allen ausgewählten Bereichen der Universität mit einem offiziellen Schreiben angekündigt und auch persönlich vorgestellt worden. Es wurde dabei auch erläutert, dass die Befragung im Rahmen einer Diplomarbeit stattfindet. Aufgrund dieser organisatorischen Bemühungen im Vorfeld der Aktion lagen die Erwartungen bezüglich der Rücklaufquote höher.

Ein weiteres Problem ist darin zu sehen, dass die Teilnehmer die Bögen aus zeitlichen und organisatorischen Gründen größtenteils nicht, wie gewünscht, gleich an Ort und Stelle im entsprechenden Arbeitsbereich ausfüllen konnten. Solche situationsbedingten Störeffekte können sich durchaus auf die Beantwortung der Fragen auswirken.

Bei der Konzeption des Fragebogens wurde darauf geachtet, dass aufgrund der Befragung in sehr verschiedenen Arbeitsbereichen relativ globale Aussagen zum Thema gewählt werden, die für jeden mehr oder weniger zutreffend sind. Aufgrund dieser nicht bereichsspezifischen Wahl der Fragen blieben jedoch oftmals Items unbeantwortet.

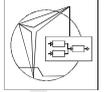
Letztendlich lässt sich noch anbringen, dass Untersuchungen zum AGS bis jetzt meist nur in Industrieunternehmen und anderen großen Organisationen durchgeführt werden und die Universität in dieser Hinsicht ein neues Betätigungsfeld darstellt, was sich auch in Schwierigkeiten in der Erreichbarkeit und Umsetzung zeigt.

6 Ausblick

Nachdem das vorrangige Ziel der Untersuchung in der Erhebung der Akzeptanz, Bedeutung und Umsetzung des AGS aufseiten der Beschäftigten und Studierenden an der Universität liegt, sollen im Anschluss mögliche Interventionsmaßnahmen im Sinne von Verbesserungen/Veränderungen abgeleitet werden. Es geht dabei um motivationsfördernde Maßnahmen zu sicherheits- und gesundheitsgerechtem Verhalten (Sensibilisierung). Sie sollen gemeinsam mit den betroffenen Bereichen geplant und umgesetzt werden, eventuell unter Zuhilfenahme externer Unterstützung/Beratung durch entsprechende Institutionen. Dies soll in einem relativ kurzen Zeitraum erfolgen, wobei im Anschluss eine zweite Befragung derselben Personen stattfinden soll. Es ist nicht nur wichtig, Verbesserungen bzw. entsprechende Maßnahmen durchzuführen, sondern diese auch auf ihre Effizienz hin zu überprüfen. Die zweite Befragung dient der Kontrolle der Wirksamkeit der realisierten Maßnahmen. Die Erwartungen sind dahingehend optimistisch, als dass eine bessere bzw. höhere Akzeptanz und Umsetzungsbereitschaft des AGS aufseiten der Betroffenen im Sinne einer Motivationssteigerung erzielt werden soll.



19. Ich weiß ganz genau was ich tun muss, wenn ein Unfall passiert.
20. Ich glaube, dass Zufall und Glück eine große Rolle für mein Wohlbefinden spielen.
21. Ich werde ausreichend von der Uni informiert, wo ich Informationen zum Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz finde.
22. Mein Bereichsleiter/Vorgesetzter/Dozent unterbricht die Arbeit, wenn eine Gefährdung vorliegt.
23. Die meisten Verkehrsunfälle passieren aus Unvorsichtigkeit.
24. Ich halte den Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz für einen besonders wichtigen Arbeitsbereich.
25. Auch in extremen Situationen werden bei uns alle Sicherheitsvorschriften eingehalten.
26. Ich bin für meine Sicherheit selbst verantwortlich.
27. Zur Behebung von Sicherheitsmängeln plane ich gemeinsam mit meinem Bereichsleiter/Vorgesetzten/Dozenten Maßnahmen und lege einzelne Schritte fest.
28. Langsam fahrende Fahrzeuge gefährden den Verkehr.
29. Wer beim Arbeiten an Maschinen keinen Handschutz trägt, hat ein größeres Risiko, sich zu verletzen.
30. Ich weiß genau, welche Sicherheitsvorschriften ich bei meiner Arbeit einzuhalten habe.
31. Unfälle lassen sich nicht vermeiden. Wenn ich Pech habe, passiert mir ein Unfall.
32. Arbeits- und Gesundheitsschutz spielen bei uns über die gesetzlichen Anforderungen hinaus eine wichtige Rolle.
33. Die Sicherheitsunterweisungen in unserem Arbeitsbereich sind nicht brauchbar.
34. Auch wenn kein Unfall passiert, achtet mein Bereichsleiter/Vorgesetzter/Dozent auf die Einhaltung der Sicherheitsvorschriften.
35. Ich überhole auch dann, wenn es sich andere Fahrer nicht mehr zutrauen.
36. Ich mache viele Vorschläge, wie man Sicherheit und Gesundheitsschutz an unserer Uni verbessern kann.
37. Wenn ich auf mich achte, ist meine Sicherheit nicht gefährdet.
38. Informationen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz werden bei uns anschaulich vermittelt.
39. Ich spreche nicht mit meinen Kollegen/Kommilitonen über Arbeits- und Gesundheitsschutz.
40. Sicherheit und Gesundheit wird bei uns groß geschrieben.
41. Auf Verkehrswegen, die ich täglich mit dem Auto fahre, ist es unwahrscheinlicher, einen Unfall zu haben.
42. Ich weiß ganz genau, was ich tun soll, wenn ich eine Verkehrssituation sehe, die zu einem Unfall führen könnte.
43. Mein Bereichsleiter/Vorgesetzter/Dozent ist nicht bereit, Ideen und Vorschläge der Beschäftigten/Studenten zu berücksichtigen.
44. In regelmäßigen Arbeitsbesprechungen reden wir über verschiedene Sicherheitsthemen.
45. Ich versuche, die Sicherheitsvorschriften bei meiner Arbeit einzuhalten.
46. Ich fühle mich verantwortlich für die Sicherheit meiner Kollegen/Kommilitonen.
47. Die Kommunikation untereinander empfinde ich als sehr gut.
48. Wenn ich aufpasse, kann mir nichts passieren.
49. Über Dinge, die meine Sicherheit betreffen, werde ich von der Uni gut informiert.
50. Sicherheit und Arbeitsschutz ist ein Thema, das mich interessiert.
51. Ich weiß ganz genau, wie ich mich im Alarmfall zu verhalten habe.
52. Mein Bereichsleiter/Vorgesetzter/Dozent hält mich dazu an, ihn auf Sicherheitsmängel aufmerksam zu machen.
53. Um meine Aufgaben rechtzeitig zu erledigen, muss ich auch Risiken in Kauf nehmen.
54. Wenn ich sehe, dass sich andere im Straßenverkehr sicherheitswidrig verhalten, mache ich sie darauf aufmerksam.
55. Gute Autofahrer müssen sich weniger an die Verkehrsvorschriften halten.
56. Jeder Einzelne ist für die Sicherheit und den Arbeitsschutz an der Uni mitverantwortlich.
57. Ob mir etwas passiert, hängt vor allen Dingen vom Zufall ab.
58. Ich spreche nur mit meinen Kollegen/Kommilitonen über Arbeits- und Gesundheitsschutz, wenn bereits etwas passiert ist.
59. Meine Sicherheit ist mir viel wichtiger als beruflicher Erfolg.
60. Um Arbeits- und Gesundheitsschutz wird zu viel Wirbel gemacht.



- 61.** Mein Verhalten hat einen großen Einfluss auf meine Sicherheit und Gesundheit.
- 62.** Unfallfreies Fahren ist reine Glückssache.
- 63.** Selbst bei Entscheidungen, die direkt die Interessen der Beschäftigten/Studenten betreffen, werden diese vorher nicht nach ihrer Meinung gefragt.
- 64.** Mein Bereichsleiter/Vorgesetzter/Dozent spricht regelmäßig mit mir über Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz.
- 65.** Im Straßenverkehr bin ich bemüht, immer die Regeln und Vorschriften einzuhalten.
- 66.** In den Mitteilungen der Uni (MdU) finde ich aktuelle Informationen, die unsere Uni betreffen, auch zum Bereich des Arbeitsschutzes. (zusätzliche Antwortkategorie „keine Aussage möglich“)
- 67.** Im HENRI¹ finde ich alle wichtigen Informationen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. (zusätzliche Antwortkategorie „keine Aussage möglich“)
- 68.** Kreuzen Sie bitte die Antwortalternative an, die Ihrer Meinung nach der Bedeutung des Schildes entspricht. Hier sollten zu sechs vorgegebenen Beispielen die richtige Lösung aus einer Auswahl ermittelt werden.

Fragen zu eigenen Anmerkungen und Kommentaren

- 69.** Haben Sie Verbesserungsvorschläge zum Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz, bezogen auf Ihren Arbeitsplatz oder die Uni insgesamt? Ja Nein
Wenn „Ja“, welche?
- 70.** Nutzen Sie die Informationsangebote, die im Rahmen der Uni zum Arbeits- und Gesundheitsschutz angeboten werden? Ja Nein
Wenn „ja“, welche?
- 71.** Kennen Sie seitens der Uni Angebote zur Weiterbildung/Qualifizierung/Schulung im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz? Ja Nein
Wenn „Ja“, welche?
- 72.** Welche Angebote haben Sie bereits genutzt/nutzen Sie?
- 73.** Bekommen Sie in regelmäßigen Abständen weitere Informationen zum Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz von der Uni z. B. in Form von Broschüren, Informationsgesprächen, Besprechungen oder anderen Veranstaltungen? Ja Nein
- 74.** Wenn „Ja“, konnten Sie diese Informationen bei Ihrer täglichen Arbeit einsetzen? Ja Nein
- 75.** Welche Informationen fehlten Ihnen?
- 76.** Wie zufrieden sind Sie mit dem Arbeitsklima in Ihrem Arbeitsbereich, wenn Sie es nach Schulnoten auf einer Skala von 1 bis 5 bewerten müssten? 1 2 3 4 5

Was sind die Gründe dafür?
- 77.** Hatten Sie in den letzten 2 Jahren einen Arbeitsunfall? Ja Nein
Wenn „Ja“, wie viele?
- 78.** Hatten Sie in den letzten 2 Jahren einen Wegeunfall (Verkehrsunfall auf dem Weg von und zur Arbeit)? Ja Nein
Wenn „Ja“, wie viele?

¹ HENRY ist ein hochschulinternes Informationssystem (Intranet): **H**inweise, **E**reichbarkeiten, **N**utzerempfehlungen, **R**egelungen, **I**nformationen



79. Wünschen Sie sich weitere Informationen zu verschiedenen Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes?
Ja Nein

80. Wenn „Ja“, zu welchem Thema wünschen Sie sich mehr Informationsangebote? (Mehrfachantworten möglich)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Heben und Tragen | <input type="checkbox"/> Stress |
| <input type="checkbox"/> Bildschirmarbeit | <input type="checkbox"/> Belastung und Beanspruchung |
| <input type="checkbox"/> Stolperunfälle | <input type="checkbox"/> belastende Umgebungseinflüsse (z. B. Lärm, Kälte usw.) |
| <input type="checkbox"/> KFZ-Wegeunfälle | |

81. In welcher Form würden Sie die Informationen gerne dargeboten und vermittelt bekommen?
(Mehrfachantworten möglich)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Seminare/Weiterbildung | <input type="checkbox"/> Wettbewerbe |
| <input type="checkbox"/> visuelle Medien/Werbung (Plakate, Schilder, Broschüren) | <input type="checkbox"/> CD-Rom |
| <input type="checkbox"/> moderierte Aktionen (z. B. Sicherheits- und Gesundheitstage) | <input type="checkbox"/> Internet |
| <input type="checkbox"/> originelle Unterweisungsmaterialien | <input type="checkbox"/> direkte Schulungen vor Ort |

Demographische Angaben zur Person

82. Wie alt sind Sie?Jahre

83. Ihr Geschlecht? männlich weiblich

84. Wie viele Kinder haben Sie?Kinder

85. Strukturbereich?

<input type="checkbox"/> Fakultät Architektur	<input type="checkbox"/> Fakultät Medien
<input type="checkbox"/> Fakultät Bauingenieurwesen	<input type="checkbox"/> Dezernate
<input type="checkbox"/> Fakultät Gestaltung	<input type="checkbox"/> Zentrale Einrichtungen

86. Arbeitsbereich?

<input type="checkbox"/> Labor	<input type="checkbox"/> Studio (z. B. Foto, Video)
<input type="checkbox"/> Werkstatt	<input type="checkbox"/> Verwaltung/Service

87. Berufsgruppe?

<input type="checkbox"/> Student(in)	<input type="checkbox"/> Angestellte(r) (auch Drittmittelbeschäftigte)
<input type="checkbox"/> Arbeiter(in)	<input type="checkbox"/> Beamte(r)