



! **Systemische Arbeitssicherheit**

**Verhaltensbedingten Arbeitsunfällen entgegenzutreten
und langfristig Unfallzahlen senken**

BERATUNG COACHING TRAINING



Inhaltsverzeichnis

1	TOP Unfallursachen.....	3
2	Systemische Arbeitssicherheit.....	5
3	Managementberatung.....	6
3.1	Grundlagen der Arbeitssicherheit 1.....	6
3.2	Grundlagen der Arbeitssicherheit 2.....	6
3.3	Sicherheitsgespräche sicher führen 1.....	7
3.4	Sicherheitsgespräche sicher führen 2.....	7
3.5	Das Rückkehrgespräch.....	7
3.6	Sicherheitsaudits opTEAMal durchführen.....	7
3.7	Sicherheit im Team.....	8
3.8	Verunfalltenworkshop.....	8
3.9	Coachingtage.....	8

Um verhaltensbedingte Unfallursachen optimal zu entgegnen und langfristig Unfallzahlen zu senken, ist es vorab notwendig, sich mit den Unfallursachen auseinanderzusetzen.

1 TOP Unfallursachen

Technische Unfallursachen

sind in den heutigen modernen Zeiten zum Großteil reduziert. Ihr Anteil liegt bei 5%.

Problem: Die Anlagen, das Umfeld wird „vermeintlich“ sicher. Gefahren werden nicht erkannt.

Organisatorische Unfallursachen

Die organisatorischen Anteile werden durch die Führungsaufgabe Arbeitssicherheit, die gesetzlichen Anforderungen, die Einführung von Sicherheitsmanagementsystemen, immer geringer. Ihr Anteil liegt zwischen 10-20%.

Probleme: Der Informationsfluss ist gestört. Bestehende Organisationssysteme werden nur bedingt reflektiert und verbessert, Fehler werden verschleppt. Die Verantwortung Arbeitssicherheit ist „vermeintlich“ delegiert.

Personenbedingte Unfallursachen

Der Großteil aller Unfälle geschehen durch „menschliches Versagen“. Was heißt das eigentlich? Funktioniert der Mensch hier nicht richtig? Oder ist diese Aussage nicht vielmehr eine für uns sehr bequeme Aussage, denn der „Schuldige ist gefunden“?

Der Mensch ist an seinem „Überleben“ interessiert und verhält sich daher ökonomisch und sucht einen „VORTEIL“. Es gibt also einen guten Grund etwas zu tun, auch für gefährliches Handeln. Es kann folgende Formel aufgestellt werden:

Gefährliche Situation + gefährliche Handlung + „Vorteil“ = Unfallgefahr

Sozialfaktor als Unfallursache

Der soziale Faktor ist gleich einem Turbolader: stimmt die Kommunikation nicht, ist Feedback nur schwerlich möglich und sind verdeckte Konflikte an der Tagesordnung. Falsche Interpretationen von Verhalten und Ereignissen sind die Folge. Der Mensch ist ein Beziehungswesen mit entsprechenden Bedürfnissen. „Der Mensch wird am Du zum Ich“ (Martin Buber). Der Mensch sehnt sich nach Sicherheit, Zugehörigkeit, nach Einflussnahme und nach Orientierung. Ist dies nicht gegeben, erhöht sich das Unfallrisiko um ein Vielfaches.

Das Handeln können wir unterscheiden in:

- a) bewusst unsicheres Handeln
(z.B. der Mitarbeiter hat seine Schutzbrille vergessen und beschließt, es geht auch ohne) und
- b) unbewusst unsicheres Handeln
(z.B. der Mitarbeiter handelt reflexartig, um eine Störung zu verhindern)

Unser Handeln wird durch fünf Faktoren beeinflusst:
KÖNNEN, WISSEN, WOLLEN, MÜSSEN, DÜRFEN

4

Gefährliches Handeln kann daher seine Ursachen haben in:
nicht KÖNNEN, nicht WISSEN, nicht WOLLEN, nicht MÜSSEN, nicht DÜRFEN

Ein Risikofaktor alleine führt in den seltensten Fällen zu einem Vorfall. In den meisten Situationen kommen drei der genannten Faktoren zum Tragen. Die Faktoren „Sozial“ und „persönliches Verhalten“ sind am Häufigsten beteiligt. Sie sind das Maß aller Dinge wie ein Luftfahrtstudie von Manfred Müller und die Dissertation von Prof. Dr. Dirk Wolff aufzeigen. Prof. Wolff kommt in seiner Arbeit zu zwei wesentlichen Erkenntnissen:

- Fortbildungen mit Vorgesetzten (z.B. Revierleiter) sind effektiver: Beteiligen sich Vorgesetzte an der Fortbildung hat dies nachhaltige und langfristige Effekte bei den Teilnehmern zur Folge.
- Gruppendynamische Interaktionstrainings sind effektiver als rein handwerklich-technische Fortbildungen (s. Abb. 1 und 2). Abb. 2 verdeutlicht, dass Verhaltensänderungen durch die gruppendynamischen Interaktionstrainings nach 6 Monaten eine noch deutlichere Ausprägung zeigen als nach 2 Wochen, während die beiden handwerklich-technischen Trainings – bezogen auf den Sicherheitsstatus vor der Fortbildung – bereits wieder abnehmende Wirkung zeigen.



Abb.1 Prozentuale Veränderung des Sicherheitsstatus bei Fortbildungen mit und ohne handwerklichen Inhalt

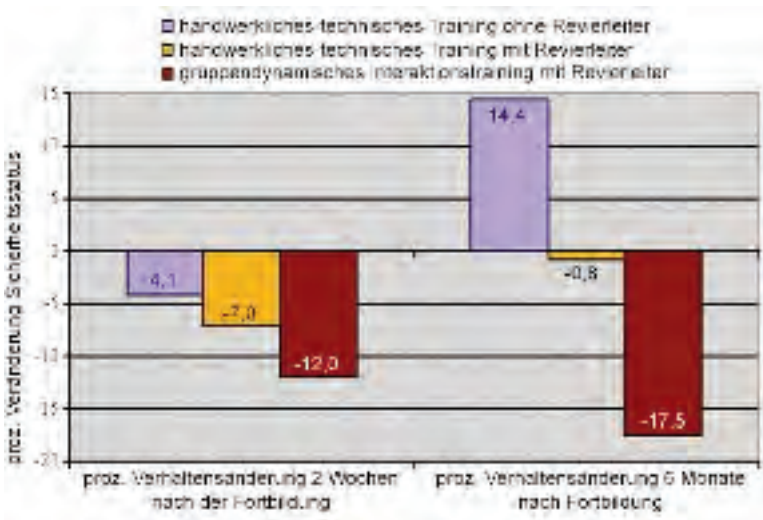


Abb.2 Prozentuale Veränderung des Sicherheitsstatus getrennt nach Fortbildungskonzeptionen und Messzeitpunkten

"Verhaltensänderung ist wie das Schwimmen gegen den Strom: es wird mit jedem Zug anstrengender – mit jedem Zug lassen die Kräfte nach – doch wenn man eine Pause anlegt, beginnt man wieder von weit hinten!"

2 Systemische Arbeitssicherheit

Arbeitssicherheit kann man nicht durch umlegen eines Hebels oder Handauflegen verändern. Es ist Bewusstheit in der Organisation, in Teams, in Gruppen, bei jedem Einzelnen notwendig, um Veränderungen wirksam und langfristig umzusetzen.

Dementsprechend werden alle betrieblichen Ebenen in ein Arbeitssicherheitskonzept eingebunden. Beginnend mit dem Management wird das bestehende Sicherheitsmanagement analysiert und optimiert. Ausgehend von einer klaren strategischen Entscheidung, begleiten wir bei der taktischen Zielfindung und Umsetzung bis zur Operationalisierung auf der Ebene der betrieblichen Führungskräfte und Mitarbeiter.

Im Nachfolgenden sehen Sie unser Bausteinsystem zum Thema Arbeitssicherheit, dass neben einer ausführlichen Analyse und Beratung die Grundlage für das speziell auf ihr Unternehmen abgestimmte Konzept bildet.

3 Managementberatung

Verhalten benötigt in erster Linie klare eindeutige Orientierung. In einem Managementworkshop wird das Konzept präsentiert, Fragen geklärt und das Konzept fein justiert.

Die strategischen und taktischen Ziele werden mit dem Management ausgerichtet, um die geeigneten Maßnahmen zu setzen.

Zudem werden wir darstellen, wie das Konzept innerbetrieblich unterstützt werden muss, um einen optimalen Effekt zu erzielen.

Es empfiehlt sich, diesen Workshop einmal jährlich durchzuführen, um die Entwicklung zu überprüfen und gegebenenfalls zu korrigieren.

3.1 Grundlagen der Arbeitssicherheit 1

Es werden Unfallursachen analysiert, verhaltensbedingte Unfallursachen dargestellt und entsprechende Maßnahmen erarbeitet. Die eigene Verantwortung und der Umgang mit Konsequenzen stehen im Mittelpunkt des ersten Moduls. Neben der Theorie wird diese im Betrieb vor Ort überprüft.



Dieser Baustein richtet sich an betriebliche Führungskräfte, Führungskräftenachwuchs, Sicherheitsbeauftragte, Sicherheitsvertrauenspersonen und betrieblich relevante Mitarbeiter.



3.2 Grundlagen der Arbeitssicherheit 2

Wie lernt der Mensch? Welchen Nutzen hat er von Routinen? Wie sind Reflexhandlungen steuerbar? Welche Motive hat der Mensch für sein Handeln? Diese Fragen und noch einige mehr werden in dem Modul beantwortet. Die Inhalte von Modul 1 werden integriert und intensiviert.

3.3 Sicherheitsgespräche sicher führen 1

Es werden Grundlagen der Kommunikation vermittelt und im konkreten Sicherheitsgespräch umgesetzt. Dabei wird das eigene Gesprächsverhalten reflektiert und der persönliche Stil optimiert.

Dieser Baustein richtet sich an betriebliche Führungskräfte, Führungskräftenachwuchs, Sicherheitsbeauftragte, Sicherheitsvertrauenspersonen und betrieblich relevante Mitarbeiter.

3.4 Sicherheitsgespräche sicher führen 2

Der Umgang mit „schwierigen Zeitgenossen“ gehört zu den meist genannten Problemen in der Praxis der Arbeitssicherheit.

Die Teilnehmer kommen mit dem eigenen inneren „schwierigen Zeitgenossen“ in Berührung, erleben ihr eigenes Konfliktverhalten und entwickeln Handlungs- und Lösungsstrategien für den betrieblichen Alltag.

3.5 Das Rückkehrgespräch

Wie führe ich ein Gespräch, das Lösungen fokussiert, statt „nur“ die Schuldfrage zu klären? Wie kann ich das Gespräch nutzen, um die Arbeitssicherheit aller zu unterstützen?

Die Teilnehmer lernen mit den vermeintlichen Fallen umzugehen und optimieren ihren bisherigen Kommunikationsstil.



3.6 Sicherheitsaudits opTEAMal durchführen

Sicherheitsaudits sind oftmals reine Mängellisten und ähneln einer Anklageschrift.

Die Teilnehmer lernen, den Fokus auf den allgemeinen „Ist-Stand“ zu lenken. Dabei steht die Wertschätzung der Situation und des Gegenübers, die konstruktive Auseinandersetzung mit Verbesserungspotenzialen im Vordergrund. OpTEAMalerweise entwickelt der Auditor eine beraterische Grundhaltung, um unterstützend tätig werden zu können.



3.7 Sicherheit im Team

Die themenzentrierte Teamentwicklung unterstützt die Führung und die Mitarbeiter ein gemeinsames Verständnis für die Arbeitssicherheit zu entwickeln. Gegenseitige Erwartungen werden geklärt, klare Absprachen und Regeln werden entwickelt, Maßnahmen konzipiert, sowie Unterstützungsmöglichkeiten erarbeitet. Damit wird im Team ein gemeinsames Verständnis und eine gemeinsame erfolgreiche und nachhaltige Vorgehensweise in der Arbeitssicherheit erreicht.

Zielgruppe dieses Bausteins sind Abteilungen, Führungsebenen, Schichten, Gruppen aus Schnittstellenbereichen. Der Fokus liegt dabei auf

1. der Verbesserung der Kommunikation zwischen den Beteiligten,
2. dem konstruktiven Umgang mit Störungen zwischen den Beteiligten,
3. der Entwicklung und Verfolgung von gemeinsamen Zielen
4. und der Umsetzung von den geeigneten Maßnahmen, z.B. in Projekten.

3.8 Verunfalltenworkshop

Den eigenen Unfall aufarbeiten, mit dem negativen Gefühlen umgehen lernen, die Erfahrungen konstruktiv nutzen und das Erlebte für die Kollegen nutzbar machen sind die Ziele dieses Workshops.

3.9 Coachingtage

Zwischen den Modulen besteht die Möglichkeit, die „Lerngruppen“ oder Trainingseinheit fachlich zu begleiten. Es werden Erfolgsfaktoren, Schwierigkeiten in der Umsetzung und das persönliche Verhalten reflektiert und neue Lösungsmöglichkeiten erarbeitet.

Wir freuen uns, Ihr Interesse geweckt zu haben und auf eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit Ihnen!