

Das digital unterstützte Sicherheitsgespräch

So machen Sie Ihre Mitarbeiter zu Sicherheitsexperten

„Bei einem Arbeitsunfall in einem Industriebetrieb an der Werkstraße hat sich am Dienstagmittag ein 40-jähriger Arbeiter sehr schwer verletzt. Er wurde von einer herabfallenden Gitterbox getroffen.“ So oder ähnlich liest man es in der Zeitung. Für den Verletzten, für seine Vorgesetzten bis hin zur Geschäftsleitung und für den Betrieb hat dies gravierende Folgen.

Das geschieht, obwohl Maschinen, Infrastruktur und Einrichtungen bereits so sicher wie möglich sind. Überall hängen Sicherheits-Plakate. Die Mitarbeiter bekommen Sicherheitsmerkblätter und bestätigen mit ihrer Unterschrift, dass sie diese gelesen haben. Ja, es geschehen zu viele Unfälle.

Das schwächste und gleichzeitig entscheidende Glied ist der Mensch, der Mitarbeiter. Wichtig ist, ihn zu sensibilisieren und zu trainieren, bis er sein eigener Sicherheitsexperte ist. Dies gelingt mit methodischen und didaktischen Werkzeugen!

So profitiert Ihr Betrieb von Sicherheitsgesprächen

Dieses Sicherheitsgespräch findet zwischen dem Mitarbeiter und seinem Vorgesetzten statt. Ein web-basiertes System hilft den Gesprächspartnern, systematische, gut vorbereitete Gespräche zu führen. Der Nutzen:

- Dadurch erkennt und versteht der Mitarbeiter: „Die Sicherheitsvorschriften sind keine Schikane! Meine Gesundheit und meine Sicherheit sind wichtig, wichtig für mich und für die Firma.“
- Der direkte Vorgesetzte weiß, wie er die Einstellung des Mitarbeiters positiv beeinflussen kann.
- Der Selbstverantwortung des Mitarbeiters wird gestärkt: Er weiß und lebt danach: „Auch unter Termindruck und in der Hektik bin ich selbst für mein Verhalten verantwortlich.“

Die Basis des Systems ist ein Katalog von auf einen bestimmten Bereich zugeschnittenen Sicherheitsfragen. Es gibt Wissensfragen und Fragen zum persönlichen Umgang mit Risiken. Diese sind so formuliert und, wo nötig, mit Erläuterungen hinterlegt, dass sie den Leser anregen, über Arbeitssicherheit und seine Einstellung dazu nachzudenken.

Der Ablauf

1. Der Vorgesetzte plant den Gesprächstermin.
 2. Mitarbeiter und Vorgesetzter bereiten sich mithilfe des Systems auf das Gespräch vor.
 3. Der Vorgesetzte führt mit dem Mitarbeiter ein persönliches Gespräch. Dabei lässt er sich von den im System gespeicherten Antworten leiten.
 4. Der Vorgesetzte plant Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit.
- Durch Wiederholung dieses Ablaufs und statistische Auswertungen der Antworten kann die Wirksamkeit der Maßnahmen überprüft werden.

Durch Selbstbild und Fremdbild Sicherheitslücken erkennen

Als Vorbereitung für das Gespräch arbeitet der Mitarbeiter den Fragenkatalog durch. Die Fragen werden auf einfachste Art beantwortet: entweder mit einem Schieberegler (z. B. nie – selten – oft – immer) oder durch Ja/Nein-Buttons. In seinem Gehirn erschafft der Teilnehmer konkrete, lebendige Vorstellungen, was ihm passieren könnte und vor allem, wie er seine Gesundheit durch angemessenes Verhalten besser schützen kann. Hat der Mitarbeiter die Fragen beantwortet, wird im System sein Selbstbild generiert. Auch der Vorgesetzte beschäftigt sich mit diesem Fragebogen, schätzt damit seinen Mitarbeiter ein und macht sich gleichzeitig Gedanken über das Sicherheitsverhalten und -bewusstsein seines Mitarbeiters. So schafft er ein so genanntes Fremdbild seines Mitarbeiters.



© PATRICK PFEIFFER

Ihr Experte: Dipl.-Math. Christian Katz ist Inhaber und Geschäftsführer der *wissen.org Consulting GmbH im schweizerischen Egnach*. Er berät und coacht Firmen zu den Themen *Organisation, Führung und Zusammenarbeit. Mithilfe innovativer, die menschliche Kommunikation und Reflexion unterstützender Werkzeuge erreicht er eine massiv beschleunigte Entwicklung, auch im Bereich der Sicherheit.* www.das-mitarbeitergesprach.ch





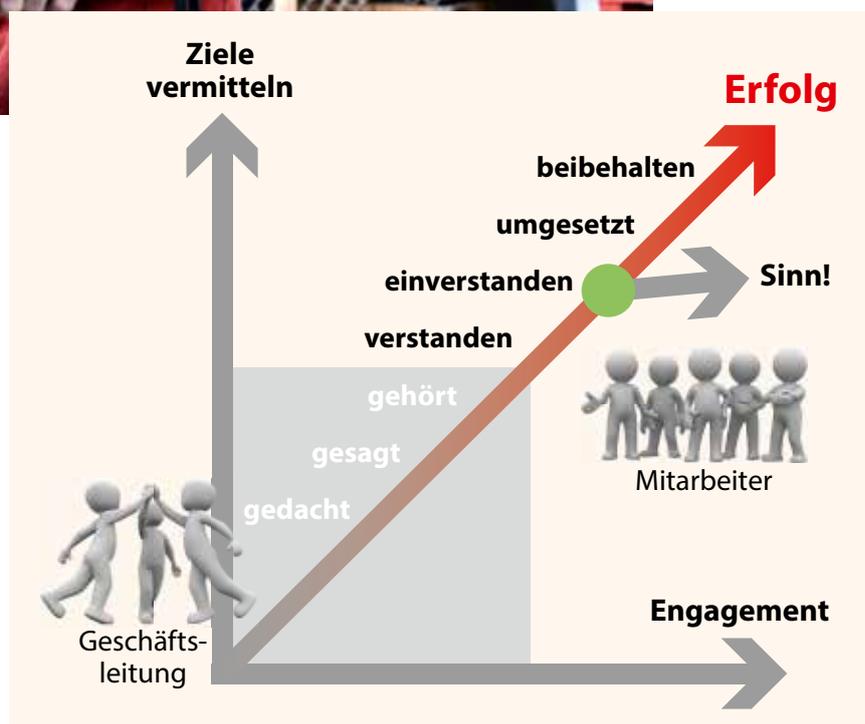
© INDUSTRIEBLICK / FOTOLIA.COM

Für das Sicherheitsgespräch legt das System Selbstbild und Fremdbild übereinander. Markante Unterschiede zwischen den beiden Bildern zeigen dem Vorgesetzten und dem Mitarbeiter, welche Themen zu diskutieren sind. Im persönlichen Gespräch reflektieren Mitarbeiter und Vorgesetzter die Sicherheit und auch Sicherheitslücken aus verschiedenen Perspektiven. Der Vorgesetzte beleuchtet die Bereiche, in denen der Mitarbeiter ein gefährliches Verhalten zeigt. Das Risikobewusstsein steigt. Bei dieser Gelegenheit entdecken Mitarbeiter und Vorgesetzter miteinander auch Schwachstellen und sie erkennen Schulungsbedarf.

Worum es geht

Wir alle kennen die folgenden Stufen der Kommunikation:

- Gedacht ist nicht gesagt.
- Gesagt ist nicht gehört.
- Gehört ist nicht verstanden.
- Verstanden ist nicht einverstanden.
- Einverstanden ist nicht umgesetzt.
- Umgesetzt ist nicht beibehalten.



© SIRIS SYSTEME / RAVENSBURG

Vom Erdenken bis zum Umsetzen und Verankern von Regeln ist es ein langer Weg mit vielen Hindernissen. Sicher kennen Sie die Rechtfertigung „Wir haben es ja gesagt“. Ein kleiner Fortschritt ist die Empfangsbestätigung. Dennoch bleiben Sensibilisierungskampagnen meistens auf der Stufe „verstanden“ stecken. Motivation entsteht erst bei der konstruktiven Auseinandersetzung zwischen den Stufen „verstanden“ und „einverstanden“, denn hier findet der Mitarbei-



© INDUSTRIEBLICK / FOTOLIA.COM

ter aus Fleisch und Blut Sinn und Verpflichtung. Hat ein Mensch den Sinn von Regeln und Maßnahmen erkannt, akzeptiert er diese ohne inneren Widerstand.

Wirkung entsteht erst bei „umgesetzt“. Hier passiert die konkrete Handlung, die Bewegung hin zum Ziel. Soll die Wirkung beibehalten werden, braucht es anschließend Stabilisierung durch Systematisierung, wiederholte Kommunikation und Überwachen der Wirksamkeit.

So nutzen Sie ein webbasiertes System effizient

Das hier beschriebene System (Siris Time2talk) ist genau für diese konstruktive Auseinandersetzung konzipiert. Es basiert auf neuester Technologie. Für den Anwender bedeutet das, dass er die Fragenkataloge mit dem PC, dem Tablet oder dem Smartphone bearbeiten kann. Jeder Facebook-Nutzer kann mit diesem System umgehen. Auch das Einpflegen von Benutzern ist ein Kinderspiel. Durch eine differenzierte Rechteverwaltung ist der Datenschutz gewährleistet.

- Die Kombination von digitalem Frage- und Antwortspiel mit dem persönlichen Gespräch lässt im Hirn die Einsicht reifen. Die Sachlichkeit des Fragebogens mit dem engagierten Dialog macht es aus.
- Für größte Wirksamkeit werden die Fragenkataloge auf die konkreten Gegebenheiten des Unter-

nehmens maßgeschneidert, damit die dort relevanten Themen reflektiert werden.

- In der Regel werden die Fragen in Workshops erarbeitet. Wichtig ist es, die Fragen so zu formulieren, dass alle Stufen der Kommunikation durchlaufen werden.
- Die Erfahrung zeigt, dass für das Beantworten von 80 Fragen ca. 25 Minuten benötigt werden.
- Zwischen dem Versenden der Zugangsdaten zu den Fragen und dem Sicherheitsgespräch sollten höchstens 10 Tage liegen. Planen Sie die Gespräche realistisch, damit der Vorgesetzte nicht überlastet wird.
- Nachhaltige Wirkung entsteht durch 1/2-jährliche oder gar 1/4-jährliche Wiederholung.
- Durch statistische Auswertungen über einen längeren Zeitraum oder über Organisationsbereiche lassen sich Trends und Muster erkennen. □

Fazit

Im digital unterstützten Sicherheitsgespräch setzt sich der Mitarbeiter 2-mal mit dem Thema auseinander: zuerst allein mithilfe des Systems beim Beantworten der Fragen, anschließend im persönlichen Gespräche mit dem Vorgesetzten. So lernt er effizient und effektiv. Durch das System wird der administrative Aufwand minimiert.