

Argus



Augen

.....
Vitalisierung von Systemen
zur Erfassung und Bearbeitung
von Beinaheunfällen (Near Misses)
.....





Inhaltsverzeichnis

1. Problemstellung	3
2. Zielsetzung	4
3. Zielgruppen	4
4. Rahmenbedingungen für das Konzept ArgusAugen	5
5. Mögliche Hemmnisse / Blockaden vermeiden	12
6. Durchführung von ArgusAugen	17
7. Lösungsangebot	18
8. Weitere Vorgehensweise	21
9. Vergütung	22
10. Kontakt	23



ArgusAugen

[Beinaheunfälle (Near Misses) erfassen und bearbeiten]

Argos / Argus, griechische Mythologie:

Der Allesseher, ein riesiges Ungebeuer mit zahlreichen Augen am ganzen Leib, das in alle Richtungen schauen konnte; zu gegebener Zeit schlief immer nur ein Augenpaar.

1. Problemstellung

Aufgabe des Managements einer Produktion ist die ständige Optimierung (Kosten senken, Qualität verbessern) des Herstellungsprozesses.

- ❖ Technische Weiterentwicklungen verändern Produktionsprozesse permanent. Die Optimierung einer neuen Produktionsanlage beginnt mit dem Tag des ersten Einsatzes. Ein wachsameres Bedienungspersonal erkennt Schwächen zuerst.
- ❖ Der Alterungs- und Verschleißprozess beginnt mit dem ersten Nutzungstag einer Produktionsanlage. Abnutzungsprozesse bedürfen deshalb eines wachen Auges.
- ❖ Durch die handelnden Personen unterliegen Veränderungsprozesse in Handlungsabläufen einer Eigendynamik. Engagierte Beteiligte tauschen beharrlich Tipps und Tricks, um unnötige Belastungen zu reduzieren.

ArgusAugen startet, revitalisiert oder optimiert einen betrieblichen Prozess, bei welchem Mitarbeiter aller Hierarchieebenen einbezogen, informiert und aktiviert werden. Mit ArgusAugen werden ‚Beinahunfälle‘ (Near Misses), Mängel/Defizite, unsichere Ereignisse und unsichere Zustände benannt und deren Verbesserungs-, Reparatur- bzw. Optimierungsbedarf aufgezeigt.

2. Zielsetzung

Durch eine strukturierte Einführung von ArgusAugen werden alle Mitarbeiter erfasst. Alle Mitarbeiter einer Unternehmung bemerken und erfassen unsichere Ereignisse/Zustände und führen sie einer Problemlösung zu.

- ❖ Es wird ein nachvollziehbares, gerechtes System eingeführt oder vitalisiert.
- ❖ Jedem sinnvollen Hinweis wird nachgegangen und in einer nachvollziehbaren Zeit bearbeitet bzw. rückgemeldet.
- ❖ Mitarbeiter erhalten Motive und Anreize, die Ziele und Erwartungen ernst zu nehmen und mit Leben zu füllen.

3. Zielgruppen

Das **Management** muss das System wollen und mit allen Mitteln und Methoden stützen. Eine Verankerung in Besprechungen, Belohnungsprogrammen und Beförderungsstrukturen stützt den Prozess. Die Sicherstellung, dass machbare Hinweise umgesetzt werden bzw. Mitarbeiter eine zeitnahe Rückmeldung erhalten, garantiert den Erfolg.

Führungskräfte müssen die Erwartungshaltung des Managements transportieren.

Das zwanghaft notwendige Feedback muss nachvollziehbar an die Mitarbeiter gegeben werden.

Organisatorische Lösungsangebote können i.d.R. nur von Mitarbeitern angeboten werden, die aufgrund ihrer Position die betriebliche Gesamtstruktur überblicken können.

Produktionsmitarbeiter kennen Ihre eigenen Arbeitsbedingungen und Anlagen.

Insofern sind an offensichtlicher Form und Bedingungen erkennbare Defizite in der Hauptsache sichtbar technischer Natur.

Wenn eine Sensibilisierung auf das Erkennen von Mängeln gelingt, ist gleichzeitig auch eine Bewältigungsstrategie in die Verhaltensweisen implementiert worden. Sensibilisierte Mitarbeiter stellen Forderungen. Es kann als Zeichen erhöhter Sensibilität gewertet werden, wenn Mitarbeiter Forderungen nach Verbesserungen stellen.

4. Rahmenbedingungen für das Konzept ArgusAugen

Die nachfolgend beschriebenen Rahmenbedingungen beschreiben ein Optimum, das auf spezifische betriebliche Bedingungen adaptiert werden muss. Alle Faktoren müssen sorgfältig aufeinander abgestimmt werden und sich gegenseitig ergänzen und stützen.

Definition ‚Beinahunfall‘

In Unternehmen werden unsichere Ereignisse/Zustände unterschiedlich definiert und abgegrenzt. Klassischer Weise bezeichnen ‚Beinahunfälle‘ sicherheitstechnische Defizite, die einen Personenschaden zur Folge haben könnten.

In einer erweiterten Form werden auch Hinweise auf Qualitätsmängel einbezogen.

Im klassischen betrieblichen Vorschlagswesen muss ein Lösungsvorschlag mitgeliefert werden. Nicht alle Mitarbeiter sind aufgrund ihres Ausbildungsstandes in der Lage, die notwendigen Voraussetzungen einzusetzen, konstruktiv und kreativ zu denken.

Bei der Meldung von Beinaheunfällen genügt der Hinweis auf einen Mangel. Insofern vergrößert sich die Gruppe aktivierbarer Mitarbeiter. Wird ein geldwerter Lösungsvorschlag mitgeliefert, wird die Meldung dem betrieblichen Vorschlagswesen zusätzlich zugeleitet und wie üblich darüber belohnt.

Erfassungssystem

Ist ein Defizit im Kopf registriert, muss gleichzeitig der Wunsch nach Erfassung entstehen. Dieses Bedürfnis wird durch permanente Erinnerungsimpulse (z.B. Plakate) unterstützt.

Ist das Erfassungssystem (z.B. PC oder Formulare/Briefkasten) zu weit entfernt oder nicht immer zugänglich, muss auf dem Weg dorthin bzw. bis zu dessen zufälligem Erreichen mit zahlreichen Ablenkungen und Störungen gerechnet werden, welche die Bedeutung überlagern und ggf. vergessen lassen. Insofern sind kurze Wege von ausschlaggebendem Einfluss.

Vorteile bietet eine ‚mobile‘ Zwischenerfassung auf Papier. Dies setzt voraus, dass Notizblock und Schreibgerät immer dabei sind und zum selbstverständlichen Arbeitsalltag gehören.

Derzeit ist eine Reihe von Mitarbeitern nicht mit dem PC vertraut. Mittelfristig wird sich das Problem lösen. Insofern bedarf es Überbrückungshilfen, die Berührungängste erst gar nicht zur Wirkung kommen lassen.

Es bedarf einer Vertrauenskultur, dass Rechtschreibfehler kein Hindernisgrund sind und auch nicht zu Veröffentlichung und Spott führen. Gegebenenfalls darf die Software den Namen nur für Vertrauenspersonen zugänglich machen.

Einerseits bedürfen die Angaben zur Erfassung und Bearbeitung nachvollziehbarer Beschreibungen des Ortes und der Sache, andererseits muss die Eingabemaske so einfach sein, dass keine Schreibscheu entsteht. Etwas aufwändiger aber einfacher ist es, wenn der direkte Vorgesetzte oder der Sicherheitsbeauftragte auf Nachfrage alles beantwortet bekommt und ins System einspeisen kann.

Zielvereinbarungen

Gemäß der statistischen Abhängigkeiten der Unfallpyramide, kann aus der Anzahl tatsächlicher Unfälle auf die darauf beruhende statistische Anzahl Beinaheunfälle hochgerechnet werden. Nur wer diese logische Maßzahl sichtbar macht und eliminiert, kann statistisch einen Unfall vermeiden und hat seine Führungsaufgabe erfüllt.

Hilfestellungen

Den Sicherheitsbeauftragten wird eine relevante Funktion und Bedeutungserhöhung in der Wahrnehmung der Kollegen zuteil, wenn diese als Helfer angesprochen werden dürfen. Eine erste Prüfung auf Machbarkeit und Sinnhaftigkeit kann bei dieser Gelegenheit auch bereits erfolgen. Ein kurzes Seminar für Sicherheitsbeauftragte über Rolle, Funktion und Erwartungen zum Gelingen des Systems unterstützt dieses Ansinnen.

Bearbeitungssystem

Wenn alle Meldungen letztendlich elektronisch erfasst werden, bedarf das System der regelmäßigen Pflege und der Kontrolle des Arbeitsfortschritts.

- ❖ Ein Verteilsystem muss die Informationen an die zuständigen Personen senden. Zuständigkeit, Lösungszeitraum und zu erwartende Kosten müssen zugewiesen werden. Die benannten Personen müssen ihre Zuständigkeit akzeptieren und Maßnahmen einleiten.
- ❖ Bei unvollständiger Information oder nicht nachvollziehbarer Formulierung muss eine Rücksprache die fehlenden Informationen auffüllen.
- ❖ Sind in der Meldung keine machbaren Lösungsmöglichkeiten enthalten, müssen Schritte eingeleitet werden über kostengünstige Problemlösungen (z.B. Zirkelarbeit) nachzudenken.
- ❖ Sind Lösungsmöglichkeiten formuliert, muss ggf. eine Aufwand/Nutzen-Relation die Machbarkeit prüfen.
- ❖ Machbare Lösungsmodelle müssen einer Realisierung (selber machen, Reparaturauftrag, Beschaffung) zugeleitet werden.
- ❖ Ein Ampelsystem signalisiert Lösungssuche (rot), in Bearbeitung (gelb) und Erledigung (grün)

Bei Gefahr im Verzug müssen Mängel sofort behoben werden können. Der Mitarbeiter sollte trotzdem eine Meldung absetzen, um die Aktivitäten zu dokumentieren und an einem eventuellen Belohnungssystem teilzunehmen.

Rückmeldesystem

Wenn die in der Wahrnehmung der Mitarbeiter genialen Lösungen aus technischen, gesetzlichen, wirtschaftlichen oder sonstigen Gründen betrieblich nicht realisiert werden können, bedarf es einer nachvollziehbaren Antwort an die Einreicher.

Wenn keine Frustration oder Verweigerung folgen soll, muss dieser Prozess im Optimalfall so oft und so lange vollzogen werden, bis die Begründungen verstanden und akzeptiert sind.

Frustrationen kommen auf, wenn ein System oder die Kommunikation diesbezüglich Bedürfnisse wecken, die späterhin nicht erfüllt werden können. Insofern bedarf es der Sicherstellung eines funktionierenden Rückmeldesystems an die Mitarbeiter.

Führungskräfte, die sich am Erfolg messen lassen wollen, müssen sich dessen bewusst sein.

Belohnungssystem

Der Hinweis auf ein Defizit wird im Vorschlagswesen i.d.R. nicht belohnt. Insofern befördert es die extrinsische Motivation, wenn innerhalb von ArgusAugen alle akzeptierten Meldungen, gleich welcher Qualität, in eine jährliche Verlosung einfließen und somit ein äußerer Anreiz geschaffen wird.

Im Rahmen der Einführung von ArgusAugen können Beispiele demonstriert werden, unter denen eine zusätzliche Belohnung über das Vorschlagswesen gewährt wird.

Bewährt haben sich Systeme bei denen z.B. jede 100ste Meldung belohnt wird. Neben monetären Belohnungen haben sich soziale Belohnungen bewährt, die nach festzulegenden Kriterien vergeben werden können:

- ❖ Eine Woche Chefparkplatz
- ❖ Einen zusätzlichen freien Tag
- ❖ Sicherheitsschuhe für den heimischen Garten
- ❖ Urkunde an Gewinner und jeden x -ten umgesetzten Vorschlag durch Werksleitung

- ❖ Nennung aller Gewinner in Zeitung und am schwarzen Brett
- ❖ Fotoalbum mit Bildern des umgesetzten Vorschlags und Preisverleihung

❖ ...

Werden die Verleihungen und Übergaben öffentlichkeitswirksam veranstaltet, steigt der Reiz, ebenfalls in den Genuss zu kommen.

Ein wichtiges Belohnungsinstrument für Führungskräfte sind Beförderungsaussichten. Bereits bei Einstellungsgesprächen sind Quotierungen möglich und erwartete Leistungen definierbar. Die untere Führungsebene (Vorarbeiter, Meister) ist die entscheidende Umsetzungsebene. Weisungsbefugte Personen stehen in der Verantwortung für die Realisierung von Arbeitsanweisungen, Kontrollen und die Einhaltung von Verboten. Insofern ist es zwangsläufig, diese Gruppe in ein Belohnungssystem einzubeziehen.

Gruppenprämien sind häufig erfolgreicher als Einzelprämierungen, da sie Sicherheitsgespräche zwischen den Kollegen ungemein fördern. Gruppendruck und Gruppenverantwortung hindern Kollegen an gefährlichen Handlungen.

Motivation

Ob und wie gut ArgusAugen funktioniert, ist eine Funktion der Führungsstile. Beteiligung muss gewünscht und gewollt sein und zum Ausdruck gebracht werden.

Der Mitarbeiter muss

- ❖ geschätzt und anerkannt sein,
sonst behält er seine Gedanken und Ideen für sich
- ❖ gute Führung erfahren, sonst verschließt er sich
- ❖ aufrichtige Kollegialität spüren,
sonst fürchtet er ungute Sanktionen

Fördert das Wohlbefinden bei der Arbeit...

- ❖ Der Mitarbeiter möchte für ein Unternehmen arbeiten,
das zuhört, wenn er Ideen hat.
- ❖ Der Mitarbeiter möchte das Gefühl haben,
über alles Wichtige gut informiert zu sein.
- ❖ Der Mitarbeiter möchte das Gefühl haben,
dass das Unternehmen ihn braucht



Ausschlaggebend für den Erfolg...

- ❖ Einschätzung der Mitarbeiter / Führungskräfte
- ❖ zügige Bearbeitung
- ❖ angemessene Bewertung, Gerechtigkeit
- ❖ Durchschaubarkeit, nachvollziehbar

Verhaltensbeeinflussung

Beinahunfallmeldungen, die mangelhafte Verhaltensweisen beklagen, sind nicht zu erwarten. Sie beinhalten entweder eine Selbstanklage oder liegen im Gefühl, einen Kollegen zu bespitzeln.

Ein positives Beispiel wurde in einem vergleichbaren Fall bereits in einem kleinen Wettbewerb erprobt, dessen Aufgabenstellung lautete:

Wie oft konnten Sie in 1 Woche beobachten, dass ‚Straucheln‘ durch geschicktes Verhalten ausgeglichen wurde?

5. Mögliche Hemmnisse / Blockaden vermeiden

Bei der Einführung oder Vitalisierung von Beinahunfall-Bearbeitungssystemen ist mit Widerständen zu rechnen. Zu erwartende, bekannte Probleme können so berücksichtigt werden, dass sie möglichst gar nicht erst in Erscheinung treten bzw. nicht zur Wirkung kommen.

Fehler aufdecken / belohnen

Hinweise auf Mängel/Defizite und Verbesserungen decken Fehler auf, vielleicht auch eigene. Fehler zuzugeben ist für viele Akteure ein Problem. Aus Angst vor Konsequenzen treten Fehler gar nicht erst ans Tageslicht.

Deshalb müssen Schuldzuweisungen vermieden werden. Eine Vertrauenskultur kann die Situation entspannen. Strukturell begründete Fehler sind entpersonalisiert.

Barrieren

Nachfolgende persönlichkeitsbezogene Barrieren bremsen die Beteiligung an ArgusAugen und ein florierendes Vorschlagswesen.

Sind Führungskräfte betroffen, stirbt ein ganzer Ast. Rechtzeitiges Erkennen durch eine beauftragte Person und Gegensteuern mit entsprechenden Angeboten verhindern, dass Schwung verloren geht.

❖ **Fähigkeitsbarrieren**

Kritiklosigkeit, Einfallslosigkeit, Formulierungshilfen,
Techniken der Ideenfindung

❖ **Willensbarrieren**

Gleichgültigkeit, Ressentiments gegenüber dem Betrieb,
Änderungswiderstand, Motivation

❖ **Risikobarrieren**

Sanktionen, Streber, Furcht vor materiellen und ideellen Nachteilen

Ob es sich lohnt, ein aufwändiges Konzept umzusetzen, lässt sich nur beantworten, wenn man sich nicht auf Vermutungen stützt. Wirkliche Erfolge lassen sich durch Evaluationen von Scheineffekten trennen.

Veränderungen können mit Vorher-Nachher-Messungen und/oder Ziel- und Referenzgruppen erfasst werden. Werden beständig Daten erhoben, lassen sich bereits frühzeitig Gegenmaßnahmen oder Stützungseinheiten einleiten.

Klare Definition

Wenn der Beinahunfall in den Köpfen der Führungskräfte und Mitarbeiter keine klaren Konturen hat, entsteht Irritation, ob die beobachtete Situation zutrifft. Die überwiegende Zahl der Mitarbeiter unterlässt aus Unsicherheit einen zusätzlichen Aufwand. In einem Workshop mit Vertretern aller betrieblichen Kräfte müssen deshalb mit einfachen Worten klare Definitionen und sinnfällige Beispiele gefunden werden.

Der Workshop muss die betriebliche Begründung und Bedeutung von ArgusAugen untermauern und klare Argumentationsketten liefern. Über Vorbereitungsseminare für alle Führungskräfte gelangen die Fundamente und die Erwartungshaltung des Managements in eine positive betriebliche Kommunikation.

Selbstanklage / Schuldzuweisungen

Es dürfte sich als aussichtslos erweisen, Mitarbeiter anregen zu wollen, eigene Verhaltensfehler als Beinahunfall aufzulisten. Zu erwarten, dass bei Kollegen beobachtete, sicherheitswidrige Verhaltensweisen aufgeschrieben werden, stößt dort an Grenzen, wo solche Vorgänge als Bespitzelung und Verrat empfunden werden. Deshalb können sich Beinahunfallmeldungen in der Hauptsache nur auf Sachen beziehen bzw. unsichere Zustände oder technische Mängel zum Gegenstand haben. Alles andere erfordert eine optimale Vertrauenskultur, die mit wachsender Mitarbeiterzahl unwahrscheinlicher wird. Die Wahrscheinlichkeit einer flächendeckenden Vertrauenskultur besteht nur, wenn alle anderen Beziehungsebenen bereits ausgeprägt funktionieren. Das Engagement, das aufgebracht werden muss,

um einen solchen Zustand zu erreichen, erfordert ein eigenes Maßnahmenpaket innerhalb eines gewünschten Gesamtkonzepts.

Fast jeder Mitarbeiter hat einen guten Freund oder Kollegen.

Wenn es gelingt, diese Paarungen mit einem thematisch spezifizierten RisikoDialog (s. VertrauensVorschuss) anzuregen, sich gegenseitig zu helfen oder zu unterstützen, wird im kleinen Bereich Vertrauen angeregt und wirkt weit über den Arbeitsschutz hinaus.

Um vorhersehbare Enttäuschungen zu vermeiden, sollten die Erwartungen nicht zu hoch gesetzt werden. Wenn sich Führungskräfte beteiligen und eigenen Vollzug und Ergebnisse kundgeben, wirkt sich das Vorbildverhalten motivierend aus. Regelmäßige Nachfragen erhöhen die Bedeutung. Die Sicherheitsbeauftragten können helfen, den Prozess in Bewegung zu halten.

Selbst wenn keine Beinaheunfälle dokumentiert werden, tritt dennoch die Funktion ein, dass der eine oder andere Mitarbeiter sich kurzzeitig sicherheitsrelevante Merkmale ins Gedächtnis ruft. Insofern ist ein wichtiger Verhaltensimpuls gesendet.

Gesellschaftliche Widersprüche

Bezogen auf öffentliche Wirkungen existieren Widersprüche, die ein problemloses Gelingen von Beinaheunfallbearbeitungen behindern.

- ❖ **Die Politik** fordert bei Stagnation, dass Bürger Wagnisse eingehen. Der Arbeitsschutz empfiehlt, Risiken zu vermeiden / zu beseitigen.
- ❖ **Die Wirtschaft** will Mitdenken und Handeln fördern. Arbeitsschützer schreiben Verhaltensweisen als Betriebsanweisungen vor (z.B. Handlaufbenutzung).

- ❖ **Die Manager** wünschen sich schnelle Entscheidung und Improvisationstalent.
Im Arbeitsschutz wird ‚Improvisation‘ als unprofessionell abqualifiziert.
Solche Widersprüche sind durch eine Einzelmaßnahme kaum aufzulösen.

Mehrarbeit für FK

Es kann den Prozess beflügeln, wenn Mitarbeiter, Vorgesetzte oder der Melder selbst in den Prozess der Bearbeitung der Meldung einbezogen werden. Die Grenze ist überschritten, wenn schon deshalb keine Meldungen geschrieben werden, weil der Melder dann die zunächst zusätzliche Arbeit aufgebürdet bekommt. Im Vorhinein muss deshalb die nachfolgende Erleichterung, der Vorteil, die Win-Situation ganz deutlich herausgestellt werden.

Grenzen

Forderungen nach sicherheitstechnischen Verbesserungen sind zunächst grenzenlos. Was den Einreicher weder persönlich monetär noch arbeitsmäßig belastet, kann getrost gefordert werden.

Als Definition und Grenze hat sich bewährt, folgende Formulierungen zu kommunizieren:

- ❖ **Qualitätsmerkmal einer Meldung:**

„Wenn das so bleibt, dann verletzt sich demnächst hier jemand.“

Der meldende Mitarbeiter muss als ernstzunehmender, erwachsener Mensch aus seiner Arbeitserfahrung heraus diese Überzeugung vertreten.

- ❖ **Qualitätsmerkmal von Lösungsvorschlägen:**

„Das Produkt darf durch den Lösungsvorschlag am Markt nicht teurer werden.“

Wirkt sich die Idee kostenneutral aus, besteht hohe Wahrscheinlichkeit einer Umsetzung.
Senkt die Idee die Kosten, ist eine zusätzliche Belohnung sicher.

6. Durchführung von ArgusAugen

Nach einer Vorbereitungsphase folgt die Startphase und eine Festigungsphase.

Vorbereitungs-Workshop

In einem Workshop mit relevanten Akteuren des Standorts werden die Punkte 1 - 5 des ArgusAugen-Konzepts mit dem vorhandenen System abgeglichen bzw. angepasst und beschlossen. Das Management zeichnet eine Entscheidungsvorlage ab.

Vorbereitungsseminar für Führungskräfte

Die bis dahin beschlossene Entscheidungsvorlage wird mit allen Führungskräften soweit diskutiert, dass sie von allen getragen werden kann. Dadurch wird den Teilnehmern die betriebliche Bedeutung und Organisation von ArgusAugen vermittelt.

Weitere Anregungen und Verbesserungen, die den Prozess begünstigen, können einfließen.

Das Management fasst aus dem abgestimmten Konzept eine Betriebsvereinbarung.

Das Vorbereitungsseminar vermittelt die Erwartungen des Managements an das Engagement der Führungskräfte und eine gewünschte Zielmarge. Den Teilnehmern werden Argumentationsketten vermittelt, die danach an alle Mitarbeiter getragen werden. Ein gutes Gelingen wird beflügelt, wenn Führungskräfte ihre Rolle und Funktion innerhalb des Systems kennen. Die organisatorische Verankerung von ArgusAugen wird aufgefrischt. Die Verknüpfung zum Vorschlagswesen wird verdeutlicht. Der methodische Einsatz der Mittel und Instrumente für den Einsatz in Unterweisungen und Besprechungen wird geübt. Die eigene Verantwortung für die Umsetzung von Verbesserungen wird untermauert. Organisatorische Problemlösungen als Antwort auf Defizit-Meldungen liegen im Anforderungsprofil der Führungskräfte.

Startveranstaltung

Es gibt nicht viele Gelegenheiten, in denen das Management mit allen Mitarbeitern in direkte, persönliche Kommunikation tritt. Um die Bedeutung von ArgusAugen in den Köpfen zu platzieren, bietet sich eine Startveranstaltung an. Das Management hat die Gelegenheit, Fürsorge zu transportieren und klare Erwartungen zu formulieren.

Es erhöht die Effektivität, wenn die Veranstaltung mit einem übergreifenden Thema des Arbeitsschutzes belegt wird, anhand dessen eine Konkretisierung von ArgusAugen greifbar verdeutlicht werden kann.

Nachhaltigkeit erzeugen

Die untere Führungsebene ist die wichtigste Ebene für das nachhaltige Gelingen der Realisierung. In obligatorischen Sitzungen, Unterweisungen und Mitarbeitergesprächen muss wiederholt die Erwartung und der Wunsch nach Mitwirkung zum Ausdruck gebracht werden. Um dies zu untermauern und zu erleichtern, können Instrumente eingesetzt werden, die zuvor im Vorbereitungsseminar erprobt worden sind. Medien und Mittel werden zeitgerecht zugeliefert.

7. Lösungsangebot

Das Beinaheunfallmeldesystem und dessen Bedeutung wird durch ArgusAugen vitalisiert. Ein Standort sollte als Pilotveranstaltung vorangehen.

Eine Konkretisierung von ArgusAugen kann anhand des Themas ‚Reduzierung von Sturzunfällen‘ (StolperStopp) realisiert werden.

Unternehmensspezifische Konzeptanpassung

In einem Workshop werden die Punkte 1 - 5 diskutiert, mit einem ggf. existierenden System abgeglichen und den Strukturen und Zielen des interessierten Unternehmens angepasst. Als Teilnehmer sind die Sicherheitsfachkraft, ein Betriebsrat, ein Vertreter des Vorschlagswesens, eine obere und eine untere Führungskraft, ein Sicherheitsbeauftragter sowie der Werksarzt wünschenswert. Ein ausgezeichnetes Ergebnis ist, wenn, bezogen auf 100 Mitarbeiter, 30 Meldungen / Monat erreicht werden. Im ersten Jahr könnten als mittleres Ziel 10 Meldungen pro Monat als Jahreszielvereinbarung ins interne Zertifikat einfließen. Der Aufbau und die Angaben im "Near Misses Reporting" werden angepasst und ggf. einheitlich und vergleichbar für mehrere Standorte definiert.

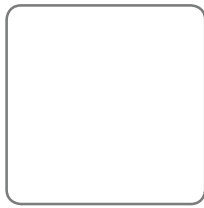
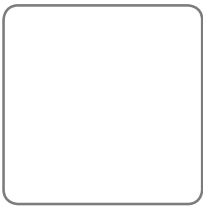
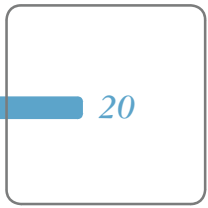
Vorbereitungsseminar

Die Vorbereitungsseminare sollten in Gruppengrößen von 10 – 15 Führungskräften realisiert werden. Momentan werden pro Gruppe ca 3 x 90 Minuten favorisiert. Werden Sicherheitsbeauftragte aktiv einbezogen, muss ein zusätzliches Seminar (1 x 90 Minuten) für Sicherheitsbeauftragte durchgeführt werden.

Neben dem Konzept ArgusAugen werden im Seminar Rolle und Funktion sowie Mittel und Methoden innerhalb der Aktion 'StolperStopp' vermittelt.

Startveranstaltung

Ein ‚Safety Day‘ zum Thema ‚Sturzunfälle‘ wird als Startveranstaltung von ArgusAugen genutzt. In einem Zeitfenster von 3 – 4 Stunden werden alle Mitarbeiter auf das Thema eingestimmt. Nach einer unterhaltsamen Bühnenveranstaltung mit Interviews, Theateraufführungen u.ä. folgt eine attraktive Selbstbeschäftigungsphase bezüglich der Vermeidung von ‚Sturzunfällen‘.



Neben der Klärung von ArgusAugen wird ‚straucheln‘ als beobachtbarer Beinahunfall gesetzt. Die Mitarbeiter erhalten Ansichtskarten und ganz besonders die Aufforderung, Auslöser von Strauchelvorgängen darauf zu notieren und deren Beseitigung als Beinahunfall im Projekt ArgusAugen auszulösen.

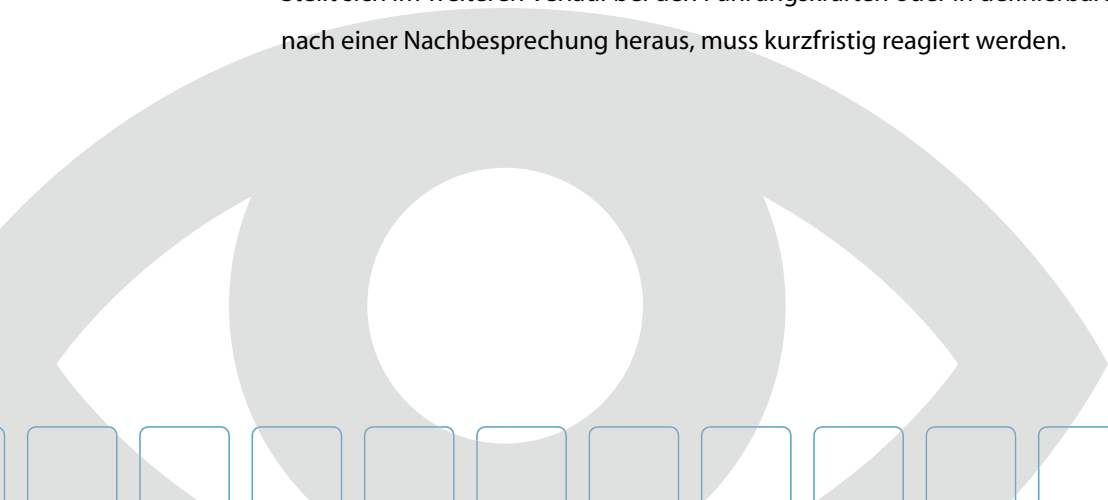
Wenn die Veranstaltung in eine Betriebsfeier mündet, sind gleich mehrere Ziele erreicht.

Mittel und Methoden zur Nachhaltigkeit

In den Folgemonaten erfolgt in Unterweisungen eine Konkretisierung und Schwerpunktsetzung durch die direkten Führungskräfte (Meister, Vorarbeiter). Dazu werden den Führungskräften Instrumente zur Verfügung gestellt (Folien, Plakate, didaktische Hinweise). Im Vorbereitungsseminar wird eine angemessene Vermittlungsmethode trainiert.

- ❖ Wer ‚strauchelt‘, hat eine StolperFalle entdeckt
- ❖ Winkelhaken in der Kleidung sind Schnitt- oder Rissverletzungen
- ❖ Klemmen tut weh, Quetschen zerstört
- ❖ ...

Stellt sich im weiteren Verlauf bei den Führungskräften oder in definierbaren Abteilungen Bedarf nach einer Nachbesprechung heraus, muss kurzfristig reagiert werden.



8. Weitere Vorgehensweise

Alle angesprochenen Maßnahmen können vom Institut für Schulung und Medienentwicklung konzeptionell entwickelt, begleitet, organisiert und durchgeführt werden. Die notwendige Qualität wird entsprechend der Ziele und Zielgruppen empfohlen und angepasst.

Der bereitgestellte Etat bestimmt die Wirkung, den Umfang, das Tempo und die Qualität.

Im ersten Schritt muss die konkrete Vorgehensweise mit dem Management eines Pilotstandorts abgestimmt werden. Realisierbarer Aufwand und zu erwartender Nutzen werden auf das Machbare bezüglich der Struktur des Pilotstandortes abgestimmt. Im anschließenden Workshop wird die unternehmensspezifische Konzeptanpassung von ArgusAugen mit den Entscheidungsträgern vollzogen.

Danach können die weiteren Schritte geplant und spezifisch kalkuliert werden. Je nach Etatbereitschaft, erreichtem Bedeutungsgrad, angemessenem Umfang und Beschlusslage können dann die nächsten Schritte realisiert werden.

Bezüglich weiterer Standorte ist zu erwarten, dass die spezifische Konzeptanpassung an den Standorten zügiger realisierbar sein wird.

9. Vergütung

Im Verlauf des Prozesses können neue Erkenntnisse und Prozesse andere Maßnahmen zwingender erscheinen lassen. Darauf kann ein bereitgestellter Jahresetat reagieren.

Die Abrechnung unserer Leistungen in Workshops und Seminaren kann über Tageshonorare erfolgen. Bezüglich der zu erwartenden Anzahl der Honorartage können wir derzeit nur den Workshoptag avisieren. Der endgültige Aufwand hängt von monetären Grenzziehungen, Wünschen, Ansprüchen, Revisionen und Erfordernissen ab, die sich erst im Erarbeitungsverlauf zeigen werden. Wenn es in Ihrem Hause auf Akzeptanz trifft, wünschen wir uns ein Tageshonorar von 1.190 Euro /Tag (zzgl. Reisekosten und 16% MwSt) ansetzen zu können.

Wird ein Gesamtetat bereitgestellt, kann nach Erarbeitungsfortschritt, in Abstimmung mit Ihnen, abgerufen werden.

Der Safety Day kann nach unterschiedlichen Qualitätsstandards und Wünschen ausgerichtet werden. Der Etat dokumentiert einerseits die finanziellen Möglichkeiten, andererseits aber auch die Bereitschaft, wirklich was verändern zu wollen.

Die Instrumente zur Vermittlung konkreter Beinaheunfalldefinitionen sind Bestandteil des Safety Days. Wird auf den Safety Day verzichtet, so können die ausgewählten Instrumente nach Aufwand und Umfang abgerechnet werden.

10. Kontakt



**Input-
Institut für Schulung und Medienentwicklung**

Kaiserstraße 80
44135 Dortmund

Fon: 0231/584492-0
Fax: 0231/584492-17



eMail: info@institut-input.de
Internet: www.institut-input.de

Reinhard R. Lenz & Team