

„Wort+Tat“ strukturiert Interventionen zur Sensibilisierung und Wissensvermittlung im Arbeitsschutz und nimmt sie aus der Zufälligkeit in eine kontinuierliche Weiterentwicklung (s. Grafik ‚Wort+Tat‘-Interventionen). Sukzessiv und aufbauend wird eine geplante und nachhaltig wirkende Sicherheitskultur entwickelt. Alle Interventionen besitzen gemeinschaftliche inhaltliche, methodische und organisatorische Ebenen, welche die Persönlichkeitsebenen avisierte Zielgruppen, übergreifende Zielsetzungen und gewünschte Wirkzeiten berücksichtigen. Über Dokumentation und Evaluierung wird eine vitale Entwicklung kontrolliert sowie individuell und spezifisch beraten. Die Organisation wird administrativ nicht belastet.

Vom Management werden vernetzte Mischungen von Interventionen akzeptiert, die einerseits den Zwang bedienen, kurzfristig Erfolge nachweisen zu müssen und andererseits eine Beratung zur prozesshaften Entwicklung der nur langfristig zu erzielenden, aber dann nachhaltig wirkenden, geplanten Sicherheitskultur (s. Grafik *Wirkzeit*) leisten.

Nach dem Muster von Exzellenz-Maßnahmen (s. Grafik) wird aus verzahnten Unterweisungen, Seminaren, Aktionen und aus flankierender Werbung ein Qualifizierungspotential mit Effekten auf Personal- und Organisationsentwicklung. Mitglieder aller Hierarchie- und Funktionsebenen werden in ihre Rolle bezüglich ihrer Funktionen innerhalb einer erfolgreichen Maßnahme begleitet und erhalten aktivierende Empfehlungen, Aufgaben und Werkzeuge entsprechend ihrer Verantwortlichkeit.

Alle Exzellenz-Maßnahmen tragen Aspekte anderer betrieblicher Gestaltungsfelder wie Umwelt, Qualität, Leistung, Teamarbeit usw. in sich. Strategien, Effekte und Ergebnisse werden über Abteilungen und Schichten hinweg kommuniziert. Arbeitsschutz wird zum thematischen Vehikel des Personalmanagements bzw. der Personalentwicklung.

Der flankierende, gesamtbetriebliche Kommunikationsfluss wird durch zentral gesteuerte, permanente sendende NewsBoard-Systeme (elektronische Schwarze-Bretter) sowie durch zentrale Bereitstellung und Herstellung klassischer Unterweisungsmedien wie Plakate, Filme, RisikoDialoge usw. zur Verfügung gestellt. Dozenten der Input-Akademie führen im Wesentlichen die Maßnahmen durch, administrieren, evaluieren, beraten und begleiten aus externer Perspektive. Alle Akteure sind in der Strategie und Wortwahl auf die gleiche Philosophie verpflichtet. Bieten sich Vernetzungen mit BGr, KKn oder BAuA, werden Ressourcen und Kompetenzen integriert.

Ein Belohnungssystem schüttet bei Unterschreitung jährlich vorgegebener Quoten einen Bonus aus. Bei Nichterreichung fließen die Zulagen einem Projektkonto zu. Auf Antrag werden daraus notwendige Interventionen finanziert, die wiederum der Erzielung der Quote dienen.

Wirkzeitebenen

Zur Akzeptanz kurzfristiger Maßnahmen mit hohen statistischen Wirkungspotenzialen, sind mittel- und langfristig angelegte aber nachhaltig wirksame Maßnahmen zur Kulturentwicklung notwendig.

| Basisevaluierung | | | begleitende Evaluierung |
|---|--|--|-------------------------|
| Maßnahmen, um kurzfristig statistische Erfolge zu erzielen | Mittelfristig wirksame Maßnahmen mit der Notwendigkeit permanenter Impulsgebung | Maßnahmen zur Entwicklung einer nachhaltig wirkenden Sicherheitskultur. | |
| Abgleich der Interpretation und der Ablaufspielräume statistischer Unfalldaten mit Mutter- und Schwesterunternehmen | Seminare zur Sensibilisierung von Führungskräften (Rolle + Funktion, Handlungsfelder, Instrumente) | Verbesserung der Unterweisungsqualität | |
| | | Herstellung und Bereitstellung unternehmensspezifischer Unterweisungsinstrumente | |
| | Vitalisierung eingeführter KVP-Maßnahmen; unterstützende Maßnahmen, Hilfsmittel | Ausschöpfung ergänzender KVP-Prozesse | |
| Qualifizierung der Sanitäter und Ersthelfer zur besseren Grundversorgung und Reduzierung von D-Arzt-Besuchen | Vitalisierung schlummernder Potentiale in bereits eingesetzten Ressourcen des IMS | permanente und temporäre Visualisierungen | |
| | Themen- und problemzentrierte Aktionen zu Unfallschwerpunkten | Teamentwicklung Beförderungsstrukturen | |
| Risikoreiche Arbeiten an spezialisierte Fremdfirmen vergeben | Belebung und Erhöhung der Wahrnehmung und Bedeutung von Belohnungsprogrammen | Einstellungsgespräche | |
| Belohnungsprogramme | | Vertrauenskultur | |
| Sensible Kommunikation, dass die Vermeidung von Meldepflicht zum Unternehmenserfolg beiträgt/notwendig ist. | | | |
| Überschneidende Handlungsfelder: Marktbeobachtung, Qualitätssicherung, Mitarbeiterbeteiligung, Berichtswesen, Wettbewerbskriterien | | | |

Die Summe mittelfristig wirkender Einzelmaßnahmen wirkt sich langfristig ebenfalls auf eine nachhaltige Sicherheitskultur aus.

Aufbau und Struktur

Alle Einzelelemente der 'Wort + Tat'-Intervention verfolgen die gleiche Philosophie und Zielsetzung. Ein Standort, eine Abteilung, eine Gruppe oder Einzelpersonen, können auswählen oder werden individuell beraten.

| Wort | Tat | Instrumente |
|--|---|--|
| Seminare max 12 +2/-2 Personen Inhouse/Outdoor | Maßnahmen Veränderungs-/Verbesserungsprozesse mit Zeitverlauf | Theater 20-minütige Inszenierungen, Sketche, innerhalb von Tagungen, Betriebsversammlungen etc. |
| Unterweisungen Techniken und Instrumente der Kurzunterweisung, komplexe Themen | Kampagnen Themenzentriert über mittelfristige Zeiträume, Einbeziehung aller Hierarchieebenen | Filme Einsatz in Unterweisungen, problemspezifisch |
| Vorträge in Veranstaltungen auf Workshops, 30 –120 Min. | Aktionen kurze, außergewöhnliche aufrüttelnde Handlungsimpulse | Plakate permanente Sender, Erinnerungsimpulse |
| Tagungen themenzentriert, Organisation, Realisierung | Events Startveranstaltungen, Präsentationen, Ehrungen, Preisverleihungen usw. | Objekte, Installationen, StilleBotschafter 3D-Objekte zur Aktivierung |
| Coaching persönlich oder gruppenbezogen | Sicherheits- und GesundheitsTage Themenzentrierte Familientage, Betriebsfeste, Tage der offenen Tür | RisikoDialoge Kurzunterweisungen, didaktische Hilfen, spielerische Anregungen |
| Supervision Beobachtung, Feedback | KVP-Prozesse Einführung, Vitalisierung, Feedback | E-Learning Selbstlerninstrumente am PC, arbeitsbegleitend, orts- und zeitunabhängige Seminare |
| Beratung Reduzierung von Unfallquoten und Fehlzeiten | | |

Unter der Rubrik ‚Wort‘ sind klassische interpersonelle Hilfen gelistet, die einen theoretischen Überbau liefern und sich in erster Linie an Entscheidungsträger richten. Maßnahmen unter ‚Tat‘, listen Aktionen auf, die mit professioneller Unterstützung an die Gesamtbelegschaft bzw. an definierte Einheiten/Standorte/Abteilungen gerichtet sind. Unter ‚Instrumente‘ sind Werkzeuge subsumiert, mit denen Führungskräfte selbst, Botschaften an ihre Mitarbeiter vermitteln.

Schema und Struktur betrieblicher Maßnahmen der Exellenz-Maßnahmen

Ein schlüssiges Gesamtkonzept dessen, was sich eine nachhaltige betriebliche Maßnahme nennen kann, besteht im wesentlichen aus drei Phasen, in die verschiedene Elemente eingesetzt werden.

| | Vor-Phase | Start-Phase | Implementierungs-Phase | | |
|---------------------|--|---|---|---|---|
| Maßnahme | Seminare | Startveranstaltung | Verbesserungen | Flankierungen | Resümee |
| Realisierungsformat | Präsentation Management Vertiefungsseminar für Meister, Vorarbeiter | Infotainment oder AktionsTag oder BühnenShow | Identifikation Markierung Erfassung Lösung | Vereinbarungen RisikoDialog Plakate Aufkleber Giveaways | Controlling Ergebnispräsentation Belohnungen Loben |
| Inhalte | Commitment, Pflichtenübertragung | Relevanz Identifikation Motivation Fürsorge Erwartung | Beinahunfälle | Kommunikation | Nachhaltigkeit sichert Qualität |
| Ziele | Rollen + Funktion der Akteure sichern | Aktivierung vieler Mitarbeiter | Wissen und Können jedes Mitarbeiters nutzen | Unterstützen der Verantwortungsübertragung | Gemeinsamen Erfolg feiern |
| | Begleitung durch E-Learning oder Blended-Learning | | | | |
| Instrumente | PPT-Präsentation | Show, Quiz, StilleBotschafter, Theater, Comedy | Erfassungssysteme BelohnungsSysteme | Medien und Methoden | Ablaufpläne, Beratung Lobhilfen |

Die Startveranstaltung bildet als Hauptveranstaltung die Start-Phase zur Sensibilisierung einer möglichst hohen Quote der Belegschaft. In der Implementierungs-Phase müssen sich die Impulse der Startveranstaltung auf den Arbeitsplatz übertragen. Damit dieser Prozess strukturiert abläuft, müssen die Führungskräfte in der Vor-Phase vorbereitet werden.