Interview

Weniger Unfälle, mehr Achtsamkeit

Wie verändert verhaltensorientierter Arbeitsschutz das Verhalten von Führungskräften? Und warum lohnt es sich, diesen mentalen Wandel immer weiter voranzutreiben – auch wenn das zeitaufwändig ist? Über die Gründe sprachen wir mit Dr. Clemens Mittelviefhaus, Geschäftsleiter bei InfraServ Knapsack.

Foto: © Infraserv Knapsack

Geschäftsleiter Dr. Clemens Mittelviefhaus

Herr Dr. Mittelviefhaus, was verbindet Sie persönlich mit dem Arbeitsschutz?

Mittelviefhaus: Ich selbst hatte zum Glück noch keinen Arbeitsunfall. Da ich seit Jahrzehnten große, handwerklich geprägte Organisationen führe, in denen Beschäftigte gefahrengeneigte Tätigkeiten ausführen, kenne ich die Situation, dass Kollegen oder Mitarbeiter aufgrund eines Arbeitsunfalls fehlen. Wenn man dann noch etwas über die persönlichen Hintergründe der verunfallten Person erfährt, kann ein Arbeitsunfall – auch wenn man nicht selbst unmittelbar betroffen ist – zu einem sehr prägenden Ereignis werden. Ich habe hier Erfahrungen gemacht, die mich persönlich sehr bewegt haben. Deshalb lautet meine Position: Jeder Mitarbeiter hat das Recht, unversehrt zu seiner Familie zurückzukehren.

InfraServ Knapsack setzt einen verhaltensorientierten Ansatz im Arbeitsschutz um. Hat sich dadurch auch ihr eigenes Verhalten verändert?

Mittelviefhaus: Ich versuche noch bewusster, mich sicher zu verhalten. Bei Rundgängen durch die Werkstätten habe ich einen Blick für unsichere Verhaltensweisen entwickelt und spreche die betroffenen Mitarbeiter sehr konsequent darauf an.

Aus welchen Motiven heraus hat InfraServ Knapsack den HRP Heinze-Prozess gestartet?

Mittelviefhaus: InfraServ Knapsack hatte schon vor der Zusammenarbeit mit Gerhard Heinze und seinem Team ein hohes Niveau im Arbeitsschutz. Wir hatten aber den Eindruck, dass wir auf diesem Niveau stagnieren und keine Weiterentwicklung mehr initiieren können.

Was waren die größten Herausforderungen in der Phase der Implementierung?

Mittelviefhaus: Wir mussten gemeinsam die Einsicht entwickeln, dass wir eben nicht so weiter machen können wie bisher – also immer noch mehr Checklisten, Vorgaben und technische Regelungen. Diese Erkenntnis in den Köpfen und Herzen aller Beschäftigten zu verankern, war und ist die größte Leistung, die zu bewerkstelligen ist.

Bei InfraServ Knapsack ist sehr viel Zeit von der Projektplanung bis zum Projektstart verstrichen. Wie kam es dazu?

Mittelviefhaus: Wir brauchten diesen langen Vorlauf, um uns klar zu werden, wo wir hin wollen und was wir bewegen können. Ein mentaler Wandel, der von Führungskräften und Beschäftigten gleichermaßen vollzogen wird, ist zeitaufwändig. Das Thema BBS musste auch erst in der Führungsmannschaft reifen. Dieses Vorgehen hat sich aber ausgezahlt. Die für den Arbeitsschutz verantwortlichen Personen treten nun überzeugender auf und sprechen dieses Thema mit einem größeren Selbstbewusstsein an.

Wie hat sich InfraServ Knapsack verändert?

Mittelviefhaus: Wir diskutieren über Arbeitsschutz unter neuen Vorzeichen. Früher haben wir auf Schadensereignisse reagiert, indem wir überlegt haben, welche technischen Veränder-ungen notwendig sind. Heute geht es darum, wie wir miteinander umgehen und aufeinander achten. Die Kollegen sprechen auch das Thema Arbeitsschutz von sich aus an, wenn sie den Eindruck haben, dass ein geplantes Vorgehen Gefahren bergen könnte. Nach relativ kurzer Zeit haben uns auch Kunden das Feedback gegeben, dass nun über Arbeitsschutzthemen auf Baustellen gesprochen wird, die bislang tabu waren.

Wirkt sich das auch auf die Unfallzahlen aus?

Mittelviefhaus: In der Gesamtjahresbetrachtung verzeichnen wir stetig nach unten gehende Unfallzahlen, auch wenn es unterjährig Schwankungen gibt. Die Herausforderung wird sein, dieses Ergebnis zu stabilisieren und weiter zu entwickeln.

Wie hat sich die Rolle der Fachkräfte für Arbeitssicherheit bei InfraServ Knapsack verändert?

Mittelviefhaus: Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind im verhaltensorientierten Arbeitsschutz ganz besonders gefordert. Unsere Führungskräfte sollen nicht ihre Verantwortung im Arbeitsschutz an die Fachkräfte für Arbeitssicherheit delegieren und diese mit ihren Aufgaben allein lassen. Auf Seiten der Sifas provoziert dieses Wegdelegieren nur „Dienst nach Vorschrift". Wir wollen erreichen, dass sich die Sifas als aktive Unterstützer eines Prozesses sehen und insbesondere auch innerhalb der Organisation in dieser Rolle akzeptiert und anerkannt werden. Die Sifas arbeiten an der Motivation der Führungskräfte und der Belegschaft, verfolgen Themen und geben den Führungskräften wichtige Hinweise im Arbeitsschutz.

Danke für das Gespräch.

Das Interview führte Nina Gruber.

Publikationen

Null Unfälle - gesund arbeiten

Niemand wird bei der Arbeit verletzt oder erkrankt so schwer, dass er lebenslange Schäden davonträgt: Wie können Präventionsfachleute dieses Ziel im betrieblichen Alltag umsetzen? Die Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (BG RCI) geht dieser Frage in zwei Broschüren auf den Grund. In einer zwölfseitigen Publikation fasst die BG RCI die sieben konkreten Ziele ihrer neuen Präventionsstrategie „Vision Zero: Null Unfälle – gesund arbeiten" zusammen. Es werden auch Maßnahmen vorgestellt, um das ambitionierte Ziel der Vision Zero zu erreichen (Abb. links) Ergänzend dazu gibt es einen „Vision Zero-Leitfaden", der sieben Erfolgsfaktoren für die Umsetzung der Vision Zero im Betrieb zusammenfasst (Abb. rechts). In den Leitfaden flossen die Erfahrungen und Ideen von 700 Unternehmern, Führungskräften und betrieblichen Fachleuten ein. Jedes Kapitel ist gleich aufgebaut: Eine kurze Einleitung bietet Orientierung, dann folgen einfache Hinweise, mit denen überprüft werden kann, was im Betrieb bereits erfolgreich umgesetzt worden ist und wo noch Verbesserungsbedarf besteht. Diese Tipps in Checklistenform unterstützen den Leser bei der systematischen Analyse im Betrieb. Beide Broschüren gibt es unter www.bgrci.de (Seiten-ID: #K5GT) kostenfrei oder im BG RCI-Medienshop.

Fotos: © BGRCI