



**VISION ZERO.**

## Wissen schafft Sicherheit

Leitfaden zur Umsetzung von Erfolgsfaktor 6

# VISION ZERO.

## Null Unfälle – gesund arbeiten!

VISION ZERO ist die zukunftsweisende Präventionsstrategie der BG RCI. Sie basiert auf der Überzeugung, dass alle Unfälle und Berufskrankheiten verhindert werden können. Unser Ziel ist es, dass niemand bei der Arbeit getötet wird, sich schwer verletzt oder erkrankt. Realisieren können wir diese Vision gemeinsam, wenn wir Sicherheit und Gesundheit als elementare Werte erkennen und verantwortungsvoll handeln. Erfolgreiche Prävention schützt Leben und dient letztlich auch dem nachhaltigen Erfolg Ihres Unternehmens.

VISION ZERO ist erreichbar, wenn sich engagierte Unternehmerinnen und Unternehmer, motivierte Führungskräfte und wachsame Beschäftigte in die VISION ZERO einbringen und sich für eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung einsetzen. Man muss nicht immer Geld ausgeben, um Sicherheit und Gesundheit im Betrieb zu verbessern. Oft kann mit kleinen Schritten Großes erreicht werden – zum Beispiel durch ein gutes Vorbild, konsequente Führung und bewusstes sicherheits- und gesundheitsorientiertes Handeln.

Auf dem Weg zur individuellen Umsetzung der VISION ZERO in Ihrem Unternehmen stehen wir Ihnen mit zahlreichen Präventionsangeboten zur Seite. Unsere Leistungen reichen von umfassenden Beratungen bis hin zu schlanken Praxishilfen. So erschien unser Leitfaden „VISION ZERO. Null Unfälle – gesund arbeiten!“ in hohen Auflagen in der Druckversion. Neben der interaktiven Version des VISION ZERO-Leitfadens steht Ihnen auch die VISION ZERO-App „Selbstcheck“ zur Verfügung. Nun haben wir unser Erfolgsprodukt weiterentwickelt.

Übrigens: Die VISION ZERO-Strategie der BG RCI wurde inzwischen von der Internationalen Vereinigung für Soziale Sicherheit (IVSS) weltweit und für alle Branchen übernommen. Der VISION ZERO-Leitfaden steht deshalb bereits in 10 weiteren Sprachen zur Verfügung.

### Erfolgsfaktoren unter der Lupe

Zur Vertiefung der 7 Erfolgsfaktoren stehen Ihnen nun weitere Leitfäden mit kurzen Checklisten, Praxisbeispielen und Handlungshilfen zur Verfügung. Für jeden der 7 Erfolgsfaktoren bieten wir Ihnen einen Vertiefungsleitfaden an:

- 1 Leben Sie Führung**
- 2 Gefahr erkannt – Gefahr gebannt**
- 3 Ziele definieren – Programm aufstellen**
- 4 Gut organisiert – mit System**
- 5 Maschinen, Technik, Anlagen – sicher und gesund**
- 6 Wissen schafft Sicherheit**
- 7 Motivieren durch Beteiligung**

Wie im VISION ZERO-Leitfaden sind auch in die 7 Vertiefungsleitfäden Wissen und Erfahrung vieler Expertinnen und Experten eingeflossen. Unser Ziel ist es, Ihnen konkrete und praxisnahe Handlungshilfen und Tipps an die Hand zu geben. Praxisbeispiele veranschaulichen mögliche Vorgehensweisen zur Umsetzung in Ihrem Unternehmen.

### Wie können Sie die Leitfäden nutzen?

Den VISION ZERO-Leitfaden haben Sie bereits absolviert und Handlungsbedarf bei einem der 7 Erfolgsfaktoren entdeckt? Oder ein Erfolgsfaktor interessiert Sie besonders? Dann nehmen Sie sich den passenden Vertiefungsleitfaden zur Hand. Zunächst erhalten Sie einen Überblick zum jeweiligen Erfolgsfaktor. Es folgen kompakte Checklisten zu den wichtigsten Handlungsfeldern. Mit Hilfe der „Ampel“ können Sie dann leicht abschätzen, wo Sie mit Ihrem Betrieb oder Ihre Partnerunternehmen aktuell in Sachen VISION ZERO stehen. Folgendes können Sie dann unternehmen:

#### Anwendungsidee 1: Maßnahmenkatalog erstellen

Sie können die Checkliste Punkt für Punkt durchgehen und aus den Antworten eine Maßnahmenliste erstellen. Hierzu beginnen Sie am besten mit den Checkpunkten, die dringenden Handlungsbedarf erfordern (rote oder gelbe Ampel). Die einzelnen Aussagen enthalten Tipps, was Sie konkret unternehmen können. Treffen einzelne Aussagen auf Ihr Unternehmen nicht zu, dann überspringen Sie diese einfach.



**Anwendungsidee 2: Gemeinsam Lösungen finden**

Sprechen Sie mit Ihren Führungskräften oder Beschäftigten über Handlungsfelder, bei denen nicht alles im grünen Bereich ist. Nutzen Sie unsere Tipps, um in der Diskussion mit Ihren Führungskräften und Beschäftigten betriebseigene Lösungen zu finden. Eine Manöverkritik entlang kritischer Punkte unterstützt Sie dabei, einen systematischen Verbesserungsprozess anzustoßen. Gemeinsam als relevant erklärte Checkpunkte können zum Beispiel in eine Verpflichtungserklärung für Führungskräfte und Beschäftigte münden oder in eine Betriebsvereinbarung.

**Anwendungsidee 3: Handlungsfelder entdecken**

Nutzen Sie unsere Checklisten, um beispielsweise eine Mitarbeiterbefragung durchzuführen. Stellen Sie Ihren Führungskräften oder Beschäftigten die Checklisten zum Ausfüllen zur Verfügung, vergleichen Sie die Einschätzungen und sprechen Sie gemeinsam über die jeweiligen Ergebnisse. Perspektivenwechsel führen häufig Überraschendes zutage – nutzen Sie so den Wissensschatz Ihrer Beschäftigten.

**Anwendungsidee 4: Erfolgsmessungen durchführen**

Messen Sie mit Hilfe der Checklisten den Erfolg Ihrer Arbeitsschutzmaßnahmen. Bearbeiten Sie verschiedene Vertiefungsleitfäden und vergleichen Sie die Ergebnisse der einzelnen Erfolgsfaktoren. Stellen Sie diesen Ergebnissen konkrete Arbeitsschutzmaßnahmen gegenüber, die Sie bereits durchgeführt haben. Oder führen Sie den Check vor und nach einer geplanten Maßnahme durch. Finden Sie so heraus, was in Ihrem Unternehmen wirkt.

Wie setzen Sie unsere Vertiefungsleitfäden für die Verbesserung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in Ihrem Unternehmen ein? Lassen Sie es uns wissen, wir sind gespannt auf Ihre Anwendungsbeispiele!

**Gute Praxis: Beispiele von Mitgliedsunternehmen für Mitgliedsunternehmen**

Welche konkreten Schritte geht Ihr Unternehmen, um das Ziel der VISION ZERO zu erreichen? Mit guten Beispielen aus unseren Mitgliedsunternehmen möchten wir zeigen, was erfolgreiche Unternehmen für die Qualifikation, die Arbeitsschutzorganisa-

tion und die Sensibilisierung der Beschäftigten für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz tun. Dies kann ein kurzer Bericht, ein Interview oder eine Mitarbeiterstory sein – gemeinsam wollen wir besser werden und die Vision „Null Unfälle – gesund arbeiten!“ verwirklichen. Mit

- dem VISION ZERO Förderpreis ([www.bgrci-foerderpreis.de](http://www.bgrci-foerderpreis.de)),
- unseren Praxishilfen ([www.bgrci.de/praevention/praxishilfen](http://www.bgrci.de/praevention/praxishilfen)),
- den Kooperationspartner-Broschüren ([www.bgrci.de/praevention/vision-zero/kooperation](http://www.bgrci.de/praevention/vision-zero/kooperation)),
- unseren Magazinen ([www.bgrci.de/presse-medien/das-bg-rci-magazin](http://www.bgrci.de/presse-medien/das-bg-rci-magazin) und [www.steine-und-erden.net](http://www.steine-und-erden.net)),
- und über unsere VISION ZERO-Website ([www.null-ist-das-ziel.de](http://www.null-ist-das-ziel.de))

möchten wir zeigen, was unsere Mitgliedsbetriebe bereits in Sachen Arbeitsschutz leisten. Gute Beispiele sollen Schule machen – wir wollen voneinander lernen.

Teilen Sie mit uns Ihre Erfahrungen, am Ende profitieren alle von einer sicheren und gesunden Arbeitsumgebung. Senden Sie uns gern eine Nachricht an [redaktion-praevention@bgrci.de](mailto:redaktion-praevention@bgrci.de). Wir freuen uns auf Ihre Rückmeldung!

**Gemeinsam zum Ziel: VISION ZERO-Kooperationen**

Die BG RCI unterstützt Mitgliedsunternehmen, Verbände und Gewerkschaften bei der Umsetzung der VISION ZERO im Unternehmen. Geben Sie dem Arbeitsschutz in Ihrem Unternehmen mit der VISION ZERO neue Impulse und werden Sie VISION ZERO-Kooperationspartner. Auch international können Sie auf der Website der IVSS ([visionzero.global/join-us](http://visionzero.global/join-us)) Ihr Bekenntnis zur VISION ZERO abgeben.

Machen Sie Ihr Engagement und Ihre Überzeugung sichtbar! Sind Sie schon dabei? Sprechen Sie uns an, unter: [vision.zero@bgrci.de](mailto:vision.zero@bgrci.de).



## Wissen schafft Sicherheit!

- 1 Beschäftigte qualifizieren – betriebliche Notwendigkeit!
- 2 Beschäftigte einarbeiten – mit Ziel und Plan
- 3 Ausbildung und Weiterbildung – eine Investition in die Zukunft!
- 4 Fördern und fordern – kein Widerspruch!
- 5 Wissen – Grundwert im Unternehmen
- 6 Unterweisen – Event mit nachhaltiger Wirkung!



## Wissen schafft Sicherheit!

Ein wesentlicher Schlüssel auf dem Weg zu VISION ZERO ist eine umfassende und gezielte Qualifizierung der Beschäftigten. Das beginnt bereits mit der Auswahl geeigneter Beschäftigter unter Berücksichtigung der erforderlichen Eingangsqualifikationen bei Stellenbesetzungen. Dazu kommen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie die Verfügbarkeit des notwendigen Wissens an jedem Arbeitsplatz als wichtige Investition in die Zukunft. Dabei sind die Pflege gemeinschaftlichen Wissens und das Bekenntnis zur „Stärke im Team“ entscheidende Faktoren.

Bei der Neubesetzung von Arbeitsplätzen oder der Einarbeitung neuer Beschäftigter gehören die Auswahl geeigneter Ein-, Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie die arbeitsplatz- und aufgabenbezogene Unterweisung zum Pflicht- und Verantwortungsbereich des Unternehmers bzw. der Unternehmerin. Das gilt für alle im Betrieb tätigen Personen, unabhängig von Einsatzdauer und Arbeitsfeld.

Jeder Betrieb, unabhängig von Größe und Beschäftigtenzahl, hat ein Ziel. Die Unternehmen beschreiben und gewährleisten die erforderlichen Qualifikationen und Kompetenzen für einen sachgerechten Umgang in allen betrieblichen Situationen. So wird Aus- und Weiterbildung zum integralen Bestandteil betrieblicher Tätigkeit. Qualifizierung ist praktische Personalentwicklung, Unterweisung ein unverzichtbares Führungsinstrument. Dazu müssen die Führungskräfte qualifiziert sein.

Erwirken Sie bei den Beschäftigten eine positive Haltung zu Gesundheit und Arbeitssicherheit. Auf diese Weise können sie den Wert von Wissen und kontinuierlicher Weiterbildung als Notwendigkeit für eine erfolgreiche Tätigkeit begreifen. Indem Sie die Beschäftigten in Entscheidungen mit einbeziehen und an Prozessen beteiligen, unterstützen Sie deren Akzeptanz und Motivation.

Menschen arbeiten gut und sicher, wenn sie ihre Aufgabe umfassend verstehen. Insbesondere komplexe Arbeitsabläufe erfordern qualifizierte Beschäftigte, denn Qualifizierung schafft Verhaltenssicherheit.

Moderne Methoden der Erwachsenenbildung setzen auf aktive Einbeziehung und Beteiligung unter Einsatz zeitgemäßer Medien. Da Wissen eine immer kürzere Halbwertszeit hat, bedeutet dies für die Menschen ein lebenslanges, selbstgesteuertes Lernen.

Die Fortbildung der Beschäftigten kann auf unterschiedliche Art und Weise, wie beispielsweise innerbetriebliche Informationsquellen, ausgewählte Fachzeitschriften, interne oder externe Seminare sowie Kongresse, erfolgen. Fördern Sie den Informationsfluss innerhalb des Betriebes, denn er hilft, Wissen zu vernetzen und auf Praxistauglichkeit zu prüfen.

Der Vertiefungsleitfaden „Wissen schafft Sicherheit“ bietet Ihnen in sechs Unterthemen konkrete Checkpunkte, mit denen Sie den gegenwärtigen Stand in Ihrem Betrieb abgleichen und gegebenenfalls Maßnahmen ableiten können. Die Statements liefern Ihnen praxisorientierte Anregungen zum Umgang mit dem Erfolgsfaktor „Wissen“, erheben jedoch nicht den Anspruch auf Vollständigkeit. Sie finden außerdem Hilfestellungen, weiterführende Informationen und Beispiele guter Praxis aus Betrieben.

Der Vertiefungsleitfaden stellt eine Ergänzung zum VISION ZERO-Leitfaden dar. Er soll Sie dabei unterstützen, sich systematisch ein Bild über den IST-Zustand in Ihrem Betrieb zu machen, um Defizite zu beleuchten und Stärken weiter auszubauen.



**Erläuterung der Bewertungsfelder**

- = Zurzeit kein Handlungsbedarf
- = Handlungsbedarf
- = Dringender Handlungsbedarf
- = Die Aussage trifft aufgrund der betrieblichen Situation nicht zu

# 1 Beschäftigte qualifizieren – betriebliche Notwendigkeit!

Ihr betrieblicher Erfolg ist nachhaltig nur gesichert, wenn Sie die Kompetenzen Ihrer Beschäftigten kontinuierlich entwickeln.

Unsere Zeit bringt rasante Veränderungen mit sich. Diese reichen im Betrieb von der Technik bis hin zu Managementanforderungen. Deshalb sollten Sie erforderliche Qualifikationen und Kompetenzen sorgfältig und konkret erfassen, dokumentieren und bei Veränderungen fortschreiben. Das sollte betriebs-, arbeitsplatz- und aufgabenbezogen erfolgen und kontinuierlich mit den individuellen Kompetenz- und Qualifikationsprofilen der Beschäftigten

abgeglichen werden. Ermitteln Sie auf dieser Basis ein individuelles Entwicklungspotenzial für die einzelnen Beschäftigten und wählen Sie Qualifizierungsmaßnahmen gezielt aus. Eine systematische Personalentwicklung, angepasst an betriebliche Anforderungen und unter Berücksichtigung der Ressourcen der Beschäftigten, ist eine notwendige Voraussetzung für einen gut funktionierenden, zukunftsorientierten Betrieb.

## Wie sieht es in Ihrem Betrieb aus?

1.1 Ich besetze Arbeitsplätze bzw. übertrage Aufgaben und Tätigkeiten auf Grundlage festgelegter Qualifikationsprofile.	Einzelbewertung	Gesamtbewertung
Ich kenne und beschreibe die erforderlichen Qualifikationen für den sicheren Betrieb der Produktionstechnik und zur Vermeidung von Störungen und dokumentiere dieses Wissen nachvollziehbar (z. B. in Verfahrensbeschreibungen).	<input checked="" type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	
Ich ermittle regelmäßig die Qualifikationsanforderungen an den Arbeitsplätzen in meinem Betrieb, insbesondere wenn Veränderungen erkennbar sind (z. B. in Stellenbeschreibungen oder im Organigramm).	<input checked="" type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	

Fortsetzung 1.1

<p>Ich lege für die Auswahl neuer Beschäftigter konkrete Kompetenz-Mindeststandards („Must-have“) sowie wünschenswerte Kompetenzen („Nice to have“) fest unter Berücksichtigung der konkreten Qualifikationsanforderungen der Einsatzbereiche.</p>		
<p>Für die Auswahl neuer Beschäftigter lege ich in Kompetenzprofilen neben erforderlichen fachlichen Kompetenzen auch nachweisbare soziale Kompetenzen (z. B. Teamfähigkeit) und Selbstkompetenzen (z. B. Lernbereitschaft) verbindlich fest.</p>		
<p>Ich übernehme nur Bewerber und Bewerberinnen in ein Beschäftigungsverhältnis, die die Mindest-Kompetenzanforderungen erfüllen und bei denen positive Entwicklungsansätze erkennbar sind.</p>		
<p>Ich hinterfrage und überprüfe systematisch die Anforderungen an einzelne Arbeitsplätze bei Neueinstellungen, Versetzungen innerhalb des Betriebes und bei sonstigen Veränderungen.</p>		

<h2>1.2 Ich überprüfe zusammen mit meinen Beschäftigten persönliche Entwicklungsmöglichkeiten.</h2>	<p>Einzelbewertung</p>	<p>Gesamt-bewertung</p>
<p>Im Einstellungsgespräch kläre ich mit dem Bewerber bzw. der Bewerberin Entwicklungsbedarf durch den Abgleich vorhandener und erforderlicher Kompetenzen und lege Ziele sowohl für die Einarbeitungsphase, als auch mittelfristig fest.</p>		
<p>Ich nutze die Probezeit, um die Entwicklungspotenziale neuer Beschäftigter in der Einarbeitungsphase zu beobachten und, falls erforderlich, nachzusteuern.</p>		
<p>Ich ermittle den individuellen Kenntnisstand vor bzw. bei der Aufnahme neuer Tätigkeiten sowie regelmäßig tätigkeitsbegleitend und dokumentiere das.</p>		
<p>Ich lege gemeinsam mit den Beschäftigten den Qualifizierungsbedarf regelmäßig, systematisch und individuell fest (z. B. in Jahresgesprächen).</p>		
<p>Ich dokumentiere erkennbare Entwicklungspotenziale nachvollziehbar und schlage individuelle Maßnahmen vor.</p>		

<h2>1.3 Ich nutze für meine Beschäftigten Qualifizierungsangebote externer Anbieter.</h2>	<p>Einzelbewertung</p>	<p>Gesamt-bewertung</p>
<p>Ich nutze regelmäßig und gezielt Qualifizierungsangebote von Herstellern und Lieferanten.</p>		
<p>Ich nutze regelmäßig und gezielt Qualifizierungsangebote der Verbände.</p>		
<p>Ich nutze regelmäßig und gezielt Qualifizierungsangebote der BG RCI.</p>		
<p>Ich lasse mich bezüglich der Qualifizierungsangebote von den Anbietern beraten.</p>		

# Praxisbeispiel

## Fachtrainerin und Fachtrainer für die Arbeitsschutzpraxis



### ... eine Fortbildung der BG RCI

In dieser Zertifikats-Fortbildung werden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in fünf aufeinander aufbauenden Seminar-Modulen, begleitenden Praxisübungen und einem Coaching im Betrieb ausgebildet, Unterweisende innerbetrieblich zu qualifizieren und die Unterweisungspraxis zu optimieren. Größere Unternehmen wie die BASF nutzen dieses Angebot regelmäßig und mit großem Erfolg. Die Fortbildung erfolgt in festen Lerngruppen innerhalb von ca. anderthalb Jahren. Ein Bilanz-Workshop sowie ergänzende methodische Weiterbildungen runden das Angebot ab.

# Praxisbeispiel

## GestalteMIT! – INQA-Modellvorhaben (2014–2019)



In diesem Projekt werden geeignete Beschäftigte aus KMU-Betrieben in den Handlungsfeldern Personal, Gesundheit und Innovation als „Kümmerer“ qualifiziert. Sie kennen die Schnittstellen im Unternehmen und erhalten zeitliche Freiräume, um in den drei Handlungsfeldern unterstützend tätig zu sein. Der Nutzen liegt in der Verbesserung interner Prozesse, der Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit und der Vernetzung mit anderen KMU. Bislang sind 46 Unternehmen am Projekt beteiligt. Die Qualifizierungszyklen V und VI beginnen im Sommer 2018. Kontakt: ATB Arbeit, Technik und Bildung gGmbH.



#### Erläuterung der Bewertungsfelder

- = Zurzeit kein Handlungsbedarf
- = Handlungsbedarf
- = Dringender Handlungsbedarf
- = Die Aussage trifft aufgrund der betrieblichen Situation nicht zu

## 2 Beschäftigte einarbeiten – mit Ziel und Plan

Mit einer systematischen und zielgerichteten Einarbeitung gewährleisten Sie, dass Ihre Beschäftigten selbstständig und eigenverantwortlich arbeiten können.

Alle Beschäftigten sind in den Arbeitsprozess integriert. Das betrifft auch Beschäftigte mit einer zeitlichen Befristung, wie Praktikanten und Praktikantinnen, Beschäftigte aus der Arbeitnehmerüberlassung oder Ferienjobber und -jobberinnen. Für eine zielgerichtete, ressourcenangepasste Einarbeitung müssen Sie unabhängig von geplanter Einsatzzeit, Tätigkeit oder Ort einen individuellen Einarbeitungsplan erstellen. Dieser trägt den vorhan-

denen Qualifikationen, Kompetenzen und Arbeitsplatzanforderungen Rechnung. So erfolgt die Einarbeitung in ein unbekanntes Arbeitsgebiet schrittweise, praxistauglich und nachvollziehbar. Stellen Sie Beschäftigten in dieser Phase eine Ansprech- oder Begleitperson zur Seite. Selbstständige und eigenverantwortliche Zuständigkeiten sollten Sie erst im Zuge der nachweislich erfolgreichen Einarbeitung übertragen.

## Wie sieht es in Ihrem Betrieb aus?

2.1 Ich Sorge bei Neueinstellungen für eine systematische Einarbeitung.	Einzelbewertung	Gesamt-bewertung
Ich erstelle einen Einarbeitungsplan für neue Beschäftigte auf Basis der Arbeitsplatzanforderungen und der vorhandenen Qualifikationen.	○ ○ ○ ○	
Ich Sorge für eine zielgerichtete, praxisnahe Einarbeitung mit Trainings und erlebbaren Elementen.	○ ○ ○ ○	👍
Ich stelle neuen Beschäftigten für die Zeit der Einarbeitung eine Ansprechperson zur Seite oder lege Patenschaften fest.	○ ○ ○ ○	👍
Ich übertrage neuen Beschäftigten ihre Aufgaben entsprechend dem Einarbeitungsplan schrittweise und begleite, kontrolliere und dokumentiere die Fortschritte bis zur vollständigen Übertragung der Aufgaben.	○ ○ ○ ○	👎
Ich übertrage Beschäftigten nur nach nachweislich erfolgreicher Einarbeitung eigenverantwortlich ihr Aufgabengebiet.	○ ○ ○ ○	👎
2.2 Ich wende die Regeln zur Einarbeitung auch bei betrieblichen Veränderungen an.	Einzelbewertung	Gesamt-bewertung
Ich wende die Regeln der Einarbeitung auch bei der Übernahme neuer Tätigkeitsfelder innerhalb des Betriebes an.	○ ○ ○ ○	👍
Auch bei technischen oder organisatorischen Veränderungen innerhalb des Betriebes wende ich die Regeln der Einarbeitung an.	○ ○ ○ ○	👍
Ich Sorge konsequent und kontinuierlich für klare Regelungen zu Verhaltensweisen, Umgang und Informationsweitergabe.	○ ○ ○ ○	👎
2.3 Ich Sorge auch bei zeitlich befristeten Beschäftigten für eine sorgfältige Einarbeitung.	Einzelbewertung	Gesamt-bewertung
Ich wende die Regeln der Einarbeitung für die Einarbeitung von zeitlich befristeten Beschäftigten konsequent an, unabhängig von ihrer geplanten Einsatzzeit (z. B. Arbeitnehmerüberlassung, Praktikum, Ferienbeschäftigung).	○ ○ ○ ○	
Ich beschreibe das Aufgabenfeld von zeitlich befristeten Beschäftigten konkret und eindeutig, richte den Einarbeitungsplan arbeitsplatz- und aufgabenbezogenen daran aus, kontrolliere und dokumentiere die Befolgung.	○ ○ ○ ○	👍
Ich lege bei Arbeitnehmerüberlassung im Überlassungsvertrag das geforderte Qualifikationsprofil klar und eindeutig fest und überprüfe die Einhaltung bei Arbeitsaufnahme.	○ ○ ○ ○	👍
Bei zeitlich befristeten Beschäftigten stelle ich eine sachlich und zeitlich angemessene Einarbeitung sicher.	○ ○ ○ ○	👎
Ich setze unabhängig von der geplanten Dauer der Beschäftigung die Personen nur nach nachweislich erfolgreicher Einarbeitung ein.	○ ○ ○ ○	👎

## Praxisbeispiel Zeitarbeitnehmer – eine „Risikogruppe“?



Die Möller Tech GmbH in Bielefeld regelt die Zuständigkeit für Einweisung und Information vertraglich mit der Zeitarbeitsfirma. Die Zeitarbeitsfirma erhält Vorgaben und Informationen zur Vorbereitung des Beschäftigten, wie beispielsweise Verhalten bei Unfällen, Tragen von persönlichen Schutzausrüstungen oder Umgang mit Arbeitsstoffen. Im Betrieb liefert eine Begrüßungsmappe dem Beschäftigten allgemeine Informationen zu Arbeitsschutz und sicherem Verhalten, eine Übersicht über Themen der Erstunterweisung am Arbeitsplatz, abteilungsbezogene Betriebsanweisungen sowie innerbetriebliche Regelungen. Die Einarbeitung wird kontrolliert und dokumentiert.

## Praxisbeispiel

### „Sicher vorWEg mit Partnern“ – Arbeitsschutz für Partnerfirmen



Die RWE AG in Essen zielt mit diesem Programm auf die Weiterentwicklung der Arbeitsschutzkultur und die nachhaltige Vermeidung von Unfällen. Das Programm hat für eine Verbesserung der Kommunikation und Kooperation mit Partnerfirmen und für eine stärkere Sensibilisierung der eigenen Beschäftigten gesorgt, was statistisch durch einen Rückgang der Unfallzahlen aller Personengruppen belegt wird. (BG RCI Förderpreis 2011)



**Erläuterung der Bewertungsfelder**

- = Zurzeit kein Handlungsbedarf
- = Handlungsbedarf
- = Dringender Handlungsbedarf
- = Die Aussage trifft aufgrund der betrieblichen Situation nicht zu

## 3 Ausbildung und Weiterbildung – eine Investition in die Zukunft!

Die Auszubildenden von heute sind Ihre Beschäftigten von morgen. Qualifizierte Aus- und Weiterbildung ist Personalentwicklung und fördert die Bindung an Ihren Betrieb.

Gut ausgebildete Beschäftigte sind das Rückgrat eines Betriebes, und eine erfolgreiche Ausbildungsarbeit sorgt für die qualifizierten Beschäftigten von morgen. Stärken Sie durch die Möglichkeit der individuellen Weiterbildung die Motivation Ihrer Beschäftigten, langfristig dem Arbeitgeber die Treue zu halten. Individuelle, gemeinsam mit den Beschäftigten erstellte Qualifizierungspläne sind wesentliche Maßnahmen der Personal-

entwicklung. Qualifizierungsangebote kompetenter Anbieter bringen neue Impulse. Sie sind geeignet, wenn sie am Bedarf des Betriebs orientiert und an die Bedürfnisse der Beschäftigten angepasst sind. Die fachliche Ausrichtung an den Anforderungen des jeweiligen Aufgabengebietes oder Arbeitsplatzes sorgt für Akzeptanz bei allen Beteiligten.

### Wie sieht es in Ihrem Betrieb aus?

3.1 Ich investiere in die betriebliche Ausbildung.	Einzelbewertung	Gesamtbewertung
Ich kontrolliere den Ausbildungsstand meiner Auszubildenden (Azubis) regelmäßig und gleiche diesen mit dem Ausbildungsplan ab.	<span style="color: green;">○</span> <span style="color: yellow;">○</span> <span style="color: red;">○</span> <span style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; display: inline-block; width: 10px; height: 10px;"></span>	<span style="color: green; font-size: 2em;">👍</span> <span style="color: yellow; font-size: 2em;">👎</span> <span style="color: red; font-size: 2em;">👏</span>
Ich biete Hilfe und Unterstützung an, beispielsweise im Zusammenhang mit der Berufsschule oder bei Prüfungsvorbereitungen.	<span style="color: green;">○</span> <span style="color: yellow;">○</span> <span style="color: red;">○</span> <span style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; display: inline-block; width: 10px; height: 10px;"></span>	
Ich stelle jedem Azubi für die Dauer der Ausbildung eine Ansprechperson zur Seite und fördere die Arbeit in Lerntandems.	<span style="color: green;">○</span> <span style="color: yellow;">○</span> <span style="color: red;">○</span> <span style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; display: inline-block; width: 10px; height: 10px;"></span>	

<h3>3.2 Ich ermittle kontinuierlich den Aus- und Weiterbildungsbedarf in meinem Betrieb.</h3>	Einzelbewertung	Gesamt-bewertung
Ich erstelle Anforderungsprofile für einzelne Arbeitsplätze und Arbeitsaufgaben und dokumentiere diese (z. B. durch Stellenbeschreibungen, Organigramm).		
Ich führe notwendige fachliche und sachliche Qualifikationen für betriebliche Funktionen und Arbeitsplätze in einer umfassenden Qualifizierungsmatrix zusammen.		
Ich gleiche die Anforderungsprofile mit den Kenntnissen und Kompetenzen der Beschäftigten ab.		
Ich leite aus dem Ist-Soll-Vergleich gezielt notwendige Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ab und bespreche das mit den Betroffenen.		

<h3>3.3 Ich ermögliche meinen Beschäftigten die Umsetzung neuer Erkenntnisse in die betriebliche Praxis.</h3>	Einzelbewertung	Gesamt-bewertung
Ich bereite meine Beschäftigten auf ausgewählte Qualifizierungsmaßnahmen vor (z. B. Ziele definieren, Nutzen diskutieren).		
Ich schaffe die Möglichkeit der Nachbereitung (z. B. nachgehende Aufgaben bearbeiten, Informationen für Kollegen und Kolleginnen zusammenstellen).		
Ich bespreche Möglichkeiten der Umsetzung neuer Erkenntnisse im Betrieb.		
Ich lasse mir von den Beschäftigten Rückmeldung über die Qualität der besuchten Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Erweiterung meiner Liste sinnvoller Angebote geben.		

<h3>3.4 Ich plane die Aus- und Weiterbildung gemeinsam mit den Beschäftigten.</h3>	Einzelbewertung	Gesamt-bewertung
Ich führe und pflege eine Liste gut bewerteter Qualifizierungsangebote.		
Ich erstelle gemeinsam mit den Beschäftigten einen mittelfristigen Qualifizierungsplan (z. B. im Rahmen von Personalgesprächen).		
Gemeinsam mit den Beschäftigten erstelle ich einen langfristigen Qualifizierungsplan (z. B. über fünf Jahre).		
Ich ermögliche meinen Beschäftigten, sich auch persönlich weiter zu entwickeln (z. B. Teilnahme an Bildungsurlaubsmaßnahmen im gesetzlichen Rahmen).		

## Praxisbeispiel BG RCI Azubi-Wettbewerb



Die teilnehmenden Betriebe benennen Auszubildende für den Wettbewerb, die in einem Contest gegeneinander antreten. Neben dem Arbeitsschutzwissen werden auch betriebliche Rahmenbedingungen und individuelle Sicherheitskompetenzen in die Bewertung einbezogen. Ein großer Anreiz für die Azubis sind die Rangliste und die Beteiligung am bundesweiten Finale. Im Verlauf des Wettbewerbs beschäftigen sich die Azubis intensiv mit vielfältigen Themen aus Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und erwerben so eine nachhaltig positive Einstellung.

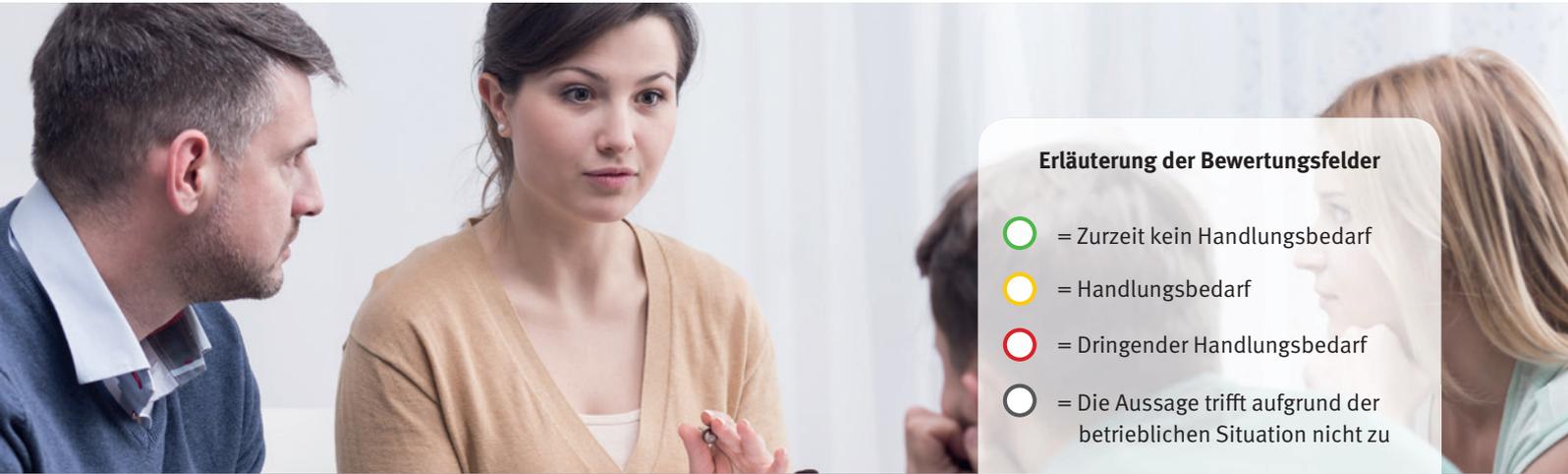
# Praxisbeispiel

## Personalgewinnung durch Qualifikationstraining



**Kooperationsprojekt der ITAG Tiefbohr GmbH, KCA Deutag Drilling GmH und Koller Workover & Drilling GmbH, Celle (BG RCI Förderpreis 2007)**

In Ermangelung qualifizierten Personals und geringem Bekanntheitsgrad des „Tiefbohrfacharbeiters“ haben drei Firmen zusammen mit der Agentur für Arbeit und der Bohrmeisterschule in Celle für diese Tätigkeit geworben und eine berufsbezogene Einstiegsqualifikation angeboten. Mit Erfolg – von 61 qualifizierten Anwärtern konnten 52 in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen werden.



**Erläuterung der Bewertungsfelder**

- = Zurzeit kein Handlungsbedarf
- = Handlungsbedarf
- = Dringender Handlungsbedarf
- = Die Aussage trifft aufgrund der betrieblichen Situation nicht zu

## 4 Fördern und fordern – kein Widerspruch!

Beteiligung stellt hohe Anforderungen an die Beschäftigten, bietet aber auch einen starken Anreiz. Sie fördern damit Autonomie, Verantwortungsbewusstsein und kollektives Denken.

Kontinuierliche Weiterbildung ist ein notwendiger Baustein einer erfolgreichen Tätigkeit und nicht wegzudenken aus betrieblichen Prozessen. Sie bedarf der uneingeschränkten Mitwirkung der Beschäftigten und sollte durch Freiräume im betrieblichen Alltag gefördert werden. Dazu gehören formale und informelle Gesprächsmöglichkeiten im Team genauso, wie die Möglichkeit, sich mit

eigenem Wissen in Prozesse, Projekte oder Fachzirkel einzubringen. Schaffen Sie Anreizsysteme wie das Fördern einer „Nachfragekultur“ im Sinne des konstruktiven Wissenserwerbs und einer positiven Fehlerkultur. Indem neue Ideen und Erfahrungen an Kolleginnen und Kollegen weitergegeben und gewürdigt werden, entsteht ein kollektives Team-Wissen.

### Wie sieht es in Ihrem Betrieb aus?

4.1 Ich fördere aktiv die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen.	Einzelbewertung	Gesamtbewertung
Ich erstelle einen betrieblichen Qualifizierungskatalog auf Grundlage der Qualifizierungsmatrix, auf den alle Beschäftigten Zugriff haben (z. B. über das Intranet).	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	
Ich fordere die Beschäftigten zur Weiterbildung auf und lege z. B. verpflichtende interne oder externe Veranstaltungen und Weiterbildungszyklen (z. B. mindestens jedes 2. Jahr) fest.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	
Ich lade die Beschäftigten zur Teilnahme an Messen ein (z. B. A+A „Arbeitsschutz + Arbeitsmedizin“).	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Ich bespreche gemeinsam mit den Beschäftigten Möglichkeiten der Weiterbildung und (Zusatz-)Qualifikation.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich stelle die Beschäftigten für die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen sowie deren Vor- und Nachbereitung frei.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich gebe Freiräume für Fortbildung während der Arbeitszeit (z. B. e-Learning, Fachzeitschriften, Teilnahme an Fachzirkeln und Sitzungen).	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<h2>4.2 Ich beteilige meine Beschäftigten aktiv bei Auswahl und Auswertung von Qualifizierungsmaßnahmen.</h2>	Einzelbewertung	Gesamtbewertung
<p>Ich lasse mir von den Beschäftigten Rückmeldung geben über Nutzen, Zielerreichung und fachliche Qualität der besuchten Veranstaltungen.</p>		
<p>Ich erkundige mich nach neuen Ideen und Erkenntnissen, die die Beschäftigten aus den besuchten Veranstaltungen mitbringen.</p>		
<p>Ich Sorge dafür, dass die Beschäftigten neben Spezialwissen für ihre Arbeitsbereiche auch Überblickswissen über Abläufe im Betrieb und in anderen Bereichen erlangen (z. B. durch Hospitationen oder bereichsübergreifende Projektgruppen).</p>		
<p>Ich ermögliche den Beschäftigten die Mitarbeit in Projektgruppen oder Fachzirkeln.</p>		
<p>Ich unterstütze kooperatives Arbeiten und Entscheiden im Team, indem ich z. B. Zeit für Besprechungen und informellen Austausch einräume.</p>		
<p>Ich nutze die neuen Kompetenzen der Beschäftigten und übertrage ihnen dazu passende Aufgaben. Darüber hinaus ermögliche ich Ihnen, persönliche Kompetenzen in den Arbeitsprozess einzubringen (z. B. aus Vereinsarbeit).</p>		
<p>Ich beziehe die Kompetenzen der Beschäftigten interdisziplinär in Entscheidungsprozesse ein (z. B. zu Organisation von Arbeitsabläufen, in Beschaffungsprozessen).</p>		
<p>Ich ermögliche meinen Beschäftigten den Erwerb von Methodenkompetenz zur Weitergabe von Wissen (z. B. Strukturierung und Visualisierung von Inhalten zum Moderieren von Besprechungen).</p>		

<h2>4.3 Ich setze Anreizsysteme zur Förderung der Beschäftigten ein.</h2>	Einzelbewertung	Gesamtbewertung
<p>Ich strebe eine langfristige Zusammenarbeit an und kommuniziere das meinen Beschäftigten.</p>		
<p>Ich gebe Anreize für die Nutzung der Qualifizierungsangebote (z. B. ein Punkte-Belohnungs-System).</p>		
<p>Ich schaffe ein Wissensnetz im Betrieb, in dem die Beschäftigten ihre Kompetenzen einbringen und vom Wissen der anderen profitieren können (z. B. Kompetenzmatrix „Wer hilft bei welcher Frage?“).</p>		
<p>Ich etabliere eine positive Fehlerkultur im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses (KVP) und honoriere Verbesserungsvorschläge.</p>		
<p>Ich unterstütze die Beschäftigten darin, sich Wissen durch Nachfragen anzueignen, bewerte das als Offenheit und Neugier und nicht als Zeichen von Inkompetenz.</p>		

## Praxisbeispiel

### Ausbildung 4.0 – Wir zeigen's euch



Zur Förderung des Sicherheitsbewusstseins wurde in der Dyckerhoff GmbH, Wiesbaden, ein innovatives Unterweisungskonzept für Azubis entwickelt (BG RCI Förderpreis 2017). Es ist fester Baustein der Ausbildung und bezieht Azubis frühzeitig in den Arbeitsschutz ein. Die Azubis erstellen Präsentationen zur Unterweisung sowie Kurzfilme zum Arbeitsschutz, die bereichs- und standortübergreifend an junge Kolleginnen und Kollegen weitergegeben werden. Die Inhalte werden authentisch und zielgruppengerecht vermittelt, der Themenkatalog wächst kontinuierlich.

# Praxisbeispiel

## Alltagswissen Arbeitssicherheit



Das Konzept der Solvay Fluor GmbH in Bad Wimpfen verfolgt das Ziel, sicheres Arbeiten in den Köpfen der Beschäftigten zu verankern durch:

1. Regelmäßige Kurzbesprechungen zu Arbeitsschutzthemen zum Ausgleich von Wissensdefiziten in der Gruppe
  2. Diskussion möglicher Gefahren und deren Abwendung vor Arbeitsaufnahme mit Dokumentation
  3. Durchführung von Rundgängen in wechselnder Besetzung mit Erarbeitung von Verbesserungsvorschlägen
- (BG RCI Förderpreis 2010)



**Erläuterung der Bewertungsfelder**

- = Zurzeit kein Handlungsbedarf
- = Handlungsbedarf
- = Dringender Handlungsbedarf
- = Die Aussage trifft aufgrund der betrieblichen Situation nicht zu

## 5 Wissen – Grundwert im Unternehmen

Wissen wächst, wenn es weiterentwickelt, geteilt und gesichert wird. Die Teamkompetenz ist immer größer als die Kompetenz der einzelnen Mitglieder.

In der sich rasant verändernden Arbeitswelt ist Wissen zum wesentlichen Produktionsfaktor geworden. Einst galt es, einmal erworbenes Wissen zu konservieren. Nun ist kontinuierliche Weiterentwicklung gefordert. Dabei helfen die modernen Möglichkeiten gezielter, selbstständiger Informationsbeschaffung, die Wahrnehmung von Qualifizierungsangeboten und der transparente Infor-

mationsfluss. Die komplexe Arbeitswelt lebt davon, Wissen im Team zu organisieren und zu leben. Sorgfältige, rechtzeitige sowie langfristige Planung sorgen dafür, dass Wissen erhalten bleibt, wenn Beschäftigte den Betrieb verlassen. Hier helfen eine funktionierende Vertretungsregelung, die sorgfältige Dokumentation formalen Wissens und der regelmäßige Austausch im Gespräch.

### Wie sieht es in Ihrem Betrieb aus?

5.1 Ich stelle im Alltagsgeschäft Ressourcen für einen Wissensaustausch zur Verfügung.	Einzelbewertung	Gesamtbewertung
Ich stelle Möglichkeiten zum Wissensaustausch zur Verfügung, auf die alle Beschäftigten Zugriff haben (z. B. Intranet, Schwarzes Brett, Nutzung von Social Media).	<span style="color: green;">○</span> <span style="color: yellow;">○</span> <span style="color: red;">○</span> <span style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; display: inline-block; width: 10px; height: 10px;"></span>	
Ich pflege die Datenquellen regelmäßig, damit immer alles aktuell ist.	<span style="color: green;">○</span> <span style="color: yellow;">○</span> <span style="color: red;">○</span> <span style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; display: inline-block; width: 10px; height: 10px;"></span>	<span style="color: green;">👍</span>
Ich gebe meinen Beschäftigten Zugriff auf ausgewählte Wissensquellen im Internet.	<span style="color: green;">○</span> <span style="color: yellow;">○</span> <span style="color: red;">○</span> <span style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; display: inline-block; width: 10px; height: 10px;"></span>	<span style="color: yellow;">👍</span>
Ich Sorge dafür, dass Wissen verständlich weitergegeben wird und dazu geeignete Methoden und Medien verwendet werden.	<span style="color: green;">○</span> <span style="color: yellow;">○</span> <span style="color: red;">○</span> <span style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; display: inline-block; width: 10px; height: 10px;"></span>	<span style="color: red;">👎</span>
Ich etabliere ein transparentes Verfahren zum Verteilen von Informationen oder Neuigkeiten (z. B. E-Mail-Verteiler, Wandzeitung).	<span style="color: green;">○</span> <span style="color: yellow;">○</span> <span style="color: red;">○</span> <span style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; display: inline-block; width: 10px; height: 10px;"></span>	

5.2 Ich unterstütze das Arbeiten im Team.	Einzelbewertung	Gesamt-bewertung
Ich unterstütze Erfahrungsaustausch im alltäglichen Gespräch.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	
Ich organisiere, dass Wissen nicht personen- oder funktionsgebunden bleibt und dokumentiere das.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Ich Sorge für einen regelmäßigen, teamübergreifenden Erfahrungsaustausch (z. B. Jobrotation, Hospitationen, Veranstaltungen, Workshops).	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich achte auf ein kollegial geprägtes Arbeitsklima, in dem gemeinsam erzielte Ergebnisse zählen und nicht nur Individualbeiträge.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.3 Ich Sorge für die Weitergabe neuen Wissens und neuer Erfahrungen.	Einzelbewertung	Gesamt-bewertung
Ich Sorge durch Berichtspflicht dafür, dass Informationen aus Weiterbildungsveranstaltungen im Betrieb kommuniziert werden.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Ich stelle Ressourcen zur Weitergabe von Erkenntnissen an andere Beschäftigte zur Verfügung (z. B. als Tagesordnungspunkt in regelmäßig stattfindenden Besprechungen).	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich verpflichte die Beschäftigten, neu erworbenes Wissen auf seine Alltagstauglichkeit zu überprüfen und dieses in Absprache mit Vorgesetzten oder dem Team zeitnah im Produktionsprozess zu nutzen.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.4 Ich Sorge dafür, dass Wissen im Betrieb nicht verloren geht.	Einzelbewertung	Gesamt-bewertung
Ich erstelle und aktualisiere kontinuierlich einen Wissensleitfaden für Neulinge im Betrieb (z. B. geltende Sicherheitsregeln).	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	
Ich setze Ansprechpersonen oder Patenschaften für Neulinge im Betrieb bzw. in einzelnen Abteilungen ein.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Ich Sorge für eine funktionierende Vertretungsregelung. So geht auch bei plötzlichen personellen Ausfällen kein Wissen verloren.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich Sorge für eine überlappende Einarbeitung, wenn Beschäftigte planmäßig aus dem Betrieb ausscheiden.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich stelle sicher, dass beim Ausscheiden von Beschäftigten deren Wissen und Qualifikation an die Nachfolgenden weiter gegeben wird (z. B. strukturierte Übergabe von Unterlagen, Dokumentation von Verfahrensbeschreibungen, Datenbestände).	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	

## Praxisbeispiel „Sicherheits-fit“ im Job als Jungfacharbeiter



Die Azubis der Franken-Schotter GmbH & Co. in Treuchtlingen werden von Anfang an in die Sicherheitsarbeit eingebunden. Neben den obligatorischen Ausbildungsveranstaltungen nehmen sie an Betriebsbegehungen, Sachkundigen-Prüfungen und Auswertungsgesprächen mit Fachkraft für Arbeitssicherheit und Aufsichtsperson der BG RCI teil. Neben den relevanten Bereichen des Arbeitsschutzes und der Lösung auftretender Probleme lernen sie so die betriebliche Arbeitsschutzorganisation und die BG RCI als Partner kennen. Durch die Weitergabe vorhandenen Know-hows sind die Jungfacharbeiter und -arbeiterinnen mit Abschluss der Ausbildung für die Praxis gut vorbereitet. (BG RCI Förderpreis 1998)

## Praxisbeispiel „Safety-Minute“ oder „10 Minuten für Ihre Sicherheit“



In vielen Unternehmen der BG RCI stehen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz bei Besprechungen ganz oben auf der Tagesordnung. So wird sichergestellt, dass aktuelle Themen kommuniziert werden. Und da üblicherweise bei Sitzungen ein Protokoll erstellt wird, ist die Dokumentation ebenfalls gesichert.



**Erläuterung der Bewertungsfelder**

- = Zurzeit kein Handlungsbedarf
- = Handlungsbedarf
- = Dringender Handlungsbedarf
- = Die Aussage trifft aufgrund der betrieblichen Situation nicht zu

## 6 Unterweisen – Event mit nachhaltiger Wirkung!

Oft geschmäht und als zeitraubende Pflicht missachtet, stellt sich Unterweisung als unverzichtbares Führungsinstrument dar. Gerade die Freiheit der Gestaltung eröffnet Chancen für einen aktiven, kollegialen Austausch.

Unterweisung ist oft ein Stiefkind der Sicherheitsarbeit. Ziel von Unterweisungen ist konsequent sicheres Verhalten der Beschäftigten. Grundlage für Auswahl und Priorität der Themen ist die Gefährdungsbeurteilung. Die Verantwortung für das Ergebnis haben Unternehmer und Führungskräfte. Die Gestaltungsfreiheit bei der Durchführung ermöglicht die Berücksichtigung betrieblicher Rahmenbedingungen und der individuellen Anforderungen an die Beschäftigten. Das Einbeziehen der Kenntnisse und Erfahrungen der

Beschäftigten sorgt für nachhaltige Wirkung. An den Kenntnissen der Teilnehmenden orientiert und nach den Erkenntnissen der modernen Erwachsenenbildung gestaltet, können Unterweisungen zu einem spannenden Erfahrungsaustausch werden. Unterweisung als regelmäßiges Arbeitsschutzgespräch mit den Beschäftigten wird zum herausragenden Führungsinstrument. Da eine erfolgreiche Unterweisung Voraussetzung für die Aufgabenübertragung ist, haben Dokumentation und Kontrolle eine besondere Bedeutung.

### Wie sieht es in Ihrem Betrieb aus?

6.1 Ich leite die Unterweisungsinhalte aus der arbeitsplatz- und aufgabenbezogenen Gefährdungsbeurteilung ab.	Einzelbewertung	Gesamt-bewertung
Ich berücksichtige die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung bei Auswahl und Festlegung der arbeits- und aufgabenbezogenen Unterweisungsinhalte.	<input checked="" type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Anhand der Gefährdungsbeurteilung lege ich Unterweisungsschwerpunkte neu fest, wenn Veränderungen es erforderlich machen.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich berücksichtige besonders schützenswerte Personengruppen wie Jugendliche, Schwangere und Leistungseingeschränkte.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.2 Ich kann auf ein gut organisiertes Unterweisungsmanagement zurückgreifen.	Einzelbewertung	Gesamt-bewertung
Ich qualifiziere meine Führungskräfte für die Durchführung von Unterweisungen einschließlich Dokumentation und Kontrolle (z. B. methodische und soziale Kompetenzen).	<input checked="" type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Ich unterweise alle Beschäftigten regelmäßig (mindestens einmal jährlich) und dokumentiere das.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei der Planung der Unterweisung berücksichtige ich die Verfügbarkeit der Beschäftigten (z. B. durch Angebot von Alternativterminen).	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Fortsetzung 6.2

<p>Ich setze Beschäftigte nur dann für Aufgaben ein, wenn sie nachweislich dazu unterwiesen wurden.</p>		
<p>Ich integriere die Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in Besprechungen (z. B. Schichtbesprechungen, Monatstreffen, Werkleitersitzungen).</p>		

<h3>6.3 Ich gestalte meine Unterweisungen interaktiv und beziehe die Erfahrungen meiner Beschäftigten ein.</h3>	<p>Einzelbewertung</p>	<p>Gesamt-bewertung</p>
<p>Ich setze auf Training und Eigenaktivität, um eine nachhaltige Wirkung zu erzielen, nutze moderne, aktivierende Medien und verzichte weitgehend auf vortragende Methoden.</p>		
<p>Ich nutze die Medien der BG RCI zur Gestaltung meiner Unterweisungen (z. B. Sicherheitskurzgespräche (SKG, Aktionsmedien) oder Filme).</p>		
<p>Ich führe bedarfsbezogen Kurzunterweisungen am Arbeitsplatz durch und fördere vor Aufnahme einer Tätigkeit 5-Minuten-Gespräche zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten.</p>		
<p>Ich berücksichtige Erfahrungen, Fähigkeiten und Kenntnisse der Beschäftigten und beziehe sie mit ein (z. B. beim Erstellen von Begleitmaterial oder beim Einsatz von Dolmetscherinnen und Dolmetschern).</p>		

<h3>6.4 Ich kontrolliere den Erfolg von Unterweisungen und deren nachhaltige Wirkung.</h3>	<p>Einzelbewertung</p>	<p>Gesamt-bewertung</p>
<p>Ich vergewissere mich, dass die Beschäftigten die Unterweisungsinhalte verstanden haben und bereit und in der Lage sind, diese in der Praxis anzuwenden (z. B. durch Nachfragen, Wissenstest oder Praxisübungen).</p>		
<p>Ich dokumentiere die Unterweisungsmaßnahmen sowie die Verständniskontrollen (z. B. durch Unterschriftslisten oder Prüfungen).</p>		
<p>Ich überprüfe die Unterweisungsergebnisse in der betrieblichen Praxis (z. B. bei Rundgängen und im Gespräch mit Sicherheitsbeauftragten).</p>		

<h3>6.5 Ich unterweise Betriebsfremde nach den gleichen Prinzipien wie die eigenen Beschäftigten.</h3>	<p>Einzelbewertung</p>	<p>Gesamt-bewertung</p>
<p>Ich Sorge dafür, dass Betriebsfremde die für ihre Aufgaben oder Tätigkeiten erforderlichen Sicherheitsinformationen in verständlicher Form und Sprache erhalten und dokumentiere das.</p>		
<p>Ich beauftrage eine koordinierende Person zur Sicherstellung der Unterweisung und Kontrolle der Betriebsfremden.</p>		
<p>Ich gewähre Betriebsfremden erst nach erfolgreicher Unterweisung oder in Begleitung von Aufsicht führenden Beschäftigten Zutritt zum Betriebsgelände.</p>		

## Praxisbeispiel Unterweisung gestalten – Memospiel



Zur interessanteren Gestaltung von Unterweisungen und der Vermeidung sprachlicher Barrieren hat die Alpla Werke Lehner GmbH & Co. KG, Berlin ein Memory-Spiel entwickelt (BG RCI Förderpreis 2017). Fotos aus dem gewohnten Arbeitsumfeld der Beschäftigten zeigen die potenziellen Gefährdungen des Produktionsbetriebes, einmal sicherheitsgerecht und einmal sicherheitswidrig. Die Fotos werden paarweise geordnet und von den Beschäftigten erläutert. Das Spielkartenset ist einfach anzupassen und kann mit einem Wissenstest ergänzt werden.

## Praxisbeispiel

### Unterweisung – so geht's mit Ideen-Treffen



Für Ideen-Treffen gibt es drei Regeln: Herstellen von Transparenz, Beteiligen und konsequentes Durchführen im Dialog. Die Moderation obliegt dabei nicht zwingend den Vorgesetzten. Die einzelnen Bausteine sind:

Anlass klären und dann

1. Thema nennen und begründen
2. Gefährdungen aus Sicht der Beteiligten
3. Fachinformationen besprechen
4. Maßnahmen und Verhaltensalternativen sammeln
5. Festlegen (gemeinsamer Beschluss)

Anschließend Umsetzung kontrollieren.  
(DGUV Information 206-007, Kap. 8)

## Quellenverzeichnis

Zahlreiche aktuelle Informationen bietet die Homepage der BG RCI unter [www.bgrci.de/praevention](http://www.bgrci.de/praevention) und [fachwissen.bgrci.de](http://fachwissen.bgrci.de).

Detailinformationen zu Schriften und Medien der BG RCI sowie Bestellung siehe [medienshop.bgrci.de](http://medienshop.bgrci.de).

Ausgewählte Merkblätter, Anhänge und Vordrucke aus Merkblättern und DGUV Regeln sowie ergänzende Arbeitshilfen stehen im Downloadcenter Prävention unter [downloadcenter.bgrci.de](http://downloadcenter.bgrci.de) zur Verfügung.

Aktuelle Unfallverhütungsvorschriften, DGUV Regeln, DGUV Grundsätze und viele DGUV Informationen sind auf der Homepage der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) unter [publikationen.dguv.de](http://publikationen.dguv.de) und unter [bgrciuvven.vur.jedermann.de](http://bgrciuvven.vur.jedermann.de) zu finden.

Schriften der BG RCI sowie ein umfangreicher Teil des staatlichen Vorschriften- und Regelwerkes und dem der gesetzlichen Unfallversicherungsträger (rund 1 700 Titel) sind im Kompendium Arbeitsschutz der BG RCI verfügbar. Die Nutzung des Kompendiums im Internet ist kostenpflichtig. Ein kostenfreier, zeitlich begrenzter Probezugang wird angeboten. Weitere Informationen unter [www.kompendium-as.de](http://www.kompendium-as.de).

## Schriften und Informationen der BG RCI

**Bezugsquelle:** [medienshop.bgrci.de](http://medienshop.bgrci.de)

*Mitgliedsbetriebe der BG RCI können die folgenden Schriften (bis zur nächsten Bezugsquellenangabe) bei der BG RCI in einer der Betriebsgröße angemessenen Anzahl kostenlos beziehen.*

**Merkblatt A 005 „Sicher arbeiten – Leitfaden für neue Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen“:** Darstellung der Grundzüge zum sicheren Arbeiten, angepasst an die aktuelle Rechtslage.

**Merkblatt A 024 „Betriebsneulinge – Ein Leitfaden für Unternehmer und Führungskräfte“:** Informationen, Checklisten und Beispiele zur Vorbereitung des sicheren Einarbeitens.

**Merkblatt A 026 „Unterweisung – Gefährdungsorientierte Handlungshilfe“:** Verknüpft die in der Gefährdungsbeurteilung herausgearbeiteten Gefährdungsfaktoren mit Unterweisungsthemen.

**kurz & bündig KB 004 „Der sichere Start in den Beruf – Infos für Auszubildende und Betriebsneulinge“:** Tipps für den Start ins Berufsleben sowie wichtige Informationen rund um das sichere und gesunde Arbeiten.

**BG RCI-Seminarkatalog:** Qualifizierungsangebot der BG RCI.

**Basiswissen Arbeitsschutz (DVD):** E-Learning-Angebot der BG RCI für Beschäftigte und Führungskräfte insbesondere aus der Branche Baustoffe - Steine - Erden. Steht auch als Lernplattform online unter [basiswissen.bgrci.de/](http://basiswissen.bgrci.de/) zur Verfügung.

**Praxishilfe-Ordner „Aus Arbeitsunfällen lernen“:** Unterweisen mit ausgearbeiteten Foliensätze über reale Unfälle.

**Unterweisungskalender:** Wöchentliche Vorschläge für Unterweisungen zu häufig vorkommenden Arbeitsabläufen.

**Fit für Job und Leben (DVD-Reihe):** Filmreihe zu Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Die Inhalte sind auch online verfügbar unter [www.gesundheitsmagazin-bgrci.de](http://www.gesundheitsmagazin-bgrci.de).

**Unfallbrennpunkte:** Unterweisungshilfen mit Checklisten und Unterweisungsnachweisen.

**Safety First (DVD-Reihe):** Videogestützte Unterweisungshilfen für die Praxis.

**Praxishilfe-Ordner „Arbeitsschutz mit System“:** Organisation des Arbeitsschutzes, Ableitung von Maßnahmen sowie Dokumentation.

## Schriften und Informationen Dritter

**INQA-Unternehmenscheck „Guter Mittelstand“:** Selbstbewertung zum Aufspüren von Potenzialen zur Verbesserung, [www.inqa-unternehmenscheck.de](http://www.inqa-unternehmenscheck.de).

**INQA-Check „Personalführung“:** Selbstbewertung zur Führungsqualität und zur Vorbereitung auf den demografischen Wandel, [www.inqa-check-personalfuehrung.de](http://www.inqa-check-personalfuehrung.de).

**DGUV Information 206-007 „So geht’s mit Ideen-Treffen“:** Tipps für Wirtschaft, Verwaltung und Dienstleistung.

## Informationen im Internet

**Online-Schulungsangebote der BG RCI zu Erfolgsfaktor 6** (siehe VZ 003, 1/2018, S. 41), „Der Rote Faden – Medien für die Umsetzung der VISION ZERO-Präventionsstrategie“, 1/2018, S. 41).

**Jugend will sich-er-leben:** Präventionsprogramm der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) in den Bereichen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz von Auszubildenden, [www.jwsl.de](http://www.jwsl.de).

**Aktionsmedien der BG RCI:** Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Verkehrssicherheit erleben, [www.aktionsmedien-bg.de](http://www.aktionsmedien-bg.de).

### Impressum:

Berufsgenossenschaft Rohstoffe  
und chemische Industrie  
Postfach 10 14 80  
69004 Heidelberg  
Kurfürsten-Anlage 62  
69115 Heidelberg  
[www.bgrci.de](http://www.bgrci.de)

### Bildnachweis:

Titel: imagesource  
Seite 4: imagesource  
Seite 6: © Dash/Fotolia  
Seite 8: © Andrey Popov/Fotolia  
Seite 9: © YakobchukOlena/Fotolia  
Seite 10: © industrieblick/Fotolia  
Seite 12: © industrieblick/Fotolia  
Seite 13: © paulfourk/Fotolia  
Seite 14: iStock.com/aydinmutlu  
Seite 16: BG RCI  
Seite 17: © checker/Fotolia  
Seite 18: © Photographee.eu/Fotolia  
Seite 20: iStock.com/monkeybusinessimages  
Seite 21: iStock.com/Kuzmichstudio  
Seite 22: © Samo Trebizan/Fotolia  
Seite 24: © Wellnhofer Designs/Fotolia  
Seite 25: © Jacob Lund/Fotolia  
Seite 26: © contrastwerkstatt/Fotolia  
Seite 28: BG RCI Förderpreis 2017, Alpla Berlin  
Seite 29: © YakobchukOlena/Fotolia

Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie

Postfach 10 14 80  
69004 Heidelberg  
Kurfürsten-Anlage 62  
69115 Heidelberg  
[www.bgrci.de](http://www.bgrci.de)

**VISION ZERO.**