

**ARGUS**



**AUGEN**

**Vitalisierung von Systemen  
zur Erfassung und Bearbeitung  
von Beinaheunfällen  
(Near Miss)**



*...sendet Botschaften*





**Vitalisierung von Systemen  
zur Erfassung und Bearbeitung  
von Beinaheunfällen  
(Near Miss)**

**Institut Input GmbH – Beratung,  
Qualifizierung und Medienentwicklung**

**Kaiserstraße 80  
44135 Dortmund**

**Tel.: +49 231 584492-0  
info@institut-input.de**





## Vitalisierung von Systemen zur Erfassung und Bearbeitung von Beinaheunfällen (Near Miss)

### Inhalt

- 4 Ausgangslage**
- 4 Zielsetzung**
- 5 Zielgruppen**
- 5 Methode des Konzepts ArgusAugen**
  - 5 Definition „Beinaheunfall“
  - 6 Sinn und Zweck der Bearbeitung von Beinaheunfällen
  - 7 Qualität
  - 7 Risikobewertung
- 9 Das System ArgusAugen**
  - 9 Erfassungssysteme
  - 9 Bearbeitungssystem
  - 10 Rückmeldesystem
  - 10 Belohnungssystem
- 11 Rahmenbedingungen**
  - 11 Verhaltensanteile
  - 12 Vertrauen, Offenheit
- 13 Hilfe & Unterstützung**
  - 13 Motivation
  - 14 Fragestellungen mit Hinweisen zu Defiziten
  - 14 Zielvereinbarungen
  - 15 Die Rolle der Sicherheitsbeauftragten

**15 Mögliche Hemmnisse/Blockaden vermeiden**

15 Gründe, die Meldungen verhindern

16 Barrieren

16 Fehler aufdecken wird belohnt?

16 Gesellschaftliche Widersprüche

16 Mehrarbeit und Mehrkosten für Führungskräfte

17 Grenzen

**17 Durchführung von ArgusAugen**

17 Vorbereitungs-Workshop eines Steuerkreises

17 Vorbereitungsseminar für Führungskräfte

18 Vorbereitungsseminar für Sicherheitsbeauftragte

18 Startveranstaltung

18 Nachhaltigkeit erzeugen

**18 Konkretes Lösungsangebot**

18 Unternehmensspezifische Konzeptanpassung

19 Vorbereitungsseminar

19 Startveranstaltung

19 Mittel und Methoden zur Nachhaltigkeit

**20 Weitere Vorgehensweise**

**20 Zu erwartende Kosten**

---

*Argos/Argus, griechische Mythologie:  
Der Allesseher, ein riesiges Un-  
geheuer mit zahlreichen Augen am  
ganzen Leib, das in alle Richtungen  
schauen konnte; stets schlief nur  
ein Augenpaar.*

---

## Ausgangslage

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 finden eigendynamische Veränderungsprozesse in Handlungsabläufen statt. Engagierte Beteiligte tauschen beharrlich Tipps und Tricks, um unnötige Belastungen zu reduzieren.

Das Management setzt Methoden und Instrumente ein, um konstruktive Hinweise in einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess aus der Zufälligkeit zu nehmen. Die Erfassung und Bearbeitung von Beinaheunfällen unterstützt dieses Vorhaben. Da es nicht gelingen wird, alle Risiken bei der Arbeit zu beseitigen, müssen alle technischen und organisatorischen Mittel eingesetzt werden, um unnötige Risiken auf ein beherrschbares Niveau zu optimieren.

ArgusAugen startet, vitalisiert oder optimiert einen betrieblichen Prozess, bei welchem Mitarbeiter aller Hierarchieebenen einbezogen, informiert und aktiviert werden. Mit ArgusAugen werden „Beinaheunfälle“ (Near Misses), Mängel/Defizite, unsichere Ereignisse und unsichere Zustände benannt und deren Verbesserungs-, Reparatur- bzw. Optimierungsbedarf aufgezeigt. Im Optimum werden gleichzeitig Störungen minimiert, der Materialfluss vergleichmäßig, ungeplante Arbeiten vermieden und somit die Produktivität gesteigert.

## Zielsetzung

Durch eine strukturierte Einführung von „ArgusAugen“ bemerken und erfassen möglichst viele Mitarbeiter einer Unternehmung unsichere Ereignisse/Zustände und führen sie einer Problemlösung zu. Der Prozess einer Vitalisierung von (akzeptierten) Systemen beflügelt kontinuierliche Optimierungsprozesse und führt bei den Mitarbeitern zu einer gesteigerten Identifikation mit ihrer Tätigkeit. Erstrebenswert ist die Einbeziehung und Aktivierung möglichst vieler Mitarbeiter in der vollen Breite des Unternehmens.

- Es wird ein nachvollziehbares, gerechtes System eingeführt oder vitalisiert.
- Jeder (sinnvolle) Hinweis wird nachverfolgt 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.

## 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, fördert den Erfolg.

Führungskräfte müssen die Erwartungshaltung des Managements transportieren. Daneben muss das dringend notwendige Feedback über den Stand des Bearbeitungsprozesses nachvollziehbar an die Mitarbeiter gegeben werden. Organisatorische Lösungsangebote werden i. d. R. nur von Mitarbeitern angeboten, die aufgrund ihrer Position die betriebliche Gesamtstruktur überblicken.

Produktionsmitarbeiter kennen ihre eigenen Arbeitsbedingungen und Anlagen. Insofern werden in erster Linie äußerlich sichtbare Defizite benannt, die in Formen und Bedingungen eher technischer Natur sind.

Wenn eine Sensibilisierung auf das Erkennen von Mängeln und das Ergreifen von Maßnahmen gelingt, ist gleichzeitig auch eine Bewältigungsstrategie in den Verhaltensweisen enthalten. Präven-

tion in diesem Sinne bezieht sich auf Verhalten und Verhältnisse, auf Sicherheit und Gesundheit sowie auf Maschinensicherheit und präventive Instandhaltung. Sensibilisierte Mitarbeiter stellen Forderungen. Es kann als Zeichen erhöhter Sensibilität gewertet werden, wenn Mitarbeiter Forderungen nach Verbesserungen stellen.

## Methode des Konzepts 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“

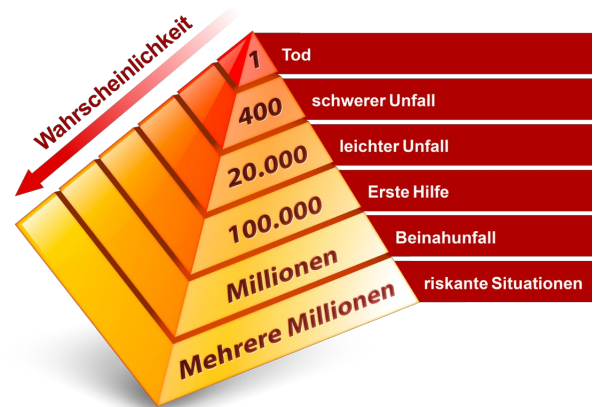
In Unternehmen werden unsichere Ereignisse/ Zustände unterschiedlich definiert und abgegrenzt. Klassischerweise bezeichnen „Beinahunfälle“ sicherheitstechnische Defizite, die einen Personenschaden zur Folge haben könnten. In der erweiterten Form werden auch Beinahunfälle ohne Personenschaden (Hinweis auf Qualitätsmangel und Umweltgefährdung) einbezogen. Im klassischen betrieblichen Vorschlagswesen muss meist ein Lösungsvorschlag mitgeliefert werden. Nicht alle Mitarbeiter sind aufgrund ihres Ausbildungsstandes in der Lage, die notwendigen Voraussetzungen zu erfüllen, 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.

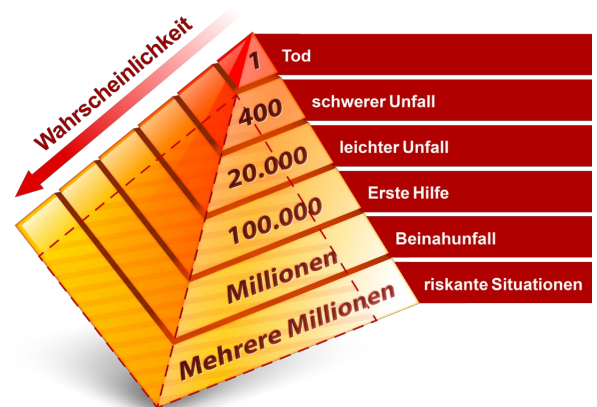
Wenn der Beinaheunfall in den Köpfen der Führungskräfte und Mitarbeiter keine klaren Konturen hat, entsteht Irritation, ob die beobachtete Situation zutrifft. Mitarbeiter unterlassen aus Unsicherheit den Meldeaufwand. In einem Workshop mit Vertretern aller betrieblichen Kräfte müssen deshalb mit einfachen Worten klare Definitionen und sinnfällige Beispiele gefunden werden.

Der Workshop untermauert durch klare Argumentationsketten die betriebliche Begründung und Bedeutung von ArgusAugen. Über Vorbereitungsseminare für alle Führungskräfte gelangen die Fundamente der Maßnahme und die Erwartungshaltung des Managements in eine positive betriebliche Kommunikation.

### Sinn und Zweck der Bearbeitung von Beinaheunfällen



*Die Unfallpyramide zeigt sich statistisch bei allen Unfallarten. Klar ist, dass schwere oder tödliche Unfälle glücklicherweise viel seltener sind als leichte Unfälle oder unsichere Handlungen.*



*Durch die Beseitigung von Ursachen für Beinaheunfälle und die Vermeidung unsicherer Handlungen wird die Pyramide kleiner (rote Linie). Mit hoher Wahrscheinlichkeit kommt es zu weniger schweren Unfällen, wenn die Unfallpyramide abgeschmolzen wird. Die Wahrscheinlichkeit eines tödlichen Unfalls wird erheblich geringer.*



Niemand verletzt sich bewusst. Niemand fügt sich absichtlich Schmerzen zu. Wird das kleine Ereignis nicht ernst genommen, erhöht sich die Gefahr, dass es irgendwann schlimmer kommt.

Die Aufmerksamkeit auf Beinaheunfälle sensibilisiert alle Mitwirkenden. Allein diese Umsicht führt dazu, dass schwere Verletzungen vermieden werden. Die Erfassung gestattet die Übertragung auf ähnliche Vorgänge an anderen Orten im Unternehmen.

## Qualität

---

*Jeder erwachsene Unfall war  
einmal ein Beinaheunfall,  
als er klein war!*

---

Es gibt qualitativ hochwertige Beinaheunfälle, Anzeigen mit Potenzial und natürlich auch Meldungen, mit denen aufgrund ihrer Einmaligkeit oder geringen Brisanz wenig anzufangen ist. Wenn es nicht bereits geschieht, sind Ereignisse, die zu einer Verbandsbucheintragung geführt haben in Analyse und Maßnahmen wie ein Beinaheunfall zu behandeln.

Ein Beinaheunfall muss keinen Lösungsvorschlag enthalten. Es reicht ein Hinweis auf einen verbesserungswürdigen Tatbestand.

- Hat jemand eine Lösungsidee, die das Produkt am Ende verteuert, muss weiter

nachgedacht werden, um eine günstigere Lösung zu finden

- Macht sich die Idee nach einer überschaubaren Zahl von Jahren bezahlt, besteht hohe Wahrscheinlichkeit auf eine Umsetzung.
- Handelt es sich um eine Lösung, welche die Sicherheit verbessert und gleichzeitig die Produktionskosten senkt, dann steht einer sofortigen Umsetzung nichts im Wege.

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 Stützeinheiten einleiten.

## Risikobewertung

Soll das Risikopotenzial und damit die Brisanz einer Beinaheunfallmeldung bewertet werden, kann mit der Methode „Gefühletes RisikoAudit“ beteiligungsorientiert gearbeitet werden. Mit dem ‚Gefühltes RisikoAudit‘ werden die Hauptkategorien einer Risikoeinschätzung aus ‚Eintrittswahrscheinlichkeit‘ (häufig) und ‚Schadensausmaß‘ (heftig) in einfachster Form von möglichst vielen Betroffenen bewertet.

## GEFÜHLTES RISIKO AUDIT

**Risikobewertung**  
 Sie haben ein kritisches Ereignis oder eine Gefährdung gesehen, erlebt oder davon gehört.  
 Stimmen Sie einer der folgenden Aussagen zu? Kreuzen Sie bitte die zutreffende Zahl an.  
 Womit muss im Normalfall gerechnet werden (nicht mit Kanonien auf Späßen.../nicht aus einer Mücke einen Elefanten...)?

heftig	1 keine	2 etwas	5 ziemlich	10 schlimm	30 tragisch
Auswirkung (Schadenspotenzial)	keine Ausfallzeit	leichte Verletzung, nichtblutend	mäßige Verletzung, nichtwundheilbar	schwere Verletzung, bleibende/bedrohliche	sehr schwere Folgen, Tod
Verletzungschaden	keine Ausfallzeit	leichte Verletzung, nichtblutend	mäßige Verletzung, nichtwundheilbar	schwere Verletzung, bleibende/bedrohliche	sehr schwere Folgen, Tod
Gesundheit	ohne Belastung	erhebliche Belastung	überwiegende Beschwerden, Lebensqualität beeinträchtigt	Lebensqualität beeinträchtigt	keine Lebensqualität, Tod
Umweltschutz	auf die Schadstoffe beschränkt	auf die Anlage beschränkt	Auswirkungen auf die ganze Werk	Auswirkungen über Werkgrenzen hinaus	Schwerwiegende Umweltschäden
Verluste	mehr als 2500 Euro	mehr als 5.000 Euro	mehr als 50.000 Euro	mehr als 250.000 Euro	mehr als 1.000.000 Euro

**Wie häufig erfolgt dieser Vorgang? Wie häufig geht es schief?**

häufig	1 kaum	2 selten	3 manchmal	4 häufig	5 immer
Frequenz	alle 5 Jahre	1 x pro Monat	1 x pro Woche	mehrmals pro Woche	täglich/mehrfach
Einwirkungsdauer	nicht spürbar	wenige Sekunden	wenige Ausatmen	geringwertig	dauernder Kontakt
Kenntnis	nach wie schon passiert	in der Branche schon passiert	im Werk schon passiert	bei uns schon passiert	bei uns schon passiert
Erwartung	kaum vorstellbar	schon vorstellbar	normalerweise erwartbar	normalerweise erwartbar	hoffentlich nie zu erwarten

**Ermitteln Sie Ihre persönliche Risikokennzahl**

Schadensmaßl. Auswertung	×	Erreitzwahrscheinlichkeit	=	Persönliche Risikokennzahl
heftig	×	häufig	=	Risiko

**ErgebnisManometer**

ich	du	andere
150		
120		
90		
60		
30		
15		
8		
6		
4		
3		
2		
1		

**Maßnahmen und Ideen**  
 Veranlassung/Umsetzung technischer, organisatorischer oder mitarbeiterbezogener Maßnahmen:

*Mitarbeiter, die mit der Durchführung einer entsprechenden Arbeit betraut sind, gehen mit ihrer Führungskraft zum Tatort des Beinaheunfalls. Jeder Teilnehmer erhält einen Bogen und wird gebeten seine persönliche Berufs- und Lebenserfahrungen bei dieser Tätigkeit auf den Skalen einzutragen.*

Aus der Multiplikation der angekreuzten Zahlenwerte ergibt sich eine persönliche Risikokennzahl. Die Einzelergebnisse von den Teilnehmern der Gruppe werden im Manometer gesammelt. Aus dem Streubereich ergibt sich die Dringlichkeit des Handelns. Liegen ein Drittel aller Notierungen im nächstsensibleren Bereich, so ist dieser gültig.

Starke Abweichungen einer Einzelperson vom Mittelwert führen automatisch zu einer Reflexion über die Gründe dieser abweichenden Einschätzung.

Die Methode folgt der These, dass die Risikoeinschätzung das Vorsorgeverhalten bestimmt. Bei unterschätzten Risiken steigt die Wahrscheinlichkeit, dass es irgendwann schiefgeht. Insofern dient die Methode gleichzeitig der Korrektur unterschätzter Risiken und ist Teil einer verhaltenorientierten Arbeitsschutzstrategie.

Neben dem verhaltensrelevanten Anteil ist die Risikoeinschätzung impulsgebendes Element einer Gefährdungsbeurteilung. Wenn bereits eine Gefährdungsbeurteilung zu dem Arbeitsvorgang existiert, ist es sinnvoll diese heranzuziehen und mit den Notierungen der Betroffenen zu aktualisieren. Existiert keine Gefährdungsbeurteilung, so kann die Risikoeinschätzung als Grundlage für eine neu zu erstellende Gefährdungsbeurteilung dienen. Die Dokumentation eines „Gefühlten RisikoAudits“ sollte in jedem Fall einen Verbesserungsvorschlag beinhalten.

## Das System ArgusAugen

### Erfassungssysteme

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

Die Erfassung gestattet die Übertragung auf ähnliche Vorgänge an anderen Orten im Unternehmen. 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, schnelle und einfache 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.

In manchen Arbeitsbereichen ist eine Reihe von Mitarbeitern nicht mit dem PC vertraut oder hat keinen eigenen Zugang. Mittelfristig wird sich das Problem lösen. Insofern bedarf es Überbrückungshilfen, die Berührungängste vermeiden.

Die Anzahl der Smartphone-Besitzer steigt ständig und hat bereits eine hohe Ausbreitung gefunden. Abgesehen davon, dass viele Dis-

kussionen, die Benutzung eines Smartphones während der Arbeitszeit verbieten wollen, bietet eine App zur Registrierung von Beinaheunfällen zahlreiche Vorteile (sofortige Erfassung, Fotos beifügen, Info an direkte Vorgesetzte, Nachfragen, schnelle Verbreitung, zügige Bearbeitung, Rückmeldesystem usw.).

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.

### 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 angemessene 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)
- Eine App fürs Smartphone kann dem Einreicher, ähnlich einer Software für Internetlieferungen, ein permanentes Feedback über den Stand der Bearbeitung liefern.

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 geniale 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 regelmäßige 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 Vorschlages 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 sinnvoll, 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.

## Rahmenbedingungen

### Verhaltensanteile

Aktuell werden mit der Aussage „90% sind verhaltensbedingt...“ die vielfältigen Ursachenpotenziale auf ‚menschliches Fehlverhalten‘ reduziert. In der Vergangenheit wurde der Aussage mehrheitlich zugestimmt:

**„Jeder Unfall hat immer ein  
ganzes Bündel von Ursachen.“**

Es kann unterstellt werden, dass in der überwältigenden Mehrzahl vieler Handlungen, Fehler in Barrieren durch umsichtiges menschliches Verhalten ausgeglichen werden. Selbstredend sind in dem Bündel von Ursachen Verhaltensanteile enthalten. Kommt noch eine Kleinigkeit dazu, ist der Vorgang vielleicht nicht mehr auszugleichen.

Die Wahrnehmung, Erfassung und Reaktion auf Beinaheunfälle führt zu einer erhöhten Sensibilisierung und damit zu vorsichtigerem, zurückhaltendem Agieren.

Wenn durch eine gesteigerte Bedeutung von Beinaheunfällen der kleine Hautritzer an Aufmerksamkeit gewinnt, werden Unfälle gleicher Handlung vermieden, die etwas heftiger ausgeführt oder 1 Sekunde gedanklich abgelenkt oder durch Hektik/Stress usw. zu einer Muskel- oder Sehendurchtrennung führen würden.

Die technische Optimierung zur Wertschöpfung hat in den letzten Jahren zweifelsohne Fortschritte gemacht. Der Mensch ist ein fehlerhaftes Wesen. Ganz gleich wie intelligent jemand ist oder wie gut ausgebildet: Menschen machen Fehler (Errare humanum est)! Hat der Mitarbeiter in der Produktion eine falsche Wahrnehmung oder Bewertung, hat dieser Umstand möglicherweise fatale Auswirkungen auf seine Unversehrtheit und Gesundheit. Die Erfassung von Beinaheunfällen ist geeignet vorhandene Systeme technisch und organisatorisch so einzurichten, dass sich Fehler nicht fatal auswirken.

Es dürfte sich als aussichtslos erweisen, Mitarbeiter anregen zu wollen, eigene Verhaltensfehler als Beinaheunfall 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 Beinaheunfallmeldungen 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.

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

Wie oft konnten Sie in 1 Woche beobachten, dass **Straucheln** durch geschicktes Verhalten ausgeglichen wurde...

... bei sich selbst?  ... bei anderen?

*Positives Beispiel einer Aufgabenstellung.  
Erprobt in einem kleinen Wettbewerb.*

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.

### **Vertrauen, Offenheit**

Ein Kollege hat in vertrauter Umgebung von einem Erlebnis berichtet, welches ihm im Nachhinein Schweiß auf die Stirn getrieben hatte. Bei der Offenheit stellte sich heraus, dass andere etwas Ähnliches bereits auch schon erlebt hatten. Erst jetzt wurde Handlungsbedarf klar. Die Diskussion führte zu einer erheblichen Sensibilisierung aller Teilnehmer.

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

Die Wahrscheinlichkeit einer flächendeckenden Vertrauenskultur besteht nur, wenn andere Be-

ziehungsebenen bereits ausgeprägt funktionieren. Das Engagement, das aufgebracht werden muss um einen solchen Zustand zu erreichen, erfordert ein eigenes Maßnahmenpaket innerhalb eines gewünschten Gesamtkonzeptes



Fast jeder Mitarbeiter hat einen guten Freund oder Kollegen. Wenn es gelingt, diese Paarungen anzuregen sich gegenseitig zu helfen oder zu unterstützen, wird im kleinen Bereich Vertrauen angeregt und wirkt weit über den Arbeitsschutz hinaus (Dialogpartner).

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 Vorbild verhalten motivierend aus. Regelmäßige Nachfragen erhöhen die Bedeutung. Die Sicherheitsbeauftragten können helfen, den Prozess in Bewegung zu halten.

## Hilfe & Unterstützung

### Motivation

Ob und wie gut ArgusAugen funktioniert, ist abhängig von der Führungskompetenz. 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

Steigerung des Wohlbefindens bei der Arbeit...

- Der Mitarbeiter möchte für ein Unternehmen arbeiten, das zuhört, wenn er Ideen hat.
- Er möchte das Gefühl haben, über alles Wichtige gut informiert zu sein.
- Er möchte das Gefühl haben, vom Unternehmen gebraucht zu werden.

Ausschlaggebend für den Erfolg...

- Einschätzung der Mitarbeiter / Führungskräfte
- Zügige Bearbeitung
- Angemessene Bewertung, Gerechtigkeit
- Durchschaubarkeit, Nachvollziehbarkeit

## Fragestellungen mit Hinweisen zu Defiziten

Eine kritische Situation oder ein Beinaheunfall ist angezeigt, wenn man diese Gedanken denkt oder sich so etwas sagen hört,...

- Wenn das so bleibt, wird demnächst einer...
- Da habe ich immer ein mulmiges Gefühl...
- Wenn ich dabei 'ne Sekunde mit den Gedanken woanders bin,...
- Dabei ist sicheres Arbeiten ein klarer Nachteil.
- Eine falsche Bewegung und es geht schief...
- Ein Vorgang, dessen Ausgang ich nicht wirklich überblicken kann...
- Wird schon gutgehen. Hat ja immer geklappt...
- So etwas passiert, wenn keine Aufsicht da ist...
- Das ist gerade noch einmal gutgegangen...

Ein Hinweis auf Gesundheitsgefährdungen wird deutlich, wenn man diese Gedanken denkt, hört oder sich so etwas sagen hört,...

- Zu viel davon und man fängt sich was ein.
- Auf die Dauer kann das nicht gesund sein...
- Ich befürchte, dass ein Erreger in der Luft liegt, der nicht an mir vorbeigeht.
- Am Ende eines Arbeitstages tut mir alles weh.
- Wenn ich es nicht schaffe regelmäßig zu entspannen, werde ich krank.
- Die Pausen- und Erholungszeiten müssten überdacht werden.
- Ich habe den Eindruck, dass meine Augen auf Dauer leiden und den Durchblick verlieren.
- Vor ein paar Jahren hat mir das noch nichts ausgemacht.

- Ich hatte mir schon mal vorgenommen, mal zu googeln, was daraus entstehen kann.
- Ich könnte Unterstützung gegen den inneren Schweinehund gebrauchen.
- Was von alleine kommt, geht von alleine.

## 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.

Unternehmen, die den Prinzipien des Kaizen folgen, geben Quoten vor (X Vorschläge je Mitarbeiter und Jahr). Kaizen setzt unter anderem darauf, dass einem gewissen Prozentsatz der (erzwungenen) Hinweise auch immer hohes Verbesserungspotenzial innewohnt. (100 Einreichungen = 10 gute; 1000 Einreichungen = 100 gute)

Wird die Quote zu hoch angesetzt, besteht die Gefahr, dass die Qualität der Vorschläge sinkt (z. B.: Styropor abstumpfen) und es nur noch um Quotenerfüllung geht. Werden keine Quoten vorgegeben, besteht die Gefahr, dass auch kaum Vorschläge eingehen.

Gehen unsinnige Vorschläge in den gesamten Bearbeitungsprozess ein, werden Ressourcen gebunden, die eigentlich einer verbesserten Produktivität dienen könnten.



Werden zu Beginn der Bearbeitung entsprechende Filter eingesetzt, zum Beispiel Vorsortierung durch entsprechend geschulte Sicherheitsbeauftragte nach den Kategorien:

- unsinnige Meldungen
- Anzeigen mit Potenzial
- qualitativ hochwertige Hinweise

dann kann durch die SiBe selbst eine sofortige Rückmeldung erfolgen.

Durch eine Quotierung ist eine möglichst breite Mitarbeiterbeteiligung nicht sichergestellt. Es ist nicht auszuschließen, dass einzelne Mitarbeiter oder gar Führungskräfte, die an Quoten gemessen werden tätig werden und eine hohe Anzahl selber formulieren.

### **Die Rolle der Sicherheitsbeauftragten**

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 Seminar für Sicherheitsbeauftragte über Rolle, Funktion und Erwartungen zum Gelingen des Systems unterstützt dieses Ansinnen.

## Mögliche Hemmnisse / Blockaden vermeiden

Bei der Einführung oder Vitalisierung von Beinaheunfall-Bearbeitungssystemen ist mit Widerständen zu rechnen. Zu erwartende, bekannte

Akzeptanz-Probleme können so berücksichtigt werden, dass sie möglichst gar nicht erst in Erscheinung treten bzw. nicht zur Wirkung kommen.

### **Gründe, die Meldungen verhindern**

Ein kleiner Hautritzer wird meistens als nicht tragisch empfunden oder als eigenes Ungeschick, über welches man nicht gerne spricht. Bei Verletzungen, mit denen man privat auch nicht zum Arzt gehen würde, wird keine Veranlassung empfunden Maßnahmen zu ergreifen.

Die meist genannten Hinderungsgründe:

- „Zu hoher Aufwand wegen NICHTS“.
- Zeitdruck zum Ende der Schicht.
- Mitarbeiter müssen sich für kleinsten Kratzer rechtfertigen.
- Nach 3 Kratzern stehen die Mitarbeiter als Trottel da.
- Dummheit wird unterstellt.
- Auf höherer Ebene wird ein zu großer „Aufstand“ gemacht.
- Formular ist zu kompliziert.
- Mitarbeiter dürfen die Eintragung nicht selbst vornehmen.
- Eigenes Missgeschick, wird auch noch dokumentiert.
- Ungenügende Anonymisierung.
- Man befürchtet negative Konsequenzen:
  - zusätzliche PSA
  - neue Verhaltensvorschriften
  - Verlust von Privilegien

Zeigt die Unfallpyramide eine Delle, muss daran gearbeitet werden, die genannten Hindernisgründe zur Anzeige von Beinaheunfällen nach und nach zu reduzieren.

Wird festgestellt, dass bereits die Eintragung von Bagatellunfällen in ein Verbandsbuch nicht in genügendem Maße stattfindet, macht es mehr Sinn, zunächst diese Handlungen zu pushen, bevor in noch feinere Erfassung investiert wird. Die Kriterien und Vorgehensweisen sind ähnlicher Natur.

### Barrieren

Nachfolgende persönlichkeitsbezogene Barrieren bremsen die Beteiligung an ArgusAugen und ein florierendes Vorschlagswesen mitzuwirken. Sind Führungskräfte betroffen, stirbt ein ganzer Ast. Rechtzeitiges Erkennen durch eine beauftragte Person und Gegensteuern mit entsprechenden Angeboten verhindert, 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

### Fehler aufdecken wird belohnt?

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.

### 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 und Mehrkosten für Führungskräfte

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 Vorfeld muss

deshalb die resultierende Erleichterung, der Vorteil ganz deutlich herausgestellt werden.

## **Grenzen**

Forderungen nach sicherheitstechnischen Verbesserungen sind zunächst grenzenlos. Was den Einzelnen 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.

## **Durchführung von ArgusAugen**

Nach einer Vorbereitungsphase folgen die Startphase und eine Festigungsphase.

### **Vorbereitungs-Workshop eines Steuerkreises**

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.

### **Vorbereitungsseminar für Sicherheitsbeauftragte**

Sicherheitsbeauftragte sind ein wichtiges Bindeglied zwischen der Unternehmensleitung und den Mitarbeitern, die den Gefährdungen ausgesetzt sind und mit ihren Ideen zur Optimierung beitragen sollen. Auf diese spezielle Aufgabe müssen sie vorbereitet werden.

- Sie müssen selbst von der Sinnhaftigkeit der Erfassung von Beinaheunfällen überzeugt sein.
- Es müssen ihnen Argumentationsketten an die Hand gegeben werden, mit denen Kollegen erreicht und überzeugt werden können.
- Sie brauchen einen klaren Arbeitsauftrag.
- Methoden und Instrumente müssen trainiert werden, damit Gelegenheiten genutzt werden, ihren Wissensvorsprung zu verbreiten.
- Es braucht ausgefeilte Sozialkompetenz, Überzeugungsarbeit zu leisten.

### **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 zugehört.

### **Konkretes Lösungsangebot**

Das Beinaheunfallmeldesystem und dessen Bedeutung werden durch ArgusAugen vitalisiert. Ein Standort sollte als Pilotveranstaltungen vorgehen. Eine Konkretisierung von ArgusAugen kann beispielsweise anhand des Themas ‚Reduzierung von Sturzunfällen‘ (ProPräsenz) 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 interes-

sierten 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 auf 100 Mitarbeiter 30 Meldungen / Monat erreicht werden. Im ersten Jahr könnten als mittleres Ziel 10 Meldungen pro Monat als Zielvereinbarung ins interne Zertifikat einfließen. Aufbau und die Angaben im „Near Miss Reporting“ werden angepasst und ggf. einheitlich und vergleichbar für mehrere Standorte definiert.

### Vorbereitungsseminar

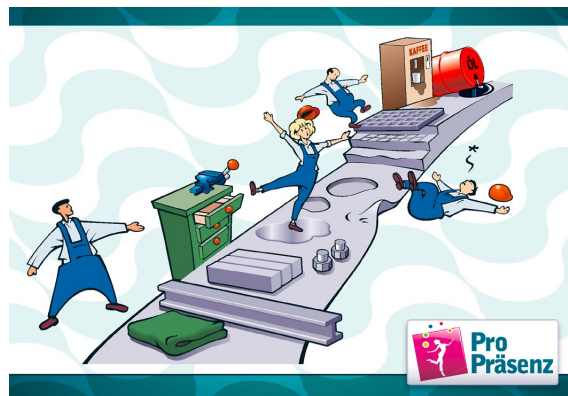
Die Vorbereitungsseminare sollten in Gruppenrößen von 10 – 15 Führungskräften realisiert werden. Momentan werden pro Tag 3 Gruppen á 90 Minuten favorisiert. Werden Sicherheitsbeauftragte aktiv einbezogen, muss ein zusätzliches Seminar für Sicherheitsbeauftragte durchgeführt werden.

Neben dem Konzept ArgusAugen werden im Seminar Rolle und Funktion sowie Mittel und Methoden innerhalb der Aktion „ProPräsenz“ 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
- ...

Es verstetigt den Prozess, wenn im weiteren Verlauf bei Führungskräften oder in definierbaren Abteilungen Nachbesprechungen angeboten werden.

## Weitere Vorgehensweise

Alle angesprochenen Maßnahmen können vom Institut Input 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 Standorts abgestimmt werden. Realisierbarer Aufwand und zu erwartender Nutzen werden auf das Machbare bezüglich der Struktur des Standortes 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 Etat, 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.

## Zu erwartende Kosten

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 eine Verrechnungseinheit „Tageshonorar“ erfolgen. Der endgültige Aufwand hängt von monetären Grenzziehungen, Wünschen, Ansprüchen, Revisionen und Erfordernissen ab, die sich erst im Erarbeitungsverlauf zeigen werden. Wird ein Gesamtetat bereitgestellt, kann nach Erarbeitungsfortschritt, in Abstimmung, 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.

## Impressum

**Herausgeber:**

Institut Input GmbH – Beratung,  
Qualifizierung und Medienentwicklung

Kaiserstraße 80  
44135 Dortmund

Tel.: +49 231 584492-0  
[info@institut-input.de](mailto:info@institut-input.de)



Vitalisierung von Systemen  
zur Erfassung und Bearbeitung  
von Beinaheunfällen  
(Near Miss)

Institut Input GmbH – Beratung,  
Qualifizierung und Medienentwicklung

Kaiserstraße 80  
44135 Dortmund

Tel.: +49 231 584492-0

[info@institut-input.de](mailto:info@institut-input.de)