

Podcast „Ganz sicher“

Risikoanalyse

Holger Schumacher

Mein Unfall hätte durch ein Last Minute Risk Assessment verhindert werden können. Wir haben es halt nicht gemacht, wir haben vor Ort am Set noch was verändert bei einem Stunt und wir wollten ihn eigentlich dadurch besser machen, aber haben die Auswirkungen, die diese Verbesserung hat, die über ein paar Schritte dann war, haben wir einfach aus den Augen verloren. Die haben wir einfach nicht gesehen.

Intro

Ganz sicher – der Podcast für Menschen mit Verantwortung.

Katrin Degenhardt

Erfolg lässt sich nicht erzwingen, aber man kann viel dafür tun. Über Kommunikation, Führung, sicheres und gesundes Arbeiten und Motivation der Beschäftigten. Die BG ETEM ist die Berufsgenossenschaft für die Branchen Energie, Textil, Elektro und Medienerzeugnisse und sie ist die gesetzliche Unfallversicherung für rund vier Millionen Menschen in mehr als 200.000 Mitgliedsbetrieben. Im Podcast der BG ETEM kommen Themen aus der betrieblichen Praxis vors Mikrofon. Mein Name ist Kathrin Degenhardt. Herzlich willkommen!

Wir alle beurteilen täglich zumeist unbewusst Risiken, zum Beispiel wenn wir über eine Straße gehen. In Unternehmen ist die Risikobeurteilung ein Standardprozess, etwa wenn Investitionen geplant werden. Auch im Arbeitsschutz müssen Risiken für die Gesundheit und Unversehrtheit der Beschäftigten eingeschätzt werden. Die sogenannte Gefährdungsbeurteilung ist ein wichtiges Instrument, um Betriebe sicher zu machen. Doch wie macht man das und worauf kommt es an? Warum ist die genaue Auseinandersetzung und Beurteilung von Gefahren und Risiken so wichtig und wie geht man dabei vor? Was ist ein Point of no return? Und was hat das alles mit der Arbeitsweise eines Stuntmans zu tun? Darüber möchte ich mit meinen Gästen sprechen.

Und ich begrüße ganz herzlich Holger Schumacher, Stuntman und Risiko-Coach. Als RiskBuster untersucht er für die BG ETEM Gefahren im Straßenverkehr und am Arbeitsplatz. Seine Videos zeigen, was passieren kann, wenn wir aus Überzeugung, Nachlässigkeit, Faulheit oder Unwissenheit auf Sicherheit verzichten. Herzlich willkommen.

Holger Schumacher

Schön, da zu sein. Danke schön.

Katrin Degenhardt

Und dann begrüße ich ganz herzlich Karsten Götz. Er ist Sicherheitsingenieur und Sicherheitsfachkraft bei der Wasser- und Energie-Versorgungsgesellschaft Salzgitter. Herr Götz kümmert sich bei der WEVG um alles, was mit Arbeitssicherheit zu tun hat und kennt sich mit dem Erstellen von Gefährdungsbeurteilung ebenso gut aus wie mit den ganz spezifischen Risiken, die im Arbeitsalltag seiner Kolleginnen und Kollegen vorkommen. Herzlich willkommen!

Karsten Götz

Danke schön.

Katrin Degenhardt

Herr Schumacher, ich habe jetzt erst einmal eine Frage an Sie, vielleicht so als Einstieg in das ganze Thema. Was ist überhaupt ein Risiko?

Holger Schumacher

Ein Risiko ist im Grunde genommen, wenn ein Prozess oder etwas, was wir anstoßen, ein unbekanntes Ende hat. Das ist eine gewisse Ungewissheit, die am Ende bleibt. Und das ist im Endeffekt ein Risiko. Ich muss mich entscheiden, ohne genau zu wissen, wie es am Ende ausgeht.

Katrin Degenhardt

Und was hat jetzt eine Gefährdungsbeurteilung im Betrieb mit Ihrer Arbeitsweise als Stuntman zu tun?

Holger Schumacher

Im Grunde genommen müssen wir als Stuntman natürlich auch Gefährdungen, die wir jeden Tag eingehen – und das ist bei uns sogar tatsächlich wirklich offensichtlich, dass der große Unterschied zu normalen Betrieben – müssen wir Gefährdungen beurteilen. Das machen wir beim RiskBuster, Sie haben es eben angesprochen, die RiskBuster-Folgen, da machen wir das immer. Wir müssen bei jedem Experiment, das wir machen – im Grunde genommen sind es auch Stunts – müssen wir die beurteilen, müssen genau schauen, was passiert. Und wir müssen im Optimalfall das Ganze kontrollieren können. Und dafür müssen wir genau schauen, wie hoch ist die Wahrscheinlichkeit, dass eine Gefährdung eintritt und wie hoch wäre der Schaden? Dann sind wir da genau bei der Gefährdungsbeurteilung. Da wird mir der Kollege wahrscheinlich recht geben.

Katrin Degenhardt

Genau. Und den frage ich natürlich jetzt auch: Welchen Risiken sind denn WEVG-Beschäftigte ausgesetzt? Erzählen Sie das vielleicht mal an ein, zwei Beispielen. Also welche Gefahren können denn im betrieblichen Alltag überhaupt auftauchen, speziell jetzt zum Beispiel auch im Außendienst?

Karsten Götz

Ja, unsere Kollegen arbeiten an Anlagen, die letztendlich elektrische Gefährdungen hervorrufen können, wo wir an Gasanlagen arbeiten. Und so weiter. Ich sage mal: Wir sind kein Kaninchenzuchtverein. Also es sind schon Dinge, die wirklich großen Einfluss oder auch große Folgen gegebenenfalls auf und für den Einzelnen haben können.

Katrin Degenhardt

Und wie gehen Sie dann vor, wenn Sie potenzielle Risiken erkennen und auch in den Griff kriegen wollen? Und welche Rolle spielt dabei die Gefährdungsbeurteilung?

Karsten Götz

Risikobetrachtung und Gefährdungsbeurteilung gehören eigentlich zusammen. Die Risikobetrachtung bildet das Fundament der Gefährdungsbeurteilung, sind untrennbar miteinander verbunden und es geht darum letztendlich: Wie können wir eine kritische Situation entschärfen? Also das ist das Ganze, der ganze Effekt oder ganze Sinn der Gefährdungsbeurteilung. Wie können wir die Situation entschärfen? Was hilft mir, gewisse Dinge einfach einzuhalten? Was hilft, gewisse Regeln einzuhalten?

Katrin Degenhardt

Und jetzt vielleicht auch mal Frage an beide: Welche Aspekte, welche Themen stehen denn bei einer solchen Risikoeinschätzung im Mittelpunkt?

Holger Schumacher

Also von meiner Seite kann ich sagen, dass im Grunde genommen bei einer klassischen Gefährdungsbeurteilung ist es wirklich die Eintrittswahrscheinlichkeit und die Schadensschwere, das heißt, damit kann ich das bewerten, das heißt, ich habe eine Matrix, mit der ich das am Ende bewerten kann. Und das ist das zentrale Thema. Wie hoch ist das Risiko, dass mir was passiert und wie schlimm geht es am Ende aus? Was ich aber noch finde, ist vor allem, um über Gefährdungsbeurteilung zu sprechen: Es reicht halt nicht, nur sie irgendwie einmal zu machen und dann ist es dann gut, sondern ich finde, ein wichtiger Aspekt ist, darüber zu reden, das zu leben, das immer weiterzuentwickeln. Das ist ein kontinuierlicher Prozess, der immer weiter stattfindet. Das hört nicht einfach auf, wenn ich sage, ich habe jetzt was beurteilt und damit ist es fertig, sondern es verändert sich. Ich muss Maßnahmen entwickeln, was Herr Götz auch schon sagte: Ich muss gucken, wie kann ich da wieder was für die Leute sicherer machen.

Katrin Degenhardt

Das heißt also, das ist immer wieder ein Work in Progress? Sie nicken ...

Karsten Götz

Letztendlich kommt es darauf an, die Wirksamkeit der getroffenen Maßnahmen zu kontrollieren und zu überprüfen. Funktioniert das Ganze? Wie ich mir das gedacht habe? Das ist das Potenzial unserer Leute und unserer Kollegen, dass wir die mit einbinden, also die Wertschätzung, das Potenzial der Kollegen heben.

Holger Schumacher

Und das ist genau das. Da kann ich jetzt mal gerade einhaken. Das finde ich auch super so, das wird in vielen Betrieben viel zu wenig gemacht. Es werden Gefährdungsbeurteilung gemacht, die werden irgendwo abgeheftet, die liegen irgendwo. Und ich finde, gerade dieses Weiterentwickeln, das machen wir beim Stunt oder wir, wenn wir RiskBuster-Folgen produzieren, entwickeln wir das stetig weiter. Und wir haben die nicht mal gemacht, sondern am Set beurteilen wir das auch weiter. Am Set können sich Sachen verändern. Das sind situative Besonderheiten, die aufkommen. Bei meinem Team ist es jeder, der immer einen Blick für die Risiken hat, das ständig weiterentwickelt, Feedback gibt und das auch als Feedback zurückgibt. Und dadurch wird die Gefährdungsbeurteilung und die Risikoermittlung ist wirklich gut. Weil das alles Experten sind, alles Experten in ihren Bereichen und die sind vorn an der Front und die können das auch zurückspiegeln. Deshalb finde ich das gerade so extrem wichtig.

Katrin Degenhardt

Sie haben es auch gerade gesagt: abgeheftet. Ich glaube, das wäre jetzt auch eine Frage an Sie, Herr Götz: Wie kommunizieren Sie denn diese Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung? Das nützt ja nichts, wenn das auf irgendeinem Blatt Papier steht, das dann, wie gesagt, abgeheftet ist.

Karsten Götz

Formal steht es schon auf einem Papier. Die Vorgesetzten haben eine Vorlage, wo sie das letztendlich dokumentieren können. Aber ist wird kommuniziert, indem die Mitarbeiter darüber selbst kommunizieren, indem sie dabei sind, indem sie Schulungen mitgestalten, indem sie das Ganze auch mit Leben erfüllen.

Katrin Degenhardt

Das würden Sie auch anderen Unternehmen raten, das so zu gestalten.

Karsten Götz

Wer glaubt, seine Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter nicht einzubinden zu müssen, der wird Schiffbruch erleiden. Das ist einfach so.

Holger Schumacher

Das ist bei uns genau das Gleiche. Wir haben auch gelernt, beim Stunt oder auch wenn wir Sachen produzieren, dass wir so früh wie möglich alle Kollegen mit einbeziehen. Also auch wenn ich eine RiskBuster-Folge mache, ist es immer so, dass alle bei mir im Stunt-Team – auch wenn sie nachher nur eine kleine Rolle am Set spielen – von Anfang an mit dabei sind. Die kriegen von Anfang an die Idee: Was haben wir vor? Die sollen selber mal einfach Ideen mit reinbringen. Und wenn man das nicht macht, ist es erstens, dass die Leute sagen: Ja, ja, wir hören dir zu ... nachher haben es doch wieder vergessen. Plus: Wenn sie es selber mitentwickelt haben, ist die Bereitschaft, das umzusetzen, ist die Attraktivität des Ganzen viel höher für die Leute.

Katrin Degenhardt

Sie haben es auch gerade angesprochen, ich glaube, das ist ein ganz wichtiges Thema: Das ist nämlich auch die Risikokompetenz. Sie haben das als Stuntman, Sie haben das auch als Sicherheitsfachkraft und als Sicherheitsingenieur. Aber kann man das überhaupt von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, zum Beispiel im Betrieb überhaupt erwarten? Oder kann man das vielleicht auch schulen?

Karsten Götz

Mein Lieblingsregelwerk ist aber der gesunde Menschenverstand. Wenn man den so halbwegs einsetzt, dann kommt man, kommt man ganz weit. Also wir hatten schon Situationen, wo wir Unfälle hatten oder Beinah-Unfälle. Die haben im Nachhinein ausgewertet und sehr oft ist es letztendlich so: Der letzte Sicherheitscheck hat gefehlt, also die Last Minute Risk Analysis. Wenn man dann hinterher fragt, woran hat es gelegen, was hilft dir, diesen letzten Sicherheitscheck zu machen? Da kommt man schon ein ganzes Stück weiter.

Katrin Degenhardt

Jetzt müssen wir aber mal ganz kurz klären: Was ist denn Last Minute Risk Analysis oder Assessment?

Karsten Götz

Das heißt, ich trete einfach einen Schritt zurück und schaue: Habe ich an alles gedacht? Gegebenenfalls mit meinen Kollegen zusammen, überblicke noch mal die Situation: Habe ich an alles gedacht? Ist es, sind alle Regeln eingehalten? Habe ich etwas vergessen? Bin ich fit überhaupt für die Aufgabe heute? Und wenn ich diesen Check gemacht habe, dann sollte eigentlich nichts passieren.

Holger Schumacher

Das ist eines der wichtigsten Tools für mich persönlich. Ich hatte selber einen Unfall, das wissen ja viele vielleicht. Oder es gibt RiskBuster-Folgen auch dazu. Da kann man sich das noch mal angucken oder zumindest anhören. Mein Unfall hätte durch ein Last Minute Risk Assessment verhindert werden können. Wir haben es halt nicht gemacht, wir haben vor Ort am Set noch was verändert bei einem Stunt und wir wollten ihn eigentlich dadurch besser machen, aber haben quasi die Auswirkungen, die diese Verbesserung hat, die über ein paar Schritte dann war, haben wir einfach aus den Augen verloren. Die haben wir einfach nicht gesehen.

Und ein Last Minute Risk Assessment hätte das verhindert. Und seitdem haben wir auch eins. Also es hat sich dadurch auch natürlich sehr viel verändert. Wir haben daraus gelernt und deswegen gibt es bei uns ein Hot-Meeting, nennt sich das, das heißt, wir gehen hin und kommen alle noch mal als Team zusammen und sprechen den Stunt noch mal durch. Egal, ob ich einen Stunt bei Cobra 11 gemacht habe oder egal ob ich Hubarbeitsbühnen umfallen lasse oder mit Staplern irgendwas durch die Gegend schmeiße.

Wir kommen immer als Team zusammen, sprechen darüber noch mal kurz vor Ende: Okay, haben wir an alles gedacht? Genau das, was Herr Götz gerade gesagt hat: Haben wir an alles gedacht? Was ist heute besonders? Wie geht es mir heute? Bin ich im Kopf überhaupt frei? Das ist ein sehr wichtiger Faktor, den häufig die Leute vergessen. Deswegen ist das so enorm wichtig.

Und ich muss noch mal kurz zur Risikokompetenz zurückkommen. Ich finde, dass viele Mitarbeiter das Potenzial dazu haben. Ich glaube aber, dass es ein wenig eingerostet ist bei vielen Leuten. Also meine Theorie ist, vielleicht auch ein bisschen provokanter: Über die letzten Jahrzehnte, über die im Arbeitsschutz sehr viel gemacht wurde, sind alle Mitarbeiter in einem sehr weichen Bett gebettet. Das heißt, Leute tun was, es wird für Leute was getan. Und die haben verlernt, Situationen selber einzuschätzen, wenn man sie ... sind super sichere Sachen Und die Unfälle passieren, weil die in Situationen kommen, wo sie sagen, da hat jetzt keiner in der Unterweisung was zu gesagt, hat es keiner erklärt, wie das geht. Ich probier' das mal, das wird schon gut gehen.

Und da auch zu lernen, warum sind die Entscheidungen manchmal falsch, die ich treffe? Gibt es da ganz klassische psychologische Grundlagen dafür, dass ich manchmal einfach Situationen falsch einschätze und das einfach zu reflektieren. Das kann man ausbilden. Um auf Ihre Frage noch zu antworten: Das kann man trainieren. Risikokompetenz ist trainierbar, nicht bis zu einem exorbitanten Level – aber schon.

Katrin Degenhardt

Wie ist sie denn trainierbar?

Holger Schumacher

Also wenn ich das mit den Leuten ... also, es ist natürlich Praxis. Das heißt natürlich, Praxis ist das zu erleben, das zu machen. Das können kleine Mini-Schulungen sein, in denen die Leute einfach vor Herausforderungen gestellt werden, um das mal, um einfach Situationen theoretisch mal durchzuspielen. Es muss ja nicht eine praktische Übung sein.

Was ich wichtig finde, das mache ich in meinen Seminaren häufig, ist einfach, die theoretischen Grundlagen mal zu erklären. Wie funktioniert so eine Entscheidung? Warum treffe ich manchmal eine falsche? Wie funktioniert das? Was gehört übrigens zur Risikokompetenz überhaupt dazu? Wie die Einstiegsfrage? Was ist überhaupt ein Risiko am Anfang? Das kann man noch alleine. Darüber könnte man einen Podcast machen. Nur dieses Thema Risiko zu nehmen. Aber das ist es. Die Leute müssen erst mal wissen, die müssen qualifiziert werden, dass sie wissen, okay, was steckt dahinter? Und dann müssen sie es auch praktisch anwenden. Ich nenne es immer, das nennt sich Sandbox – das ist quasi ein Spielplatz. Das heißt, ich kann Leuten einen Platz geben, in dem sie einfach frei machen können, ohne Angst vor Konsequenzen, weder Schaden noch irgendwas. Da können sie einfach eine Gefährdung beurteilen – in einem sicheren Umfeld. Dadurch halt das Trainieren, damit das immer besser wird.

Karsten Götz

Dem kann ich nur zustimmen. Also letztendlich die Verbindung von Theorie und Praxis, das ist das Wichtige. Und die Praxis sollten die Kollegen selber gestalten, anhand von Schulung. Wir haben zum Beispiel, die Kollegen haben von sich aus ein kleines Video gedreht: wie ich ein Kabel abisoliere. Der Klassiker ist natürlich: Ich nehme das Messer und mache es zum Körper hin. Und schon habe ich mich geschnitten. Also das sind so Kleinigkeiten, die jeder, jeder Elektromotor in seiner Ausbildung gleich beigebracht kriegt, wie man Kabel isoliert, nämlich vom Körper weg. Und das sind so kleine Tools, wo die Leute dann so kleine Videos gedreht haben. Das kommt an, ist viel besser als – ich sag mal – eine große Powerpoint-Präsentation oder sonst was, sondern: handlich, effektiv.

Holger Schumacher

Und es kommt aus der Praxis und von Herzen. Also, im Endeffekt ist das wie mit Risikobeurteilung beteiligen. Das ist ein Megathema. Und deswegen: ich mache auch bei allen Sachen nicht immer nur am Reißbrett alleine zu Hause am Zettel, sondern ich rede viel mit Leuten, ich unterhalte mich, wir testen Sachen. Wir tauschen uns aus. Und das ist enorm wichtig.

Karsten Götz

Der Erfahrungsaustausch, diese Erfahrung weitergeben, sich austauschen, sich unterhalten, mischen, den Zeigefinger immer heben. Du darfst das nicht, sondern ich weiß, wie das geht. Das ist was ganz anderes.

Katrin Degenhardt

Gefährdungsbeurteilung finden ja per se erst mal alle gut, solange man eben nichts dafür tun muss. Dazu kommt natürlich, dass auch Führungskräfte oft nicht so tief im Thema drin sind, was jetzt den Arbeitsschutz betrifft. Manchmal wird Gefährdungsbeurteilung so ein bisschen als lästig empfunden. Was soll ich da denn noch alles machen? Kann das nicht die Sifa machen? Und so weiter und so fort. Was würden Sie denn da antworten?

Karsten Götz

Na, die Sifa kann unterstützen. Machen muss es der Vorgesetzte, der ist einfach in der Pflicht. Das ist so, aber er sollte unbedingt seine Mitarbeiter mit einbeziehen. Und jeder muss sich klar werden: Ich bin Vorbild. Ich als Sifa bin Vorbild. Der Vorgesetzte ist Vorbild. Jeder Monteur ist für irgendjemanden Vorbild. Das ist so. Und wenn man sich dieser Rolle bewusst wird, wenn man das Potenzial der Mitarbeiter hebt, wenn man sie mit einbindet, denn die haben so was von gute Ideen, haben wir mitgekriegt, auch kleine, unscheinbare Dinge eigentlich, die helfen, die Risikobetrachtung, die Gefährdungsbeurteilung durchzuführen, letztendlich Unfälle oder Beinahe-Unfälle zu verhindern.

Katrin Degenhardt

Also immer auch wieder dieses Bewusstsein immer wieder zu schaffen, zu schärfen ...

Karsten Götz

Ja.

Katrin Degenhardt

.. da nie nachzulassen.

Karsten Götz

Nicht lockerlassen.

Katrin Degenhardt

Ich habe noch eine Frage an Sie, Herr Schumacher: Bei Ihren RiskBuster-Filmen. Da kann und soll ja auch einiges schief gehen. Und da thematisieren Sie da auch den Point of no Return. Was ist denn das eigentlich genau?

Holger Schumacher

Also der Point of no Return ist im Endeffekt das, was wir über den RiskBuster erklären wollen. Wir wollen für den Point of no Return sensibilisieren. Also für mich ist der Point of no Return die Grenze zwischen sicher und unsicher. Also das heißt, irgendwo gibt es einen Kipppunkt. Das ist ja das, was eine Risikoverteilung macht. Ich möchte weg von diesem Punkt bleiben, am besten in einen sicheren Abstand, dass ich auch gar nicht mehr, egal was ich tue, da nicht drüber kommen kann. Und bei dem Point of no Return ist es so – und das ist ja der Klassiker – wenn man den überschreitet, ist es zu spät. Es gibt dann kein Zurück mehr. Deswegen Point of no Return. Es gibt kein Zurück mehr. Und deswegen ist es so wichtig, für diesen Punkt zu sensibilisieren. Und das ist zum Beispiel etwas, was ich auch vom Visuellen her sehr oft in Schulungen mit Risikokompetenz nutze. Denen brauche ich nicht zu kommen mit Eintrittswahrscheinlichkeit und Matrix und irgendwas, sondern da geht es um bildliche Geschichten und das wollen wir mit dem RiskBuster. Wenn ich da was mache, es immer so zu zeigen, wie schnell passiert so was eigentlich? Und dass die Leute das auch mal sehen und dass sie das mal erleben und dafür auch mal ein Gespür entwickeln.

Katrin Degenhardt

Eine vernünftige Kultur der Prävention im Unternehmen, also diese zu implementieren, zu verinnerlichen, zu leben – das ist sicherlich auch ein langer Prozess. Das geht nicht von heute auf morgen.

Karsten Götz

Es ist ein Prozess, der zieht sich über Jahre hin. Und ich glaube, man hat das nie erreicht. Das zieht sich über Jahre hin und es dauert einfach. Man muss von Anfang an authentisch sein. Es darf keine Eintagsfliege sein, nach dem Motto: Heut noch ich Gefährdungsbeurteilung, das war es dann. Oder heute mach ich einen Gesundheitsdaten und das war's, sondern das muss permanent immer vorhanden sein.

Katrin Degenhardt

Und das bietet, würde ich jetzt mal so sagen, in der heutigen Situation auch des Fachkräftemangels sicherlich auch Wettbewerbsvorteile. Oder wenn eine Firma das von sich auch behaupten kann und das auch entsprechend darstellen kann.

Karsten Götz

Absolut, das ist so.

Holger Schumacher

Kultur ist ja auch immer was – jeder hat ja Kultur, also jedes Unternehmen hat ja Kultur, ob sie gut ist oder schlecht ist, sei mal dahingestellt. Aber ich glaube, dass Leute halt lieber und mittlerweile ist das ja auch ein Hauptargument, zu einem Arbeitgeber zu gehen, weil man sagt, ich fühle mich wohl, das passt zu mir und es muss auch zur Kultur passen. Also die Kultur muss zu mir passen, ich muss zur Kultur passen und da finde ich auch, dabei bleiben und das zu machen. Und ich finde da gerade, auch so kleine Impulse zu setzen wie kleine Workshops, immer mal wieder da Kleinigkeiten zu machen, vielleicht auch kleine Rituale einzuführen. Und darum geht es ja dann, das Ganze dann so voranzubringen.

Katrin Degenhardt

Das kann ja auch so eine Teambuildingmaßnahme sein, dass man gemeinsam an einer Kultur der Prävention oder an einem guten Arbeits- und Gesundheitsschutz im Unternehmen arbeitet oder?

Holger Schumacher

Das muss auch so sein. Und ich finde, da gibt es ja das klassische Beispiel aus dem Tauchen mit dem Buddy-Prinzip. Und da geht es ja auch darum, dass man gegenseitig Verantwortung füreinander übernimmt und dann auch einfach bewusst einfach sagt – und das ist beim Stunt ja auch so, das heißt, wenn ich – Beispiel Hubarbeitsbühne: wir haben da was gemacht mit Katapulteffekt, wenn man rausfliegt und die Jungs haben für mich die Sicherungen vorbereitet, weil ich Aufsager gedreht habe und wir wussten alle genau, was passiert. Und die haben die Sicherung vorbereitet. Die sind halt quasi in dem Moment für mich verantwortlich, für meine Gesundheit. Und ich weiß dann auch, wir sind trotzdem nachher noch mal kurz vor dem Stunt noch mal zusammengekommen – Last Minute Risk Assessment – und haben noch mal geguckt. Aber trotzdem, das funktioniert nur, wenn ich wirklich die Verantwortung auch annehme und spüre. Und das muss man halt leben – miteinander. Und das funktioniert am besten, wenn man es jedem einzeln halt auch klar klarmacht: Wofür macht man das? Und das finde ich dann total spannend.

Karsten Götz

Dem kann ich nur zustimmen. Wir haben das zum einen auch mal auf so eine emotionale Ebene probiert, nach dem Motto: Mama, Papa, wir warten auf euch. Mitarbeiterkinder, so eine Plakatkampagne. Der nächste Schritt war dann gewesen: Wir wissen, wie das geht. Ich kann heutzutage sagen: Vor Schachtbegehung freimessen. Aber ich kann auch sagen: Kluge Köpfe messen frei. Wenn dann die Mitarbeiter noch auf so einem Bild abgebildet sind oder auf so ein Foto abgebildet sind. Das hebt natürlich die Kompetenz der Mitarbeiter mit hervor und das schweißt auch zusammen.

Katrin Degenhardt

Also die Emotionalität. Auf dieser Ebene kann man auch sehr viel transportieren, meinen Sie.

Holger Schumacher

Ist ja das, woran es auch heute häufig dann halt scheitert an dieser emotionalen Bindung, weil es immer was ist... Thema Führungskräfte: Ja, Gefährdungsbeurteilung haben wir ja gemacht. Was wir auch wieder vorleben, das ist ja auch und wenn der einfach sagt, die Leute mit einbindet, dann einfach sagt: Gebt mir Feedback, ihr seid die Jungs an der Linie, ihr wisst, wie das funktioniert. Sagt mir was und auch irgendwie ein gewisses Fünkchen Begeisterung. Klar ist das nicht, sein liebster Job, wird er auch niemals sein. Aber auch zu verstehen, dass das natürlich gut ist; bringt Kontakt zu den Mitarbeitern. Und es gab auch Studien schon mal dazu, dass sobald sich Führungskräfte halt auch um Mitarbeiter kümmern, weil sobald die merken: Hey, das ist irgendwie emotional: Ist da was, zwischen mir und meiner Führungskraft? – arbeiten, die auch besser ist. Nicht nur Sicherheit, sondern die sind besser, also die sind einfach wirklich das Potenzial, das wird schon mehrmals gesagt, einfach das Potenzial auszuschöpfen, indem man einfach mit den Leuten kommuniziert. Und da ist auch die Risikobeurteilung, das Thema ein Megathema, weil wie gesagt: Ich kümmere mich um dich, ich möchte, dass es dir gut geht, dass du sicher nach Hause gehst. Und das ist ein super Denken.

Karsten Götz

In Teambesprechungen auch. Über alles reden, also auch über Dinge, die vielleicht nicht so gut gelaufen sind. Und warum ist es nicht so gut gelaufen? Und was hätte mir geholfen, dass ich gewisse Dinge vielleicht anders gemacht hätte? Und wenn man so offen drüber kommuniziert. Das hilft.

Katrin Degenhardt

Also ich denke, Sie haben jetzt wirklich unglaublich viele Impulse gesetzt bei unserem Gespräch für unsere Zuhörer und Zuhörerinnen und viele Beispiele gegeben, wie man auch eine Gefährdungsbeurteilung im Betrieb umsetzen kann, dass sie auch auf einer emotionalen Ebene bei den Mitarbeitenden ankommt. Vielen Dank erst mal an dieser Stelle. Wir könnten sicherlich noch viel, viel länger über das Thema sprechen, aber unsere Zeit ist auch leider ein bisschen begrenzt. Herzlichen Dank erst mal an dieser Stelle.

Und zum Schluss haben wir wie immer noch eine kleine Fragerunde für Sie. Ich stelle Ihnen Fragen und Sie antworten kurz und bündig und ganz spontan.

Holger Schumacher

Okay.

Karsten Götz

Ich versuch's. Jo.

Katrin Degenhardt

Es geht darum, wie risikobereit oder vorbereitet für alle Fälle sind. Herr Schumacher? Ich fange mal mit Ihnen ab. Fahren Sie die Tankanzeige bis in den roten Bereich?

Holger Schumacher

Nein.

Katrin Degenhardt

Herr Götz, nehmen Sie im Supermarkt immer einen Einkaufswagen oder hoffen Sie, dass Sie alles bis zur Kasse tragen können?

Karsten Götz

Nein.

Katrin Degenhardt

Herr Schumacher, würden Sie auf einer Kreuzfahrt eine Schwimmweste immer in Reichweite liegen haben?

Holger Schumacher

Ja.

Karin Degenhardt

Herr Götz, haben Sie Vorbereitungen für den Fall eines Stromausfalls getroffen und ein paar Kerzen oder Wasserkanister mehr gekauft?

Karsten Götz

Ja.

Katrin Degenhardt

Herr Schumacher, ziehen Sie beim Verlassen des Hauses alle Stecker raus?

Holger Schumacher

Nein.

Karin Degenhardt

Warum nicht?

Holger Schumacher

Es sind so viele Stecker, die ich rausziehen müsste. Und wir machen eh viel mit Kerzen. Meine Frau ist Duftkerzen-Fan, deswegen haben wir schon viele Duftkerzen im Haus.

Katrin Degenhardt

Die muss man auch immer auspusten.

Holger Schumacher

Die pusten wir aus, aber wir ziehen die Stecker nicht raus.

Katrin Degenhardt

Herr Götz, sind Sie schon mal zurückgefahren, weil Sie sich nicht sicher waren, die Herdplatte oder das Bügeleisen auch wirklich ausgemacht zu haben?

Karsten Götz

Ja, im Alter kommt das.

Katrin Degenhardt

Ich auch übrigens. Herr Schumacher, haben Sie eine Blitzer-Warnapp?

Holger Schumacher

Nein.

Katrin Degenhardt

Herr Götz. Wie viele Wecker haben Sie?

Karsten Götz

Einen.

Katrin Degenhardt

Das ist Risiko.

Karsten Götz

Ich habe die innere Uhr.

Katrin Degenhardt

Na wunderbar. Ich habe drei.

Ich sehe, sie sind doch sehr, sage ich mal, risikobewusst. Das haben diese Fragen jetzt auch eindeutig gezeigt.

Holger Schumacher

Risikokompetent ...

Katrin Degenhardt

... und risikokompetent. Also herzlichen Dank nochmal auch fürs spontane Mitmachen und für das schöne Gespräch – Holger Schumacher und Carsten Götz. Vielen Dank.

Holger Schumacher

Vielen Dank an der Stelle.

Karsten Götz

Danke schön!

[00:22:51.450] - Sprecher 2

An dieser Stelle sei auch erwähnt, liebe Zuhörerinnen und Zuhörer, dass Sie uns gerne abonnieren und bewerten können auf allen gängigen Podcast-Portalen.

Und festzuhalten bleibt: Die Gefährdungsbeurteilung trägt eingebettet in eine Kultur der Prävention im Unternehmen zur Risikokompetenz, zur Motivation und zum sicherheits- und gesundheitsbewussten Verhalten aller bei und sorgt damit auch in Zeiten des Fachkräftemangels nicht zuletzt für Wettbewerbsvorteile. Ganz sicher.