

# «VERHALTENSPROZESS» INS ROLLEN GEBRACHT

Mit JardinTop wurde im vergangenen Jahr das Konzept der Branchenlösung umfassend überarbeitet. Die sogenannte «Verhaltensorientierte Arbeitssicherheitskultur» ist die Basis für ein umfassendes Paket aus verschiedenen Angeboten mit dem Ziel, vom Lernenden bis zum Geschäftsführer alle Mitarbeitende eines Unternehmens für das Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu sensibilisieren. Text: Petra Hausch; Bild: Animaflor AG



**Benno Pfister, Kopas und stellvertretender Geschäftsführer der Animaflor Gartenbau AG (Mitte), ist ebenso wie die Mitarbeiter Simon von Känel (links) und Daniel Sumi davon überzeugt, mit dem Mentoringkonzept den richtigen Weg eingeschlagen zu haben.**

Die Verhaltensorientierte Arbeitssicherheitskultur geht davon aus, dass die meisten Unfälle nicht durch gefährliche Arbeitsbedingungen, sondern durch unsicheres Verhalten entstehen. Der Mensch und seine Verhaltensweisen stehen also im Mittelpunkt; das Ziel ist es, alle Mitarbeitenden dazu zu bringen, sich sicher zu verhalten.

Der Startschuss war die Kampagne «Sicherheitsmeter» für die Lernenden, die schweizweit hervorragend angekommen

ist. Und nun begann mit einem Pilotprojekt bei der Animaflor Gartenbau AG die Umsetzung eines zweiten Bausteins aus dem Paket: dem Mentoring Verhaltensorientierte Arbeitssicherheitskultur (MVA) für Betriebe. In dem Unternehmen aus Zweisimmen hat die Arbeitssicherheit schon immer eine wichtige Rolle gespielt: So wurden beispielsweise alle neuen Mitarbeitenden gewissenhaft eingeführt und unterzeichneten ein entsprechendes Dokument. Aber dennoch war man nicht wirklich zufried-

den und suchte nach einer idealen Lösung zur durchgängigen Umsetzung im Betrieb. Und genau bei der Durchgängigkeit setzt das MVA an: Denn so wie ein einziger Stein nur zu einer Lawine werden kann, wenn er möglichst viele andere Steine mitnimmt, ist auch der Kopas (Sibe) nur dann erfolgreich, wenn er alle anderen Mitarbeitenden im Betrieb auf seinem Weg zum sicheren Arbeiten mitnehmen kann. Benno Pfister, Kopas bei der Animaflor AG, erklärt, warum er sich für das Mentoring entschieden hat:

«Uns war es wichtig, dass die Arbeitssicherheit nicht mehr länger nur als notwendiges Übel betrachtet wird. Schon bei der Vorbereitung wurde uns bewusst, dass die Mitarbeitenden bisher zu wenig miteinbezogen wurden.»

### Eine Frage des Wollens

Diesen Faden nimmt Erich Affentranger, Leiter Arbeitssicherheit bei JardinSuisse und Entwickler von JardinTop, nur zu gerne auf: «Unser Ziel ist es, mit dem Mentoringkonzept einen Prozess im Unternehmen anzuschreiben, der langfristig wirkt.»

So startete man bei der Animaflor mit einer ersten Bestandaufnahme. In je rund zweistündigen Gesprächen sowohl mit der Geschäftsleitung und dem Kopas als auch mit zwei Vorarbeitern beleuchteten die Sicherheitsfachleute von JardinTop, Erich Affentranger und Heinz Hartmann, die Ist-situation, fragten vorhandene Massnahmen und Verhaltensweisen ab, versuchten aber auch die emotionale Haltung gegenüber dem Thema zu evaluieren. Und das Ergebnis dieser Erstgespräche darf sicher als relativ typisch für zahlreiche andere Unternehmen der Grünen Branche gewertet werden: Vieles ist bekannt, vieles wird getan, Abläufe sind jedoch organisch gewachsen und es gelingt kein wirklich zufriedenstellendes Ergebnis. Wie kommt das? Zum einen natürlich, weil die wirklich schweren Unfälle – glücklicherweise – eher selten sind. Zum anderen aber auch, weil der Kopas allein nicht viel mehr als ein einsamer Rufer in der Wüste sein kann. Aushänge oder Anweisungen werden zwar zur Kenntnis genommen, aber die Mitarbeitenden haben doch oft das Gefühl «schon zu wissen, was zu tun ist» und entscheiden beispielsweise situativ über den Einsatz der PSA. Erich Affentranger: «Das Wissen oder Können im Bereich Arbeitssicherheit ist oft vorhanden, meist ist es eine Frage des Wollens. Wir zielen darauf ab, mit unserem Konzept die Betriebe dabei zu begleiten, dieses «Wollen» bei jedem Mitarbeitenden zu verankern.»

### Die richtigen Arbeitsgewohnheiten

Im Fall der Animaflor AG wurde klar, dass es bisher keine konkreten Leitsätze für die Grundprinzipien der Arbeitssicherheit und vor allem zu wenig Einbezug der Mitarbeitenden aller Stufen in solche Zielformulierungen gab. Benno Pfister erklärt: «Es ist schon spannend, was erkennbar wird, wenn man sich ganz konkret mit den Fragen der Sicherheitsfachleute auseinandersetzt.» So einigte man sich recht schnell, den nächsten Schritt im Rahmen des MVA anzugehen: eine erste Schulung für Geschäftsführer, Kopas und drei Vorarbeiter. Affentranger und Hartmann erläuterten im Rahmen dieses Kurstages zunächst das Prinzip der «Verhaltensorientierten Arbeitssicherheitskultur» und wie diese im betrieblichen Umfeld anzuwenden ist. Eindrücklich zeigte dabei die Sicherheitspyramide, dass sehr viele unsichere Handlungen am Schluss zu schweren Unfällen oder sogar Todesfällen führen können. Wichtig auch die Erkenntnis, dass Verhaltensbildung ein Lernprozess ist, der zur Entwicklung von Gewohnheiten führt. Die Aufgabe ist es also, die richtigen Arbeitsgewohnheiten zu entwickeln. «Prozesse, die wir gewohnt sind, führen wir automatisch und unbewusst aus», erklärt Affentranger. Und bringt auch ein Beispiel: «Oder überlegen Sie jedes Mal, wie Sie vom ersten in den zweiten Gang schalten müssen? Nein, das ist eine Gewohnheit und geht automatisch.» Ein wichtiger Baustein, um das gewünschte Verhalten dauerhaft zu implementieren ist laut Affentranger auch das Erfolgserlebnis – ich habe etwas richtig gemacht – und dazu braucht es die ehrliche, positive Verstärkung.

### Weiteres Vorgehen

Nachdem die Grundlagen ausreichend erläutert waren, machte man sich gemeinsam daran, individuell für die Animaflor AG ein Sicherheitsleitbild zu erarbeiten, in dem die Grundprinzipien für sicheres Verhalten festgelegt wurden. Daraus resultieren Sicherheitsregeln und Arbeitsanweisungen für den

Betrieb, damit sicheres Arbeiten gewährleistet werden kann. Und schon bald folgen die nächsten Schritte: das Team von JardinTop und Animaflor legt gemeinsam fest, wie die betrieblichen Instruktionen aussehen sollen. Denn diese sind ja ein Kernstück des MVA – hier kommen die Mitarbeitenden an Bord. Die Vorarbeiter werden das ausgearbeitete Schulungsprogramm umsetzen, die Mentoren übernehmen dann nur noch die Rolle des Beobachters.

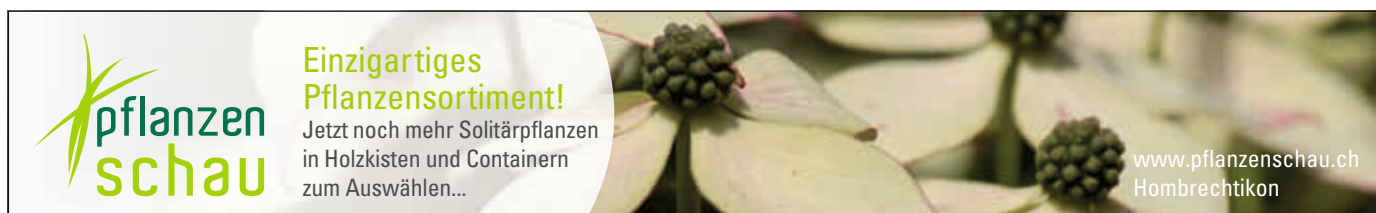
Am Schluss des Schulungstages standen die gemeinsame Festlegung von Rahmenbedingungen zur Messung und Bewertung von sicheren Arbeitsweisen sowie das weitere Vorgehen an.

Benno Pfister ist sicher: «Wir haben den richtigen Ansatz gewählt. Die Mischung aus Input, Unterstützung und Vorgaben sowie der individuellen Planung und Umsetzung für den Betrieb ist perfekt.» Er hat die Mentoren als hilfreich und kompetent erlebt und sieht im MVA bereits jetzt einen echten Nutzen für sein Unternehmen. «Allein durch den Einbezug in den Prozess ist das Bewusstsein der Mitarbeitenden für die Arbeitssicherheit stark gewachsen.» Gleichzeitig trägt die Massnahme seiner Ansicht nach auch zur Teambildung in der jungen Truppe bei. «Wir sind nun daran, gemeinsam Merkblätter zu erarbeiten, beispielsweise zum Einsatz der Schutzbrille oder zu der Verwendung von Schutzhelmen.»

Pfister ist überzeugt davon, dass ein erfolgsversprechender Prozess ins Rollen gebracht worden ist. Er kann sich ausserdem vorstellen, dass regelmässige, beispielsweise jährliche Treffen mit den Sicherheitsfachleuten von JardinTop zur Reflexion und Vertiefung beitragen könnten.

Man darf schon heute gespannt sein, welche Früchte die Hilfe zur Selbsthilfe von JardinTop tragen wird.

Anzeige



**Einzigartiges Pflanzensortiment!**  
Jetzt noch mehr Solitärpflanzen  
in Holzkisten und Containern  
zum Auswählen...

[www.pflanzenschau.ch](http://www.pflanzenschau.ch)  
Hombrechtikon