EUROPIPE

info Special Arbeitssicherheit 1|2009

Liebe Mitarbeiterinnen, liebe Mitarbeiter,

für viele wird Arbeitssicherheit erst dann zu einem Thema, wenn etwas passiert, das Kind sozusagen bereits in den Brunnen gefallen ist. Nicht so bei uns, bei EUROPIPE. Wir haben schon seit vielen Jahren der Arbeitssicherheit und dem Gesundheitsschutz unserer Belegschaft höchste Priorität verliehen, sie noch vor Qualität, Profitabilität und Produktivität gestellt. Weil uns die Gesundheit und die Unversehrtheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eben am Herzen liegt. Und weil erst sicheres Arbeiten und gesunde Mitarbeiter konstruktives und produktives Arbeiten ermöglichen. Vor diesem Hintergrund ist es uns wichtig, immer wieder aufs Neue für dieses Thema zu sensibilisieren – nicht, wenn etwas passiert, sondern weit vorher. Damit erst gar nichts passiert.

Mit dieser Einstellung sind wir bisher gut gefahren. Doch weil auch hier wie in allen Bereichen Stillstand gleichbedeutend mit Rückschritt ist, bleiben wir bei EUROPIPE eben nicht stehen, sondern gehen weiter. Seit Anfang des Jahres haben die Führungskräfte am Standort Mülheim an einem Seminar zu „Einstellungs- und Verhaltensänderung im Arbeitsschutz" (EUVIA) teilgenommen. Die Inhalte und das darauf basierende weitere Vorgehen in Mülheim wollen wir Ihnen in dieser Sonderausgabe der EUROPIPE-Info vorstellen. Allerdings halten wir das Thema Arbeitssicherheit generell für so wichtig, dass in Kürze ein weiteres Special über die Aktivitäten im Arbeitsschutz an unseren anderen Standorten folgen wird. Schließlich ist Arbeitssicherheit kein deutsches Thema. Es gilt viel mehr, innerhalb der EUROPIPE Gruppe nicht nur technisch sondern auch im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz höchste Standards zu erreichen und zu halten.

Unsere Bitte: Lesen Sie sich diese Sonderausgabe der EUROPIPE-Info sorgfältig durch. Damit Sie Bescheid darüber wissen, wie wir hier künftig vorgehen werden und was sich – eventuell auch für Sie – dadurch ändert.

Die Geschäftsführung

Ludwig Oesterlein im Gespräch mit Mitarbeiter Thorsten Fells.

DAS THEMA ARBEITSSICHERHEIT:

Nicht neu, aber immer aktuell

Nein, neu ist dieses Thema sicherlich nicht! Schon seit vielen Jahren steht die Arbeitssicherheit bei EUROPIPE Mülheim ganz oben auf der Agenda, wurde Schritt für Schritt ein Stück mehr getan und mehr erreicht. In punkto Anlagensicherheit hat man latente Gefahren durch die Einrichtung von Schutzkäfigen und Toren an neuralgischen Stellen ständig zurückgedrängt, das Bewusstsein der Mitarbeiter durch monatliche Berichte und systematische Arbeit an dem Thema weiter geschärft. Und ist so besser geworden.

Dann folgte die Erkenntnis, dass viele Dinge nur Insellösungen waren, man darüber hinaus ein umfassendes Arbeitssicherheitssystem benötigte. Auch das wurde in Angriff genommen, das Großrohrwerk 2002 nach der internationalen Norm OHSAS 18001 zertifiziert und diese in das Qualitätssicherheits-System eingebunden. Audits und andere Maßnahmen sorgten in der Folge dafür, dass das Thema hoch gehalten wurde.

Nummer 1 im Röhrenbereich

Heute ist das Tragen der persönlichen Schutzausrüstung für alle zur Selbstverständlichkeit geworden und die Anlagensicherheit auf einem sehr hohen Niveau angelangt. Notwendigerweise, wie man hinzufügen muss. Denn Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gehören inzwischen zu jenen Kriterien, die auch für Kunden und damit für die Vergabe von Projekten ausschlaggebend sind.

➔

Dass vor einer Projektvergabe die potenziellen Auftraggeber die Produktionsbedingungen samt Umfeld mit Argusaugen dahingehend betrachten, ist längst keine Ausnahme mehr, sondern die Regel. Neben der eigenen, bei EUROPIPE überaus ernst genommenen Fürsorgepflicht besteht also auch ein massives wirtschaftliches Interesse an der Einrichtung und Durchführung entsprechender Arbeitssicherheits-Maßnahmen. Selbst das inzwischen erreichte hohe Niveau in punkto geringe Verletzungshäufigkeit – im Bereich Röhren ist EUROPIPE die Nummer 1 – ist überhaupt kein Grund, die weiteren Anstrengungen einzustellen. Stellt sich angesichts der bisherigen Aktivitäten nur die Frage, wo und was noch verbessert werden kann. Eine Frage, die letztlich auch ausschlaggebend für die Durchführung des Seminars „Einstellungs- und Verhaltensänderung in der Arbeitssicherheit" (EUVIA) war. Zunächst als Pilotprojekt für die erste Führungsebene gestartet, haben daran inzwischen auch Meister, Schichtleiter und Kolonnenführer teilgenommen. Mit zum Teil erstaunlichen Erkenntnissen und Ergebnissen, wie die Zitate aber auch das neben stehende Interview zeigen. Was unterm Strich vor allem eines zeigt: **Mag das Thema auch nicht neu sein, aktuell bleibt es auf jeden Fall.** ■

„Die möglichen Konsequenzen für mich und für meine Familie sind viel wichtiger als reine Regelverfolgung" *Holger Müller*

INTERVIEW ZUM SEMINAR „EINSTELLUNGS- UND VERHALTENSÄNDERUNG IM ARBEITSSCHUTZ":

„Sicherheit muss gelebt werden!"

Bei EUROPIPE zählen sie zu den alten Hasen und erfahrenen Führungskräften. Kaum jemand wird Werksleiter Dr. Andreas Liessem, Produktionsleiter Ludwig Oesterlein und Betriebsratsvorsitzendem Manfred Bogen in Mülheim ein X für ein U vormachen können, auch nicht in punkto Arbeitssicherheit. Dennoch hat das Seminar „Einstellungs- und Verhaltensänderung im Arbeitsschutz" auch bei ihnen für neue Erkenntnisse gesorgt. Wir haben einmal nachgefragt, worum es in dem Seminar ging und was EUROPIPE bzw. die Mitarbeiter davon haben.

Herr Dr. Liessem, nach Stand der Dinge befindet sich EUROPIPE in Mülheim bei der Unfall- und Verletzungshäufigkeit auf einem hervorragenden Niveau. Muss man nicht irgendwann auch mal zufrieden sein?

Dr. Liessem: Klares NEIN! Schon ein einziger Unfall, eine einzige Verletzung ist zuviel. Außerdem geht die Entwicklung ja weiter. Vor zwölf Jahren hatten wir im Schnitt 120 Verletzungen und wollten auf 40 runter. Damals erschien das genauso unrealistisch, wie die Null, die wir heute zum Ziel haben. Aber das damalige Ziel haben wir auch erreicht.

Was lässt sich denn konkret noch verbessern? Sie haben doch bereits jede Menge getan?

L. Oesterlein: Für die passive Arbeitssicherheit stimmt das sicherlich. Wir haben hier nach einem tödlichen Unfall im Jahr 2003 noch einmal massiv aufgerüstet, Sicherheitseinrichtungen wie Tore etc. installiert. Auch TPM hat hier einiges bewirkt! In der Hinsicht ist das Ende der Fahnenstange also ziemlich erreicht. Aber trotzdem soll und muss es weitergehen.

Wobei wir wieder bei der simplen Frage nach dem „Wie" wären. Was wohl gar nicht so simpel ist, oder?

M. Bogen: Nein, das nicht. Dafür lässt sich aber mit ziemlicher Sicherheit feststellen, dass die häufigste Ursache für Verletzungen und Unfälle das individuelle Verhalten ist.

War diese Erkenntnis auch der Grund für die Durchführung des Seminars, das sich ja mit Einstellungs- und Verhaltensänderung beschäftigt?

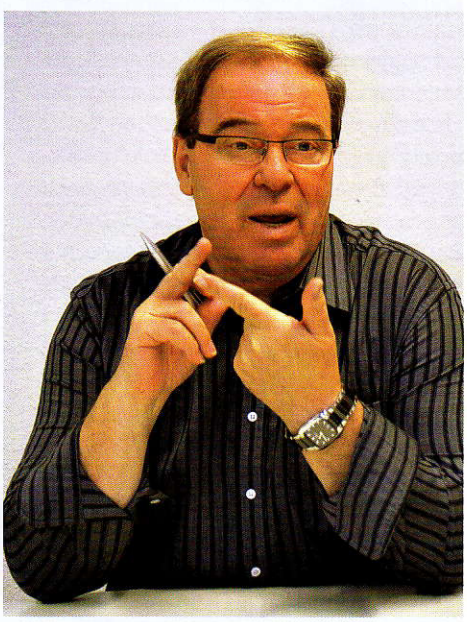
Dr. Liessem: Nur zum Teil, schließlich zeigt die Erfassung und Untersuchung

Links: Die Brücke gewährleistet sicheren Zugang zu den verschiedenen Arbeitsbereichen.

„Jenseits der Regeln finde ich mich als Person wieder. Es geht nicht um ein weiteres AS-Seminar, sondern darum sicherer zu arbeiten."

Rainer Plaszyk

Dr. Andreas Liessem



Manfred Bogen

von Beinaheunfällen, dass wir Verhaltensprüfung ja bereits bei uns auf dem Plan hatten. Allerdings geht das Seminar noch einen Schritt weiter in Richtung einer grundsätzlich verhaltensorientierten Arbeitssicherheit, das heißt hin zum sicherheitsbewussten Handeln. Die Devise lautet: Überlegen, bevor man etwas tut.

Schön und gut, aber wie bekommt man die Mitarbeiter dazu?

L. Oesterlein: Ich denke, hier liegt der wesentliche Wert des Seminars. Es zeigt nämlich auf, wie Vorgesetzte an Mitarbeiter heran gehen und diese auf sowohl richtiges als auch falsches Verhalten ansprechen sollen. Diese positive Kommunikation ist mit das wichtigste Kriterium bei Verhaltensänderung. Wenn das konsequent gemacht wird, führt das im Endeffekt zu einer Veränderung der Unternehmenskultur im positiven Sinne.

Können Sie uns das einmal näher erläutern?

Dr. Liessem: Sehen Sie, früher ist vieles nur passiert, weil Mitarbeiter ihre Vorgesetzten zufrieden stellen wollten. Da ging es beispielsweise darum, einen Job ganz schnell zu erledigen – die Sicherheit blieb da manchmal auf der Strecke.

Und jetzt darf langsam gemacht werden?

Dr. Liessem: Exakt, auch wenn sich das im ersten Moment merkwürdig anhört. Tatsache ist aber, dass die Sicherheit ohne Wenn und Aber an erster Stelle steht. Selbst kleinsten Risiken ist aktiv zu begegnen. Und wenn das zu Lasten der Schnelligkeit geht – auch okay.

Dann liegt die ganze Last der Veränderung also ausschließlich beim Vorgesetzten?

M. Bogen: Nein, die Änderung von Einstellung und Verhalten muss natürlich bei jedem Einzelnen anfangen. Jeder soll und muss sich bei dem, was er tut, stets selbst beobachten und im Hinblick auf sicheres Verhalten überprüfen. Und er soll auch Kollegen beobachten und im Zweifelsfall auf falsches Verhalten hinweisen. Nicht besserwisserisch, sondern kollegial.

Wie wollen Sie diese Veränderung denn in die Praxis übertragen?

L. Oesterlein: Indem möglichst viele dies praktizieren und vorleben. Das ist ja auch der Grund dafür, dass nicht nur der erste Führungskreis, sondern auch Meister, Schichtleiter und Kolonnenführer das Seminar besucht haben. Insgesamt rund 140 Mitarbeiter, die jetzt als Multiplikatoren agieren. Sie werden, wenn Sie durch unsere Räume gehen, auch immer häufiger die „Selbstverpflichtung der Führungkraft / des Mitarbeiters zum Arbeitsschutz" sehen, die genau dieses Leitmotiv wiedergibt.

Und das reicht, um nun flächendeckend eine Einstellungs- und Verhaltensänderung herbeizuführen?

M. Bogen: Sicherlich nicht, das Ganze ist ein Prozess, der seine Zeit braucht. In einem nächsten Schritt wird deshalb die erwähnte Gruppe an weiteren Schulungen teilnehmen und beispielsweise lernen, wie so genannte Beobachtungsgespräche durchgeführt und die Inhalte im direkten Kontakt mit den Mitarbeitern motivierend rüber gebracht werden können.

Was ist dabei die Hauptschwierigkeit?

Dr. Liessem: Die Mitarbeiter auf normale Abläufe anzusprechen und sie dazu zu bewegen, die vorhandene Routine zu überdenken und zu überwinden. Es geht darum, die Dinge mit anderen Augen zu sehen.

Sie sagen, dass das alles seine Zeit braucht. Gibt es denn aktuell schon Dinge, die laufen?

L. Oesterlein: Ja, wir haben beispielsweise für die Beinaheunfälle ein Meldesystem eingeführt. Das ist eine Hotline, bei der permanent ein Band läuft, auf das solche Ereignisse aufgesprochen werden können. Das ergänzt das Abgeben von Meldezetteln.

M. Bogen: Das Wichtigste ist, dass diese Möglichkeit angenommen wird. Bis

4781 Arbeitssicherheit-Hotline

Ludwig Oesterlein

August sind schon mehr als 70 Meldungen bei der Hotline eingegangen.

Und was passiert dann mit diesen Meldungen?

Dr. Liessem: Die werden direkt in den Frühbesprechungen diskutiert, es folgt also eine schnelle Reaktion, damit mögliche Risiken unmittelbar abgestellt werden können. Übrigens ganz wichtig: wenn ein Unfall geschehen ist, geht es nicht um die Suche nach einem Schuldigen, sondern um die Suche nach der Ursache. Auch das hat etwas mit Unternehmenskultur zu tun.

Was war denn für Sie persönlich neu an dem Seminar bzw. was haben Sie daraus mitgenommen?

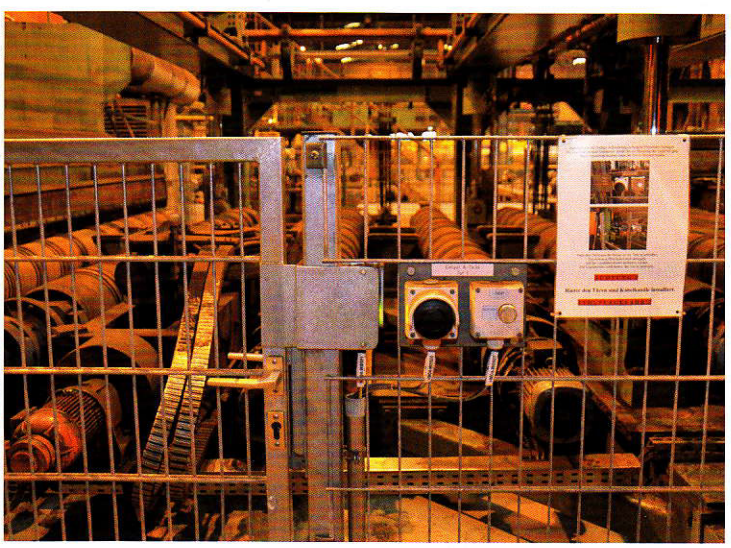
Dr. Liessem: Die meisten solcher Seminare behandeln in der Regel technische Dinge, hier ging es erstmals um die menschliche Seite, also um Verhaltensweisen. Das war sicherlich neu.

L. Oesterlein: Neu für mich war, dass Vorgesetzte künftig anders agieren sollen. Sicherheitsregeln und ihre Einhaltung sind wichtig, aber ohne Verständnis für ihren Sinn und Zweck verlieren sie ihre Wirkung. Also bei Fehlverhalten nicht gleich die große Keule rausholen, sondern an das Verständnis appellieren.

M. Bogen: Ich denke auch, dass das entscheidend ist: An das Verständnis zu appellieren bzw. die Kollegen zu motivieren. Ihnen zu sagen: „Charakter ist das, was man tut, wenn es keiner sieht." Also sicherheitsbewusstes Denken und Handeln zu jeder Zeit und aus eigenem Antrieb.

Dr. Liessem: Genau. Wobei man sich allerdings auch darüber im Klaren sein muss, dass Verhaltensänderung nicht auf Knopfdruck funktioniert. Wichtig hierbei ist Beharrlichkeit und das Durchführen entsprechender Maßnahmen über einen langen Zeitraum. Unser Ziel bei EUROPIPE muss sein, dass wir uns genauso viele Gedanken über Arbeitssicherheit wie über Leistung und Qualität machen. ■

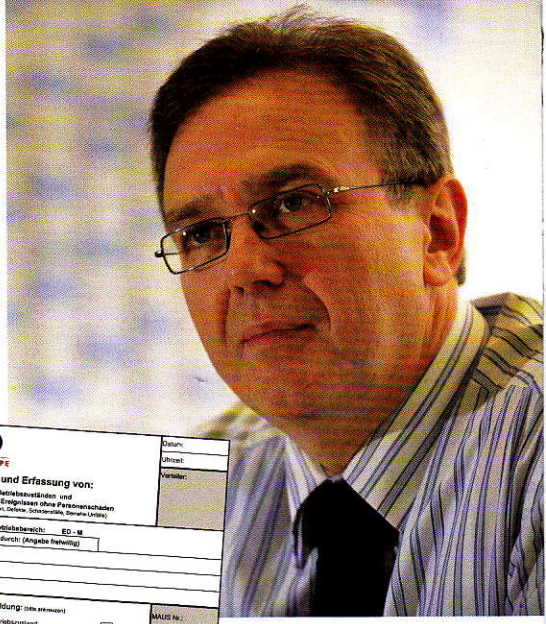
Siegfried Czerwinski schleift an einem Rohr, welches mit „Unterlegklötzen" am Wegrollen gehindert wird.



Und der Zugang zur Anlage? Ja – aber sicher!

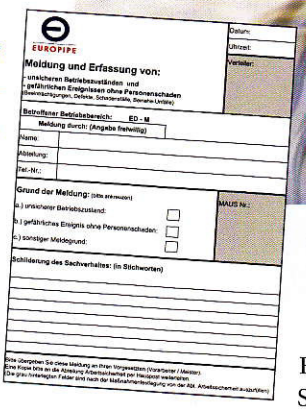
SYSTEMATISCHE ERFASSUNG VON BEINAHEUNFÄLLEN:

Ein wichtiges Instrument für Sicherheitskultur



Andreas de Bruijn

Ein wesentlicher Schritt hin zu einer veränderten Arbeitssicherheitskultur bei EUROPIPE ist in Mülheim bereits vor Jahren unternommen worden. Auslöser dafür war im Jahre 2002 die Zertifizierung nach OHSAS 18001 und die darin enthaltene Anforderung, in einem Arbeitsschutzmanagementsystem auch die systematische Erfassung von Beinaheunfällen nachzuweisen. Die Abkehr von einer – wenn denn überhaupt je vorhandenen – Kultur des Wegschauens wurde so in die Wege geleitet.



EUROPIPE

Meldung und Erfassung von:

- unsicheren Betriebszuständen und
- gefährlichen Ereignissen ohne Personenschaden

(Beinaheunfälle, Verbesserungen, Defekte, Schadensfälle, Beinahe-Unfälle)

Datum:
Uhrzeit:
Verteiler:

Betroffener Betriebsbereich: EO - M

Meldung durch: (Angabe freiwillig)

Name:
Abteilung:
Tel.-Nr.:

Grund der Meldung: (bitte ankreuzen)

a.) unsicherer Betriebszustand:
b.) gefährliches Ereignis ohne Personenschaden:
c.) sonstiger Meldegrund:

MAUS Nr.:

Schilderung des Sachverhaltes: (in Stichworten)

Bitte übergeben Sie diese Meldung an Ihren Vorgesetzten (Vorarbeiter / Meister).
Eine Kopie bitte an die Abteilung Arbeitssicherheit per Hauspost weiterleiten.
Die grau hinterlegten Felder sind nach der Maßnahmenbestätigung von der Abt. Arbeitssicherheit auszufüllen.

Mit Beinaheunfälle sind dabei all jene Ereignisse gemeint, bei denen zwar nichts passiert ist, aber durchaus hätte etwas passieren können. Worum es sich dabei handelt, erklärt Andreas de Bruijn, Sicherheitsfachkraft am Standort Mülheim, an einem Beispiel. „Das Loch im Boden, das ich gerade noch rechtzeitig gesehen habe, bevor ich reingetreten und umgeknickt bin." Wobei das Loch – im übertragenen Sinne – auch ein nicht weg geräumter Schlauch oder eine wackelige Leiter sein kann.

> *„Das Beste, was ich in 40 Jahren in AS gemacht habe. Da war richtig Leben drin."*
>
> *Sigmar Wulf*

30.000 unsichere Betriebszustände

Laut einer Statistik der Berufsgenossenschaft gibt es rund 30.000 solcher „unsicherer Betriebszustände", aus denen irgendwann einmal ein schwerer Unfall entsteht. Umso wichtiger ist es daher, diesen Beinaheunfällen entgegenzuwirken, das Nicht-Kümmern in ein aktives Engagement umzuwandeln. Um das Melden von Ereignissen zu erleichtern und es gleichzeitig zu systematisieren, wurde bei EUROPIPE das Beinaheunfall-Meldesystem eingeführt. Egal, wo jemandem etwas auffällt – auf dem Weg, im Büro oder in der Produktion: Er kann es sofort in die überall vorhandenen Formulare oder direkt über eine Hotline weitergeben. Dabei geht es in erster Linie um eine möglichst exakte Beschreibung des entdeckten unsicheren Zustands oder gefährlichen Ereignisses oder unsicheren Betriebszustandes. Die Formulare landen bei dem jeweiligen Vorgesetzten – eine Kopie geht an die Sicherheitsfachkraft de Bruijn – und werden unmittelbar darauf Thema in der Betriebsleiterfrühbesprechung. Allerdings wird dort nicht nur darüber geredet! Nein, es werden vielmehr Maßnahmen festgelegt und die jeweils dafür Verantwortlichen festgehalten. Parallel pflegt Andreas de Bruijn den gesamten Vorgang in das „Mannesmann-Aktivitäten und Unfallsystem" (Maus) ein, einschließlich des Zeitpunkts, bis wann die Maßnahme abgeschlossen sein soll. Und er kontrolliert das auch: durch regelmäßige Revision der Meldungen, aber auch durch Überprüfung vor Ort, die so genannte Wirkungskontrolle, wie er sagt.

Pilotseminar Beobachtungsgespräche

Was zunächst eher schleppend anlief, hat sich inzwischen verselbstständigt. Um rund 400 Prozent konnte der Meldungseingang seit Einführungsbeginn gesteigert werden! Dabei bewirkt die vor ca. einem halben Jahr eingerichtete Hotline ein Übriges. Kein Wunder, dass Andreas de Bruijn sagt, dass bei EUROPIPE eine Sicherheitskultur nicht nur bereits vorhanden sei, sondern die sich zudem auf einem extrem hohen Niveau befindet. Vergleichbar mit EUROPIPE sind nur noch die Chemieindustrie und der Automobilbau. Nun aber erhält die Sicherheitskultur den Feinschliff: „Wir müssen die Kommunikation, die gerade für die Arbeitssicherheit so wichtig ist, in Form von Arbeitssicherheits-Gesprächen in eine neue Richtung lenken." Erst kürzlich hat das erste Seminar „Trainieren der Beobachtungs- und Gesprächstechnik" stattgefunden, in dem Führungskräfte im Beobachten von Abläufen und in der Ansprache geschult werden. Nicht vorwurfsvoll sollen Mitarbeiter künftig auf Missstände angesprochen werden. Vielmehr soll im Gespräch geklärt werden, warum etwa eine Leiter nicht sicherheitsgerecht aufgestellt wurde und was das alles nach sich ziehen kann. Und: Auch Lob und Anerkennung für korrektes Arbeiten sollen künftig zur Selbstverständlichkeit werden. „Wenn wir erreichen, dass die Mitarbeiter vorher überlegen und noch dazu für andere mitdenken und sie auf mögliche Fehler aufmerksam machen, dann haben wir viel erreicht", sagt Andreas de Bruijn. Der allerdings auch weiß, dass dies Zeit braucht. Weil nun einmal nichts schwieriger ist als das eigene Verhalten zu verändern. ■

> *„Das EUVIA-Seminar hat gezeigt wie betriebsblind man doch bei der eigenen Arbeitssicherheit wird. Deshalb muss die Chance genutzt werden hierüber zu diskutieren und zu reden."*
>
> *Elvira Pütter*

Anschauen aber nicht anfassen: durchsichtiger Schutz gegen die Gefahren durch die Transportkette.

Gerd Hager benutzt vorschriftsmäßig den Handlauf an der Treppe.

Immer ansprechbar – dank Gehörschutz auch in Zukunft!

DIE NÄCHSTEN MASSNAHMEN LAUFEN SCHON:

Über Sicherheit reden – aber richtig!

So aufschlussreich das Seminar zur Einstellungs- und Verhaltensänderung auch war, so wenig ist es damit alleine getan. Aus diesem Grunde laufen bei EUROPIPE seit Oktober auch schon die nächsten Maßnahmen. Beginnend bei den obersten Führungskräften, ist mit Schulungen in Beobachtungs- und Gesprächstechnik begonnen worden, die die Basis für die künftige Ansprache der Mitarbeiter auf ihr Sicherheitsverhalten bilden. Wobei man ganz bewusst ganz oben begonnen hat. "Es macht einfach keinen Sinn, einen Kolonnenführer vor seinem Meister zu schulen", erklärt Werksleiter Dr. Andreas Liessem. "Zumal sich erst durch ein Training entlang der Hierarchiekette der gesamte Prozess top-down steuern lässt."

Pro Monat werden demnächst in einer Woche insgesamt fünf Kleingruppen-Schulungen mit jeweils vier Teilnehmern stattfinden, so dass nach Abschluss von sieben Monaten rund 140 Führungskräfte, Meister, Schichtleiter, Kolonnenführer, Betriebsratsmitglieder und Sicherheitsbeauftragte über Beobachtungs- und Gesprächstechnik Bescheid wissen. Entsprechend der zeitlichen Schulungsabfolge sollen sie dieses Wissen dann auch Schritt für Schritt in den Betrieb tragen. Im offenen Gespräch sollen mögliche Risiken und Gefährdungen bei der jeweiligen Tätigkeit erkannt werden. Das Ziel: Schaffen einer selbstmotivierten Bereitschaft unserer Mitarbeiter, die in gemeinsamen Gesprächen erkannten Risiken abzustellen.

„Überzeugen und Schützen des Einzelnen kommt vor der Regelvermittlung. Neue Werte stehen im Vordergrund." *Karl-Heinz Rupieper*

Die ersten Schritte

Der Anfang ist bereits gemacht. Werksleiter Dr. Andreas Liessem, Produktionsleiter Ludwig Oesterlein, Instandhaltungsleiter Heinrich Meier und einige andere haben das Training inzwischen durchlaufen und sogar schon erste Gespräche geführt. Davor jedoch musste zunächst „im Trockenen" geübt werden. Im Rahmen eines kurzen Rollenspiels wurde das eigene Verhalten betrachtet und analysiert. Hierbei wurde den Teilnehmern deutlich, wie wichtig die richtige Ansprache sowie eine offene und einladende Körpersprache sind. Untersuchungen haben klar gezeigt, dass Gespräche und Diskussionen einen deutlich stärkeren Effekt bei der Übernahme sicherer Verhaltensweisen haben, als die altbekannte „Holzhammermethode". Es geht also definitiv nicht darum Schuldige festzustellen, wie Dr. Liessem betont, "sondern darum gemeinsam mit den Mitarbeitern zu erkennen, wo wir bereits gut sind und was wir noch besser machen können". Und noch etwas hat man sich bei EUROPIPE auf die Fahnen geschrieben: Schlüsselverhaltensweise zu thematisieren also bestimmte Verhaltensweisen zu monatlichen Schwerpunktthemen zu machen. Das kann beispielsweise das richtige Heben von Lasten sein, die grundsätzliche Benutzung des Handlaufs beim Treppengehen oder das sichere Aufstellen einer Leiter. "Danach", sagt Dr. Liessem, "schauen wir mal weiter.

„Der neue Ansatz: Erst nachdenken, dann machen, das bleibt hängen." *Andreas Schade*

Positive Resonanz

Schon jetzt weiß er allerdings, dass die Mitarbeiter von den geplanten Gesprächen wissen und dem Ganzen durchweg positiv gegenüber stehen. "Die Mitarbeiter, mit denen ich gesprochen habe, habe alle sehr erfreut reagiert, dass ich in den Betrieb gekommen bin und mit ihm über sicheres Verhalten an Ihrem Arbeitsplatz gesprochen haben", freut sich Werksleiter Liessem. Klar bedeuten diese Gespräche auch einen gewissen Aufwand an Zeit und letztlich auch Geld. Aber das ist es den Verantwortlichen bei EUROPIPE mit Blick auf eine weitere Senkung der Unfallzahlen wert. Schließlich stehen Arbeitssicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter ganz oben. Noch vor Qualität, Profitabilität und Produktivität. Und da lässt man sich bei EUROPIPE beim Wort nehmen.■

EUROPIPE

IMPRESSUM

Herausgeber EUROPIPE GmbH, Dr. Michael Gräf
Verantwortlich Mechthild Langohr, mechthild.langohr@europipe.com ■ **Redaktion** Walter Klöters, wkloeters@aol.com
Fotos (falls nicht anders angegeben) Tanja Pickartz ■ **Gesamtherstellung** Team Stiefelhagen Werbeagentur GmbH, www.stiefelhagen.de