BIS MORGEN.

PASS AUF DICH AUF.

Wie Verhalten, Verantwortung und Kommunikation Menschen schützen.



Das
ARBEITSBUCH
zum Buch –
Übungen, Vorlagen
und Werkzeuge
zum Ausfüllen

SIEGFRIED LACHMANN

BIS MORGEN. PASS AUF DICH AUF. – Das Arbeitsbuch
Übungen, Vorlagen und Werkzeuge zum Buch „BIS MORGEN. PASS AUF DICH AUF. Wie Verhalten, Verantwortung und Kommunikation Menschen schützen.“ von Siegfried Lachmann (tredition, ISBN 978-3-567-04851-7).

Kostenloser Download unter www.siegfriedlachmann.de/downloads

Ausfüllen am Bildschirm oder auf Papier: Alle Schreibfelder und Kästchen in diesem PDF lassen sich direkt am Bildschirm ausfüllen (z. B. mit Adobe Acrobat Reader). Speichern Sie die Datei danach unter einem eigenen Namen. Oder Sie drucken die Seiten aus, die Sie brauchen.

Hinweis: Die Werkzeuge und Übungen sind Anregungen für die betriebliche Praxis. Sie ersetzen weder die Gefährdungsbeurteilung noch die Beratung durch Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt. Passen Sie sie an Ihren Betrieb an.

Hinweis zur Sprache: Aus Gründen der Lesbarkeit wird überwiegend eine Form verwendet. Gemeint sind immer alle Menschen.

© 2026 Siegfried Lachmann. Alle Rechte vorbehalten. Die Vorlagen dürfen für den innerbetrieblichen Gebrauch und für Seminare kopiert werden.

Siegfried Lachmann · Tannenweg 3 · 77781 Biberach
info@siegfriedlachmann.de · www.siegfriedlachmann.de

Inhalt

So arbeiten Sie mit diesem Arbeitsbuch **5**

Teil 1 · Übungen und Reflexionsfragen zu jedem Kapitel **6**

PROLOG · Der Unfall beginnt vor dem Unfall 7
KAPITEL 1 · „Ich pass schon auf." 7
KAPITEL 2 · „Ich weiß doch, was ich tue." 8
KAPITEL 3 · Die Lotterie der Folgen 9
KAPITEL 4 · „Ist doch noch nie was passiert." 10
KAPITEL 5 · Erst denken. Dann handeln. 11
KAPITEL 6 · Was, wenn …? 12
KAPITEL 7 · Der innere Autopilot 13
KAPITEL 8 · Vom Wissen zum Tun 14
KAPITEL 9 · Wie arbeiten wir hier eigentlich? 15
KAPITEL 10 · „Das machen wir hier eben so." 16
KAPITEL 11 · Mach's wie ich. Nicht wie ich sage. 17
KAPITEL 12 · „Bei uns wird Sicherheit großgeschrieben!" 18
KAPITEL 13 · Frag doch mal den, der's macht 19
KAPITEL 14 · „Ich hab's gesehen. Aber nichts gesagt." 20
KAPITEL 15 · Sprich mich an! 20
KAPITEL 16 · „Jetzt stell dich mal nicht so an!" 21
KAPITEL 17 · Reden kann Unfälle verhindern 22
KAPITEL 18 · „Dann ändern wir es eben." 23
KAPITEL 19 · Gut gemeint ist noch nicht gut gemacht 24
KAPITEL 20 · Und nächste Woche machen wir es wieder wie früher 25
KAPITEL 21 · „Seminar gebucht. Haken dran." 25
KAPITEL 22 · Wenn es doch passiert ist 26
KAPITEL 23 · Einer muss anfangen 28
KAPITEL 24 · Weil zu Hause jemand wartet 29
KAPITEL 25 · Wenn keiner mehr SAVE sagen muss 30
KAPITEL 26 · Pass auf dich auf! 30
KAPITEL 27 · Am Ende zählt, dass Sie fehlen, wenn Sie nicht nach Hause kommen 31
KAPITEL 28 · Morgen früh ist wieder Montag 31
KAPITEL 29 · SAVE im Betrieb einführen – die ersten 100 Tage 32
EPILOG · Bis morgen. 32

Teil 2 · Drei Ebenen – Aufgaben und Selbstchecks **33**

Die Geschäftsleitung 34
Die Führungskräfte 35
Die Mitarbeiter 36

Teil 3 · Der 100-Tage-Fahrplan **37**

Der Fahrplan auf einen Blick 38
Etappe 1 · Entscheiden 39
Etappe 2 · Sehen 40
Etappe 3 · Ansprechen 41
Etappe 4 · Verändern 42
Etappe 5 · Etablieren und prüfen 43
Wer macht was? Und die fünf Stolpersteine 44

Teil 4 · Der Werkzeugkasten zum Ausfüllen **45**

Werkzeug 1 · Der SAVE-Gesprächsleitfaden . . . 46
Werkzeug 2 · Der Sicherheitsrundgang . . . 47
Werkzeug 3 · Das 5-Minuten-Sicherheitsgespräch . . . 48
Werkzeug 4 · Der Beinaheunfall-Check . . . 49
Werkzeug 5 · Das Maßnahmenblatt . . . 50
Werkzeug 6 · Kennzahlen: Früh statt spät . . . 51
Werkzeug 7 · Selbstcheck: Auf welcher Stufe stehen wir? . . . 52
Werkzeug 8 · Die Stopp-Frage . . . 53

Teil 5 · Für Seminare: Gruppenübungen und Ablaufpläne . . . 54
Ablaufpläne Halbtag und Ganztag . . . 55
Gruppenübungen 1 bis 11 . . . 56
Zusätzliche Übungen für Führungskräfte . . . 59

Mein Versprechen . . . 60

EINFÜHRUNG

So arbeiten Sie mit diesem Arbeitsbuch

Das Buch erklärt, warum Verhalten über Sicherheit entscheidet. Dieses Arbeitsbuch zeigt, wie Sie es im Alltag angehen. Schritt für Schritt. Mit dem Stift in der Hand oder direkt am Bildschirm.

Ein Buch kann man lesen und wieder ins Regal stellen. Ein Arbeitsbuch nicht. Es lebt davon, dass Sie hineinschreiben. Ehrlich. Auch das, was nicht ganz so schmeichelhaft ist. Niemand korrigiert Ihre Antworten. Niemand vergibt Noten. Es geht nur um eine Frage: **Was machen Sie morgen anders?**

Die vier Buchstaben

S	**SEHEN**	Nicht vorbeigehen. Wahrnehmen. Risiken erkennen – auch bei sich selbst.
A	**ANSPRECHEN**	Nicht schweigen. Miteinander reden. Auf Augenhöhe, nicht von oben herab.
V	**VERÄNDERN**	Nicht bei guten Vorsätzen stehen bleiben. Bedingungen und Verhalten konkret verändern.
E	**ETABLIEREN**	Das Richtige so lange tun, bis Sicherheit keine Aktion mehr ist, sondern Kultur.

Drei Ebenen

Verhaltensorientierter Arbeitsschutz heißt nicht: Wir schauen dem Mitarbeiter auf die Finger. Er heißt: Wir schauen auf drei Ebenen hin. Auf das **Verhalten am Arbeitsplatz**, auf das **Führungsverhalten in der Halle** und auf das **Entscheidungsverhalten im Besprechungsraum**. Deshalb gibt es in diesem Arbeitsbuch Aufgaben für Mitarbeiter, für Führungskräfte und für die Geschäftsleitung.

Der Aufbau

- **Teil 1 – Übungen zu jedem Kapitel:** Zu jedem Kapitel des Buches finden Sie den Kerngedanken, eine Übung und Fragen zum Weiterdenken. Am besten bearbeiten Sie ein Kapitel direkt nach dem Lesen.
- **Teil 2 – Drei Ebenen:** Aufgaben und Selbstchecks für Geschäftsleitung, Führungskräfte und Mitarbeiter.
- **Teil 3 – Der 100-Tage-Fahrplan:** Kapitel 29 als Arbeitsplan mit Checklisten für jede Etappe.
- **Teil 4 – Der Werkzeugkasten:** Alle acht Werkzeuge aus dem Anhang des Buches als Vorlagen zum Ausfüllen.
- **Teil 5 – Für Seminare:** Gruppenübungen mit Zeitangaben und Ablaufpläne für Halbtag und Ganztag.

Allein, im Team oder im Seminar

Allein: Nehmen Sie sich pro Kapitel zehn Minuten. Nicht mehr. Lieber regelmäßig als gründlich und nur einmal.
Im Team: Wählen Sie eine Übung aus und besprechen Sie sie im 5-Minuten-Gespräch oder in der Teambesprechung.
Im SAVE-Team: Arbeiten Sie mit Teil 3 und Teil 4. Dort steht, wer was bis wann macht.
Im Seminar: Teil 5 enthält Gruppenübungen mit Zeitangaben. Die Teilnehmer bringen das Arbeitsbuch mit oder bekommen die passenden Seiten ausgedruckt.

TEIL 1

Übungen und Reflexionsfragen zu jedem Kapitel

Zu jedem Kapitel: der Kerngedanke, eine Übung, Fragen zum Weiterdenken. Bearbeiten Sie das Kapitel am besten direkt nach dem Lesen. Und schreiben Sie ehrlich. Es liest niemand mit.

PROLOG

Buch ab S. 1

Der Unfall beginnt vor dem Unfall

> KERNGEDANKE
> Sicherheit entsteht nicht allein durch Wissen. Sicherheit entsteht durch Verhalten. Und zwar auf drei Ebenen: am Arbeitsplatz, in der Führung und bei den Entscheidungen im Besprechungsraum.

Übung: Mein „Nur kurz“

Fast jeder Unfall hat eine Vorgeschichte. Oft beginnt sie mit zwei harmlosen Wörtern: „nur kurz“. Wo sagen Sie diese Wörter in Ihrem Arbeitsalltag?

Bei welcher Tätigkeit denke oder sage ich manchmal „nur kurz“?

Was, wenn genau dabei etwas schiefgeht? Was wäre die schlimmste Folge?

Fragen zum Weiterdenken

Auf welcher der drei Ebenen (Arbeitsplatz, Führung, Entscheidung) habe ich den größten Einfluss?

Für wen möchte ich heute Abend gesund nach Hause kommen?

KAPITEL 1

Buch ab S. 6

„Ich pass schon auf.“

> KERNGEDANKE
> Aufpassen ist kein Zustand, sondern eine Handlung. Routine prüft nicht mehr bewusst. Ein besserer Satz als „Ich pass schon auf“ lautet: „Ich schaue noch einmal hin.“

Übung: Das kann ich im Schlaf

Denken Sie nicht an „die Mitarbeiter“, nicht an „die Kollegen“. Denken Sie an sich selbst. Wählen Sie eine Tätigkeit, bei der Sie denken: Das kann ich im Schlaf.

Meine Tätigkeit:

Was kann dabei tatsächlich schiefgehen?

Was wäre die schlimmstmögliche Folge?

Welche Abkürzung nehme ich dabei manchmal?

Was würde ich einem neuen Kollegen raten, der genau das tut, was ich tue?

Fragen zum Weiterdenken

Welche Sätze höre ich in meinem Arbeitsalltag, die gefährlich beruhigend klingen?

Wo werde ich ab morgen bewusst „noch einmal hinschauen“?

KAPITEL 2

Buch ab S. 13

„Ich weiß doch, was ich tue.“

> KERNGEDANKE
> Erfahrung ist Gold wert. Aber sie soll uns klüger machen, nicht mutiger. Dass bisher nichts passiert ist, ist kein Beweis dafür, dass es sicher ist. Und die Jungen schauen zu.

Übung: Der SAVE-Check für meinen Arbeitsplatz

Heute nur Sie selbst. Der Kollege kommt später dran, versprochen.

1. Welchen Handgriff mache ich inzwischen völlig automatisch?

2. Wo denke ich manchmal: „Das geht auch schnell so“?

3. Welche Sicherheitsmaßnahme empfinde ich gelegentlich als lästig?

4. Was tue ich nur deshalb so, weil ich es schon immer so gemacht habe?

5. Was würde ein neuer Mitarbeiter bei mir abschauen?

Frage zum Weiterdenken

**„Mache ich das so, weil es sicher ist –
oder nur, weil bisher nichts passiert ist?“**

Meine ehrliche Antwort für die Tätigkeit aus Frage 1:

KAPITEL 3

Buch ab S. 21

Die Lotterie der Folgen

> KERNGEDANKE
> Ob aus einer unsicheren Handlung ein Beinaheunfall oder ein schwerer Unfall wird, entscheidet oft der Zufall. „Glück gehabt“ ist keine Schutzmaßnahme. Jeder Beinaheunfall ist eine Warnung ohne Verletzten – ein kostenloser Unterricht.

Übung: Puh. Das war knapp.

Denken Sie an die vergangenen Wochen. Gab es einen Moment, in dem etwas beinahe schiefgegangen wäre? Etwas ist heruntergefallen, Sie sind weggerutscht, ein Fahrzeug war plötzlich näher als gedacht?

Was ist passiert?

Warum ist es passiert?

Was hätte schlimmstenfalls passieren können?

Was ändere ich, damit es nicht noch einmal passiert?

Die ersten dreißig Sekunden

Ob Beinaheunfälle gemeldet werden, entscheidet sich oft in der Reaktion auf die erste Meldung. Welche der drei Botschaften sagen Sie – oder Ihre Führungskraft – heute schon?

- [ ] „Danke für den Hinweis."
- [ ] „Wir nehmen das ernst."
- [ ] „Wir kümmern uns darum und sagen dir, was daraus geworden ist."

Wenn bei uns jemand sagt „Glück gehabt!", frage ich künftig: „Warum brauchten wir eigentlich Glück?" – Wo passt diese Frage bei uns gerade?

Die sieben Schritte vom Beinaheunfall zur Verbesserung finden Sie als Vorlage in Teil 4 (Werkzeug 4).

KAPITEL 4

Buch ab S. 31

„Ist doch noch nie was passiert."

> KERNGEDANKE
> Gestern ist kein Sicherheitsnachweis. Wie oft muss etwas gutgehen, damit es sicher ist? Gar nicht. Sicherheit altert – und manchmal müssen wir nicht den Menschen verändern, sondern die Bedingungen.

Übung: Der gedankliche Rundgang

Gehen Sie Ihren Arbeitsplatz durch. Suchen Sie nach Dingen, bei denen einer dieser Sätze fällt: „Das machen wir immer so." – „Das steht schon ewig da." – „Das dauert nur kurz." – „Da passiert nichts." – „Das weiß doch jeder." Nicht verurteilen. Nur eine Frage stellen.

Was habe ich gefunden?	Welcher Satz fällt dazu?	Heute wieder so?	
		ja	nein
		☐	☐
		☐	☐
		☐	☐

„Würden wir es heute noch einmal genauso einrichten?“

Fragen zum Weiterdenken

Was würde ein neuer Kollege an meinem Arbeitsplatz fragen, auf das ich keine gute Antwort hätte? (Anfängerblick)

Wo steht bei uns das „richtige Hilfsmittel 40 Meter entfernt“? Was müsste sich an den Bedingungen ändern?

KAPITEL 5

Buch ab S. 37

Erst denken. Dann handeln.

> KERNGEDANKE
> Drei Sekunden früher wäre oft alles einfacher gewesen. Die gedankliche Gefährdungsbeurteilung dauert manchmal nur zehn Sekunden. Entscheidend ist, dass der Kopf vor den Händen mit der Arbeit beginnt. Und: Heute ist nicht gestern.

Übung: STOPP und vier Fragen

Immer dann, wenn eine Tätigkeit ungewohnt ist, anders läuft als sonst, unter Zeitdruck stattfindet oder in Ihnen dieses kleine „Hmm …“ auslöst: STOPP. Probieren Sie es an zwei Situationen aus Ihrem Alltag.

	Situation 1	Situation 2
Die Tätigkeit		
Wo liegt die Gefahr?		
Was könnte passieren?		
Wie schlimm könnte es werden?		
Was mache ich jetzt anders?		

„Kann ich es unter diesen Bedingungen heute sicher machen?“

Frage zum Weiterdenken

Wann habe ich zuletzt mein „Hmm …“ überhört? Was hat mich zum Weitermachen gebracht?

KAPITEL 6

Buch ab S. 44

Was, wenn …?

> KERNGEDANKE
> Die wichtigste Frage im Arbeitsschutz hat drei Wörter. Es geht nicht darum vorherzusagen, was passieren wird, sondern weiterzudenken. Keine Angstfabrik – sondern Aufmerksamkeit.

Übung: Eine Frage, fünf Beobachtungen

Wenn Ihnen heute an Ihrem Arbeitsplatz etwas auffällt, stellen Sie eine einzige Frage: „Was, wenn …?“ Und dann: Muss ich etwas tun? Wenn nein: weiter. Wenn ja: Tun Sie es.

Was ist mir aufgefallen?	Was, wenn …?	Muss ich etwas tun?
		☐ ja ☐ nein
		☐ ja ☐ nein
		☐ ja ☐ nein
		☐ ja ☐ nein
		☐ ja ☐ nein

Fragen zum Weiterdenken

Welche Gefahr bei uns trägt kein Warnschild – Müdigkeit, Hektik, Unterbrechungen, Unordnung, Zeitdruck?

Welche Gefahr könnten wir an der Quelle beseitigen, statt nur aufzupassen?

KAPITEL 7

Buch ab S. 50

Der innere Autopilot

> KERNGEDANKE
> Unser Kopf ist kein Lichtschalter. Aufmerksamkeit schwankt. Multitasking ist in Wahrheit Aufgabenwechsel, Unterbrechungen haben einen Preis, und Müdigkeit ist kein Charakterfehler. Nach einer Unterbrechung gilt: erst orientieren, dann weitermachen.

Übung: Mein persönlicher Selbsttest

Wann passieren Ihnen die meisten kleinen Fehler? Kreuzen Sie an.

- ☐ wenn ich müde bin
- ☐ wenn mich jemand unterbricht
- ☐ wenn drei Dinge gleichzeitig kommen
- ☐ kurz vor Feierabend
- ☐ wenn ich mich ärgere
- ☐ unter Zeitdruck

Mein persönlicher Satz: „Ich werde unaufmerksam, wenn …“

„Was mache ich dann?“ (z. B. kurz stoppen, Aufgabe erst fertig machen, Hilfe holen, Pause machen, noch einmal kontrollieren)

STOPP. Wo bin ich gerade?

Frage zum Weiterdenken

Wie kann ich sagen „Ich bin gerade nicht sicher genug bei der Sache“ – und wer würde mich dabei unterstützen?

KAPITEL 8

Buch ab S. 57

Vom Wissen zum Tun

> **KERNGEDANKE**
> Wissen ist wichtig. Aber wäre Wissen genug, wären wir alle ziemlich perfekte Menschen. Sicheres Verhalten braucht fünf Voraussetzungen: Wissen, Können, Wollen, Dürfen, Müssen. Und eine Unterweisung ist erst dann gut, wenn danach etwas anders gemacht wird.

Übung: Die eigentliche Ursache finden

Was habe ich nach meiner letzten Arbeitsschutzunterweisung tatsächlich anders gemacht?

Denken Sie an eine Sicherheitsregel, die Sie kennen, aber nicht immer einhalten. Keine Sorge, die Antwort geht nicht an Ihren Vorgesetzten.

Die Regel:

Was trifft am ehesten zu?

- ☐ **Wissen:** Ich weiß nicht genau, wie es richtig geht.
- ☐ **Können:** Ich kann es unter den Bedingungen nicht richtig machen.
- ☐ **Wollen:** Ich will es eigentlich nicht – es ist lästig oder dauert zu lange.
- ☐ **Dürfen:** Unter den realen Bedingungen (Zeit, Druck, Erwartungen) „darf“ ich es nicht sicher machen.
- ☐ **Müssen:** Es fehlt die klare Erwartung, dass es wirklich getan werden muss.

Was müsste sich ändern – bei mir oder bei den Bedingungen?

„Was tust du ab morgen anders?“

KAPITEL 9

Buch ab S. 65

Wie arbeiten wir hier eigentlich?

> **KERNGEDANKE**
> Kultur heißt: „So machen wir das hier." Sie zeigt sich nicht im Leitbild, sondern in kleinen Dingen: was bewundert wird, was nach einem Fehler passiert und wie Führung reagiert, wenn Sicherheit Zeit kostet. Menschen schauen stärker auf Menschen als auf Regeln.

Übung: Der Kulturtest in fünf Sätzen

Vervollständigen Sie die Sätze spontan. Nicht lange überlegen – die ersten Antworten sind die interessanten.

Bei uns wird Sicherheit ernst, wenn …

Wenn jemand einen Fehler macht, dann …

Wenn Produktion und Sicherheit miteinander kollidieren, dann …

Wenn ich einen Kollegen auf unsicheres Verhalten anspreche, dann …

Wenn ein neuer Mitarbeiter wissen will, wie es „wirklich" gemacht wird, dann …

Fragen zum Weiterdenken

Was wird bei uns bewundert – der Schnellste oder der Sorgfältigste?

Was bleibt von unserer Sicherheitskultur übrig, wenn das Plakat abfällt?

KAPITEL 10

Buch ab S. 73

„Das machen wir hier eben so.“

KERNGEDANKE

Jeder Betrieb hat zwei Regelwerke: das geschriebene und das gelebte. Neue orientieren sich an den Erfahrenen. Ansprechen ist kein Petzen, sondern bedeutet: „Du bist mir nicht egal.“ Und oft verändert ein einziger Satz die Richtung.

Übung: Ein Blick auf die Mannschaft

Welche unsichere Abkürzung gilt bei uns inzwischen als normal?

Welchen Satz hört ein neuer Mitarbeiter bei uns sehr schnell?

Wer beeinflusst in unserem Team, „wie man es macht“? (Meinungsführer)

Würde ein neuer Mitarbeiter durch Zuschauen bei uns sicherer oder unsicherer arbeiten?

☐ sicherer ☐ unsicherer ☐ kommt darauf an, bei wem er zuschaut

Ein neuer Satz

Welcher dieser Sätze soll bei uns öfter zu hören sein?

- ☐ „So machen wir es hier sicher.“
- ☐ „Pass auf. Das geht besser.“
- ☐ „Danke.“
- ☐ „Was ist dir hier aufgefallen, das du nicht verstehst?“

Mein eigener Satz:

KAPITEL 11

Buch ab S. 81

Mach’s wie ich. Nicht wie ich sage.

KERNGEDANKE

Mitarbeiter sehen alles. Führung verstärkt Verhalten – auch das unsichere. Gefährlich ist die Doppelbotschaft: „Sicherheit geht vor“ und gleichzeitig „Wann läuft die Maschine endlich wieder?“ Vorbild sein heißt nicht, perfekt zu sein, sondern korrigierbar.

Übung für die Geschäftsleitung

Wann war ich zuletzt in der Halle – ohne Anlass, ohne Besuch, ohne Audit, ohne Fotograf?

Welche Zahlen messe ich bei meinen Führungskräften? Welche davon belohnen sicheres Arbeiten?

Was passiert bei uns mit einem Meister, der wegen Sicherheit einen Liefertermin reißt?

Was ist aus den Vorschlägen geworden, die Mitarbeiter im letzten Sicherheitsseminar gemacht haben?

Wenn morgen etwas passiert – könnte ich der Familie in die Augen sehen und sagen: Wir haben alles getan, was wir tun konnten?

Übung für Führungskräfte

Was sehen meine Mitarbeiter bei mir? Was tue ich selbst unter Zeitdruck?

Welches Verhalten lobe ich? Und was passiert, wenn jemand wegen Sicherheit STOPP sagt?

Passen meine Handlungen zu meinen Worten?

Übung für Mitarbeiter

Führung ist keine Einbahnstraße. Auch Mitarbeiter beeinflussen Kultur.

Was sollte meine Führungskraft wissen, das sie vielleicht noch nicht weiß?

KAPITEL 12

Buch ab S. 90

„Bei uns wird Sicherheit großgeschrieben!“

KERNGEDANKE

Arbeitsschutz legt fest, was getan werden muss. Sicherheitskultur zeigt, was tatsächlich gelebt wird. Die sechs Stufen sind eine Orientierung – von der Gleichgültigkeit bis zur gelebten Sicherheitskultur. Und oft gibt es mehrere Stufen in einem Betrieb.

Übung: Die vier Bausteine

Eine tragfähige Sicherheitskultur braucht vier Bausteine. Wie stabil sind sie bei uns? (1 = wackelig, 5 = tragfähig)

Baustein	1	2	3	4	5
Sichere Technik	☐	☐	☐	☐	☐
Gute Organisation	☐	☐	☐	☐	☐
Glaubwürdige Führung	☐	☐	☐	☐	☐
Gemeinsames Verhalten	☐	☐	☐	☐	☐

Die Stopp-Frage

„Was passiert bei uns, wenn jemand eine Arbeit unterbricht, weil sie ihm zu gefährlich vorkommt?“

Was würden die Menschen in meinem Bereich antworten? Würden meine Führungskräfte dasselbe sagen?

Den ausführlichen Stufen-Selbstcheck finden Sie in Teil 4 (Werkzeug 7), die Stopp-Frage als Kurzbefragung als Werkzeug 8.

KAPITEL 13

Buch ab S. 98

Frag doch mal den, der's macht

> **KERNGEDANKE**
> Die Beschäftigten kennen ihren Arbeitsplatz am besten. Papier kennt den Normalfall, die Menschen kennen die Wirklichkeit. Beteiligung ist kein Wunschkonzert, aber: Betroffene zu Beteiligten machen. Und Zuhören ist mehr als Anhören.

Übung für Führungskräfte: Drei Fragen am Arbeitsplatz

Gehen Sie zu einem Arbeitsplatz. Ohne fertigen Maßnahmenplan. Stellen Sie drei Fragen – und dann: zuhören. Nicht sofort lösen. Nicht verteidigen.

„Was nervt euch hier jeden Tag?"

„Wo wird es manchmal unsicher?"

„Was würdet ihr ändern, wenn ihr könntet?"

Übung für Mitarbeiter: Aus „man" wird „ich"

Bei welcher Sache sage ich seit Monaten: „Eigentlich müsste man …"? Wem sage ich es – und bis wann?

Übung für die Geschäftsleitung

Wann frage ich nach, was aus den Antworten geworden ist? (Termin in drei Wochen)

KAPITEL 14

Buch ab S. 105

„Ich hab’s gesehen. Aber nichts gesagt.“

KERNGEDANKE

Zwischen Sehen und Sagen liegt oft ein großer Schritt. Wir wollen uns nicht einmischen, die Hierarchie bremst, und in der Gruppe fühlt sich keiner zuständig. Ansprechen ist Fürsorge – und eine Kultur des Ansprechens entsteht durch mutige Sprecher und gute Empfänger.

Übung: Der SAVE-Check

1. Wann habe ich zuletzt etwas Unsicheres gesehen und nichts gesagt?

2. Warum habe ich geschwiegen?

- ☐ Unsicherheit
- ☐ keine Lust auf Diskussion
- ☐ Hierarchie
- ☐ „nicht meine Sache“

3. Was hätte ich sagen können? (Ein Satz. Nicht mehr.)

4. Wie möchte ich selbst reagieren, wenn mich jemand anspricht?

Wenn Sie etwas sehen – sagen Sie etwas.

KAPITEL 15

Buch ab S. 115

Sprich mich an!

KERNGEDANKE

Der erste Satz entscheidet. Recht haben reicht nicht – ein Vorwurf erzeugt Verteidigung. Beobachtung statt Urteil, Fragen statt Belehren. Wir beide gegen die Gefahr. Klar in der Sache, respektvoll zum Menschen. Und bei akuter Gefahr: STOPP!

Übung: Der SAVE-Dreisatz

Wählen Sie eine Situation aus Ihrem Alltag, in der Sie jemanden ansprechen möchten. Formulieren Sie die drei Schritte.

Die Situation:

1. SEHEN – „Mir ist gerade aufgefallen …“ (Beobachtung, keine Verurteilung)

2. FRAGEN – „Was ist der Grund, dass du es so machst?“ (zuhören, verstehen)

3. GEMEINSAM ÄNDERN – „Wie kriegen wir das sicher hin?“ (Lösung, nicht Schuld)

Vermeiden: „Du musst …“, „Du darfst nicht …“, „Immer machst du …“, „Nie hältst du dich …“

Und das Gute ansprechen

Wen habe ich zuletzt bei sicherem Verhalten gesehen – und habe ich es gesagt?

KAPITEL 16

Buch ab S. 124

„Jetzt stell dich mal nicht so an!“

> KERNGEDANKE
> Manchmal entscheidet nicht der erste Satz, sondern der zweite. Ein Lachen erzieht die ganze Mannschaft. Mut ist nicht, Gefahr zu ignorieren. Mut ist manchmal, trotz Gelächter auf Sicherheit zu bestehen. Lieber einmal ausgelacht als ein Leben lang geschwiegen.

Übung: Mein zweiter Satz

Wie reagieren Sie, wenn Ihr Hinweis mit einem Spruch beantwortet wird? Formulieren Sie Ihren zweiten Satz – ruhig, ohne zurückzuschlagen, ohne nachzugeben.

„Jetzt stell dich mal nicht so an!“ – Mein zweiter Satz:

„Ich mach das seit 34 Jahren.“ – Mein zweiter Satz:

„Jetzt mach doch kein Theater.“ – Mein zweiter Satz:

Fragen zum Weiterdenken

Wann habe ich zuletzt einen Hinweis zurückgezogen, weil jemand gelacht hat?

Was macht den zweiten Satz in Gespräch B (Buch S. 129) so wirksam?

Wer lacht bei uns – und wer lacht mit? Was können Führungskräfte tun, damit Spott nicht die Regel macht?

KAPITEL 17

Buch ab S. 130

Reden kann Unfälle verhindern

> KERNGEDANKE
> Vorhanden ist nicht angekommen. Kommunikation gelingt beim Empfänger. Gefährlich sind unklare Übergaben und das kleine Wort „wird“. Wer macht was bis wann? Informationen müssen nach oben dürfen – und eine Meldung ist keine Störung.

Übung: Die Fünf-W-Probe

Prüfen Sie die nächste sicherheitsrelevante Information, die Sie weitergeben (z. B. bei der Schichtübergabe).

WAS ist passiert?	
WO ist es passiert?	
WAS wurde bereits getan?	
WAS ist noch offen?	
WER muss es wissen?	

Und als Empfänger die sechste Frage: „Habe ich wirklich verstanden, was gemeint ist?“ Wenn nicht: nachfragen.

Frage zum Weiterdenken

Wo verschwinden bei uns Informationen? (Schichtübergabe, Fremdfirmen, Meldungen, die keiner liest …)

„Hast du es gesagt?“ – „Ist es angekommen?“

KAPITEL 18

Buch ab S. 140

„Dann ändern wir es eben.“

KERNGEDANKE

Nach S und A kommt V. Schilder lösen keine Probleme, und Menschen sind nicht immer das Problem. Erst die Gefahr an der Quelle beseitigen, dann organisieren, dann den Menschen unterstützen (TOP-Prinzip). Die Lösung kennen oft die, die die Arbeit machen.

Übung: Der SAVE-Check für ein konkretes Problem

Nehmen Sie ein konkretes Sicherheitsproblem aus Ihrem Arbeitsalltag. Nur eins.

Das Problem:

1. Was genau soll sich verändern? (Nicht: „Die Leute müssen besser aufpassen.“ Konkreter.)

2. Technisch: Können wir die Gefahr reduzieren oder beseitigen?

3. Organisatorisch: Können wir den Ablauf verbessern?

4. Persönlich: Was braucht der Mensch, damit sicheres Verhalten leichter wird?

5. Haben wir diejenigen gefragt, die die Arbeit tatsächlich machen? Was sagen sie?

6. Woran merken wir später, dass die Veränderung funktioniert?

„Was könnten wir trotzdem verändern?“

KAPITEL 19

Buch ab S. 150

Gut gemeint ist noch nicht gut gemacht

KERNGEDANKE

Aktivität ist noch kein Ergebnis. Beschlossen ist nicht umgesetzt, umgesetzt ist nicht wirksam. Nach dem Verändern wieder hinsehen: beobachten, befragen, messen – und nicht nur sofort, sondern auch später. Veränderung darf korrigiert werden.

Übung: Funktioniert es auch?

Wählen Sie eine Maßnahme, die bei Ihnen in letzter Zeit umgesetzt wurde.

Die Maßnahme:

S – SEHEN: Was hat sich tatsächlich verändert? Nicht geplant. Tatsächlich.

A – ANSPRECHEN: Was sagen die Menschen, die damit arbeiten? Wo hakt es?

V – VERÄNDERN: Müssen wir nachbessern? Was genau?

E – ETABLIEREN: Wie sorgen wir dafür, dass die gute Lösung dauerhaft funktioniert?

Die drei Fragen nach jeder Veränderung

- [ ] Wurde die Maßnahme vollständig umgesetzt?
- [ ] Hat sie die Gefährdung beseitigt oder ausreichend reduziert?
- [ ] Ist durch die Veränderung eine neue Gefährdung entstanden?

KAPITEL 20

Buch ab S. 160

Und nächste Woche machen wir es wieder wie früher

KERNGEDANKE

Veränderung ist noch keine Gewohnheit. Das Neue muss gegen das Alte antreten. Ein Schild etabliert gar nichts. Etabliert ist, was auch am Montagmorgen funktioniert, ohne dass es jemand erklärt. Was Führungskräfte wiederholt tun, wird wichtig.

Übung: Der Montagmorgen-Test

Welche neue sichere Arbeitsweise haben wir in letzter Zeit eingeführt?

Wird sie wirklich gelebt?

- ☐ auch unter Zeitdruck
- ☐ auch wenn keiner zuschaut
- ☐ auch nachts
- ☐ auch bei neuen Kollegen

Was sorgt dafür, dass das Gute bleibt?

- ☐ Routine
- ☐ Arbeitsablauf
- ☐ kollegiale Rückmeldung
- ☐ Führung
- ☐ Training
- ☐ regelmäßiges Gespräch

Wo sind Ausnahmen entstanden – und was zeigen sie uns über Schwachstellen?

„Machen wir hier so."

KAPITEL 21

Buch ab S. 169

„Seminar gebucht. Haken dran."

KERNGEDANKE

Eine Teilnahmeliste ist keine Sicherheitskultur. Ein Seminar ist der Startschuss, nicht die Ziellinie. Entscheidungen sind auch Verhalten. Gleiche Regeln für alle – auch für den, der sie gemacht hat. Drei Ebenen, ein Versprechen.

Übung: Der SAVE-Check für alle drei Ebenen

	ja	teilweise	nein
S – Wissen Geschäftsleitung, Führung und Mitarbeiter voneinander, wo es klemmt?	☐	☐	☐
A – Darf bei uns jeder jeden ansprechen? Auch nach oben?	☐	☐	☐
V – Bekommt jedes gemeldete Problem eine Antwort mit Namen und Termin?	☐	☐	☐
E – Fragt bei uns jemand nach drei Monaten nach, ob es gewirkt hat?	☐	☐	☐

Vorher – im Seminar – nach 4 Wochen – nach 3 Monaten

Was haben wir vor dem Seminar geklärt? Was wurde im Seminar vereinbart?

Was ist nach vier Wochen umgesetzt? Was nach drei Monaten?

Die Versprechen der drei Ebenen finden Sie in Teil 2.

KAPITEL 22

Buch ab S. 179

Wenn es doch passiert ist

> KERNGEDANKE
>
> Der Unfall ist auch ein Test für die Kultur. In den ersten Minuten zählt nur der Mensch. Betroffen sind immer drei Gruppen: der Verletzte, die Kollegen, die Angehörigen. Die erste Frage entscheidet: „Wer war das?“ oder „Wie konnte das passieren?“ Konsequenzen ja – angemessen und auf allen Ebenen.

Übung: Der Notfall-Check

Wären wir morgen vorbereitet?

	ja	teilweise	nein
Weiß bei uns jeder, wer den Notruf wählt und wer den Rettungsdienst am Tor einweist?	☐	☐	☐
Ist die Führungskraft im Notfall erreichbar – und gibt es eine Vertretung?	☐	☐	☐
Weiß jeder, wo Verbandkasten, Defibrillator und Notfallnummern sind?	☐	☐	☐
Wird jede Erste-Hilfe-Leistung dokumentiert – auch der kleine Schnitt?	☐	☐	☐
Ist geregelt, wer die Angehörigen informiert?	☐	☐	☐
Kümmert sich jemand um die Kollegen, die einen Unfall miterlebt haben?	☐	☐	☐
Wissen wir, wann und wie ein Unfall der Berufsgenossenschaft gemeldet wird?	☐	☐	☐

Was davon klären wir zuerst – wer kümmert sich, bis wann?

Übung: Fünfmal Warum

Nehmen Sie einen Unfall oder Beinaheunfall aus Ihrem Betrieb. Fragen Sie nicht „Wer?“, sondern „Warum?“.

Was ist passiert?

1. Warum?

2. Warum?

3. Warum?

4. Warum?

5. Warum?

Was ändern wir an den Bedingungen – nicht nur am Wortlaut der Unterweisung?

Übung: Vier Geschichten hinter einem Unfall

Bleiben Sie bei Ihrem Fall. Was ist dort passiert?

- ☐ ein Irrtum
- ☐ eine riskante Routine
- ☐ bewusstes Fehlverhalten
- ☐ Rücksichtslosigkeit

Die zwei Prüffragen	ja	nein
Hätte ein anderer erfahrener Kollege an derselben Stelle, unter demselben Druck, wahrscheinlich dasselbe getan?	☐	☐
Hatte die Person alles, was sie für den sicheren Weg brauchte – und wusste sie davon?	☐	☐

Welche Konsequenz ist angemessen – für den Mitarbeiter, für die Führung, für die Geschäftsleitung?

Übung: Die Rückkehr

Ein Kollege kommt nach einem Unfall zurück. Was sagen Sie ihm am ersten Tag – und was lassen Sie lieber weg?

Wie kann er seine Erfahrung einbringen, damit aus dem Betroffenen ein Experte wird?

Meistens hat es vorher gedonnert.
Wir müssen es nur hören wollen.

KAPITEL 23

Buch ab S. 195

Einer muss anfangen

> KERNGEDANKE
>
> Zuständig sein und sich verantwortlich fühlen sind zwei verschiedene Dinge. Die vier berühmtesten Kollegen heißen Man, Jemand, Die und Eigentlich. Verantwortung ist keine Schuld, sondern ein Handlungsmodell. Und manchmal gehört ein begründetes „Nein“ zum Arbeitsschutz.

Übung: Der persönliche SAVE-Check

Nicht: Was müsste das Unternehmen tun? Nicht: Was sollte der Chef ändern? Sondern: ich.

S – Wo schaue ich manchmal weg, obwohl ich etwas sehe?

A – Was müsste ich eigentlich längst einmal sagen?

V – Welche eine Sache kann ich selbst ab morgen anders machen?

E – Was hilft mir, dass ich es auch in vier Wochen noch tue?

Keine dieser Fragen braucht ein Budget.
Aber vielleicht ein bisschen Mut.

KAPITEL 24

Buch ab S. 204

Weil zu Hause jemand wartet

> KERNGEDANKE
> Arbeitsschutz gewinnt, wenn nichts passiert. Hinter jeder Zahl steckt ein Mensch. Niemand steht morgens auf und plant einen Unfall. Vielleicht müssen wir Arbeitsschutz anders erzählen: mit Sinn statt Paragraf.

Übung: Wofür ich das alles mache

Wer wartet heute Abend auf mich? Worauf freue ich mich nach der Arbeit?

Wie würde ich einem Kollegen eine Sicherheitsregel mit Sinn statt mit Paragraf erklären? („Deine Augen brauchst du morgen noch.“)

Eine Sache. Nur eine.

S – Was möchte ich ab morgen bewusster wahrnehmen?

A – Wo möchte ich künftig nicht mehr schweigen?

V – Welche eine Sache kann ich konkret besser machen?

E – Wie mache ich daraus meine neue Normalität?

KAPITEL 25

Buch ab S. 210

Wenn keiner mehr SAVE sagen muss

KERNGEDANKE

Das Ziel: Sicherheit ohne Aufsicht. Kultur zeigt sich, wenn niemand hinsieht. Erfahrene sind Botschafter des Normalen. Wenn SAVE funktioniert, wird es unsichtbar – weil es selbstverständlich ist.

Übung: Woran würden wir erkennen, dass es angekommen ist?

Wie weit sind wir? (1 = noch weit weg, 5 = so ist es bei uns)

	1	2	3	4	5
S – Menschen erkennen Gefahren und schauen nicht weg.	☐	☐	☐	☐	☐
A – Hinweise sind normal und werden nicht als Angriff verstanden.	☐	☐	☐	☐	☐
V – Probleme führen zu Lösungen, nicht nur zu Gesprächen.	☐	☐	☐	☐	☐
E – Gute Lösungen bleiben, auch wenn niemand mehr erinnert.	☐	☐	☐	☐	☐
Menschen passen aufeinander auf.	☐	☐	☐	☐	☐

Wer sind bei uns die „Botschafter des Normalen“ – und in welche Richtung wirken sie?

KAPITEL 26

Buch ab S. 218

Pass auf dich auf!

KERNGEDANKE

Es geht um Menschen. Wir brauchen keine Kontrolleure, sondern Menschen, die aufeinander achten. Niemand sieht alles – gemeinsam sehen wir ein vollständigeres Bild. Sicherheit ist Teamarbeit.

Übung: Vier Sätze und ein fünfter

Lesen Sie die Sätze laut. Welcher fällt Ihnen am leichtesten, welcher am schwersten?

	leicht	**schwer**
Ich schaue hin.	☐	☐
Ich spreche an.	☐	☐
Ich verändere, was besser werden kann.	☐	☐
Ich bleibe dran.	☐	☐
Ich passe auf die Menschen neben mir auf.	☐	☐

Wer passt bei der Arbeit auf mich auf – und auf wen passe ich auf?

KAPITEL 27

Buch ab S. 224

Am Ende zählt, dass Sie fehlen, wenn Sie nicht nach Hause kommen

KERNGEDANKE

Sie sind keine Unfallzahl. Der Mensch neben Ihnen ist keine Funktion. Werte zeigen sich im Verhalten – auch in der Frage, die sich jeder selbst stellen kann: Ist es das wert?

Übung: Ist es das wert?

Bei welcher Abkürzung, welchem „nur schnell“ sollte ich mir diese Frage künftig stellen?

Was würde mir fehlen – und wem würde ich fehlen?

Ist es das wert?

KAPITEL 28

Buch ab S. 231

Morgen früh ist wieder Montag

KERNGEDANKE

Ein gutes Buch verändert noch gar nichts. Der Alltag ist der Ort für SAVE. Ein Schritt – aber wirklich. SAVE funktioniert auch von unten nach oben, und jede Rolle hat ihren Beitrag.

Der letzte SAVE-Moment

Was werde ich morgen konkret sicherer machen?

Nicht: Was sollte man? Nicht: Was müsste die Firma? Sondern: ich. Eine Sache. Vielleicht winzig. Aber konkret.

Meine eine Sache:

Wann genau? Woran merke ich, dass ich es getan habe?

Mein Beitrag in meiner Rolle

Kreuzen Sie Ihre Rolle an:

☐ Mitarbeiter ☐ Führungskraft ☐ Sicherheitsbeauftragter ☐ Fachkraft ☐ Geschäftsleitung

Was kann ich in meiner Rolle beitragen, das kein anderer so gut kann?

KAPITEL 29

Buch ab S. 237

SAVE im Betrieb einführen – die ersten 100 Tage

> KERNGEDANKE
> 100 Tage, fünf Etappen, drei Ebenen. Oben anfangen, aber nicht oben aufhören. Wenig, aber verbindlich. Die Menschen beteiligen, die die Arbeit machen.

Zu diesem Kapitel gibt es einen eigenen Teil: den 100-Tage-Fahrplan als Arbeitsplan mit Checklisten für jede Etappe (Teil 3).

EPILOG

Buch ab S. 245

Bis morgen.

> KERNGEDANKE
> Schauen Sie hin. Gehen Sie nicht vorbei. Arbeitsschutz ist Schutz für etwas: für Gesundheit, für Zukunft, für Familie, für den nächsten Urlaub.

Mein Satz zum Schluss

Was nehme ich aus diesem Buch mit? In einem Satz:

Wem sage ich morgen: „Pass auf dich auf“?

TEIL 2

Drei Ebenen – Aufgaben und Selbstchecks

Sicherheit entsteht erst, wenn alle drei Ebenen zusammenpassen: das Verhalten am Arbeitsplatz, das Führungsverhalten in der Halle und das Entscheidungsverhalten im Besprechungsraum.

Die Geschäftsleitung

Auch eine Entscheidung ist Verhalten. Manchmal das folgenreichste von allen. Was oben entschieden wird, wird unten gearbeitet.

Das Versprechen der Geschäftsleitung

- ☐ **S – SEHEN.** Ich gehe regelmäßig in die Halle und schaue mir an, wie wirklich gearbeitet wird.
- ☐ **A – ANSPRECHEN.** Ich frage nach Beinaheunfällen, nicht nur nach Unfallquoten. Und ich will hören, was nicht funktioniert.
- ☐ **V – VERÄNDERN.** Ich stelle Personal, Zeit und Mittel bereit – und jeder Vorschlag bekommt eine Antwort mit Namen und Termin.
- ☐ **E – ETABLIEREN.** Sicherheit ist bei uns TOP 1. Und nach drei Monaten prüfe ich, ob das Seminar gewirkt hat.

Selbstcheck

Aussage	trifft zu	eher ja	eher nein	trifft nicht zu
Ich war im letzten Monat ohne Anlass in der Halle.	☐	☐	☐	☐
Sicherheit steht in unserer Leitungsrunde als TOP 1 auf der Tagesordnung.	☐	☐	☐	☐
Ich frage nach Beinaheunfällen und Frühindikatoren, nicht nur nach Unfallzahlen.	☐	☐	☐	☐
Ein Meister, der wegen Sicherheit einen Termin reißt, bekommt Rückendeckung.	☐	☐	☐	☐
Jeder Vorschlag aus Seminaren bekommt eine Antwort mit Namen und Termin.	☐	☐	☐	☐
Die Ziele meiner Führungskräfte belohnen auch sicheres Arbeiten.	☐	☐	☐	☐
Die Regeln gelten bei uns für alle – auch für mich und beim Kundenrundgang.	☐	☐	☐	☐
Ich habe einen Termin, an dem ich prüfe, ob Maßnahmen gewirkt haben.	☐	☐	☐	☐

Meine Aufgaben für die nächsten 30 Tage

1.

2.

3.

Die Führungskräfte

Der Meister prägt den Dienstag. Mitarbeiter sehen alles – und sie lernen mehr aus dem, was Führung tut, als aus dem, was sie sagt.

Das Versprechen der Führungskräfte

- ☐ **S – SEHEN.** Ich gehe nicht an Gefahren vorbei. Auch nicht unter Zeitdruck.
- ☐ **A – ANSPRECHEN.** Ich spreche an. Und ich gebe nach oben weiter, was ich unten nicht lösen kann.
- ☐ **V – VERÄNDERN.** Ich schütze jeden, der STOPP sagt.
- ☐ **E – ETABLIEREN.** Ich lebe es vor und bleibe dran, bis es normal ist.

Selbstcheck

Aussage	trifft zu	eher ja	eher nein	trifft nicht zu
Ich halte mich selbst an alle Regeln, die ich von meinem Team erwarte.	☐	☐	☐	☐
Unter Zeitdruck sende ich keine Doppelbotschaft („Sicherheit geht vor – aber mach schnell“).	☐	☐	☐	☐
Wer bei mir STOPP sagt, bekommt ein Danke und keinen Ärger.	☐	☐	☐	☐
Ich lobe sicheres Verhalten ausdrücklich – nicht nur das Ergebnis, auch den Weg.	☐	☐	☐	☐
Ich mache regelmäßig Sicherheitsrundgänge und frage mehr, als ich kontrolliere.	☐	☐	☐	☐
Auf eine Meldung reagiere ich in den ersten 30 Sekunden mit Dank statt Vorwurf.	☐	☐	☐	☐
Ich darf von meinen Mitarbeitern korrigiert werden – und sie wissen das.	☐	☐	☐	☐
Ich gebe Probleme, die ich nicht lösen kann, verbindlich nach oben weiter.	☐	☐	☐	☐

Meine Aufgaben für die nächsten 30 Tage

1.

2.

3.

Die Mitarbeiter

Kultur ist nicht nur Chefsache. Wir erziehen uns gegenseitig. Jeden Tag. Durch das, was wir tun, und durch das, was wir durchgehen lassen.

Das Versprechen der Mitarbeiter

- ☐ **S – SEHEN.** Ich schaue hin – auch bei mir selbst.
- ☐ **A – ANSPRECHEN.** Ich spreche Kollegen an, melde Gefahren und nehme Hinweise an. Auch vom Azubi.
- ☐ **V – VERÄNDERN.** Ich bringe Ideen ein, statt nur zu meckern.
- ☐ **E – ETABLIEREN.** Ich halte mich daran, auch wenn keiner zuschaut.

Selbstcheck

Aussage	trifft zu	eher ja	eher nein	trifft nicht zu
Ich halte mich auch dann an Regeln, wenn keiner zuschaut.	☐	☐	☐	☐
Ich spreche Kollegen an, wenn ich etwas Unsicheres sehe.	☐	☐	☐	☐
Wenn mich jemand anspricht, sage ich „Danke“ statt mich zu verteidigen.	☐	☐	☐	☐
Ich melde Beinaheunfälle – auch meine eigenen.	☐	☐	☐	☐
Nach einer Unterbrechung orientiere ich mich erst, bevor ich weitermache.	☐	☐	☐	☐
Ich sage es, wenn ich gerade nicht sicher genug bei der Sache bin.	☐	☐	☐	☐
Ich bringe Verbesserungsvorschläge ein, statt mich nur zu ärgern.	☐	☐	☐	☐
Neue Kollegen können bei mir sicheres Arbeiten abschauen.	☐	☐	☐	☐

Meine Aufgaben für die nächsten 30 Tage

1.

2.

3.

TEIL 3

Der 100-Tage-Fahrplan

Kapitel 29 als Arbeitsplan: 100 Tage, fünf Etappen, drei Ebenen. Mit Checklisten für jede Etappe, Verantwortlichen und Terminen. Kein Patentrezept – aber ein Fahrplan, der sich bewährt hat.

Der Fahrplan auf einen Blick



Unser Fahrplan

Start (Tag 1) am	
Prüfung nach 100 Tagen am	
Unser Ziel in einem Satz	

Beispiel für ein Ziel, das man in der Halle versteht: „In 100 Tagen spricht bei uns jeder an, was gefährlich ist – und bekommt eine Antwort."

Drei Grundregeln

- ☐ **Oben anfangen, aber nicht oben aufhören.** Die Geschäftsleitung will, trägt und begleitet den Fahrplan sichtbar.
- ☐ **Wenig, aber verbindlich.** Lieber drei Maßnahmen, die wirklich umgesetzt werden, als dreißig im Protokoll.
- ☐ **Die Menschen beteiligen, die die Arbeit machen.** Mitarbeiter, Meinungsführer, Sicherheitsbeauftragte, Fachkraft für Arbeitssicherheit und – wo vorhanden – der Betriebsrat von Anfang an.

Der SAVE-Check für den Start

Aussage	trifft zu	eher ja	eher nein	trifft nicht zu
S – Wir wissen, wo wir stehen – und vermuten es nicht nur.	☐	☐	☐	☐
A – Die Menschen, die die Arbeit machen, sitzen mit am Tisch.	☐	☐	☐	☐
V – Wir haben Zeit, Geld und einen Namen für jede Maßnahme.	☐	☐	☐	☐
E – Der Termin für die Prüfung nach 100 Tagen steht im Kalender.	☐	☐	☐	☐

ETAPPE 1 · TAG 1 BIS 10

Entscheiden

Am Anfang steht keine Kampagne, sondern eine Entscheidung. Die Geschäftsleitung legt fest: Wir machen das. Ernsthaft. Mit Zeit, Geld und Aufmerksamkeit.

	Aufgabe	Wer?	Bis wann?
☐	SAVE-Team bilden: ein Mitglied der Geschäftsleitung, zwei Führungskräfte aus der Produktion, Fachkraft für Arbeitssicherheit, ein bis zwei Sicherheitsbeauftragte, ein Betriebsratsmitglied, zwei Mitarbeiter, auf die in der Halle gehört wird (6–8 Personen)		
☐	Ein Ziel formulieren, das man in der Halle versteht		
☐	Sicherheit wird TOP 1 der Geschäftsleitungsrunde		
☐	Geschäftsleitung kündigt den Fahrplan selbst an – persönlich, in der Halle, in fünf Minuten		
☐	Betriebsrat einbinden (Mitbestimmung, § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG)		
☐	Termin für die Prüfung nach 100 Tagen festlegen		

Unser SAVE-Team

Rolle	Name
Geschäftsleitung	
Führungskraft Produktion	
Führungskraft Produktion	
Fachkraft für Arbeitssicherheit	
Sicherheitsbeauftragte(r)	
Betriebsrat	
Mitarbeiter	
Mitarbeiter	

Notizen:

ETAPPE 2 · TAG 11 BIS 30

Sehen

Bevor wir etwas verändern, schauen wir hin. Ehrlich. Nicht mit dem Blick des Audits, sondern mit dem Blick des Neuen am ersten Arbeitstag.

	Aufgabe	Wer?	Bis wann?
☐	Die Stopp-Frage stellen – in jeder Abteilung, in jeder Schicht, anonym, wenn nötig (Werkzeug 8)		
☐	Den Stufen-Selbstcheck machen: Wo sehen sich die Bereiche selbst, wo sieht die Geschäftsleitung sie? (Werkzeug 7)		
☐	Erste Sicherheitsrundgänge von Führungskräften und Geschäftsleitung – fragen statt kontrollieren (Werkzeug 2)		
☐	Meldung von Beinaheunfällen einfach machen – unter zehn Minuten, ohne „Wer war das?“ (Werkzeug 4)		
☐	Jede Meldung läuft durch die sieben Schritte – inklusive Rückmeldung (Schritt 6)		

Unser ehrliches Bild am Ende von Etappe 2

Was läuft gut?

Wo klemmt es? (Stopp-Frage, Stufen-Selbstcheck, Rundgänge, Meldungen)

Wo liegen die Einschätzungen von Halle und Besprechungsraum auseinander?

ETAPPE 3 · TAG 31 BIS 60

Ansprechen

Jetzt geht es ans Reden. In einer bestimmten Reihenfolge: zuerst die Führungskräfte, dann alle Beschäftigten.

	Aufgabe	Wer?	Bis wann?
☐	Führungskräfte zuerst schulen: Was bedeutet SAVE? Was wird erwartet? Was tun wir, wenn jemand STOPP sagt?		
☐	Seminare für alle Beschäftigten – eröffnet von der Geschäftsleitung		
☐	Alle Probleme und Ideen aus den Seminaren sammeln		
☐	Das 5-Minuten-Sicherheitsgespräch zu Schichtbeginn einführen (Werkzeug 3)		
☐	Den SAVE-Gesprächsleitfaden üben (Werkzeug 1)		

Seminartermine

Datum	Zielgruppe	Eröffnung durch	Teilnehmer

Gesammelte Probleme und Ideen (Übertrag auf das Maßnahmenblatt in Etappe 4):

ETAPPE 4 · TAG 61 BIS 90

Verändern

Jetzt muss etwas passieren, das man sehen kann. Denn die Belegschaft beobachtet sehr genau, ob nach dem Reden auch gehandelt wird.

	Aufgabe	Wer?	Bis wann?
☐	Alle gesammelten Punkte auf das Maßnahmenblatt: Was genau? Wer? Bis wann? Woran merken wir, dass es wirkt? (Werkzeug 5)		
☐	Drei sichtbare Verbesserungen schnell umsetzen		
☐	Jeder Vorschlag bekommt eine Antwort – auch die abgelehnten, mit Begründung		
☐	Aushang „Was aus Ihren Vorschlägen geworden ist“		
☐	Zielvereinbarungen der Führungskräfte anpassen: Sicherheit wird ein Ziel, das zählt		

Unsere drei sichtbaren Verbesserungen

	Verbesserung	Wer?	Erledigt am
1			
2			
3			

Notizen:

ETAPPE 5 · TAG 91 BIS 100

Etablieren und prüfen

Nach 90 Tagen ist es verlockend zu sagen: „Läuft." Vorsicht mit diesem Satz. Jetzt wird geprüft, was sich tatsächlich verändert hat – und festgelegt, was bleibt.

	Aufgabe	Wer?	Bis wann?
☐	Wirksamkeit prüfen: Was hat sich tatsächlich verändert?		
☐	Die Stopp-Frage noch einmal stellen und mit Etappe 2 vergleichen		
☐	Frühindikatoren auswerten (Werkzeug 6)		
☐	Feste Routinen beschließen: 5-Minuten-Gespräch, Rundgänge, Sicherheit als TOP 1, regelmäßige Rückmeldung		
☐	Ergebnisse an die Belegschaft zurückgeben – auch die unangenehmen		
☐	Die nächsten 100 Tage planen		

Unsere 100-Tage-Bilanz

Frühindikator	Tag 11–30	Tag 91–100
Gemeldete Beinaheunfälle pro Monat		
Meldungen mit Rückmeldung in 4 Wochen (%)		
Sicherheitsrundgänge Führung / Geschäftsleitung		
Umgesetzte Verbesserungsvorschläge		
Stopp-Frage: Anteil „Wir schauen gemeinsam"		

Was ist uns gelungen? Was nehmen wir in die nächsten 100 Tage mit?

Wer macht was in den 100 Tagen?

Geschäftsleitung	Entscheidet, stellt Zeit und Mittel bereit, eröffnet die Seminare, macht Rundgänge, setzt Sicherheit auf TOP 1, beantwortet Vorschläge, passt Ziele an, prüft nach 100 Tagen die Wirkung. Und hält sich selbst an die Regeln.
Führungskräfte	Werden zuerst geschult, führen die 5-Minuten-Gespräche, machen Rundgänge, sprechen an, schützen jeden, der STOPP sagt, geben weiter, was sie nicht lösen können, und bleiben dran.
Mitarbeiter	Bringen ihre Erfahrung ein, melden Beinaheunfälle, sprechen Kollegen an, nehmen Hinweise an, machen Vorschläge und halten sich an das Vereinbarte, auch wenn keiner zuschaut.

Die fünf beliebtesten Stolpersteine – wie gut sind wir geschützt?

Aussage	trifft zu	eher ja	eher nein	trifft nicht zu
Kick-off ohne Follow-up: Nach dem Start geht es sichtbar weiter.	☐	☐	☐	☐
Schulung ohne Führung: Die Führungskräfte wurden vor den Mitarbeitern geschult.	☐	☐	☐	☐
Maßnahmenliste als Endlager: Jede Maßnahme hat einen Namen und ein Datum.	☐	☐	☐	☐
Kennzahl als Peitsche: Wir belohnen keine „null Meldungen“.	☐	☐	☐	☐
Geschäftsleitung auf Durchreise: Die Geschäftsleitung ist auch nach dem Start präsent.	☐	☐	☐	☐

TEIL 4

Der Werkzeugkasten zum Ausfüllen

Alle acht Werkzeuge aus dem Anhang des Buches als Vorlagen. Drucken Sie sie so oft aus, wie Sie sie brauchen – oder füllen Sie sie direkt am Bildschirm aus. Passen Sie sie an Ihren Betrieb an.

WERKZEUG 1

Buch S. 250

Der SAVE-Gesprächsleitfaden

Für das Ansprechen von unsicherem Verhalten unter Kollegen, durch Führungskräfte und – ja – auch nach oben. Hier als Vorbereitungsbogen.

> **Bei akuter Gefahr:** Sofort und klar. „Stopp!“ Erst die Gefahr beseitigen, dann reden.

Datum		Bereich	

Die Situation – was habe ich beobachtet?

1. Beobachtung schildern

„Mir ist gerade aufgefallen, dass …“ Beschreiben, was Sie gesehen haben. Kein Urteil über die Person.

Mein erster Satz:

2. Fragen

„Was ist der Grund, dass du es so machst?“ Zuhören. Oft steckt ein Problem dahinter, das sich lösen lässt.

Was habe ich erfahren?

3. Gemeinsam lösen

„Wie kriegen wir das sicher hin?“ Eine Lösung vereinbaren. Wenn nötig: weitergeben, was man selbst nicht lösen kann.

Was haben wir vereinbart? Was gebe ich weiter – an wen?

- [ ] Zum Schluss Danke gesagt – für das Zuhören oder für den Hinweis.
- [ ] Vermieden: „Du musst …“, „Immer machst du …“, „Bist du eigentlich …?“
- [ ] Kein Gespräch vor Publikum, wo es sich vermeiden ließ.

Merksatz: Klar in der Sache. Respektvoll zum Menschen.

WERKZEUG 2

Buch S. 251

Der Sicherheitsrundgang

Für Führungskräfte und Geschäftsleitung. Dauer: 20 bis 30 Minuten. Führungskräfte wöchentlich, Geschäftsleitung mindestens monatlich.

Datum		Bereich	
Rundgang von		Dauer	

☐ **Vorher:** Persönliche Schutzausrüstung angelegt. Ohne Gefolge. Ohne Klemmbrett voller Mängelkategorien.

Unterwegs – nicht kontrollieren, sondern fragen

Frage	Antworten
„Was nervt euch hier jeden Tag?“	
„Wo wird es manchmal unsicher?“	
„Was würdet ihr ändern, wenn ihr könntet?“	
„Was hat sich seit dem letzten Mal verbessert?“	

Beobachten

- ☐ Verkehrswege
- ☐ Ordnung
- ☐ Hilfsmittel
- ☐ Schutzeinrichtungen
- ☐ Arbeitsweise bei Störungen
- ☐ PSA

Anerkannt – welches gute Verhalten habe ich ausdrücklich angesprochen?

Danach: höchstens drei Punkte mitnehmen

	Punkt	Wer?	Bis wann?
1			
2			
3			

☐ Rückmeldung beim nächsten Rundgang gegeben, was daraus geworden ist.

Merksatz: Ein Rundgang ohne Rückmeldung ist ein Spaziergang.

WERKZEUG 3

Buch S. 252

Das 5-Minuten-Sicherheitsgespräch

Zu Schichtbeginn oder bei der Schichtübergabe. Im Stehen, am Arbeitsplatz, ohne Folien. Geführt von der Schichtleitung oder im Wechsel von Teammitgliedern.

Datum		Schicht/Team	
Geführt von		Anwesend	

1. Was ist heute besonders? (andere Aufträge, fehlende Kollegen, Fremdfirmen, Umbauten, Wetter)

2. Wo haben wir heute ein Risiko? (Ein konkreter Punkt genügt.)

3. Was war gestern auffällig? (Beinaheunfälle, Störungen, offene Punkte aus der Übergabe)

4. Was machen wir deshalb heute anders? (eine konkrete Vereinbarung)

Spielregeln: Pünktlich anfangen, pünktlich aufhören. Jeder darf etwas sagen. Niemand wird vorgeführt. Wer einen Beinaheunfall erzählt, bekommt ein Danke und keine Strafpredigt.

Spezial: Fünf Fragen zum Thema Beinaheunfall

Ab und zu statt der vier Fragen: Welche Situation hätte diese Woche beinahe schiefgehen können? – Was hat verhindert, dass etwas passiert ist: Glück oder System? – Wo gewöhnen wir uns gerade an eine Gefahr? – Was hält uns davon ab, so etwas zu melden? – Was haben wir aus der letzten Meldung gelernt?

Merksatz: Kurz, aber regelmäßig, wirkt mehr als lang, aber selten.

WERKZEUG 4

Buch S. 253

Der Beinaheunfall-Check

Kurzmeldung plus die sieben Schritte aus Kapitel 3. Ausfüllen in zwei Minuten, als Karte oder digital. Name freiwillig.

KURZMELDUNG

Datum / Uhrzeit _____

Bereich / Ort _____

Name (freiwillig) _____

Was ist passiert?

_____

_____

Was hätte schlimmstenfalls passieren können?

_____

_____

Besteht die Gefahr noch? Was könnte helfen?

_____

_____

Die sieben Schritte zum Abhaken

	Schritt	Wer?	Datum
☐	1. Gesichert: Kollegen gewarnt, Bereich abgesichert, Gefahr beseitigt.		
☐	2. Gemeldet und innerhalb einer Woche gesichtet.		
☐	3. Danke gesagt. Irrtum, Rahmenbedingung oder Vorsatz? Fair unterschieden.		
☐	4. Ursachen gesucht (Fünf-Warum), keine Schuldigen.		
☐	5. Maßnahme an der Quelle – auf dem Maßnahmenblatt (Werkzeug 5).		
☐	6. Rückmeldung an die meldende Person oder am Aushang.		
☐	7. Wirkt es? Und: Gibt es dieselbe Schwachstelle noch woanders?		

Merksatz: Jede Meldung ist eine Warnung ohne Verletzten. Ein Geschenk, das man auspacken sollte.

WERKZEUG 5

Buch S. 254

Das Maßnahmenblatt

Damit aus „Man müsste mal …“ endlich „Peter kümmert sich bis Freitag“ wird. Eine Zeile pro Maßnahme.

Was genau?	Wer?	Bis wann?	Erledigt am	Wirkt es?
Beispiel: Spiegel an Tor 3 versetzen	*Instandhaltung, P. Müller*	*Fr., 14.11.*	*13.11.*	*ja, Sicht frei*

Spalte „Wirkt es?“: Nach der Umsetzung prüfen: Ist die Maßnahme umgesetzt? Ist die Gefahr beseitigt oder ausreichend reduziert? Ist etwas Neues entstanden?

Spielregeln: Keine Maßnahme ohne Namen. Kein Name ohne Datum. Erledigt heißt: wirkt – nicht: bestellt.

Merksatz: Eine beschlossene Maßnahme schützt niemanden. Eine wirksame schon.

WERKZEUG 6

Buch S. 255

Kennzahlen: Früh statt spät

Unfallzahlen zeigen, was schon passiert ist. Frühindikatoren zeigen, ob die Sicherheitskultur in Bewegung ist. Lieber drei sinnvolle als fünfzehn, die keiner liest.

Frühindikator	Gutes Zeichen	Monat					
Gemeldete Beinaheunfälle pro Monat	steigt zunächst – Vertrauen wächst						
Meldungen mit Rückmeldung in 4 Wochen	nahe 100 %						
Sicherheitsrundgänge Führung und Geschäftsleitung	finden wie geplant statt						
Durchgeführte 5-Minuten-Gespräche	regelmäßig, alle Schichten						
Umgesetzte Verbesserungsvorschläge	steigt, Rückstau sinkt						
Maßnahmen mit geprüfter Wirksamkeit	wächst						
Stopp-Frage: „Wir schauen gemeinsam“	mehr						
Spätindikatoren (weiter erfassen, aber nicht allein betrachten)							
Meldepflichtige Unfälle	sinken mittelfristig						
Ausfalltage	sinken mittelfristig						

Wichtig: Kennzahlen nie als Druckmittel gegen einzelne Abteilungen einsetzen. Wer „null Meldungen“ belohnt, bekommt keine sicherere Arbeit, sondern weniger Meldungen.

Merksatz: Messen Sie, was Sie verbessern wollen – nicht nur, was schiefgegangen ist.

WERKZEUG 7

Buch S. 256

Selbstcheck: Auf welcher Stufe stehen wir?

Für das SAVE-Team, für Abteilungen, für die Geschäftsleitung. Am besten getrennt ausfüllen und dann vergleichen. Kreuzen Sie an, was tatsächlich passiert – nicht, was im Leitbild steht.

Bereich		ausgefüllt von	

Bei uns gilt im Alltag vor allem …

Stufe	Bezeichnung	Typischer Satz / Alltag	✔
1	**Gleichgültigkeit**	„Solange nichts passiert, ist alles gut." Beinaheunfälle werden kaum gemeldet.	☐
2	**Reaktion**	Wir handeln, wenn etwas passiert ist – dann aber schnell und mit vielen Schildern.	☐
3	**Regelorientierung**	Regeln, Unterweisungen und Kontrollen sind da. Gehalten wird sich vor allem, wenn jemand hinschaut.	☐
4	**Eigenverantwortung**	Viele übernehmen selbst Verantwortung, stoppen und melden Probleme.	☐
5	**Miteinander**	Wir sprechen uns gegenseitig an – ohne Vorwurf, über alle Hierarchien hinweg.	☐
6	**Sicherheitskultur**	Sicherheit steckt in Planung, Führung und Entscheidungen. Wir lernen offen aus Fehlern.	☐

Vergleich

Wer hat eingeschätzt?	Stufe
Mitarbeiter / Halle	
Führungskräfte	
Geschäftsleitung	

Wo liegen die Einschätzungen auseinander – und was sagt uns das?

Auswertung: Die Stufe mit den meisten Kreuzen ist Ihr Ausgangspunkt. Liegen die Einschätzungen von Halle und Besprechungsraum weit auseinander, ist genau das der wichtigste Befund. Das Modell ist eine Orientierungshilfe, keine wissenschaftliche Diagnose (siehe Buch, Kapitel 12).

WERKZEUG 8

Buch S. 257

Die Stopp-Frage

Eine Kurzbefragung in fünf Fragen. Für alle Beschäftigten, auf Wunsch anonym. Zu Beginn des Fahrplans und nach 100 Tagen.

Bereich		Datum	

1. Was passiert bei uns, wenn jemand eine Arbeit unterbricht, weil sie ihm zu gefährlich vorkommt?

☐ „Dann gibt es Ärger“ ☐ „Kommt darauf an, wer Schicht hat“
☐ „Dann schauen wir gemeinsam, was nicht stimmt“
☐ Eigene Worte: _____

2. Was passiert, wenn jemand einen Fehler oder Beinaheunfall meldet?

☐ „Dann gibt es Ärger“ ☐ „Kommt darauf an, wer Schicht hat“
☐ „Dann schauen wir gemeinsam, was nicht stimmt“
☐ Eigene Worte: _____

3. Wenn Produktion und Sicherheit kollidieren – was gewinnt?

☐ „Dann gibt es Ärger“ ☐ „Kommt darauf an, wer Schicht hat“
☐ „Dann schauen wir gemeinsam, was nicht stimmt“
☐ Eigene Worte: _____

4. Wie reagieren Kollegen, wenn man sie auf unsicheres Verhalten anspricht?

☐ „Dann gibt es Ärger“ ☐ „Kommt darauf an, wer Schicht hat“
☐ „Dann schauen wir gemeinsam, was nicht stimmt“
☐ Eigene Worte: _____

5. Was müsste sich ändern, damit Sie sicherer arbeiten können?

_____

_____

_____

Auswertung: Nicht die einzelne Antwort zählt, sondern das Bild. Und die Veränderung zwischen Tag 11 und Tag 100. Die Ergebnisse gehören zurück an die Belegschaft – auch die unangenehmen.

Merksatz: Die ehrlichste Antwort über Ihre Sicherheitskultur geben nicht die Folien. Sondern die Menschen, die jeden Tag in der Halle stehen.

TEIL 5

Für Seminare: Gruppenübungen und Ablaufpläne

Gruppenübungen mit Zeitangaben für das Seminar zum Buch – als kompakte Halbtagesvariante oder als ausführlicheres Tagesseminar. Für Mitarbeiter und für Führungskräfte.

So setzen Sie das Arbeitsbuch im Seminar ein

Jede Gruppenübung verweist auf ein Kapitel des Buches und auf die passende Seite in diesem Arbeitsbuch. Die Teilnehmer arbeiten in Kleingruppen von drei bis fünf Personen. Die Zeitangaben sind Richtwerte – im Halbtag wird kompakter gearbeitet.

Wichtig vor jedem Seminar: Die Führungskräfte kennen die Inhalte bereits (Etappe 3 im 100-Tage-Fahrplan), und die Geschäftsleitung eröffnet das Seminar. Alle Probleme und Ideen, die im Seminar auf den Tisch kommen, werden gesammelt und bekommen eine Antwort.

Ablaufplan Halbtag (ca. 4 Stunden)

Zeit	Inhalt	Dauer
08:00	Eröffnung durch die Geschäftsleitung, Einstieg „Bis morgen“	15 Min.
08:15	Übung 1: Gefährliche Sätze	25 Min.
08:40	Übung 3: Die Lotterie der Folgen (kompakt)	30 Min.
09:10	Übung 4: Was, wenn …?	30 Min.
09:40	Pause	15 Min.
09:55	Übung 8: Ansprechen mit dem SAVE-Dreisatz	45 Min.
10:40	Übung 9: Der zweite Satz	20 Min.
11:00	Übung 10: Maßnahmen-Werkstatt (kompakt)	30 Min.
11:30	Übung 11: Mein Versprechen	25 Min.
11:55	Abschluss und Ausblick	5 Min.

Ablaufplan Ganztag (ca. 8 Stunden)

Zeit	Inhalt	Dauer
08:30	Eröffnung durch die Geschäftsleitung, Einstieg „Bis morgen“	20 Min.
08:50	Übung 1: Gefährliche Sätze	30 Min.
09:20	Übung 2: Erfahrung und Routine – der SAVE-Check	25 Min.
09:45	Pause	15 Min.
10:00	Übung 3: Die Lotterie der Folgen	40 Min.
10:40	Übung 4: Was, wenn …?	40 Min.
11:20	Übung 5: Der innere Autopilot	25 Min.
11:45	Übung 6: Wissen – Können – Wollen – Dürfen – Müssen	30 Min.
12:15	Mittagspause	45 Min.
13:00	Übung 7: Der Kulturtest	35 Min.
13:35	Übung 8: Ansprechen mit dem SAVE-Dreisatz	60 Min.
14:35	Pause	15 Min.
14:50	Übung 9: Der zweite Satz	30 Min.
15:20	Übung 10: Maßnahmen-Werkstatt	40 Min.
16:00	Übung 11: Mein Versprechen	25 Min.
16:25	Abschluss und Ausblick	5 Min.

Die Gruppenübungen

GRUPPENÜBUNG 1 — Kapitel 1 und 4

Gefährliche Sätze

Zeit: Halbtag 25 Min. · Ganztag 30 Min.
Ziel: Erkennen, wie beruhigende Sätze Risiken unsichtbar machen.

Ablauf: Jede Gruppe sammelt auf Karten Sätze, die im Betrieb fallen, wenn es unsicher wird („Ich pass schon auf", „Ist doch noch nie was passiert", „Das dauert nur kurz"). Zu jedem Satz: Welche Gefahr versteckt sich dahinter? Welcher bessere Satz passt? (z. B. „Ich schaue noch einmal hin.") Vorstellung im Plenum, die drei häufigsten Sätze kommen an die Wand.
Auswertung: Welchen Satz sagen Sie selbst am häufigsten?

GRUPPENÜBUNG 2 — Kapitel 2

Erfahrung und Routine – der SAVE-Check

Zeit: Ganztag 25 Min.
Ziel: Die eigene Routine von außen betrachten.

Ablauf: Einzelarbeit (10 Min.) mit dem SAVE-Check aus Kapitel 2 (Arbeitsbuch Teil 1). Danach in Paaren: Jeder stellt eine Antwort vor, die ihn selbst überrascht hat (10 Min.). Kurze Runde im Plenum (5 Min.).
Auswertung: „Mache ich das so, weil es sicher ist – oder nur, weil bisher nichts passiert ist?"

GRUPPENÜBUNG 3 — Kapitel 3

Die Lotterie der Folgen

Zeit: Halbtag 30 Min. · Ganztag 40 Min.
Ziel: Beinaheunfälle als Warnung ohne Verletzten verstehen und die sieben Schritte üben.

Ablauf: Jede Gruppe wählt einen echten (anonymisierten) Beinaheunfall aus dem Betrieb oder das Beispiel der zwei Paletten. Mit dem Beinaheunfall-Check (Werkzeug 4) gehen die Gruppen die sieben Schritte durch. Rollenspiel „Die ersten dreißig Sekunden": Meister A und Meister B reagieren auf dieselbe Meldung (nur Ganztag).
Auswertung: Welcher Schritt fehlt bei uns am häufigsten?

GRUPPENÜBUNG 4 — Kapitel 5 und 6

Was, wenn …?

Zeit: Halbtag 30 Min. · Ganztag 40 Min.
Ziel: Die gedankliche Gefährdungsbeurteilung zur Gewohnheit machen.

Ablauf: Die Gruppen erhalten Fotos oder Beschreibungen typischer Arbeitssituationen aus dem Betrieb (oder gehen – im Ganztag – zehn Minuten in die Halle). Zu jeder Situation: STOPP und die vier Fragen (Wo liegt die Gefahr? Was könnte passieren? Wie schlimm könnte es werden? Was mache ich jetzt anders?). Danach: Welche Gefahr können wir an der Quelle beseitigen?
Auswertung: Wann ist bei uns der richtige Moment für „STOPP – Was, wenn …?"

GRUPPENÜBUNG 5 — Kapitel 7

Der innere Autopilot

Zeit: Ganztag 25 Min.
Ziel: Die eigenen Unaufmerksamkeits-Momente kennen und einen Plan dafür haben.

Ablauf: Einzelarbeit mit dem Selbsttest aus Kapitel 7 (10 Min.). In der Gruppe: Welche Situationen nennen die meisten? Was hilft – persönlich und organisatorisch? (z. B. Regel nach Unterbrechungen: erst orientieren, dann weitermachen.)
Auswertung: Jeder schreibt seinen Satz „Ich werde unaufmerksam, wenn … – dann …“

GRUPPENÜBUNG 6 — Kapitel 8

Wissen – Können – Wollen – Dürfen – Müssen

Zeit: Ganztag 30 Min.
Ziel: Die eigentliche Ursache unsicheren Verhaltens finden – statt nur noch einmal zu unterweisen.

Ablauf: Jede Gruppe wählt eine Regel, die im Betrieb häufig nicht eingehalten wird. Gemeinsam prüfen: Liegt es am Wissen, am Können, am Wollen, am Dürfen oder am Müssen? Für die wichtigste Ursache wird eine passende Maßnahme formuliert.
Auswertung: „Was tust du ab morgen anders?“

GRUPPENÜBUNG 7 — Kapitel 9 und 10

Der Kulturtest

Zeit: Ganztag 35 Min.
Ziel: Die gelebten Regeln sichtbar machen.

Ablauf: Jeder vervollständigt die fünf Satzanfänge aus Kapitel 9 spontan und anonym auf Karten. Die Karten werden gemischt und vorgelesen. Die Gruppen ordnen sie: Was stärkt Sicherheit, was schwächt sie? Danach: Welche unsichere Abkürzung gilt bei uns als normal? Wer sind die Meinungsführer?
Auswertung: Welcher neue Satz soll bei uns öfter zu hören sein?

GRUPPENÜBUNG 8 — Kapitel 14 und 15

Ansprechen mit dem SAVE-Dreisatz

Zeit: Halbtag 45 Min. · Ganztag 60 Min.
Ziel: Ansprechen als Fähigkeit trainieren – nicht als Charakterfrage.

Ablauf: Kurze Einführung in den Dreisatz (Beobachtung – Frage – gemeinsame Lösung) und den Gesprächsleitfaden (Werkzeug 1). Dann Rollenspiele zu dritt: eine Person spricht an, eine wird angesprochen, eine beobachtet. Drei Runden mit wechselnden Rollen und steigender Schwierigkeit: unter Kollegen, gegenüber einem Erfahrenen, nach oben (im Ganztag zusätzlich: Reaktion als Empfänger – „Danke“ statt Verteidigung).
Auswertung: Was hat den Unterschied gemacht? Welcher erste Satz hat funktioniert?

GRUPPENÜBUNG 9

Kapitel 16

Der zweite Satz

Zeit: Halbtag 20 Min. · Ganztag 30 Min.
Ziel: Dranbleiben, wenn der erste Hinweis ausgelacht wird.

Ablauf: Zwei Teilnehmer lesen Gespräch A und Gespräch B von der Praxis-Doppelseite (Buch S. 128/129) mit verteilten Rollen. Die Gruppen sammeln typische Sprüche aus dem Betrieb und formulieren zu jedem einen „zweiten Satz“: ruhig, ohne zurückzuschlagen, ohne nachzugeben. Im Ganztag: kurzes Rollenspiel mit Lachen von außen.
Auswertung: „Wer lacht bei uns – und wer lacht mit?“

GRUPPENÜBUNG 10

Kapitel 18 und 19

Maßnahmen-Werkstatt

Zeit: Halbtag 30 Min. · Ganztag 40 Min.
Ziel: Aus Problemen konkrete, wirksame Maßnahmen machen.

Ablauf: Jede Gruppe wählt ein konkretes Sicherheitsproblem aus dem Betrieb und bearbeitet den SAVE-Check aus Kapitel 18 (Technik – Organisation – Person, Beteiligung, Wirksamkeit). Ergebnis ist eine Zeile auf dem Maßnahmenblatt (Werkzeug 5) mit Was, Wer, Bis wann und „Woran merken wir, dass es wirkt?“. Die Ergebnisse gehen an die Geschäftsleitung.
Auswertung: Keine Maßnahme ohne Namen. Kein Name ohne Datum.

GRUPPENÜBUNG 11

Kapitel 21, 23 und 28

Mein Versprechen

Zeit: Halbtag 25 Min. · Ganztag 25 Min.
Ziel: Vom Seminar in den Alltag: eine konkrete Sache.

Ablauf: Jeder beantwortet den persönlichen SAVE-Check (Kapitel 23) und schreibt die Antwort auf die Frage „Was werde ich morgen konkret sicherer machen?“ auf die Seite „Mein Versprechen“ am Ende dieses Arbeitsbuchs. Wer möchte, liest seinen Satz vor. Termin für die Nachfrage nach vier Wochen festlegen.
Auswertung: Nicht zehn Dinge. Eins.

Zusätzlich für Führungskräfte-Seminare

Führungskräfte sollen vorleben, was von den Mitarbeitern erwartet wird. Im Führungskräfte-Seminar ersetzen diese drei Übungen die Übungen 2, 5 und 7.

GRUPPENÜBUNG F 1 — Kapitel 11

Der Vorbild-Check

Zeit: Halbtag 25 Min. · Ganztag 35 Min.
Ziel: Die eigene Wirkung als Vorbild ehrlich betrachten.

Ablauf: Einzelarbeit mit der Übung für Führungskräfte aus Kapitel 11 und dem Selbstcheck in Teil 2. In Paaren: Wo sende ich Doppelbotschaften? Was lobe ich – das Ergebnis oder den Weg?
Auswertung: „Passen meine Handlungen zu meinen Worten?“

GRUPPENÜBUNG F 2 — Kapitel 3, 14 und 16

Die ersten dreißig Sekunden

Zeit: Halbtag 25 Min. · Ganztag 35 Min.
Ziel: Richtig reagieren, wenn jemand meldet, STOPP sagt oder ausgelacht wird.

Ablauf: Rollenspiele zu dritt: Ein Mitarbeiter meldet einen Beinaheunfall, sagt STOPP oder spricht die Führungskraft selbst an. Die Führungskraft reagiert – einmal „wie es oft passiert“, einmal mit den drei Botschaften: „Danke. Wir nehmen das ernst. Wir kümmern uns und sagen dir, was daraus geworden ist.“
Auswertung: Welcher Mitarbeiter wird beim nächsten Mal wieder etwas melden?

GRUPPENÜBUNG F 3 — Kapitel 13 und Werkzeug 2

Der Sicherheitsrundgang

Zeit: Ganztag 45 Min.
Ziel: Fragen statt kontrollieren üben.

Ablauf: Die Führungskräfte gehen in Paaren 20 Minuten in die Halle – ohne Klemmbrett, mit dem Rundgang-Bogen (Werkzeug 2) und den drei Fragen aus Kapitel 13. Danach: Was haben wir erfahren, was wir vorher nicht wussten? Höchstens drei Punkte pro Paar mit Namen und Datum.
Auswertung: „Ein Rundgang ohne Rückmeldung ist ein Spaziergang.“

ZUM SCHLUSS

Mein Versprechen

Nicht für die Firma. Nicht für Ihren Chef. Nur für Sie. Schreiben Sie sich nicht zehn Dinge auf. Eins. Denn zehn gute Vorsätze können hervorragend dafür sorgen, dass am Ende keiner übrig bleibt.

S – SEHEN. Ich schaue hin. Und zwar hier:

A – ANSPRECHEN. Ich spreche an. Und zwar das hier:

V – VERÄNDERN. Ich verändere, was besser werden kann. Und zwar das hier:

E – ETABLIEREN. Ich bleibe dran. Das hilft mir dabei:

Und ich passe auf die Menschen neben mir auf.

Datum _____ Nachfrage am _____

Bis morgen. Pass auf dich auf.

ZUM BUCH GIBT ES DAS SEMINAR

BIS MORGEN. Das Seminar

Sicher arbeiten – Verantwortung übernehmen.
Verhaltensorientierter Arbeitsschutz zum Mitmachen.

Ein Buch regt zum Nachdenken an. Ein Seminar bringt die Menschen zusammen, die morgen wieder gemeinsam an der Maschine, im Lager oder im Büro stehen. Im Seminar wird aus Lesen Erleben: Wir schauen gemeinsam hin, üben das Ansprechen und entwickeln Veränderungen, die in Ihrem Betrieb wirklich funktionieren – mit Geschichten aus dem Arbeitsalltag, mit Humor und ohne erhobenen Zeigefinger.

Das Seminar gibt es als kompakte Halbtagesvariante sowie als ausführlicheres Tagesseminar – für Mitarbeiter und für Führungskräfte, inhouse in Ihrem Betrieb.

Weitere Informationen unter
www.siegfriedlachmann.de/Seminare/Arbeitssicherheit

Für detaillierte Informationen kontaktieren Sie mich bitte unter
info@siegfriedlachmann.de



BIS MORGEN. PASS AUF DICH AUF.
Wie Verhalten, Verantwortung und Kommunikation Menschen schützen.
Siegfried Lachmann · tredition · ISBN 978-3-567-04851-7
Erhältlich im Buchhandel.