

Schadenverhütungstagung des Fachausschusses Transport im GDV

Thema: Distributionslogistik

**“Corporate Identity”  
oder  
“Wie der Faktor Mensch das Ergebnis verbessert”**

**Dr. Thomas Steinert**

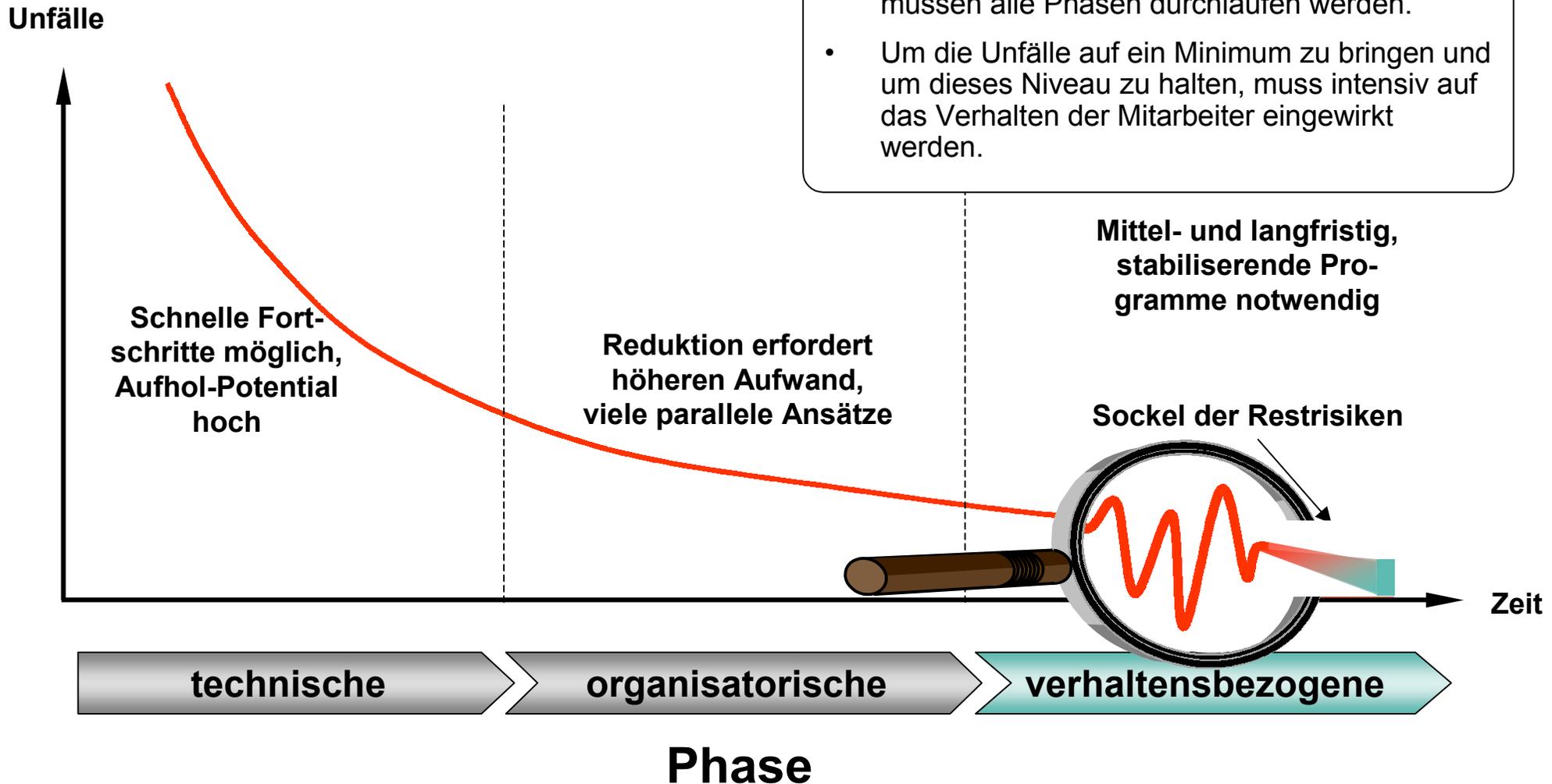
Dr. Steinert Management- und Teamberater GmbH  
Hamburg-Hannover-Frankfurt

Seeheim-Jugenheim

03. - 04.09.2001

1. Phasen der Sicherheits-Entwicklung und der Faktor Mensch
2. Zentraler Ansatzpunkt für ein Safety-Programm  
Risikobewußtsein und reales Risiko
3. Unfallarten, Häufigkeiten und deren Akzeptanz
4. Verhaltensorientiertes Arbeitssicherheitsprogramm
  - 4.1 Ziele und Maßnahmen in einer Spedition / einem Carrier
  - 4.2 Ablauf des Programms
5. Safety wird integrierter Bestandteil eines betrieblichen Gesamtsystems
6. Arbeitssicherheit und Loss-Prevention: Eine noch wenig genutzte Chance!





Der Faktor Mensch im LP ist kaum direkt in Zahlen und Prämien zu erfassen und er ist eine noch ungenutzte Ressource mit hohem Einsparungspotential.

Welche Unternehmen brauchen eine Vertrauensorganisation zum LP und ab wieviel notwendiger Kontrolle entsteht eine Mißtrauenskultur?

Wir-Gefühl

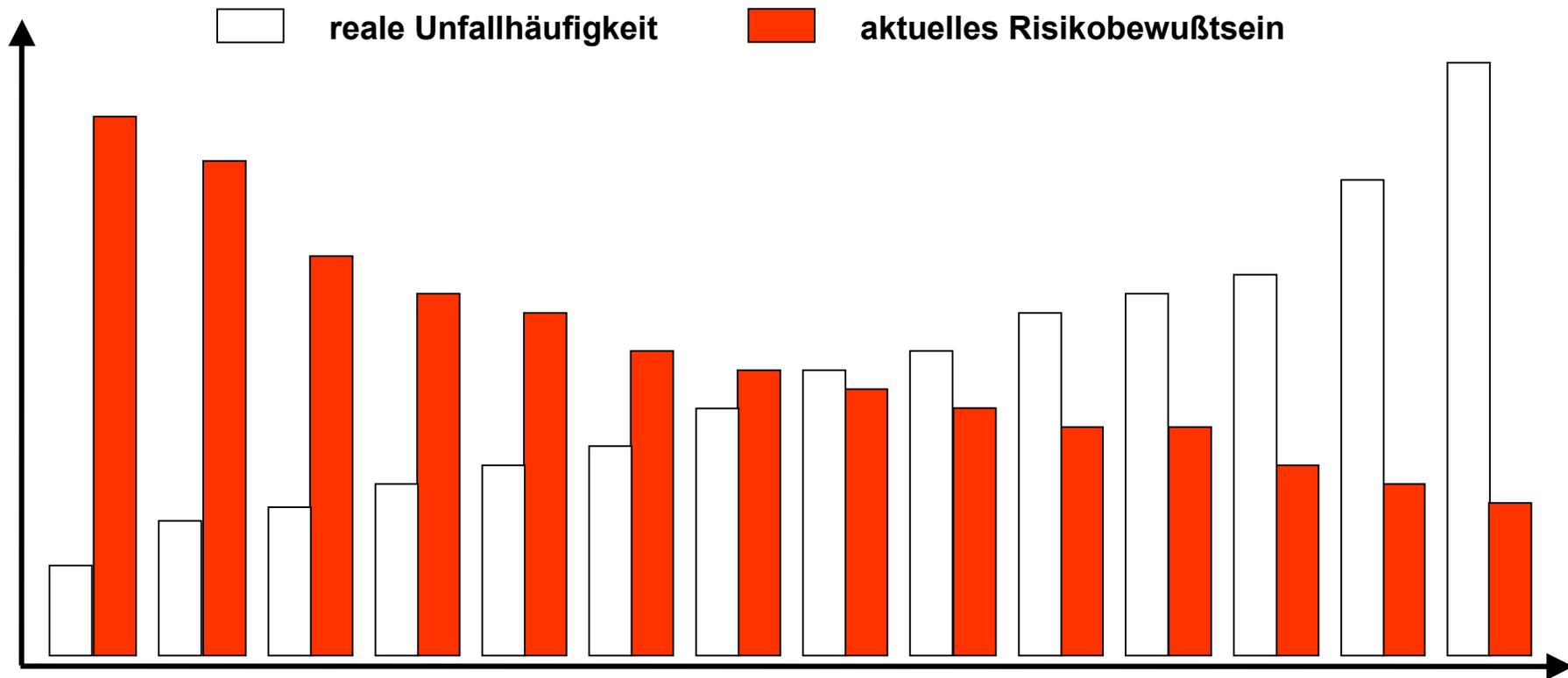
Lösungen:  
Der **Qualitätsfahrer** → Maßstab für Ihre Prämienkalkulation  
  
Der **Qualitätslagerarbeiter** → ein positiver Entwurf für die Entwicklung

Im Rahmen von Safety-Audits können Versicherer und Unternehmer eine Einschätzung der Entwicklungschancen und Maßnahmenvorschläge erhalten.

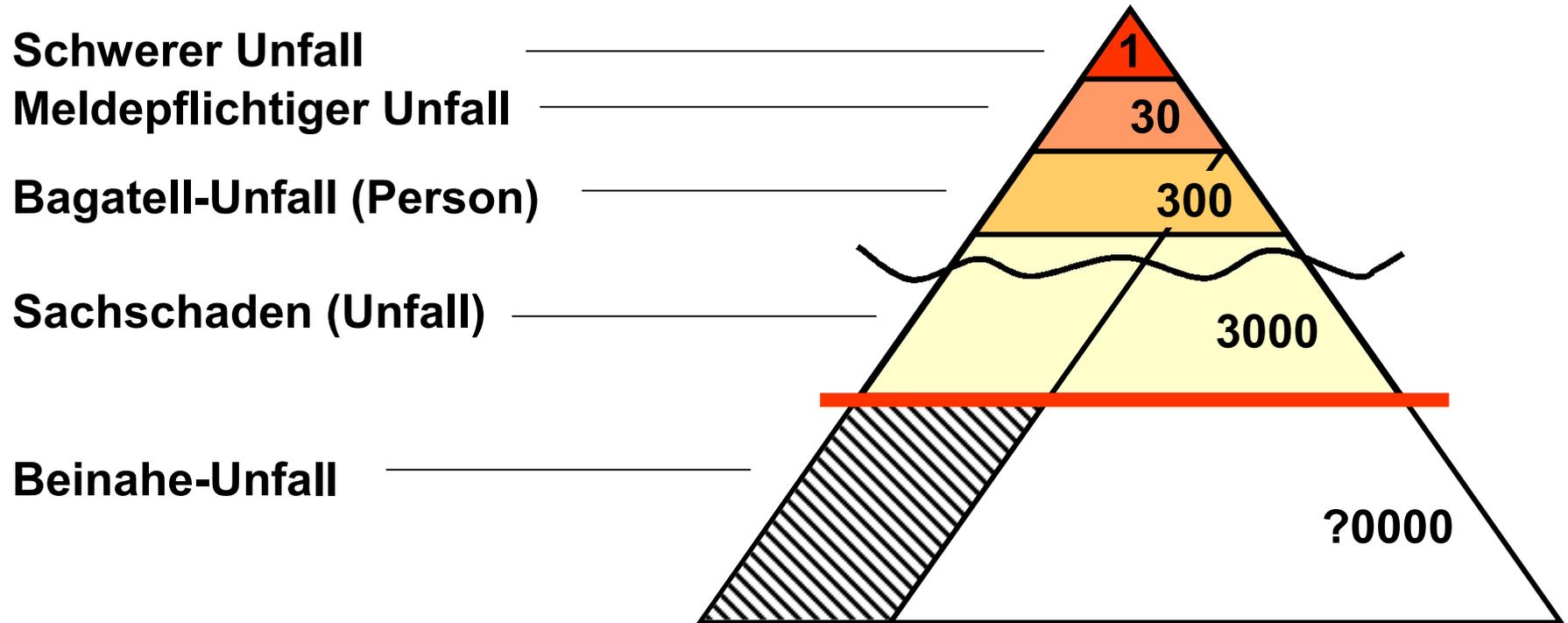
**Es braucht den Versicherer als Anstoßgeber, um den Unternehmer bei unproduktiven Zuständen im Bereich Mensch (und Abläufe) zu fordern!**



## 2. Zentraler Ansatzpunkt für ein Safety-Programm: Risikobewußtsein und reales Risiko



### 3. Unfallarten, Häufigkeiten und deren Akzeptanz



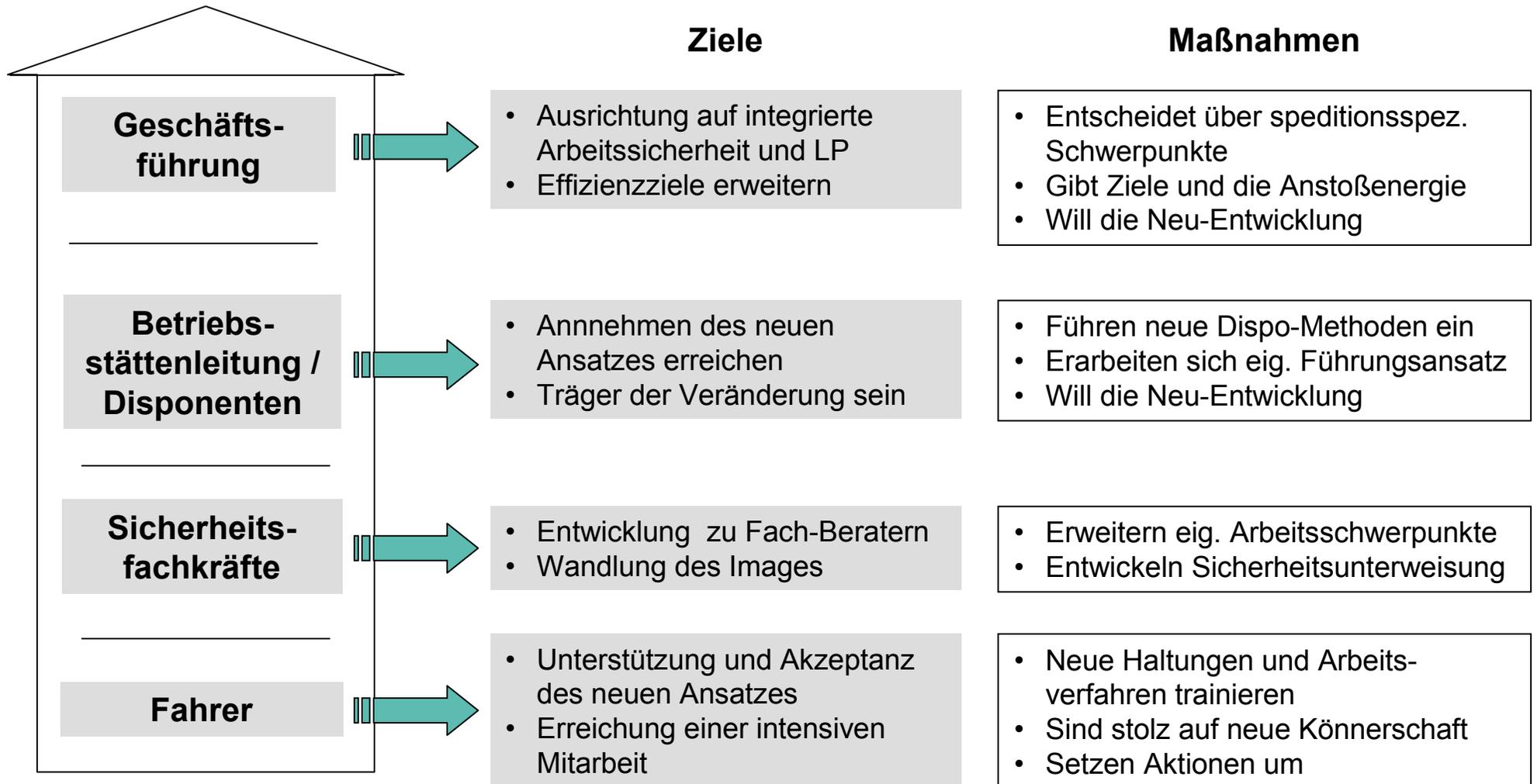
**Die Risikoorientierung erfolgt entweder auf der Grundlage des**

- **faktisch vorhandenen Risikos,**
- **des wahrgenommenen Risikos oder**
- **des akzeptierten Risikos.**



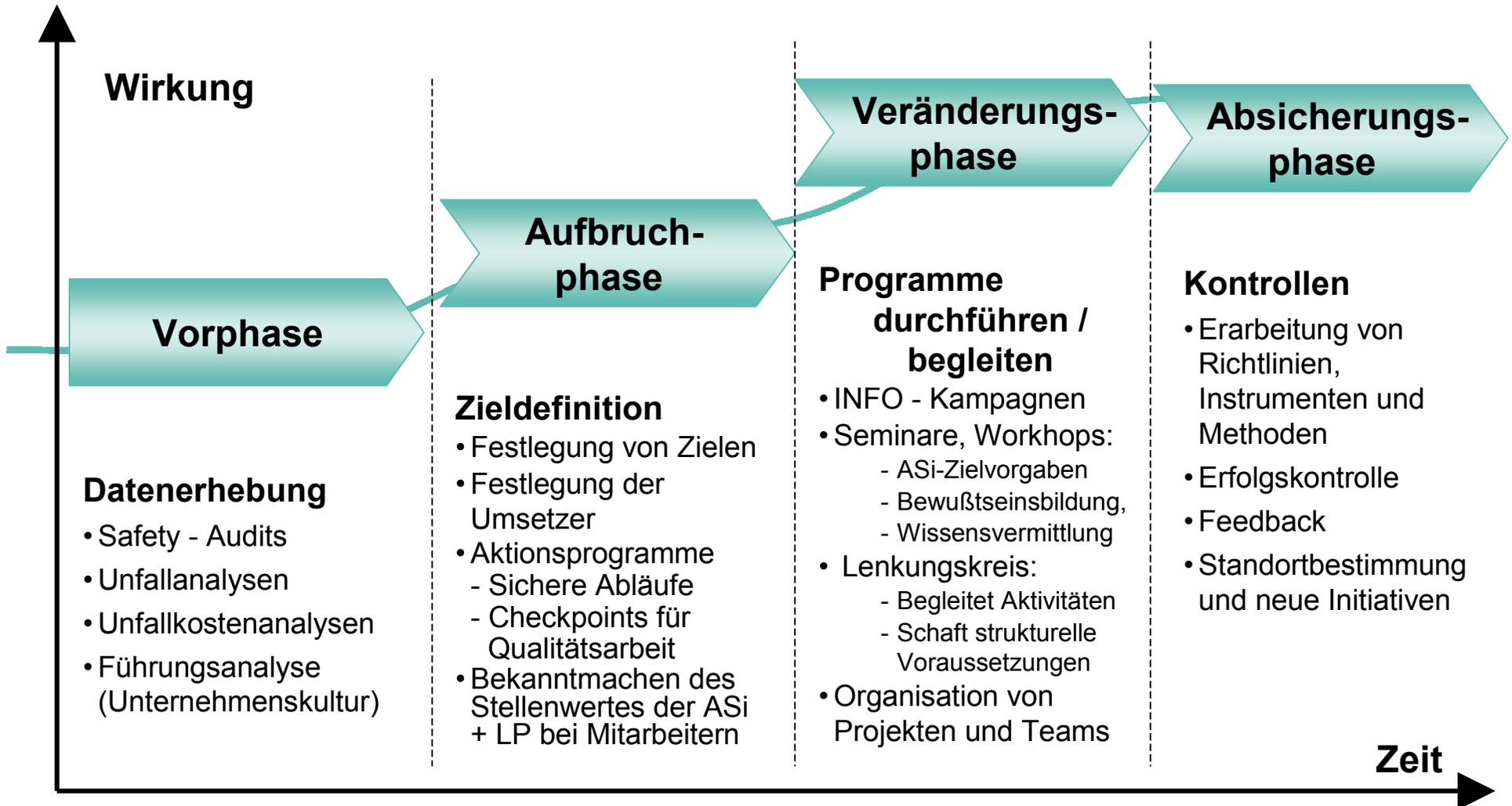
# 4. Verhaltensorientiertes Arbeitssicherheitsprogramm

## 4.1 Ziele und Maßnahmen in einer Spedition / einem Carrier

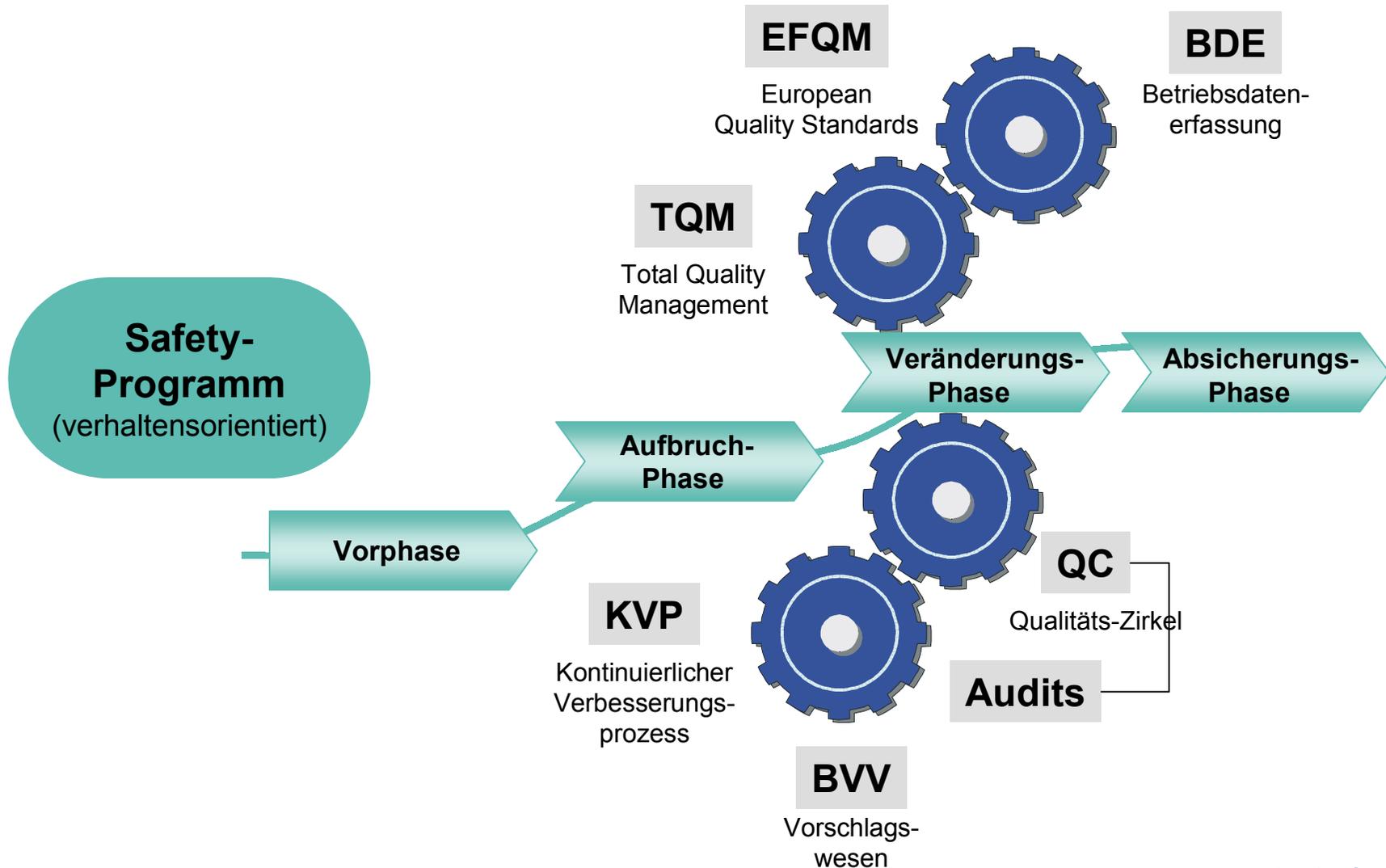


# 4. Verhaltensorientiertes Arbeitssicherheitsprogramm

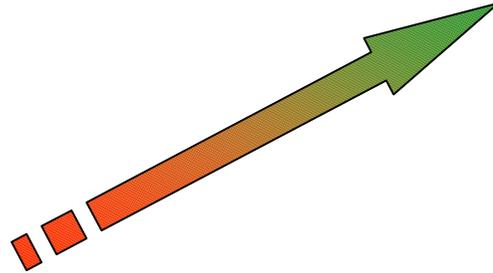
## 4.2 Ablauf des Programms



# 5. Safety wird integrierter Bestandteil eines betrieblichen Gesamtsystems



# 6. Arbeitssicherheit und Loss-Prevention : Eine Chance! (... und guter „Aufhänger“ für Kosten-Management)



## Problemorientierung

LP u. Arbeitssicherheit wird oft aus einem Problemendenken heraus betrachtet. Aus diesem Verständnis heraus erscheinen beide als:

- ...lediglich eine Führungsaufgabe in Konkurrenz zu anderen, also “Mehrarbeit”
- ... als Kostenverursacher

## Denken in Chancen

- Aktive Sicherheitsarbeit senkt Unfälle
- ASi und LP ist eine Chance zur nachhaltigen Kosten- und Schadens- und Fehlzeitenreduktion
- Beitrag für eine Null-Fehler-Qualität.
- ASi und LP als positiver Teil der Firmenkultur schafft Akzeptanz bei den Mitarbeitern und wirkt in leistungsrelevante Arbeitsfelder hinein  
→ Kunden
- Entwicklung von Führungskräften hin zu einem Führungsdenken, das ASi und LP positiv integriert
- Entwicklung der Mitarbeiter im ASi u. LP-Bereich fördert Effizienz



# Arbeitssicherheit+LP: Eine noch wenig genutzte Chance!

## Beispiel Gütertransport

Wollen Versicherer  
ein umfassendes  
Verständnis  
fordern?

Sicher

Kundenbindung  
Kosten senken  
Effizienz

Erfolg

Mensch, Organisation, Technik  
Integrierte Sicherheit  
Vorhandene Verfahren nutzen

Güter + Gefahrgut

Positives Image als Lieferant  
Akzeptanz in der Bevölkerung  
Richtiges Gefahrenbewußtsein

Transport

Qualifikationen verbessern  
Gemeinsam Lernen  
Könnerschaft am Steuer  
Könnerschaft in Führung



**Informationskampagnen**

**Informationsmaßnahmen**

**FK-Trainings**

**Asi-Coaching**

**Einbeziehung der Fahrer in die Unfallanalyse**

**Sicherheitszirkel**

**Fahrertrainings**

**Beratung für Sicherheitsfachkräfte**



**Beteiligung an Auswahl-  
gesprächen und Einarbeitung von  
neuen Fahrern**

**Gruppen-Arbeitssicherheits-  
gespräche als Führungsinstrument**

**Besuch eines Trainingsparcours**

**Stärkung des Sicherheits- und  
Gefahrenbewußtsein in  
Disponentengesprächen**

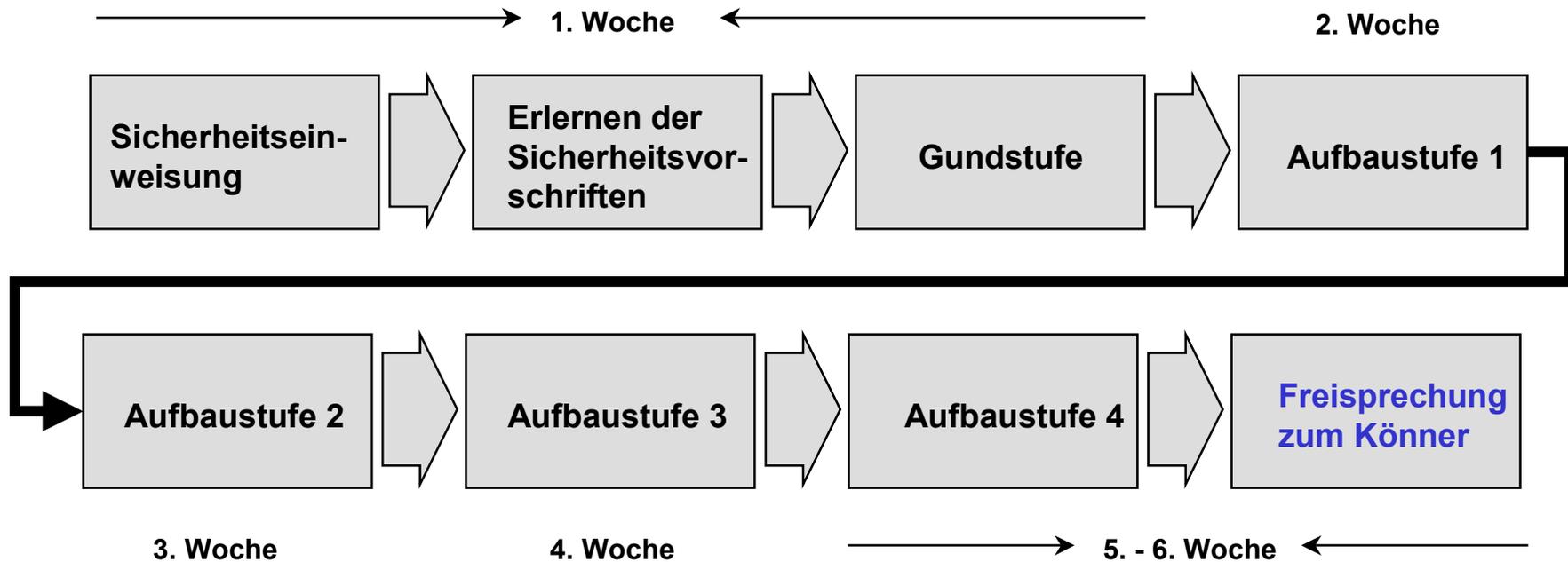
**Erarbeiten von neuen Lösungen in  
Arbeitssicherheitsgruppen-  
gesprächen.**

**Während der Einarbeitungszeit  
sind die Sicherheitsbeauftragten  
(alternativ: Pate) federführend**

**Berichte über Beinaheunfälle als  
Arbeitssicherheitsinstrument und  
zur Erarbeitung von neuen  
Lösungsmöglichkeiten**



## Beispiel: „Intensiv-Einarbeitung der Fahrer“



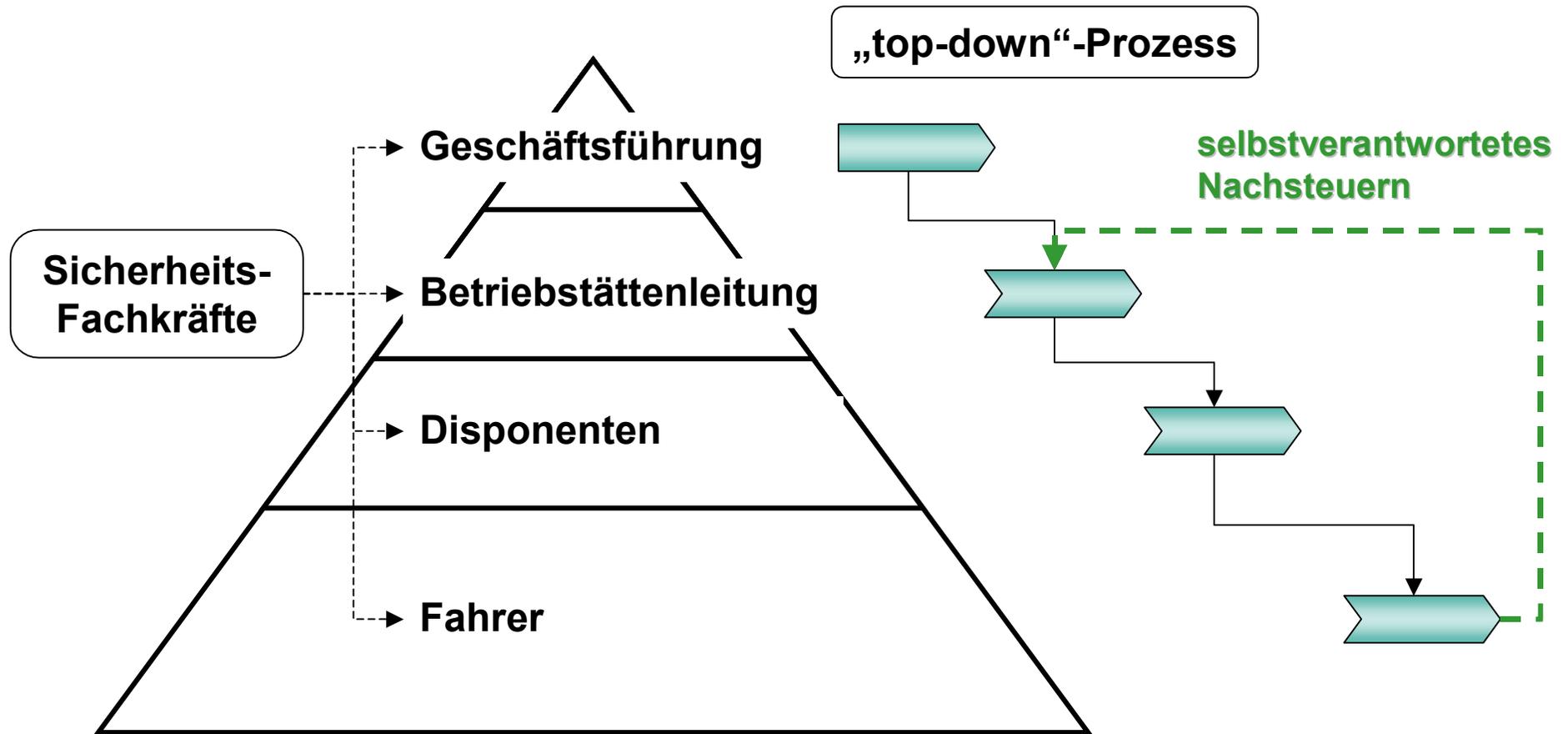
Der Betriebsstättenleiter oder Disponent erhält nach jeder Stufe Rückmeldung vom Sicherheitsbeauftragten. Er trifft die Entscheidung, ob der Fahrer an der nächsten Stufe teilnimmt, die alte Stufe wiederholt, oder die Probezeit nicht bestanden hat.



# Verhaltensorientiertes Arbeitssicherheitsprogramm

## Das Programm als „top-down“-Prozess

4



# Umsetzung des Programms ...und Extra-Nutzenfaktoren

## Modularer Aufbau in der Umsetzung

### Aufbruch und Veränderung

- Fahrer und Führungskräfte entwickeln sich zu einem effizienten Sicherheits-Team
- Fahrer nehmen an einem Training teil, in dem der mentale Wandel angestoßen wird
- Fahrer trainieren die in der Analyse festgestellten erfolgreichen Verhaltensweisen
- Das Mittelmanagement erweitert in Trainings seine Führungsfähigkeiten
- Bei spezifischem Bedarf arbeiten Projektgruppen an Problemlösungen

**Lernprozesse werden auf allen Ebenen mit dem Ziel angestoßen, professionell und sicher zu arbeiten und mehr zusammenzuarbeiten.**

**Weitere Ziele: Spezielle Schadensreduzierung und Kundenzufriedenheit**



### Verstetigungsphase

Neue Prozeduren, Überzeugungen, Einstellungen und Verhaltensweisen, die es zu verfestigen gilt, ohne dabei die Bereitschaft zum Weiterlernen abzulegen:

- Führungskräfte geben gezieltes Feedback
- Kleingruppenarbeit der Fahrer mit den Disponenten als Moderator zu den Themen: Sicherheit, Kundenorientierung, Beinaheunfälle, kritische Situationen im Verkehr und beim Kunden, usw.
- Spezialisten bringen Ihr Spezialwissen verantwortlich ein
- Fahrer und Disponenten geben sich regelmäßig Feedback, usw.