

Organisation des Wissenstransfers

Wenn ein erfahrener Sibe den Betrieb verlässt...

Wenn ein erfahrener Sicherheitsbeauftragter den Betrieb verlässt und in den Ruhestand geht, nimmt er gleichzeitig sehr viel Erfahrungswissen mit. Wie kann dieses Wissen dem Betrieb erhalten bleiben? Eine Lösung ist, den Wissenstransfer frühzeitig zu organisieren.

Tätigkeit der Sicherheitsbeauftragten

Sicherheitsbeauftragten kommt aufgrund ihrer Orts-, Fach- und Sachkenntnis die Aufgabe zu, in ihrem Arbeitsbereich Unfall- und Gesundheitsgefahren zu erkennen und adäquat darauf zu reagieren. Sie beobachten, ob die vorgeschriebenen Schutzvorrichtungen und -ausrüstungen vorhanden sind und benutzt werden. Sie sind, ohne dafür festgeschriebenen Zeitaufwand, auf ihrer jeweiligen Arbeitsebene unterstützend sowie ehrenamtlich tätig und treten gegenüber den Beschäftigten als Multiplikatoren auf. Sicherheitsbeauftragte wirken durch ihre Präsenz und ihre Vorbildfunktion auf sicherheitsgerechtes Verhalten der Beschäftigten hin. Gemeinsam haben alle Sicherheitsbeauftragten ihre permanente Präsenz vor Ort sowie die unmittelbare Einbindung in ihre Arbeitsbereiche und Arbeitsabläufe. Sie kennen ihre Kollegen und Kolleginnen und besitzen ein Grundlagenwissen zum Thema Arbeitsschutz (DGUV-Information 211-042).

Wissen und Wissensarten

Erfolg sowie Misserfolg vieler Tätigkeiten in Betrieben hängen häufig vom Wissen der Beschäftigten ab. Sowohl nicht mitgeteiltes als auch nicht dokumentiertes Know-how kann für das Unternehmen den Verlust von Qualität und Kompetenz bedeuten. Dabei umfasst Wissen „... die Gesamtheit der Kenntnisse und Fähigkeiten, die Individuen zur Lösung von Problemen einsetzen. Dies umfasst sowohl theoretische Kenntnisse als auch praktische Alltagsregeln und Handlungsanweisungen.“ (Probst, 1997).

Mit Hilfe von Wissensmanagement kann der Wissens- und Erfahrungsverlust minimiert werden. Wissensmanagement beschäftigt sich mit dem Erwerb, der Entwicklung, dem Transfer, der Speicherung sowie der Nutzung von Wissen. Wissensmanagement ist weit mehr als Informationsmanagement (z.B. Beerheide & Katenkamp 2011).

Vielmehr geht es darum, eine Organisationskultur zu schaffen, in der Wissenstransfer sowohl verankert ist als auch gefördert wird.

Ein Großteil des vorhandenen Wissens eines Sicherheitsbeauftragten ist sogenanntes implizites oder personengebundenes Wissen: Man weiß sehr gut, wie etwas geht, kann es aber nur schwer erklären oder aufschreiben (Beispiel: Fahrradfahren). **Implizites Wissen** ist zum einen Fachwissen, das angewendet wird, und zum anderen Prozesswissen über die Durchführung der Aufgaben. Dieses Wissen ist teilweise unbewusst erworben und vorhanden, aus Handlungen und Erfahrungen entstanden, oft durch Wiederholen zur Gewohnheit geworden und schlecht zwischen Personen austauschbar. Sogenanntes **explizites Wissen** ist dagegen relativ einfach verbal zu kommunizieren und kann daher leichter dargestellt, dokumentiert und übertragen oder geteilt werden (Beispiel: Inhalte einer Betriebsanweisung).

Organisation des betrieblichen Wissenstransfers

Für die Tätigkeit der Sicherheitsbeauftragten stellt das Fachwissen über den Arbeitsschutz neben Sozial- und Methodenkompetenz einen kleinen, aber wichtigen Anteil dar. Es empfiehlt sich, dieses Wissen im Regelfall weitestgehend durch ein oder mehrere Seminare der Unfallversicherungsträger zu transportieren. Die Seminare sind ein effizienter Weg, um Aktualität zu gewährleisten.

Um das Wissen über innerbetriebliche Regelungen im Arbeitsschutz oder Informationen zur Unternehmenspolitik bezüglich des Arbeitsschutzes zu vermitteln, ist es zum einen notwendig, alle relevanten Dokumente und Ordner in einer systematischen Form aufzubereiten und zur Verfügung zu stellen. Damit sind sowohl unternehmenspolitische Dokumente wie Betriebsvereinbarungen oder Leitlinien zur Sicherheit und Gesundheit gemeint als auch Materialien, die der erfahrene Sibe im Laufe seiner Tätigkeit gesammelt hat - wie beispielsweise spezielle Projekte, an denen er mitgewirkt hat. Darüber hinaus ist es für den Wissenstransfer sehr relevant, Informationen zu besuchten Seminaren aufzubereiten und zu übergeben (zum Beispiel: Welche Seminare wurden besucht? Waren die Seminare für die Sibe-Tätigkeit sinnvoll? Sollte man die Seminare unbedingt vor Beginn der Tätigkeit als Sibe besuchen?)

Für einen Wissenstransfer des personengebundenen Wissens von „altem“ Sibe zu „neuem“ Sibe ist ein Erfahrungsaustausch von wesentlicher Bedeutung. Dabei sollten zum Beispiel folgende sieben Fragen besprochen werden:

- Wo liegt im Betrieb/in der Abteilung/in der Meisterei der Tätigkeitsschwerpunkt eines Sibe?
- Welche Tätigkeiten sind das?

- Welche Hemmnisse (personell, organisatorisch) sind zu überwinden, wer sind die aktiven Unterstützer der Sibe?
- Wo findet sich im Internet geeignete Unterstützung (Literatur, Checklisten, Formulare...) für die Tätigkeit des Sibe?
- Wie integriert der Sibe seine Tätigkeit sinnvoll in seinen eigentlichen Job?
- Was hat die Tätigkeit als Sibe erfolgreich gemacht?
- Wo liegen die betrieblichen Fettnäpfchen?

Schließlich ist die Betrachtung der Schnittstellen von wesentlicher Bedeutung beim Wissenstransfer. Wer sind die anderen Sibe? Wie ist die Aufgabenteilung? In welchen Situationen findet die Abstimmung mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit und dem Betriebsarzt statt? Es ist zu empfehlen, dass die Fachkraft in den Übergabeprozess eng einbezogen wird oder ihn gegebenenfalls sogar steuert.

Etwas komplizierter, aber besonders wichtig ist der Wissenstransfer in kleineren Betrieben und in Betrieben mit externer Fachkraft für Arbeitssicherheit. Hier entfällt meist nicht nur die Fachkraft als möglicher Organisator des Transfers, häufig ist auch das Tätigkeitsspektrum sowie die Anzahl der Zusatzaufgaben des Sibe größer und damit der mögliche Wissenstransfer umfangreicher.

<p>Implizites Wissen personengebundenes (stilles) Wissen Know How, Erfahrungen, Intuition (oft langjährig unbewusst gesammelt) Beispiel: betriebliche Fettnäpfchen</p>	<p>Transfer/Erwerb über:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erfahrungsaustausch der Sibe • Gespräche mit Sifa und Betriebsarzt
<p>Explizites Wissen eindeutig kommunizierbares Wissen Regel- und Faktenwissen, Anleitungen, Dokumentationen Beispiel: Betriebsanweisungen</p>	<p>Transfer/Erwerb über:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ausbildung durch die BG/UK • betriebsinterne Fortbildung • betriebsinterne Dokumentation • Fachliteratur, Internet

Wissensarten und Wissenstransfer für Sibe

Die Vorteile, den Wissenstransfer der Sibe systematisch zu organisieren und zu institutionalisieren, liegen auf der Hand. Neben der Dokumentation, die dabei automatisch entsteht und nebenbei bemerkt auch hilfreich ist, wenn ein Sibe unerwartet für längere Zeit ausfällt, hat man den wertvollen Erfahrungsschatz für den Betrieb bewahrt. Der „alte“ Sibe erhält aufgrund des Wissenstransfers eine hohe Wertschätzung seiner Arbeit, und der „neue“ Sibe kann auf die Erfahrungen seines Vorgängers zurückgreifen. Das spart nicht nur Zeit und Geld, sondern Wissenstransfer

- ✓ macht Informationen schnell und einfach auffindbar
- ✓ schafft einen gemeinsamen Wissenstand
- ✓ motiviert und zeigt Wertschätzung der Beschäftigten
- ✓ ermöglicht transparentes, zielorientiertes Arbeiten
- ✓ dient der effektiven Aufgabenwahrnehmung und reduziert Arbeitsbelastung
- ✓ verringert Redundanzen und erleichtert Arbeitsprozesse
- ✓ unterstützt die Kompetenzentwicklung und Qualifikation der Beschäftigten

Dr. Annekatriin Wetzstein (DGUV/IAG) & Gerhard Kuntzemann (BGHM)

INFOKASTEN:

Fünf Tipps für den betrieblichen Wissenstransfer:

- Systematisieren Sie alle Aufgaben des Sibe für Ihren Betrieb und ordnen Sie aktuelle Projekte.
- Bringen Sie sämtliche Dokumente und Kontakte in die gleiche Systematik.
- Führen Sie ein ausführliches Gespräch mit dem Sibe, der den Betrieb verlässt, und fragen Sie nach Besonderheiten und Tipps sowie Erfolgs- oder Misserfolgsgeschichten.
- Ermöglichen Sie eine Übergabezeit, in der die Aufgaben von „neuem“ und „altem“ Sibe gemeinsam getan werden können.
- Nutzen Sie die aktuellen Seminare Ihres Unfallversicherungsträgers zur Aus- und Weiterbildung des Sibe.

WEITERFÜHRENDE LITERATUR

Die Aufgaben der Sicherheitsbeauftragten werden in der DGUV Vorschrift 1, Paragraph 20 und in der DGUV Regel 100-001, 4.2 näher beschrieben. Einzelheiten finden Sie auch in der aktuellen DGUV Information 211-042 „Sicherheitsbeauftragte“.

Schriften und weitere Informationen unter: www.bghm.de, Webcode 611

Veröffentlichung

Erschienen in der Zeitschrift „Sicherheitsbeauftragter“, Ausgabe 05/2019.

Kontakt

Sollten Sie als Medienvertreterin oder -vertreter auf Autorensuche für Fachartikel oder Themen sein, kontaktieren Sie uns gerne per E-Mail an presse@bghm.de