

MITARBEITERSCHULUNG ALS GRUNDLAGE FÜR EINEN SICHEREN NETZBETRIEB

Robert SCHMARANZ¹, Dietmar HAßLACHER¹, Karl SCHOAß¹

Einleitung

Eine regelmäßige und umfassende Aus- und Weiterbildung aber auch das Training von Mitarbeitern sind – wie in jedem Unternehmensbereich – auch im Netzbetrieb der Schlüssel für einen sicheren und effizienten Arbeitsablauf. Die Herausforderung im Bereich der Netzführung liegt in der vorwiegend internen Entwicklung und Umsetzung dieser Ausbildungsprogramme, da aufgrund der speziellen Anforderungen und unternehmensinternen Spezifika kaum auf externe Programme zurückgegriffen werden kann. Auch der Austausch zwischen Netzbetreibern ist aufgrund der unterschiedlichen Strukturen und Aufgabenzuordnungen nur bedingt möglich. Diese Publikation beschreibt die wesentlichen Schwerpunkte betriebsnaher Aus- und Weiterbildungsprogramme in der KNG-Kärnten Netz GmbH mit einem speziellen Fokus auf das Thema Arbeitssicherheit, welches durch die Implementierung eines eigens darauf ausgerichteten, konzernweiten Projekts einen besonderen Stellenwert einnimmt.

Schwerpunkt Arbeitssicherheit

Um eine neue Sicherheitskultur im Unternehmen zu etablieren wurde im Jahr 2013 im Konzern der Kelag das Projekt „Zeit für Sicherheit“ initiiert. Der Leitspruch dieses Projekts lautet: „Jeder Mitarbeiter soll so gesund nach Haus gehen, wie er in die Arbeit gekommen ist!“. Vorrangige Intention ist die jährliche Reduzierung der Arbeitsunfälle im Unternehmen sowie das Erreichen einer durchgängigen und gelebten Arbeitssicherheitskultur.

Alle Mitarbeiter werden dabei zur aktiven Teilnahme an „Zeit für Sicherheit“ motiviert. Hier nehmen Führungskräfte eine besondere Vorbild- und Motivationsfunktion ein und werden durch die in Dienstverträgen integrierten, sicherheitsrelevanten Zielvereinbarungen auch persönlich in die Verantwortung genommen. Im Falle eines Fehlverhaltens oder einem (Beinahe-)Unfall erfolgt zwischen dem „Wissensträger“ und seinem Vorgesetzten ein Gespräch. In einer Unfallereignisanalyse werden Maßnahmen festgelegt, um vergleichbar ähnliche Vorfälle in der Zukunft zu vermeiden. Als präventive Maßnahme werden die gewonnenen Erkenntnisse den Mitarbeitern im Rahmen von Schulungen präsentiert und im Sinne einer offenen Fehlerkultur kollegial und respektvoll diskutiert. Somit wird eine nachhaltige und persönliche Weiterentwicklung gefördert.

Zeit für Sicherheit lebt im beruflichen Alltag durch die Bewusstseinsbildung und durch die laufende Präsenz von zwei Sicherheitsinnovationen, nämlich dem Sicherheitsimpuls und dem Sicherheitsgespräch. Beim Sicherheitsimpuls ist es die Aufgabe jeder Führungskraft, zu Beginn einer Besprechung oder einer Veranstaltung, das Thema Arbeitssicherheit in einem kurzen Beitrag anzusprechen. In der Praxis hat sich auch die Fragestellung an die Teilnehmer bewährt, ob jemand in letzter Zeit ein sicherheitsrelevantes Ereignis erlebt oder beobachtet hat. Dabei muss es sich nicht zwingend um ein Ereignis aus dem beruflichen Alltag handeln. Ein weiterer Baustein ist die regelmäßige Vor-Ort-Präsenz der Führungskraft mit dem Fokus der Beobachtung von Arbeitssituationen und direkter persönlicher Ansprache des Mitarbeiters in Form eines Sicherheitsgespräches. Durch das Sicherheitsgespräch an der Arbeitsstelle beschäftigen sich die Führungskraft und der Mitarbeiter gemeinsam mit der Stärkung des positiven Arbeitssicherheitsverhaltens, der Etablierung einer offenen Fehlerkultur und der Erkennung von Verbesserungspotenzialen im Arbeitsschutz. Mit dieser Vorgangsweise wird das Thema Sicherheit Bestandteil des Arbeitsalltags für die Mitarbeiter und somit Teil der „Kultur“ im Unternehmen.

Sicherheitsorientierte Aus- und Weiterbildung

Im Bereich der Netzführung eines Stromverteilnetzes können – je nach unternehmensinterner Benennung und Zuordnung der einzelnen Tätigkeiten – prinzipiell folgende Bereiche und somit Ausbildungsschwerpunkte unterschieden werden:

¹ KNG-Kärnten Netz GmbH, Arnulfplatz 2, 9020 Klagenfurt, www.kaerntennetz.at,
{robert.schmaranz|dietmar.hasslacher|karl.schoass}@kaerntennetz.at

- Schaltenweisungsberechtigung Hochspannung und/oder Mittelspannung für Mitarbeiter in Leitstellen
- Schaltberechtigung
- Störungsmonteurdienst
- Ausbildung von Mitarbeitern in unterstützenden Bereichen (z.B. Betriebsmitarbeiter, Schutz- und Leittechniker, Mitarbeiter im betrieblichen Backoffice, Nachwuchstechniker, etc.)

In den angeführten Bereichen können sich Ausbildungskonzepte überlappen und in weitere Teilbereiche gegliedert sein. Eine einheitliche, durchgängige, nachvollziehbare und regelmäßige Schulung sollte für jeden dieser Bereiche erstellt und insbesondere für die betrieblichen Kernaufgaben im Rahmen einer Zertifizierung auch durch externe Institutionen auf ihre Plausibilität überprüft werden. In dieser Publikation sind ausgewählte Ausbildungsprogramme beispielhaft näher beschrieben, wobei der Fokus auf die Themen Schaltberechtigung, Schaltsprache und Schaltenweisungsberechtigung gelegt wird.

Schaltberechtigungsschulungen

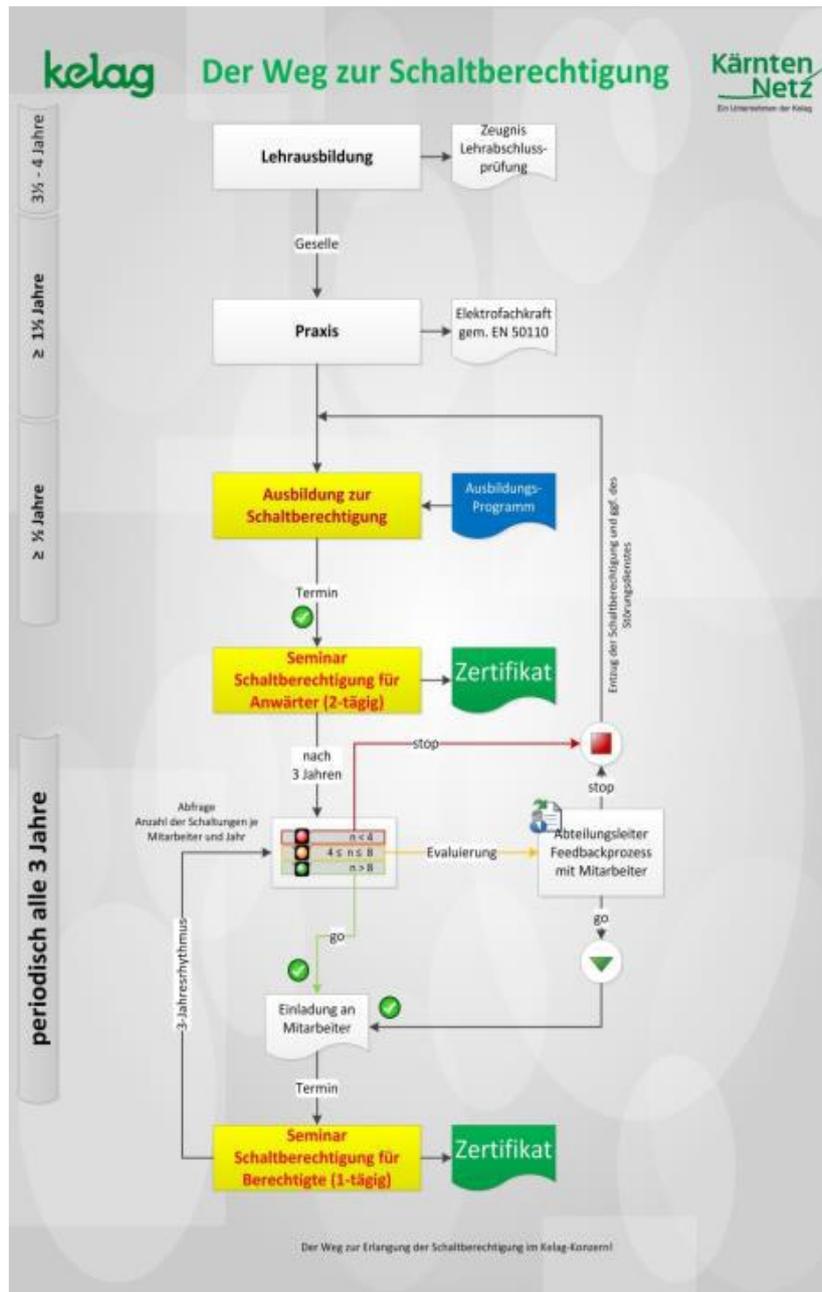


Abbildung 1: Der Weg zu Schaltberechtigung.

Da trotz fortgeschrittenem Automatisierungsgrad bei Verteilnetzbetreibern nur ein kleiner Teil der Mittelspannungsschalter fernsteuerbar ausgeführt sind, müssen viele Schalthandlungen durch Personal vor Ort durchgeführt werden. In elektrischen Anlagen im Mittel- und Hochspannungsbereich erfolgen Schalthandlungen jedoch ausschließlich durch eigens dafür qualifiziertes Personal, einem sogenannten Schaltberechtigten.

In Abbildung 1 ist die Ausbildung sowie die regelmäßige Schulung von Hoch- und Mittelspannungs-Schaltberechtigten im Konzern der Kelag dargestellt. Hierbei handelt es sich um eine gemeinsame Ausbildung für Mitarbeiter des Netz- und Erzeugungsbereiches.

Die Schulungen zur Aufrechterhaltung der befristeten HS- oder MS-Schaltberechtigung finden in einem festgelegten 3-Jahresintervall in der zentralen Leitstelle statt und werden in einem zentralen Ausbildungsblock inklusive SCADA-Vorführungen abgehalten. Bei der Schulung kommt es zu einem Erfahrungsaustausch zwischen den schaltanweisungsberechtigten und den schaltberechtigten Mitarbeitern. Die Schulung in der Netzleitstelle ermöglicht es, die persönliche Identifikation und das Vertrauen durch die zentrale Präsenz der handelnden Personen zu erhöhen.

Die Erfahrung zeigt, dass diese Vorgangsweise zu einer Weiterentwicklung des Themas Arbeitssicherheit wesentlich beiträgt.

Voraussetzung für eine Teilnahme und damit für eine Verlängerung der Berechtigung ist einerseits die neuerliche Überprüfung der betrieblichen Notwendigkeit und andererseits die Durchführung einer jährlich festgelegten Mindestzahl an Schalthandlungen des Mitarbeiters. Ist die geforderte Mindestanzahl an Schalthandlungen nicht vorhanden, wird dem Mitarbeiter die Schaltberechtigung entzogen. Die Überprüfung der durchgeführten Schalthandlungen soll einen regelmäßigen Einsatz des Mitarbeiters und damit die zwingend erforderliche Praxis für diese Tätigkeit sicherstellen. Die Abfrage über die Anzahl der Schalthandlungen erfolgt bei der KNG in einer Intranet-Applikation, welche auf SCADA-Daten zurückgreift.