

Autor
24.03.2022

Fürsorgliche Kultur - Orientiert am Typus "Standardsetzer"

Caring Culture & HSE Strategie

e.on

Agenda

- 1. Herausforderungen und „Sicherheitskultur“**
 - Unternehmensvorstellung, praktikables Modell
- 2. Caring Culture und E.ONs HSE Strategie**
 - Fürsorgliche Kultur, Kulturprofil „Standardsetzer“, HSE Strategie
- 3. Zusammenfassung und Ausblick**
 - Bausteine der Präventionskultur, Perspektivwechsel



„E.ON startet jetzt eine umfassende Wachstums- und Investitions-offensive für den Aufbau einer CO₂-freien, digitalen Energiewelt. 2030 wird E.ON größer und grüner, digitaler und diverser sein.“

Leonhard Birnbaum, CEO der E.ON SE

Mitarbeiter

72

Tausend

Kunden

51

Millionen

Energienetze

1,60

Millionen Kilometer

Regulierte
Anlagenbasis

35

Milliarden Euro

Erneuerbare
Energieanlagen*

900

Tausend

Bereinigtes EBITDA

7,90

Milliarden Euro

Wer wir sind

Der E.ON Konzern ist einer der größten europäischen Betreiber von Energienetzen und Energieinfrastruktur sowie Anbieter innovativer Kundenlösungen. Wir treiben so die Energiewende in Europa entscheidend voran und setzen uns mit unserem Geschäft für Nachhaltigkeit, Klimaschutz und damit die Zukunft unseres Planeten ein.

*an die Verteilnetze in Deutschland von E.ON angeschlossen

Was uns antreibt...

VISION ZERO.
FEHLER SIND NICHT VERMEIDBAR. SCHWERE UNFÄLLE SCHON.

Auszug aus E.ONs HSE Politik (2021):

...Wir verpflichten uns präventiv zu handeln, Gefährdungen zu minimieren, Unfälle und Erkrankungen zu vermeiden und damit die Gesundheit unserer Mitarbeiter dauerhaft zu erhalten.

Wir leben das Prinzip zero major harm und streben danach, das physische und mentale Wohlbefinden unserer Mitarbeiter bestmöglich zu schützen und zu fördern...

→ **Sicherheitskultur - Problem und Lösung?**

Modelle zur Sicherheitskultur

Informed culture

System managers and operators have current knowledge about the human, technical, organizational and environmental factors that influence system safety.

Reporting culture

An organizational climate in which people are prepared to report safety lapses and potential safety hazards.

Just culture

An atmosphere of trust in which people are encouraged (even rewarded) for providing essential safety-related information, but in which they are also clear about where the line must be drawn between and acceptable and unacceptable behaviour.

safety culture

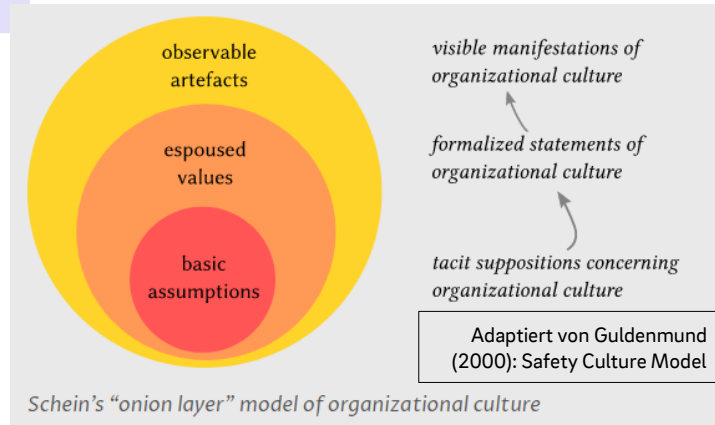
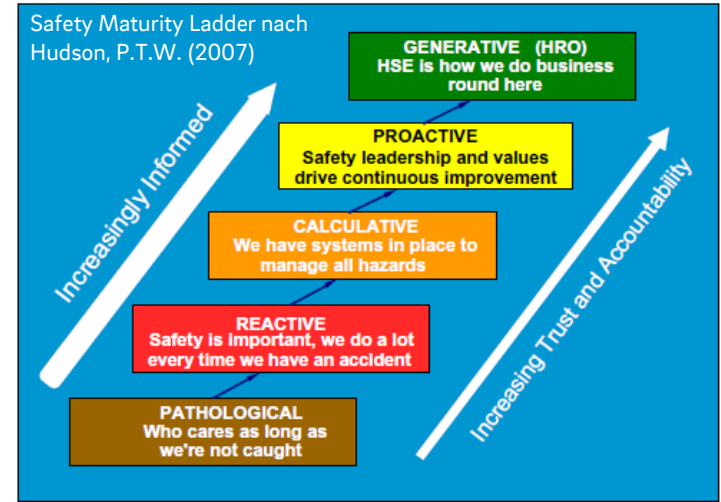
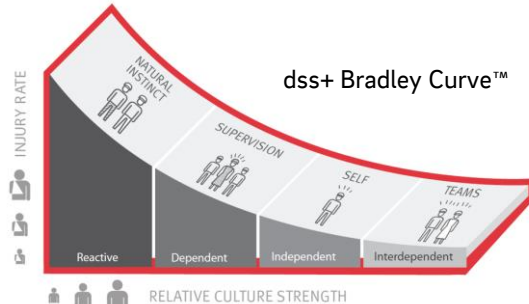
Culture of flexibility

Organization is able to reconfigure in the face of high tempo operations or certain kinds of hazards, often shifting from the conventional hierarchical mode to a flatter mode.

Learning culture

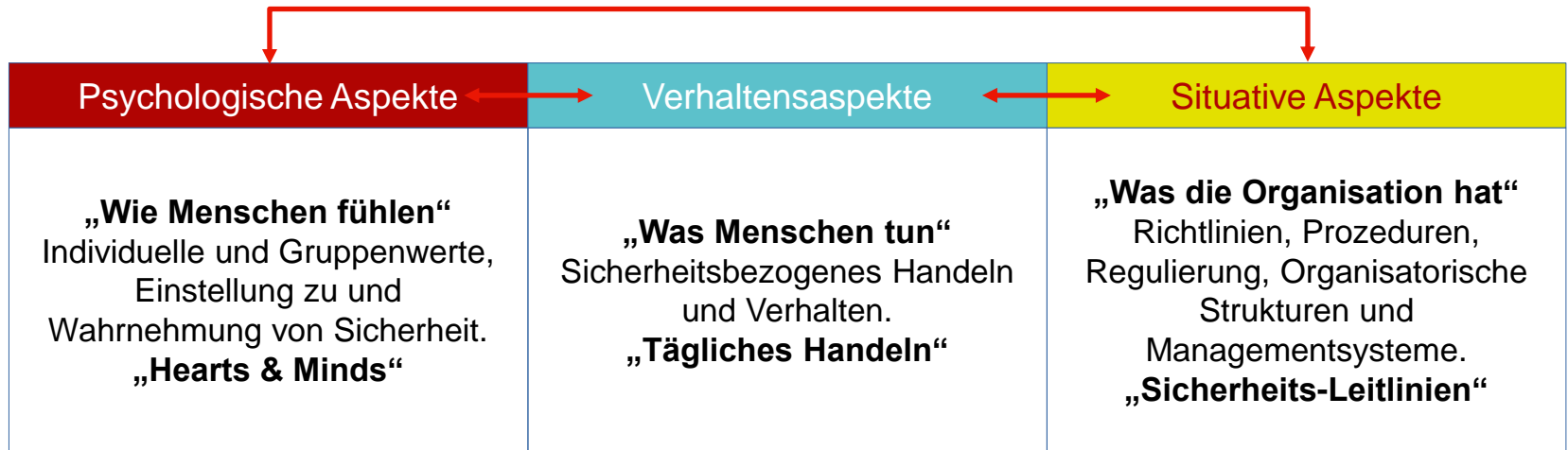
Organization possess the willingness and the competence to draw the right conclusions from its safety information system and the will to address problems identified through the reporting system, and possibly implement major reforms.

Dimensions of safety culture, adapted from J. Reason



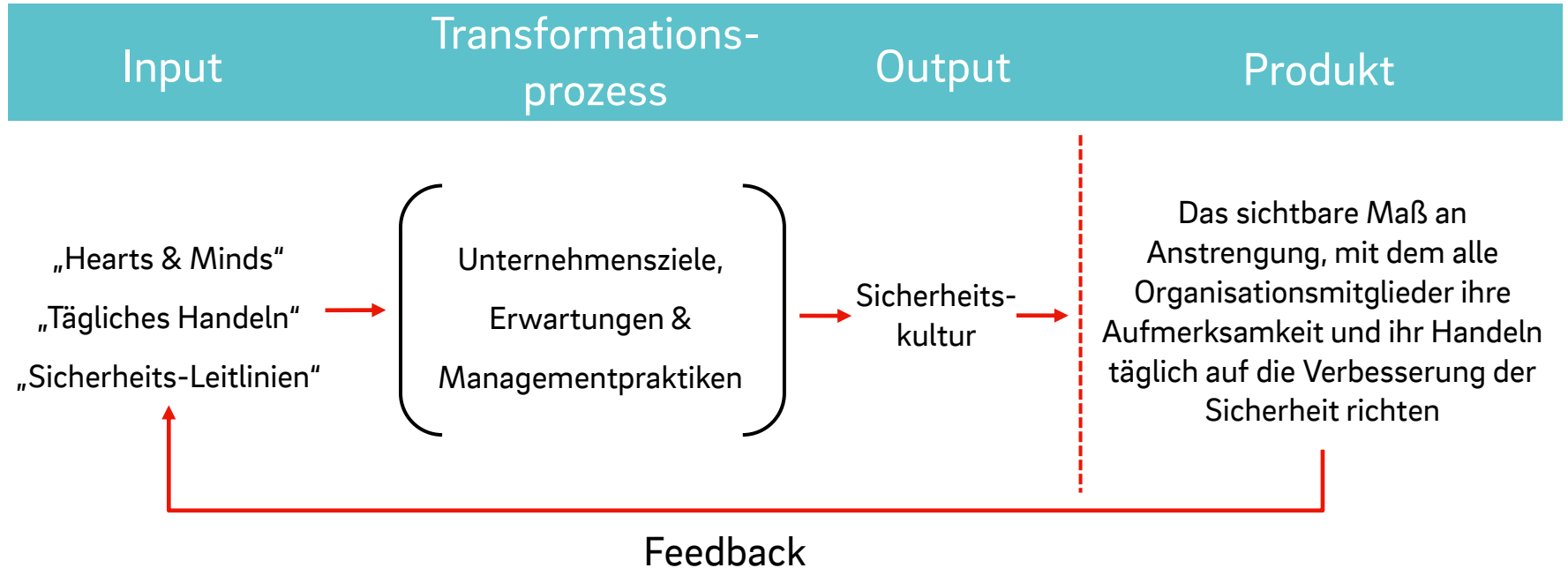
Schein's "onion layer" model of organizational culture

Wechselwirkungen u. Aspekte einer Sicherheitskultur



Cooper (2000): Reciprocal Safety Culture Model

Business Process Model der Sicherheitskultur (nach Cooper, 2002)



Caring Culture und E.ONs HSE Strategie

Fürsorgliche Kultur - Caring Culture @ E.ON

„Organisations-(Sicherheits-) Kultur“ kann definiert werden als „die Art und Weise, wie wir die Dinge hier tun“.

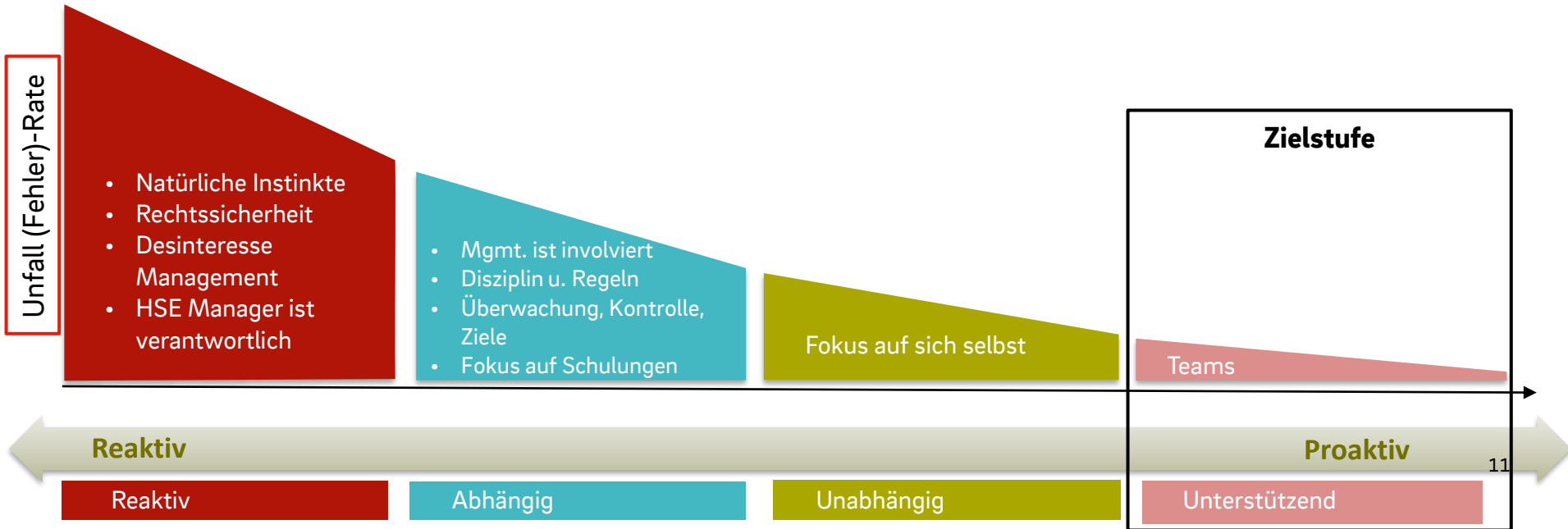


„Das Ziel ist, dass sich jeder um seine Kollegen und sich selbst kümmert – „einer für alle – alle für einen!“

Vision Zero

Bradley-Kurve™ als Baseline

- Die Bradley Kurve beschreibt den **Entwicklungsprozess** hin zu einer **Caring Culture**
- Darstellung des **Ist-Zustands** mittels der **Bradley Curve (DuPont™)**
- Erweiterung um das Thema **Health**, da die Bradley Kurve **Verhaltensweisen** der Beschäftigten beschreibt (z.B. Führung, Partizipation, soziale Unterstützung), die sich auf **Health** und **Safety** auswirken



How We Care

- Unsere Verhaltensweisen

Wir sind hellwach und bleiben aufmerksam

Wir achten aufeinander und gehen dabei wertschätzend und respektvoll miteinander um

**HOW
WE
CARE**

Wir schreiten aktiv ein, wenn wir unsicheres oder gesundheitsgefährdendes Arbeiten sehen

Wir loben sicheres und gesundheitsbewusstes Verhalten und reden darüber miteinander

Caring Culture @ E.ON

01 How We Care – Workshops

02 Go, See & Talk App (Managementbegehungen)

03 Up-skilling Workshops mit dem Top Management,
neues Format für mittleres Management (ToT-Konzept)

04 Nullstandmessung (2020 Gesamtkonzern → 2022)

05 Mentale Gesundheit: Resilienz, Entgrenzung, Achtsamkeit...

Implementierung über Ziele der TOP 100

Harmonisierung über den gesamten,
neuen Konzern, und Corona als
Brennglas und Beschleuniger

take care & talk



Psychologische Sicherheit

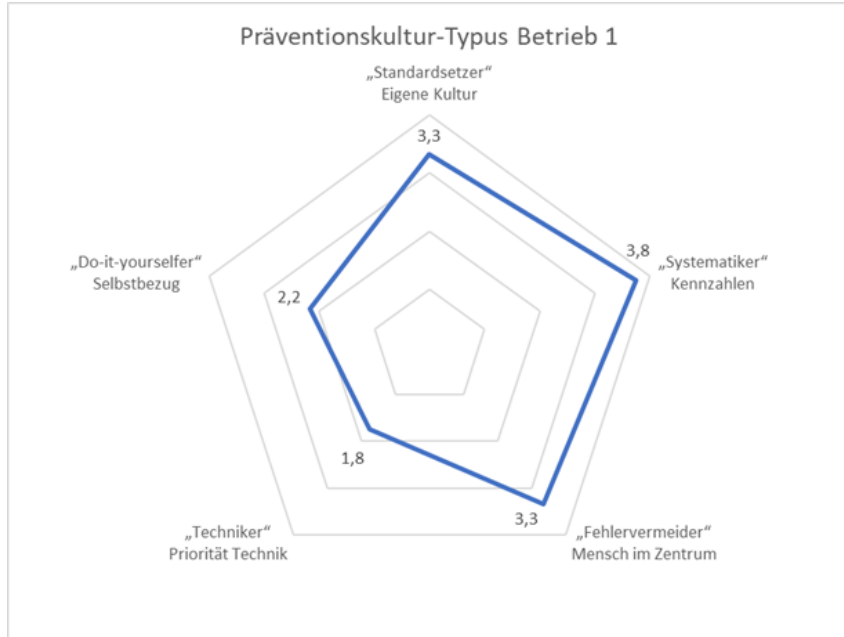


Psychologische Sicherheit ist "ein Gefühl des Vertrauens, dass das Team jemanden nicht in Verlegenheit bringen, zurückweisen oder bestrafen wird, wenn er seine Meinung sagt".

Amy Edmondson
Professorin für Leadership und
Management an der Harvard Business
School

Kulturprofil E.ON

- Ergebnis BAuA Schnell-Diagnosetool*



„Standardsetzer“ stellen den kontinuierlichen Verbesserungsprozess ins Zentrum und betrachten den Arbeitsschutz als eigene Mission.

Systematiker: systematische Vorgehensweise u. KPIs

Fehlervermeider: Verhalten der Beschäftigten im Fokus (Grundursache)

→ Austausch fördern, Präventionskultur als Lernprozess verstehen und Eigenverantwortung und Engagement im Alltag fördern

*ca. 20 Workshopteilnehmer mit teils heterogenem Hintergrund

E.ON HSE Strategie

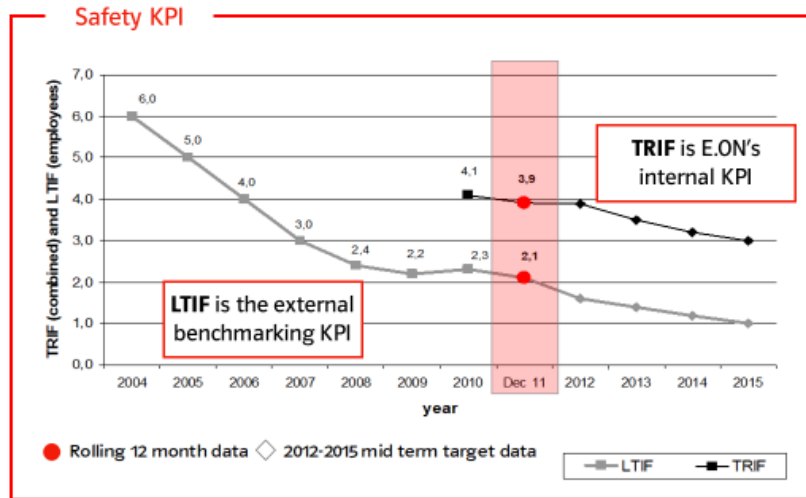
- Kernelemente / Handlungsfelder



Kennzahlen und Ziele "damals"



E.ON's Safety Performance 2004 bis heute



HSE Dashboard Dezember 2021 E.ON¹⁾



SIF combined²⁾..... 0,14
2020 0,12*



LTIF combined²⁾..... 2,02
1,71*



TRIF combined²⁾..... 2,51
2,34*



TRI-rel Vorfälle 577
562*

3 + 2 ↘
Todesfälle + Lebens-
bedrohlich (S4)
5+1*

90 ↘
HiPos (P4)
105*

27 ↗
Schwere
arbeitsbedingte
Vorfälle (S3) 22*

19,3 ↗
Ausfalltage pro
verletzte Person
13,6*

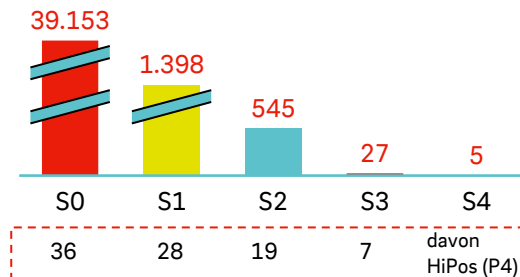
~52%
der Wochen in 2021
ohne schweren
Vorfall

19.877 ↗
Beinaheunfälle und
Beobachtungen
Mitarbeiter (S0)
11.686*

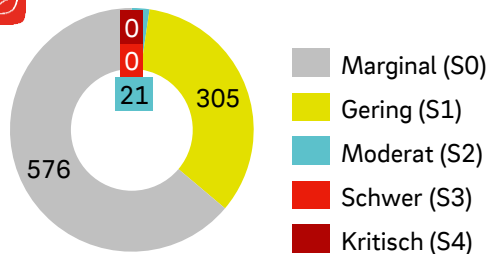
3.596 GSTs
davon 307 von TOP100-
Führungskräften

33,5 ↗
Beinahe Unfall-
Frequenz Mitarbeiter²⁾
19,0*

96,5% ↗
Gesundheits-
quote³⁾ 96,3*



Schweregrad des Vorfalls (tatsächlicher Grad)



Umweltvorfälle (Tatsächlicher Grad)

Gut zu wissen

- E.ON impft weiterhin gegen Covid19: Booster und Erst-/Zweitimpfungen.
- HSE Roadmap / Ziele 2022 finalisiert und kommuniziert.
- Überarbeitete HSE / Klimaschutz Politik intern und extern kommuniziert.
- RCA-Schulungsplan 2022 folgt zeitnah.
- RCAs Targu Ocna, Komarno & Wallkofen abgeschlossen.
- ISO 14001 / ISO 50001 Schulungs-Angebote werden 2022 fortgesetzt.

20

Ausblick und Zusammenfassung

Bausteine der Präventionskultur @ E.ON

HSE Managementsystem

- Politik, Standards
- Management Erwartungen
- Zertifizierung
- Compliance

Kernprozesse (Sub-Mgmt.system)

- Vorfallmanagement
- HSE Risiken (u. Chancen) Management
- Partnerfirmenmanagement

Digitalisierung, Kommunikation & Beteiligung

Prinzipien

- Vorbilder / Walk the talk / No blame
- Keine doppelten Standards
- Berücksichtigung „Human Factors“ (HOP)
- Kontinuierliche Verbesserung
- Prädiktoren (schwache Signale)

Caring Culture

- How we care „Regeln“
- Let's talk and care

Takeaways

Akzeptierte Modelle u. Konzepte sind hilfreich, müssen aber lokal adaptiert und implementiert werden

Business Process Modell der Sicherheitskultur → Produkt „das sichtbare Maß der gemeinsamen Anstrengungen“

Caring Culture als Teil unserer HSE Strategie und Präventionskultur

Dimensionen: Führung, Verantwortung, Lernen, Werte u. Regeln, Organisation – Kommunikation / Beteiligung

Standardsetzer, Systematiker und Fehlervermeider (Mensch aber als Lösung und nicht als Problem)
→ Safety differently u. Human and Organizational Performance

Danke!

e.on