

Impulsvortrag R. Lenz "Kultur kann man nicht anfassen!"

Impulsvortrag:

Kultur kann man nicht anfassen!
Definition,
Kriterien und
Befindlichkeiten



– Reinhard Lenz, Institut Input

Reinhard Lenz
(eigenes Bildmaterial)

6 28. April 2022 Präventionskultur gemeinsam weiterentwickeln – LEAD-PPT Clarissa Eichholt b a u a :

Fragen (und Antworten) zum Impulsvortrag

F: Entwicklung guter Gewohnheiten = Kultur ?

A: Ja, aber das nachhaltig muss betont werden. Werte brauchen eine nachhaltige Einstellung und woran messe ich das Gelebte? Ist Kultur nur der materielle Wert? Auf welche Art und Weise werden diese Werte und die Kultur geschaffen? Gute Werte und gutes Miteinander zum Beispiel, wie werden diese nachhaltig geschaffen?

F: Gibt es hierzu Erfahrungen für den Bereich der öffentlichen Verwaltungen?

A: Man zentralisiert, keine Eigenverantwortung bei Entscheidungen, „da beißt sich die Kuh in den Schwanz.“

F: Gibt es Erfahrungen und besondere Hinweise für KMU (< 100 Mitarbeiter)?

A: Strukturen und Verhaltensmuster sind sicherlich vergleichbar. Keine wirklichen Unterscheidungen was das Verhalten der MA angeht, aber die Strukturen sind natürlich veränderbar.

F: Kennen Sie Best Practice-Beispiele, wie Arbeitnehmervertretungen Impulse hin zu einer solchen Kultur geben und sich tatsächlich die Unternehmens-/Präventionskultur verändert?

A: Da hat man kaum eine Chance, man sollte früh die Arbeitnehmervertretung einbeziehen.

F: Kann man den Begriff der Präventionskultur messbar machen, so dass das Management es mit den ihm bekannten Methoden „managen“ und nachverfolgen kann ?

A: Kultur zu messen ist sehr schwierig, im Internet gibt es Fragebögen. Präventionsklima fällt da oft als Begriff. Edgar Schein, Wissenschaftler, hat eine Erhebung gemacht mit drei Ebenen. (Äußere Ebene, Mittlere Ebene von propagierten Werten und Normen, und Kulturkern). Wichtig sind auch Analysegespräche in Kleingruppen auf allen Führungsebenen. Am besten: Methodenmix aus Datenerhebungen, ablesbaren Entwicklungen, Interviews mit Leitfäden geführt und Fragebögen

F: Wie können erste kulturelle Verbesserungen diagnostiziert und dem Management als Report gegeben werden. KPIs?

A: Da verhinderte Unfälle nicht gezählt werden können, kann in jedem Fall eine Zunahme an Präventionsleistungen erfasst werden. Neben den Standards Unfallquote, Ausfallzeiten gewinnen an Bedeutung: Tage ohne Vorfall / Jahr, Anzahl Verbandsbucheinträge, Gemeldete Beinaheunfälle, Quote der Verbesserungsvorschläge zur Sicherheit / Gesundheit, Beteiligung in der Breite, Zeitgerechte Umsetzung (incl. Feedback), Teilnahme von Managern und Führungskräften an Unterweisungen in %, Zeitgerechte Umsetzung von Maßnahmen aus Gefährdungsbeurteilungen, Anzahl und Inhalt durchgeführter Sicherheitsgespräche, Erreichte Ziele in Zielvereinbarungen, Entnahmerate PSA aus dem Magazin, Anzahl wiederholter Unfälle vergleichbarer Ursachen, Termintreue und Erfüllungsgrad von Prüfzyklen, Bedienungsquote von Kommunikationskanälen (top-down, bottom-up), Wirksamkeitskontrollen Gefährdungsbeurteilung usw.

F: Jetzt kommen die Generationen Y und Z in die Organisationen. Welche Auswirkungen erwarten Sie?

A: Bei einer Workshopfrage an Management und Führungskräfte nach dem Wunschmitarbeiter 2030 wurden genau die Fähigkeiten genannt, die der kommenden Generation unterstellt werden. Allerdings wurde nicht bedacht, dass Mitarbeiter mit diesen Qualitäten einen angepassten Führungsstil brauchen. Der eigene Bedarf an Qualifizierungen in Richtung derartiger Kompetenzen wurde ebenfalls unterschlagen bzw. der Personalentwicklung zugeordnet.

F: Kann einer "lebenden Maschine" (Max Weber) Kultur vermittelt werden?

A: Wenn mit dieser Frage gemeint ist, ob einem "Roboter" Kultur vermittelt werden kann, so entscheiden programmierverantwortliche, bewusst oder unbewusst, welche tieferliegenden Strukturen einfließen. Bei der Frage, was bleibt von den menschlichen Fähigkeiten, wenn alles digitalisiert ist, was digitalisiert werden kann, kommen Eigenschaften zum Vorschein, die sich einer wenn/dann oder ja/nein Beziehung entziehen: Leidenschaft, Kreativität, Mitgefühl, Talent, Begabung, Vorstellungskraft, Intuition, schöpferisches Denken, Liebe, Schönheit, Sinn, Ironie, Begeisterung, Temperament, Humor, Fantasie, Vision, Schaffenskraft.

F: Werden in dem Zuge einer Kultur-Schaffung Lenkungsstrukturen eingesetzt oder sehen sie diese als sinnvoll an? (Hier geht es um die Platzierung der Verantwortlichen)

A: Führungskräfte-Workshops ohne anschließende Organisationsentwicklung können nicht nachhaltig sein. Lenkungsstrukturen treffen strategische und strukturelle Entscheidung und sind insofern zwingend. Entscheidungsträgern werden Empfehlungen vorbereitet, die sich aus Analysen und Workshops ableiten lassen. Ein zusätzliches "Kernteam" organisiert den Prozess und bereitet Entscheidungen vor.

Impulsvortrag A. Kalaitzidis "Auf der Spur der Kultur"

Impulsvortrag:

Auf der Spur der Kultur.
Ein Erfahrungsbericht

– Alexandra Kalaitzidis,
DRK Kreisverband Niederrhein



fällt leider aus

7 28. April 2022 Präventionskultur gemeinsam weiterentwickeln – LEAD-PPT Clarissa Eichholt baua

Dr. B. Schmitt-Howe "Präventionskultur gemeinsam weiterentwickeln"

Die baua: Praxis Broschüre



Präventionskultur gemeinsam weiterentwickeln:
Ein Workshop in 7 Schritten

– Dr. Britta Schmitt-Howe,
BAuA



Dr. Britta Schmitt-Howe
(eigenes Bildmaterial)

8 28. April 2022 Präventionskultur gemeinsam weiterentwickeln – LEAD-PPT Clarissa Eichholt baua

Fragen (und Antworten) zum Impulsvortrag

F: Ich arbeite mit den Kommitment-Dialogen und es gibt bei konkreten Beispielen in den Analyseschritten oft Beispiele aus dem gleichgültigen Bereich in Unternehmen, die eine große Bandbreite von gleichgültig bis resilient aufweisen. Wichtig ist: „Was ist die dominante Orientierung/ Was ist der Kulturkern?“ Fragestellerin gibt an, dass für konkreten Handlungsbedarf die Kommitment Dialoge sehr hilfreich sind.

A: Beide Modelle, d.h. sowohl das Stufenmodell von „kommitment“, als auch das Mehrebenen-Modell der BAuA-Typologie können hilfreich sein und ergänzen sich gegenseitig.

F: Anfang des 20. Jahrhunderts bewerteten die Aufsichtsbeamten die "Technische Betriebsführung". Jetzt betrachten wir nur die "Arbeitsschutzkultur". Ist das ein "Rückschritt"?

A: Auch das heutige Aufsichtspersonal betrachtet nicht nur die Arbeitsschutzkultur. Nach wie vor gibt es betriebliche

Besichtigungen zur Systemkontrolle. Diese bleiben weiterhin notwendig. Wie bzw. wie gut technische, organisatorische und personenbezogene sowie informationelle Arbeitsschutzmaßnahmen umgesetzt sind, kann zwar auch als ein Ausdruck von Präventionskultur betrachtet werden. In dieser Veranstaltung geht es aber vorrangig um den sogenannten Kulturkern, d.h. um handlungsleitende Überzeugungen und Werte, die die Umsetzung der Arbeitsschutzmaßnahmen nach der TOP-Hierarchie sowie das Verhalten von Führungskräften und Beschäftigten beeinflussen. Diesen Kulturkern zu berücksichtigen, ist keine gesetzliche Pflicht, kann aber helfen, Arbeitsschutz-Outcomes zu verbessern.

F: Ist nicht gerade die immer mehr fortschreitende Vermittlung von Wissen nur noch in digitaler Form ein didaktisch absolut falscher Ansatz gerade bei komplexen Gefährdungen?

A: Da stimme ich zu. Ausschließlich digitale Wissensvermittlung kann nicht funktionieren, ein Mix aus digitalen Tools und face-to-face-Veranstaltungen hingegen schon. Es muss allerdings neben Wissensvermittlung auch um die Vermittlung von Haltungen und Werten gehen. Diese Vermittlung ist mit rein digitalen Mitteln noch weniger zu erreichen. Hier kommt es auch bzw. vorrangig auf ein reflektiertes Führungsverhalten und das gemeinsame Lernen in der alltäglichen Zusammenarbeit an.

F/Statement: Es heißt ja im Arbeitsschutz, dass Unterweisungen auf geeignete Weise zu erfolgen haben. Das schließt die Ausschließlichkeit von digitaler Wissensvermittlung schon deshalb aus (bezogen auf Online-Unterweisungen).

F: Wieviel Ressourcen (personell / zeitlich) investieren die Typen jeweils in den Arbeitsschutz? Gibt es ein gesundes Verhältnis bzw. beobachtbares Verhältnis?

A: Das wurde nicht erhoben. Die BAuA hat die allgemeine personelle Ausstattung und Einschätzungen zur wirtschaftlichen Lage ermittelt, aber dieser Zusammenhang geriet nur insofern in den Blick, als dass geringe Betriebsgröße und angespannte wirtschaftliche Lage i.d.R. eine Barriere für die Entwicklung der Präventionskultur hin zum Typus Standardsetzer darstellen.

F: Im Zusammenhang mit den Systematikern wurden Qualitätsmanagement-Handbücher genannt und erwähnt, dass diese häufig Vorgaben an den Beschäftigten vorbei machen. Ob das so ist, hängt sehr davon ab, wie das QM-System gelebt wird: als lediglich von oben aufgedrücktes Top-down-System oder als evolvierendes, selbst verbesserndes System unter Einbeziehung der Beschäftigten.

A: Absolut einverstanden. Nicht jedes QM-System ist ein Papiertiger. So sind auch nicht alle Betriebe, die ein QM- oder ein anderes Managementsystem installiert haben, automatisch Systematiker. Dort, wo Abweichungen zwischen work as imagined (Prozessbeschreibungen) und work as done allerdings unzureichend, ohne ausreichende Beteiligung der Beschäftigten oder gar nicht gemanaget werden, lässt sich von einer Tendenz zum Systematiker sprechen.

F: Wie gehe ich am besten um mit starker Ablehnung gegenüber Präventionskultur in KMU/kleinen Kommunen?

A: Zunächst wäre es gut herauszufinden, worin die Ablehnung begründet ist und ob es dabei tatsächlich um den Begriff von Präventionskultur geht, der in der Veranstaltung besprochen wurde. Gegebenenfalls können Sie die Führungskräfte in

KMU/kleinen Kommunen fragen, ob ihnen (tatsächlich keine) Probleme mit Sicherheit und Gesundheit einfallen, die sie auf Aspekte der Organisations- bzw. Unternehmenskultur zurückführen. Wenn der Einfluss von Kultur auf Sicherheit und Gesundheit im Betriebsalltag komplett negiert wird, ist kaum ein Ansatzpunkt gegeben. Dann fehlen die Grundvoraussetzungen für eine Weiterentwicklung der Präventionskultur.

F: Die Typisierung finde ich prinzipiell durchaus hilfreich – aber sind wir beieinander, das "Naming" des jeweiligen Typus nicht offen zu kommunizieren? Vermutlich ist es hilfreicher, die "Typen" zu übersetzen und die Konsequenzen miteinander zu erarbeiten. Es würde sonst vermutlich zu Ablehnung führen.

A: Unsere bisherigen Erfahrungen im Piloten haben gezeigt, dass die Namen der Typen eher nicht abschrecken und sich Unternehmen im konkreten Fall durchaus mit den Kurznamen identifizieren können. Es empfiehlt sich allerdings, zuerst ein Präventionskultur-Profil zu erstellen, und die Typen anschließend nicht nur mit Namen, sondern ausführlicher darzustellen. Dazu gehört auch das typspezifisch unterschiedliche Verhalten bzgl. eines Beispiels wie es auf S. 15 der BAuA-Praxis-Broschüre für alle fünf Typen durchdekliniert ist.

F: Gibt es in dem Konzept einen Schritt „0“, indem von irgendjemanden festgelegt wird, welchen Präventionskulturtyp man im Unternehmen erreichen möchte?

A: Nein, als Ziele werden die „blinden Flecken“ als prioritäre Handlungsfelder in den Blick genommen und gemeinsam festgelegt. Es ist auch möglich, sich am Ideal des Standardsetzers zu orientieren und zu versuchen, diesem so nah wie möglich zu kommen. Ein erneutes Erstellen eines Präventionskultur-Profiles nach Abarbeitung des Maßnahmenplans kann eine neue Standortbestimmung bringen. Bis zu einer erneuten Profilerstellung sollte aber mindestens ein Jahr vergehen. Profil-Erstellungen nur für einzelne Abteilungen oder andere Unternehmensteile oder auch für einzelne Funktionsgruppen im Betrieb bleiben aber möglich, da es neben der dominanten Präventionskultur im Unternehmen auch nicht dominante Teil- oder Subkulturen geben kann, die zu ermitteln u. U. wichtig ist.

F: Was ist die Motivation für eine Firma, einen bestimmten Präventionskulturtyp zugehörig zu sein?

A: Es geht bei der BAuA-Typologie – wenn überhaupt – nur sekundär um Motivation. Die fünf Typen sind vielmehr eine Reflexionshilfe. Sie ermöglichen dem Unternehmen, sich selbst einen Spiegel vorzuhalten und eine Bestandsaufnahme einzuleiten, die die Weiterentwicklung ermöglicht. Als am weitesten entwickelter Typus kann der Standardsetzer gelten, der im Sinne eines Idealbilds ggf. zusätzlich motivieren kann.

F: Gibt es einen Zusammenhang zwischen Präventionskulturtyp und Arbeitsunfällen?

A: Dieser Zusammenhang ist bislang nicht abschließend nachgewiesen. Neben anderen Ansätzen geht beispielsweise die Vision Zero Bewegung aber davon aus, dass die Steigerung der Präventionskultur zu einer deutlichen Reduktion von Arbeitsunfällen beiträgt. Auch die sogenannte Bradley Curve von DuPont und andere Präventionskulturansätze nehmen für sich in Anspruch, u.a. die Unfallhäufigkeit mit Mitteln der Kulturentwicklung zu senken.

F: Konzept ist für den ersten Impuls und einer Diagnose

sicherlich sehr gut. Für die langfristige weiterführende prozessuale Begleitung auf dem Weg des Kulturwandels fehlt es noch an betriebspraktische Tools.

A: Das mag sein. Allerdings ist das wirkungsvollste „Tool“ immer, dass es einen Kümmerer bzw. eine Gruppe gibt, die das Thema immer wieder auf die Agenda setzt und Maßnahmen nachhält.

Impulsvortrag Dr. R. Steinberg "Fürsorgliche Kultur - orientiert am Typus Standardsetzer"

Impulsvortrag:

Fürsorgliche Kultur – orientiert am Typus „Standardsetzer“
– Dr. Ralf Steinberg, E.ON

Dr. Ralf Steinberg
(eigenes Bildmaterial)

11 28. April 2022 Präventionskultur gemeinsam weiterentwickeln – LEAD-PPT Clarissa Eickholt baua:

Fragen (und Antworten) zum Impulsvortrag

F: Ich bin überzeugt, dass alle Unfälle vermeidbar sind. Wenn man unheimlich hohe Ressourcen einsetzen könnte. Der E.ON Ansatz ist aber deutlich glaubwürdiger.

A: Danke für die positive Rückmeldung. Mit Blick auf existierende Risiken und die mögliche Schadenshöhe ist dies genau unser Ansatz, wobei es natürlich unser gesetztes Ziel ist, dass alle Unfälle vermieden werden müssen.

F: Das klingt ja alles wunderbar – aber wie sichern Sie die Konsequente einer "Wertschätzungskultur"? Menschliche Konflikte sind auch Teil unserer "DNA"! Wie gehen Sie mit Führungskräften und Managern um, die sich nicht wertschätzend verhalten?

A: Wertschätzung ist auch Teil unserer Werte und unseres Verhaltens. Entsprechend gibt es Maßnahmen zur Führungskräfteentwicklung, die dies berücksichtigen. Auch spezifisch, wie in meinem Impulsvertrag erwähnt, zu Sicherheit und gesundem Führen. Dies war auch ein großes Thema zur Hochzeit der COVID-19 Pandemie. Mentale Gesundheit und Achtsamkeit sind noch mehr in den Fokus unserer Führungskräfte gekommen. Natürlich gibt es, wie Sie schon erwähnten, auch Ausnahmen und Negativbeispiele. Hier kommen z.B. 360° Feedbacks und auch Rückmeldungen von Peers zum Tragen. Ansonsten arbeiten wir kontinuierlich an unserer Kultur und den damit verbundenen Werten.

F: Wie gehen Sie hier mit der Sicherheit und Gesundheit Ihrer Subunternehmen um?

A: Es schon seit Jahren Bestandteil unserer HSE (Health, Safety & Environment) Konzernpolitik (Grundsatzklärung), dass Auftragnehmer/Partnerfirmen genauso wie eigne Mitarbeiter zu behandeln sind. Ereignisse mit Auftragnehmern werden in unserem Konzernberichtswesen gleichwertig. Partnerfirmen,

deren Sicherheit und Weiterentwicklung sind Teil unserer HSE Strategie, und es gibt einen eigenen Konzernstandard zum Partnerfirmenmanagement bzw. Vorgaben des Konzernneinkaufs (bzgl. Präqualifikation, Projektbegleitung, Bewertung, etc.).

F: Ist Englisch bei der EON Pflichtsprache?

A: Nein, was schon allein durch unsere Regionalität begründet ist. Aber auf Ebene der Konzernzentrale, der Unterstützung-/Querschnittsfunktionen und länderübergreifende Steuerungseinheiten unserer Unternehmungen (Business Units) ist Englisch überwiegend der Standard.

F: Auch ich finde das Thema Führung wichtig. Da hängt nach meiner Erfahrung viel dran, ob eine Präventionskultur gelingt. Oder?

A: Absolut, Wertschätzung und Achtsamkeit z.B. sind auch Teil unserer Werte und unseres Verhaltens. Entsprechend gibt es Maßnahmen zur Führungskräfteentwicklung, die dies berücksichtigen. Auch spezifisch, wie in meinem Impulsvertrag erwähnt, zu Sicherheit und gesundem Führen. Ganz wichtig sind hier noch zu erwähnen Vertrauen, eine ehrliche, gelebte Beteiligung der Mitarbeiter sowie die Vorbildfunktion unserer Führungskräfte.

Impulsvortrag A. Cook "OHS-Culture"

Impulsvortrag/Impulse Talk:

OHS Culture
– an important prevention approach:
a governmental jurisdictional
perspective

– Adrian Cook,
WorkSafeBC,
British Columbia, Canada



Adrian Cook
(eigenes Bildmaterial)

DE:
Sicherheits- und Gesundheitskultur – ein
wichtiger Präventionsansatz aus der
Perspektive staatlicher Rechtsprechung

12 28. April 2022 Präventionskultur gemeinsam weiterentwickeln – LEAD-PPT Clarissa Eichholt **b a u a :**

Fragen (und Antworten) zum Impulsvortrag

Q: How long did you work on your "OSH-journey"? (Wie lange haben Sie an dieser Reise hin zu mehr Arbeitssicherheit und -gesundheit gearbeitet?)

A: good 20 years, it is a long journey and we are definitely just at the beginning. Especially because of serving in a dual role it took so long. (Gute 20 Jahre, es ist eine lange Reise, bei der wir definitiv noch am Anfang stehen. Besonders aufgrund unserer Doppelrolle als Versicherungsträger und Arbeitssicherheits-Kontrollinstanz dauert diese Reise so lang.)

Q: Regarding your detailed feedback. To what extent does this extensive feedback motivate the employers or their firms. (Euer detailreiches Feedback betreffend: Inwieweit motivieren diese reichen Datensammlungen durch die WorkSafeBC die Beschäftigten oder ihre Unternehmen?)

A: WorkSafeBC has a unique role, because not a lot of health regulators have the access to all those data. WorkSafe tries to show comparative data as well as a few specific data, to give a perspective on their performance relatively, some new initiatives can be put together by showing the data in a fitting way. How the data is put together is crucial for the motivation. A challenge is that the employers look at the data themselves, the bigger challenge here is to get the employers to sit down and look at the collected data by WorkSafe and getting to think "We could do better, look at the business/industrial sector?"

(WorkSafeBC hat eine einzigartige Doppelrolle, nicht viele Aufsichtsbehörden für Arbeitssicherheit haben Zugang zu diesen riesigen Datenmengen. WorkSafe versucht diese Daten in Vergleichen, aber auch Unternehmens-spezifische Daten darzustellen, um die gesammelten Daten in einen relativen Vergleich zu ähnlichen Unternehmen der Branche herzustellen. In welcher Form diese Daten dann zusammengestellt und dem Unternehmen präsentiert werden ist ganz entscheidend für die Motivation. Die erste Hürde ist erst einmal, dass Arbeitgeber sich dieser Daten annehmen und sich persönlich ansehen und die nächste Herausforderung ist im Vergleich zu anderen Unternehmen ein eigenes Defizit aufgrund der Daten festzuhalten und sich zu fragen "Was kann ich besser machen?")

Q: Is the shown assessment tool available on your website for interested parties? (Ist das gezeigte Online-Evaluierungstool ECAT für mögliche Interessenten auf ihrer Website erhältlich?)

A: Just utilized by our group, it is a little large at this point, but sharper and smaller tools will be accessible soon, hopefully (Im Moment wird es ausschließlich von unserer Firma genutzt, es ist noch zu weitläufig, aber wir befinden uns bereits in der Entwicklung von kleineren, schärfer eingestellten Tools zu Evaluierung von Arbeitssicherheit. Diese werden hoffentlich in naher Zukunft zur freien Verfügung stehen.)

Q: Regarding a question from earlier about suppliers: I have heard from the automotive sector that certification according to ISO 45001 is sometimes required. Of course, there are many opinions about this, but this already forces companies to deal with occupational safety and prevention culture. How sustainable and effective are such forced measures in your opinion? (Zu einer Frage von vorhin bzgl. Zulieferern: Aus dem Automotive-Bereich habe ich gehört, dass teilw. Zertifizierungen nach ISO 45001 verlangt werden. Da kann man natürlich viele Meinungen zu haben, aber dadurch werden Unternehmen schon gezwungen, sich mit Arbeitssicherheit und Präventionskultur auseinanderzusetzen. Wie nachhaltig und wirksam solche erzwungene Maßnahmen sind?)

A: We see active safety management and the concept of continual improvement within health and safety with strong workforce engagement as a key component for building a strong OHS culture. Health and safety management standards such as ISO 45001 go beyond our basic regulatory requirements but as a regulator we clearly see transparent active safety management as a key strategy for moving OHS performance and culture forward. In BC we are encouraging uptake of more active safety management approaches using a voluntary incentive approach through our certificate of

recognition program (COR) mentioned during the presentation. We have not yet provided equivalency to the ISO 45001 standard within our COR program, but it is under consideration. Supplier chain forced ISO 45001 requirements may not always have the sustainable culture change aspects we were speaking about today depending upon the company's commitment to the process (when forced), however as a potential starting point for change there are generally more pros than cons especially as ISO 45001 as enhanced the worker engagement aspects compared with for instance OHSAS 18001. (Wir betrachten ein aktives Sicherheitsmanagement und das Konzept der kontinuierlichen Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz mit einem starken Engagement der Mitarbeiter als Schlüsselkomponente für den Aufbau einer starken Arbeitsschutzkultur. Normen für das Gesundheits- und Sicherheitsmanagement wie ISO 45001 gehen über unsere grundlegenden regulatorischen Anforderungen hinaus, aber als Aufsichtsbehörde sehen wir ein transparentes aktives Sicherheitsmanagement eindeutig als Schlüsselstrategie, um die Arbeitsschutzleistung und -kultur voranzubringen. In BC fördern wir die Einführung aktiverer Sicherheitsmanagementansätze mit Hilfe eines freiwilligen Anreizkonzepts durch unser Anerkennungsprogramm (COR), das in der Präsentation erwähnt wurde. Wir haben noch keine Äquivalenz zur ISO 45001-Norm im Rahmen unseres COR-Programms vorgesehen, ziehen dies aber in Betracht. Von der Zuliefererkette erzwungene ISO 45001-Anforderungen haben möglicherweise nicht immer die Aspekte eines nachhaltigen Kulturwandels, über die wir heute gesprochen haben, je nach dem Engagement des Unternehmens für den Prozess (wenn er erzwungen wird), doch als potenzieller Ausgangspunkt für Veränderungen gibt es im Allgemeinen mehr Vor- als Nachteile, insbesondere da ISO 45001 die Aspekte der Arbeitnehmerbeteiligung im Vergleich zu beispielsweise OHSAS 18001 verbessert hat.)

Diskussion, Zusammenfassung und Ausblick

b a u a :
Federal Institute for Occupational Safety and Health

Diskussionsrunde

Discussion round



Zusammenfassung und Ausblick | Summary and outlook




QR-Code zur Broschüre UND zum Arbeitsmaterial
Alternativ: <https://doi.org/10.21934/baua.praxis20211111>
(also available in english)

14 28. April 2022 Präventionskultur gemeinsam weiterentwickeln – LEAD-PPT Clarissa Eickholt **b a u a :**

Verabschiedung

Fachliche Ansprechpartnerin:
Dr. Britta Schmitt-Howe
schmitt.britta@baua.bund.de

Moderation:
Clarissa Eickholt & Cäcilia Haverkamp,
systemkonzept GmbH
www.systemkonzept.de

15 28. April 2022 Präventionskultur gemeinsam weiterentwickeln – LEAD-PPT Clarissa Eickholt **b a u a :**
