

# SAFETY CULTURE



STEFAN BARTEL  
Trainer, Moderator, Redner

**Seit mehr als 25 Jahren beschäftigt sich Stefan Bartel als Trainer, Moderator und Redner mit der Frage: Wie nehme ich erfolgreich Einfluss auf Menschen und wie kann ich sie überzeugen? Er verbindet die Themen „Führung“ und „Arbeitssicherheit“ und unterstützt so Unternehmen bei der Weiterentwicklung ihrer Kultur. Denn nur dort, wo dieser Zusammenhang verstanden wird, ist ein sicherer Arbeitsplatz auch ein guter Arbeitsplatz.**

Text: Jule Milbrett Foto:

**In vielen Unternehmen scheitert es oft schon an der Umsetzung und Einhaltung der Maßnahmen zur Arbeitssicherheit. Woran liegt das?**

Der Grund liegt darin, dass viele Führungskräfte und auch Unternehmer das Thema „Arbeitssicherheit“ völlig einseitig verstehen. Es wird oft als ein rein rechtliches Thema mit rein technischem Bezug gesehen. Diese Sichtweise zeigt, dass nicht verstanden wurde, was wirklich dahintersteckt.

Schon beim Blick auf das Unfallgeschehen stellt man fest: Bei fast allen Arbeitsunfällen gehört menschliches Verhalten zu den Ursachen. Also muss man sich die Frage stellen: Warum verhält sich ein Mitarbeiter sicherheitswidrig? Das Verhalten wird im Wesentlichen von drei Aspekten beeinflusst:

- › der inneren Einstellung, die der Mitarbeiter durch seine Sozialisierung von zu

Hause mitbringt

- › den Aspekten, die von der Führung gewünscht, gefordert, geduldet und vorgelebt werden
- › der Unternehmenskultur und der dort geltenden Werte

Das Verhalten der Mitarbeiter und damit der Stand in Sachen Arbeitssicherheit ist daher ein direkter Spiegel für die Qualität der Unternehmenskultur. So wird Arbeitssicherheit plötzlich zu einem zentralen Thema der inneren Entwicklung eines Unternehmens.

**Wie bewirkt man einen solchen Kulturwandel und warum ist diese Methodik besonders Erfolg versprechend?**

Es ist nötig, die Führungskräfte für das Thema zu begeistern. Letzten Endes geht es darum, auf diese Weise Bedingungen zu schaffen, die es den Mitarbeitern ermöglichen, sich optimal einzubringen.

Hierzu gehören insbesondere die Art der Kommunikation und die Motivation der Mitarbeiter. Dort, wo jemand gerne zur Arbeit geht, arbeiten die Menschen sicherer, produktiver und mit besserer Qualität. Dort achten sie mehr auf sich selbst und auf andere. Also spielen der Identifikationsgrad und die Motivation der Mitarbeiter eine entscheidende Rolle. Von diesem Kulturwandelprozess profitieren sowohl Unternehmer als auch Mitarbeiter. Deshalb ist diese Methodik so Erfolg versprechend.

**„ONE Safety“ heißt das konzernweite Arbeitssicherheitskonzept, das Sie bei Pfeleiderer begleiten. Welche Fortschritte hat das Unternehmen bereits gemacht und welche übergeordneten Ziele verfolgen Sie noch?**

Pfeleiderer hat im letzten Jahr enorme Fortschritte gemacht. Dies lässt sich einerseits an der Entwicklung der Unfallzahlen erkennen und andererseits auch an der veränderten Einstellung der Führungskräfte zur Arbeitssicherheit und zu ihrer Führungsaufgabe. Es ist gelungen, ihnen bewusst zu machen, welche Chancen im Bereich „Arbeitssicherheit“ stecken und welchen Nutzen Unternehmer und Mitarbeiter durch eine Weiterentwicklung haben. In den nächsten zwei Jahren sollen alle Führungskräfte und Mitarbeiter in den Entwicklungsprozess miteinbezogen werden, sodass jeder im Unternehmen die Kulturveränderung aktiv voranbringen kann. Dies ist eine noch große Aufgabe und Pfeleiderer ist auf dem besten Wege. Langfristig streben wir eine Quote von null Unfällen an – mit dieser Methodik ein durchaus realisierbares Ziel. ◀