

Rechtskonformität - Sicherheitskultur

Was ist Sicherheitskultur?

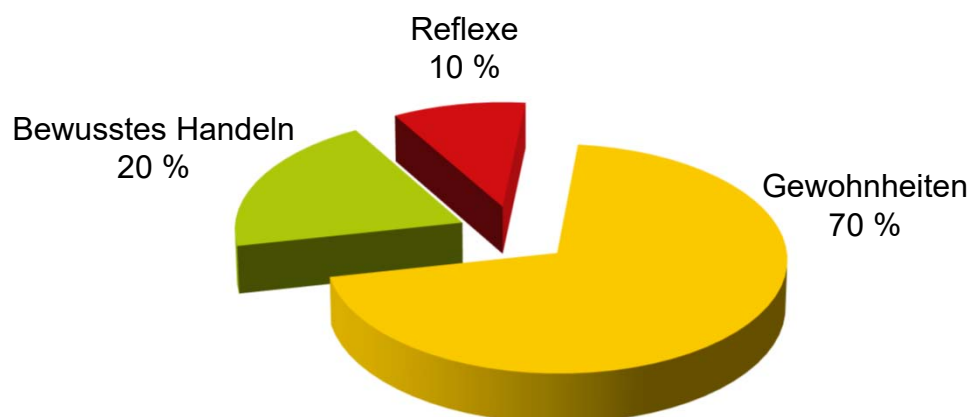
Kultur =
System von Regeln und Gewohnheiten, die das Zusammenleben und
Verhalten der Menschen leiten*

* Quelle: C. Helman: Culture Health and Illness, Bristol 1984, Seite 2

ID 013420

2

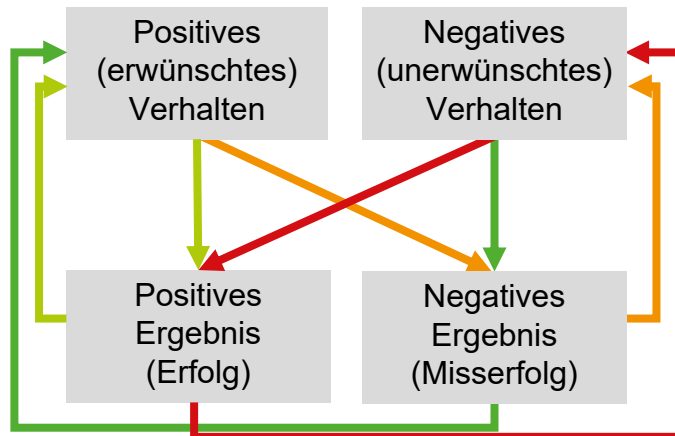
Verhalten des Menschen



ID 011537a

3

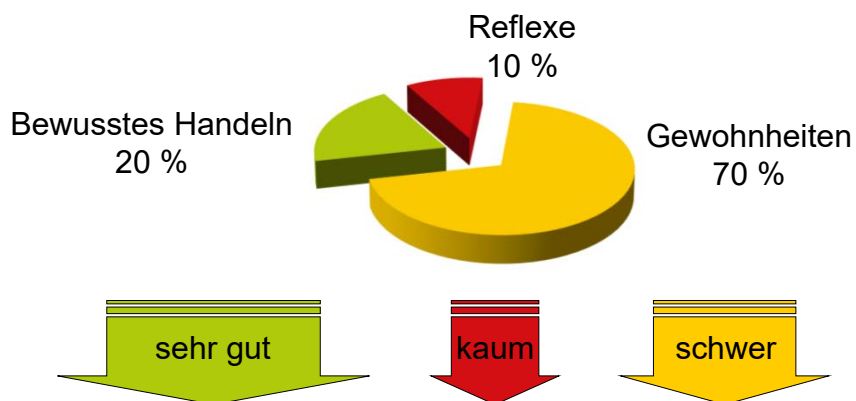
Wie entsteht Verhalten? - Wie lernen Menschen?



ID 012882

4

Verhalten des Menschen

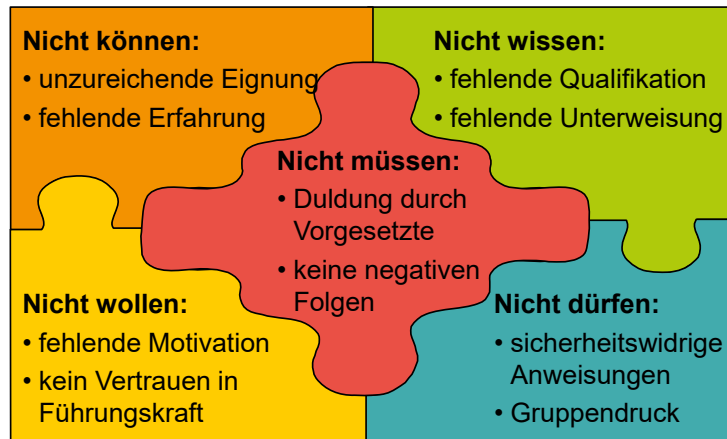


Beeinflussbar durch gezielte Anwendung von Führungsinstrumenten

ID 011537

5

Sicherheitswidriges Verhalten ...



... ist immer Sache des Vorgesetzten!

ID 011535

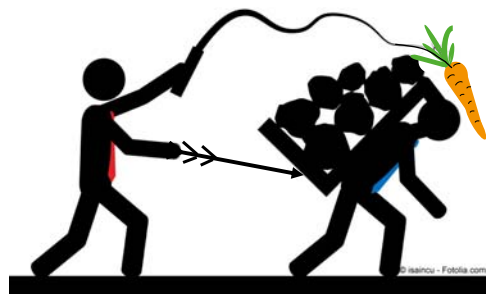
6

Motivation und Leistung

Unter der Annahme, dass Mitarbeiter grundsätzlich leistungsunwillig sind, folgt zwingend, dass sie zur Leistung (oft systematisch) MOTIVIERT werden müssen.

Die Motivierung erfolgt durch die 5 „B“:

- Belobigen
- Belohnen
- Bestechen
- Bedrohen
- Bestrafen



Quelle: Reinhard Sprenger, Mythos Motivation

ID 041956

7

Sich selbst erfüllende Prophezeiung

... ist eine Annahme,
die rein aus der Tatsache heraus, dass sie gemacht wurde,
das Ereignis zur Wirklichkeit werden lässt
und so ihre eigene ‚Richtigkeit‘ bestätigt.“

(Paul Watzlawick)

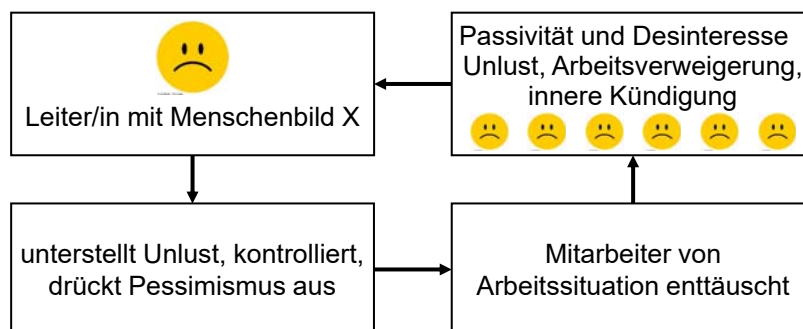
ID 012011

8

X-Y-Theorie nach McGregor

X-Theorie:

Menschen haben eine Abneigung gegen Arbeit, tun ohne Kontrolle freiwillig nichts, möchten keine Verantwortung übernehmen, sind lieber faul als kreativ ...



ID 012013

9

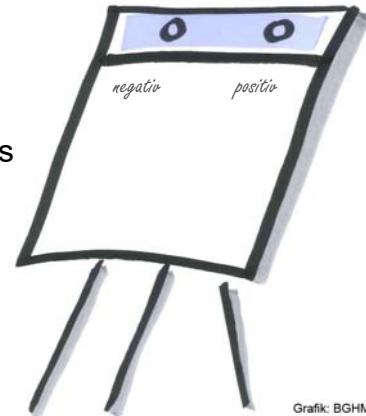
Wie kann Arbeitssicherheit installiert werden?

Rechtskonformität $\overset{?}{=}$ Sicherheitskultur

Diskussion über negative und positive (im Anschluss an den Film) Umsetzungsmöglichkeiten



gute Beispiele-Film
„Musterbrecher“



Grafik: BGHM

ID 013421

10

Klassische Führungsfehler

- zu wenig Lob und Anreiz
- kurze Befehle, keine Erläuterungen
- keine Weitergabe von Informationen
- einsame Entscheidungen (Machtausübung!)
- zu wenig Mitwirkungsmöglichkeit für die Beschäftigten
- mangelnde Gesprächs- und Diskussionsbereitschaft
- den Leuten keine Kompetenz zugestehen
- Kommunikationsfehler, z.B.
 - Killerphrasen („Das geht bei uns sowieso nicht“ usw.)
 - persönliche Kritik / „Anschiss“
 - nicht Zuhören können
- (...)



Grafik: BGHM

ID 011539

11

Guter Führungsstil

- Vorbild sein (Kritik zulassen, Fehler zulassen bei sich selbst)
- zuhören können und erst entscheiden, wenn ein Problem geklärt ist
- fair sein und jeden ernst nehmen
- offen mit Informationen umgehen
- konsequent sein
- klare Anweisungen geben
- Kontrollen ankündigen und durchführen
- geeignete Mitarbeiter auswählen
- Mitarbeiter zum Mitdenken anregen
- Verantwortung an Mitarbeiter übertragen
- Problemlösungen gemeinsam angehen
- Fehler als Chance für Verbesserung begreifen



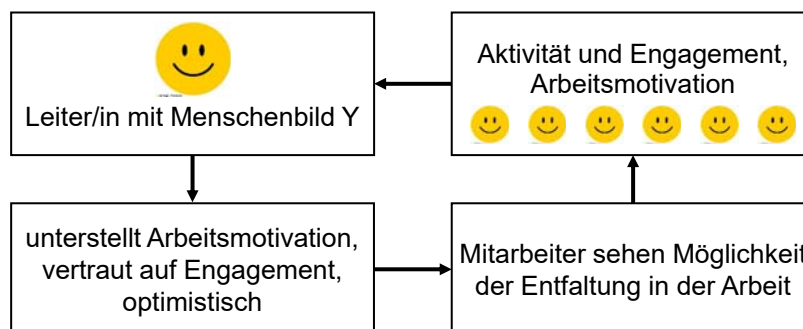
ID 013422

12

X-Y-Theorie nach McGregor

Y-Theorie:

Menschen arbeiten gerne für sinnvolle Ziele, engagieren sich, wenn sie kreativ sein können, wollen Verantwortung ...



ID 012014

13

Fazit X-Y-Theorie

Die Mitarbeiter sind so,
wie die Leitung es von ihnen erwartet.

oder:

Jede Organisation hat das Arbeitsklima,
das zu ihrem Menschenbild passt.

oder:

In jedem Unternehmen lebt die Kultur,
die zu dem Menschenbild der Unternehmensleitung passt.

