

Reicht die „Sicherheitskultur“
oder sind weitere Vorschriften und
Detailregeln im Unternehmen
notwendig?

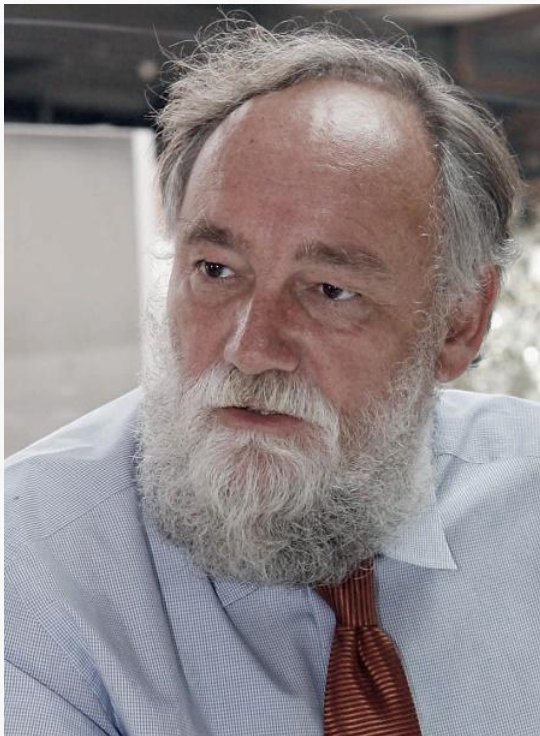


TABAKQUARTIER BREMEN – EHEMALS TABAKFABRIK MARTIN BRINKMANN AG



VORSTELLUNG

WO WIR HERKOMMEN



Prof. Dr. Peter Kruse beschäftigte sich über 15 Jahre als Wissenschaftler auf der Schnittfläche von Neurophysiologie und Experimentalpsychologie mit der Komplexitätsverarbeitung in intelligenten Netzwerken. Mit einem eigenständigen Change-Management-Ansatz und mitreißenden Impulsvorträgen sorgte er als Berater im In- und Ausland für Aufsehen.

Psychology meets IT

nextpractice wurde am 11.09.2001 aus dem Zusammenschluss einer Unternehmensberatung und eines Software-Unternehmens gegründet.

ÜBER KOLLEKTIVE INTUITION EINSTELLUNGEN MESSEN UND VERSTEHEN

nextexpertizer

Source: PROXESSE in Unternehmen 1

Was kennzeichnet

Unternehmen heute

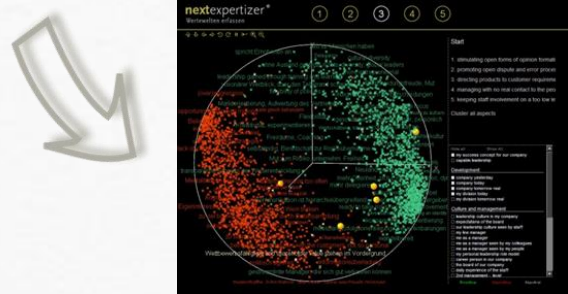
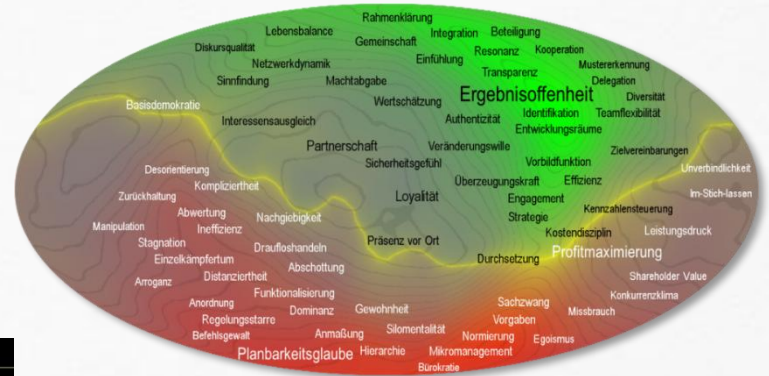
teilweise zu behäbig

im Gegensatz zu

die Strategie des Unternehmens

flexibler Dienstleister

Weiter Zurück Spezial Beenden



ÜBER STRUKTURIERTE QUALITATIVE INTERVIEWS DAS
IMPLIZITE WISSEN MESSEN UND DARSTELLEN

VORSTELLUNG

MIT KOLLEKTIVER INTELLIGENZ GEMEINSAM LÖSUNGEN ENTWICKELN



KOLLEKTIVE INTELLIGENZ ERLEBBAR MACHEN:
ANONYM, KONSTRUKTIV, SCHNELL UND INVOLVIEREND

VORSTELLUNG

WARUM GEHEN MENSCHEN IHRE WEGE UND WELCHE WEGE WÄREN SIE BEREIT ZU GEHEN?



PLANER PLANEN WEGE IM PARK UND DIE BETEILIGTEN NUTZEN IHRE EIGENEN PFADE

Vorschnelle Erklärungen: "Das sind die ewig Gestrigen, die ihre Komfortzone nicht verlassen wollen" greifen oft zu kurz. Aus ihrer Sicht ist es genau der richtige Weg.

Wer wissen will, was wirklich los ist, sollte einfach die Menschen im System fragen.

WAS MUSS GEREGLT SEIN UND WAS KANN EINE TRAGFÄHIGE SICHERHEITSKULTUR LEISTEN?

Ein Unternehmen wandte sich an uns, weil Sicherheit für das Unternehmen einerseits ein sehr wichtiges Thema war, andererseits jedoch zu einer zunehmenden Kleinteiligkeit führte. Wie es das ausdrückte, waren sie kurz davor, sogar Bedienungsvorschriften für Büroscheren zu formulieren.

In unserer Analyse ging es darum zu klären, wie stark Sicherheitsdenken bereits Bestandteil der Unternehmenskultur war und ob eine weitere Detaillierung von Vorschriften noch zielführend ist.

Außerdem stellte sich die Frage, wie sich der Sicherheitsgedanke noch tiefer in der Unternehmenskultur verankern lässt.

GRÖßTENTEILS UNBEWUSST STEuern KOLLEKTIVE BEWERTUNGSMUSTER UNSER HANDELN



DAS SOZIALE UMFELD BEEINFLUSST MAßGEBLICH UNSER VERHALTEN UND HANDELN

Der Mensch ist von Natur aus ein soziales Wesen. Er passt sein Verhalten an die Umgebung an oder fühlt sich unwohl und meidet sie. Dies trägt zur Stabilität bestehender Bewertungsmuster bei. Eine Transformation kann nur gelingen, wenn die zugrundeliegenden Grundannahmen des sozialen Systems sichtbar gemacht werden.

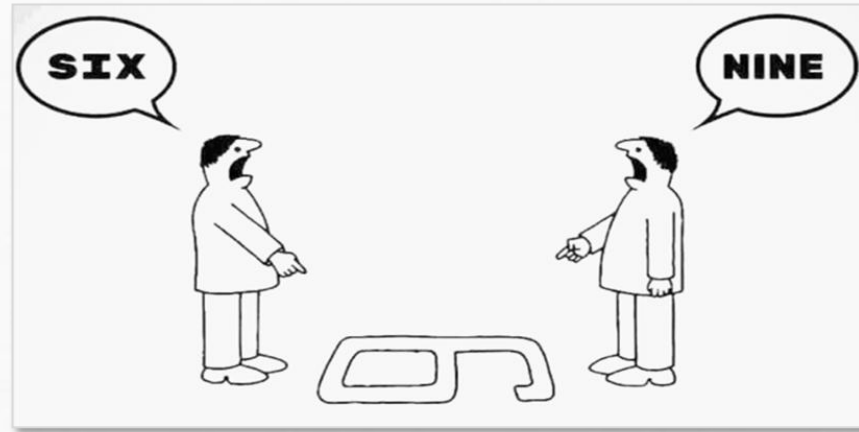
DIE KULTUR ALS DAS TEILS UNBEWUSSTE BEWERTUNGSSYSTEM EINER SOZIALEN GRUPPE

Kultur ist die Summe aller gemeinsamen und selbstverständlichen Annahmen, die eine Gruppe im Laufe ihrer Geschichte erlernt hat.

nach Edgar H. Schein

Kulturveränderung entsteht nicht durch das Aufstellen expliziter „kultureller Regeln“, sondern durch den gemeinsamen Diskurs darüber, was richtig und was falsch ist.

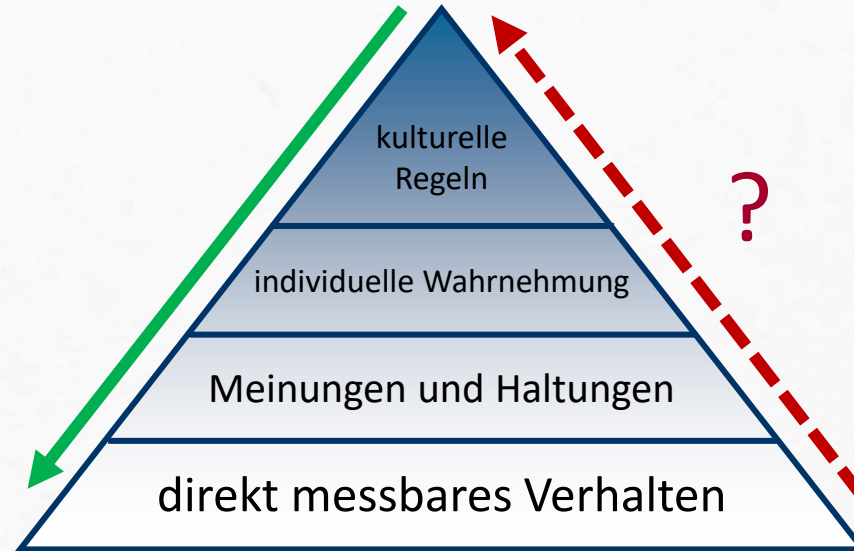
OHNE GEMEINSAME BEDEUTUNGSKLÄRUNG SIND KONFLIKTE IM ALLTAG VORPROGRAMMIERT



MENSCHEN BETRACHTEN DIESELBE SACHE, KOMMEN ABER ZU UNTERSCHIEDLICHEN EINSCHÄTZUNGEN

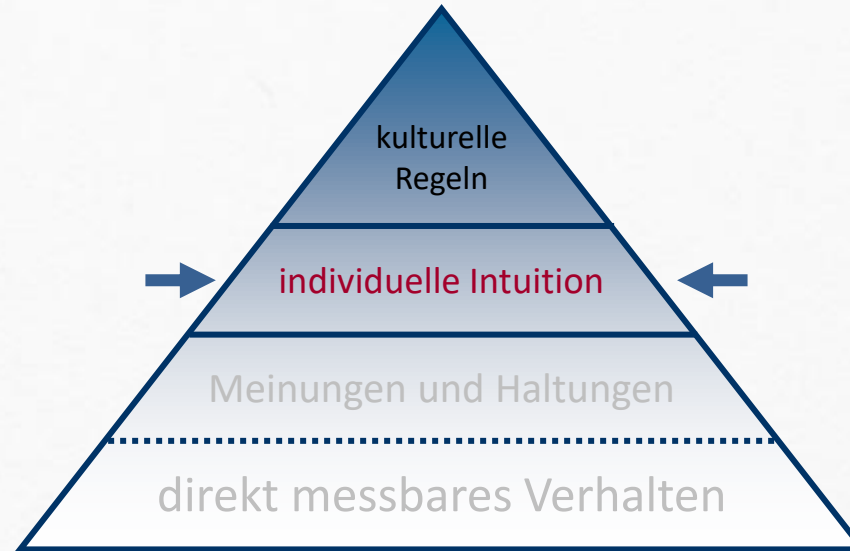
Im Alltag tauschen sich die Menschen nicht über ihre Perspektiven aus. Stattdessen bewerten und entscheiden sie aus ihrer eigenen Sicht. Werte und Leitsätze interpretieren sie im eigenen Kontext. So kommt es vor, dass anderen vorgeworfen wird, die Werte seien nur Papiertiger, die im Unternehmen nicht gelebt werden.

EINFACHE IMPLIZITE KULTURELLE REGELN BEEINFLUSSEN MESSBARES VERHALTEN



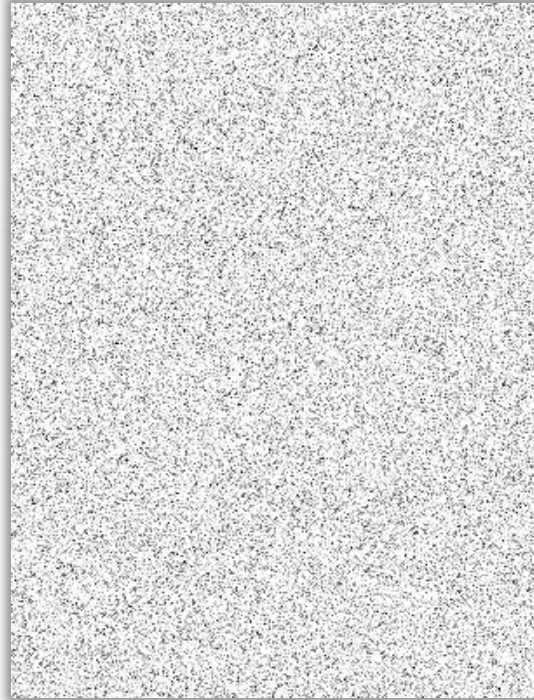
Implizite kulturelle Regeln prägen Wahrnehmung, beeinflussen Haltungen und wirken sich auf das sichtbare Verhalten aus (grüner Pfeil). Umgekehrt lässt sich aus beobachtbarem Verhalten jedoch nicht eindeutig auf die zugrunde liegenden kulturellen Regeln schließen. Dasselbe Verhalten kann unterschiedliche Ursachen haben.

JEDES INDIVIDUUM IST ÜBER SEINE INTUITION EIN MESSPUNKT FÜR KULTURELLE REGELN



Da ungeschriebene kulturelle Regeln unbewusst wirken, können Menschen sie auf direkte Nachfrage kaum benennen. Der Schlüssel zur Kulturmessung liegt auf der Ebene der „individuellen Intuition“. Setzt man hier mit indirekten Fragen an, wird jedes Individuum zu einem Messpunkt, über den sich das Verborgene entschlüsseln lässt.

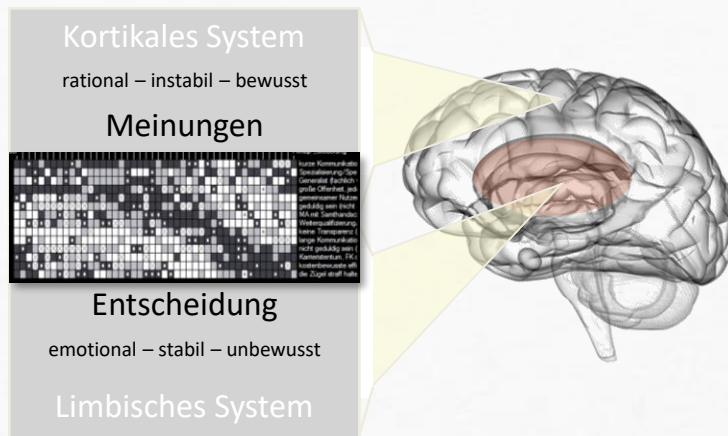
VERARBEITUNG KOMPLEXER MUSTER IM MENSCHLICHEN GEHIRN.



Das menschliche Gehirn reduziert die Komplexität über Musterbildung und Zuweisung von gelernter Bedeutung

JEDE HANDELNDE PERSON IN EINEM SOZIALEN SYSTEM TRÄGT KOLLEKTIVES IMPLIZITES WISSEN IN SICH

Der indirekte Zugang zu den unbewussten, individuellen Einschätzungen einzelner Personen enthüllt die in dem sozialen System vorhandenen Bewertungsmuster, auch wenn die einzelnen Befragten sie explizit gar nicht benennen könnten. Durch Umschreibungen der Befragten erhält auch der "Elefant im Raum" eine klare Kontur.



KOLLEKTIVE BEWERTUNGSMUSTER STEuern GRÖßTENTEILS UNBEWUSST UNSER HANDELN

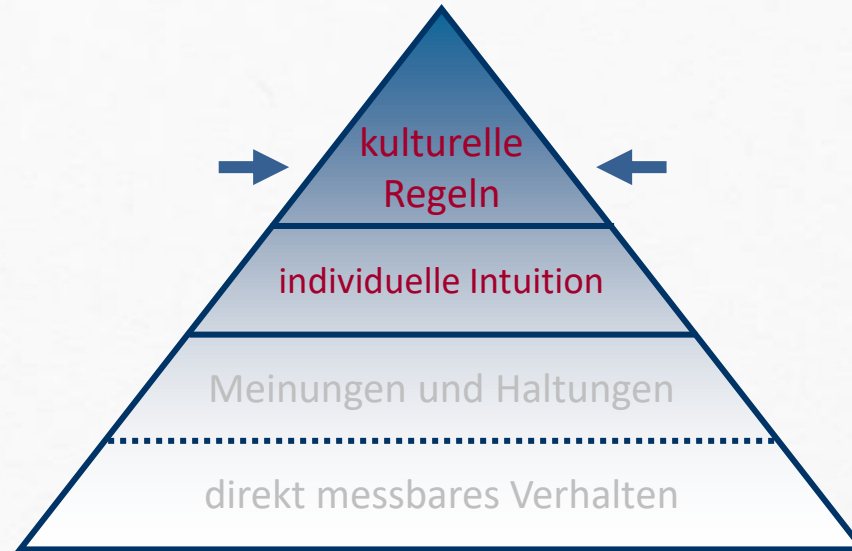
Methodische Prinzipien zur Analyse kultureller Bewertungsmuster

- **Limische Präferenzen sind zumeist nicht bewusst**
Die intuitiven Bewertungen der Befragten müssen indirekt erfasst werden.
- **Sprachverstehen ist immer gebunden an Kontexte**
Die Befragten müssen ihre eigene Sprache bei der Beschreibung verwenden.
- **Kollektive Bewertungsmuster sind emergent**
Einzelaussagen müssen mathematisch in Zusammenhang gebracht werden.

JEDE HANDELNDE PERSON IN EINEM SOZIALEN SYSTEM TRÄGT KOLLEKTIVES IMPLIZITES WISSEN IN SICH

Die Menschen haben keinen bewussten Zugang zu ihrem impliziten Wissen. Eine direkte Abfrage führt stets zu einer rationalen Interpretation der eigenen Einschätzung. Die kollektiven Bewertungsmuster in einem sozialen System werden erst durch eine Vielzahl schneller, intuitiver Bewertungen vieler Befragter sichtbar.

KOLLEKTIVE INTUITION ALS AGGREGATION INDIVIDUELL WAHRGENOMMENER MUSTER



Erst durch die Bündelung der individuellen Intuitionen vieler Personen zu einer kollektiven Intuition werden die impliziten und expliziten Kulturregeln an der Spitze der Pyramide sichtbar. Die Zusammenführung dieser individuellen Wahrnehmungen macht auch das unbewusste Regelwerk eines Unternehmens messbar.

AUS DER AUFGABENSTELLUNG ABGELEITETE SPEZIFISCHE BEFRAGUNGSELEMENTE

Idealvorstellungen	was ist mir persönlich wichtig	sinnvolle Sicherheitsmaßnahme	ideale Unternehmenskultur
Entwicklung	Arbeitsalltag früher	Arbeitsalltag heute	Arbeitsalltag morgen real
	Unternehmensziele gestern	Unternehmensziele heute	Unternehmensziele morgen real
	Unser Image in der Öffentlichkeit		
Kultur und Führung	typische Führungskraft	Verhalten meines direkten Vorgesetzten	Verhalten des Vorstandes
	typischer Mitarbeiter	unsere ungeschriebenen Regeln	
persönliches Umfeld	mein persönlicher Aufgabenbereich	meine Arbeitskollegen	was andere über mich sagen würden
	ich privat	ich bei der Arbeit	
Sicherheit	Sicherheit in meinem Arbeitsumfeld	mein Sicherheitsbeauftragter	Sicherheit auf dem Werksgelände
	Sicherheitskurzgespräch	Gefährdungsbeurteilung	Sicherheitsübungen

METHODISCHES VORGEHEN

Die Auswahl der Elemente, die von jeder interviewten Person im Interview beschrieben und bewertet werden, ist ausgerichtet auf die Fragestellung der jeweiligen Studie. Sie geben keinerlei Inhalte vor. So wird sichtbar, welchen Stellenwert Sicherheit im Kontext der gesamten Unternehmenskultur tatsächlich hat.

INTERVIEWPROZESS: DER WIEDERKEHRENDE ABLAUF EINES NEXTEXPERTIZER INTERVIEWS

1 Vergleichen

Sind

Was mir persönlich wichtig ist

und

Meine Arbeitskollegen

eher ähnlich oder eher verschieden?

Ähnlich Verschieden

Zu Beginn jedes Durchlaufs werden jeweils **zwei** der vordefinierten **Vergleichselemente** von der Auskunftsperson als eher **ähnlich** oder eher **verschieden** eingestuft.

2 Benennen

Was kennzeichnet

Was mir persönlich wichtig ist

Vorausdenkend handeln

im Gegensatz zu

Meine Arbeitskollegen

auf sich zukommen lassen

Nach dem Vergleich benennt die Auskunftsperson mit **eigenen Worten**, worin aus ihrer Sicht die Ähnlichkeit oder der Unterschied der Elemente besteht.

3 Bewerten

typische Führungskraft

eher

Vorausdenkend handeln

dazwischen

sowohl als auch

weder noch

eher

auf sich zukommen lassen

Im dritten Schritt **bewertet** die Auskunftsperson alle anderen **50-70** Vergleichselemente **schnell** und **intuitiv** anhand der eigenen Bewertungsdimension.

**METHODISCHES
VORGEHEN**

INTERVIEWPROZESS: DER WIEDERKEHRENDE ABLAUF EINES NEXTEXPERTIZER INTERVIEWS

1 Vergleichen

Zu Beginn jedes Durchlaufs werden jeweils **zwei** der vordefinierten **Vergleichselemente** von der Auskunftsperson als eher **ähnlich** oder eher **verschieden** eingestuft.

2 Benennen

Nach dem Vergleich benennt die Auskunftsperson mit **eigenen Worten**, worin aus ihrer Sicht die Ähnlichkeit oder der Unterschied der Elemente besteht.

3 Bewerten

Im dritten Schritt **bewertet** die Auskunftsperson alle anderen **50-70** Vergleichselemente **schnell** und **intuitiv** anhand der eigenen Bewertungsdimension.

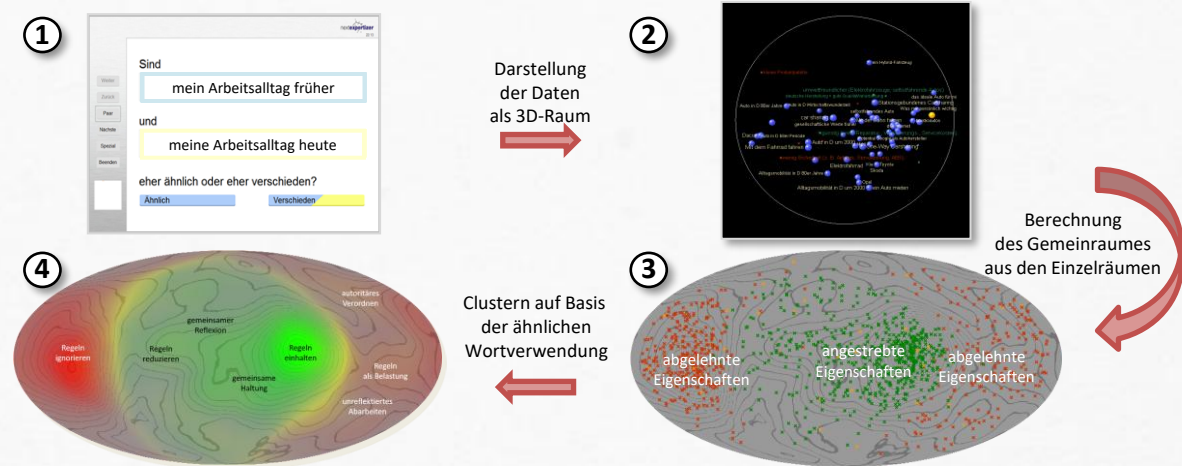
**METHODISCHES
VORGEHEN**

DAS INTERVIEW- UND ANALYSEVERFAHREN



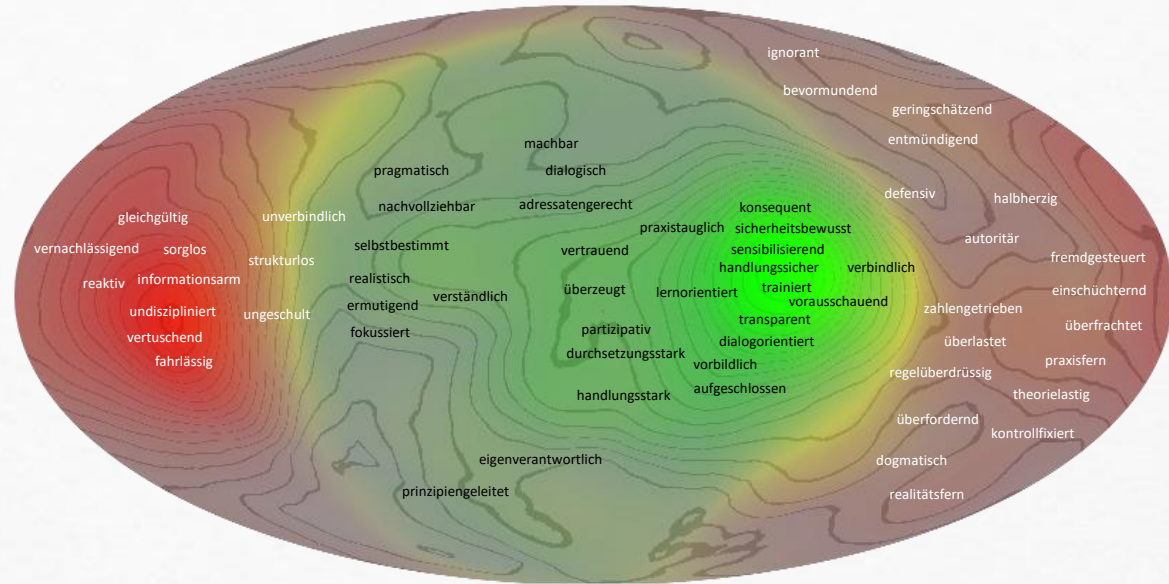
- Intuitives Verfahren, das qualitative und quantitative Aspekte kombiniert. Ritual aus Vergleichen, Beschreiben und Bewerten.
- **Qualitativ:** die Befragten beschreiben jeweils mit ihren eigenen Worten die inhaltlichen Bewertungsdimensionen. → im Schnitt 12 Dimensionen pro Befragten.
- **Quantitativ:** die Befragten bewerten 50 bis 70 vordefinierte Items auf ihren eigenen Bewertungsdimensionen. → bis zu 500 Bewertungen pro Befragten.
- **Ergebnis:** der spezifische Bewertungsraum eines sozialen Systems entsteht durch die mathematische Verdichtung der Interviews zu einer semantischen Landkarte.

ANALYSEPROZESS: ABLAUF DER MATHEMATISCH UNTERSTÜTZTEN ANALYSE DER DATEN



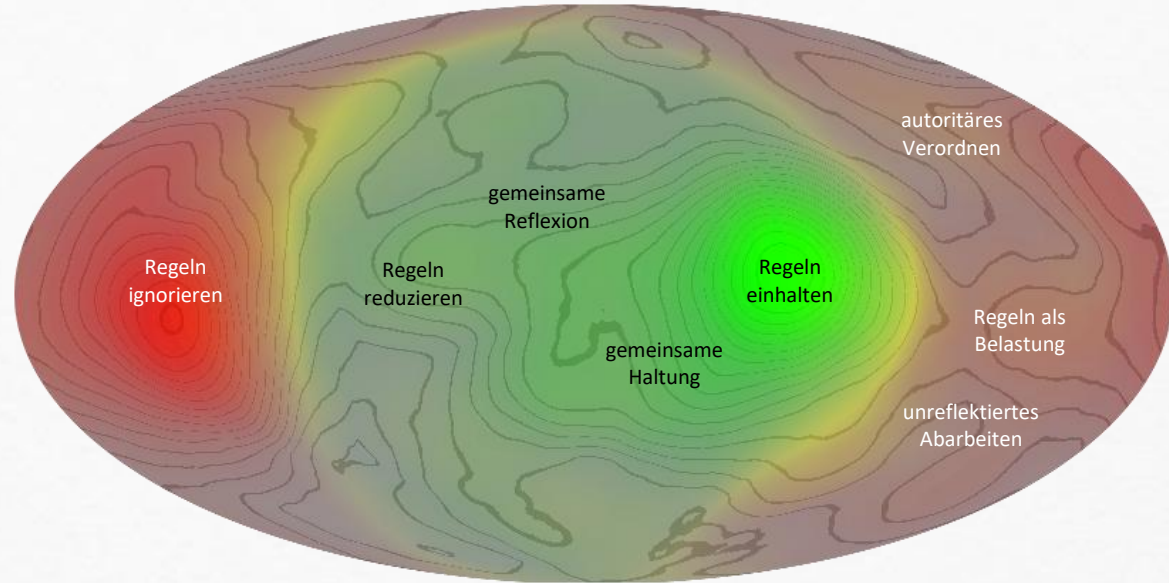
(1) Jede Person beschrieb ihre Wertewelt mit ca. **14 qualitativen** Begriffsdimensionen und mehr als **500 Bewertungen** auf den eigenen Dimensionen. (2) Der individuelle Ergebnisraum zeigt die Beziehung zwischen den Elementen. Je **dichter** ein Element am Ideal (**gelber Punkt**) steht, desto **besser** wurde es bewertet. (3) Die Begriffe aller Interviews werden **mathematisch** auf einer Landkarte **verortet**. Die Nähe zweier Begriffe bedeutet eine **ähnliche Verwendung**. (4) Auf **Basis der Nähe** werden die Begriffe zu **inhaltlichen Themen** **zusammengefasst**.

DIE SEMANTISCHE LANDKARTE DER SPEZIFISCHEN SICHERHEITSKULTUR



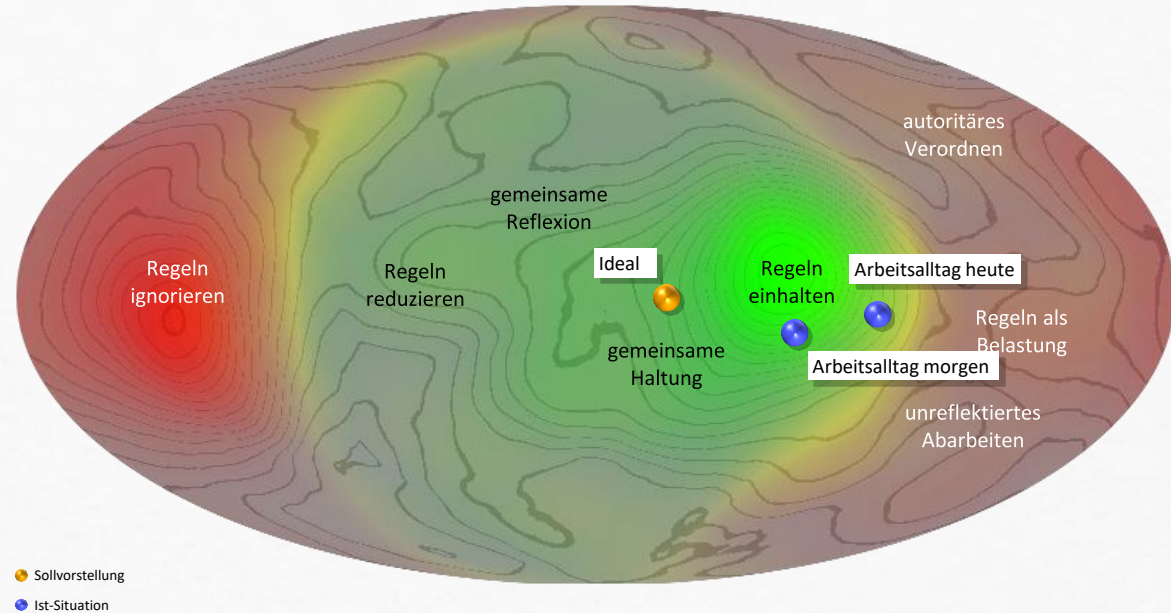
Die semantische Landkarte der Sicherheitskultur basiert auf Originalaussagen der Befragten, die zu übergeordneten Begriffen gebündelt und benannt wurden. Räumliche Nähe bedeutet dabei, dass Begriffe in demselben Kontext verwendet wurden. Jedem angestrebten Thema im grünen Zentrum (z.B. „sicherheitsbewusst“), steht im roten Randbereich des Werteraums ein entsprechender abgelehnter Gegenpol (z.B. „fahrlässig“), gegenüber.

DIE ACHT SCHWERPUNKTE DER SEMANTISCHEN LANDKARTE



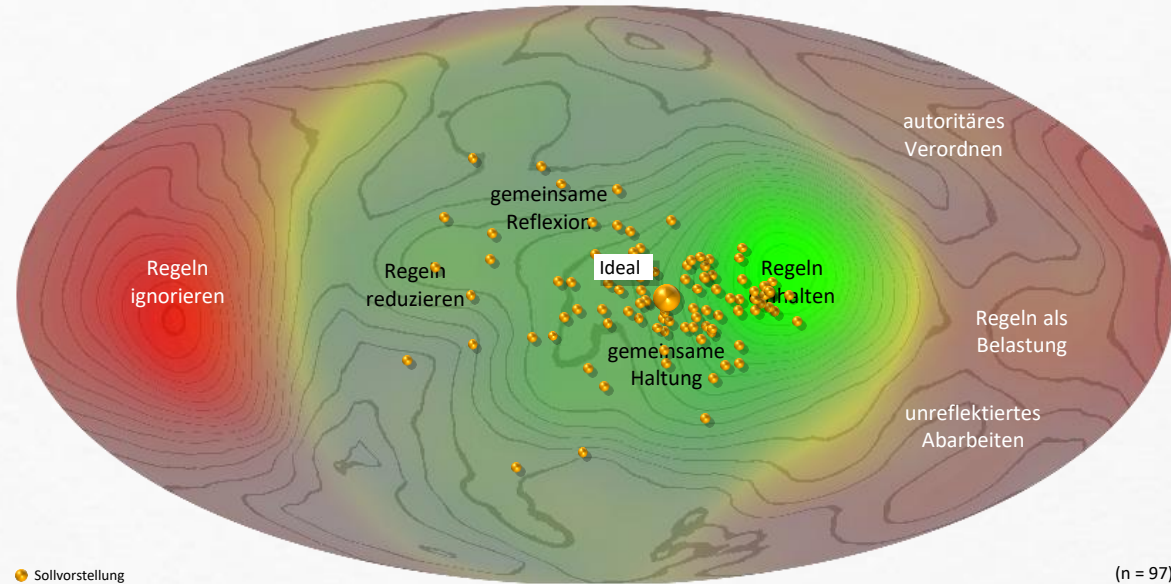
Die Themen wurden zu acht Schwerpunkten gebündelt. Den angestrebten grünen Schwerpunkten stehen jeweils abgelehnte rote Gegenpole gegenüber, beispielsweise „Regeln einhalten“ und „Regeln ignorieren“. Liegen rote und grüne Schwerpunkte dicht beieinander, beziehen sie sich auf denselben Kontext. So favorisieren einige beispielsweise das „Einhalten von Regeln“, während andere ein „unreflektiertes Abarbeiten“ kritisieren.

DIE AKTUELLE UND ERWARTETE ENTWICKLUNG DES ARBEITSALLTAGES



Die semantische Landkarte zeigt, wie die gegenwärtige und die prognostizierte Situation im Verhältnis zum Ideal positioniert sind. Der „Arbeitsalltag heute“ liegt relativ weit rechts und damit nahe am Schwerpunkt „Regeln als Belastung“. Der „Arbeitsalltag morgen“ bewegt sich zwar sichtbar in Richtung der Idealvorstellung, gleichzeitig wird jedoch prognostiziert, dass der Fokus auch künftig vor allem auf dem Einhalten von Regeln liegen wird.

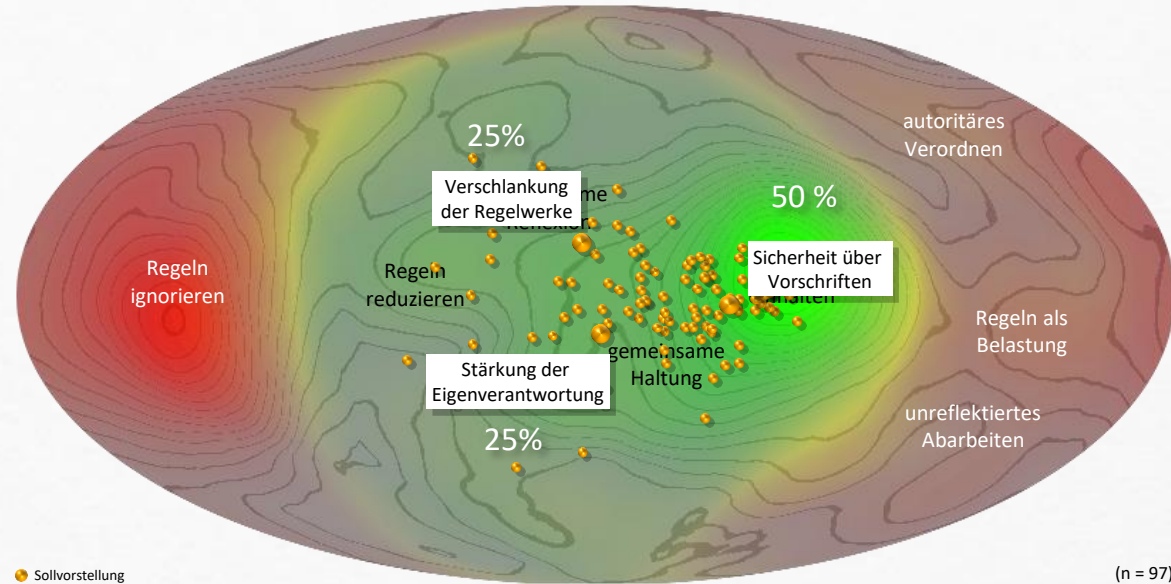
STREUUNG DES KONZEPTES EINER SINNVOLLEN SICHERHEITSMÄßNAHME



ANALYSE ERGEBNISSE

Die kleinen gelben Punkte zeigen die individuellen Positionierungen des Ideals und verdeutlichen die unterschiedlichen Vorstellungen der Befragten von einer idealen Sicherheitskultur. Diese Unterschiede lassen sich im Allgemeinen kaum durch Alter, Geschlecht oder Position erklären, sondern ergeben sich vielmehr aus der individuellen Perspektive auf das Thema Sicherheit.

DREI GRUPPEN MIT ABWEICHENDEN VORSTELLUNGEN



ANALYSE ERGEBNISSE

Auf Basis einer mathematischen Clusteranalyse wurden drei Gruppen identifiziert. Dadurch werden unterschiedliche Sicherheitsverständnisse im Unternehmen frei von Vorannahmen sichtbar. Während die Hälfte auf „Sicherheit über Vorschriften“ setzt, wollen jeweils 25 Prozent die Anzahl der Regeln reduzieren: die einen durch gemeinsame Reflexion und eine „Verschlankung der Regelwerke“, die anderen durch eine „Stärkung der Eigenverantwortung“.

WAS DEN DREI GRUPPEN IM KONTEXT SICHERHEIT WICHTIG IST

Gruppe: "Sicherheit über Vorschriften" (50%)

Diese Gruppe ist mit der heutigen Situation zufrieden und sieht keinen großen Veränderungsbedarf. Für sie ist „Sicherheit“ vor allem eine Frage der konsequenten Einhaltung bestehender Regeln. Das Unternehmen sieht sie dabei auf einem guten Weg.

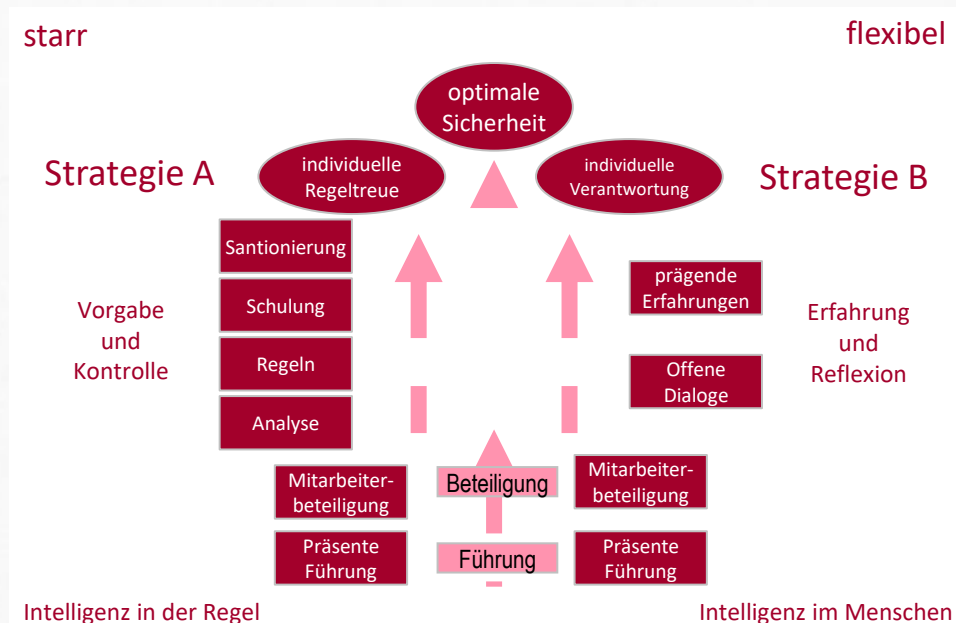
Gruppe: "Verschlankung der Regelwerke" (25%)

Auch diese Gruppe thematisiert das Regelwerk der heutigen Sicherheitskultur, empfindet es jedoch als große Belastung. Sie strebt daher einen Dialog an, um gemeinsam eine sinnvolle Gestaltung der Sicherheitsmaßnahmen zu entwickeln.

Gruppe: "Stärkung der Eigenverantwortung" (25%)

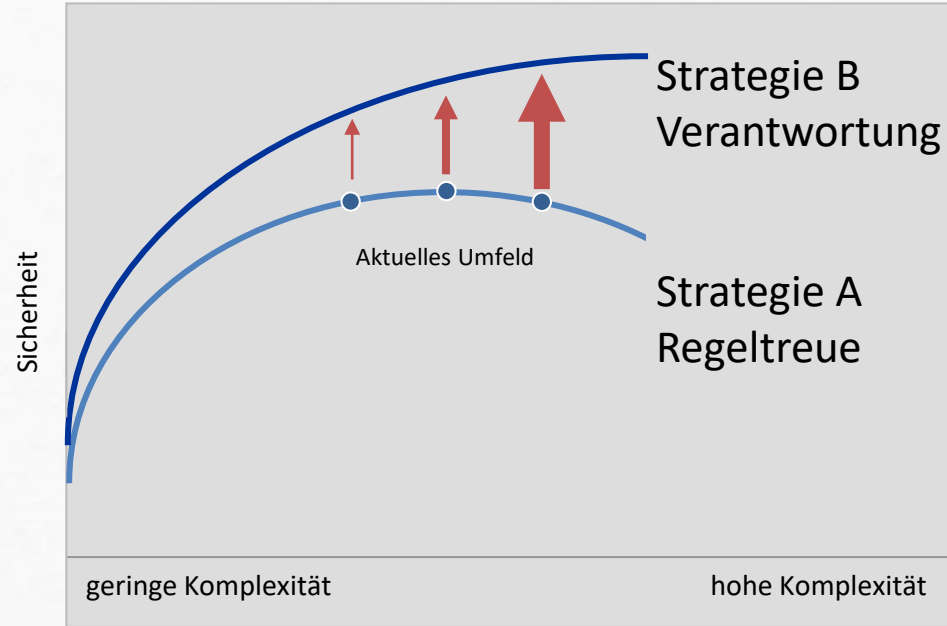
Eigenverantwortliches Handeln ist für diese Gruppe die Alternative zu einem rein autoritären Verordnen von Sicherheit. Durch eine stärkere individuelle Verantwortung der Mitarbeiter erhofft sich diese Gruppe eine geringere Belastung durch weniger Regeln.

ZWEI STRATEGIEN, UM OPTIMALE SICHERHEIT ZU ERREICHEN



Aufbauend auf präsender Führung und Beteiligung führen zwei Wege zu optimaler Sicherheit. Strategie A setzt auf Vorgabe und Kontrolle und erreicht Regeltreue über ein verbindliches Regelwerk („Intelligenz in der Regel“). Strategie B setzt auf Erfahrung und Reflexion, stärkt darüber die individuelle Verantwortung der Mitarbeitenden („Intelligenz im Menschen“) und ermöglicht eine flexiblere Anpassung an veränderte Rahmenbedingungen.

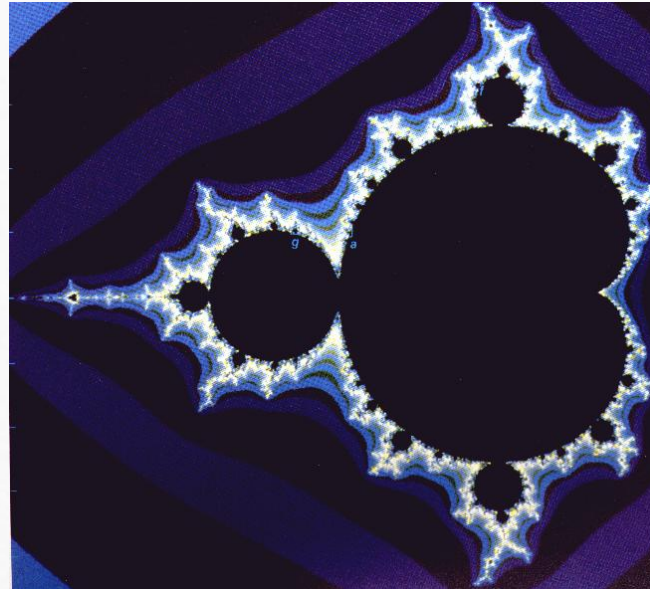
DER DECKENEFFEKT DER REGELTREUE BEI WACHSENDE KOMPLEXITÄT DES ARBEITSUMFELDES



Mit steigender Komplexität des Arbeitsumfeldes stößt Strategie A an einen Deckeneffekt. Reine Regeltreue reicht dann nicht mehr aus, da entstehende Lücken nicht beliebig schnell durch neue Regeln geschlossen werden können. Die Grafik verdeutlicht, dass im aktuellen Umfeld ein Wechsel zu Strategie B erforderlich ist. Durch die Stärkung der Eigenverantwortung lässt sich das Sicherheitsniveau auch bei hoher Komplexität weiter steigern.

DER IRRGLAUBE, DURCH DETAILLIERTERE REGELN KOMPLEXITÄT BEHERRSCHEN ZU KÖNNEN

2



Obwohl die Mandelbrotmenge eine endliche Fläche besitzt und ihr Bild durch eine einfache Iteration entsteht, ist die Länge ihrer Kante unendlich und lässt sich nicht detailliert beschreiben.

JE MEHR DIE KOMPLEXITÄT STEIGT, DESTO EHER IST DER EINZELNE ÜBERFORDERT

Ashby's Law of requisite variety:

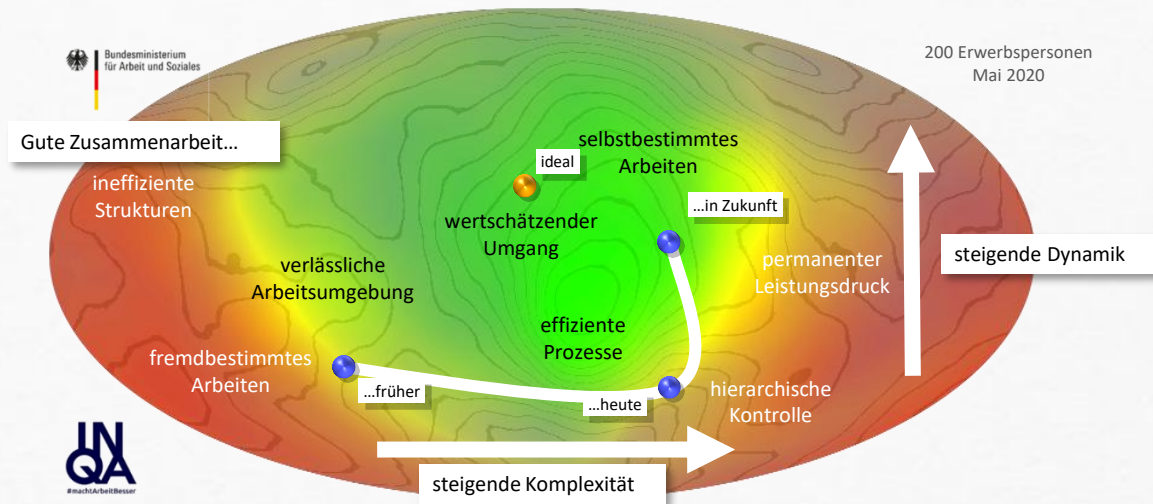


William Ross Ashby (1903 – 1972)

Die Zahl der möglichen Zustände in einem Kontrollsystem muss immer größer sein als die Zahl der möglichen Zustände in dem zu kontrollierenden System.

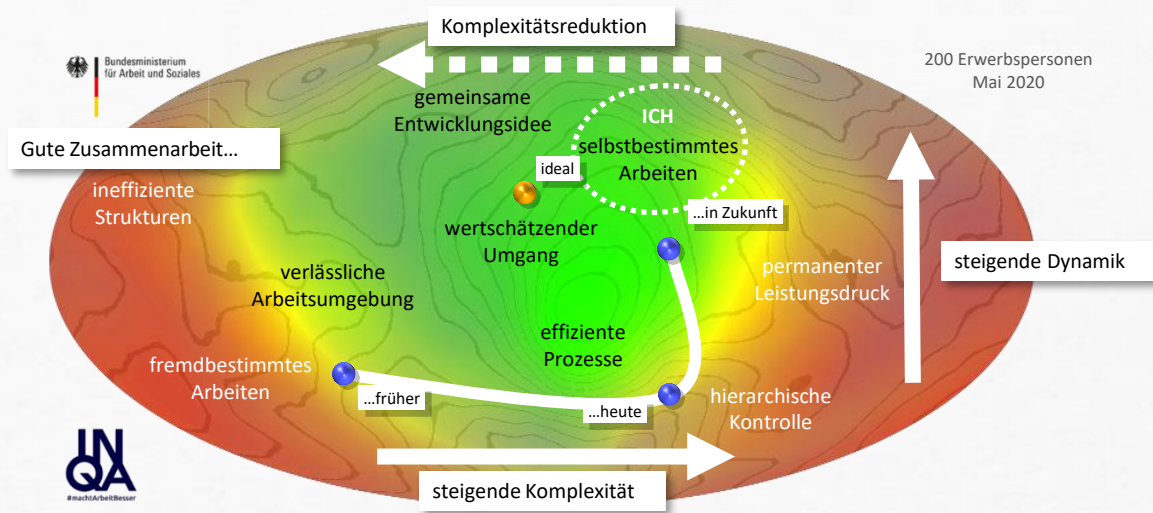
**Reduktion der Komplexität
durch kulturelles Alignment**

ENTWICKLUNG DER ARBEIT AUF DER SEMANTISCHEN KARTE FÜR GUTE ZUSAMMENARBEIT



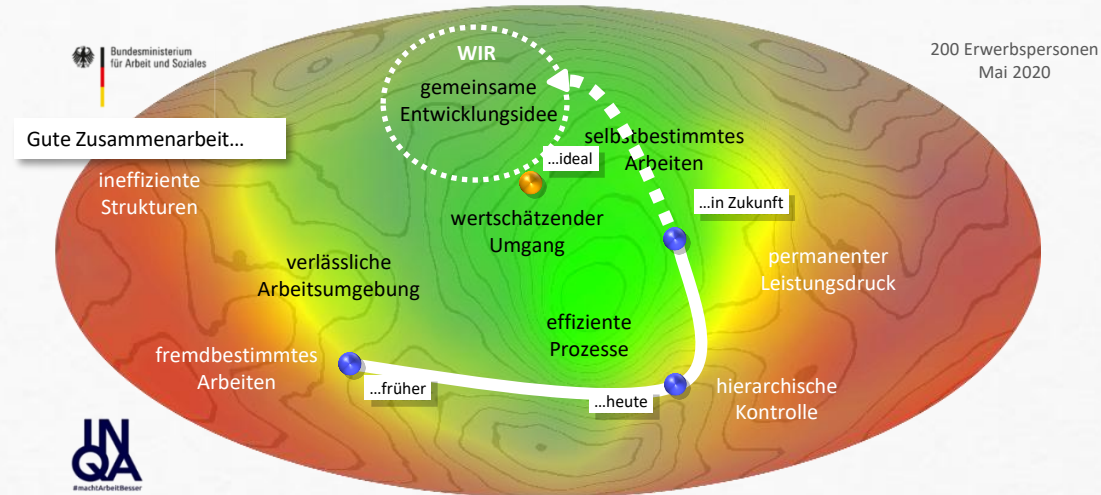
Eine Studie zum Thema gute Zusammenarbeit (200 Erwerbspersonen, Mai 2020) zeigt, dass mit steigender Komplexität effiziente Prozesse und hierarchische Kontrolle notwendig wurden. Mit zunehmender Dynamik gerieten Unternehmen jedoch unter permanenten Leistungsdruck, da sich Prozesse nicht schnell genug anpassen ließen. Als Lösung für die Zukunft wurde selbstbestimmtes Arbeiten erwartet.

ENTWICKLUNG DER ARBEIT AUF DER SEMANTISCHEN KARTE FÜR GUTE ZUSAMMENARBEIT



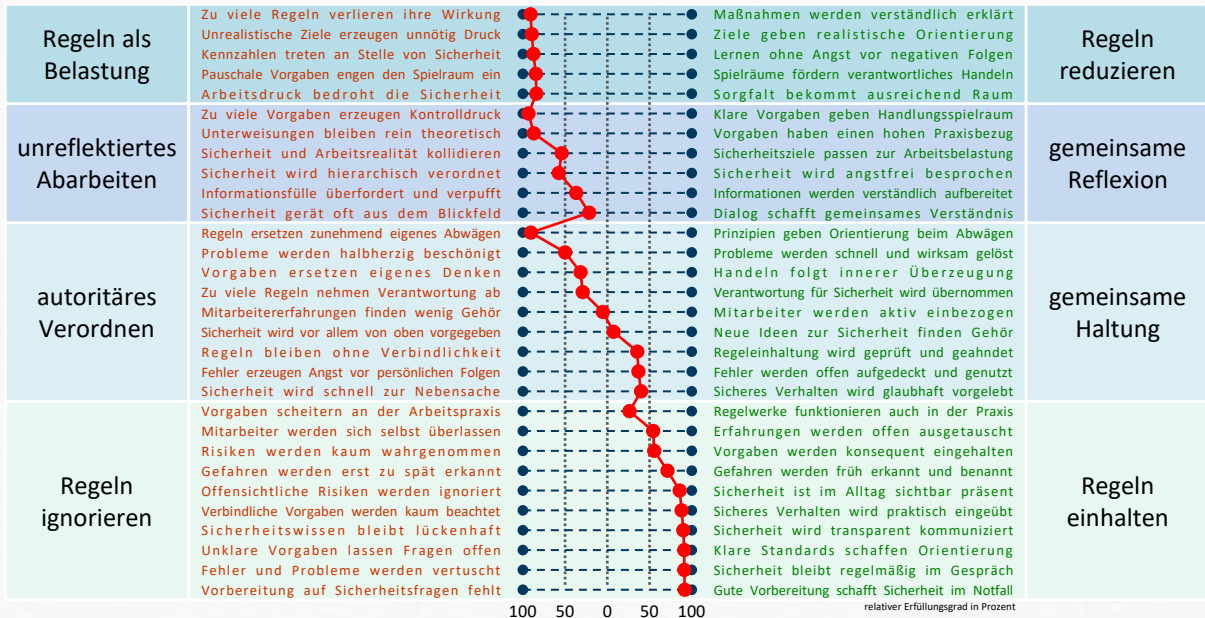
Selbstbestimmtes Arbeiten begegnet zwar der steigenden Dynamik, birgt aber die Gefahr, dass ohne hierarchische Kontrolle vorwiegend aus einer individuellen oder Siloperspektive gehandelt wird. Entscheidend ist daher die Frage, was hierarchische Kontrolle ersetzen kann und gleichzeitig sicherstellt, dass alle Aktivitäten auf ein gemeinsames Ziel einzahlen. Diversität sollte sich dabei in der Vorgehensweise zeigen, nicht in fehlendem Alignment.

ENTWICKLUNG DER ARBEIT AUF DER SEMANTISCHEN KARTE FÜR GUTE ZUSAMMENARBEIT



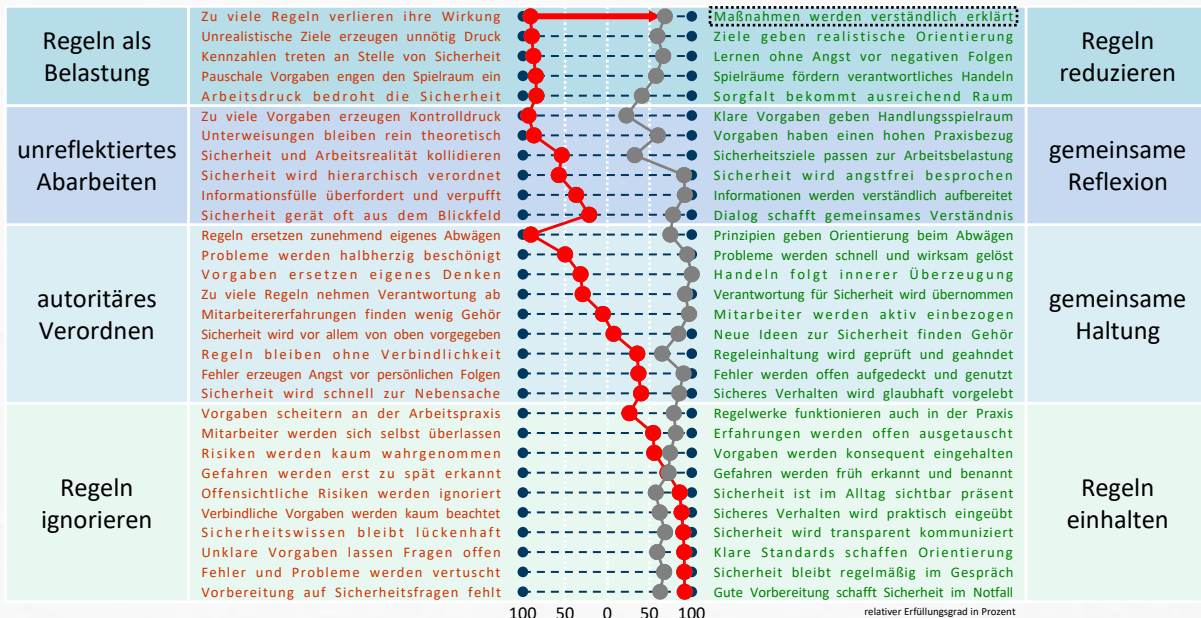
Erst eine gemeinsame Entwicklungsidee ermöglicht den Schritt vom ICH zum WIR und gibt der Eigenverantwortung eine einheitliche Richtung. Ein geteilter Bewertungsrahmen sorgt dafür, dass selbstbestimmte Entscheidungen auf unterschiedlichen Wegen verlässlich zu einem gemeinsamen Ziel führen. Diese Verständigung über gemeinsame Maßstäbe bildet den Kern einer Sicherheitskultur und schafft die Voraussetzung dafür, Regeln zu reduzieren.

SEMANTISCHES PROFIL DER WAHRNEHMUNG DES AKTUELLEN ARBEITSALLTAGES



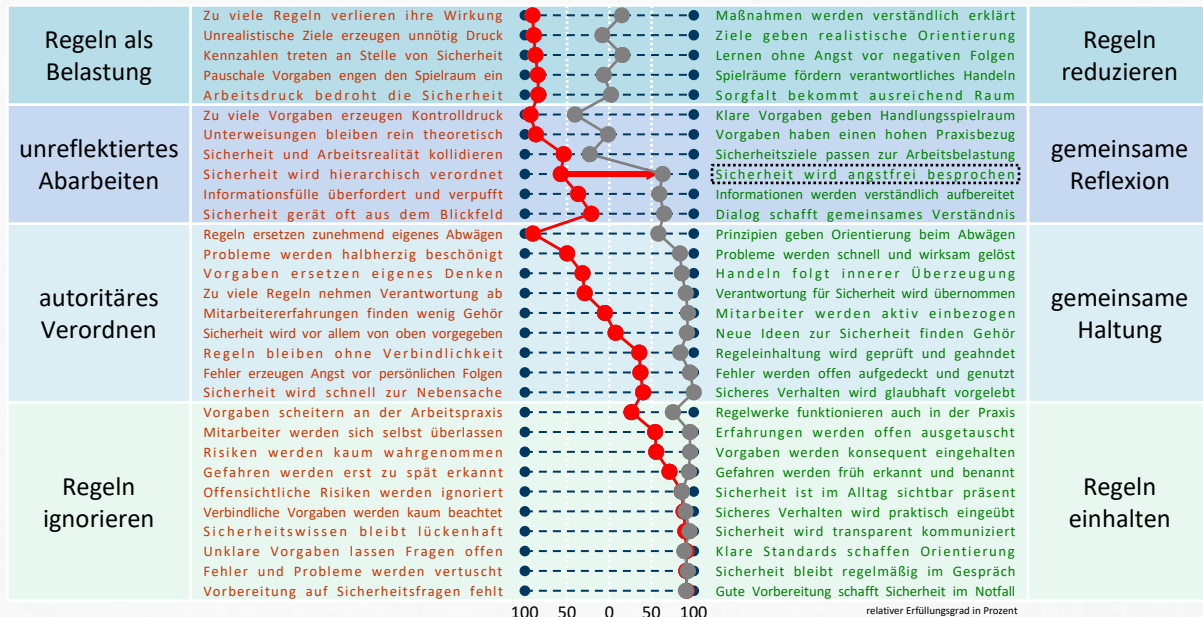
Das semantische Profil des Arbeitsalltags zeigt ein klares Spannungsfeld. Die Einhaltung von Regeln gilt derzeit als Garant für Sicherheit, wird von manchen jedoch zugleich als unreflektiertes Abarbeiten und als Belastung wahrgenommen. Eine Reduktion von Regeln erscheint daher nur sinnvoll, wenn eine gelebte Sicherheitskultur mit gemeinsamer Reflexion bestehender Regeln und einer tragfähigen Sicherheitshaltung vorhanden ist.

HEBELWIRKUNG VON "MAßNAHMEN WERDEN VERSTÄNDLICH ERKLÄRT"



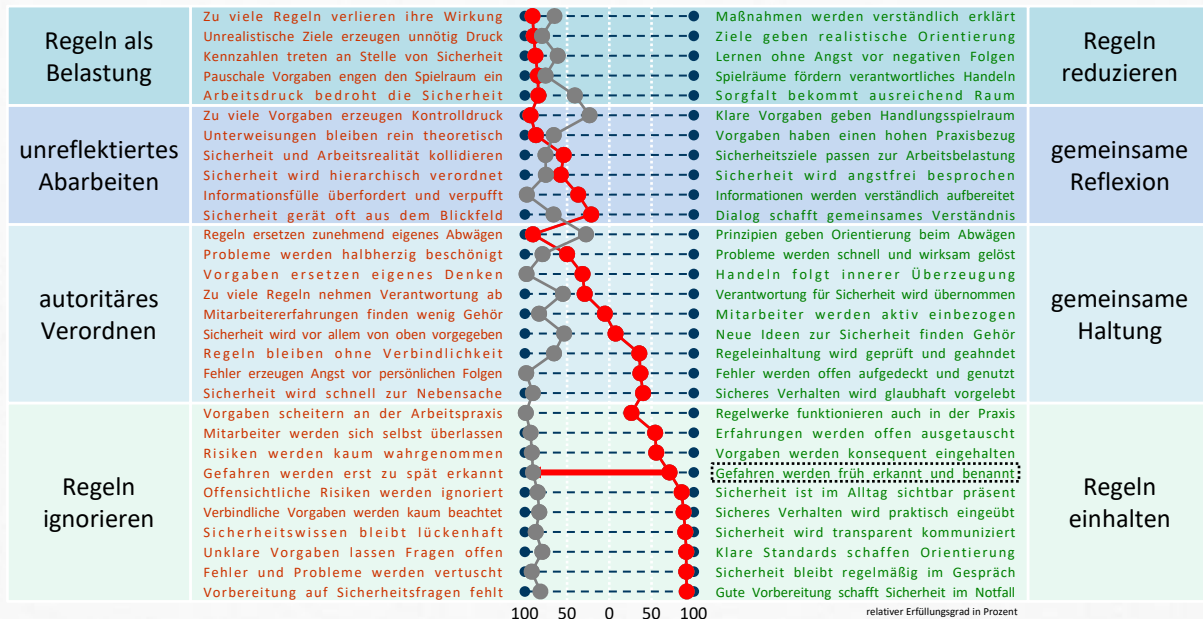
Die Grafik simuliert, wie sich das aktuelle Profil ändert, wenn sich die Wahrnehmung einer einzelnen Stellschraube verändert. So zeigt sich hier die starke Hebelwirkung der Stellschraube „Maßnahmen werden verständlich erklärt“. Wird dieser Faktor als gegeben wahrgenommen, so verschiebt sich das gesamte Profil. Die gefühlte Regelbelastung sinkt, während gemeinsame Reflexion und eine tragfähige Haltung im Arbeitsalltag nachhaltig gefördert werden.

HEBELWIRKUNG VON "SICHERHEIT WIRD ANGSTFREI BESPROCHEN"



Die Grafik simuliert, wie sich das aktuelle Profil ändert, wenn sich die Wahrnehmung einer einzelnen Stellschraube verändert. Der Hebel „Sicherheit wird angstfrei besprochen“ stärkt vor allem die gemeinsame Reflexion und wirkt unreflektiertem Abarbeiten entgegen. Auf die Reduktion von Regeln hat er nur begrenzten Einfluss. Ein angstfreier Dialog verändert den Umgang mit Fehlern, führt aber nicht automatisch zu einem schlankeren Regelwerk.

HEBELWIRKUNG VON "GEFAHREN WERDEN FRÜH ERKANNT UND BENANNT"



Die Grafik simuliert, wie sich das aktuelle Profil ändert, wenn sich die Wahrnehmung einer einzelnen Stellschraube verändert. Das Thema „Gefahren werden früh erkannt und benannt“ bleibt dabei essenziell für die Sicherheit. Wird die Gefahrenerkennung vernachlässigt, bricht das Sicherheitsniveau zusammen. Dies zeigt, dass auch eine stärker auf Eigenverantwortung ausgerichtete Sicherheitskultur weiterhin ein verlässliches Set an Basisregeln benötigt.

VIER PERSPEKTIVEN FÜR EINE GEMEINSAME IDEENSAMMLUNG IM GESCHÜTZTEN RAUM:

1. Die Führungsmannschaft bekennt sich sichtbar zur Sicherheit. Sie schaut hin, spricht an, unterstützt und setzt klare Prioritäten. Und sie ist vor allem Vorbild!
2. Jede und jeder fühlt sich für die eigene Sicherheit genauso verantwortlich wie für die des Teams. Das heißt: Wir tragen Sorge füreinander.
3. Wir sprechen offen über Fehler, Missstände und Situationen, in denen es gerade noch gut gegangen ist. Und wir hören einander aufmerksam zu, im Team und mit Vorgesetzten.
4. Wer einen Mangel sieht, packt an. Gemeinsam schauen wir hin, sprechen an, was nicht stimmt, und sorgen dafür, dass unser Arbeitsumfeld jeden Tag ein Stück sicherer wird.

Welche **Hindernisse** müssen wir als Erstes aus dem Weg räumen?

Welche **Maßnahmen** müssen wir dringend ergreifen?

BEISPIELE AUS DEN ERGEBNISSEN DER IDEENSAMMLUNG IM GESCHÜTZTEN RAUM:

Sicherheitsthemen offen und ohne Angst ansprechen	761
offen mit Rückmeldungen umgehen und aus Fehlern lernen	681
Führung lebt Sicherheit aktiv als Vorbild vor	419
genug Zeit für Sicherheitsthemen einräumen	490
Eigenverantwortung im Denken und Handeln stärken	411
sicheres Verhalten auch außerhalb der Arbeit leben	264
offene Gesprächskultur und aktiven Austausch fördern	234
Mitarbeitende aktiv beteiligen und einbeziehen	234
neue Sichtweisen durch bereichsübergreifendes Lernen	200



Frank Schomburg
Tel: +49 172 4210542
E-Mail: F.Schomburg@nextpractice.de

nextpractice consulting GmbH & Co. KG
Atelierhaus 26
Am Tabakquartier 50
28197 Bremen

<https://www.nextpractice.de>

