



"Safety Culture – eine Vision?"

6. Bremer Schifffahrtskongress, Workshop 01.03.2012
Dr. Ralf Steinberg, E.ON AG

Agenda

- Überlegungen zu einer "Safety Culture"
- Praktische Erfahrungen – E.ON
- Ausblick

Prämisse (1)

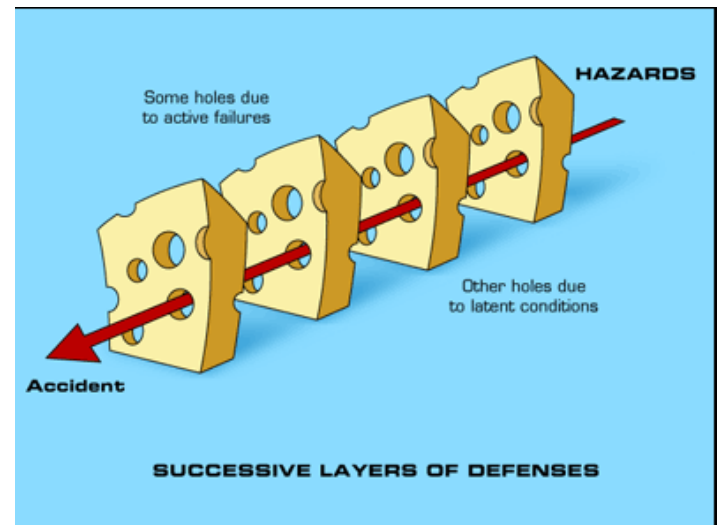
- Es gibt keine Safety Culture und kann daher nicht top-down oktroyiert werden (und damit auch kein allgemeingültiges Rezept)

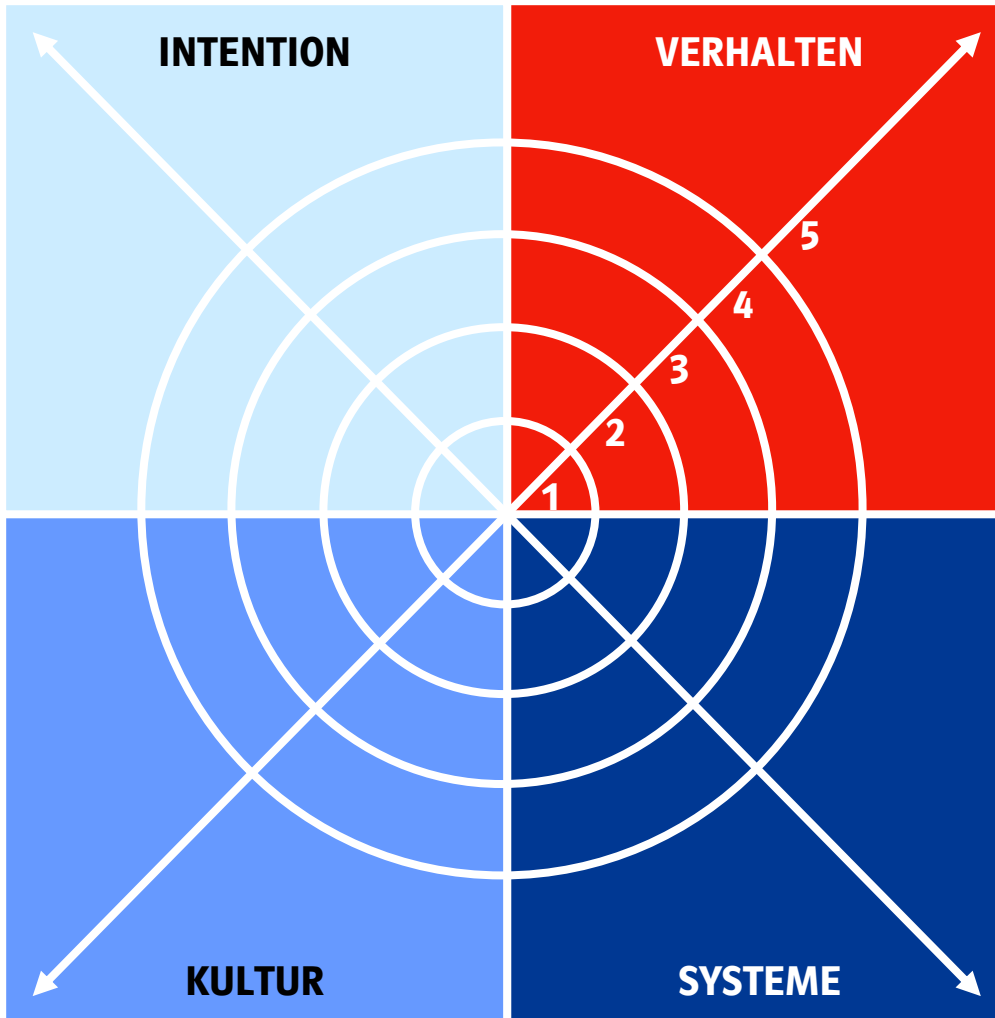


	SUBJEKTIV	OBJEKTIV
INDIVIDUUM	<u>INTENTION</u> <ul style="list-style-type: none"> • Werte • Einstellungen • Bekenntnis • Verantwortung • Erfahrung • Stimmung 	<u>VERHALTEN</u> <ul style="list-style-type: none"> • Pläne • Aktivitäten • Beobachtungen • Fakten • Performance
GRUPPE	<u>KULTUR</u> <ul style="list-style-type: none"> • Gemeinsame Werte • Ethik • Moral • Mythen & Legenden • Fairness • Vereinbarungen 	<u>SYSTEME</u> <ul style="list-style-type: none"> • Organisatorische Strukturen • Arbeitsprozesse • Politiken & Verfahren • Ökonomie • Verträge

Prämisse (2)

- Alle Vorfälle sind vermeidbar
 - ⇒ Heinrichs Domino-Theorie, 1931,
James Reasons Swiss-Cheese-Model, 1990
 - ⇒ „Root-causes“, „contributing factors“ sind
in der Regel kein individuelles „Fehlverhalten“





1. „Verteidigend“
2. Reaktiv
3. Abhängig / Befolgen
4. Unabhängig / Erreichen
5. Ineinandergreifend / Integral

MATURITY LEVEL

Was akzeptieren wir heute und morgen nicht mehr?



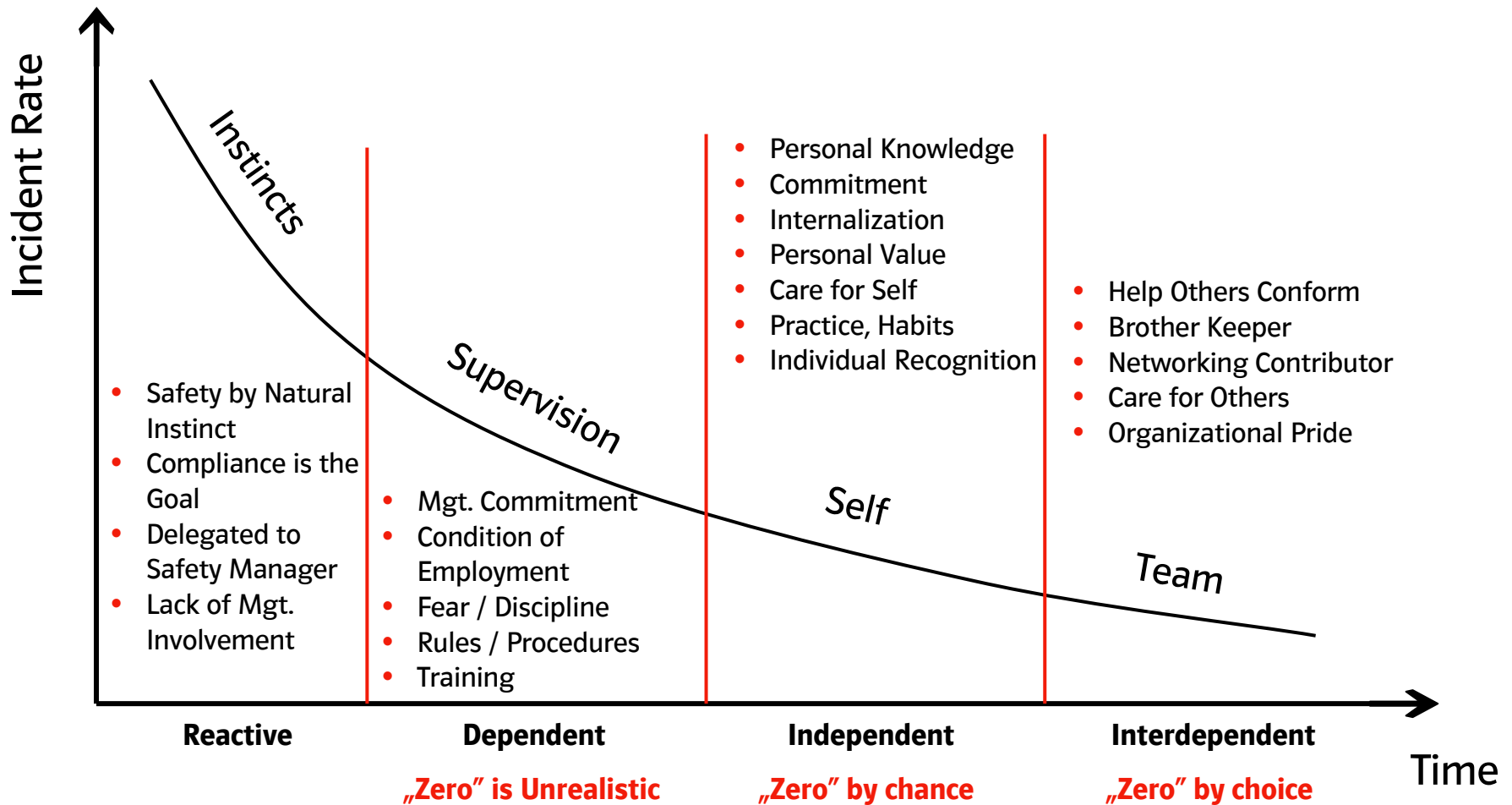
Was akzeptieren wir heute und morgen nicht mehr?



Es geht nur um Risiko-Wahrnehmung und -management!

Rockefeller Center, 1932

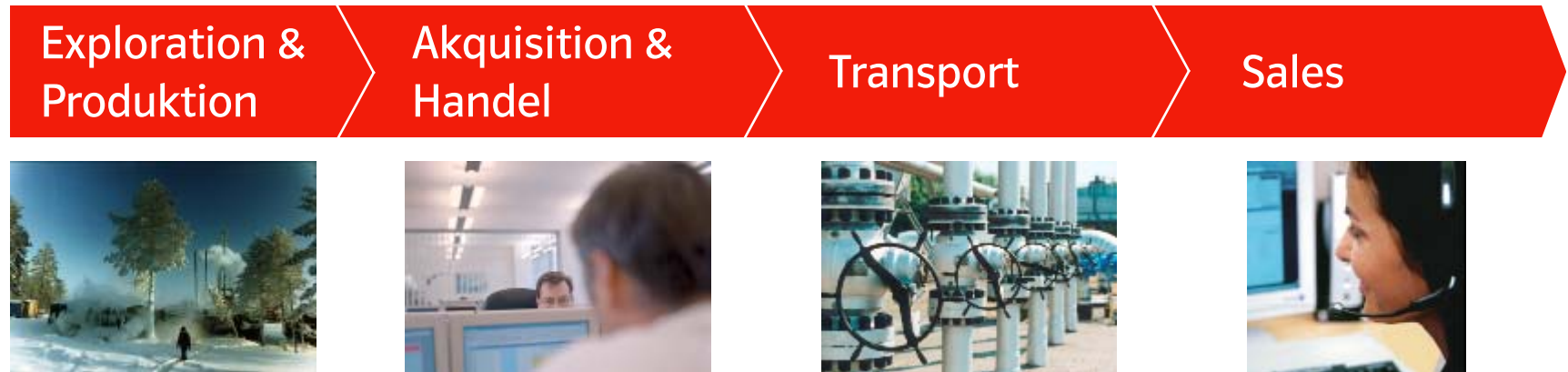
Bradley Curve (injury prevention chart, DuPont)



Agenda

- Überlegungen zu einer "Safety Culture"
- **Praktische Erfahrungen – E.ON**
- Ausblick

Wertschöpfungskette Gasmarkt



Wertschöpfungskette Strommarkt



E.ON Geschäftsaktivitäten

- Ca. 85.000 Mitarbeiter
- Ca. 90.000 Auftragnehmer
- 30 Länder/ 4 Kontinente
- „Flächengeschäft“
- E.ON, ein „junger“ Konzern
- dezentral vs. zentral



- Verschiedenste Kulturen
- Verschiedene Sprachen
- Verschiedene rechtliche Rahmenbedingungen
- Öffentlichkeit
- Wettbewerb

e-on

Unsichere Zustände / Handlungen





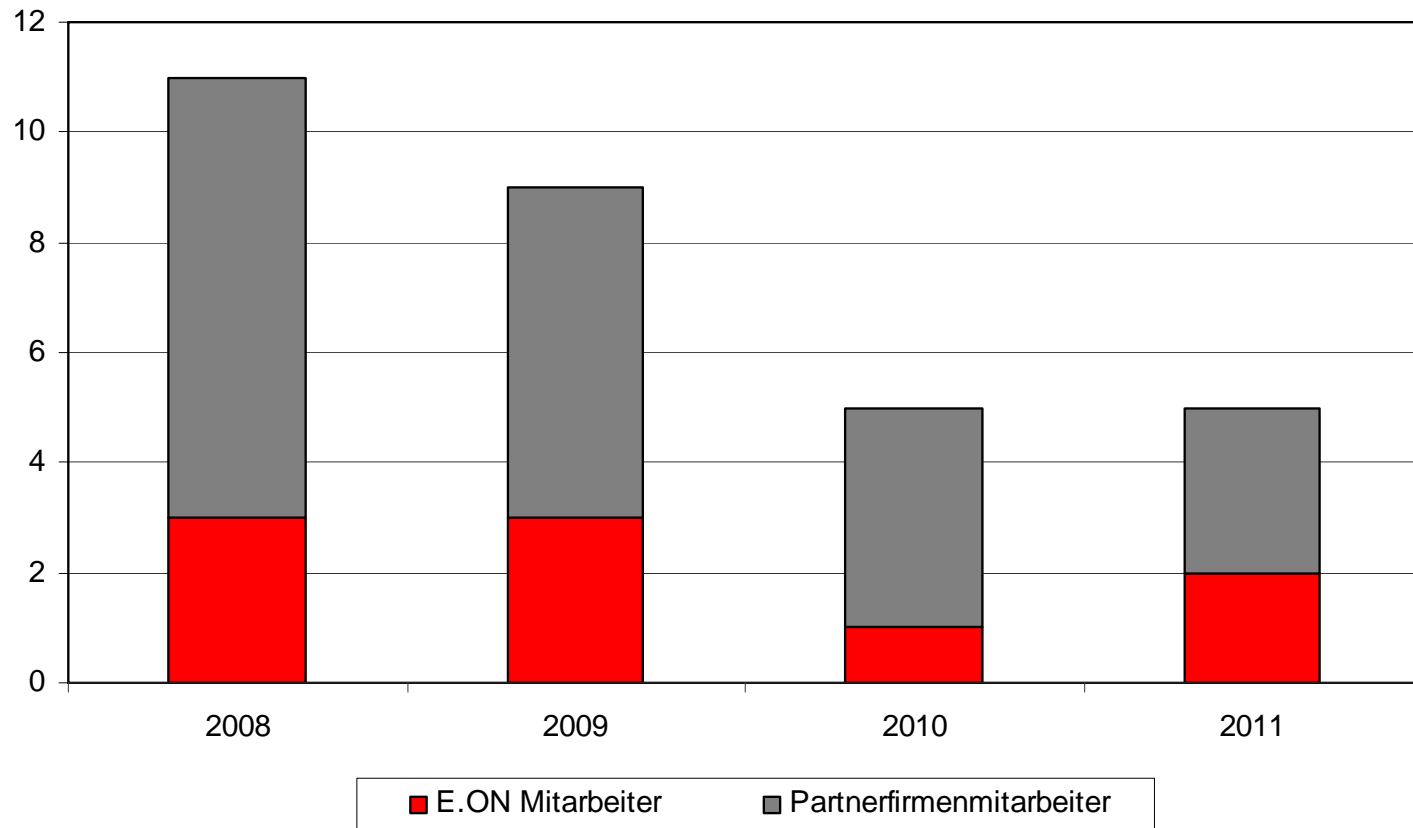




Verkehrsunfall in Bulgarien (2007, drei getötete Mitarbeiter)

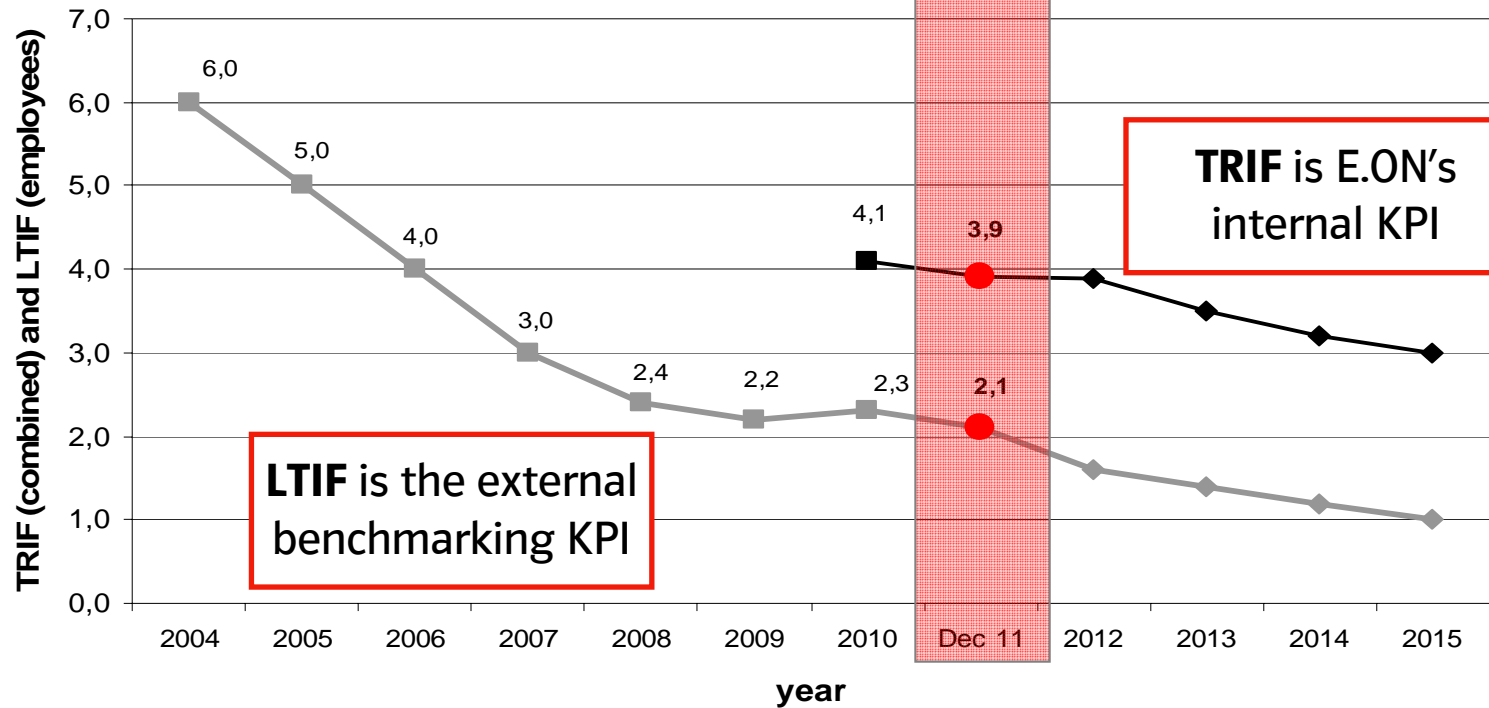


† Tödliche Unfälle 2008-2011



E.ON's Safety Performance 2004 bis heute

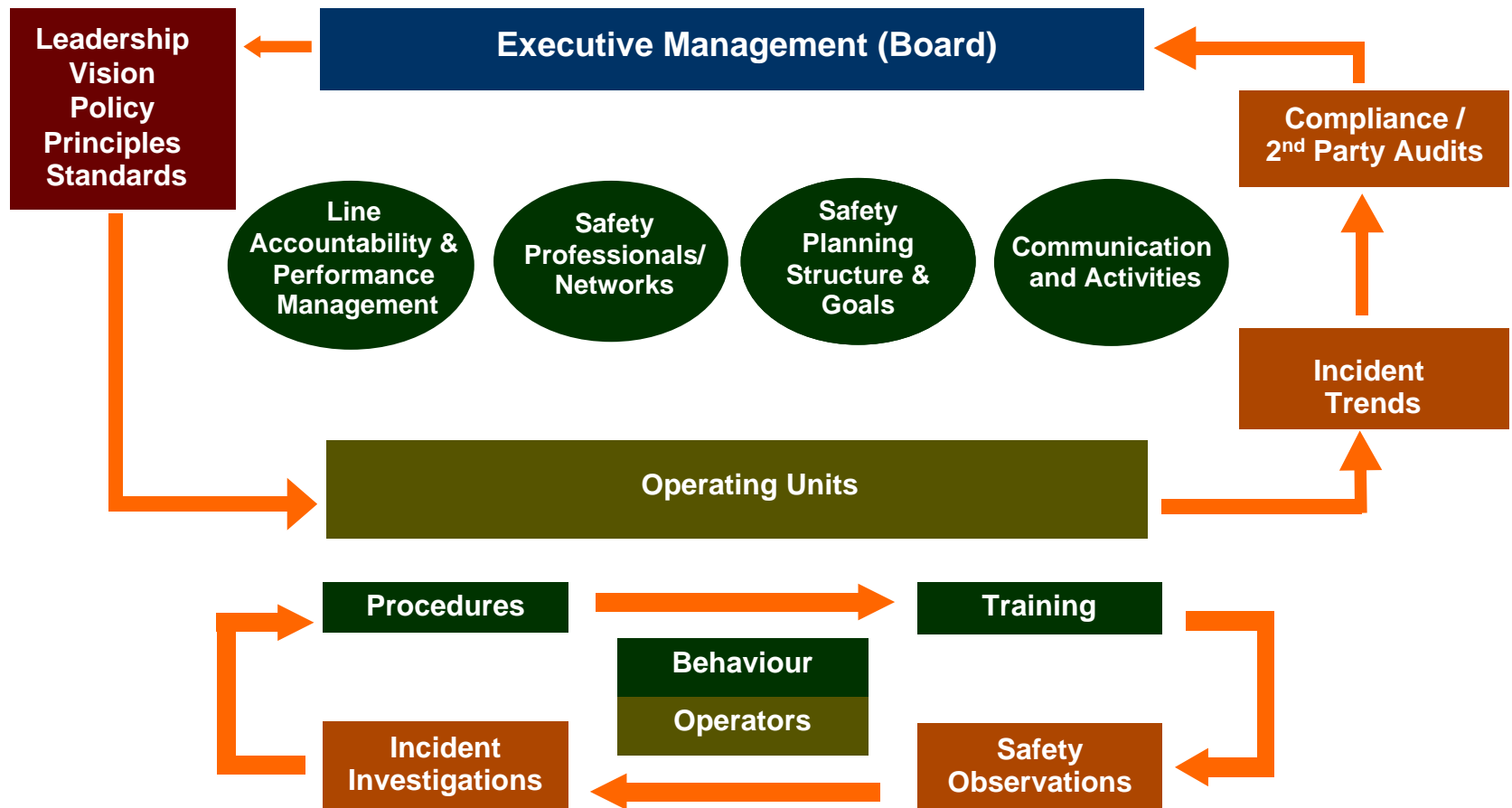
Safety KPI



● Rolling 12 month data ◇ 2012-2015 mid term target data

■ LTIF ■ TRIF

Unser „Ausgangs“ - HSE Management Modell



Success factors of our HSE strategy to deliver SAFETY F1RST

Leadership commitment

Executives & senior management take personal responsibility for HSE and demonstrate active involvement

Governance & structure

Establish a robust organization, structures and processes to ensure guidance, accountability and continual improvement

Engagement

Work together and support others to integrate HSE into strategic plans, decision making processes and day-to-day activities

Competence

Motivate and train all colleagues and contractors to ensure the right level and mix of HSE competencies

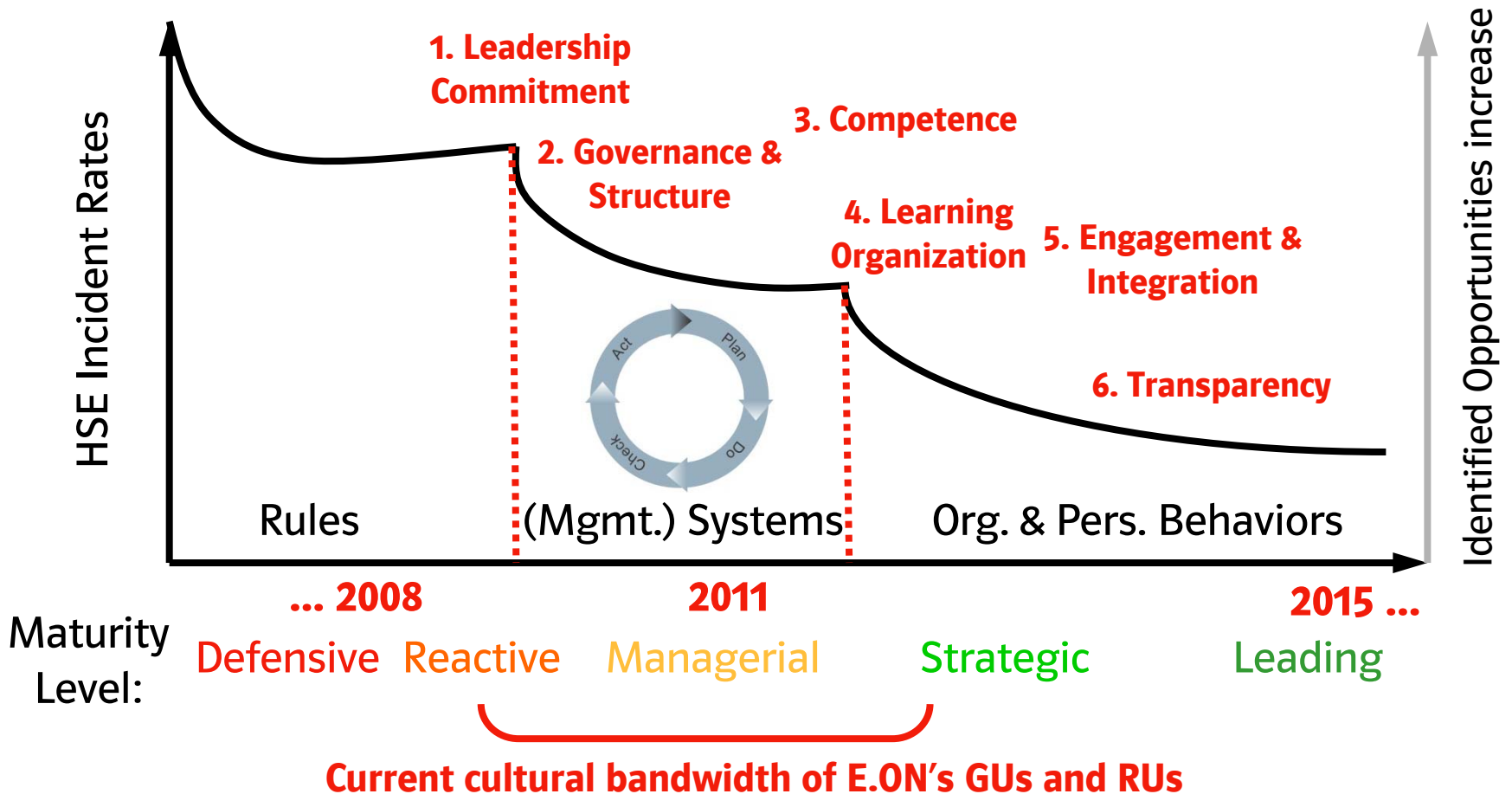
Learning organization

Actively share and embed learning from successes, failures and also from the experiences and viewpoints of others to further drive continual improvement

Transparency

Engage openly with colleagues and stakeholders about actions and results in order to demonstrate credibility and build trust

Safety Culture and Maturity Level



Agenda

- Überlegungen zu einer "Safety Culture"
- Praktische Erfahrungen – E.ON
- **Ausblick**

Sicherheits-Wahrnehmung

- Welcher Stellenwert wird Sicherheit vs. Qualität, Zeitplan und Kosten gegeben?
- Ist das Engagement des Managements in der gesamten Organisation konsequent?
- Sind Führungskräfte / Executives in Audits, Sicherheits-Meetings, Vorfallermittlungen beteiligt?
- Werden Regeln befolgt? Wenn Regeln nicht befolgt werden, sind die Konsequenzen konsistent innerhalb der Organisation?
- Werden Führungskräfte für Arbeitssicherheit verantwortlich gehalten?
- Hat Off-the-job-Sicherheit eine Bedeutung?

→ „Safety Perception Survey“ um die Sicherheitskultur zu messen

(**E.ON**: 2008 mit Dupont Safety Resources - „Safe.TEG“)

Leadership Commitment

- Sicherheitsmanagement-Konzepte
- Safety Performance pro-aktiv managen (leading indicators)
- Persönliches Engagement
- Sicherheit als Managing-Tool
- Sicherheits-Beobachtungen (-Dialoge) – Safety Walk & Talks

→ Arbeitssicherheit als Teil von "Kompetenzmodellen / Personalentwicklung für Mitarbeiter und Führungskräfte"

(**E.ON:** u.a. Entwicklung des „Leaders in Safety“ Programms, Kompetenzmodell und GAC))

Eine Kulturinitiative ist nicht...

- ein gradliniger Prozess
- mehr „Papierkram“
- eine messbare Aktivität oder ein Ziel
- motiviert durch legal compliance oder Angst vor Sanktionen

→ Es geht um Werte und Engagement - nicht um Prioritäten

(**E.ON**: Safety F1RST – Three Safety Rules)

e-on

Back-up

Safety F1RST

1. Wir passen auf unsere Kollegen auf

Jeder der für E.ON arbeitet, sorgt für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz und äußert sich, wenn die Bedingungen nicht stimmen.

2. Wir stoppen stets unsicheres Arbeiten

Jeder der für E.ON arbeitet, greift aktiv ein um Unfälle und Gesundheitsgefährdungen zu verhindern.

3. Wir sprechen Fehler offen an

Jeder der für E.ON arbeitet, meldet alle Vorfälle und Beinaheunfälle, ist bereit zu lernen und Verbesserungen umzusetzen.

SimpleShow – Three Safety Rules

