



Jedes Unternehmen hat allein durch seine Existenz eine (Unternehmens-)Kultur. Die Sicherheits- und Gesundheitskultur wird als Teilmenge der Unternehmenskultur betrachtet.

In dem beispielhaften Verlaufsdiagramm wurde eine vorhandene Ausgangslage (unabhängig von ihrem Wert) willkürlich auf den Ausgangswert 1 gesetzt.

Eine Intervention, gleich welcher Art, sollte dem Thema eine höhere Priorität verleihen. Die Höhe der erreichten Amplitude stellt ein Maß für die Qualität dar.

Am Ende einer guten Intervention (z. B. Seminartag) hat das Thema 'Sicherheit und Gesundheit' absolut höchste Priorität in der Wahrnehmung und Bewertung der Teilnehmer (s. Punkt 1). Ohne Sicherheit und Gesundheit geht gar nichts im Unternehmen. Jeder hat den festen Vorsatz zu beweisen, dass er der Sicherheit und Gesundheit einen hohen Stellenwert einräumt.

Ist nach dem Ende des Seminars die Türklinke von außen kalt, gehen die Handys an und das Thema ist bereits überlagert von anderen Bedeutungen (s. Punkt 2).

Wird am nächsten Tag die Türschwelle der Werkstatt / des Büros überschritten, wartet ein Stoß von Entscheidungen, die sich nach der seminarbedingten Abwesenheit aufgestaut haben und lässt die Priorität von Sicherheit und Gesundheit weiter schwinden (s. Punkt 3 und 4).

Stellt sich in den nächsten Tagen und Wochen heraus, dass die Ideen des Seminars nicht so einfach umsetzbar sind und die anderen einfach nicht alles mitmachen sackt die Überzeugung weiter ab. Ist alles abgearbeitet (unbeantwortete E-Mails, Posteingang) und sind die Probleme einigermaßen wieder im Griff, ist die Bedeutung des Themas entsprechend weiter abgesunken (s. Punkt 5).

Ist diese Erkenntnis gewachsen, muss die nächste Intervention gesetzt werden. Auch diese folgt wieder der gleichen Logik in der Abnahme an Bedeutung. Soll ein kontinuierlicher Prozess entstehen, ist wieder die nächste Intervention fällig. Auch diese folgt wieder der gleichen Logik in der Abnahme an Bedeutung.

Die Entwicklung einer nachhaltigen Sicherheits- und Gesundheitskultur zeigt sich durch die punktierte Linie in den Untergrenzen nach der Intervention.

Ein kontinuierlicher Entwicklungsprozess kann sich nur ergeben, wenn Einzelmaßnahmen ineinander verzahnt und aufbauend sind. Widersprüche durch unterschiedliche Philosophien oder Handlungsanleitungen führen zu Rückschlägen. Unterschiedlichste Zielgruppen müssen zeitgleich in ähnlicher Richtung entwickelt werden. Es begünstigt eine gleichmäßige Entwicklung, wenn die Entfaltung möglichst vieler Handlungsfelder eines Unternehmens (Qualitätsbewusstsein, Risikomanagement, Leitbild, Teamentwicklung, Leistungs- und Kostenbewusstsein usw.) aufeinander abgestimmt werden. Alle Interventionen müssen aus der Zufälligkeit genommen werden und verzahnt und vernetzt in eine Richtung weisen.

Dennoch sind für die Entwicklung einer Sicherheits- und Gesundheitskultur größere Zeiträume erforderlich. Erfolgt der Prozess zufällig und unkoordiniert, werden die Zeiträume länger. Mit Rückschlägen muss gerechnet werden. Halbherzige Unternehmungen scheitern.

Wenn Sicherheits- und Gesundheitskultur als eine Teilmenge der Unternehmenskultur betrachtet wird, entstehen Auswirkungen auf das Gesamtsystem. Sind die eingesetzten Ressourcen zu schwach, werden zu zaghafte Impulse vom Gesamtsystem aufgezehrt.

'Kultur' zu entwickeln ist prozesshaft und benötigt Zeit sowie Geduld in Tempo und Ausmaß. Weil aber erreichte Ziele nachhaltig und resistent gegen Führungswechsel, Restrukturierung, Fusionen usw. sind, lohnt es sich dennoch die Reise anzutreten.

Der Weg zu einer nachhaltigen Sicherheits- und Gesundheitskultur muss wohldosiert sein und kann nur schrittweise erfolgen.

Mit einer E-Mail an info@institut-input.de erhalten Sie die sich aufbauende PowerPoint-Datei.