

Was bedeutet Arbeitsschutz und insbesondere Safety Culture Ladder (verhaltensorientierter Arbeitsschutz) in einer Planungsgruppe/einem Ingenieurbüro?

Generell ist das Thema der SCL sehr eng mit der individuellen Kultur in einer Organisation verbunden. Wir haben also unsere bestehende Unternehmenskultur mittels einer Selbsteinschätzung analysiert und nach Anknüpfungspunkten gesucht. An diesen Punkten haben wir dann die unterschiedlichen Themen der Safety Culture Ladder wirksam orientiert.

Als Planungsgruppe/Ingenieurbüro hatten Sie vorher mit Arbeitsschutz nicht sehr viel zu tun. Waren Sie zum Start der SCL-Einführung skeptisch?

Ganz ehrlich? Ja! Zum Projektstart waren wir durchaus skeptisch und haben uns gefragt was uns da erwartet. Die Skepsis wich im Verlaufe des Projektes aber schnell einer Vorfreude auf die kommenden Workshops und den damit einhergehenden Veränderungen und Weiterentwicklungen.

Womit hat sich Planungsgruppe Grün bei der SCL-Einführung besonders schwer getan?

Generell waren zu Anfang das Verständnis und die Notwendigkeit für das Thema schwierig zu vermitteln. Zudem haben wir uns mit dem Thema der Belohnung und Sanktionierung schwer getan. Dies widersprach unserem damaligen Verständnis einer auf Gemeinschaftlichkeit ausgerichteten Unternehmenskultur. Letztlich haben wir mit Unterstützung von ecco aber eine gute und praktikable Lösung gefunden. Schlüsselmoment war hierbei sicherlich die Einbeziehung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche bei der SCL ja generell im Vordergrund steht. Denn erst dadurch kann eine Kulturveränderung oder Weiterentwicklung erreicht werden.

Also war das SCL Projekt für Sie kein einfaches? Wann kam in Ihrem SCL-Projekt der „AHA-Effekt“?

Das ist zunächst mal richtig. Aber der große "AHA-Effekt" kam sehr schnell. Bei uns in der Schulung für die Führungskräfte. Dort haben wir verstanden, dass die Führungsebene der entscheidende Bereich im Zuge einer Kulturveränderung ist. Unsere Aufgabe ist es, das erwünschte Verhalten konsequent vorzuleben. Die Wahrnehmung des Themas Arbeitsschutz bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hängt maßgeblich vom Verhalten der Führungskräfte ab. Zudem kam in den Schulungen für Mitarbeiter heraus, dass jeder Mitarbeiter irgendwo mit dem Thema in Berührung kommt. Selbst im Büro haben wir Situationen analysiert und geschaut, wie wir es in Zukunft sicherer machen können. Somit ist die SCL als Methode sehr viel effektiver als andere, da alle Mitarbeiter aktiv in die Weiterentwicklung des Unternehmens einbezogen werden.

Hat die Einführung der Safety Culture Ladder etwas an Ihrer Einstellung zum Thema Arbeitsschutz verändert?

In unserer Führungsetage hat definitiv ein Umdenken und somit eine Einstellungsveränderung stattgefunden. Auch durch die Einbeziehung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Veränderungsprozess wird seither mehr und vor allem positiver über das Thema Arbeitsschutz in unserem Unternehmen gesprochen. Durch das Hinterfragen von bisherigen Verhaltensmustern haben wir uns intensiver Gedanken zum Thema Arbeitsschutz gemacht, was z.B. im Bereich der Ursachenanalyse zu einem großen Mehrwert geführt hat.

Hat sich etwas bei PGG mit der SCL-Einführung verändert? Wesentliche Veränderungen im Unternehmen?

Eine wesentliche Veränderung ist tatsächlich die sehr viel positivere Kommunikation über das Thema Arbeitsschutz. Wir machen uns gegenseitig auf unsichere Situationen und potenzielle Gefahren aufmerksam. Zudem hat die Geschäftsführung den Nutzen für unser Unternehmen klar gemacht. Wir haben die SCL in alle Bereiche integriert, egal ob viel oder wenig Kontakt mit dem Thema Arbeitsschutz. Darüber hinaus haben wir das Projekt auch für andere kleinere Anpassungen vor allem in unserer Kommunikationsstruktur genutzt.

Sie haben sich nach dem SAQ+ Verfahren zertifizieren lassen. Wie sind Ihre Erfahrung mit der SAQ+ Zertifizierung?

Generell ist der Umfang der Zertifizierung durchaus gleichwertig oder sogar ein wenig höher als z.B. bei Zertifizierung im Rahmen von Qualitätsmanagementsystemen. Durch die Gruppeninterviews im Rahmen der SCL-Zertifizierung war niemand allein und es entstand nicht das klassische Richtig oder Falsch Antwortspiel. Die Zertifizierung war eher ein lebendiges Interview, in dem die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Mittelpunkt stehen. Alle empfanden diese Zertifizierung als durchaus angenehm.

Welche Besonderheiten haben sich für Sie als Ingenieurbüro im Zuge des SCL-Projektes ergeben?

Eine unserer größeren Herausforderungen war sicherlich das Thema Arbeitsschutz für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den unterschiedlichen Bereichen erlebbar zu machen. Unsere Mitarbeiter sind tagtäglich mit Aufgaben betraut, die mal mehr oder weniger Überschneidungen mit dem Thema Arbeitsschutz haben. Letztlich tauschen sich unsere Mitarbeiter aber in Kommunikationsrunden zu mehreren Themen aus, so auch zum Thema Arbeitsschutz. Als weitere Besonderheit würde ich die Herausforderung nennen wollen, allen Mitarbeitern auch die potenziellen Gefahren in unserem Unternehmen aufzuzeigen und verständlich zu machen. Das war sicherlich auch ein Schlüsselmoment in dem Projekt.

Zum Abschluss unseres Interviews noch die zwei abschließenden Fragen: Glauben Sie, dass die SCL auch für andere Betriebe interessant sein könnte?

Definitiv ist das Thema Safety Culture Ladder auch für andere Unternehmen interessant. Ganz gleich, in welcher Branche oder mit welchem Background. Die SCL mit der Art und Weise der Einführung sowie der Zertifizierung kann für jedes Unternehmen eine wirksame Methode sein die Arbeitsschutz-kultur im Unternehmen zu entwickeln oder voranzutreiben. Die SCL ist durch die kommunikative Herangehensweise sehr viel erfolgsversprechender als eine reine Abfrage nach Dokumenten, wie z.B. bei der Einführung einer ISO-Norm.

Sie wurden bei der SCL-Einführung von der ecco Unternehmensberatung unterstützt. Glauben Sie, dass bei der SCL-Einführung externe Beratung grundsätzlich hilfreich ist?

Die externe Unterstützung durch ecco war definitiv die richtige Entscheidung. ecco hat das Verständnis für das Thema und die Herangehensweise transparent und verständlich dargestellt. Wir sind davon überzeugt, dass es sinnvoll ist, sich zu solch speziellen und herausfordernden Themen externe Unterstützung mit einem neutralen Blickwinkel ins Unternehmen zu holen. ecco hat zahlreiche neue Impulse in unterschiedlichen Bereichen gegeben. Somit werden wir unsere Zusammenarbeit auch zukünftig aufrechterhalten und freuen uns auf die Kooperation.

Wir bedanken uns bei allen Mitarbeitern der Planungsgruppe Grün für eine sehr vertrauensvolle und stets professionelle Zusammenarbeit.

Das Interview führten Frau Birgit Littke (Planungsgruppe Grün GmbH, Bremen) und Herr Pascal Behrens (ecco).