

**SIEMENS**

*Ingenuity for life*



---

## Zero Harm Culture @ Siemens Guide für Führungskräfte

Sicherheit aus Überzeugung.





*„Jeder von uns ist  
verantwortlich für Sicherheit.  
Wir achten aufeinander.“*

**Janina Kugel, Mitglied des Vorstands der Siemens AG**



# Vorwort

## Sehr geehrte Führungskraft,

Siemens nimmt seine soziale Verantwortung für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sehr ernst, da sie ein wichtiges Element unseres Erfolgs und ein nachhaltiger Beitrag ist, um die Arbeitsumgebung noch sicherer und effizienter zu gestalten.

Um die hohen Erwartungen zu erfüllen, die wir an uns selbst stellen, hat Siemens ein Sicherheitsprogramm entwickelt, mit dem das Bewusstsein für Sicherheitsfragen gestärkt werden soll. Aus diesem Grund beschränkt sich unser Sicherheitsprogramm nicht auf rein technische Schutzmaßnahmen, sondern stellt auch verstärkt eine aktive Arbeitssicherheitskultur in den Mittelpunkt. Sicherheit muss Teil der Einstellung jedes einzelnen Mitarbeiters werden!

Um diese Einstellung kontinuierlich und nachhaltig zu verändern, haben Sie als Führungskraft die grundsätzliche Pflicht, die Sicherheitskultur in Ihrem Verantwortungsbereich positiv zu beeinflussen.

Die effektivsten Werkzeuge, die Sie hierfür einsetzen können, sind Ihre Motivation und Ihr Engagement als Vorbild sowie Ihre Wertschätzung und Anerkennung von Mitarbeitern, die sich sicher Verhalten.

Der vorliegende Guide soll Ihnen als Führungskraft helfen, zu verstehen, wie eine Sicherheitskultur geschaffen, weiterentwickelt und in Ihrer Organisationseinheit implementiert werden kann, um die Gesundheit und Sicherheit jedes einzelnen Mitarbeiters zu schützen.

Der Leitfaden enthält eine kurze Einführung in die verschiedenen Aspekte, die eine Sicherheitskultur ausmachen, und zeigt die verschiedenen Rollen und Pflichten auf, die sowohl für Sie als Führungskraft als auch für Ihre Mitarbeiter gelten.

Ebenso enthalten sind die wesentlichen Informationen, die Sie über Risikomanagement und Engagement Tools wissen müssen

Indem Sie diese Richtlinien befolgen und in Ihrer Organisationseinheit einführen, unterstützen Sie uns dabei, unser Ziel zu erreichen. Helfen Sie uns, unsere Arbeitsumgebung bei Siemens gesünder und sicherer zu machen. Handeln Sie aus Überzeugung und machen Sie die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu Ihrer persönlichen Einstellung!



## Inhalt

|                                                          |           |
|----------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. Zero Harm Culture @ Siemens</b>                    | <b>7</b>  |
| Unsere Vision und unsere Grundsätze                      | 8         |
| Das Sicherheitskultur-Reifegradmodell                    | 9         |
| Eine gelebte „Just Culture“                              | 11        |
| Der Masterplan & das Kommunikationskonzept               | 12        |
| Rollen und Verantwortlichkeiten                          | 13        |
| Kontinuierliche Verbesserung unserer Safety Performance  | 14        |
| <b>2. Die Eckpfeiler von Zero Harm Culture @ Siemens</b> | <b>16</b> |
| <b>3. Safety Essentials</b>                              | <b>20</b> |
| <b>4. Engagement Tools</b>                               | <b>21</b> |
| <b>5. Kommunikation</b>                                  | <b>40</b> |

Sicherheit aus Überzeugung.

## Kapitel 1

# Zero Harm Culture @ Siemens



# Unsere Vision und unsere Grundsätze

Das Ziel von Zero Harm Culture @ Siemens (ZHC@Siemens) ist es, das Bewusstsein für die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu schärfen sowie gesundes und sicheres Verhalten nachhaltig zu verbessern.

## Unsere Vision

„Jeder Mitarbeiter bei Siemens soll sich stets auf eine intakte und sichere Arbeitsumgebung verlassen können, um am Ende eines Arbeitstages gesund und unbeschadet zu Familie und Freunden zurückzukehren.“

Die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz beginnt mit der Führungskompetenz und dem Engagement der Führungskräfte und kann nur dann zu einer gelebten Unternehmenskultur werden, wenn jeder Einzelne dazu beiträgt.

Sie als Führungskraft spielen eine wichtige Rolle, indem Sie die Sicherheitskultur positiv beeinflussen.

Wenn Sie die drei nachstehenden Grundsätze befolgen, werden Sie zu unserem Ziel beitragen, eine „Zero Harm Culture @ Siemens“ zu verwirklichen.



## 1. Null Unfälle – es ist möglich!

Unrealistisch? Nein, wir sind überzeugt: Es ist möglich. Jeder Mensch muss bei Siemens arbeiten können, ohne dass er eine Verletzung erleidet. Überall. Zu jeder Zeit. Das ist unser Anspruch.



## 2. Keine Kompromisse bei Gesundheit und Sicherheit!

Termindruck? Ja. Kostendruck? Ja. Abstriche bei der Arbeitssicherheit? Auf keinen Fall! Gesundheit und Sicherheit aller Mitarbeiter sind unser höchstes Gut. Diese Werte stehen an erster Stelle. Ohne Wenn und Aber!



## 3. Wir achten aufeinander!

Wir arbeiten mit offenen Augen, erkennen gefährliche Situationen und passen aufeinander auf. Wir finden riskantes Verhalten nicht cool – wir greifen ein, wenn es uns auffällt. Wir sind Vorbild!

# Das Sicherheitskultur-Reifegradmodell

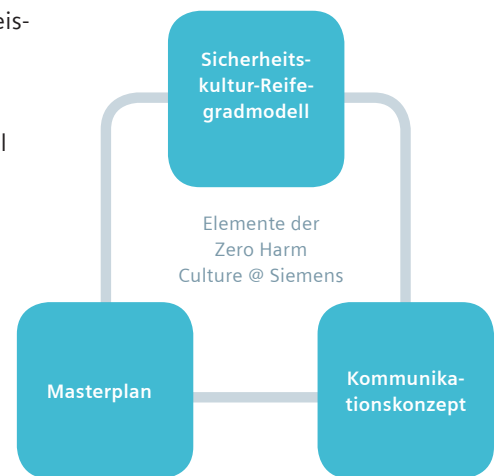
Mit Hilfe unseres unternehmensweiten und globalen Programms wollen wir unsere Denkweise dauerhaft verändern und infolgedessen auch einen Wandel unserer Verhaltensweisen in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit herbeiführen.

**Zero Harm Culture @ Siemens hat zum Ziel:**

- die Sicherheit unserer Mitarbeiter nachhaltig zu verbessern,
- Unfälle zu verhindern und
- gesundheitlichen Beeinträchtigungen der Mitarbeiter nachhaltig vorzubeugen.

Unsere drei Kernelemente gewährleisten eine weltweit einheitliche und nachhaltige Vorgehensweise:

- Sicherheitskultur-Reifegradmodell
- Masterplan
- Kommunikationskonzept



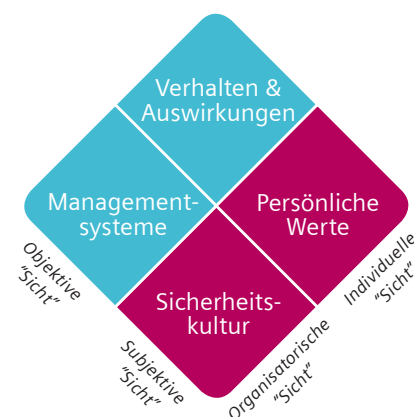
Auf den folgenden Seiten finden Sie eine detaillierte Beschreibung dieser Elemente.



## Das Sicherheitskultur-Reifegradmodell

Das Sicherheitskultur-Reifegradmodell veranschaulicht die beiden wichtigsten Aspekte von ZHC@Siemens. Es zeigt Wege auf, wie Verbesserungen vorgenommen werden können, und hilft dabei, Maßnahmen zu definieren, um ein Gleichgewicht zu erzielen. Eine Sicherheitskultur entsteht, wenn sie Teil der persönlichen Werte und Kultur einer Person wird (rot) sowie durch Gesetze und interne Vorschriften (blau).

Das Management wird als der Initiator der Zero Harm Culture @ Siemens angesehen. Daher muss das Management unbedingt über die richtigen persönlichen Werte sowie die entsprechende Kultur verfügen.



In Zusammenarbeit mit der ERM GmbH, Neu-Isenburg, Deutschland entwickelt

Von besonderer Bedeutung sind:

- eine klare hierarchische Struktur der Verantwortung für Sicherheit
- die Schlüsselrolle des Managements bei der Implementierung einer Sicherheitskultur
- vorbildliches Führungsverhalten
- die kontinuierliche Verbesserung unserer Systeme

Führungskräfte haben aufgrund ihrer Funktion und als Vorbild eine klare Verantwortung. Ein motiviertes Management, das seine Verantwortung annimmt und sich zu den Werten von ZHC@Siemens bekennt, ermöglicht die Entstehung einer konsequenten Sicherheitskultur.

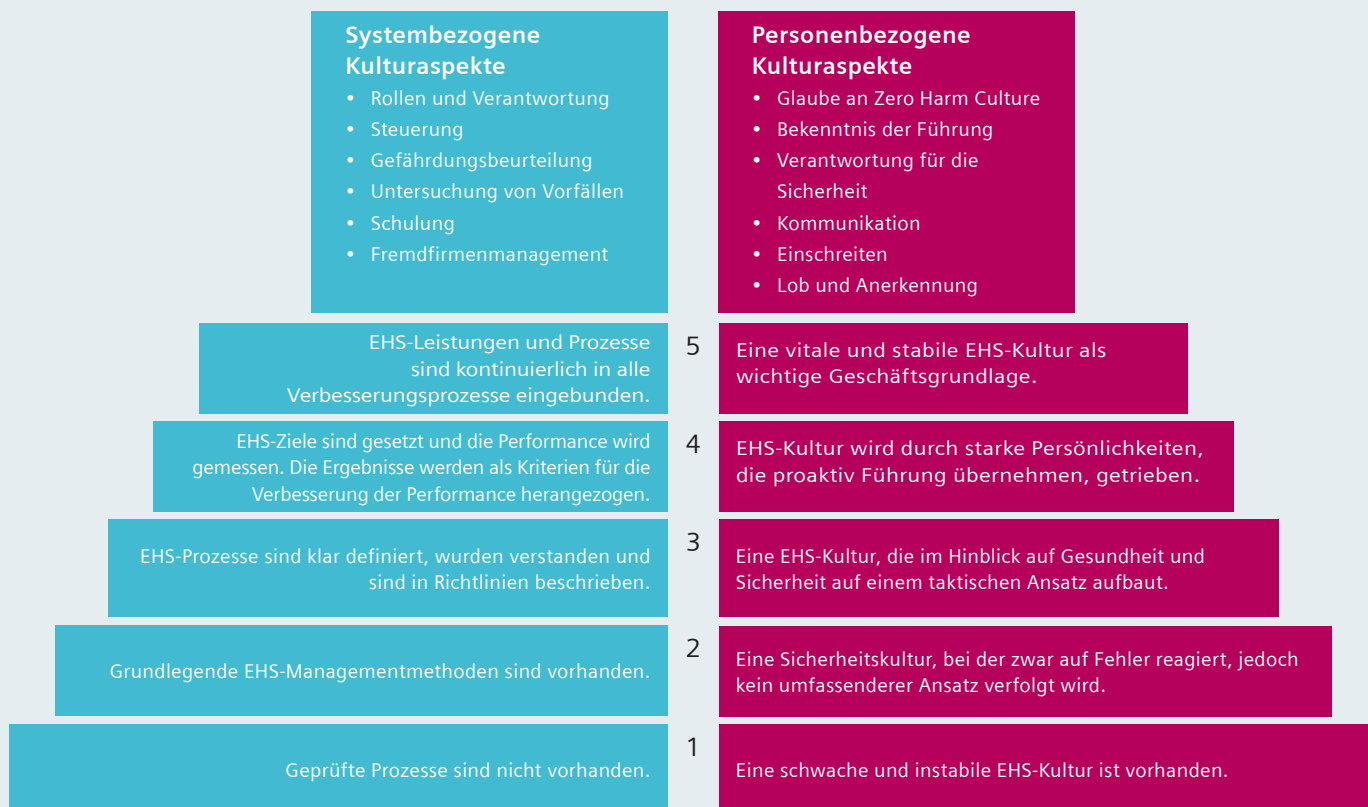


## Reifegrade des Sicherheitskulturmodells

Ein wichtiger Bestandteil von ZHC@Siemens ist das Sicherheitskultur-Reifegradmodell. Durch die Einführung des Konzepts der Reife werden Diskussionen um Fragen wie „Wo stehen wir im Hinblick auf unsere Sicherheitskultur?“ und „Wo wollen wir hin?“ oder „Wie kommen wir dort hin?“ erleichtert.

Die nachstehend aufgeführten Aspekte können hinsichtlich ihrer Reife gemessen und in Form von Reifegraden verallgemeinert werden. Diese Aspekte werden im Weiteren wieder aufgenommen. Die Engagement Tools werden mit der aktuellen Farbe gekennzeichnet.

Es gibt fünf Reifegrade, die mittels spezifischer Aspekte gemessen werden



In Zusammenarbeit mit der ERM GmbH, Neu-Isenburg, Deutschland entwickelt



## Eine gelebte „Just Culture“

Die Verwirklichung einer „Just Culture“ durch den Einsatz des Managements ist eine wesentliche Voraussetzung für die Schaffung einer konsequenten Sicherheitskultur.

Im Rahmen der „Just Culture“ wird ein Unfall weder als unvermeidlich angesehen (keine Schuld), noch wird die volle Verantwortung für den Unfall den Mitarbeitern zugewiesen (Schuld). Fehler stellen Gelegenheiten dar, zu lernen, wie Unfälle in Zukunft vermieden werden können.

Für das Management ist es wichtig, klare Grundregeln für die „Just Culture“ festzulegen, sodass Mitarbeiter einen Vorfall ohne Bedenken und Angst vor möglichen Konsequenzen melden können (Building Goodwill).

Die Ursache eines Unfalls ist kein einzelner Fehler, sondern eine Kombination von mehreren Faktoren, die nur gemeinsam mit den Mitarbeitern analysiert werden können.



### Fragen, die das Management adressieren muss, um eine effektive „Just Culture“ zu etablieren:

- Gibt es einen Management Stand der klar Standards und Praktiken für das Reporting definiert (Verantwortlichkeit und Zuständigkeit).
- Definiert dieser Management Stand klar und deutlich wie das Management auf Vorfälle im Einklang mit der „Just Culture“ reagiert?
- Sind sich die Mitglieder des Management Ihrer Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten bewusst und agieren sie auch innerhalb dieser Prinzipien?
- Führt das Management regelmäßige Selbstbewertungen durch?



## Der Masterplan

Zur Implementierung einer Arbeitssicherheitskultur ist eine strategische Vorgehensweise erforderlich – der Masterplan

Der Masterplan ist ein weltweiter und flexibler Referenzprozess, der lokal an spezifische kulturelle Gegebenheiten angepasst werden kann.

### Projektrahmen

Definition des Projektrahmens in Abstimmung mit der Unternehmensführung.

### Projektaufbau

Information und Partizipation der gesamten Belegschaft durch die Analyse der bestehenden Sicherheitskultur.

### Analyse

Aufzeigen der bewährten guten Praktiken sowie der verbesserungswürdigen Prozesse.

### Umsetzungsplanung

Vereinbaren von gemeinsamen Schritten für die Umsetzung.

### Implementierung

Implementieren notwendiger Maßnahmen, z. B. Kommunikation, Seminare, Änderung von Prozessen, erforderliche Investitionen.

### Konsolidierung

Etablieren regelmäßiger Konsolidierungsprozesse zum nachhaltigen Wandel von Denk- und Verhaltensweisen. Dies erfordert die Unterstützung, das Engagement und die Teilnahme aller Mitarbeiter.



## Das Kommunikationskonzept

Das Kommunikationskonzept von ZHC@Siemens wurde erstellt, um Ihnen dabei zu helfen, Ihre Mitarbeiter auf dem Laufenden zu halten. Die Strategie umfasst Maßnahmen, die auf spezifische Zielgruppen ausgerichtet sind.

In diesem Guide und im [Zero Harm Culture @ Siemens Intranet](#) finden Sie Beispiele für Kommunikationsmaterialien und Engagement Tools.



# Rollen und Verantwortlichkeiten

## ... für das Management

Ihr Engagement als Führungskraft ist für die Schaffung einer erfolgreichen Zero Harm Culture @ Siemens essentiell. Ein Kulturwandel wird besonders durch Führungsverhalten im täglichen Leben gefördert. Dies bedeutet, dass Ihre Mitarbeiter Ihnen folgen werden, wenn Sie damit beginnen, sicher zu handeln und Sicherheit als Priorität festzulegen. Sicherheit wird einerseits durch Kommunikation sowie Erwartungen und andererseits durch Ihr Verhalten als Vorbild beeinflusst. Mit vorbildlichem Verhalten können Sie Erwartungen definieren und andere auffordern, diese ebenfalls zu erfüllen. Als Führungskraft ist es daher erforderlich, dass Sie Ihr Wissen vertiefen und in der täglichen Praxis anwenden, um Ihr Team positiv zu beeinflussen. Sie haben die Verpflichtung, das Bewusstsein Ihrer Mitarbeiter während Routineaufgaben zu schärfen und Rückmeldung zur individuellen Sicherheitskultur zu geben. Machen Sie es sich selbst daher zur Aufgabe, die vorhandene Sicherheitskultur zu unterstützen, um Sicherheit nicht zur Ausnahme, sondern zur Regel zu machen. Um Sie bei der Schaffung einer Sicherheitskultur zu unterstützen, werden Schulungsmaterialien bereitgestellt. Die im Kasten aufgeführten Links finden Sie im [ZHC@Siemens Intranet](#). Im [Healthy @ Siemens Intranet](#) finden Sie Informationen zu gesundheitsbezogenen Themen und Maßnahmen.

### Schulungsmaterialien für Führungskräfte:

- [Zero Harm Culture @ Siemens – Web-Based-Training für Führungskräfte \(nur in Englisch\)](#)
- Zero Harm Culture Engagement Tools (Siehe Seite 21)
- [Healthy Leadership – Web-Based-Training](#)
- [Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung – eLearning](#)

## ... für die Mitarbeiter

Jeder Mitarbeiter spielt eine Schlüsselrolle bei der Förderung der Zero Harm Culture @ Siemens. Mitarbeiter können zum Programm beitragen und das Bewusstsein für ZHC@Siemens schärfen, indem sie sicher handeln und über Sicherheit sprechen. Zur Vermeidung von riskanten Situationen ist es wichtig, sich bei täglichen Routinearbeiten oder bei der Erfüllung spezieller Aufträge Zeit zu nehmen. Jeder Mitarbeiter muss die Standards der Zero Harm Culture @ Siemens erfüllen. Jeder Mitarbeiter, der eine unsichere oder ungesunde Situation beobachtet, hat die Pflicht einzugreifen, denn wir achten aufeinander!

### Schulungsmaterialien für Mitarbeiter

- [Zero Harm Culture @ Siemens – Web-Based-Training für Mitarbeiter \(nur in Englisch\)](#)
- [Safety Essentials \(nur in Englisch\)](#)



## Kontinuierliche Verbesserung unserer Safety Performance

**Der Vorstand der Siemens AG hat "Zero Harm" als globalen Anspruch vorgegeben und damit verbunden das global Ziel, den branchenüblichen Durchschnitt bis 2022 zu erreichen.**

Zero Harm Culture @ Siemens ist eine der Prioritäten des Vorstandes und hierdurch sind wir in der Lage, die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter und Dienstleister weiter zu verbessern.

Bei den täglichen Entscheidungen müssen Sie als Führungskraft in vielen Situationen oftmals konkurrierende Interessen abwägen. Das macht es mitunter schwierig, die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu verbessern.

Um die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz strategisch in unsere Arbeitsroutine und unsere Einstellung zu integrieren, ist es hilfreich sich Ziele zu setzen. Ziele bieten Motivation und Führung. Außerdem helfen Ziele, die Mitarbeiter in das Thema Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz einzubeziehen und gemeinsam mit der Führungskraft eine nachhaltige und integrierte Sicherheitskultur zu etablieren.

Sie können Ihre Safety Performance mit den folgenden Maßnahmen weiter verbessern. Sie können Sie ebenfalls in das PMP Tool integrieren. Dies hilft Ihnen dabei, Ihre Mitarbeiter in einen kontinuierlichen und kollaborativen Dialog zu involvieren.

Setzen Sie messbare und auf Gesundheit und Sicherheit bezogene Ziele im Dialog mit Ihren Mitarbeitern.

### Mögliche PMP-Ziele für Ihre Mitarbeiter

- Teilnahme an Sicherheits-Trainings (Einweisungen/Refresher).
- Teilnahme an einer bestimmten Anzahl von Safety Walk & Talks.
- Implementieren der Safety Essentials in die alltägliche Routine.

### Mögliche PMP-Ziele für Führungskräfte

- Leben Sie Ihre Vorbildfunktion im Einklang mit dem Management Stand.
- Führen Sie Safety Moments durch, bevor Sie Ihre Meetings starten.
- Machen Sie es sich zur Gewohnheit, an den Meetings des lokalen Sicherheitsausschusses teilzunehmen.
- Implementieren Sie die Safety Essentials und integrieren Sie sie in die tägliche Routine Ihrer Mitarbeiter.
- Führen Sie regelmäßige Safety Walks & Talks durch.
- Führen Sie regelmäßige Toolbox Talks durch.
- Implementieren Sie Safety Stand Downs konsequent nach einem Vorfall.
- Führen Sie eine Vorfallsuntersuchung durch und schließen Sie diese auch ab.

## Equity

Supports a sense of long-term-, output- and profit-orientation.

## Values

- our foundation
- Responsible
- Excellent
- Innovative

## People orientation

- Empowerment & trust
- Honesty, openness & collaboration



## Ownership culture

## Behaviours

- Respect
- Focus
- Initiative & execution

## Leadership

- Be bold, decisive & courageous
- Siemens matters
- Motivate & engage

### WAS-Ziele

- Ein Gespür für den Gesamtzusammenhang vermitteln, innerhalb dessen jede(r) Mitarbeiter(in) ihren/seinen Beitrag leistet
- Den Fokus von SMART-Zielen lösen, wenn diese keinen Mehrwert bieten, stets den Gesamtzusammenhang betrachten

### WIE-Erwartungen

- Basierend auf den kontextuellen Kriterien der Ownership-Kultur
- Übertragung der Kriterien für die Ownership-Kultur in konkrete Verhaltensweisen, um das Erreichen der WAS-Ziele angemessen zu unterstützen

| Einstellung             |                                         | Das bedeutet für EHS                                                                                                                                                                                                                                          |
|-------------------------|-----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Elemente                | Kriterien                               | Wir verpflichten uns...                                                                                                                                                                                                                                       |
| Verhalten               | Respekt                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wir verstehen, dass es um Menschen und die Umwelt geht und nicht um FTEs und Vermögenswerte</li> <li>• Wir achten aufeinander und auf die Umwelt</li> </ul>                                                          |
|                         | Fokus                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prävention und nachhaltige Verbesserungen in den Bereichen von EHS</li> </ul>                                                                                                                                        |
|                         | Initiative & Umsetzung                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Proaktives Fördern von Innovationen und der EHS-Performance</li> </ul>                                                                                                                                               |
| Führung                 | Mutig, beherzt, entschlossen            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Setzen Sie sich für EHS ein. Schreiten Sie ein.</li> <li>• Keine Kompromisse bei EHS</li> </ul>                                                                                                                      |
|                         | Siemens an erster Stelle                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Intern: Seien Sie ein aktiver Mitwirkender für ein einheitliches EHS</li> <li>• Business/Funktionen etc.: Stärken und fördern Sie die Reputation von EHS</li> </ul>                                                  |
|                         | Motivieren und inspirieren              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Führen Sie in EHS-Bereichen mit Leidenschaft und positivem Einfluss</li> <li>• Agieren Sie als Vorbild in den EHS-Bereichen</li> </ul>                                                                               |
| Mitarbeiterorientierung | Befähigung & Vertrauen                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bestärken und würdigen Sie Mitarbeitern, die persönliche Verantwortung in EHS-Belangen übernehmen.</li> </ul>                                                                                                        |
|                         | Ehrlichkeit, Offenheit & Zusammenarbeit | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Schaffen Sie eine vertrauensvolle Lernumgebung, damit die Mitarbeiter für EHS einstehen</li> <li>• Fördern Sie die Zusammenarbeit mit den Stakeholdern, um die EHS-Performance im Business zu verbessern.</li> </ul> |

## Kapitel 2

# Eckpfeiler von Zero Harm Culture @ Siemens



# Eckpfeiler von Zero Harm Culture @ Siemens

Sie gelten jederzeit ungeachtet der Arbeitsaufgaben oder der eingesetzten Technologie.

**Die Eckpfeiler von ZHC@Siemens sind die Basis von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz:**

- Kompetenz und Schulungen gewährleisten
- Gefährdungsbeurteilungen durchführen
- Intervenieren
- Veränderungen gestalten
- Sicherstellen, dass vorgeschriebene persönliche Schutzausrüstung (PSA) getragen wird

Als Führungskraft liegt es in Ihrer Verantwortung, die Eckpfeiler von ZHC@Siemens in Ihrem Verantwortungsbereich zu implementieren, zum Beispiel als Teil Ihrer regelmäßigen Meetings.

Zero Harm Culture @ Siemens kann nur dann erreicht werden, wenn Sicherheit durch persönliche Verantwortung zu einem Teil des täglichen Arbeitslebens jedes Einzelnen wird.





### Kompetenz und Schulung gewährleisten

Stellen Sie sicher, dass Ihre Mitarbeiter für die von ihnen verrichtete Arbeit entsprechend geschult und qualifiziert sind!

- Verfügen Ihre Mitarbeiter über die Kompetenz, ihre Arbeit sicher zu erledigen?
- Kennen Ihre Mitarbeiter Beispiele, bei denen eine unzureichende Schulung zu Unfällen oder Verletzungen geführt hat?
- Würden sich Ihre Mitarbeiter dahingehend bestärkt fühlen, wenn Sie die Arbeit einstellen würden, weil sie der Meinung sind, dass entweder sie selbst oder Kollegen nicht ausreichend für die Arbeit qualifiziert oder geschult sind?



### Gefährdungsbeurteilung durchführen

Stellen Sie sicher, dass vor jeglichen Arbeiten eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wird!

- Haben die Mitarbeiter Erfahrung mit einer Gefährdungsbeurteilung sowie mit Arbeitssicherheitsanalysen?
- Wie gehen Ihre Mitarbeiter während Routineaufgaben mit Gefährdungen um?
- Erkennen Ihre Mitarbeiter die Gefahren und kontrollieren sie diese entsprechend?
- Verfügen Ihre Mitarbeiter über die richtige Kompetenz und Schulung, um die Gefährdungsbeurteilung durchzuführen?



### Intervenieren

Ihre Mitarbeiter und Sie selbst müssen intervenieren, wenn Sie der Meinung sind, dass ein unzumutbares Sicherheitsrisiko besteht!

- Haben Ihre Mitarbeiter Erfahrung damit, Arbeiten zu unterbrechen, um potenzielle Unfälle zu verhindern?
- Wie würden Ihre Kollegen darauf reagieren, wenn sie jemand unterbrechen würde, um auf einen unsicheren Zustand hinzuweisen?
- Warum würden Ihre Mitarbeiter möglicherweise weiterarbeiten, auch wenn sie das Gefühl hätten, dass eine Situation unsicher ist?
- Was wären die möglichen Folgen, die Ihre Mitarbeiter davon abhalten könnten zu intervenieren?

### Veränderungen gestalten

Sie müssen Veränderungen gestalten! Das heißt, die Arbeit zu unterbrechen, die Gefährdungsbeurteilung neu durchzuführen und Vorsichtsmaßnahmen zu treffen.



- Haben Sie jemals persönliche Erfahrungen mit Situationen gemacht, in denen eine kleine Veränderung zu einem großen Sicherheitsrisiko geführt hat?
- Ist es immer leicht, zu bestimmen, wann eine Veränderung groß genug ist, um eine Neubewertung der Sicherheitsrisiken erforderlich zu machen?
- Fallen Ihnen Beispiele ein, die sich während der Ausführung von Arbeiten normalerweise verändern?

### Sicherstellen, dass persönliche Schutzausrüstung (PSA) verwendet wird

Stellen Sie sicher, dass Ihre Mitarbeiter die vorgeschriebene PSA tragen!



- Wissen Ihre Mitarbeiter welche PSA für die gegebene Aufgabe richtig ist?
- Haben Ihre Mitarbeiter Zugang zur richtigen PSA?
- Hat einer Ihrer Mitarbeiter bereits Erfahrung mit Situationen gemacht, in denen die richtige PSA nicht getragen wurde und dies zu einer Verletzung oder zu einem unsicheren Zustand geführt hat?
- Wurde durch die Gefährdungsbeurteilung die richtige PSA ermittelt?
- Fallen Ihnen an der aktuellen PSA Verbesserungen ein, die vorgenommen werden könnten?

## Kapitel 3

# Safety Essentials

Die acht Safety Essentials decken die signifikantesten Sicherheitsrisiken ab, mit denen Mitarbeiter bei Siemens konfrontiert werden.

- Fahrer- und Fahrzeugsicherheit
- Kontrolle gefährlicher Energie (Wartungssicherungen)
- Elektrische Sicherheit
- Arbeiten in der Höhe/ Absturzsicherung
- Krane und Hebetechnik
- Aufenthalt in engen Räumen
- Maschinenabschränkung, Beschilderung und Sicherheitsverriegelungen
- Möglicherweise explosive Gase und Dämpfe

Ziel ist es, dass jeder Siemens-Mitarbeiter den Best Practice-Beispielen jedes Safety Essentials folgt und jeden Tag gesund und sicher zurück nach Hause zurückkehrt.

[Webseite Safety Essentials](#)



## Kapitel 4

# Engagement Tools



# Engagement Tools

Die Engagement Tools sind dazu gedacht, Ihnen konkrete Methoden und Werkzeuge an die Hand zu geben, um Ihre Belegschaft sowie Kunden und Auftragnehmer zu bestärken, Zero Harm Culture @ Siemens in ihre täglichen Routine zu integrieren. Die einzelnen Methoden unterscheiden sich voneinander, sodass sie im spezifischen Kontext verwendet werden können und an die individuellen Verhältnisse angepasst sind.

Einige haben die Sicherheit von Kunden zum Ziel, während bei anderen die Sicherheit der Belegschaft im Mittelpunkt steht.

Auf den folgenden Seiten wird jede Methode mit den entsprechenden Zielen, der jeweiligen Zielgruppe, einer Implementierungsstrategie sowie einer detaillierten Beschreibung aufgeführt.

Um Ihnen die Verwendung der Engagement Tools zu erleichtern, ist eine Grafik vorhanden, der Sie entnehmen können, für welche Bereiche der Zero Harm Culture die jeweilige Methode gedacht ist.

Die folgenden Engagement Tools basieren auf dem Sicherheitskultur-Reifegradmodell und beeinflussen die spezielle, mit rot oder blau gekennzeichnete Kategorie.

## Systembezogene Kulturaspekte:

Methoden, die Systeme und Vorschriften beeinflussen.

Rollen und Verantwortung

Steuerung

Gefährdungsbeurteilung

Untersuchung von Vorfällen

Schulung

Fremdfirmenmanagement

## Personenbezogene Kulturaspekte:

Methoden, die sich mit der Kultur und persönlichen Werten befassen.

Glaube an Zero Harm Culture

Bekenntnis der Führung

Verantwortung für Sicherheit

Kommunikation

Einschreiten

Lob & Anerkennung

Rollen und Verantwortung

Bekenntnis der Führung

Verantwortung für Sicherheit

Kommunikation



# Management Stand

## Zusammenfassung und Ziele

Ein Management Stand gibt den Ton von ganz oben vor und prägt die Erwartungen bezüglich EHS für die gesamte Organisation. Er stellt eine Verpflichtungserklärung dar, durch die das Management einer Organisation oder Geschäftseinheit bestätigt, Zero Harm Culture @ Siemens im Tagesgeschäft formal zu akzeptieren, zu übernehmen, zu pflegen und sich beständig dafür zu engagieren.

## Zielgruppe

Das oberste Management der Geschäftseinheit formuliert den Management Stand und vermittelt diesen der Belegschaft.

## Implementierung

Der Management Stand wird zusammen mit einem Moderator formuliert, wobei dies zu Beginn der Implementierung von Zero Harm Culture @ Siemens in der jeweiligen Geschäftseinheit erfolgen sollte.

## Detaillierte Beschreibung

- Durch den Management Stand erklärt die oberste Führungsebene, wie sie sich mit Worten und Taten in EHS-relevanten Situationen verhalten wird. Er ist ebenfalls der Standpunkt der obersten Führungsebene im Hinblick darauf, was sie im Gegenzug von der Belegschaft erwartet.
- Die Forschung zeigt, dass individuelles Verhalten durch organisatorische Prozesse und Werte beeinflusst wird. Solch einen schriftlichen Management Stand zu formulieren, ist daher ein wichtiger Schritt hin zur Schaffung der Ziele und Werte einer Organisation sowie zu deren Engagement für EHS-Standards.
- Der Management Stand wird zusammen mit einem Moderator aus dem Zero Harm Culture @ Siemens-Team in der Organisation sowie dem Team der obersten Führungsebene formuliert.
- Dies sollte als erster Schritt erfolgen, wenn die Zero Harm Culture @ Siemens in der Einheit angestoßen wird oder wann immer es passend erscheint, zum Beispiel während eines Events.
- Format: Townhall Meeting, Reden, LiveMeeting, Video etc.

Schulung

Bekenntnis der Führung

Kommunikation



## Safety Moment

### Zusammenfassung und Ziele

Mit einem kurzen Gespräch über ein arbeits-sicherheitsrelevantes Thema zu Beginn eines jeden Meeting machen Sie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu einem Teil der alltäglichen Meeting-Kultur und stärken somit unsere Zero Harm Culture @ Siemens. Erläutern Sie dabei ein Thema, das für die Arbeitswelt der Anwesenden oder deren allgemeine Lebenssituation relevant ist.

### Zielgruppe

Alle Mitarbeiter und Dienstleister in allen Funktionen

### Implementierung

Nutzen Sie die Safety Moment Schritt-für-Schritt Anleitung, um Ihre eigenen Safety Moments zu erstellen. Thematisieren Sie etwas, das die Anwesenden interessiert, egal ob Sie ein Meeting leiten oder daran teilnehmen.

### Ressourcen

[Safety Moments Schritt-für-Schritt Anleitung](#)

### Detaillierte Beschreibung

Ein Safety Moment sollte zu Beginn jedes Meetings stattfinden. Erzählen Sie den Teilnehmern einfach, dass Sie das Meeting mit einem Safety Moment beginnen möchten und dann leiten Sie Ihr Thema ein. Diskutieren Sie bei Bedarf einige Minuten anhand des Materials, welches Sie vorbereitet haben und erlauben Sie auch anderen Teilnehmern in Ihrem Meeting, ihre Meinung, Erfahrungen und Einblicke zu teilen.

Steuerung

Glaube an Zero Harm Culture

Bekenntnis der Führung

Verantwortung für Sicherheit

Lob &amp; Anerkennung



## Safety Walk & Talk (SW&T)

### Zusammenfassung und Ziele

Das Ziel dieser Tätigkeit besteht darin, das Engagement des Managements für Sicherheit durch die Förderung des Sicherheitsdialogs mit Mitarbeitern aufzuzeigen. Erfolgt diese Tätigkeit auf einer regelmäßigen und informellen Grundlage, werden Sie in der Lage sein, hierarchische Hindernisse zu beseitigen und Mitarbeiter zu ermutigen, Probleme sowie potenzielle Bereiche für Verbesserungen in Bezug auf die Sicherheit anzusprechen.

### Zielgruppe

Alle Mitarbeiter und Dienstleister/ Subdienstleister im Verantwortungsbereich, in dem Siemens tätig ist

### Implementierung

Der Safety Walk & Talk kann allein oder in einem kleinen Team durch den Standort-/Bereichsmanager durchgeführt werden. Die regelmäßige Durchführung des Safety Walk & Talk erhöht das Sicherheitsbewusstsein. Diese Methode wird am besten dann implementiert, wenn bereits eine entsprechende Kultur des Vertrauens und der Offenheit vorhanden ist. Eine „Just Culture“ sollte implementiert sein/ werden, sodass Mitarbeiter ungezwungen EHS-relevante Aspekte erörtern können.

### Ressourcen

- [Safety Walk & Talk – Flyer](#)
- [Safety Walk & Talk – Pocket Card für Führungskräfte](#)

### Detaillierte Beschreibung

Der Standortmanager legt regelmäßige Termine fest, an denen Safety Walk & Talks durchzuführen sind. Die Häufigkeit muss der Größe, dem Tätigkeitsgrad sowie dem Gefährdungsprofil des Standorts entsprechen. Der Zweck dieser Rundgänge muss den Mitarbeitern im Voraus mitgeteilt werden.

- Setzen Sie sich mit der Führungskraft für diesen Bereich in Verbindung. Bitten Sie die Führungskraft, dass sie Sie mit den lokalen Sicherheitsvorschriften vertraut macht. Fragen Sie bitte, welche besonderen Sicherheitskenntnisse während des Safety Walk & Talk erforderlich sind.
- Bitten Sie die Führungskraft, Sie durch den Arbeitsbereich zu begleiten. Tragen Sie entsprechende persönliche Schutzausrüstung und gehen Sie langsam.
- Wählen Sie einen geeigneten Arbeitsbereich und sprechen Sie einen Mitarbeiter an, um sich vorzustellen. Erläutern Sie den Zweck des Safety Walk & Talk und machen Sie dem Mitarbeiter deutlich, dass seine Teilnahme keinen Nachteil für ihn darstellt.
- Sprechen Sie mit dem Mitarbeiter über seine Arbeit: nutzen Sie die Safety Walk & Talk Flyer bzw. Pocket Card für Führungskräfte.
- Loben Sie den Mitarbeiter, wenn er sicheres Verhalten zeigt. Erörtern Sie offen die positiven und negativen Aspekte, die Ihnen aufgefallen sind, und ebenso, was Ihrer Meinung nach verbessert werden könnte.
- Schildern Sie der Führungskraft deutlich und ehrlich Ihre Eindrücke (es kann angebracht sein, dies in Anwesenheit des Mitarbeiters zu tun).
- Denken Sie daran, dem Mitarbeiter und der Führungskraft sofort zu danken.
- Außerdem können Sie auch gesundheitsbezogene Themen integrieren und somit Ihr Engagement für die Gesundheit am Arbeitsplatz demonstrieren, indem Sie einen Health and Safety Walk & Talk durchführen.

Rollen und Verantwortung

Bekenntnis der Führung

Kommunikation

Intervention



## Safety Alert

### Zusammenfassung und Ziele

Ein Safety Alert ist eine kurze Benachrichtigung über einen unsicheren Zustand oder einen Unfall. Safety Alerts weisen dabei auf dringend erforderliche Maßnahmen hin, damit sich der unsichere Zustand korrigieren lässt, bzw. damit sich der Unfall nicht in einer anderen Geschäftseinheit wiederholt.

### Zielgruppe

Alle Mitarbeiter und Dienstleister

### Implementierung

Umgehend nachdem sich ein Vorfall ereignet hat oder eine unsichere Situation festgestellt wurde, gilt es andere Geschäftseinheiten darüber zu informieren, so dass notwendigen Maßnahmen eingeleitet werden können, um den unsicheren Zustand zu beheben oder einem Unfall vorzubeugen.

### Ressourcen

Power Point Template im [EHS Intranet](#).

### Detaillierte Beschreibung

Das Teilen von Informationen zu Vorfällen oder unsicherem Verhalten, hilft anderen Geschäftseinheiten, den gleichen Fehler nicht zu wiederholen. Hierzu ist es notwendig, alle relevanten Informationen zur Verfügung zu stellen, damit dieser Fall nicht erneut eintreten kann.

Dies beinhaltet die folgenden Informationen:

- Beschreibung des Vorfalls: Ort, involvierte Personen, was genau hat sich ereignet?
- Beschreibung des Grundes oder der Gründe für den Vorfall
- Beschreibung von unmittelbaren Maßnahmen die ergriffen wurden, um den Vorfall zu korrigieren und die Beschreibung von Korrekturmaßnahmen, die ergriffen werden müssen, um die Ursache(n) des Vorfalls zu eliminieren bzw. vorzubeugen, um ein erneutes Auftreten zu verhindern

Steuerung

Glaube an Zero Harm Culture

Bekenntnis der Führung

Kommunikation

Intervention



## Safety Stand Down

### Zusammenfassung und Ziele

Ein Safety Stand Down ist ein Briefing einer großen Gruppe von Mitarbeitern zu einem spezifischen EHS-Thema. Er kann das Ergebnis eines einzelnen Unfalls oder eines Trends bei spezifischen Unfällen sein.

### Zielgruppe

Dieses Briefing richtet sich an die Belegschaft, die betroffen sein kann oder tatsächlich betroffen war. Es wird von einem leitenden Manager am Standort oder in der Einheit durchgeführt.

### Implementierung

Ein „Safety Stand Down“ sollte so bald wie möglich nach dem Unfall erfolgen. Bei weit entfernt liegenden Standorten kann dieser mittels LiveMeetings oder Telefonkonferenzen durchgeführt werden.

### Ressourcen

Für jeden Fall und für jedes Thema muss spezielles Material entwickelt werden. Dies muss in Zusammenarbeit mit EHS erfolgen.

### Detaillierte Beschreibung

- An einem „Safety Stand Down“ muss das gesamte Managementteam teilnehmen, um ein sichtbares EHS-Engagement zu demonstrieren.
- Die Sitzung muss interaktiv sein und Mitarbeiter müssen ermutigt werden, sich während der gesamten Sitzung mit Fragen oder Kommentaren zu beteiligen. Das Format muss zusammen mit EHS entwickelt werden und kann Präsentationen oder Videos enthalten.
- Kommt es zu einem Unfall, können mehrere Standorte oder die gesamte Einheit an einem Safety Stand Down teilnehmen. Es muss eine gemeinsame Mitteilung mit zuvor erstelltem Material veröffentlicht werden, wobei der Schwerpunkt jedoch darauf zu legen ist, wie dieser Safety Stand Down den spezifischen Standort oder die spezifische Belegschaft betrifft.
- Es muss sichergestellt werden, dass der Großteil der Belegschaft teilnimmt, um eine starke Botschaft auszusenden und ein gemeinsames Verständnis des Themas zu gewährleisten.
- Gegebenenfalls kann ein Safety Stand Down Dienstleister und Kunden einschließen.

Glaube an Zero Harm Culture

Bekenntnis der Führung

Verantwortung für Sicherheit



## Persönliches EHS-Commitment

### Zusammenfassung und Ziele

Der Zweck des persönlichen EHS-Engagements für Sicherheit besteht darin, das Thema so aufzuschlüsseln, dass Manager persönliche Versprechen zu EHS-Themen sowohl im Beruf als auch im Privatleben abgeben können. Die Absicht besteht darin, Kollegen, Mitarbeiter und Familienmitglieder teilhaben zu lassen.

### Zielgruppe

Das Management und die Führungskräfte gehen eine Verpflichtung ein und müssen von Kollegen und Mitarbeitern dazu angehalten werden, die Versprechen zu halten.

### Implementierung

Das persönliche Engagement sollte aus einem Mitarbeitergespräch entstehen. Es sollte im ersten Monat des Geschäftsjahres formuliert werden und umfasst eine Selbstbewertung, die zu Beginn jedes Quartals durchgeführt werden muss.

### Detaillierte Beschreibung

Das Dokument besteht aus einer Seite und sollte im Büro der Führungskraft gut sichtbar sein. Jede Aussage ist persönlich und beginnt mit „Ich werde ...“ oder „Ich beabsichtige ...“.

Die Versprechen müssen persönlich und in drei Hauptbereiche untergliedert sein, wie im folgenden Beispiel zu sehen ist:

### Belegschaft

- Ich werde jedes Meeting mit einem „Safety Moment“ beginnen.
- Ich werde an regelmäßigen Sicherheitsaudits/-inspektionen teilnehmen.
- Ich werde sicherstellen, dass EHS-Fragen bei jedem Project Review zur Sprache gebracht werden.
- Ich werde Sicherheit auf Dienstreisen fördern.

### Kunden

- Ich werde darauf bestehen, jedes Mal eine Standortunterweisung zu erhalten, wenn ich einen neuen Standort betreue.
- Wenn ich zu Fertigungsstätten und Produktionsstandorten fahre, werde ich mir genug Zeit für Rückmeldungen zur Safety Performance von Siemens nehmen.
- Ich werde Sicherheitsthemen in Meetings mit Kunden ansprechen.
- Ich werde sicherstellen, dass ich die korrekte persönliche Schutzausrüstung trage, wenn ich einen Standort betreue.

### Personal

- Ich werde mein Mobiltelefon nicht benutzen, wenn ich fahre.
- Ich werde zu Hause für einen entsprechenden Brandschutz sorgen
- Ich werde eine Arbeitssicherheitsanalyse für Arbeitstätigkeiten durchführen, die ich zu Hause ausführe.
- Ich werde die Vorgaben für sicheres Reisen auch im Urlaub befolgen.
- Ich werde auf meine Gesundheit und Fitness achten.

Für jeden Bereich sollten mehrere Versprechen gegeben werden und der Fortschritt sollte an der Wand im Büro der Führungskraft nachverfolgbar sein. Auf diese Weise können Kollegen und die Belegschaft Verbesserungen oder Verschlechterungen erkennen.

Der Selbstverpflichtung kann als Teil des Mitarbeitergesprächs am Ende des Jahres und bei anderen Führungsgesprächen verwendet werden (wie beispielsweise einer 360°-Bewertung)

Training

Kommunikation



# Sicherheitsunterweisung

## Zusammenfassung und Ziele

Sicherheitseinführungen erhalten alle Mitarbeiter, wenn sie mit der Arbeit für das Unternehmen beginnen oder ihren Arbeitsplatz wechseln. Das Ziel besteht darin, sie mit den Informationen zu versorgen, die sie benötigen, um ihre Arbeit sicher zu erledigen und damit zur Entwicklung von Zero Harm Culture @ Siemens beizutragen.

## Zielgruppe

Mitarbeiter, Manager, Führungskräfte (disziplinarisch, PM, Standort), leitende Manager, Besucher, Mitarbeiter/Auftragnehmer in der Produktion/Herstellung

## Implementierung

Die entsprechenden Einführungen müssen so schnell wie möglich erfolgen, bevor der Mitarbeiter mit Arbeiten beginnt, die EHS-Gefährdungen beinhalten.

## Detaillierte Beschreibung

Die Sicherheitsunterweisungen sollten spezifisch auf den jeweiligen Arbeitsbereich der Mitarbeiter abgestimmt und zugeschnitten sein.

## Mitarbeiter

- Richtlinien, Vision, grundlegende Leitlinie und Regeln für Zero Harm Culture @ Siemens
- Einführung in das EHS-Managementsystem

- Lokale Regeln (Hausordnung, Verhaltenserwartungen, Sicherheit, EHS-Mindestkompetenz, PSA, Arbeitsausrüstung, usw.)
- Gefahrenerkennung und Meldung
- Gefährdungsbeurteilung
- Im Arbeitsbereich vorhandene Gefahren/Arbeitstätigkeiten/Unfall/Unfallmeldung
- Notfallmaßnahmen für verschiedene Szenarien
- Lokale Organisation und Kontakte
- Abfalltrennung und Umweltaspekte

## Besucher

- Richtlinien, Vision, grundlegende Leitlinie und Regeln für Zero Harm Culture @ Siemens
- Lokale Regeln (Hausordnung, Verhaltenserwartungen, Sicherheit, EHS-Mindestkompetenz, PSA, Arbeitsausrüstung, usw.)
- Meldung von Vorfällen/Unfällen
- Notfallmaßnahmen/Evakuierung

## Manager/Führungskräfte (disziplinarisch, PM, Baustelle, Standort)

- Richtlinien, Vision, grundlegende Leitlinie und Regeln für Zero Harm Culture @ Siemens
- Einführung in das EHS-Managementsystem
- Die Rolle einer Führungskraft (Siemens Leadership Code of Conduct)

- Verantwortlichkeiten und Zuständigkeit
- Change Management
- Gefährdungsbeurteilung
- Analyse von Unfällen (Ursachenanalyse)
- Sicherheitsschulung und Kompetenz

## Senior Management

- Richtlinien, Vision, grundlegende Leitlinie und Regeln für Zero Harm Culture @ Siemens
- Einführung in das EHS-Managementsystem
- Die Rolle einer Führungskraft (Siemens Leadership Code of Conduct)
- Verantwortlichkeiten und Zuständigkeit
- Safety Performance Monitoring (Ziele, monatliche Überprüfungen, Managementbewertung, usw.)
- Relevante Gesetze
- Grundsätze der vorbeugenden EHS-Arbeit

Gefährdungsbeurteilung



# Arbeitssicherheitsanalyse

## Zusammenfassung und Ziele

Eine Arbeitssicherheitsanalyse ist eine während der Planungsphase einer Arbeitsaufgabe durchgeführte Gefährdungsbeurteilung. Diese soll dabei helfen, wahrscheinliche Fehlerzustände und Sicherheitsgefahren sowie deren potenzielle Gefährdungen zu identifizieren. Sie hilft Ihnen, Vorbeugungsmaßnahmen in einer frühen Phase zu ergreifen, um Gefährdungen zu verringern oder zu beseitigen.

## Zielgruppe

Jeder, der an der Planungsphase beteiligt ist.

## Implementierung

Ingenieure, die Arbeitsaufgaben entwerfen und planen.

## Detaillierte Beschreibung

Die Arbeitssicherheitsanalyse hilft Ihnen, Gefährdungen, Gefahren am Arbeitsplatz sowie wahrscheinliche Fehlersituationen während der Planungsphase zu identifizieren.

Um eine Arbeitssicherheitsanalyse durchzuführen, listen Sie die spezifischen potenziellen Probleme auf, die während einer Tätigkeit entstehen können. Schließen Sie Gegenstände/Gefahren ein, die einen Einfluss auf die Sicherheit, Qualität, Zuverlässigkeit, Effizienz bzw. die Umwelt haben können.

Die Identifizierung von Vorbeugungsmaßnahmen hilft uns, Gefährdungen in Zukunft zu beseitigen (beispielsweise durch die Änderung vorhandener Prozesse oder der Ausrüstung).

Gefährdungsbeurteilung

Verantwortung für Sicherheit

Einschreiten



# Gefährdungsbeurteilung

## Zusammenfassung und Ziele

Gefährdungsmanagement ist allen Organisationen gemeinsam. Als Führungskraft sind Sie dafür verantwortlich, sicherzustellen, dass alle Gefährdungen in Ihrem Verantwortungsbereich identifiziert, bekannt gemacht und, wo möglich, gemindert wurden. Die EHS-Gefährdungsminderung ist oberste Priorität für jede Führungskraft.

## Zielgruppe

Alle Führungskräfte, besonders Projekt- und Standortmanager

## Implementierung

Die EHS-Gefährdungsbeurteilung wird sowohl vor als auch während aller Arbeitstätigkeiten durchgeführt. Gefährdungen können sich jederzeit ändern und es ist an allen beteiligten Parteien, diese Gefährdungen ständig im Auge zu behalten. Die Gefährdungen können womöglich steigen wenn Auftragnehmer beteiligt sind.

## Detaillierte Beschreibung

Als Führungskraft müssen Sie sicherstellen, dass alle relevanten Akteure informiert und vertreten sind. Ihr lokaler EHS-Beauftragter wird Sie bei Bedarf unterstützen.

Für die erste Gefährdungsbeurteilung stehen Checklisten und Gefährdungs-Schlüsselwörter zur Verfügung, die verwendet werden können, um sicherzustellen, dass alle relevanten EHS-Aspekte abgedeckt werden. Für jede identifizierte Gefährdung müssen Barrieren und Kontrollen errichtet werden, um die Gefährdung zu mindern. Jede Barriere muss einem Verantwortlichen zugewiesen werden, der diese errichten und deren fortlaufende Effizienz gewährleisten muss. Zur Steigerung der Wirksamkeit der Gefährdungskontrolle muss diese standardmäßig Teil der regelmäßigen Meetings sein.

Zeigen Sie als Manager kein Interesse an EHS-Gefährdungen, werden sich Ihre Mitarbeiter voraussichtlich ebenso verhalten.

Wenn Sie jedoch regelmäßig Fragen über den Status einer Gefährdung und dessen Minderung stellen, werden Sie ein Verhalten fördern, bei dem es für Ihre Teammitglieder selbstverständlich wird, Gefährdungen als Teil ihrer täglichen Arbeit anzusehen.

Steuerung

Gefährdungsbeurteilung

Bekenntnis der Führung

Verantwortung für Sicherheit

Einschreiten



## Last Minute Risk Assessment (LMRA)

### Zusammenfassung und Ziele

Eine LMRA ist eine kurze Bewertung, die unmittelbar, bevor die entsprechenden Mitarbeiter mit der Arbeit beginnen, ausgeführt wird.

### Zielgruppe

Alle Manager sowie Führungskräfte und deren Mitarbeiter

### Implementierung

Muss von Führungskräften und Managern unterstützt und von Mitarbeitern ausgeführt werden.

### Detaillierte Beschreibung

- Eine proaktive, schnelle und einfache Methode zur Identifizierung von potenziellen Gefahren, Gefährdungen am Arbeitsplatz oder persönlichen Faktoren, wie beispielsweise Ermüdung.
- Wird eine LMRA in einem Team vor Beginn der Arbeit durchgeführt, verbessert sie die Kommunikation und Koordination zwischen den Teammitgliedern.
- Im Rahmen einer LMRA werden Gefährdungen untersucht und mögliche Reaktionen berücksichtigt, indem Experten in einer frühen Phase hinzugezogen werden und kollektives Wissen und gesammelte Erfahrungen angewendet werden.

Steuerung

Schulung

Glaube an Zero Harm Culture

Bekenntnis der Führung

Kommunikation



# Toolbox Talks

## Zusammenfassung und Ziele

Toolbox Talks werden üblicherweise täglich vor Beginn der Arbeit durchgeführt. Die diskutierten Themen müssen die an diesem Tag anstehenden Aufgaben beinhalten. Dabei muss der Fokus auf den Gefahren, Risiken und den möglichen Fehlersituationen sowie den Maßnahmen zu deren Minderung liegen.

## Zielgruppe

Mitarbeitergruppen von 4-10 Mitarbeitern und Dienstleistern

## Implementierung

Sie können jederzeit durchgeführt werden und müssen an einem Standort regelmäßig stattfinden – etwa einmal pro Woche. Die Dauer sollte auf 10-15 Minuten begrenzt werden – lassen Sie sich nicht durch andere Themen ablenken.

## Detaillierte Beschreibung

Toolbox Talks sind ein effektives Mittel, mit dem Manager und Führungskräfte ihr Engagement für einen sicheren Arbeitsplatz unter Beweis stellen können.

Toolbox Talks dürfen nicht mit der aufgabenbezogenen Gefährdungsbeurteilung verwechselt werden, die nur den speziellen durchzuführenden Auftrag betrifft.

Die Themen können von Managern und Führungskräften ausgewählt werden oder Teil einer größeren Sicherheitskampagne sein, die von zentralen EHS-Abteilungen durchgeführt wird.

Die Gruppe sollte klein und die Atmosphäre informell sein, sodass die Mitarbeiter ihre Gedanken und Ansichten zum jeweiligen Thema äußern können.

Es wird eine Vorgehensweise in Form von Fragen empfohlen. Die Gespräche dürfen keine Belehrung sein, sondern sollten eher ein Dialog und eine Diskussion sein.

## Einige Beispiele:

- „Was sind Ihrer Meinung nach die Vorteile dieser Art von Gruppendiskussion?“
- „Welche Gefahren birgt der beschriebene Vorfall und was lässt sich daraus lernen?“

## Beachten Sie stets folgende Punkte, wenn Sie Toolbox Talks führen:

- Achten Sie darauf, wie andere Personen Toolbox Talks leiten und entscheiden Sie sich für einen Stil, der am besten zu Ihnen passt.
- Versuchen Sie, mit den von Ihnen gestellten Fragen Interesse am Thema zu wecken – machen Sie sich einige Stichpunkte, die Sie an die Punkte erinnern, die Sie vorbringen möchten.
- Vermeiden Sie es, das Thema einfach nur vorzulesen – versuchen Sie, Punkt für Punkt eine Diskussion aufzubauen.
- Seien Sie ein guter Zuhörer.
- Versuchen Sie zu verhindern, dass die Gruppe zu stark vom Thema abschweift; ist ein Thema wichtig und relevant, lassen Sie eine kurze Diskussion zu und bringen Sie die Gruppe anschließend wieder auf das Hauptthema zurück.
- Die Toolbox Talks müssen von allen Teilnehmern mit ihrer Unterschrift dokumentiert werden.

Steuerung

Untersuchung von Vorfällen

Bekenntnis der Führung



## Beobachtung und Intervention

### Zusammenfassung und Ziele

Der Zweck ist es, unsichere Zustände und Handlungen zu bestimmen, die Schaden verursachen können. Sicherheitsbeobachtung und -intervention sind keine Optionen, sondern eine Verpflichtung! Jeder Mitarbeiter muss jederzeit „STOPP“ sagen können, wenn er einen unsicheren Zustand erkennt. Um dieses Verhalten durchzusetzen, müssen Sie als Führungskraft geplante Beobachtungen und Interventionen durchführen.

### Zielgruppe

Führungskräfte

### Implementierung

Manager müssen Beobachtungen und Interventionen als Teil ihrer täglichen Tätigkeiten durchführen, um sicheres Verhalten zu identifizieren, zu fördern und durchzusetzen sowie unsichere Zustände und Handlungen zu korrigieren.

Sich die Zeit zu nehmen, eine geplante Beobachtung durchzuführen, ist für die Verbesserung unserer Sicherheitskultur und das Erreichen der Zero Harm Culture @ Siemens wichtig.

### Detaillierte Beschreibung

Es handelt sich hierbei um eine Verhaltensbeobachtungs- und Feedbacktechnik, mit der die Entwicklung einer konsequenten EHS-Kultur unterstützt wird. Sie dient dazu, EHS-Mindeststandards zu bekräftigen, zeigt Ihr Engagement bei Verbesserungen und bewirkt ein Verhalten zur Schaffung der Sicherheitskultur.

Diese Technik beinhaltet eine schrittweise Herangehensweise, um eine geplante Beobachtung so zu leiten, dass hierbei die Berücksichtigung des Mitarbeiter-Standpunkts sichergestellt wird. Der Zweck ist es, den Mitarbeitern deutlich zu machen, warum Menschen sicher oder unsicher arbeiten.

### Aus Beobachtungen lässt sich auf zweierlei Art lernen:

- Das Verhalten derjenigen, die beobachtet wurden, direkt durch Engagement beeinflussen.
- Aus diesen Beobachtungen oder diesem Engagement lernen und dieses Wissen mit einem breiteren Publikum teilen.

Sie sollten vorausplanen, wenn Sie eine Beobachtung durchführen. Potenzielle Risiken und beobachtete sichere Verhaltensweisen sowie festgestellte unsichere Handlungen oder Zustände

sollten mit den betroffenen Kollegen erörtert werden. Am Ende der Beobachtung sollten Sie und Ihre Mitarbeiter die potenziellen Risiken sowie die vorhandenen Maßnahmen zur Gefährdungsminderung besser verstehen. Bei den Beobachtungen stehen offene Fragen oder die Ermutigung zu einer Reaktion und die Förderung eines Dialogs im Mittelpunkt.

### Als Manager oder Führungskraft müssen Sie...

- den Ton angeben und mit gutem Beispiel vorangehen.
- die Erwartungen der Führung hinsichtlich der Sicherheit erfüllen.
- über Sicherheit, Ihre eigene Zuständigkeit und persönliche Verantwortung für Sicherheit sprechen.
- die Verpflichtung zur Intervention betonen.
- die Risikowahrnehmung besonders im Zusammenhang mit Routineaufgaben hinterfragen.

Schulung

Kommunikation



# Training

## Zusammenfassung und Ziele

Der Zweck dieses Abschnitts besteht darin, den Mindeststandard für die Schulungen und spezifischen Kurse festzulegen, die alle Mitarbeiter absolviert haben sollten und die für die verschiedenen Rollen und Funktionen erforderlich sind. Außerdem sollten Informationen über die Schulungsmatrix ausgetauscht werden, die für jede Einheit erforderlich ist und in die lokalen/regionalen Anforderungen sowie die Kundenanforderungen einfließt.

## Zielgruppe

Alle Mitarbeiter und Dienstleister

## Implementierung

In allen Phasen muss die Matrix kontinuierlich weiterentwickelt werden, um sicherzustellen, dass diese im Hinblick auf die Gesetze und Geschäftsentwicklung auf dem neuesten Stand ist.

## Ressourcen

EHS-Schulungsmatrix – Mindestanforderungen mit Anpassungen an lokale Schulungsbedürfnisse.

## Detaillierte Beschreibung

- Damit sichergestellt wird, dass die Arbeit auf eine sichere Art und Weise durchgeführt wird, müssen alle Mitarbeiter entsprechend geschult werden, um ihre Arbeitsaufgaben erfüllen zu können. Jede Geschäftseinheit muss eine Schulungsmatrix sowie ein Programm erstellen und implementieren. Jede Einheit muss sicherstellen, dass die länderspezifischen oder kundenspezifischen Anforderungen in die EHS-Schulungsmatrix einfließen.
- Die Schulungserfordernisse können abhängig von der Tätigkeit oder Funktion des Mitarbeiters und auch projekt-/produktionsspezifisch sein. Dies muss für jedes Projekt oder jeden Standort ermittelt werden, wobei die zusätzlichen Schulungserfordernisse im EHS-Plan des Projektes aufgeführt werden.
- Die Schulung kann sowohl hausintern als auch extern durchgeführt werden. Es liegt in der Verantwortung der disziplinarischen Führungskräfte, sicherzustellen, dass die Mitarbeiter die erforderliche grundlegende Schulung erhalten haben. Projektmanager sind für eine projektspezifische Schulung verantwortlich.
- Die Matrix kann aktiv als eine Engagement-Methode für neue Mitarbeiter oder für solche Mitarbeiter eingesetzt werden, deren Rolle oder Verantwortlichkeiten sich ändern.

Steuerung

Untersuchung von Vorfällen

Kommunikation



# Analyse von Vorfällen

## Zusammenfassung und Ziele

Analysen von Unfällen werden durchgeführt, um Beinaheunfälle oder Vorfälle zu verstehen und daraus zu lernen und diese in Zukunft zu verhindern. Alle Führungskräfte sollten an solchen Untersuchungen teilnehmen, um die Mechanismen der Organisation zu verstehen sowie ein Verständnis dafür zu entwickeln, wie die Sicherheitskultur beeinflusst werden kann. Führungskräfte sind oft für die Prüfung kleinerer Berichte in ihrem Bereich verantwortlich, aber die Teilnahme an größeren Analysen von Unfällen mit einem hohen Gefährdungspotenzial oder schweren Unfällen ist für den Umgang mit kleineren Problemen nützlich.

## Zielgruppe

Alle Führungskräfte

## Implementierung

Manager sind für Berichte in ihrem Bereich verantwortlich, sollten jedoch größere Analysen von Unfällen aktiv identifizieren und daran teilnehmen, wie beispielsweise Analysen, die mehrere Standorte oder Einheiten betreffen.

## Ressourcen

- [Schulung zur Analyse von Unfällen](#)
- [Verfahren zur Analyse von Unfällen \(nur Englisch\)](#)

## Detaillierte Beschreibung

Alle Unfälle sind ein Zeichen für latente organisatorische Schwachstellen. Mehrere entscheidende Faktoren oder Kausalfaktoren sowie die damit verbundenen Schwachstellen oder Lücken im Managementsystem können bei jedem Unfall identifiziert werden. Werden Unfälle gründlich untersucht, können diese identifizierten Lücken im Managementsystem die wichtigste Methode zur Verbesserung der Gesamtleistung der Organisation darstellen.

- Die Analyse von Unfällen ist ein wichtiger Beitrag zur Schaffung einer Lernkultur in der Organisation. Jeder Bericht wird als eine Gelegenheit zur Verbesserung angesehen.
- Die täglichen Berichte über kleinere Untersuchungen werden dieses Verständnis fördern. Dieses wird auf Managementebene sowie durch die

gewonnenen Erkenntnisse vertieft und anschließend von den Entscheidungsträgern angewendet.

- Durch die Teilnahme an größeren Untersuchungen können Manager ihr Engagement für Zero Harm Culture @ Siemens unter Beweis stellen. Dies kann an Ihrem eigenen Standort sowie über Standorte/Einheiten hinweg erfolgen. Möchten Sie an einer Untersuchung teilnehmen, setzen Sie sich bitte mit der EHS-Abteilung in Verbindung, um sicherzustellen, dass Sie auch in das Untersuchungsteam aufgenommen werden.
- Von allen Managern wird erwartet, dass sie die gewonnenen Erkenntnisse anderen mitteilen, unabhängig davon, ob es sich um Erkenntnisse aus ihren eigenen Untersuchungen handelt oder um Erkenntnisse, die in der Organisation, ihrem eigenen Bereich oder ihrer eigenen Abteilung gewonnen wurden.

Steuerung

Untersuchung von Vorfällen

Bekenntnis der Führung



# Gefahrenerkennung und Meldung

## Zusammenfassung und Ziele

Die meisten Organisationen melden Beinaheunfälle und Unfälle. Das Ziel dieser Methode besteht jedoch darin, die Berichterstattung um die Gefahrenerkennung für potenziell unsichere Zustände und Handlungen zu erweitern. Sie führt zu einem erhöhten Gefahrenbewusstsein bei den einzelnen Mitarbeitern und hilft dabei, die Anzahl der Unfälle zu verringern, indem potenzielle Gefahren bereits beseitigt werden, bevor diese auftreten.

## Zielgruppe

Alle Mitarbeiter

## Implementierung

Gefahrenerkennung muss Teil der täglichen Aktivitäten aller Mitarbeiter und Auftragnehmer sein, um sicheres Verhalten zu identifizieren, zu fördern und durchzusetzen sowie Mittel bereitzustellen, um unsichere Zustände und Handlungen zu korrigieren. Sie muss mithilfe regelmäßig durchgeführte Kampagnen mit besonderem Schwerpunkt implementiert werden.

## Detaillierte Beschreibung

Gefährliche Bedingungen und Beobachtungen werden mit denselben Systemen und Formularen wie Beinaheunfälle erfasst und folgen dem selben Prozess. Ein Eigentümer oder eine verantwortliche Person wird im System zugewiesen, um Maßnahmen zu verfolgen und anzuwenden, damit ein kontinuierlicher Lernprozess in der Organisation gewährleistet wird.

Für eine effektive Meldung müssen einige Voraussetzungen erfüllt werden:

- Die Meldung muss einfach und leicht durchzuführen sein (unkomplizierte Online-Systeme, kein Passwort erforderlich, zusätzliche Papierformulare erhältlich).
- Der Fall muss ernst genommen werden und Maßnahmen müssen eingeführt werden und bis zum Abschluss nachverfolgt werden. Diejenigen, die eine Gefahr melden, müssen eine Rückmeldung zum Ergebnis des

Berichts bekommen, aus der ersichtlich wird, wie ihr Bericht zu einer Verbesserung geführt hat.

- Durch das Meldesystem muss sichergestellt werden, dass Ursachen und organisatorische Schwachstellen angesprochen werden. Ist dies nicht der Fall, tritt das gleiche Problem immer wieder auf und für die Mitarbeiter entsteht der Eindruck, als wären keine Maßnahmen ergriffen worden.
- Als Manager können Sie Ihren Beitrag leisten, indem Sie als erstes alle Berichte, die in Ihre Zuständigkeit fallen, ernst nehmen und anschließend sicherstellen, dass diese korrekt nachverfolgt und abgeschlossen werden. Die Mitarbeiter müssen eine Rückmeldung erhalten und der Gesamtstatus der Meldung sowie Erfolgsbeispiele müssen in den Sitzungen betont werden.

Rollen und Verantwortung

Steuerung

Training

Glaube an Zero Harm Culture

Bekenntnis der Führung

Verantwortung für Sicherheit

Kommunikation



## 12. Sicherheitspass

### Zusammenfassung und Ziele

Der Sicherheitspass ist ein Dokument, mit dem Mitarbeiter ihre Qualifikation, ihr Engagement an Sicherheit sowie ihren Beitrag dazu dokumentieren. Dieses Dokument enthält Angaben, wie beispielsweise Notfallkontakte, Schulungsverlauf, identifizierte Beinaheunfälle usw. Der Sicherheitspass festigt die Einstellung zur Sicherheitskultur und spiegelt das Engagement des Mitarbeiters für Zero Harm Culture @ Siemens wider.

### Zielgruppe

Alle Mitarbeiter und Auftragnehmer/Zulieferer in einem Bereich, in dem Siemens Arbeiten ausführt

### Implementierung

Der Sicherheitspass wird vor Ort mit der verfügbaren Sicherheitspass-Vorlage erstellt. Die Implementierung erfordert die Entwicklung eines Standpunkts des Managements. Jeder Mitarbeiter ist dafür verantwortlich, alle EHS-Kurse und Beiträge korrekt zu dokumentieren, um die erforderlichen Bescheinigungen auf dem neuesten Stand zu halten.

Das Management ist für Folgendes verantwortlich:

- Für die Kompetenz und die Ressourcen zu sorgen, die für den EHS-Sicherheitspass erforderlich sind

- Die Verwendung des Sicherheitspasses zu unterstützen und zu überprüfen
- Die Einhaltung der EHS-Standards durch die Mitarbeiter zu prüfen
- Eine überragende Leistung anzuerkennen und zu belohnen

### Detaillierte Beschreibung

Der Pass enthält folgende Angaben:

- Persönliche Daten, einschließlich Notfallkontaktelefonnummern, medizinische Angaben sowie Impfstatus
- Schulungsnachweise, Sicherheitseinführungen sowie Anforderungen hinsichtlich der persönlichen Schulung
- Nachweise aller besuchten EHS-Kurse und Workshops
- Nachweis der Teilnahme an Audits und Standortbewertungen
- Nachweise von Beinaheunfällen
- Nachweise der EHS-Leistungen, -Auszeichnungen und -Beiträge
- Pass-Überprüfungen und -Kommentare durch das Management
- Angaben zu lokalen Notfallmaßnahmen

Sicherheitspässe werden jährlich durch das Management und auf Verlangen durch jeden Standort überprüft.

Training

Kommunikation



# EHS-Notfallmanagement

## Zusammenfassung und Ziele

Es liegt in der Verantwortung aller Führungskräfte, sicherzustellen, dass ihre Organisation auf jede Art von Notfall vorbereitet ist. Oberste Priorität hat die Sicherheit und Gesundheit aller Mitarbeiter. Organisationen, die Notfallübungen initiieren und an ihnen teilnehmen, sind auf einen Notfall vorbereitet.

## Zielgruppe

Alle Management- und Mitarbeiterebenen

## Implementierung

Notfallübungen sollten regelmäßig durchgeführt werden. Die Eskalation zum relevanten Krisen-Management-Team muss in Betracht gezogen werden.

## Detaillierte Beschreibung

Ein Notfall kann auf unserem eigenen Gelände und auch auf dem Gelände eines Kunden auftreten. Jeder Notfall, der unsere Mitarbeiter betrifft, geht uns etwas an und muss ernst genommen werden. Für Sie als Führungskraft ist es wichtig, dass Sie dies verstehen und professionell handeln.

Eines ist sicher: Durch die Teilnahme an Notfallübungen sind wir besser vorbereitet. Je mehr wir üben, desto besser werden wir.

Als Führungskraft sind Sie verantwortlich für die Weitergabe aller notfallbezogenen Informationen an Ihre Mitarbeiter.

Die Teilnahme an Notfallübungen wird mit hoher Wahrscheinlichkeit Ihre Fähigkeit verbessern, Ruhe zu bewahren und Ihnen bei der Entscheidung helfen, welche Informationen Sie zur Verfügung stellen. Dies schafft bei den Mitarbeitern Vertrauen, dass Sie und das Notfallmanagement-Team in der Lage sind, mit jeder Situation umzugehen, die zu einem beliebigen Zeitpunkt eintreten kann..

## Kapitel 4

# Kommunikation



# Kommunikationsmaterialien

Um Ihnen die Kommunikation in Bezug auf die „Zero Harm Culture @ Siemens“ zu erleichtern, haben wir auf den folgenden Seiten einige Hilfsmittel für Sie zusammengestellt. Sämtliche Materialien sind ebenfalls auf der [Zero Harm Culture @ Siemens Webseite](#) zu finden.

Wir haben eine Reihe von Kommunikationsmaterialien zum Thema Zero Harm Culture @Siemens entwickelt.

## Poster: Allgemeine Infos

Das Poster „Allgemeine Infos“ präsentiert die Grundlagen von ZHC@Siemens.

## Poster: Unsere Grundsätze

Das Poster „Unsere Grundsätze“ legt die drei Grundsätze von ZHC@Siemens dar und ist mit den Unterschriften des Vorstands versehen

## Poster: Engagement des Vorstands

Die Poster zum „Engagement des Vorstands“ beinhalten die jeweiligen Profilbilder und ein persönliches Statement zum Thema Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Der Vorstand unterstützt die Zero Harm Culture @ Siemens aktiv.

## Flyer: Zero Harm Culture @ Siemens

Der Flyer ist hauptsächlich als Einführung in die Zero Harm Culture @ Siemens gedacht. Er präsentiert das Sicherheitskultur-Reifegradmodell, die drei Grundsätze des Konzepts, allgemeine Informationen über Erfolgsfaktoren. Er ist mit den Unterschriften des Vorstands versehen.

## Flyer: Safety Walk & Talk

Der Flyer bietet den Führungskräften Hinweise und Tipps für die Durchführung von Safety Walks & Talks.

## Safety Walk & Talk Pocket Cards

Die Karten enthalten Hinweise für Führungskräfte zur Durchführung von Safety Walks & Talks.

## Sticker

Die Zero Harm Culture @ Siemens Sticker helfen um Aufmerksamkeit das Thema zu erzeugen.

## Clean Pad

Ein Mini-Putztuch für das Display von Smartphones and Tablets.

