

VISION ZERO

Proaktive Steuerindikatoren

Ein Leitfaden zur Erfassung und zum Management von Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden bei der Arbeit



Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
Hintergrund	5
VISION ZERO	7
Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden	8
Von „Sicherheit“ zu „Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden“	9
Wohlbefinden	10
Die 7 Goldenen Regeln für VISION ZERO	11
Was sind Steuerindikatoren und was sind Spätindikatoren?	12
Warum proaktive Steuerindikatoren für VISION ZERO?	13
Die Kriterien für die Auswahl der proaktiven Steuerindikatoren für VISION ZERO	14
Für wen sind die proaktiven Steuerindikatoren relevant?	15
14 proaktive Steuerindikatoren	16
Drei Optionen, wie die proaktiven Steuerindikatoren von VISION ZERO verwendet werden können	18
Benchmarking	24
Allgemeine Empfehlungen – Gute Praxis	25
Factsheets	26
Auswahl geeigneter Indikatoren	42
Beispiele für eine gezielte Anwendung der Indikatoren	43
Darstellung der Ergebnisse	45

Vorwort

Dieser Leitfaden der IVSS ergänzt den IVSS-Leitfaden für VISION ZERO mit seinen 7 Goldenen Regeln. Die vorgestellten proaktiven Steuerindikatoren sind keine Standards, sie werden aber von der IVSS als ergänzendes Instrument allen Unternehmen und Organisationen, die sich für VISION ZERO einsetzen, ob fortgeschritten oder beginnend, groß oder klein, lokal oder international, kostenlos zur Verfügung gestellt.

Die Lancierung dieses Präventionsprojekts und die Veröffentlichung seiner Ergebnisse folgen auf den großen Erfolg der Präventionsstrategie VISION ZERO und der 7 Goldenen Regeln, die 2017 am Weltkongress für Sicherheit und Gesundheit in Singapur vorgestellt wurden. Wir freuen uns darüber, dass die globale Gemeinschaft derer, die sich für VISION ZERO einsetzen, in den vergangenen drei Jahren auf über 11 000 Unternehmen, Schulungsleiter und Unterstützer aus der ganzen Welt, aus allen Branchen und in allen Größen angewachsen ist.

Wollte man bisher die qualitative und quantitative Leistungsfähigkeit von Organisationen in den Bereichen Sicherheit und Gesundheit messen und beurteilen, dann hat man Statistiken zu Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten zu Rate gezogen, sogenannte Spätindikatoren. Viele Organisationen haben jedoch festgestellt, dass dieser Ansatz nicht ausreicht. Sie suchten nach Indikatoren, die nicht nur ein Licht auf die Vergangenheit werfen, sondern auch die aktuelle Situation beleuchten und das, was künftig getan werden muss. Aus diesem Grund wurde das VISION ZERO-Projekt „Proaktive Steuerindikatoren“ gestartet, das auf den allgemein akzeptierten 7 Goldenen Regeln für VISION ZERO beruht.

Das VISION ZERO-Projekt „Proaktive Steuerindikatoren“ wird gemeinsam von sieben IVSS Sektionen für Prävention betrieben und von allen 14 Sektionen des Besonderen Ausschusses der IVSS für Prävention unterstützt, da sich die vorgeschlagenen Indikatoren genauso wie die 7 Goldenen Regeln auf alle Branchen anwenden lassen.

Die proaktiven Steuerindikatoren können unterschiedlich eingesetzt werden, sowohl zur internen Verbesserung von Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden als auch in externen Geschäftsbeziehungen wie etwa in Lieferketten oder für Vergleichszwecke (benchmarking).

Wir sind äußerst dankbar für die große Unterstützung und die wertvollen Beiträge der teilnehmenden Sektionen, für die hervorragende Arbeit der Kerngruppe der vier Wissenschaftler und für die Rückmeldungen, die wir im Projektverlauf von den verschiedenen Unternehmen, Organisationen und Experten erhalten haben.

Dieser Leitfaden mit seinen 14 Steuerindikatoren ist lediglich ein Ausgangspunkt, der noch mit Leben gefüllt werden muss. Teilen Sie uns bitte weiterhin Ihre Ideen und Erfahrungen im Umgang mit diesen Indikatoren mit, damit wir sie kontinuierlich verbessern können.

Martina Hesse-Spötter
Vorsitzende des Besonderen Ausschusses der IVSS für Prävention

Helmut Ehnes
Vorsitzender des VISION ZERO-Lenkungsausschusses des Besonderen Ausschusses der IVSS für Prävention

Hintergrund

Warum wurden die Indikatoren entwickelt?

Die IVSS hat die proaktiven Steuerindikatoren auf Ersuchen von Unternehmen und Organisationen entwickelt, die Teil der globalen Initiative VISION ZERO der IVSS sind. Der IVSS-Leitfaden *VISION ZERO – 7 Goldene Regeln für gesunde Arbeit ohne Unfälle* war die Grundlage für die Ausarbeitung der Indikatoren, und für jede Goldene Regel wurden zwei Indikatoren entwickelt.

Wie wurden die Indikatoren entwickelt?

Zum Entwicklungsprozess gehörte, dass zunächst Informationen und Erkenntnisse führender VISION ZERO-Organisationen, wissenschaftliche Literatur, Veröffentlichungen anderer renommierter Quellen (wie etwa von nationalen Behörden, Branchenverbänden) und die Expertise und Erfahrung des Projektteams und des Lenkungsausschusses zusammengetragen wurden. Dazu gehörten auch Präsentationen und Diskussionen an Konferenzen wie Working on Safety (Österreich, September 2019), Work Stress and Health von APA/NIOSH (Vereinigte Staaten, November 2019), der VISION ZERO-Gipfel (Finnland, November 2019) und verschiedene Sitzungen des IVSS-Netzwerks sowie des Lenkungsausschusses. Eine erste Fassung von Factsheets zu sieben proaktiven Steuerindikatoren wurde ausgearbeitet und bekanntgemacht, und über eine Online-Umfrage wurden Rückmeldungen von Unternehmen und Organisationen aus mehr als 20 Branchen in über 20 Ländern eingeholt. Die Factsheets zu den Indikatoren wurden überarbeitet und angepasst, und ein zweiter Entwurf mit 14 Indikatoren wurde erarbeitet und im Lenkungsausschuss diskutiert. Das Endergebnis sind die 14 Indikator-Factsheets dieses Leitfadens.

Wissenschaftliche Arbeit

Die Factsheets und der Leitfaden wurden für die IVSS zwischen 2019 und 2010 von Professor Gerard Zwetsloot (Niederlande), dem leitenden Wissenschaftler Pete Kines (Dänemark) und Professorin Stavroula Leka (Irland) in Zusammenarbeit mit dem außerordentlichen Professor Aditya Jain (Vereinigtes Königreich) erstellt. Dieses Projektteam verfügt über eine sehr reiche wissenschaftliche und praktische Erfahrung in den Bereichen Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden bei der Arbeit.

Referenzen

Eine detailliertere Beschreibung der Entwicklung der proaktiven Steuerindikatoren findet sich in folgender wissenschaftlicher Publikation: Zwetsloot G.I.J.M.; Leka S.; Kines P.; Jain A. 2020. "Vision zero: Developing proactive leading indicators for safety, health and wellbeing at work", in *Safety Science*, Bd. 130, Oktober, Nr. 104890.

Der Artikel kann über folgenden Link kostenlos heruntergeladen werden:
<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.104890>

Finanzierung und Lenkungsausschuss

Sieben internationale Sektionen für Prävention der IVSS haben am Projekt mitgearbeitet und es finanziell unterstützt:

- Sektion der IVSS für Prävention in der Bauwirtschaft,
- Sektion der IVSS für Prävention in Erziehung und Ausbildung,
- Sektion der IVSS für Prävention für Elektrizität, Gas und Wasser,
- Sektion der IVSS für Information über Prävention,
- Sektion der IVSS für Prävention im Bergbau,
- Sektion der IVSS für Prävention in Handel, Warenlogistik und Hafenumschlag,
- Sektion der IVSS für Prävention im Transportwesen.

Der VISION ZERO-Lenkungsausschuss der IVSS steuerte Ideen und Rückmeldungen bei und unterstützte das Projektteam beim Einholen von Inputs von Unternehmen und Organisationen. Der Lenkungsausschuss bestand aus folgenden Vertretern der beteiligten IVSS-Sektionen für Prävention und des IVSS-Generalsekretariats: Helmut Ehnes (Vorsitzender), Gisela Derrick, Christian Felten, Martina Hesse-Spötter, Petra Jackisch, Jens Jühling, Karl-Heinz Noetel, Sigrid Roth, Udo Schöpf, Alan Stevens, Sven Timm und Bernd Treichel (IVSS-Generalsekretariat).

VISION ZERO

VISION ZERO beruht auf dem festen Glauben, dass alle Unfälle, Krankheiten und Schadensfälle bei der Arbeit vermeidbar sind. Die Kampagne VISION ZERO hat den Ehrgeiz, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen zu schaffen und sicherzustellen, dass alle Unfälle, Krankheiten und Schadensfälle bei der Arbeit vermieden werden und Exzellenz in Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden gefördert wird. VISION ZERO möchte als Prozess und als Weg zum Idealzustand verstanden werden. Es geht aber auch um eine auf Werten basierende Vision, wonach die Sicherheit, die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten nicht durch die Arbeit beeinträchtigt werden sollten und ihnen möglichst dabei geholfen werden sollte, Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden bei der Arbeit zu verbessern und Selbstvertrauen, Kompetenz und Vermittelbarkeit auf dem Arbeitsmarkt zu stärken.

Organisationen können sich unabhängig von ihrem Leistungsniveau im Arbeitsschutz für VISION ZERO einsetzen. Ein echtes Engagement für VISION ZERO kann damit beginnen, dass ein Prozess zur Einführung von VISION ZERO eingeleitet und die entsprechende soziale Unterstützung gefördert wird. VISION ZERO ist nicht etwas, was erreicht werden muss, sondern etwas, was man tut. VISION ZERO ist nicht nur eine Strategie für die besten und größten Organisationen, die über eigene Arbeitsschutzexperten verfügen, sondern sie ist auch für kleine Organisationen interessant, die nicht sehr erfahren darin sind, wie Fragen der Sicherheit und Gesundheit in die Geschäftsstrategie zu integrieren sind.

Es sei darauf hingewiesen, dass eine Vision (eine Haltung, ein inneres Bild der Zukunft, wie sie sein wird oder sein könnte) nur mit einem langfristigen Ehrgeiz zu realisieren ist. Dies heißt nicht, dass *zero* (null) als Endziel um jeden Preis erreicht werden muss, sondern es geht eher um eine strategische Ausrichtung, die auf der Einsicht beruht, dass Unfälle, Krankheiten und Schadensfälle bei der Arbeit durch fachgemäße und frühzeitige Planung, Gestaltung, Umsetzung und Praxis tatsächlich vermieden werden können.

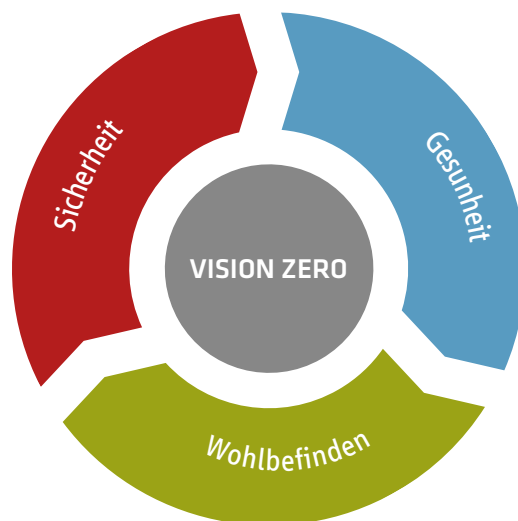


Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden

Für die proaktiven Steuerindikatoren in diesem Leitfaden gelten folgenden Arbeitsdefinitionen von Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden:

- Sicherheit bei der Arbeit bezieht sich auf die aktive Förderung, Erhaltung und Nachhaltigkeit sicherer Arbeitsbedingungen und sicheren Verhaltens am Arbeitsplatz, damit die Beschäftigten an allen Arbeitsplätzen verletzungsfrei bleiben, sowie auf die aktive Prävention unsicherer Arbeitsbedingungen und plötzlicher und unerwarteter negativer Ereignisse wie Unfälle, Zwischenfälle und Beinaheunfälle.
- Gesundheit, also physische Gesundheit, bezieht sich auf die aktive Förderung, Erhaltung und Nachhaltigkeit gesunder Arbeitsbedingungen und gesunden Verhaltens am Arbeitsplatz, damit die physische Gesundheit und die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten erhalten bleiben, sowie auf die aktive Prävention schlechter Gesundheit und unguter psychosozialer Arbeitsbedingungen.
- Wohlbefinden bei der Arbeit, also psychische Gesundheit bei der Arbeit, bezieht sich auf die aktive Förderung, Erhaltung und Nachhaltigkeit gesunder psychosozialer Arbeitsbedingungen, damit die geistige Gesundheit der Beschäftigten und ihre Fähigkeit, produktiv und kreativ zu arbeiten, erhalten bleiben, sowie auf die aktive Prävention schlechter Gesundheit und unguter psychosozialer Arbeitsbedingungen.

Diese drei Bereiche – Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden – sind eng miteinander verknüpft und bedingen einander gegenseitig. Dadurch ergeben sich Chancen für Synergien, weshalb die proaktiven Steuerindikatoren, die wir bestimmt haben, für alle drei Bereiche relevant sind. Es ist also ratsam, alle drei Bereiche gemeinsam zu betrachten und sie möglichst gemeinsam in die Geschäftsprozesse zu integrieren. Damit jedoch jeder dieser drei Bereiche genügend Aufmerksamkeit erhält, wird mit den proaktiven Steuerindikatoren dieses Leitfadens zunächst einmal jeder Bereich getrennt beurteilt. Viele Organisationen verfügen heute über fortgeschrittene Strategien für Sicherheitsbelange; für Fragen der Gesundheit und des Wohlbefindens ist dies jedoch oft weniger der Fall. Da die drei Bereiche aber stark miteinander zusammenhängen, muss sich eine Organisation, die sich allein dem langfristigen Ziel der Sicherheitsförderung verschrieben hat, auch in angemessenem Maß mit der Gesundheitsförderung und der Förderung des Wohlbefindens befassen.



Von „Sicherheit“ zu „Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden“

Wenn Organisationen sagen, sie würden sich um Sicherheit und Gesundheit kümmern, bedeutet dies oft, dass man auf die Sicherheit achtet, dass aber lediglich einige wenige konkrete gesundheitsbezogene Fragen berücksichtigt werden. In vielen Organisationen reift jedoch mittlerweile die Erkenntnis, dass das Wohlbefinden der Mitarbeitenden von wachsender Bedeutung ist, doch sie verfügen noch nicht immer über systematische und proaktive Ansätze zur Förderung des Wohlbefindens.

Integrierte oder spezifische Aufmerksamkeit für Gesundheit und Wohlbefinden?

Jeder der proaktiven Indikatoren ist für alle drei Bereiche Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden wichtig, und daher wird in diesem Leitfaden und in den 14 Factsheets oft das Kürzel SGW verwendet. Es wird empfohlen, die drei Bereiche gemeinsam zu behandeln und sie auch fest in die Geschäftsprozesse der Organisation zu integrieren. Damit es bei SGW nicht mehr allein um die Sicherheit geht und Gesundheit und Wohlbefinden nicht vernachlässigt werden, empfehlen wir, die Indikatoren für jeden der drei Bereiche einzeln anzuwenden. So erhalten Organisationen ein genaues Bild davon, wie systematisch und wie proaktiv sie sich nicht nur um die Sicherheit, sondern auch um die Gesundheit und das Wohlbefinden ihrer Beschäftigten kümmern. Es kann auch sein, dass Organisationen erfolgreiche Sicherheitskonzepte übertragen und diese dann zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden einsetzen. Sind die Gesundheitsförderung und die Förderung des Wohlbefindens auf einem ähnlichen Stand wie das Sicherheitsmanagement einer Organisation, dann ist dies ein guter Zeitpunkt, um die drei Bereiche gemeinsam in die Geschäftsprozesse zu integrieren.

Chancen für Synergien

Es gibt große Chancen für mögliche Synergien zwischen den Bereichen Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden, denn sie stehen für ähnliche menschliche und gesellschaftliche Werte, und jeder Wert beruht auf einer Beurteilung von Menschen. Es gibt auch gemeinsame Grundwerte, die für alle drei Bereiche von Belang sind. So ist Vertrauen allgemein wichtig für das Wohlbefinden, aber es ist auch wichtig für eine Kultur, in der Mitarbeitende sich frei fühlen, Zwischenfälle und Beinaheunfälle oder Gesundheitsprobleme jederzeit zu melden. Physische und psychische Arbeitsfähigkeit ist wichtig, damit Sicherheit gewährleistet werden kann. Die Förderung von Sicherheit und Wohlbefinden geht einher mit der Reduktion und Kontrolle von Normabweichungen in den Arbeitsprozessen und mit genauem Arbeiten. Eine gute psychische Gesundheit hilft, (unnötige) menschliche Fehler zu vermeiden, und sie ist auch wichtig für die Prävention von Zwischenfällen. Sicherheit und Wohlbefinden wirken außerdem stark ergänzend zueinander: Wenn aus Sicherheitsgründen stärker auf eine Kultur der Sicherheit und sicheren Verhaltens geachtet wird, dann hat dies auch eine starke psychologische Seite. In der Literatur über Wohlbefinden wird viel über Arbeitsorganisation gesprochen, die wiederum ausschlaggebend ist für mehr Sicherheit. Spricht man von sicherem Verhalten, dann geht es eher um Einzelpersonen, wohingegen für das Wohlbefinden oft soziale Prozesse wie etwa soziale Unterstützung, gute Kommunikation und gute Zusammenarbeit sowie ein bestimmter Grad an Eigenständigkeit entscheidend sind. Es gibt deshalb gute Gründe zu sagen, dass das Endziel zwar Sicherheit und die Vision von null Unfällen (VISION ZERO) ist, dass Organisationen aber auch das Wohlbefinden im Blick haben sollten, um die obengenannten Synergien nutzen zu können.

Wohlbefinden

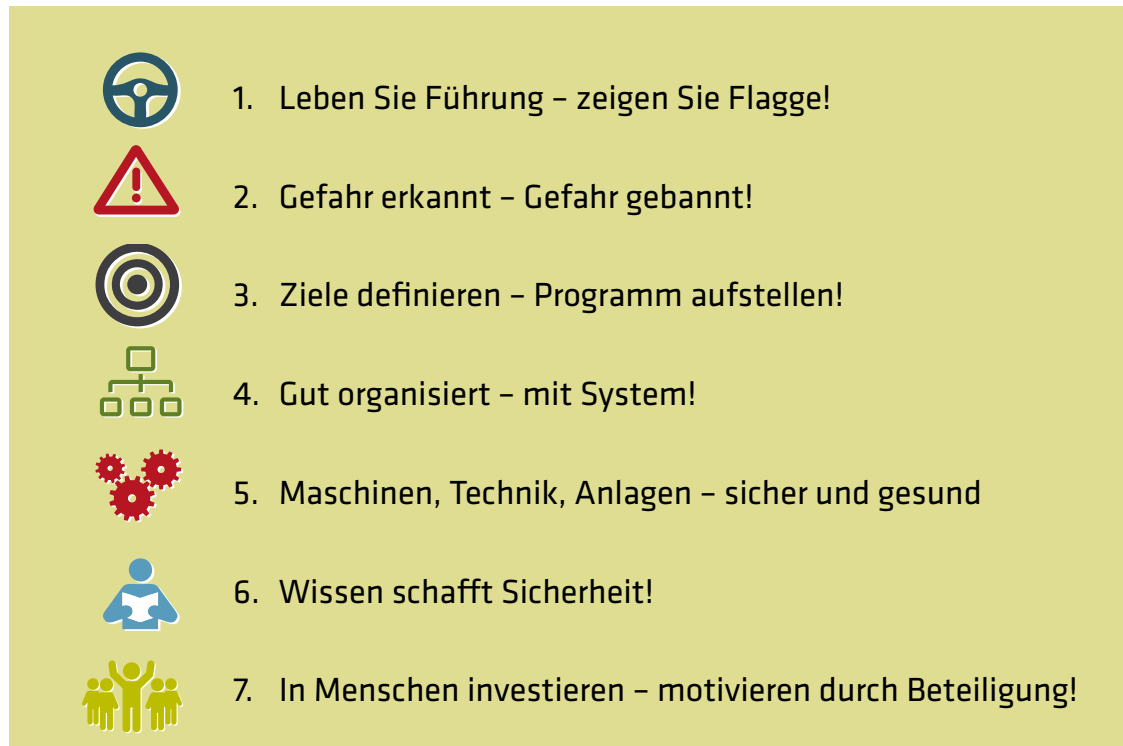
Sowohl physische als auch psychische Gesundheit und Wohlbefinden können durch psychosoziale Störungen der Arbeitsorganisation beeinträchtigt werden (wie Arbeitsinhalt, Arbeitsbelastung und Arbeitsrhythmus, regelmäßige Überarbeitung, mangelnde Kontrolle, unklare Rollenverteilung, Rollenkonflikte, unflexible Arbeitszeiten) sowie durch zwischenmenschliche Beziehungen am Arbeitsplatz (wie etwa Konflikte, Belästigung, Schikanen). Das physische Arbeitsumfeld kann sich ebenfalls direkt auf unsere Gesundheit und unser Wohlbefinden auswirken: Niemand arbeitet gern an einem lauten oder schmutzigen Arbeitsplatz oder mit unzureichenden Arbeitsmitteln. Psychosoziale Risiken können wie andere Risiken systematisch angegangen und eingedämmt werden. Ein gesundes psychosoziales Arbeitsumfeld mit einer angemessenen sozialen Unterstützung von Vorgesetzten und Kolleginnen und Kollegen, ein angemessener Grad an Eigenständigkeit sowie Lern- und Weiterbildungsmöglichkeiten leisten einen positiven Beitrag zur Gesundheit und zum Wohlbefinden der Beschäftigten sowie zur Sicherheit bei der Arbeit.








In vielen Organisationen kümmert sich die Personalabteilung (*Human Resources*, HR) um die Förderung des Wohlbefindens, während Ingenieure oder Arbeitsschutzexperten stärker mit Gesundheit und Sicherheit befasst sind. Die HR-Abteilung verfügt zwar generell über viel Erfahrung im Umgang mit Mitarbeitenden, sie kennt sich in Fragen des systematischen Arbeitsschutzes aber meist weniger aus. Andersherum wissen Fachleute aus dem Bereich Arbeitsschutz gewöhnlich weniger Bescheid in Fragen der Arbeitsorganisation. Gelingt es, die Schranken zwischen den verschiedenen Abteilungen in einer Organisation einzureißen und eine gemeinsame Strategie für Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden zu entwickeln, dann ergeben sich Chancen für Synergien und insgesamt eine höhere Leistungsfähigkeit der Organisation.



Die 7 Goldene Regeln für VISION ZERO

Die Strategie VISION ZERO der IVSS umfasst 7 Goldene Regeln:



-  1. Leben Sie Führung – zeigen Sie Flagge!
-  2. Gefahr erkannt – Gefahr gebannt!
-  3. Ziele definieren – Programm aufstellen!
-  4. Gut organisiert – mit System!
-  5. Maschinen, Technik, Anlagen – sicher und gesund
-  6. Wissen schafft Sicherheit!
-  7. In Menschen investieren – motivieren durch Beteiligung!

Der Leitfaden mit den 7 Goldenen Regeln für Unternehmer, Unternehmerinnen und Führungskräfte kann in mehreren Sprachen von der Website der IVSS für VISION ZERO (visionzero.global) heruntergeladen werden. Ebenso steht die App „Seven Golden Rules ISSA“ für Smart Devices oder im Internet (sevengoldenrules.com) zur Verfügung.

Proaktive Steuerindikatoren – eine Weiterentwicklung der 7 Goldenen Regeln

Der IVSS-Leitfaden mit den 7 Goldenen Regeln bildet die Grundlage für die Entwicklung von VISION ZERO innerhalb einer Organisation. Dieser ergänzende Leitfaden mit proaktiven Steuerindikatoren für VISION ZERO baut auf den 7 Goldenen Regeln auf. Es wird empfohlen, zunächst die 7 Goldenen Regeln anzuwenden, um die wichtigsten Bereiche mit Verbesserungspotenzial innerhalb der Organisation zu finden. Die proaktiven Steuerindikatoren aus diesem Leitfaden können sodann helfen, sich näher mit wichtigen Maßnahmen im Zusammenhang mit den 7 Goldenen Regeln zu befassen.

Alle Indikatoren in diesem Leitfaden sind für Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden relevant, doch es ist am besten, wenn die drei Bereiche Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden in die normalen Geschäfts- und Arbeitsprozesse integriert werden. Ein erster Schritt auf dem Weg zu diesem Ideal besteht darin, dass man sicherstellt, dass Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden der Beschäftigten nicht voneinander getrennt betrachtet werden, sondern dass sie eine gemeinsame und allgemeine Aufmerksamkeit erfahren. Dazu kann es erforderlich sein, dass Fachleute und Akteure in den Bereichen Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden aus verschiedenen Abteilungen, von Auftragnehmern und Partnerorganisationen miteinander zusammenarbeiten und voneinander lernen.

Was sind Steuerindikatoren und was sind Spätindikatoren?

Steuerindikatoren und Spätindikatoren für Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden (SGW) können ergänzend zueinander verwendet werden und müssen einander nicht ausschließen. Vergleicht man mit sie dem Autofahren, dann wären Steuerindikatoren das, was man durch die Windschutzscheibe vor dem Fahrzeug sieht, und die Spätindikatoren das Geschehen im Rück- und in den Seitenspiegeln.

Spätindikatoren befassen sich meist mit Ergebnissen, und dafür ist eine Sammlung historischer Daten über lange Zeiträume erforderlich. Beispiele sind gemeldete Unfälle und Verletzungen, Krankschreibungen (Krankheit, physische oder psychische Gesundheitsprobleme), Ersatzansprüche, Zwischenfälle und Beinahunfälle (die auch zu Verletzungen, Krankheit oder Tod führen könnten), Frühverrentungen sowie Produktionsausfalltage aufgrund kurzer oder langer Fehlzeiten. Spätindikatoren können dazu verwendet werden, Ziele für Verbesserungen zu definieren (wie etwa weniger Zwischenfälle oder eine Reduktion der Fehlzeiten), sie geben aber meist keine Hinweise dazu, wie diese erreicht werden können.

Steuerindikatoren hingegen befassen sich meist mit Prozessen und Maßnahmen, die zur Verbesserung von Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden eingeführt wurden. Viele Steuerindikatoren beziehen sich auf Maßnahmen, die allgemein als gute Praxis gewertet werden wie etwa die Berücksichtigung von Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden in Führungsrollen und verantwortlichen Positionen, die Einstellung neuer Mitarbeitender und Schulungen, Sitzungen und Beschaffungsprozesse. Steuerindikatoren dienen auch dazu, Trends bei den Stärken und Schwächen von SGW-Prozessen zu erkennen, die Aufmerksamkeit verlangen, und bestimmte Prozesse durch eine gezielte Entscheidungsfindung zu verbessern.

Proaktive Steuerindikatoren schließlich beziehen sich auf aktivierbare laufende Prozesse, Maßnahmen und Ergebnisse, mit denen nicht nur bestehende Risiken kontrolliert und der aktuelle Zustand erhalten werden können, sondern die erlauben, Möglichkeiten für kontinuierliche Verbesserungen zu erkennen und die entsprechenden Situationen herbeizuführen, zu nutzen und zu beurteilen. Denn nur so können sie eine größere Wirkung entfalten. Einige der wichtigen Eigenschaften proaktiver Steuerindikatoren sind: Nutzung von Innovationen und Einführung von Veränderungen zur Verbesserung von SGW, frühzeitige Antizipation von SGW-Risiken (bei Entwurf und Beschaffung), Entwicklung mitarbeiterfreundlicher Geschäftsmodelle, Anwendung genereller Kontrollmaßnahmen und Förderung einer Präventionskultur, die ständig dazulernt und auf Unterstützung, Vertrauen, Gerechtigkeit und Offenheit aufbaut.

Warum proaktive Steuerindikatoren für VISION ZERO?

Kleine Organisationen können proaktive Steuerindikatoren einsetzen, um Maßnahmen (und damit verbundene gute Praxis) stärker hervorzuheben, die für Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden förderlich sind. Mittlere und große Organisationen können die Indikatoren auch nutzen, um quantitativ zu erfassen, wie gut sie in Bezug auf die wichtigsten Punkte der 7 Goldenen Regeln abschneiden. Sie können die Indikatoren für Benchmarking-Zwecke einsetzen, sowohl innerhalb der Organisation (durch einen Vergleich von Standorten oder Abteilungen) als auch innerhalb der Branche (durch einen Vergleich mit der Konkurrenz) und branchenübergreifend (durch einen Vergleich mit den Spitzenreitern anderer Branchen).

Ein bekanntes Motto lautet: Was gemessen wird, wird auch erledigt. Obwohl VISION ZERO zu einem Prozess einlädt, der nie endgültig erledigt ist, können die Indikatoren sicherlich dazu beitragen, dass die wichtigsten Maßnahmen von Organisationen zur Förderung von Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden umgesetzt werden und nachhaltig sind. Bestimmt man die Zahl der monatlichen Fälle, in denen jeder der drei Bereiche Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden in einen Prozess integriert wurde (wie etwa Einführung, Schulungen, Beschaffung, Vorbesprechungen, Planung oder Arbeitsorganisation), dann können diese Prozesse auch weiter verbessert werden. Die Indikatoren sind hilfreich für „große Entscheidungen“, da sie eine Richtung für das kommende Jahr oder die kommenden Jahre und für die Entwicklung, Beurteilung und Überarbeitung der Maßnahmen der vergangenen Monate vorgeben. Proaktive Steuerindikatoren sind unter anderem nützlich, weil sie Folgendes erlauben:

- Konzentration auf Maßnahmen, die Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden fördern;
- Vorhersage künftiger Ergebnisse in den Bereichen Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden;
- Ermittlung von Stärken und Schwächen in Bereichen und Prozessen, die für das Abschneiden in den Bereichen Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden wichtig sind (Förderung von SGW, Vermeidung von SGW-Risiken);
- Frühzeitige, proaktive und relevante Feedforward- und Feedback-Mechanismen für Führungskräfte und übrige Beschäftigte;
- Vergleiche (Benchmarking) in und zwischen Organisationen und Branchen, sowohl national als auch international;
- Demonstration guter Praxis und einer echten Präventionskultur für externe Akteure wie Kunden, Geschäftspartner, Investoren, Versicherer und Behörden sowie Präsentation guter Leistungen für Banken, Versicherer, Vertragspartner und sogar Kunden und die Gesellschaft allgemein;
- Förderung guter Praxis und einer echten Präventionskultur bei Auftragnehmern und Zulieferern;
- Integration der Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen, der sozialen Verantwortung der Organisation und der Ziele in den Bereichen Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden.

Bislang gibt es für die proaktiven Steuerindikatoren noch keine Kosten-Nutzen-Analyse. Wie jedoch bereits in den Unterlagen der IVSS-Kampagne VISION ZERO erwähnt und in zahlreichen aktuellen Untersuchungen gezeigt, liegt der Investitionsertrag von Arbeitsschutzmaßnahmen für jeden investierten Geldbetrag (z.B. 1 Dollar, 1 Euro, 1 Peso) in der Regel bei einem Faktor 2,2.

Die Kriterien für die Auswahl der proaktiven Steuerindikatoren für VISION ZERO

Für die Auswahl und Entwicklung der in diesem Leitfaden präsentierten proaktiven Steuerindikatoren haben wir folgende Kriterien berücksichtigt:

- proaktiver Charakter;
- Nützlichkeit für die Einhaltung der Bestimmungen (Compliance) und darüber hinaus;
- Relevanz für jeden der drei Bereiche Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden;
- Mögliche Synergien zwischen den 7 Goldenen Regeln für VISION ZERO und den drei Bereichen Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden;
- Erwiesene Wirkung in der Praxis der Organisation;
- Wissenschaftliche Erkenntnisse zur Wirkung¹;
- Eignung für die qualitative Nutzung durch kleinere Organisationen;
- Leichte quantitative Erfassung (keine zusätzlichen Instrumente erforderlich);
- Eignung für eine Quantifizierung der Ergebnisse (in mittleren und großen Organisationen);
- Eignung für Kommunikationszwecke;
- Komplementarität und gute Ergänzung zu den Spätindikatoren;
- Nutzen für die Überarbeitung der SGW-Politik sowie für die (beispielsweise) monatliche Anpassung der Planung und Arbeitsweise;
- gute Mischung von eher konventionellen und eher innovativen Indikatoren;
- Nutzen für die Verbesserung der bestehenden Führungsstrukturen und den Aufbau einer Präventionskultur.

1. Die in der Praxis gesammelten wissenschaftlichen Erkenntnisse und die Belege zur Wirkung von Maßnahmen beziehen sich meist auf Sicherheitsindikatoren, und zu Gesundheitsindikatoren und Indikatoren des Wohlbefindens gibt es oft nur wenige Untersuchungen und wissenschaftliche Daten.



Für wen sind die proaktiven Steuerindikatoren relevant?

Die proaktiven Steuerindikatoren sind relevant für Organisationen, die VISION ZERO bereits umsetzen oder dies zu tun planen. Sie sind nützlich für die Industrie und den Dienstleistungssektor, für nicht gewinnorientierte und gewinnorientierte Organisationen aller Größen, ob klein, mittelgroß oder groß. VISION ZERO ist eine Strategie, die auf Engagement setzt. Dieses Engagement kann der Ausgangspunkt einer Strategie für Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden sein, auch wenn die Ergebnisse der betreffenden Organisation noch nicht überwältigend sind. VISION ZERO richtet sich nicht nur an Spitzenreiter, und in vielen Organisationen, die sich VISION ZERO verschrieben haben, sind die Sicherheitsmaßnahmen deutlich besser entwickelt als die Maßnahmen für Gesundheit und Wohlbefinden. Die proaktiven Steuerindikatoren für Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden können in all diesen Kontexten hilfreich sein.

Die wichtigste Zielgruppe der Nutzer dieser Indikatoren sind Unternehmerinnen und Unternehmer, Führungskräfte sowie Managerinnen und Manager der oberen und mittleren Ebene. Denn VISION ZERO braucht das Engagement der Führung und der Abteilungsleitungen einer Organisation, die für die Umsetzung der Maßnahmen für Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden verantwortlich sind. Zu dieser Zielgruppe gehören auch Arbeitnehmervertreter, denn sie haben entscheidend Einfluss darauf, dass die Stimmen der Beschäftigten nicht ungehört bleiben, wenn es darum geht, über die Verwendung der Indikatoren am Arbeitsplatz zu diskutieren und entsprechende gute Praxis einzuführen.

In großen und mittleren Organisationen, die die Indikatoren quantitativ einsetzen sollen (etwa zu Benchmarking-Zwecken), ist eine zweite Zielgruppe diejenige der Experten für Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden. Diese Fachleute spielen eine wegweisende Rolle, da sie es sind, die den Führungskräften der Organisation die Bedeutung der Indikatoren erklären können. Außerdem sammeln sie die Daten, die für den Einsatz der Indikatoren gebraucht werden, und sie helfen, die Indikatoren innerhalb der Organisation zu präsentieren und zu kommunizieren.

Die dritte Zielgruppe der Nutzer dieser Indikatoren sind die politischen Entscheidungsträger und Behörden im Bereich Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden, die Organisationen der sozialen Sicherheit sowie die Branchenverbände und die Finanzierungs- und Versicherungspartner. Diese Organisationen können die Indikatoren einsetzen, um VISION ZERO in der Industrie und im Dienstleistungssektor voranzubringen, die Ergebnisse in den Bereichen Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden zu erfassen und das Benchmarking zwischen den Organisationen zu fördern.

Schließlich wird es auch Organisationen geben, die diese proaktiven Steuerindikatoren lieber in ihre Leistungskennzahlen (*Key Performance Indicators*, wie etwa *Balanced Scorecards*) einbinden wollen oder zu allgemeineren Vergleichen heranziehen.



14 proaktive Steuerindikatoren

Die Sammlung proaktiver Steuerindikatoren für VISION ZERO umfasst 14 proaktive Steuerindikatoren, also zwei für jede der 7 Goldenen Regeln für VISION ZERO. Die einzelnen Indikatoren können jedoch auch für jeweils andere Regeln ihre Gültigkeit haben. Die Ziele, Konzepte, Beispiele guter Praxis, Grenzen und Optionen zur Messung der Indikatoren sind in den 14 Factsheets zusammengestellt (siehe S. 27-41).

Nr.	PROAKTIVER FRÜHINDIKATOR	ZIEL (Kurzbeschreibung; für weitere Details siehe die Factsheets)
1.1 	Sichtbares Engagement der Führung	Durch sichtbares Engagement kann die Führung der Organisation vorleben, dass ihr SGW wichtig sind, und aktiv zu deren Verbesserung beitragen.
1.2 	Kompetente Führung	Engagierte und motivierte Führungskräfte sind entscheidend, damit SGW-Prozesse im Sinne von VISION ZERO vorangetrieben werden.
2.1 	Ermittlung der Wirkung des Risikomanagements	Wenn die Führung der Organisation die Wirkung des Risikomanagements ermittelt, dann zeigt sie damit ihr Engagement, SGW zu verbessern und Lernen und kontinuierliche Verbesserungen zu unterstützen.
2.2 	Lernen aus unvorhergesehenen Ereignissen	Gelingt es, aus unvorhergesehenen Ereignissen zu lernen, trägt dies zur Prävention ähnlicher unerwünschter Ereignisse bei.
3.1 	Einführung in Arbeitsplatz und Aufgaben	Die Integration von SGW-Fragen in die Einführungsprozesse zeigt, dass SGW Teil jeder Arbeitsstelle und jedes Geschäftsprozesses sind.
3.2 	Ermittlung der Wirkung gezielter Programme	Die Ermittlung der Wirkung gezielter SGW-Programme (z.B. befristete Kampagnen) hilft sicherzustellen, dass sie wie geplant umgesetzt und die Verbesserungsziele erreicht werden.
4.1 	Vorbesprechungen	Werden in den Vorbesprechungen SGW-Fragen berücksichtigt, können kontextspezifische Gefahren und Risiken erkannt und vor Arbeitsbeginn Präventionsmaßnahmen ergriffen werden.
4.2 	Planung und Arbeitsorganisation	Planung und Arbeitsorganisation sind entscheidend für den Erfolg und die Förderung von SGW in einer Organisation.
5.1 	Innovation und Veränderungen	In Organisationen kommt es oft zu technologischen, organisatorischen und personellen Veränderungen, und diese sollten proaktiv angegangen werden, damit bereits in der Entwurfsphase SGW-Fragen berücksichtigt werden können.
5.2 	Einkauf und Beschaffung	Durch eine intelligente Beschaffung können SGW-Risiken langfristig eingedämmt und SGW systematisch verbessert werden.
6.1 	Einführungsschulung	Die Einführungsschulung ist entscheidend für die SGW-Förderung, damit nur qualifizierte Führungskräfte und Beschäftigte an die Arbeit gehen.
6.2 	Auffrischungsschulungen	Mit Auffrischungsschulungen wird sichergestellt, dass Wissen und Kompetenzen von Führungskräften und Beschäftigten auf dem neusten Stand sind.
7.1 	Verbesserungsvorschläge	Werden Verbesserungsvorschläge begrüßt und ernst genommen, fördert dies das aktive Engagement und trägt zur Verbesserung von SGW bei.
7.2 	Anerkennung und Auszeichnungen	Anerkennung und Auszeichnungen für SGW zeigen, dass Engagement für SGW-förderliches Verhalten geschätzt wird.

Drei Optionen, wie die proaktiven Steuerindikatoren von VISION ZERO verwendet werden können

Bei der Verwendung der proaktiven Steuerindikatoren gibt es drei Optionen in aufsteigender Genauigkeit und Komplexität.

Für sehr kleine Organisationen bietet sich die erste Option an. Die zweite Option ist für die meisten Organisationen hilfreich, doch kleinere Organisationen ziehen es vielleicht vor, diese zweite Option mit nur wenigen Indikatoren zu verwenden. Die dritte Option erlaubt auch externe Vergleiche innerhalb und zwischen den Branchen und kann vor allem von größeren Organisationen eingesetzt werden, die sich für VISION ZERO engagieren.



Option 1: Die Checkliste JA/NEIN

Option 1 ist eine einfache Checkliste der wichtigsten Maßnahmen innerhalb von Prozessen, die Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden fördern. Mit dieser Option können Organisationen erkennen, ob sie die wichtigsten Maßnahmen für SGW-Prozesse durchführen. Dabei wird zwischen den drei Bereichen Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden unterschieden. Diese Option ist auch nützlich für Organisationen, die über keine eigenen SGW-Experten oder -Fachleute verfügen, sowie für Organisationen, die bereits viel für die Sicherheit getan haben, in den Bereichen Gesundheit und Wohlbefinden aber noch eher am Anfang stehen.

Option 2: Die Häufigkeitsabschätzung

In Option 2 wird die Häufigkeit geschätzt, mit der Maßnahmen von SGW-Prozessen systematisch und konsistent durchgeführt werden. Wie systematisch und wie konsistent vorgegangen wird, wird anhand von fünf allgemeinen Stufen abgeschätzt: Immer oder fast immer, häufig, gelegentlich, selten, sehr selten oder nie. Option 2 kann auch hilfreich sein, um interne Vergleiche zwischen Abteilungen oder Standorten anzustellen.

Option 3: Die quantitative Erfassung

Option 3 enthält eine quantitative Erfassung. Es handelt sich um einen fortgeschritteneren Ansatz, bei dem die wichtigsten Maßnahmen durch Häufigkeiten oder prozentuale Anteile quantitativ erfasst werden, und die Ergebnisse können auch hier für interne und externe Vergleiche, sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene, verwendet werden. Option 3 bedingt mehr Aufwand, was die Sammlung und Aufzeichnung von Daten für die Indikatoren betrifft. Dies mag mit ein Grund sein, warum manche Organisationen bei Option 3 nicht alle Indikatoren gleichzeitig erfassen, sondern nur eine Auswahl davon (siehe Vorschläge weiter unten).

Die drei Optionen können als nacheinander zu absolvierende Schritte betrachtet werden, wobei mit Option 1 begonnen und dann zu Option 2 und Option 3 fortgeschritten wird. Man kann jedoch auch direkt mit Option 2 oder Option 3 beginnen. Die einzelnen Optionen werden auf den folgenden Seiten genauer erläutert.

Option 1: Die Checkliste JA/NEIN

Jeder proaktive Frühindikator beschreibt eine Maßnahme, die Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden fördert. Dazu gehören Maßnahmen wie etwa die Berücksichtigung von Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden in Vorbesprechungen oder in Auffrischungsschulungen. Anhand der Checkliste kann die Organisation Fragen beantworten wie etwa: Haben wir in unserer Organisation diese Sicherheitsmaßnahmen vorgesehen? Diese Gesundheitsmaßnahmen? Diese Maßnahmen für mehr Wohlbefinden? Die möglichen Antworten lauten entweder „ja“ oder „nein“.

Es wird geraten, die Checkliste der Indikatoren durch unterschiedliche Personen (Führungskräfte, Beschäftigte, SGW-Experten) ausfüllen zu lassen, und die verschiedenen Sichtweisen positiv zu betrachten, damit daraus gelernt werden kann. Ist eine Antwort negativ, dann ist es wichtig, die entsprechenden Maßnahmen einzuführen und dabei die im Factsheet erwähnte gute Praxis zu berücksichtigen. Bei einer positiven Antwort sollte geprüft werden, ob die gute Praxis in den Factsheets vielleicht noch wertvolle Anregungen gibt. Auf der nächsten Seite findet sich ein Beispiel dafür, wie Option 1 angewendet werden kann.



Option 1: Einfache Checkliste für proaktive Steuerindikatoren

Option 1. Checkliste für proaktive Steuerindikatoren (wichtige Maßnahmen)	Sicherheit		Gesundheit		Wohlbefinden		Insgesamt
	JA	NEIN	JA	NEIN	JA	NEIN	
1.1 Zeigen Führungskräfte in Arbeitsprozessen und Verhalten sichtbar ihr Engagement für SGW?	✓			✓		✓	1
1.2 Werden neue Führungskräfte nach ihrer Motivation und Erfahrung in SGW ausgewählt?	✓		✓			✓	2
2.1 Wird die Wirkung von Maßnahmen zur SGW-Risikoreduktion ermittelt?	✓			✓		✓	1
2.2 Werden unvorhergesehene Ereignisse von den Führungskräften für Untersuchungen, Lernen/Verbesserungen und Rückmeldungen an Betroffene nachverfolgt?	✓		✓			✓	2
3.1 Sind SGW Teil der Einführungsprozesse?	✓		✓		✓		3
3.2 Wird die Wirkung gezielter Programme und der SGW-Verbesserungsziele ermittelt?	✓			✓	✓		2
4.1 Werden SGW in den Vorbesprechungen vor Arbeitsschritten berücksichtigt?		✓		✓		✓	0
4.2 Berücksichtigt die Organisation SGW systematisch bei Planung und Arbeitsorganisation?	✓			✓		✓	1
5.1 Werden technologische oder organisatorische Innovationen genutzt, um SGW-Gefahren und -Risiken in der Entwurfsphase zu minimieren?		✓		✓	✓		1
5.2 Wird die Förderung von SGW in Beschaffungsprozessen berücksichtigt?	✓		✓			✓	2
6.1. Werden SGW in der Einführungsschulung behandelt?	✓		✓		✓		3
6.2 Werden SGW in Auffrischungsschulungen behandelt?	✓			✓		✓	1
7.1 Werden die Vorschläge der Beschäftigten zur Verbesserung von SGW angemessen berücksichtigt?	✓		✓			✓	2
7.2 Erhalten die Beschäftigten eine Anerkennung für herausragende SGW-Leistungen?	✓			✓		✓	1
Insgesamt Antworten mit „JA“	12/14 (86%)		6/14 (43%)		4/14 (29%)		22/42 (52%)

Erfolgreich eingeführt	81-100%
Fortgeschritten	61-80%
Vorankommen	41-60%
Erfahrung gesammelt	21-40%
Einführung angelaufen/geplant	0-20%

Sind gemäß Option 1 alle wichtigen Maßnahmen in der Organisation bekannt und wird bereits fast alle gute Praxis angewendet, kann zu Option 2 übergegangen werden.

Option 2: Die Häufigkeitsabschätzung

In dieser Option geht es um die Frage, wie häufig die wichtigsten Maßnahmen ausreichend und konsistent ergriffen werden. Die Antworten reichen von „immer“ bis „nie oder sehr selten“.

Wie häufig treffen diese Aussagen zu? Mögliche Antworten: immer oder fast immer = 4, häufig = 3, gelegentlich = 2, selten = 1, nie oder sehr selten = 0.	Sicherheit	Gesundheit	Wohlbefinden	Insgesamt
1.1 Zeigen Führungskräfte in Arbeitsprozessen und Verhalten sichtbar ihr Engagement für SGW?	2	3	1	6
1.2 Werden neue Führungskräfte nach ihrer Motivation und Erfahrung in SGW ausgewählt?	3	2	2	7
2.1 Wird die Wirkung von Maßnahmen zur SGW-Risikoreduktion ermittelt?	4	2	3	9
2.2 Werden unvorhergesehene Ereignisse von den Führungskräften für Untersuchungen, Lernen/Verbesserungen und Rückmeldungen an Betroffene nachverfolgt?	3	1	2	6
3.1 Sind SGW Teil der Einführungsprozesse?	4	4	3	11
3.2 Wird die Wirkung gezielter Programme und der SGW-Verbesserungsziele ermittelt?	2	2	2	6
4.1 Werden SGW in den Vorbereitungen vor Arbeitsschritten berücksichtigt?	4	2	0	6
4.2 Berücksichtigt die Organisation SGW systematisch bei Planung und Arbeitsorganisation?	3	3	4	10
5.1 Werden technologische oder organisatorische Innovationen genutzt, um SGW-Gefahren und -Risiken in der Entwurfsphase zu minimieren?	3	2	3	8
5.2 Wird die Förderung von SGW in Beschaffungsprozessen berücksichtigt?	4	2	0	6
6.1. Werden SGW in der Einführungsschulung behandelt?	4	3	3	10
6.2 Werden SGW in Auffrischungsschulungen behandelt?	3	3	4	10
7.1 Werden die Vorschläge der Beschäftigten zur Verbesserung von SGW angemessen berücksichtigt?	4	1	3	8
7.2 Erhalten die Beschäftigten eine Anerkennung für herausragende SGW-Leistungen?	3	2	4	9
Insgesamt	46/56 (82%)	32/56 (57%)	34/56 (61%)	112/168 (67%)

Erfolgreich eingeführt	81-100%
Fortgeschritten	61-80%
Vorankommen	41-60%
Erfahrung gesammelt	21-40%
Einführung angelaufen/geplant	0-20%

Die Ergebnisse können nach obenstehender Einordnung ausgewertet werden, wobei Beispiele guter Praxis berücksichtigt werden sollten. Lautet das Gesamtergebnis „häufig“ oder „immer oder fast immer“, dann kann Option 3 ins Auge gefasst werden. Option 3 kann auch nur für eine Auswahl von Indikatoren ausgewertet werden..

Option 3: Die quantitative Erfassung

In Option 3 werden die wichtigsten Maßnahmen quantitativ und objektiv erfasst. Dazu sind einige unterstützende Tätigkeiten erforderlich (Datensammlung und -aufzeichnung), die durch Führungskräfte oder Fachleute mit Verantwortung im Bereich SGW-Verwaltung ausgeführt werden können.

In Option 3 werden Prozentanteile oder Häufigkeiten erfasst, zum Beispiel der prozentuale Anteil der Beschaffungstätigkeiten, in denen Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden berücksichtigt wurden, oder die Häufigkeit von Vorbesprechungen, in denen es um Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden ging.

Ein Beispiel für prozentuale Anteile (Indikator 6.1): In einer Organisation traten in den letzten 12 Monaten 10 Führungskräfte und 40 Beschäftigte eine neue Stelle an. In der Einführungsschulung wurden alle 10 (100 Prozent) der neuen Führungskräfte über Sicherheitsaspekte aufgeklärt, 8 (80 Prozent) über Gesundheitsaspekte und 9 (90 Prozent) über Aspekte des Wohlbefindens. Sicherheitsfragen wurden bei 38 (95 Prozent) der neuen Beschäftigten besprochen, Gesundheitsfragen bei 36 (90 Prozent) und Fragen des Wohlbefindens bei 32 (80 Prozent).

Für die Organisationen ist es ratsam, wenn die Daten gemeinsam durch Führungskräfte, Beschäftigte (oder ihre Vertreter) und SGW-Fachleute erhoben werden. Außerdem ist es hilfreich, die Ergebnisse aus der Indikatorenliste zu nutzen, um die Organisation proaktiver auf Fragen der Sicherheit, der Gesundheit und des Wohlbefindens auszurichten und die Präventionskultur innerhalb der Organisation zu verbessern.

Die Organisationen können die fünf Ergebnisbereiche (siehe unten) nutzen, um ihr Abschneiden abzuschätzen und zu erwägen, ob der Aufwand lohnt, die nächste Stufe zu erreichen. Organisationen können aber auch eigene Qualifikationen und prozentualen Bewertungen festlegen.

Fünf Ergebnisbereiche bei der Nutzung der proaktiven Steuerindikatoren

Erfasste Häufigkeiten und prozentuale Anteile (die normale Häufigkeit und der ideale Anteil können je nach Branche und Gefahr unterschiedlich ausfallen)

81-100%	Erfolgreich eingeführt
61-80%	Fortgeschritten
41-60%	Vorankommen
21-40%	Erfahrung gesammelt
0-20%	Einführung angelaufen/geplant

Benchmarking

Die proaktiven Steuerindikatoren können die Grundlage für wichtige Entscheidungen liefern, die bestimmen, wie das Endergebnis in den Bereichen Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden ausfällt. Die Indikatoren können aber auch für Benchmarking-Zwecke in internen und externen Vergleichen verwendet werden.

Option 1 bietet Organisationen Erkenntnisse über die proaktiven Maßnahmen, die durchgeführt werden. Diese Option wird meist für interne Vergleiche zwischen Abteilungen und Geschäftsbereichen eingesetzt. Die Option ist aber auch nützlich für Organisationen mittlerer Größe sowie für Netzwerke kleinerer Organisationen.

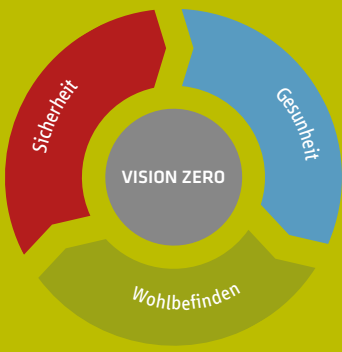
Option 2 bietet den Organisationen Erkenntnisse darüber, wie oft oder wie systematisch die proaktiven Maßnahmen durchgeführt werden. Wie auch Option 1 kann auch Option 2 für interne Vergleiche herangezogen werden, sie ist aber auch für ein Benchmarking mit ähnlichen Organisationen nützlich. Da die erfassten Häufigkeiten und Prozentanteile letztlich Schätzungen sind, sollten die Endergebnisse für Vergleichszwecke nur den breiteren Ergebnisbereichen (erfolgreich, fortgeschritten, fortschreitend, lernend, beginnend) zugeordnet werden. Dies kann für jeden Indikator einzeln geschehen oder für eine Auswahl oder alle Indikatoren zusammen.

Option 3 beruht auf quantitativen Daten, und daher können viele der prozentualen Angaben für die jeweiligen Indikatoren zu Benchmarking-Vergleichen herangezogen werden. Ebenso können die fünf Ergebnisbereiche verwendet werden, wahlweise auch nur für einzelne Indikatoren. Option 3 ist vor allem für Organisationen interessant, die viel für Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden getan haben und sich mit anderen führenden Organisationen und internationalen Pendanten vergleichen wollen.



Allgemeine Empfehlungen – Gute Praxis


- Eine Organisation kann die Gesamtverantwortung für die Beurteilung anhand der Indikatoren einer einzigen Person übertragen. Diese ist dann verantwortlich für die Datensammlung in Option 3, für die Organisation des Erfassungsprozesses und für die Kommunikation der Ergebnisse an die Führungsebene und die betroffenen Abteilungen und Beschäftigten.
- Die verantwortliche Person stellt sicher, dass die im Indikator genannten wichtigsten Maßnahmen umgesetzt werden, wenn dies nicht bereits der Fall ist. So etwa können alle Manager und Vorgesetzten der mittleren Ebene verpflichtet werden, Vorbereitungen zu organisieren und abzuhalten (Indikator 4.1).
- Sie weist darauf hin, dass gute Praxis im Factsheet erwähnt wird, auch wenn sie in der Erfassung nicht ausdrücklich berücksichtigt ist, denn nur so können die Indikatoren sinnvoll eingesetzt werden.
- Die meisten Indikatoren werden am besten monatlich erhoben. So können Trends und Entwicklungen im Zeitverlauf erkannt und Planung und Umsetzungsprozesse können frühzeitig angepasst werden.
- Auch wenn Experten in einer Organisation sehr hilfreich sein können, wenn sie die Initiative ergreifen, die Indikatoren einzuführen, die Erfassungsprozesse zu unterstützen und die Ergebnisse zu kommunizieren, ist es dennoch wichtig, dass die Maßnahmen der Indikatoren letztlich in die Geschäftsprozesse integriert werden und Teil der Strategie der Führungsebene der Organisation sind.





VISION ZERO


14 Proaktive Steuerindikatoren für Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden bei der Arbeit


Factsheets


Regel Nr. 1 	Leben Sie Führung – zeigen Sie Flagge!
Indikator Nr. 1.1	Sichtbares Engagement der Führung
Indikator Nr. 1.2	Kompetente Führung


Regel Nr. 2 	Gefahr erkannt – Gefahr gebannt!
Indikator Nr. 2.1	Ermittlung der Wirkung des Risikomanagements
Indikator Nr. 2.2	Lernen aus unvorhergesehenen Ereignissen

Regel Nr. 3 	Ziele definieren – Programm aufstellen!
Indikator Nr. 3.1	Einführung in Arbeitsplatz und Aufgaben
Indikator Nr. 3.2	Ermittlung der Wirkung gezielter Programme

Regel Nr. 4 	Gut organisiert – mit System!
Indikator Nr. 4.1	Vorbesprechungen
Indikator Nr. 4.2	Planung und Arbeitsorganisation

Regel Nr. 5 	Maschinen, Technik, Anlagen – sicher und gesund
Indikator Nr. 5.1	Innovation und Veränderungen
Indikator Nr. 5.2	Beschaffung

Règle n°6 	Wissen schafft Sicherheit!
Indikator Nr. 6.1	Einführungsschulung
Indikator Nr. 6.2	Auffrischungsschulungen

Regel Nr. 7 	In Menschen investieren – Motivieren durch Beteiligung!
Indikator Nr. 7.1	Verbesserungsvorschläge
Indikator Nr. 7.2	Anerkennung und Auszeichnungen



Factsheet proaktive Steuerindikatoren

Indikator Nr. 1.1	Sichtbares Engagement der Führung
Regel Nr. 1	Leben Sie Führung – zeigen Sie Flagge!

Ziele

Führungskräfte können als Vorbilder durch ihr sichtbares Engagement zeigen, dass sie sich für SGW einsetzen und die Verbesserung von SGW und eine Präventionskultur aktiv fördern und unterstützen.

Konzepte

Sichtbares Engagement der Führung für SGW-Belange heißt, dass die Führungskräfte aktiv und konsistent zeigen, dass SGW zu den zentralen Werten der Organisation gehören und nie beeinträchtigt werden dürfen. SGW werden als entscheidender Teil guter Geschäftspolitik verstanden. Engagierte Führungskräfte regen die Beschäftigten durch ihre Taten und ihr Verhalten als Vorbilder an, aktiv zur Verbesserung von SGW beizutragen. Auch bei zunehmender Arbeitsbelastung und zunehmendem Produktionsdruck wird auf SGW geachtet. Die Führungskräfte sind sich bewusst, dass das größte Kapital einer Organisation die Mitarbeitenden sind. Sie bauen Vertrauen auf und interessieren sich für die Beschäftigten in einer offenen Kommunikation, in der Gefahren gemeldet werden können und SGW als Teil des Berufs und der Geschäftstätigkeit laufend verbessert werden.

Gute Praxis

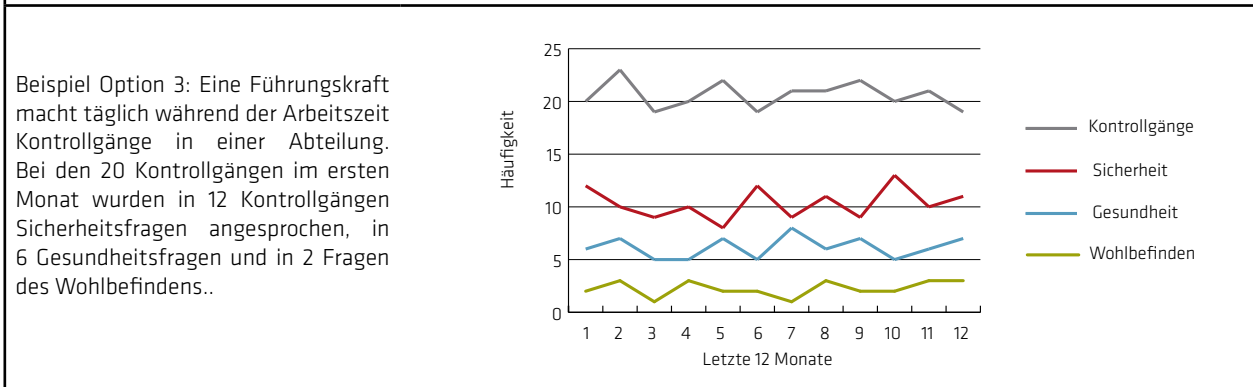
1. Führungskräfte setzen als Vorbilder die Standards für SGW und fördern sie durch ihr Verhalten und ihre verbale und nichtverbale Kommunikation.
2. Sie machen regelmäßige Kontrollgänge an den Arbeitsplätzen und sprechen mit den Beschäftigten, um SGW-Risiken auf operationeller Ebene zu erkennen und SGW-förderliches Verhalten voranzutreiben.
3. Sie stellen sicher, dass SGW-Fragen in den offiziellen und inoffiziellen Sitzungen diskutiert werden, und versuchen, Verbesserungsmöglichkeiten zu erkennen.
4. Sie stellen sicher, dass SGW Teil aller Geschäftstätigkeiten sind, einschließlich Beschaffung, Planung, Personalverwaltung, Leistungsbewertung, Untersuchungen bei Zwischenfällen, Abhilfemaßnahmen, Nachbereitung und Lernen.
5. Sie geben den Geschäftspartnern bekannt, dass SGW zentrale Werte der Organisation sind, und stellen sicher, dass Auftragnehmer und Zulieferer ebenfalls auf SGW achten.

Grenzen

Führungskräfte können nicht immer an allen Arbeitsplätzen und für alle Beschäftigten (wie allein Arbeitende, z.B. Lastwagenfahrer) präsent sein, sie sollten jedoch sicherstellen, dass alle sich bewusst sind, dass sich die Führung für SGW einsetzt.

Art der Erfassung (für mehr Informationen, siehe den Leitfaden für proaktive Steuerindikatoren)

- Option 1:** Zeigen Führungskräfte in Arbeitsprozessen und Verhalten sichtbar ihr Engagement für SGW? (ja/nein)
Option 2: Wie oft zeigen Führungskräfte in Arbeitsprozessen und Verhalten sichtbar ihr Engagement für SGW? (immer oder fast immer, häufig, gelegentlich, selten, nie oder sehr selten)
Option 3: Geben Sie an, wie oft (täglich, wöchentlich) Führungskräfte in Arbeitsprozessen und Verhalten sichtbar ihr Engagement für SGW zeigen.



Factsheet proaktive Steuerindikatoren



Indikator Nr. 1.2	Kompetente Führung								
Regel Nr. 1	Leben Sie Führung – zeigen Sie Flagge!								
Ziele									
Eine engagierte und kompetente Führung in SGW-Belangen ist entscheidend, um die Entwicklungsprozesse von VISION ZERO voranzutreiben. Engagierte und kompetente Führungskräfte sind motiviert, SGW als zentrale persönliche Werte und Werte der Organisation zu fördern. Sie sehen SGW als integralen Bestandteil der Geschäftsprozesse, unterstützen kontinuierliche SGW-Verbesserungen und bauen eine Präventionskultur auf.									
Konzepte									
Motivation für SGW bedeutet, dass das Engagement von innen kommt und nicht von äußeren Anreizen abhängig ist. Diese Motivation ist langfristig, autonom und zufriedenstellend und treibt Lernprozesse und Kompetenzerweiterung an. Kompetente SGW-Führung umfasst Haltung, Kompetenzen und Wissen einschließlich VISION ZERO-Strategie, Führungsqualitäten und Erfahrungen bei der Prävention von SGW-Gefahren und SGW-Risiken.									
Gute Praxis									
<ol style="list-style-type: none"> 1. Zu den Einstellungskriterien für (neue) Führungskräfte gehören Nachweise aktiver und wirksamer SGW-Förderung und hohe emotionale Intelligenz. 2. Gute SGW-Führungskräfte haben bereits persönlich zur Vermeidung (ernster) Unfälle oder Berufs-krankheiten beigetragen; sie machen sich grundsätzliche Überlegungen zu SGW und leben SGW als persönliche Werte. 3. Da es schwieriger ist, SGW-Werte zu ändern als Kompetenzen und Wissen zu erweitern, sind diese Werte bei der Einstellung guter Führungskräfte von höchster Bedeutung. 4. SGW-Führung ist Teil aller Entwicklungs- und Weiterbildungsprogramme von Führungskräften. 5. Engagierte und kompetente Führungskräfte wissen, dass Informationen über kritische Prozesse und unerwünschte Ereignisse entscheidend sind, um SGW-Kompetenzen und das SGW-Abschneiden zu verbessern. 									
Grenzen									
Auch kompetente SGW-Führungskräfte können in ethische und praktische Dilemmata geraten, und ihre wohlmeinenden Aktionen können unerwartete oder unerwünschte Folgen haben. Diese sollten jedoch als Chancen gesehen werden, um dazulernen und sich kontinuierlich weiterzuentwickeln.									
Art der Erfassung (für mehr Informationen, siehe den Leitfaden für proaktive Steuerindikatoren)									
<p>Option 1: Werden neue Führungskräfte nach ihrer Motivation und Erfahrung in SGW ausgewählt? (ja/nein)</p> <p>Option 2: Wie oft werden neue Führungskräfte nach ihrer Motivation und Erfahrung in SGW ausgewählt? (immer oder fast immer, häufig, gelegentlich, selten, nie oder sehr selten)</p> <p>Option 3: Geben Sie an, wie viele neue Führungskräfte in den letzten 12 Monaten ihre Stelle angetreten haben und welcher prozentuale Anteil bei der Einstellung über eine nachgewiesene Erfahrung in der SGW-Förderung verfügte.</p>									
<p>Beispiel Option 3: 14 Führungskräfte traten in den letzten 12 Monaten ihre Stelle an. Bei der Einstellung hatten 12 (86 Prozent) eine nachgewiesene Erfahrung in der aktiven Förderung von Sicherheit, 7 (50 Prozent) von Gesundheit und 2 (14 Prozent) von Wohlbefinden.</p>	<table border="1"> <caption>Nachgewiesene Kompetenzen den neuen Führungskräften (n=14 neue Führungskräfte, letzte 12 Monate)</caption> <thead> <tr> <th>Kompetenz</th> <th>Anzahl</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Sicherheit</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>Gesundheit</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>Wohlbefinden</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table>	Kompetenz	Anzahl	Sicherheit	12	Gesundheit	7	Wohlbefinden	2
Kompetenz	Anzahl								
Sicherheit	12								
Gesundheit	7								
Wohlbefinden	2								



Factsheet proaktive Steuerindikatoren

Indikator Nr. 2.1	Ermittlung der Wirkung des Risikomanagements
Regel Nr. 2	Gefahr erkannt – Gefahr gebannt!

Ziele

Bei der Ermittlung der Wirkung des SGW-Risikomanagements zeigt sich das Engagement der Führungskräfte für SGW, und dadurch werden auch die Beschäftigten angeregt, sich aktiv an der SGW-Förderung zu beteiligen. So können Führungskräfte und Beschäftigte die Wirksamkeit und Nachhaltigkeit der SGW-Maßnahmen als Teil der Geschäftstätigkeiten steigern, und die Organisation gibt Raum für Lernen und kontinuierliche Verbesserungen.

Konzepte

Zum SGW-Risikomanagement gehören die frühzeitige und systematische Ermittlung von Gefahren und Risiken, der Entwurf von Aktionsplänen und die Umsetzung von Maßnahmen zur SGW-Förderung sowie deren Beurteilung.

Gute Praxis

1. Die SGW-Risikobeurteilungen und die Ermittlung ihrer Wirkung sind ein normaler Teil der Stellenausschreibung von Führungskräften, und diese tragen die Verantwortung für SGW-Aspekte.
2. Führungskräfte, SGW-Fachleute und Beschäftigte beteiligen sich an der Ermittlung der Wirkung des Risikomanagementprozesses.
3. Die Grundsätze der Risikokontrolle werden angewendet (in dieser Reihenfolge: Elimination, Substitution, Isolation, technische Kontrollen, administrative Kontrollen, persönliche Schutzausrüstung, Schulungen).
4. Die ermittelte Wirkung wird genutzt zur Intensivierung, Anpassung oder Änderung der Maßnahmen, damit sich die Wirkung weiter erhöht.
5. Die ermittelte Wirkung wird auch für Risikobewertungen und Aktionspläne für Auftragnehmer genutzt.

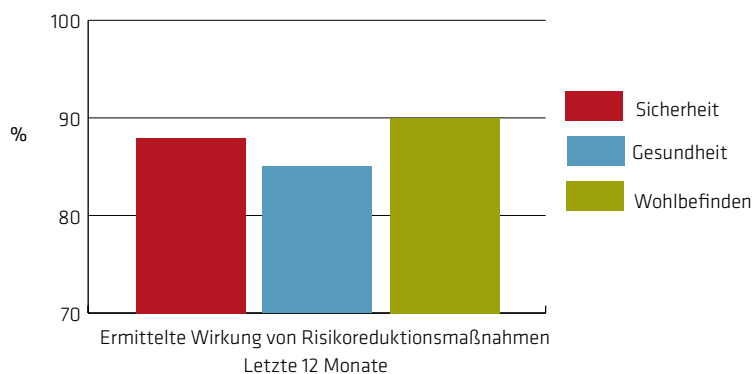
Grenzen

Die offiziell ermittelte Wirkung des SGW-Risikomanagements sollte die inoffiziellen täglichen Risikokontrollen nicht ersetzen, die sich in den Gesprächen zwischen Führungskräften und Beschäftigten über ihre aktuelle Arbeit ergeben.

Art der Erfassung (für mehr Informationen, siehe den Leitfaden für proaktive Steuerindikatoren)

- Option 1:** Wird die Wirkung von Maßnahmen zur SGW-Risikoreduktion ermittelt? (ja/nein)
Option 2: Wie oft wird die Wirkung von Maßnahmen zur SGW-Risikoreduktion ermittelt? (immer oder fast immer, häufig, gelegentlich, selten, nie oder sehr selten)
Option 3: Geben Sie die Zahl der SGW-Risikoreduktionsmaßnahmen an, die auf Grundlage der Ergebnisse des SGW-Risikomanagements geplant waren. Geben Sie den prozentualen Anteil der Maßnahmen an, die bezüglich Wirksamkeit und Relevanz für jeden Aspekt von SGW beurteilt wurden. Beurteilten Sie z.B. einen Fall, in dem Lärmverringerungsmaßnahmen (für mehr Gesundheit und Wohlbefinden) durch technologische Innovationen oder Maßnahmen in der Organisation und im Verhalten umgesetzt wurden.

Beispiel Option 3: In den letzten 12 Monaten wurden 55 Risikoreduktionsmaßnahmen geplant. 22 der 25 (88 Prozent), die sich auf Sicherheit beziehen, beurteilt, 17 der 20 (85 Prozent), die sich auf Gesundheit beziehen, und 9 der 10 (90 Prozent), die sich auf Wohlbefinden beziehen..





Factsheet proaktive Steuerindikatoren

Indikator Nr. 2.2	Lernen aus unvorhergesehenen Ereignissen
Regel Nr. 2	Gefahr erkannt – Gefahr gebannt!

Ziele
 Lernen aus unvorhergesehenen Ereignissen (Zwischenfälle, Unfälle, Erkrankungen) ist notwendig, wenn ähnliche unerwünschte Ereignisse und Konflikte am Arbeitsplatz vermieden werden sollen. Nur so kann eine Kultur der Prävention und des SGW-Lernens geschaffen werden. Durch eine angemessene Nachbereitung gemeldeter unvorhergesehener Ereignisse wächst die Dokumentation und Lernprozesse werden angeregt.

Konzepte
 Unvorhergesehene Ereignisse können Zwischenfälle, Unfälle, Beinahunfälle, Überexposition, Berufskrankheiten, Konflikte am Arbeitsplatz, menschliche Fehler, unerwartete Nebenwirkungen usw. sein. Werden unvorhergesehene Ereignisse gemeldet, sollten sie untersucht und Lehren daraus gezogen werden, damit ähnliche Vorfälle vermieden werden können.

- Gute Praxis**
1. Förderung der Meldung unvorhergesehener Ereignisse durch positives Feedback an die Meldenden, auch wenn die Meldung als Beschwerde formuliert wird.
 2. Unvorhergesehene Ereignisse werden als Chance zum Lernen und für Verbesserungen gesehen, nicht als Versagen, und sie sind Chancen, das Engagement für SGW unter Beweis zu stellen.
 3. Frühere ähnliche Ereignisse werden analysiert und die Ursachen für ein Wiederauftreten ermittelt.
 4. In vielen Organisationen gilt Lernen aus Zwischenfällen und Beinahunfällen zur Verbesserung der Sicherheit als gute Praxis. Aus unvorhergesehenen Ereignissen sollte jedoch auch zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden gelernt werden.
 5. Führungskräfte und Beschäftigte beteiligen sich an den Untersuchungen und der Festlegung der zu ziehenden Lehren.

Grenzen
 Das Lernen aus unvorhergesehenen Ereignissen ergänzt die Risikobewertung, ersetzt sie aber nicht (einschließlich Umsetzung und Beurteilung von Präventionsmaßnahmen). Das Lernen aus unvorhergesehenen Ereignissen hängt stark von sozialen Prozessen und vom Vertrauen innerhalb der Organisation ab.

Art der Erfassung (für mehr Informationen, siehe den Leitfaden für proaktive Steuerindikatoren)

- Option 1:** Werden unvorhergesehene Ereignisse von den Führungskräften für Untersuchungen, Lernen/Verbesserungen und Rückmeldungen an Betroffene nachverfolgt? (ja/nein)
Option 2: Wie oft werden unvorhergesehene Ereignisse von den Führungskräften für Untersuchungen, Lernen/Verbesserungen und Rückmeldungen an Betroffene nachverfolgt? (immer oder fast immer, häufig, gelegentlich, selten, nie oder sehr selten)
Option 3: Geben Sie die Zahl der gemeldeten unvorhergesehenen Ereignisse des vorletzten Monats und den prozentualen Anteil derjenigen an, die innerhalb eines Monats durch Untersuchungen und (gegebenenfalls) gezogene Lehren nachverfolgt wurden und bei denen die meldende Person danach ein Feedback erhalten hat.

Beispiel Option 3: In den letzten 12 Monaten wurden 55 unvorhergesehene Ereignisse gemeldet, und 7 davon waren für mehr als einen Bereich (SGW) relevant. Untersuchungen, Nachverfolgung und Lernen gab es bei 25 der 29 (86 Prozent) Ereignisse mit Sicherheitsbezug, bei 19 der 23 (83 Prozent) mit Gesundheitsbezug und bei 9 der 10 (90 Prozent) mit Bezug zum Wohlbefinden.

Kategorie	Anzahl Ereignisse	Prozent
Sicherheit	25	86%
Gesundheit	19	83%
Wohlbefinden	9	90%



Factsheet proaktive Steuerindikatoren

Indikator Nr. 3.1	Einführung in Arbeitsplatz und Aufgaben
Regel Nr. 3	Ziele definieren – Programm aufstellen!

Ziele

Die Berücksichtigung von SGW bei der Einführung (Einstellung) zeigt, dass SGW integraler Bestandteil jeder Arbeitsstelle und jedes Geschäftsprozesses sind. SGW-Belange sind wichtige Aspekte neuer Arbeitsplätze von Führungskräften und Beschäftigten. Neue Mitarbeitende einer Organisation, Gruppe oder Funktion können offiziell oder inoffiziell über Zweck, Werte und Ziele von SGW-Maßnahmen aufgeklärt werden.

Konzepte

Die Berücksichtigung von SGW bei der Einstellung bedeutet, dass bei Einführungen in den Arbeitsplatz, der Vorstellung von Pflichtenheften und Nachbereitungen über SGW gesprochen wird (für Schulungen siehe Factsheets 6.1 und 6.2). Die Einführung erstreckt sich über eine bestimmte Zeit, z.B. drei Monate, während derer Führungskräfte oder Beschäftigte ihren neuen Arbeitsplatz und ihre neuen Aufgaben kennenlernen.

Gute Praxis

1. Es werden relevante, qualifizierte und strukturierte Einführungen organisiert, und man verlässt sich nicht nur auf Tipps von Kollegen.
2. In der Einführung wird gezeigt, dass ein aktives Engagement für SGW für jede und jeden in der Organisation die Norm ist.
3. Diskussion von SGW-Aspekten des Arbeitsplatzes und Klärung praktischer SGW-Aspekte, so dass sie von allen als Teil ihrer Arbeit angewendet werden können.
4. Bei der Einführung erhält jede/r Beschäftigte einen SGW-Coach oder SGW-Mentor zur Seite gestellt.
5. Neu eingeführte Beschäftigte werden darauf aufmerksam gemacht, dass sie nicht immer den Gewohnheiten in der Organisation folgen sollen und proaktiv zum Aufbau einer Präventionskultur beitragen können.

Grenzen

Die Berücksichtigung von SGW-Aspekten bei der Einführung in Arbeitsplatz und Aufgaben kann nur dann eine positive Wirkung entfalten, wenn SGW integraler Bestandteil der Arbeitskultur der Organisation und der einzelnen Berufsbilder sind.

Art der Erfassung (für mehr Informationen, siehe den Leitfaden für proaktive Steuerindikatoren)

- Option 1:** Sind SGW Teil der Einführungsprozesse? (ja/nein)
- Option 2:** Wie oft sind SGW Teil der Einführungsprozesse? (immer oder fast immer, häufig, gelegentlich, selten, nie oder sehr selten)
- Option 3:** Geben Sie den prozentualen Anteil der (in den letzten 12 Monaten) neu eingeführten Führungskräfte und Beschäftigten an, für die jeder Bereich von SGW Teil der Einführung war.

Beispiel Option 3: Bei 10 in den letzten 12 Monaten neu eingeführten Führungskräften war die Sicherheit Teil der Einführung für 10 (100 Prozent) Personen, die Gesundheit für 8 (80 Prozent) und das Wohlbefinden für 9 (90 Prozent). Bei 34 neu eingeführten Beschäftigten war Sicherheit Teil der Einführung für 31 (91 Prozent), Gesundheit für 28 (82 Prozent) und Wohlbefinden für 26 (76 Prozent).

Kategorie	Sicherheit (%)	Gesundheit (%)	Wohlbefinden (%)
Führungskräfte (n=10)	100	80	90
Beschäftigte (n=34)	91	82	76



Factsheet proaktive Steuerindikatoren

Indikator Nr. 3.2	Ermittlung der Wirkung gezielter Programme
Regel Nr. 3	Ziele definieren – Programm aufstellen!

Ziele

Die Ermittlung der Wirkung gezielter Programme (wie etwa befristete Kampagnen) zur Berücksichtigung von SGW bei der Arbeit hilft sicherzustellen, dass wie vorgesehen auf SGW geachtet wird und dass die Ziele zur Verbesserung von SGW erreicht werden.

Konzepte

Gezielte Programme können Kampagnen, Audits, Arbeitsprozesse, Maschinen, Instrumente oder Verhalten umfassen. Sie können sich auf spezifische Themen des Arbeitsplatzes und der Arbeitsprozesse richten wie etwa den sicheren und gesunden Umgang mit Maschinen und Instrumenten, die Verwendung persönlicher Schutzausrüstung und technischer Hilfen, Lärm- oder Chemikalienexposition und die Vorbeugung von Gewalt, Schikanen und Belästigung. Die Verbesserungsziele sollten konkret und messbar und mit einem Zeitrahmen versehen sein. Die Ermittlung der Wirkung gezielter Programme bedingt, dass geprüft wird, ob die Programme immer noch umgesetzt und befolgt werden, ob sie ihre beabsichtigte Wirkung erzielen und ob sie immer noch relevant und nachhaltig sind. Dies kann durch offizielle oder inoffizielle Ansätze erfolgen wie etwa durch Gespräche mit zuständigen Führungskräften und Beschäftigten, sowie durch Audits, Gutachten und Umfragen.

Gute Praxis

1. Alle zuständigen Führungskräfte und Beschäftigten in der Organisation setzen sich für gezielte Programme ein, einschließlich Auftragnehmer, Partnerorganisationen und andere Akteure.
2. Spezifische SGW-Verbesserungsziele für Führungskräfte und Beschäftigte werden festgelegt nach einer Konsultation anhand strategischer Ziele, wissenschaftlicher Erkenntnisse und gesetzlicher Vorgaben sowie der Rechenschaftspflicht.
3. Die gezielten Programme beruhen auf unterschiedlichen Ansätzen, sind an die verschiedenen Organisationsebenen angepasst und Führungskräfte, Beschäftigte und SGW-Fachleute beteiligen sich an der Beurteilung.
4. Der Wert, den gezielte Programme für Geschäftsprozesse und Ethik der Organisation haben, wird betont.
5. Synergien gezielter Programme mit anderen Betriebsprogrammen werden gefördert wie etwa zur Reduktion von Störungen und Fehlern, Produktionsausfällen, Auszeiten oder zur Werbung als guter Arbeitgeber.

Grenzen

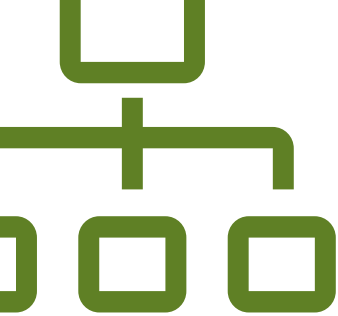
Die Strahlkraft gezielter Programme kann die Aufmerksamkeit für die SGW-Förderung in anderen wichtigen Bereichen überblenden. Die Programme sollten regelmäßig überarbeitet und angepasst werden, damit sie auch etwa nach saisonalen oder produktionsbezogenen Änderungen aktuell bleiben.

Art der Erfassung (für mehr Informationen, siehe den Leitfaden für proaktive Steuerindikatoren)

- Option 1:** Wird die Wirkung gezielter Programme und der SGW-Verbesserungsziele ermittelt? (ja/nein)
Option 2: Wie oft wird die Wirkung gezielter Programme und der SGW-Verbesserungsziele ermittelt? (immer oder fast immer, häufig, gelegentlich, selten, nie oder sehr selten)
Option 3: Geben Sie den prozentualen Anteil der gezielten Programme und ihrer SGW-Verbesserungsziele an, deren Wirkung in den vergangenen 12 Monaten ermittelt wurde.

Beispiel Option 3: Eine Organisation führte in den letzten 12 Monaten 9 gezielte Programme durch. Die Wirkung von 3 der 4 (75 Prozent) Programme, die sich mit Sicherheit befassten, wurde ermittelt, von 2 der 3 (66 Prozent), die sich mit Gesundheit befassten, und von 1 der 2 (50 Prozent), in denen es um Wohlbefinden ging.

Programmtyp	Anzahl	Prozent
Sicherheitsprogramme	4	75%
Gesundheitsprogramme	3	66%
Programme für Wohlbefinden	2	50%



Factsheet proaktive Steuerindikatoren

Indikator Nr. 4.1	Vorbesprechungen
Regel Nr. 4	Gut organisiert – mit System!

Ziele

Werden SGW in Vorbesprechungen berücksichtigt, dann können Führungskräfte und Beschäftigte darin kontextspezifische Gefahren, Risiken und Präventionsmaßnahmen erörtern. So wird gezeigt, dass die Führung auf SGW-Maßnahmen achtet und sich dafür einsetzt und dabei die aktive Beteiligung der Beschäftigten fördert.

Konzepte

Vorbesprechungen sind kurze, regelmäßige Treffen (Briefings) von Führungskräften und Beschäftigten direkt vor Beginn der entsprechenden Arbeitsabschnitte. Diese Briefings können geplant oder spontan sein. In den Gesprächen geht es um die frühere, aktuelle und kommende Arbeit, u.a. im Lichte von SGW. Besonderes Augenmerk erhalten das Erkennen und die Kontrolle von Gefahren- und Risikosituationen sowie weitere Themen, die als Teil der Arbeit und Geschäftstätigkeit besondere Aufmerksamkeit verlangen.

1. Vorbesprechungen sind ein normaler Teil des Pflichtenhefts von Führungskräften, und diese müssen darüber Rechenschaft ablegen.
2. Eine offene Atmosphäre wird gepflegt, die auf wechselseitiger Kommunikation aufbaut. Dabei sind Fragen nützlich, die die Beschäftigten anregen, selbst nachzudenken, sowie aktives Zuhören. Zu achten ist auf positive und negative Körpersprache und auf kulturelle und sprachliche Sensitivitäten.
3. Vorbesprechungen werden genutzt, um die SGW-Risikoanalyse von Arbeitsplätzen zu aktualisieren.
4. Fokus auf Themen der Sicherheit, der Gesundheit (Lärm, Chemikalien, Heben schwerer Lasten) und des Wohlbefindens (z.B. gegenseitige Unterstützung und Teamwork, Zeitdruck und Arbeitsbelastung).
5. Achtung auf Herausforderungen während der Arbeit, die aus Erfahrungen bekannt sind, wie etwa Normabweichungen, gefährliche Situationen, Beinaheunfälle, Chemikalienexposition, physische oder biologische Faktoren sowie Diskriminierung und Schikanen.

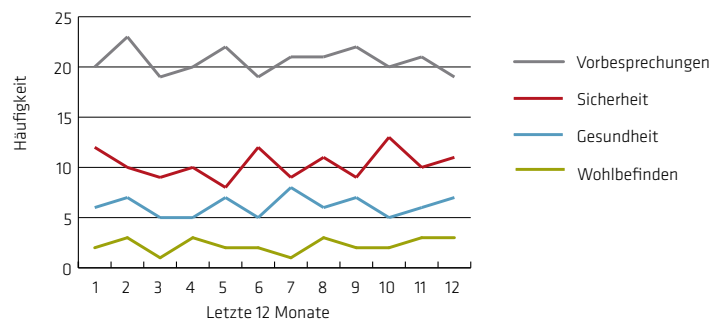
Grenzen

Vorbesprechungen dürfen regelmäßige Weiterbildungen in SGW-Fragen nicht ersetzen..

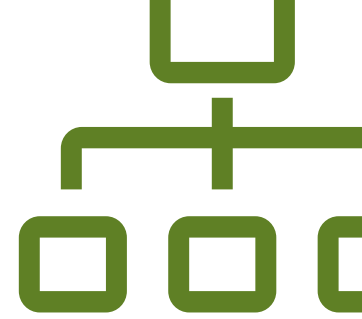
Art der Erfassung (für mehr Informationen, siehe den Leitfaden für proaktive Steuerindikatoren)

- Option 1:** Werden SGW in den Vorbesprechungen vor Arbeitsschritten berücksichtigt? (ja/nein)
Option 2: Wie oft werden SGW in den Vorbesprechungen vor Arbeitsschritten berücksichtigt? (immer oder fast immer, häufig, gelegentlich, selten, nie oder sehr selten)
Option 3: Ermitteln Sie die Zahl der Vorbesprechungen pro Monat (einer Gruppe/ Führungskraft) in den letzten 12 Monaten, in denen jeder Bereich von SGW Teil der Gespräche war. In einigen Gesprächen wurden vielleicht alle drei Bereiche besprochen, wohingegen es in anderen nur einer oder zwei waren. Die Häufigkeit der Briefings hängt von den Aufgaben und vom Arbeitsplatz ab.

Beispiel Option 3: Angenommen, SGW sollten täglich in den Vorbesprechungen erörtert werden: In den 20 Briefings im ersten Monat ging es in 12 um Sicherheit, in 6 um Gesundheit und in 2 um Wohlbefinden.



Factsheet proaktive Steuerindikatoren



Indikator Nr. 4.2	Planung und Arbeitsorganisation
Regel Nr. 4	Gut organisiert – mit System!

Ziele

Planung und Arbeitsorganisation sind entscheidend für den Erfolg einer Organisation und die Sicherstellung von SGW. Denn nur durch Planung kann eine Organisation konkurrenzfähig und effizient sein. Für eine wirksame Planung und Arbeitsorganisation, die SGW-Aspekte angemessen berücksichtigen, sind verschiedene Punkte zu beachten. Gute Planung und gute Arbeitsorganisation sind förderlich für eine gute Arbeitseinstellung und eine gesunde Arbeitskultur in der Organisation.

Konzepte

Planung und Arbeitsorganisation beziehen sich auf Aufgabenteilung, Zusammenarbeit und Kommunikation, angemessene Zeitpläne und Fristen und ausreichende Eigenständigkeit der Beschäftigten bei ihrer Arbeit. SGW-kritische Aufgaben sollten bereits im Planungsstadium als solche erkannt werden. All dies ist wichtig für ein sicheres und gesundes System. SGW sollten sowohl im Voraus als auch in der täglichen Praxis berücksichtigt und gefördert werden.

Gute Praxis

1. Durch Planung und Arbeitsorganisation ergeben sich klare Stellenprofile und Erwartungen, die auf die Gesamtziele der Organisation abgestimmt sind.
2. In der Planung und Arbeitsorganisation sollten mögliche Auswirkungen auf SGW berücksichtigt werden. Die Funktionen sollten auf SGW-Aspekte geprüft werden, damit SGW-kritische Aufgaben erkannt werden.
3. Durch gute Planung und Arbeitsorganisation können nicht nur negative Auswirkungen eingedämmt werden, sondern sie fördern auch Arbeitsbedingungen, die zu mehr SGW beitragen.
4. Die Mitarbeitenden aller Ebenen haben die Vision der Organisation verinnerlicht und wissen, welchen Beitrag sie zu den kurz- und langfristigen Zielen der Organisation leisten.
5. Die Beschäftigten werden konsultiert und beteiligen sich an der Planung und Arbeitsorganisation, denn sie sind die Experten für ihren Arbeitsbereich.

Grenzen

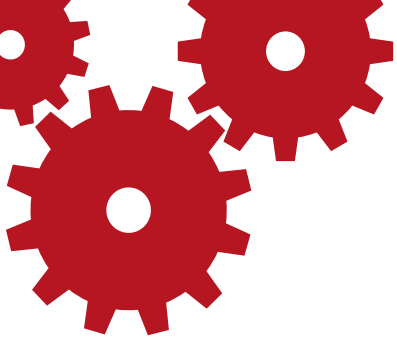
Unter schwierigen Bedingungen (wie etwa bei finanziellen Engpässen, Zeitdruck) kann es vorkommen, dass eine Organisation die Planung und die Arbeitsorganisation vernachlässigt. Doch gerade in solchen Situation ist es wichtig, dass die Organisation ihre Arbeit genau plan und organisiert.

Art der Erfassung (für mehr Informationen, siehe den Leitfaden für proaktive Steuerindikatoren)

- Option 1:** Berücksichtigt die Organisation SGW systematisch bei Planung und Arbeitsorganisation? (ja/nein)
Option 2: Wie oft berücksichtigt die Organisation SGW systematisch bei Planung und Arbeitsorganisation? (immer oder fast immer, häufig, gelegentlich, selten, nie oder sehr selten)
Option 3: Ermitteln Sie, wie oft SGW systematisch bei Planung und Arbeitsorganisation berücksichtigt wurden.

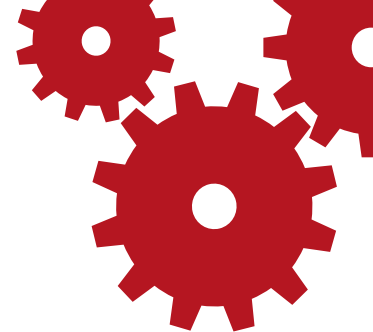
Beispiel Option 3: In den vergangenen 12 Monaten wurden SGW systematisch in wichtigen Maßnahmen der Planung und Arbeitsorganisation berücksichtigt: Wohlbefinden wurde in 19 von 25 (76 Prozent) Arbeitsteilungsaufgaben, in 32 von 40 (80 Prozent) Zeitplänen, in 36 von 50 (72 Prozent) gemeinsamen/koordinierten Aufgaben und in 17 von 20 (85 Prozent) eigenständigen Arbeiten berücksichtigt.

Kategorie	Sicherheit (%)	Gesundheit (%)	Wohlbefinden (%)
Arbeitsteilung (n=25)	92	80	76
Zeitpläne (n=40)	80	90	80
Koordination (n=50)	84	76	72
Eigenständig (n=20)	75	80	85



Factsheet proaktive Steuerindikatoren

Indikator Nr. 5.1	Innovation und Veränderungen																
Regel Nr. 5	Maschinen, Technik, Anlagen – sicher und gesund																
Ziele																	
In Organisationen kommt es oft zu technologischen, organisatorischen und personellen Veränderungen. Anstatt die SGW-Risiken erst nach der Umstellung zu erfassen, sollten die Veränderungen proaktiv analysiert werden, und bei Innovationen sollten SGW-Aspekte bereits in der Entwurfsphase berücksichtigt werden.																	
Konzepte																	
Innovationen und Veränderungen beziehen sich auf technologische, organisatorische und personelle Veränderungen wie etwa neue Hard- oder Software, veränderte Produktionsabläufe und Arbeitsplätze, veränderte Arbeitsorganisation und neue Mitarbeitende mit wichtigem Wissen und Erfahrungen. Die Entwurfsphase betrifft die Erstellung eines Plans oder einer Produktspezifikation, eines Systems oder Arbeitsprozesses für die Gestaltung funktionaler Produkte und Prozesse vor deren Umsetzung. Bei der Beurteilung von Entwürfen sollen die Nutzer mit einbezogen werden, auch in SGW-Fragen betreffend den Lebenszyklus der Veränderung.																	
Gute Praxis																	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Die Führung verpflichtet sich schriftlich, technologische und organisatorische Innovationen und Veränderungen als Chancen zur proaktiven Verbesserung von SGW zu nutzen. 2. Alternativer technologische und organisatorische Optionen und die damit verbundenen SGW-Risiken werden ermittelt und die Option mit den geringsten SGW-Gefahren und SGW-Risiken wird ausgewählt. 3. Werden SGW im frühen Stadium von Innovationen und Veränderungen berücksichtigt, können große Vorteile für SGW erzielt werden. 4. SGW-Fachleuten sowie Beschäftigte und Endnutzer werden bei der Beurteilung von Veränderungen und Innovationen beigezogen. 5. Verfahren nach dem Motto „Technologie dient den Menschen“, und nicht umgekehrt. 																	
Grenzen																	
Auch wenn in der Entwurfsphase von Innovationen und Veränderungen alle SGW-Gefahren und SGW-Risiken berücksichtigt werden, ist dies noch keine Garantie dafür, dass in späteren Phasen (Planung, Produktion oder Wartung) keine SGW-Probleme auftreten.																	
Art der Erfassung (für mehr Informationen, siehe den Leitfaden für proaktive Steuerindikatoren)																	
<p>Option 1: Werden technologische oder organisatorische Innovationen genutzt, um SGW-Gefahren und -Risiken in der Entwurfsphase zu minimieren? (ja/nein)</p> <p>Option 2: Wie oft werden technologische oder organisatorische Innovationen genutzt, um SGW-Gefahren und -Risiken in der Entwurfsphase zu minimieren? (immer oder fast immer, häufig, gelegentlich, selten, nie oder sehr selten)</p> <p>Option 3: Ermitteln Sie die Zahl technologischer oder organisatorischer Innovationen, die in den letzten 12 Monaten umgesetzt wurden. Ermitteln Sie für jeden Fall, ob SGW systematisch (proaktiv) in einer frühen Phase berücksichtigt wurden, als noch andere Alternativen bestanden. Errechnen Sie den prozentualen Anteil der Innovationen und Veränderungen, die in den letzten 12 Monaten zur Minimierung von SGW-Gefahren und -Risiken eingesetzt wurden.</p>																	
<p>Beispiel Option 3: In den letzten 12 Monaten wurden 55 Innovationen eingeführt, 25 davon technologisch, 10 organisatorisch und 20 personell. Technologische Innovationen wurden in der Entwurfsphase stärker auf Sicherheitsfragen (23/25=92 Prozent), als auf Gesundheit (820/25=90 Prozent) und Wohlbefinden (19/25=76 Prozent) geprüft, wohingegen organisatorische Innovationen häufiger auf Sicherheitsfragen (9/10=90 Prozent) als auf Sicherheit und Wohlbefinden (8/10=80 Prozent) geprüft wurden.</p>	<table border="1"> <caption>Innovationen Letzte 12 Monate</caption> <thead> <tr> <th>Innovationstyp</th> <th>Sicherheit (%)</th> <th>Gesundheit (%)</th> <th>Wohlbefinden (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Technologie (n=25)</td> <td>92</td> <td>90</td> <td>76</td> </tr> <tr> <td>Organisatorisches (n=10)</td> <td>90</td> <td>80</td> <td>80</td> </tr> <tr> <td>Personal (n=20)</td> <td>75</td> <td>80</td> <td>85</td> </tr> </tbody> </table>	Innovationstyp	Sicherheit (%)	Gesundheit (%)	Wohlbefinden (%)	Technologie (n=25)	92	90	76	Organisatorisches (n=10)	90	80	80	Personal (n=20)	75	80	85
Innovationstyp	Sicherheit (%)	Gesundheit (%)	Wohlbefinden (%)														
Technologie (n=25)	92	90	76														
Organisatorisches (n=10)	90	80	80														
Personal (n=20)	75	80	85														



Factsheet proaktive Steuerindikatoren

Indikator Nr. 5.2	Beschaffung
Regel Nr. 5	Maschinen, Technik, Anlagen – sicher und gesund!

Ziele

Beschaffungen sollen systematisch zur Verbesserung von SGW-Aspekten genutzt werden. Bei der Beschaffung, insbesondere von Geräten und Maschinen, können die SGW-Risiken auf lange Zeit eingeschränkt werden, wohingegen die Beschaffung von Dienstleistungen wie Wartungsarbeiten oft mit zusätzlichen SGW-Risiken verbunden ist.

Konzepte

Bei der Beschaffung geht es darum, Anforderungen (auch zu SGW-Aspekten) festzulegen für Zuliefererauswahl, Vertragsabschluss, Lieferkontrolle, Installation und Wartung von Gütern und Dienstleistungen.

Gute Praxis

1. Die für die Beschaffungsprozesse zuständigen Personen legen über die systematische Verbesserung von SGW-Aspekten durch die Beschaffung Rechenschaft ab.
2. SGW-Verbesserungen werden als Investition und nicht als Kosten verbucht.
3. Beschäftigte und SGW-Experten werden in einer frühen Phase des Beschaffungsprozesses bei der Festlegung der SGW-Bedürfnisse eingebunden (und bringen Erfahrungen und Expertenwissen mit ein).
4. Bei der Festlegung der Anforderungen und Auswahl der Zulieferer werden Optionen zur Vermeidung oder zum Ersetzen größerer SGW-Risiken (wie etwa karzinogene Substanzen, Heben schwerer Lasten, Lärm) geprüft.
5. Es werden Zulieferer und Auftragnehmer ausgewählt, die für SGW ihres Personals und des Personals auch weiter unten in der Lieferkette sorgen (zum Beispiel durch Prüfen ihrer SGW-Indikatoren).

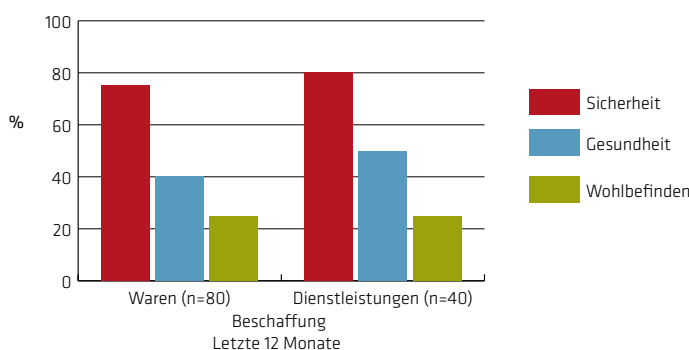
Grenzen

Die Berücksichtigung von SGW-Aspekten bei der Beschaffung ist keine Garantie dafür, dass mit den Waren oder Dienstleistungen nicht später SGW-Probleme auftreten. Von regelmäßigen Zulieferern können innovative SGW-Bestimmungen verlangt werden. Verfahren des Veränderungsmanagements konzentrieren sich allerdings meist nur auf eine Erhaltung von SGW durch Beschaffung, und nicht auf deren Verbesserung.

Art der Erfassung (für mehr Informationen, siehe den Leitfaden für proaktive Steuerindikatoren)

- Option 1:** Wird die Förderung von SGW in Beschaffungsprozessen berücksichtigt? (ja/nein)
Option 2: Wie oft wird die Förderung von SGW in Beschaffungsprozessen berücksichtigt? (immer oder fast immer, häufig, gelegentlich, selten, nie oder sehr selten)
Option 3: Ermitteln Sie die Zahl der Beschaffungsprozesse in den letzten 12 Monaten. Errechnen Sie den prozentualen Anteil der Fälle, in denen SGW bei der Beschaffung berücksichtigt wurden.

Beispiel Option 3: In den letzten 12 Monaten wurden 120 Beschaffungsprozesse registriert, 80 für Waren und 40 für Dienstleistungen. Bei Waren wurden Sicherheitsanforderungen 60 Mal (75 Prozent) berücksichtigt, Gesundheit 32 Mal (40 Prozent) und Wohlbefinden 20 Mal (25 Prozent). Bei Dienstleistungen wurden Sicherheitsanforderungen 32 Mal (80 Prozent) berücksichtigt, Gesundheit 20 Mal (50 Prozent) und Wohlbefinden 10 Mal (25 Prozent).





Factsheet proaktive Steuerindikatoren

Indikator Nr. 6.1	Einführungsschulung
Regel Nr. 6	Wissen schafft Sicherheit!

Ziele

Kompetenz ist für die Sicherstellung von SGW entscheidend. Proaktive Führungskräfte und Beschäftigte müssen vor dem Beginn der Arbeit qualifiziert und weitergebildet werden. Keine Aufgabe sollte ohne entsprechende SGW-Kompetenzen durchgeführt werden, und SGW-Aspekte sind integraler Bestandteil jeder Arbeitsstelle und jedes Berufsbilds.

Konzepte

Mit einer Einführungsschulung in SGW werden das Bewusstsein für SGW erhöht und die entsprechenden Kompetenzen geschult. Damit verbessert sich das Verständnis der SGW-Risiken am Arbeitsplatz, der Grundsätze der Risikokontrolle (in dieser Reihenfolge: Elimination, Substitution, Isolation, technische Kontrollen, administrative Kontrollen, persönliche Schutzausrüstung, Schulungen), der Präventionskultur auf der Grundlage von SGW-Werten und des Beitrags zum Erreichen der SGW-Ziele der Organisation.

Gute Praxis

1. Die Einführungsschulung beruht auf SGW-Werten, guter Praxis, den Grundsätzen der Risikokontrolle und den gesetzlichen Anforderungen.
2. In der Einführungsschulung wird gezeigt, dass ein aktives Engagement für SGW für alle die Norm ist.
3. Einführungsschulungen werden Führungskräften und Beschäftigten als integraler Bestandteil ihrer beruflichen Weiterentwicklung angeboten und sind auf sie und die Arbeitsstelle angepasst.
4. Zur Einführungsschulung gehört die Schulung praktischer Fertigkeiten für die Aufgaben von Führungskräften und Beschäftigten, einschließlich sozialer Kompetenzen.
5. Die Einführungsschulungen werden jährlich überprüft und aktualisiert.

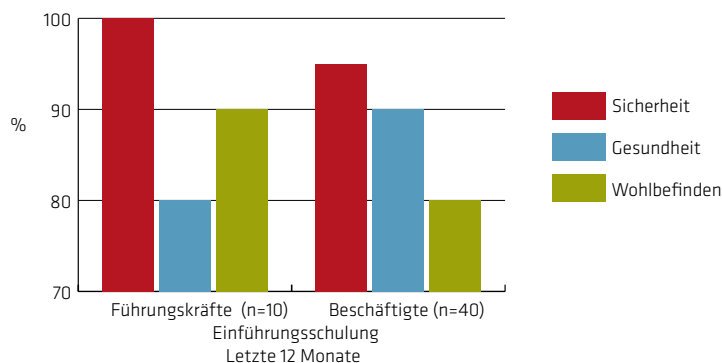
Grenzen

Eine Einführungsschulung macht regelmäßige Auffrischungsschulungen nicht überflüssig. Praktische Aspekte der SGW-Prävention zeigen sich jedoch meist erst, nachdem der entsprechende Arbeitsabschnitt begonnen hat.

Art der Erfassung (für mehr Informationen, siehe den Leitfaden für proaktive Steuerindikatoren)

- Option 1:** Werden SGW in der Einführungsschulung behandelt? (ja/nein)
Option 2: Wie oft werden SGW in der Einführungsschulung behandelt? (immer oder fast immer, häufig, gelegentlich, selten, nie oder sehr selten)
Option 3: Ermitteln Sie die Zahl neuer Führungskräfte und Beschäftigten (auch intern gewechselter), die in den letzten 12 Monaten eine neue Stelle angetreten haben. Errechnen Sie den prozentualen Anteil der Führungskräfte und Beschäftigten, bei denen in der Einführungsschulung SGW-Fragen behandelt wurden.

Beispiel Option 3: In einer Organisation haben in den letzten 12 Monaten 10 Führungskräfte und 40 Beschäftigte eine neue Stelle angetreten. In der Einführungsschulung wurde Sicherheit bei allen 10 (100 Prozent) der neuen Führungskräfte behandelt, Gesundheit bei 8 (80 Prozent) und Wohlbefinden bei 9 (90 Prozent). Sicherheit wurde bei 38 (95 Prozent) der neuen Beschäftigten behandelt, Gesundheit bei 90 Prozent und Wohlbefinden bei 32 (80 Prozent).





Factsheet proaktive Steuerindikatoren

Indikator Nr. 6.2	Auffrischungsschulungen												
Regel Nr. 6	Wissen schafft Sicherheit!												
Ziele													
Die Entwicklung von SGW-Kompetenzen sollte auch Teil der beruflichen Weiterbildung sein. Durch Auffrischungsschulungen wird sichergestellt, dass das Wissen über SGW und die SGW-Kompetenzen der Führungskräfte und Beschäftigten aktuell sind und auch neue SGW-Erkenntnisse berücksichtigen.													
Konzepte													
Führungskräfte und Beschäftigte sollten regelmäßig SGW-Auffrischungsschulungen erhalten. Die Häufigkeit der Auffrischungsschulungen hängt von der Arbeit und den entsprechenden Risiken und Bedürfnissen ab. Sie sollten mindestens alle zwei Jahre durchgeführt werden, damit Wissen und Kompetenzen aktuell bleiben.													
Gute Praxis													
<ol style="list-style-type: none"> 1. Auffrischungsschulungen werden in allen drei Bereichen SGW regelmäßig aktualisiert und stehen allen Führungskräften und Beschäftigten der Organisation zur Verfügung. 2. In Auffrischungsschulungen werden auch praktische Situationen und leicht am Arbeitsplatz umsetzbare Lösungen behandelt. 3. Auffrischungsschulungen fördern ständiges Lernen über SGW-Aspekte am Arbeitsplatz. 4. Auffrischungsschulungen sind interaktiv und regen zur Reflektion und Diskussion von SGW-Fragen an. 5. Auffrischungsschulungen enthalten auch eine Vermittlung praktischer Kompetenzen und die Verinnerlichung von SGW-Werten für die betreffenden Funktionen. 													
Grenzen													
Auffrischungsschulungen allein reichen noch nicht, damit jeden Tag am Arbeitsplatz gute SGW-Praxis umgesetzt wird.													
Art der Erfassung (für mehr Informationen, siehe den Leitfaden für proaktive Steuerindikatoren)													
<p>Option 1: Werden SGW in Auffrischungsschulungen behandelt? (ja/nein)</p> <p>Option 2: Wie oft werden SGW in Auffrischungsschulungen behandelt? (immer oder fast immer, häufig, gelegentlich, selten, nie oder sehr selten)</p> <p>Option 3: Ermitteln Sie, für welchen prozentualen Anteil der Führungskräfte und Beschäftigten SGW in den Auffrischungsschulungen der letzten 12 Monate behandelt wurden.</p>													
<p>Beispiel Option 3: Eine Organisation hat 20 Führungskräfte und 100 weitere Beschäftigte. 10 der Führungskräfte erhielten in den letzten 12 Monaten eine Auffrischungsschulung, und bei 9 (90 Prozent) ging es um Sicherheit, bei 8 (80 Prozent) um Gesundheit und bei allen 10 (100 Prozent) um Wohlbefinden.</p> <p>50 der übrigen Beschäftigten erhielten in den letzten 12 Monaten eine Auffrischungsschulung, und bei 47 (94 Prozent) ging es um Sicherheit, bei 45 (90 Prozent) um Gesundheit und bei allen 40 (80 Prozent) um Wohlbefinden.</p>	<p>The bar chart displays the percentage of SGW topics covered in refreshment training for two groups: Leaders (n=10) and Employees (n=50). The Y-axis represents the percentage from 70 to 100. The X-axis is labeled 'Auffrischungsschulungen Letzte 12 Monate'. The legend indicates three categories: Sicherheit (red), Gesundheit (blue), and Wohlbefinden (green).</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Gruppe</th> <th>Sicherheit (%)</th> <th>Gesundheit (%)</th> <th>Wohlbefinden (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Führungskräfte (n=10)</td> <td>90</td> <td>80</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>Beschäftigte (n=50)</td> <td>94</td> <td>90</td> <td>80</td> </tr> </tbody> </table>	Gruppe	Sicherheit (%)	Gesundheit (%)	Wohlbefinden (%)	Führungskräfte (n=10)	90	80	100	Beschäftigte (n=50)	94	90	80
Gruppe	Sicherheit (%)	Gesundheit (%)	Wohlbefinden (%)										
Führungskräfte (n=10)	90	80	100										
Beschäftigte (n=50)	94	90	80										



Factsheet proaktive Steuerindikatoren

Indikator Nr. 71	Verbesserungsvorschläge
Regel Nr. 7	In Menschen investieren – motivieren durch Beteiligung!

Ziele
 Beim Aufbau einer Präventionskultur und der aktiven Beteiligung der Beschäftigten ist es wichtig, dass Vorschläge der Beschäftigten für SGW-Verbesserungen eingeholt und ernsthaft geprüft werden. Dadurch wird das aktive Engagement der Beschäftigten für SGW-Fragen gesteigert, und die Führungskräfte können zeigen, dass sie sich für eine Verbesserung von SGW-Aspekten einsetzen.

Konzepte
 Verbesserungsvorschläge dienen der Verbesserung von SGW und werden von den Beschäftigten schriftlich oder mündlich wie etwa bei Arbeitsbesprechungen vorgebracht. Auch gemeldete Situationen (wie etwa Beinaheunfälle oder Probleme der Arbeitsorganisation), gelten als Verbesserungsvorschläge.
 Eine angemessene Prüfung verlangt: (1) Einbindung der verantwortlichen Führungskraft, (2) Bewertung und eventuell Untersuchung des Vorschlags, (3) zeitnahe Rückmeldung an die vorschlagende Person und (4) gegebenenfalls Ergreifen von SGW-Initiativen sowie Prüfung und Anwendung in der gesamten Organisation.

- Gute Praxis**
1. Alle Vorschläge zur Verbesserung von SGW sind willkommen als Chance für Lernen und Verbesserungen (und werden nicht als Probleme behandelt).
 2. Auch nach der Prüfung als nicht realisierbar gewertete Vorschläge werden gewürdigt und bekommen ein positives Feedback.
 3. Auch wenn die Umsetzung einer SGW-Verbesserung viel Zeit braucht, wird die vorschlagende Person über den Fortgang der Maßnahmen unterrichtet.
 4. Umgesetzte Vorschläge, ergriffene Maßnahmen und positive Auswirkungen auf SGW werden in der Organisation breit kommuniziert.
 5. Es wird geprüft, ob die Vorschläge auch in anderen Abteilungen der Organisation von Nutzen sein könnten.

Grenzen
 SGW-Verbesserungsvorschläge von Beschäftigten und deren Prüfung können eine systematische SGW-Risikobeurteilung und SGW-Risikokontrolle nicht ersetzen.

Art der Erfassung (für mehr Informationen, siehe den Leitfaden für proaktive Steuerindikatoren)
Option 1: Werden die Vorschläge der Beschäftigten zur Verbesserung von SGW angemessen berücksichtigt? (ja/nein)
Option 2: Wie oft werden die Vorschläge der Beschäftigten zur Verbesserung von SGW angemessen berücksichtigt? (immer oder fast immer, häufig, gelegentlich, selten, nie oder sehr selten)
Option 3: Ermitteln Sie die Zahl der eingegangenen SGW-Verbesserungsvorschläge in den letzten 12 Monaten und inwieweit diese angemessen geprüft wurden. Errechnen Sie den prozentualen Anteil der eingegangenen SGW-Verbesserungsvorschläge, die geprüft wurden.

Beispiel Option 3: Die Organisation hat 50 Verbesserungsvorschläge zur Sicherheit erhalten und 44 (88 Prozent) davon geprüft, 25 zur Gesundheit erhalten und 20 (80 Prozent) geprüft und 10 zum Wohlbefinden erhalten und 9 (90 Prozent) davon geprüft.

Kategorie	Anzahl	Prozent
Sicherheit (n=50)	44	88%
Gesundheit (n=25)	20	80%
Wohlbefinden (n=10)	9	90%



Factsheet proaktive Steuerindikatoren

Indikator Nr. 7.2	Anerkennung und Auszeichnungen
Regel Nr. 7	In Menschen investieren –motivieren durch Beteiligung!

Ziele

Eine zeitnahe, proaktive und relevante Anerkennung und Auszeichnung hervorragender SGW-Leistungen ist wichtig, damit die Führungskräfte und Beschäftigten eine SGW-Präventionskultur aufbauen können, die auf Vertrauen, Respekt, Beteiligung und Zusammenarbeit beruht.

Konzepte

Anerkennung und Auszeichnungen für SGW bedeuten, dass Führungskräfte und Beschäftigte für gewünschtes SGW-förderliches Verhalten anerkannt und ausgezeichnet werden. Zur Anerkennung können auch persönliche Weiterbildungen und Beförderungen gehören oder die Möglichkeit, dass sie sich in SGW-Fragen an der Entscheidungsfindung beteiligen dürfen. Eine zeitnahe positive Rückmeldung für SGW-Verbesserungen ist ebenfalls eine Form der Anerkennung.

Gute Praxis

1. Organisationen zeigen ihre Wertschätzung für Beschäftigte, indem sie sie in die SGW-Entscheidungsfindung in der Organisation mit einbinden und ihnen dabei eine gewisse Eigenständigkeit gewähren.
2. Eine Beteiligung in der Entscheidungsfindung hilft, die Motivation für positives SGW-Verhalten zu steigern, und sie ergibt bedeutende Investitionserträge.
3. Die Mitarbeitenden werden ermutigt, aus Fehlern zu lernen. Wer Lehren aus Fehlern, Zwischenfällen und Problemen verbreitet, wird gelobt (und nicht etwa für die Fehler getadelt, denn Irren ist menschlich).
4. Auf unerwartete oder unerwünschte Situationen hinzuweisen, braucht Mut, und dieser sollte von den Führungskräften und Kollegen/innen gewürdigt werden.
5. Wer für SGW-schädliches Verhalten (z.B. unsicheres Verhalten) zeigt, wird darauf hingewiesen, und nur in Fällen bewusster Missachtung, wenn bessere Verhaltensweisen möglich gewesen wären (z.B. zuverlässige Hilfsmittel und wirksame Schutzausrüstung), werden Sanktionen verhängt.

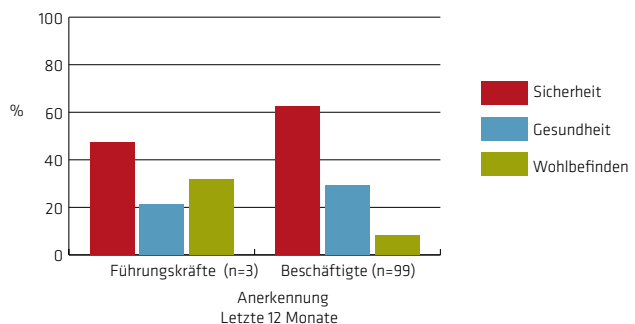
Grenzen

Anerkennungs- und Auszeichnungsprogramme, die sich auf einige wenige SGW-Verhaltensweisen konzentrieren, können zu eigenständigen Zielen werden und negative Folgen haben, wie etwa dass unvorhergesehene Ereignisse nicht mehr gemeldet werden.

Art der Erfassung (für mehr Informationen, siehe den Leitfaden für proaktive Steuerindikatoren)

- Option 1:** Erhalten die Beschäftigten eine Anerkennung für herausragende SGW-Leistungen? (ja/nein)
Option 2: Wie oft erhalten die Beschäftigten eine Anerkennung für herausragende SGW-Leistungen? (immer oder fast immer, häufig, gelegentlich, selten, nie oder sehr selten)
Option 3: Ermitteln Sie die Zahl der Fälle hervorragender SGW-Leistungen und errechnen Sie, welcher prozentuale Anteil in den vergangenen 12 Monaten gewürdigt wurde.

Beispiel Option 3: In den letzten 12 Monaten wurden bei Führungskräfte 38 Fälle herausragenden SGW-Verhaltens und bei den übrigen Beschäftigten 99 Fälle gemeldet. Führungskräfte wurden 18 (47 Prozent) Mal für Sicherheit gewürdigt, 8 (21 Prozent) Mal für Gesundheit und 12 (31 Prozent) Mal für Wohlbefinden. Die übrigen Beschäftigten wurden 62 (63 Prozent) Mal für Sicherheit gewürdigt, 29 (29 Prozent) Mal für Gesundheit und 8 (8 Prozent) Mal für Wohlbefinden..



Auswahl geeigneter Indikatoren

Wenn die Berücksichtigung aller Indikatoren anfänglich zu herausfordernd erscheint, insbesondere bei Optionen 2 und 3, können auch lediglich die Indikatoren mit dem größten Verbesserungspotenzial für Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden ausgewählt werden. Eine gute Strategie ist, zunächst den IVSS-Leitfaden 7 Goldene Regeln anzuwenden, um die Situation der Organisation zu beurteilen. Werden beispielsweise Regeln 1 und 5 als am wichtigsten erachtet, dann können die Indikatoren, die zu diesen Goldenen Regeln gehören, vorrangig behandelt werden. Sodann kann ermittelt werden, ob die Herausforderungen für die SWG-Führung eher beim mittleren Management (Indikator 4.1 Vorbereitungen) oder beim oberen Management (Indikator 1.1 Sichtbares Engagement der Führung) liegen. Ebenso kann man ermitteln, ob es größere Herausforderungen eher bei der Umsetzung technologischer Innovationen (Indikator 5.1 Innovation und Veränderungen) oder eher bei der Beschaffung (Indikator 5.2 Beschaffung) gibt.

Ein weiterer wichtiger Faktor ist, wie weit die Organisation in der Berücksichtigung der drei Bereiche Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden fortgeschritten ist. Viele Organisationen haben bereits viel getan, was die Bewältigung von Sicherheitsfragen betrifft, jedoch noch nicht so viel in den Bereichen Gesundheit und Wohlbefinden. In einer solchen Situation macht es Sinn, sich auf die Indikatoren für Gesundheit und Wohlbefinden zu konzentrieren, da die Sicherheitsindikatoren bereits auf einem guten Stand sind. Sodann wird es nützlich sein, zu ermitteln, was bereits als gute Praxis (Sicherheitspraxis) innerhalb der Organisation gilt, so dass nicht noch zusätzliche Maßnahmen für Gesundheit und Wohlbefinden eingerichtet werden müssen. Eine Übernahme bereits erfolgreicher Sicherheitsmaßnahmen für Gesundheit und Wohlbefinden ist vorzuziehen, doch für die Umstellung wird eine allgemeine Information innerhalb der Organisation erforderlich sein. So kann es beispielsweise hilfreich sein, Indikator 4.1 (Vorbereitungen) auszuwählen, da in Vorbereitungen oft Sicherheitsfragen diskutiert werden, um zu erfassen, wie oft in Vorbereitungen auch Fragen der Gesundheit und des Wohlbefindens Thema sind.

Es sei betont, dass gute Praxis auf der Verwendung aller Indikatoren beruht, so dass Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden als integraler Bestandteil der normalen Geschäftsabläufe ganzheitlich berücksichtigt werden. Je nach Kontext, in dem eine Organisation operiert, werden kurz-, mittel- und langfristig jedoch unterschiedliche Indikatoren wichtig sein. Zudem kann es je nach Tätigkeit der Organisation erforderlich sein, die Indikatoren an die gängige Praxis anzupassen; die Anpassung darf allerdings nicht so weit gehen, dass die Indikatoren nur noch reaktiv behandelt und ihre Ziele vollends verwässert werden.

Beispiele für eine gezielte Anwendung der Indikatoren

Bei den Optionen 2 und 3 kann es ratsam sein, zunächst nur mit einigen Indikatoren (vielleicht vier) zu beginnen. Die Mitarbeitenden der Organisation müssen sich zuerst mit den Indikatoren vertraut machen und ihren Wert anerkennen. Sind die ersten Indikatoren dann umgesetzt, können weitere eingeführt und verallgemeinert werden, bis alle drei Bereiche Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden angemessen berücksichtigt sind.

Nachstehend finden Sie einige Beispiele.

Kleine Unternehmen

Situation	Allgemeine Empfehlung	Empfohlene Indikatoren für Option 2
Wir sind ein kleines Unternehmen, für das statistische Auswertungen kaum sinnvolle Ergebnisse liefern.	Verwendung aller Indikatoren für Option 1 (qualitative Checkliste) und Auswahl einiger weniger Indikatoren für Option 2. Die wichtigsten Goldenen Regeln für kleine Unternehmen lauten: Leben Sie Führung – zeigen Sie Flagge (Nr. 1), In Menschen investieren – Motivieren durch Beteiligung! (Nr. 7).	1.1 Sichtbares Engagement der Führung 1.2 Kompetente Führung 2.2 Lernen aus unvorhergesehenen Ereignissen 4.1 Vorbesprechungen 5.2 Beschaffung 6.1 Einführungsschulung 7.1 Verbesserungsvorschläge 7.2 Anerkennung und Auszeichnungen

Mittlere Unternehmen, die systematisch vorgehen wollen

Situation	Allgemeine Empfehlung	Empfohlene Indikatoren für Optionen 2 und 3
Wir sind zufrieden mit unserer Präventionskultur, doch unsere Arbeitsmethoden sollten systematischer gestaltet sein.	Die wichtigsten Goldenen Regeln für systematischeres Arbeiten lauten: Gefahr erkannt – Gefahr gebannt (Nr. 2), Ziele definieren – Programm aufstellen (Nr. 3), Gut organisiert – mit System (Nr. 4), Maschinen, Technik, Anlagen – sicher und gesund! (Nr. 5).	1.1 Sichtbares Engagement der Führung 1.2 Kompetente Führung 2.1 Ermittlung der Wirkung des Risikomanagements 2.2 Lernen aus unvorhergesehenen Ereignissen 3.1 Einführung in Arbeitsplatz und Aufgaben 3.2 Ermittlung der Wirkung gezielter Programme 4.2 Planung und Arbeitsorganisation 5.1 Innovation und Veränderungen 5.2 Beschaffung

Große Unternehmen, die eine Präventionskultur aufbauen wollen

Situation	Allgemeine Empfehlung	Empfohlene Indikatoren für Optionen 2 und 3
Wir haben gute Systeme für SGW eingerichtet, möchten aber eine proaktivere Präventionskultur aufbauen.	Die wichtigsten Goldenen Regeln für den Aufbau einer starken Präventionskultur lauten: Leben Sie Führung – zeigen Sie Flagge! (Nr. 1), Wissen schafft Sicherheit! (Nr. 6), In Menschen investieren – Motivieren durch Beteiligung! (Nr. 7).	1.1 Sichtbares Engagement der Führung 1.2 Kompetente Führung 2.2 Lernen aus unvorhergesehenen Ereignissen 4.1 Vorbesprechungen 4.2 Planung und Arbeitsorganisation 5.2 Beschaffung 6.1 Einführungsschulung 6.2 Auffrischungsschulungen 7.1 Verbesserungsvorschläge 7.2 Anerkennung und Auszeichnungen

Entwicklung eines psychosozialen Risikomanagements

Situation	Allgemeine Empfehlung	Empfohlene Indikatoren für Optionen 2 und 3
Jedes Risikomanagement beginnt mit Risikobeurteilung, doch wir bekunden noch oft Schwierigkeiten mit der Beurteilung psychosozialer Risiken.	Die wichtigsten Goldenen Regeln für die Ermittlung und Beurteilung psychosozialer Risiken lauten: Gefahr erkannt – Gefahr gebannt (Nr. 2), In Menschen investieren – Motivieren durch Beteiligung! (Nr. 7).	1.1 Sichtbares Engagement der Führung 1.2 Kompetente Führung 2.2 Lernen aus unvorhergesehenen Ereignissen 4.2 Planung und Arbeitsorganisation 6.1 Einführungsschulung 7.1 Verbesserungsvorschläge 7.2 Anerkennung und Auszeichnungen

Wird die Perspektive von lediglich Sicherheitsfragen auf Fragen der Sicherheit, der Gesundheit und des Wohlbefindens geweitet, dann dürfen keine Schranken zwischen Abteilungen wie etwa zwischen Personalabteilung und Arbeitsschutzabteilung bestehen. Stattdessen gilt es, die Bereiche Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden möglichst in alle Geschäftsprozesse nahtlos zu integrieren.

Beziehung zu Auftragnehmern

Situation	Allgemeine Empfehlung	Empfohlene Indikatoren für Optionen 2 und 3
Wir sind ein Bauunternehmen mittlerer Größe. Die meiste operative Arbeit wird durch Beschäftigte von Auftragnehmern (Subunternehmen) erledigt.	Die wichtigste Goldene Regel für SGW von Beschäftigten von Subunternehmen lautet: Gefahr erkannt – Gefahr gebannt (Nr. 2). Aber auch die Beschaffung (Indikator Nr. 5.2) ist wichtig.	Für die Organisation: 5.2 Beschaffung
		Für die Organisation und die Subunternehmen: 1.1 Sichtbares Engagement der Führung 1.2 Kompetente Führung 2.1 Ermittlung der Auswirkungendes Risikomanagements 2.2 Lernen aus unvorhergesehenen Ereignissen 4.2 Planung und Arbeitsorganisation 6.2 Auffrischungsschulungen 7.2 Anerkennung und Auszeichnungen

Nutzung durch eine Arbeitsaufsichtsbehörde oder Institution der sozialen Sicherheit

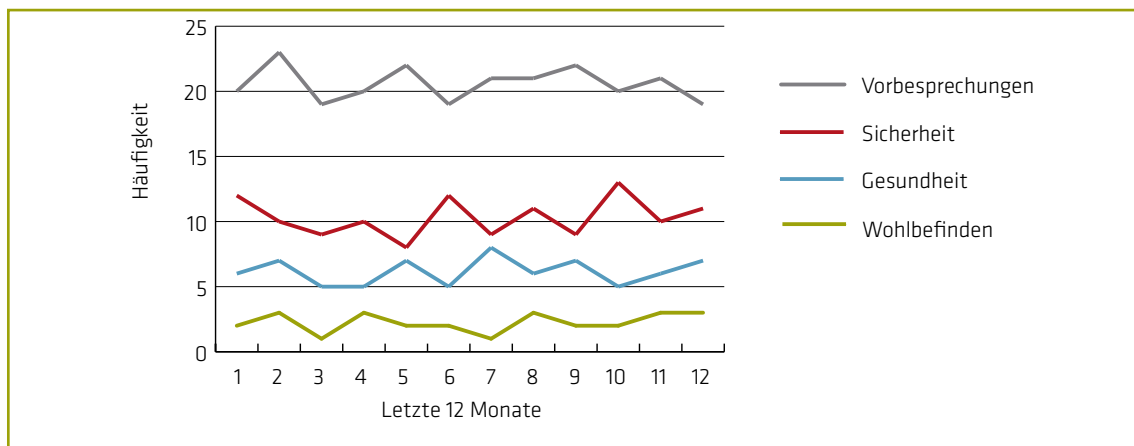
Die Indikatoren können auch von intermediären Organisationen wie Branchenorganisationen, Arbeitsaufsichtsbehörden und Institutionen der sozialen Sicherheit eingesetzt werden, um einen proaktiveren Umgang der Zielgruppen und Mitgliedsorganisationen mit Fragen der Sicherheit, Gesundheit und des Wohlbefindens zu fördern.

Situation	Allgemeine Empfehlung	Empfohlenes Vorgehen
Wir sind eine Arbeitsaufsichtsbehörde und möchten bei den beaufsichtigten Organisationen zur Anwendung von VISION ZERO und zum Aufbau einer Präventionskultur anregen.	Grundsätzlich sind alle 7 Goldenen Regeln wichtig. Siehe Beispiele oben.	Verwendung von Option 1 zur Erfassung der Situation in der Organisation. Bei eher positiven Ergebnissen weiter zu Option 2. Je nach SGW-Risiken, Risikomanagement und Präventionskultur eventuell weiter nur mit einer Auswahl von Indikatoren. Siehe Beispiele oben.

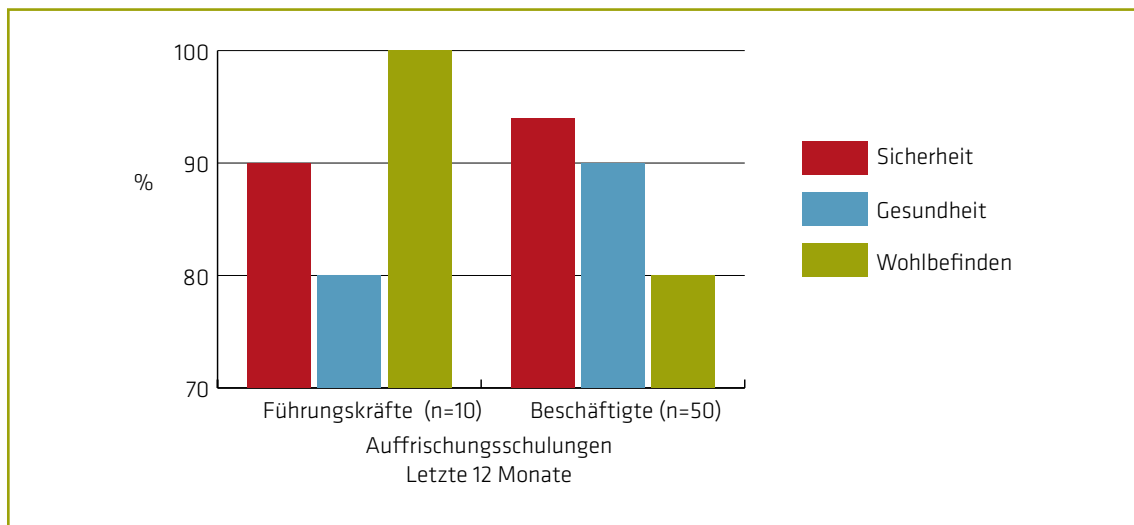
Darstellung der Ergebnisse

Beispiele, wie die Ergebnisse für jeden Indikator dargestellt werden können, wurden in diesem Leitfaden für Optionen 1 und 2 aufgezeigt, und für Option 3 findet sich in jedem der 14 Factsheets ein Beispiel. Die Darstellung der Ergebnisse und die Aufzeichnung der zeitlichen Entwicklung (wie etwa monatliche Ergebnisse über einen Zeitraum von 12 Monaten) ist womöglich ebenso wertvoll wie deren Erfassung. Denn erst in der Darstellung wird ersichtlich, ob die Prävention in der Organisation gemäß den Zielen verbessert werden konnte oder ob noch mehr getan werden könnte. Die Präsentation liefert wertvolle Informationen dazu, wie die SGW Maßnahmen wirksamer gestaltet werden können.

In der Grafik in Factsheet 4.1 für Vorberechungen (Briefings) ist die monatliche Entwicklung der Zahl der Vorberechungen über 12 Monate hinweg aufgezeichnet. Von den 20 Vorberechungen im ersten Monat ging es in 12 um Sicherheit, in 6 um Gesundheit und in 2 um Wohlbefinden.

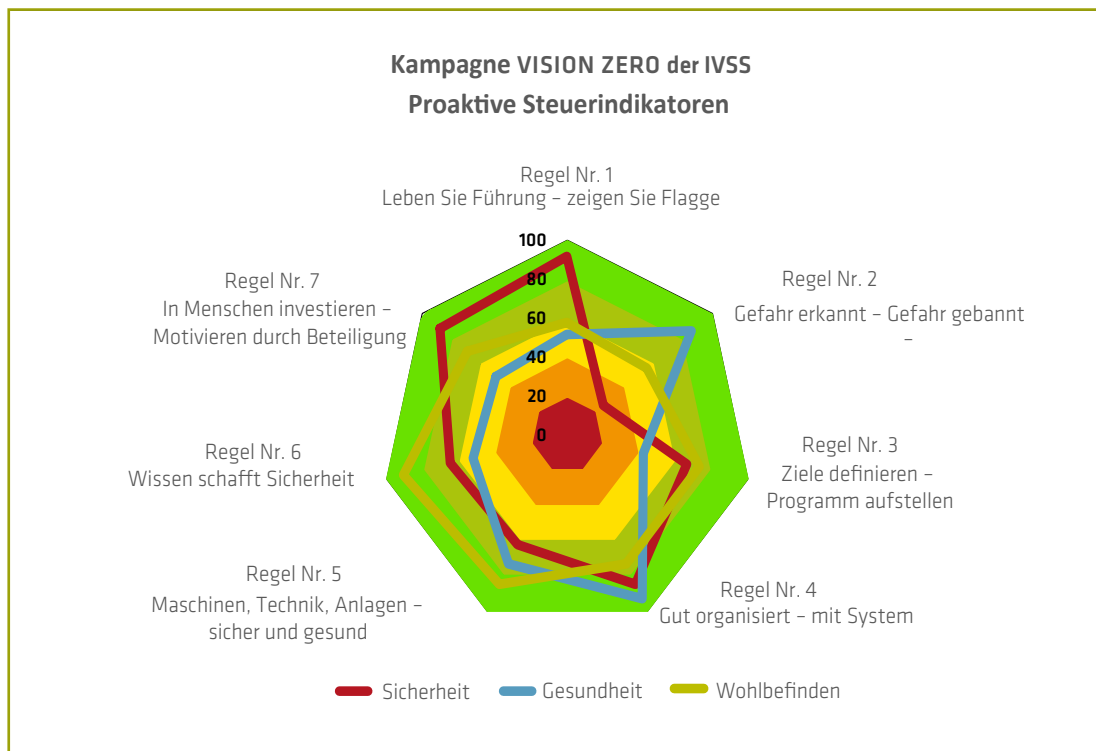


Ein weiteres Beispiel einer grafischen Darstellung findet sich in Factsheet 6.2 über Auffrischungsschulungen: Eine Organisation hat 20 Führungskräfte und 100 weitere Beschäftigte. 10 der Führungskräfte erhielten in den letzten 12 Monaten eine Auffrischungsschulung, bei 9 (90 Prozent) ging es um Sicherheit, bei 8 (80 Prozent) um Gesundheit und bei allen 10 (100 Prozent) um Wohlbefinden. 50 der übrigen Beschäftigten erhielten in den letzten 12 Monaten eine Auffrischungsschulung, und bei 47 (94 Prozent) ging es um Sicherheit, bei 45 (90 Prozent) um Gesundheit und bei 40 (80 Prozent) um Wohlbefinden.



Spinnennetzdiagramm

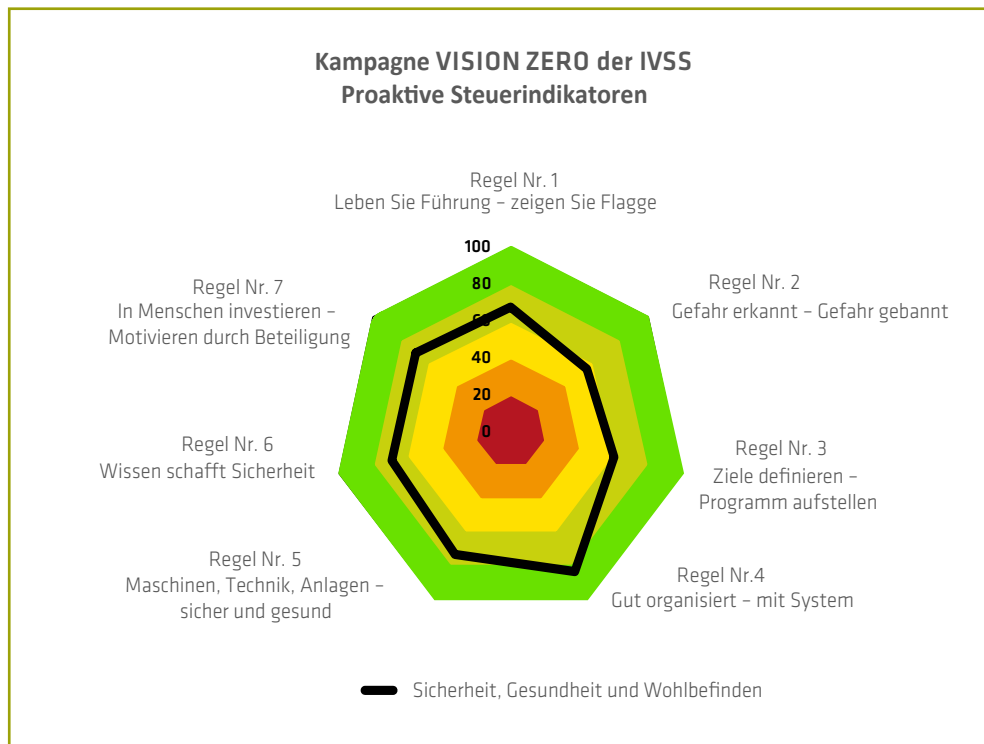
Wie oben und in den Factsheets gezeigt, können die Ergebnisse der Indikatoren einzeln und für jeden der Bereiche Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden getrennt dargestellt werden. Führungskräfte in Organisationen möchten jedoch oft gerne einen Überblick haben. Eine Möglichkeit, alle Indikatoren gemeinsam darzustellen, ist ein sogenanntes Spinnennetzdiagramm. Die prozentualen Anteile können je nach Durchschnittswert eines oder mehrerer wichtiger Indikatoren für jeden der Bereiche Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden und für jede Goldene Regel radial aufgezeichnet werden (siehe Abbildung unten). Dies ist besonders interessant, wenn alle oder fast alle proaktiven Steuerindikatoren in Option 2 oder 3 verwendet wurden. Die fünf Ergebnisbereiche (erfolgreich, fortgeschritten, vorangekommen, erfahrung gesammelt, einführung angelaufen/geplant) können ebenfalls in das Diagramm eingezeichnet werden, so dass deutlich wird, bei welchen SGW-Indikatoren am besten und bei welchen am schlechtesten abgeschnitten wird (siehe nachfolgendes Beispiel).



Erfolgreich eingeführt	81-100%
Fortgeschritten	61-80%
Vorangekommen	41-60%
Erfahrung gesammelt	21-40%
Einführung angelaufen/geplant	0-20%

Es sei darauf hingewiesen, dass VISION ZERO darauf abzielt, alle drei Bereiche Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden zu verbessern. Ein gutes Ergebnis für einen Indikator in Bezug auf Sicherheit ist nicht dasselbe wie ein gutes Gesamtergebnis für VISION ZERO, sondern ersteres macht nur einen Drittel des letzteren aus. Dies ist mit ein Grund dafür, dass man die Ergebnisse für jeden einzelnen der drei Bereiche Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden getrennt betrachtet (siehe Seite 47).

Werden Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden bei der Umsetzung von VISION ZERO tatsächlich alle berücksichtigt, dann können die Ergebnisse für die drei Bereiche auch zu Durchschnitts- oder proaktiven Steuerindikatoren für die drei Bereiche zusammengerechnet werden. Und dies kann wiederum für jede Goldene Regel aufgezeichnet werden (siehe Abbildung unten).



Erfolgreich eingeführt	81-100%
Fortgeschritten	61-80%
Vorankommen	41-60%
Erfahrung gesammelt	21-40%
Einführung angelaufen/geplant	0-20%

Schließen Sie sich heute der Kampagne Vision Zero an!

www.visionzero.global
#visionzeroglobal



Dieser Vision Zero-Leitfaden wurde von einem Forschungsteam in Konsultation mit vielen Unternehmen und Arbeitsschutzexperten aus der ganzen Welt und dem Besonderen Ausschuss für Prävention der IVSS erarbeitet.

Obwohl bei der Erarbeitung und Verwendung von Informationen und Daten sehr sorgfältig vorgegangen wurde, übernimmt die IVSS keine Haftung für Ungenauigkeiten, Weglassungen oder andere Fehler bei den Daten und insbesondere für jeden finanziellen Verlust oder anderweitigen Schaden, der ggfs. aus der Anwendung dieser Publikation entstehen könnte.

Diese Veröffentlichung wird unter der Lizenz „Creative Commons Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitungen 4,0 International (CC BY-NC-ND 4,0)“ zur Verfügung gestellt.

Veröffentlicht 2020.

ISBN 978-92-843-4212-9

© Internationale Vereinigung für Soziale Sicherheit, 2020

