



# Vier Strategien zum Aufbau einer starken Sicherheitskultur



# Zusammenfassung

---

Vertrauenswürdigkeit ist eine Ressource, die schwer zu gewinnen und leicht zu verlieren ist. Sie ist das Fundament, auf dem alle erfolgreichen Geschäftsbeziehungen beruhen. Bei Programmen für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz kann Vertrauenswürdigkeit entscheidend sein – also Aufrichtigkeit und Ehrlichkeit, die echtes Vertrauen zwischen Beschäftigten und Management schaffen. Denn so wird Ihr Sicherheitsprogramm von einem Ordner voll lästiger Regeln und Vorschriften zu einer Selbstverständlichkeit und einem festen Bestandteil Ihrer Unternehmenskultur.

Weltweit sehen sich Unternehmen mit speziellen Herausforderungen konfrontiert – wie steigender operativer Komplexität, immer stärker verteilten Belegschaften und einem verschärften regulatorischen Fokus auf proaktivem Risikomanagement. Internationale Institutionen wie die Internationale Arbeitsorganisation (ILO), die Internationale Organisation für Normung (ISO) und regionale Regulierungsbehörden betonen es immer wieder: Eine starke Sicherheitskultur ist der wichtigste Faktor für sichere, belastbare und leistungsfähige Betriebsabläufe.

Die sich wandelnden globalen Lieferketten erfordern intelligente Risikomanagementplattformen wie die von Avetta. Denn sie bieten genau die Transparenz und Abstimmung, die multinationale Belegschaften heute benötigen – damit Teams überall und jederzeit bereit zur Arbeit sind.

In diesem Whitepaper erhalten für Sicherheit zuständige Führungskräfte einen praktischen Leitfaden, um die Sicherheitskultur in komplexen, multinationalen Umgebungen zu stärken – mit umsetzbaren Maßnahmen für verschiedene Branchen, Belegschaften und Regulierungssysteme.

Sie erfahren, wie Sie:

- Sicherheit messen
- über Sicherheit sprechen
- Sicherheit gestalten und vorleben
- Sicherheit belohnen

# Sicherheit messen

---

Um die Sicherheitskultur in einem globalen Umfeld zu stärken, müssen Sie zunächst verstehen, wie Sie Sicherheit messen – und was diese Messwerte tatsächlich aussagen.

Je besser Sie wissen, wo Sie stehen, desto präziser können Sie Ihre Ziele festlegen. Sollten Sie eine bereits starke Sicherheitskultur weiter fördern? Oder müssen Sie sie von Grund auf neu aufbauen? Wenn Sie einige zentrale Sicherheitskennzahlen erfassen, können Sie die Situation besser einschätzen. Sie erkennen, wo Sie ansetzen sollten, und können nachweisen, dass eine starke Sicherheitskultur dem Unternehmen zugutekommt.

International ist Sicherheit am Arbeitsplatz zunehmend durch einen Wandel geprägt: weg von leistungs- und anreizorientierten Ansätzen, die sich auf nachlaufende Indikatoren wie Unfall- und Ausfallraten konzentrieren, hin zu vorlaufenden Indikatoren für die Sicherheitsleistung.

Vorlaufende Indikatoren messen proaktive Sicherheitsaktivitäten und -verhaltensweisen (z. B. Gefahren melden, Inspektionen durchführen, Schulungen absolvieren, Korrekturmaßnahmen implementieren) und spielen eine wichtige Rolle, um Schäden vorzubeugen und die Sicherheit zu stärken. Dieser globale Wandel zeigt, dass nachlaufende, ergebnisorientierte Kennzahlen die zukünftige Sicherheitsleistung allein nicht wirksam vorhersagen oder beeinflussen können. Vielmehr sollten Anreizsysteme auf ein proaktives Sicherheitsengagement abgestimmt werden, um eine positive Sicherheitskultur und entsprechendes Verhalten zu fördern.

Wenn Organisationen vorlaufende Indikatoren systematisch erfassen – vor allem bei Auftragnehmern und länderübergreifenden Tätigkeiten –, gehen schwere Verletzungen und Todesfälle häufig messbar zurück.

Mithilfe von vorlaufenden Indikatoren können Sie die geschäftlichen Auswirkungen Ihres Sicherheitsprogramms messen und verfolgen.

# Ihr Sicherheitsprogramm

Am einfachsten können Sie die Wirksamkeit Ihres Sicherheitsprogramms und dessen Auswirkungen auf Ihr Unternehmen bewerten und nachverfolgen, indem Sie Trends erfassen und analysieren, die direkt mit dem Programm zusammenhängen:

- **Schulungen.** Wie hoch ist der Prozentsatz der tatsächlichen gegenüber der erwarteten Teilnahme? Bestehen die Teilnehmenden schriftliche und praktische Prüfungen?
- **Regelmäßige Inspektionen.** Inspektionen sind wichtig, um Probleme zu erkennen und zu beheben, bevor sie die Sicherheit beeinträchtigen. Wie hoch ist der Prozentsatz der geplanten gegenüber den durchgeführten Inspektionen?
- **Meldung von Beinaheunfällen.** Anhand von Beinaheunfällen lassen sich potenziell tödliche Gefahren identifizieren. Allerdings melden Beschäftigte solche Vorfälle nur dann, wenn sie darauf vertrauen können, dass das Management sie ohne Schuldzuweisungen und Sanktionen gegen die Betroffenen untersucht.
- **Abschluss von Maßnahmen.** Überwachen Sie genau, wie viel Zeit Sie benötigen, um Gefahrenmeldungen aus Vorfallberichten, Arbeitsrisikobewertungen, Inspektionen und Audits zu bearbeiten, zu klären und abzuschließen. So erhalten Sie einen guten Eindruck davon, wie effektiv Sie Sicherheitsprobleme lösen.

# Engagement des Personals für Sicherheit

Unternehmen mit einer ausgeprägten Sicherheitskultur profitieren von einem hohen sicherheitsbezogenen Engagement ihrer Beschäftigten. Wie können Sie das Engagement Ihres Personals messen? Achten Sie auf:

- **Sicherheitsmeldungen.** Melden die Beschäftigten ihre Sicherheitsbedenken an Vorgesetzte und werden sie ernst genommen?
- **Aktivitäten des Sicherheitsausschusses.** Was hat Ihr Sicherheitsausschuss zuletzt getan? Ein aktiver Sicherheitsausschuss ist ein guter Indikator für eine starke Sicherheitskultur.
- **Sichere Verhaltensweisen.** Beobachten Sie in Ihrer Einrichtung, dass die Beschäftigten die Sicherheitsvorschriften einhalten? Wenn Sie viele Regelverstöße feststellen, haben die Beschäftigten die Sicherheit nicht als Unternehmenswert verinnerlicht.
- **Zertifizierungen durch Dritte.** Sowohl die Einrichtung als auch einzelne Beschäftigte können sicherheitsrelevante Zertifizierungen durch unabhängige Stellen erwerben. Dabei spiegelt die Anzahl der Sicherheitszertifizierungen das Engagement der Mitarbeitenden für das Programm wider.

## Bekennnis des Managements zur Sicherheit

Diese vorlaufenden Indikatoren verdeutlichen, wie sehr sich Ihre Unternehmensleitung für Sicherheit einsetzt:

- **Aufgeschlossenheit gegenüber Vorschlägen der Beschäftigten.** Wie hoch ist der Prozentsatz der sicherheitsrelevanten Vorschläge von Beschäftigten (einschließlich Lieferanten), die vom Management tatsächlich umgesetzt werden?
- **Beteiligung an Sicherheitsinitiativen.** Beteiligen sich Manager:innen an Sicherheitsschulungen, entscheidenden Entwurfsprüfungen und anderen Sicherheitsinitiativen?
- **Bewertung der Führungskräfte durch das Personal.** Erhält das Management hinsichtlich Sicherheitsfragen generell gute oder schlechte Bewertungen?
- **Zertifizierungen durch Dritte.** Sowohl die Einrichtung als auch einzelne Beschäftigte können sicherheitsrelevante Zertifizierungen durch unabhängige Stellen erwerben. Dabei spiegelt die Anzahl der Sicherheitszertifizierungen das Engagement der Mitarbeitenden für das Programm wider.

# Endergebnisse

Schwache vorlaufende Indikatoren – Beschäftigte nehmen nicht an Schulungen teil, das Management reagiert nicht konsequent auf die Anliegen und Vorschläge von Beschäftigten und niemand weiß genau, wann sich der Sicherheitsausschuss zuletzt getroffen hat – deuten auf eine noch nicht ausgereifte Sicherheitskultur hin. In diesem Fall dürften auch Ihre nachlaufenden Indikatoren (Kennzahlen, die das Endergebnis Ihrer Sicherheitsbemühungen widerspiegeln) schlecht ausfallen.

Wenn Sie entschlossen daran arbeiten, Ihre Sicherheitskultur zu stärken, können Sie anhand Ihrer nachlaufenden Indikatoren die wirtschaftliche Notwendigkeit Ihres Programms nachweisen. Eine starke Sicherheitskultur macht auch Ihre gesamte Lieferkette widerstands- und leistungsfähiger.

Wenn Auftragnehmer und Lieferanten Ihre Erwartungen an Sicherheit konstant erfüllen, verringern Sie Schwankungen und minimieren Betriebsrisiken – für ein zuverlässigeres Netzwerk von Partnern, die wirklich bereit zur Arbeit sind. So wird die Sicherheitskultur auf allen Ebenen Ihrer Lieferkette zu einem gemeinsamen Vorteil.

**Studien zu nachlaufenden Indikatoren in Unternehmen mit einer ausgeprägten Sicherheitskultur haben folgende Vorteile aufgezeigt:**

- **Rückgang der meldepflichtigen Unfälle**
- **Geringere Arbeitgeberhaftung und damit verbundene Versicherungskosten**
- **Bessere Projektqualität**
- **Höhere ROI für Projekte**
- **Höhere Mitarbeiterbindung**
- **Mehr Möglichkeiten, neue Beschäftigte zu gewinnen**
- **Bessere Geschäftsergebnisse**

Wenn Unternehmen an vielen verschiedenen Standorten und in mehreren Märkten tätig sind, befindet sich jeder Standort zwangsläufig in einer anderen Reifephase der Sicherheitskultur. Unterschiedliche regulatorische Anforderungen, die Zusammensetzung der Belegschaft, Betriebsmodelle und die Gegebenheiten vor Ort bestimmen, wie schnell die einzelnen Standorte vorankommen können.

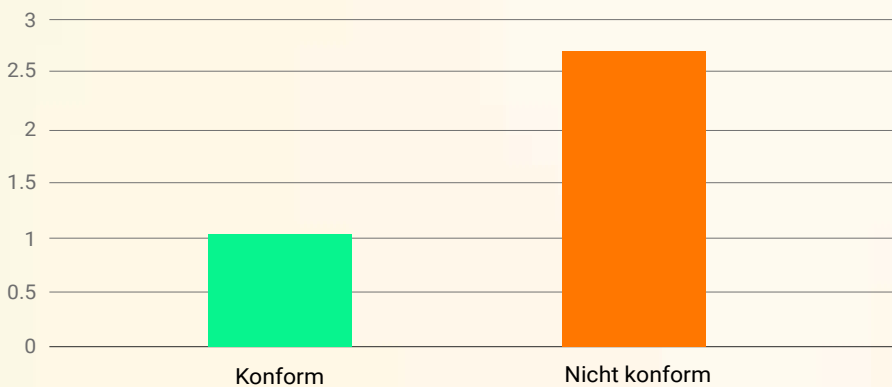
Variation ist kein Zeichen von Schwäche, sondern ein natürlicher Bestandteil globaler Operations. Sie brauchen einen klaren, für die gesamte Organisation geltenden Entwicklungspfad für Verbesserungen – mit gemeinsamen Erwartungen und einem realistischen Zeitplan, sodass alle Standorte auf die gleichen Standards hinarbeiten können.

Für globale Organisationen, die in mehreren Ländern tätig sind, kann es schwierig sein, diese Kennzahlen zu konsolidieren.

Avettas intelligente Software für das Risikomanagement der Lieferkette bietet einen zentralen Überblick über den Abschluss von Schulungen, Audit-Ergebnisse, die Gültigkeit von Dokumenten und die Performance vorlaufender Indikatoren für alle Lieferanten und Regionen. So können globale Teams die wesentlichen Faktoren präzise und einheitlich messen. HSE-(Umwelt, Gesundheit und Sicherheit)-Teams profitieren von Echtzeit-Transparenz, Einheitlichkeit in der Lieferkette und der Gewissheit, dass alle Auftragnehmer immer und überall bereit zur Arbeit sind.

Die Daten von Avetta zeigen beispielsweise, dass Unternehmen mit konformen Lieferanten eine um 62 % niedrigere Todesfallrate aufweisen als solche mit nicht konformen Lieferanten (durchschnittlich von 2021 bis 2024).

### Todesfallrate bei Avetta-Auftraggebern mit konformen bzw. nicht konformen Lieferanten (pro 100.000 Mitarbeitende)



62 %

niedrigere Todesfallrate

Wenn Organisationen vorlaufende und nachlaufende Indikatoren messen, haben sie einen hilfreichen langfristigen Wegweiser, um Ziele für ihr Sicherheitsprogramm zu definieren und den geschäftlichen Nutzen zu bestimmen.

Sie müssen aber nicht erst auf die Zahlen warten, um mit dem Aufbau einer stärkeren Sicherheitskultur zu beginnen. Zwei wesentliche kurzfristige Maßnahmen, um Vertrauenswürdigkeit aufzubauen und Ihre Sicherheitskultur zu stärken, bestehen darin, über Sicherheit zu sprechen und sie vorzuleben.

# Über Sicherheit sprechen

---

In einer starken Sicherheitskultur gehört Sicherheit zum Alltag – so selbstverständlich wie Gespräche über mehr Produktivität oder weniger Ausfallzeiten.

Unabhängig von der Region unterstreichen internationale Standards und Forschungsergebnisse, dass offene Kommunikation, Beteiligung der Beschäftigten und psychologische Sicherheit die tragenden Säulen einer wirksamen Gesundheits- und Sicherheitskultur sind. Ganz gleich, ob Teams an einem einzigen Standort oder auf verschiedenen Kontinenten arbeiten – Sicherheit muss immer eine gemeinsame Sprache bleiben.

Damit nicht das Gefühl aufkommt, Sicherheit würde von der eigentlichen Arbeit ablenken oder sie behindern, können Sie verschiedene Maßnahmen ergreifen. Erfahren Sie, wie Sie Sicherheit in die allgemeinen Gespräche am Arbeitsplatz einbinden können:

# Checkliste abschaffen

Bauen Sie vor Ort eine Beziehung zu den Beschäftigten auf oder geht es nur um die Checkliste? Lassen Sie Ihre Checkliste mal liegen und sprechen Sie ganz ungezwungen mit Ihrem Personal (einschließlich Auftragnehmern und Lieferanten) über deren Arbeit. Machen Sie sich ein Bild von den potenziellen Gefahren und betonen Sie Ihr Interesse an den Beschäftigten und ihrem Wohlergehen. Fragen Sie sie nach Situationen in ihrem Arbeitsalltag, die zu einer Verletzung führen könnten oder bereits geführt haben.

Sie können Ihre Wertschätzung und Ihr Engagement für die Sicherheit der Beschäftigten und ihrer Familien auch zeigen, indem Sie darüber sprechen, wie sichere Arbeitspraktiken sowohl am Arbeitsplatz als auch zu Hause umgesetzt werden können.

## Richtig zuhören

Vielleicht erscheint „zuhören“ unter der Überschrift „Über Sicherheit sprechen“ etwas seltsam. Doch wenn es darum geht, ein Gespräch anzuregen, aufrichtig zu sein und Vertrauenswürdigkeit zu vermitteln, müssen Sie das Zuhören mindestens genauso oft üben wie das Sprechen.

Hören Sie aktiv zu und stellen Sie dabei Fragen. So stellen Sie sicher, dass Sie verstehen, was Ihr:e Gesprächspartner:in Ihnen mitteilen möchte: „Verstehe ich es richtig, dass Sie nicht immer Gehörschutz verwenden, weil die Ausgabe zu weit von Ihrem Arbeitsplatz entfernt ist?“

## Positiv bleiben

Positive Anweisungen sind normalerweise effektiver als negative. Was wäre Ihrer Meinung nach wirkungsvoller: „Stapeln Sie neue Sendungen nicht in den Gängen“ oder „Sie können neue Sendungen am Ende von Gang 2 abstellen, bis sie ausgepackt und ordnungsgemäß in die Regale eingeräumt werden können“? Fördern Sie lieber sicheres Verhalten, anstatt unsicheres nur zu unterbinden.

”

Verstehe ich es richtig, dass Sie nicht immer Gehörschutz verwenden, weil die Ausgabe zu weit von Ihrem Arbeitsplatz entfernt ist?“

## Persönlich kommunizieren

Führungskräfte und Manager:innen haben sich vielleicht daran gewöhnt, per E-Mail und in schriftlichen Berichten zu kommunizieren. Bei dieser indirekten Kommunikation geht die Dynamik einer echten Interaktion jedoch verloren. Bringen Sie die Menschen in kleinen Gruppen persönlich zusammen und ermutigen Sie sie, ihre sicherheitsrelevanten Bedenken und Beobachtungen zu äußern.

Die gleiche Strategie kann bei Frontline-Beschäftigten und Manager:innen funktionieren, die möglicherweise zu viel zu tun haben, um Sicherheitshinweise auszutauschen – es sei denn, sie erhalten eine konkrete Gelegenheit dazu.

## Informationen bereitstellen

Beschäftigte müssen das „Warum“ verstehen – vor allem, wenn sie etwas anders oder auf eine Weise tun sollen, die ihnen nicht logisch oder notwendig erscheint. Wenn Sie beispielsweise eine neue Kontrollmaßnahme einführen, erklären Sie den betroffenen Beschäftigten, warum sie ihre gewohnten Arbeitsabläufe ändern sollen und wie eine erfolgreiche Umsetzung aussehen wird.

Für multinationale Organisationen kann eine einheitliche Kommunikation mitunter schwierig sein. Indem Avetta die Dokumentation, die Berechtigungsnachweise der Beschäftigten und den Status der Auftragnehmer zentralisiert, unterstützt es globale Teams dabei, klare und einheitliche Abläufe zu gewährleisten. So sind Gespräche über Sicherheit von einem gemeinsamen Verständnis und nicht von fragmentierten Informationen geprägt.



Wenn Sie eine neue Kontrollmaßnahme einführen, erklären Sie den betroffenen Beschäftigten, warum sie ihre gewohnten Arbeitsabläufe ändern sollen und wie eine erfolgreiche Umsetzung aussehen wird.



# Sicherheit gestalten und vorleben

---

Beschäftigte und Lieferanten achten sehr darauf, wie vertrauenswürdig ihre Führungskräfte sind. Fragen Sie sich selbst: Sind Sie ehrlich zu Ihrer Belegschaft? Halten Sie Ihre Versprechen ein? Leben Sie das, was Sie sagen, auch selbst vor? Wenn Beschäftigte erleben, dass Sie das eine sagen und etwas anderes tun, oder dass die Regeln für das Management weniger streng sind als ihre, schwächt das ihr Vertrauen und ihre Zuversicht.

Das Führungsverhalten wird zunehmend kritisch hinterfragt, da globale Interessengruppen – von Aufsichtsbehörden über Investoren bis hin zu Mitarbeitenden und Lieferanten – die Organisationen danach bewerten, ob sie verantwortungsbewusst handeln. Eine starke Sicherheitskultur gilt heutzutage weltweit als bedeutender ESG-(Umwelt, Soziales und Unternehmensführung)-Faktor.



Bedanken Sie sich bei den Beschäftigten, die sich Zeit für ein Gespräch nehmen – vor allem, wenn sie sich besonders engagieren, indem sie Ihnen beispielsweise zeigen, wie sie ihre Arbeit verrichten. Beschäftigte, die sicheres Verhalten demonstrieren und vorbildlich agieren, sollten ebenfalls Anerkennung und Wertschätzung erhalten.

**Wer der Unternehmensführung nicht vertraut, hört oft weniger auf das, was sie sagt. So können Sie Sicherheit vorleben und das Vertrauen und die Zuversicht Ihrer Belegschaft fördern:**

- **Präsent sein.** Wenn Sie oder Ihr Team regelmäßig in der Produktion vorbeischaun, gewinnen Sie viel schneller das Vertrauen der Menschen, die dort arbeiten. Andernfalls sind Sie nur eine gesichtslose Instanz, die vorschreibt, wie sie ihre Arbeit zu erledigen haben – ohne jemals gesehen zu haben, was sie tatsächlich tun.
- **Sicheres Verhalten vorleben.** Am Arbeitsplatz sollten Sie die Regeln befolgen! Manager:innen, die sich nicht an die Sicherheitsvorschriften halten, können schnell das Vertrauen der Beschäftigten verlieren. Das passiert nicht immer absichtlich – regionale Manager:innen oder Führungskräfte, die zu Besuch sind, kennen vielleicht nicht jede Sicherheitsvorschrift für die Fertigung oder Baustelle. Aber der Effekt ist derselbe. Tragen Sie immer Ihre Sicherheitsausrüstung und halten Sie sich von Sperrbereichen fern, sofern Sie nicht entsprechend geschult sind. Außerdem sollten Sie nichts tun, wofür Ihre Beschäftigten disziplinarisch belangt würden. Wenn sie nicht von der Laderampe springen dürfen, sollten Sie es ebenfalls nicht tun.
- **Manieren nicht vergessen.** Gute Manieren zeugen von Respekt gegenüber anderen. Lernen Sie die Namen der Beschäftigten und begrüßen Sie sie freundlich. Bedanken Sie sich bei den Beschäftigten, die sich Zeit für ein Gespräch nehmen – vor allem, wenn sie sich besonders engagieren, indem sie Ihnen beispielsweise zeigen, wie sie ihre Arbeit verrichten. Beschäftigte, die sicheres Verhalten demonstrieren und vorbildlich agieren, sollten ebenfalls Anerkennung und Wertschätzung erhalten. Erwarten Sie in Ihrer gesamten Organisation ein einheitliches Niveau an sicherheitsbezogener Governance – von der Führungsetage über die festangestellten Mitarbeitenden bis hin zu den Lieferanten.

Für globale Führungskräfte ist Sichtbarkeit einer der wichtigsten Faktoren einer einheitlichen Führungskompetenz. Avetta bietet einen zentralen Echtzeit-Überblick über die Einsatzbereitschaft von Auftragnehmern, Trends bei der Sicherheitsleistung und den Compliance-Status in allen Regionen. So können Führungskräfte die Transparenz und Verantwortlichkeit vorleben, die sie von anderen erwarten.

Mit diesem Maß an Transparenz können Führungskräfte in der Praxis zeigen, dass sie vertrauenswürdig und aufrichtig handeln – und dadurch positiv beeinflussen, wie sich Teams am Standort verhalten.

Wenn Sie Ihre Sicherheitskennzahlen erfassen und analysieren, Kommunikationswege etablieren und das gewünschte Engagement vorleben, können Sie Ihre Sicherheitskultur effektiv stärken.

# Sicherheit belohnen

---

Sobald Sie ein paar Zahlen haben, können Sie eine weitere Strategie hinzufügen: die Belohnung von sicherem Verhalten.

Egal was Sie erreichen möchten, denken Sie immer daran: Was Sie belohnen, werden Sie bekommen. Wenn Produktivität belohnt wird, werden die Beschäftigten sie gegenüber anderen Aspekten priorisieren. Wenn Rentabilität belohnt wird, wird das Management den schnellsten Weg zum finanziellen Gewinn einschlagen. Sie möchten, dass Sicherheit zu einem fest verankerten und hochgeschätzten Bestandteil Ihrer Unternehmenskultur wird? Dann müssen Sie Sicherheitsaspekte ebenso honorieren wie Produktivität und Rentabilität.

Belohnungssysteme, die auf vorlaufenden Indikatoren basieren, gelten branchenübergreifend als Best Practice, um eine proaktive Sicherheitskultur aufzubauen – insbesondere in komplexen, mehrstufigen Lieferketten.

Der Prozess beginnt damit, die Sicherheit zu messen und die Sicherheitsleistung mit den oben beschriebenen Geschäftskennzahlen zu verknüpfen. Dann sollten Sie messbares Sicherheitsverhalten, das am stärksten mit den Unternehmenskennzahlen verknüpft ist, direkt belohnen. Gezielte Belohnungsstrategien sowohl für Beschäftigte als auch für Führungskräfte können das allgemeine Sicherheitsengagement Ihres Unternehmens stärken.

Dabei müssen sich entsprechende Belohnungssysteme auf vorlaufende Indikatoren konzentrieren und positive Sicherheitsergebnisse fördern. Belohnungssysteme können sich negativ auf die Sicherheit am Arbeitsplatz auswirken, wenn sie nicht effektiv gestaltet sind – vor allem, wenn sie den Eindruck erwecken, dass Mitarbeitende für die Meldung von Verletzungen bestraft werden<sup>6</sup>.



Gezielte Belohnungsstrategien sowohl für Beschäftigte als auch für Führungskräfte können das allgemeine Sicherheitsengagement Ihres Unternehmens stärken.

Ein gut durchdachtes Programm senkt die Unfallzahlen, beugt behördlichen Sanktionen vor und stärkt die Sicherheitskultur, denn es belohnt Maßnahmen, die die Sicherheit am Arbeitsplatz verbessern – beispielsweise:

- **Initiative für mehr Sicherheit zeigen.** Viele Programme belohnen Beschäftigte, die aktiv zur Sicherheit am Arbeitsplatz beitragen, indem sie in Sicherheitsausschüssen mitwirken und erfolgreiche Sicherheitsverbesserungen vorschlagen.
- **Sicheres Verhalten an den Tag legen.** Wenn Arbeitgeber feststellen, dass Beschäftigte die Sicherheitsvorschriften einhalten, können sie das Verhalten durch eine sofortige Belohnung fördern. Schon ein einfaches „Danke“ oder „Gut gemacht“ kann viel bewirken.
- **Erfolge hinsichtlich der Sicherheit erzielen.** Niedrigere Unfall- und Verletzungsraten sind das oberste Ziel. Der Schlüssel liegt aber darin, jene Aktivitäten zu belohnen, die zum Erreichen dieses Ziels beitragen – etwa die Compliance mit sicheren Arbeitspraktiken und -verfahren vollumfänglich zu gewährleisten und Sicherheitsinspektionen und -audits zu bestehen.
- **Zertifizierungen durch Dritte.** Sowohl die Einrichtung als auch einzelne Beschäftigte können sicherheitsrelevante Zertifizierungen durch unabhängige Stellen erwerben. Dabei spiegelt die Anzahl der Sicherheitszertifizierungen das Engagement der Mitarbeitenden für das Programm wider.



# Drei Erfolgsgeschichten: EMEA, NORAM und APAC

---

# EMEA: Honeywell verdreifacht die Lieferanten-Compliance in 10 europäischen Ländern

Honeywell musste die Sicherheitsleistung bei seinen Lieferanten in zehn europäischen Ländern verbessern, in denen jeweils unterschiedliche rechtliche Rahmenbedingungen und Dokumentationsstandards gelten.

## 1. Sicherheit messen

Honeywell hat Lieferantenaudits, Dokumentation und Verifizierung von Schulungen über Avetta standardisiert und bietet den HSE-Verantwortlichen damit eine einheitliche Methode, um die Sicherheitsbereitschaft in allen Ländern zu messen – was vorher unmöglich war.

**Ergebnis:** Mehr Einblick in die Defizite von Lieferanten und in vorlaufende Indikatoren, um gezielter zu optimieren.

## 2. über Sicherheit sprechen

Mit einer Single Source of Truth hat Honeywell die Kommunikation zwischen HSE, Beschaffung und Lieferanten verbessert. Mit klaren Erwartungen und standardisierter Dokumentation wurden die bisher fragmentierten, länderspezifischen Gespräche zu einer gemeinsamen Sicherheitsprache vereint.

**Ergebnis:** Engere Zusammenarbeit und schnellere Problemlösung.

## 3. Sicherheit gestalten und vorleben

Honeywell legte die gleichen Standards für Lieferanten wie für interne Teams fest und machte so deutlich, dass Sicherheit nicht verhandelbar ist. Die Unternehmensführung verstärkte diese Botschaft, indem sie mithilfe von Auditdaten Transparenz und Vertrauenswürdigkeit unter Beweis stellte.

**Ergebnis:** Die Lieferanten haben verstanden, dass die Erwartungen von Honeywell einheitlich, fair und global ausgerichtet waren.

## 4. Sicherheit belohnen

Die Lieferanten haben ihre Dokumentationen, Auditergebnisse und Schulungsabschlüsse verbessert, was die Arbeitsbeziehungen deutlich gestärkt hat. Daraufhin hat Honeywell besonders leistungsstarke Lieferanten priorisiert – und so Verhaltensweisen gefördert, die für mehr betriebliche Sicherheit sorgen.

**Ergebnis:** Dreifache Steigerung der Lieferanten-Compliance innerhalb von 18 Monaten.

# NORAM: Summit Materials stärkt die Sicherheitskultur und steigert die Compliance um 35 %

Summit Materials musste die Sicherheitsanforderungen in Steinbrüchen, Werken und Transportnetzen standardisieren, da uneinheitliche Auftragnehmerdaten das Risikomanagement erschwerten. Um die Sicherheit in allen Betriebsabläufen zu verbessern, hat das Team die in diesem Dokument beschriebenen vier Strategien umgesetzt.

## 1. Sicherheit messen

Summit hat die Auftragnehmerdaten, Schulungsverifizierungen und Dokumentationen in Avetta zusammengeführt. Dadurch erhalten die HSE- und Beschaffungsteams einen einheitlichen Überblick über die Einsatzbereitschaft der Auftragnehmer an allen Standorten.

**Ergebnis:** Eine Steigerung der Auftragnehmer-Compliance um 35 %, basierend auf klaren, messbaren Leistungsdaten.

## 2. über Sicherheit sprechen

Mithilfe einer zentralen Datenquelle verbesserte Summit die Kommunikation zwischen HSE, Operations, Beschaffung und Auftragnehmern. Dadurch wurden die fragmentierten, standortspezifischen Gespräche zu einer gemeinsamen Sprache rund um Sicherheit.

**Ergebnis:** Engere Zusammenarbeit und schnellere Lösung von Problemen hinsichtlich Dokumentation und Einsatzbereitschaft.

## 3. Sicherheit gestalten und vorleben

Die Führungskräfte demonstrierten Transparenz, indem sie für alle Auftragnehmer die gleichen Sicherheitsstandards vorgaben und mithilfe gemeinsamer Prüfungsdaten an allen Standorten die gleichen Erwartungen festlegten.

**Ergebnis:** Die Auftragnehmer haben verstanden, dass die Anforderungen einheitlich, plausibel und nicht verhandelbar waren.

## 4. Sicherheit belohnen

Die Auftragnehmer haben ihre Auditergebnisse, Dokumentationsqualität und ihr Sicherheitsverhalten verbessert. Daraufhin hat Summit besonders leistungsstarke Partner priorisiert und Verhaltensweisen gefördert, die den Betrieb sicherer machen.

**Ergebnis:** Ein zuverlässigeres Netzwerk von Auftragnehmern, abgestimmt auf die Sicherheitskultur und die betrieblichen Ziele von Summit.

# APAC: David Jones sorgt für einheitliche Sicherheitsstandards in seinen Einzelhandelsbetrieben im asiatisch-pazifischen Raum

David Jones musste die Sicherheit in seinen Einzelhandelsgeschäften, Vertriebszentren und im Netzwerk der Auftragnehmer standardisieren, da alle mit verschiedenen Prozessen und unterschiedlicher Einsatzbereitschaft arbeiteten. Für eine einheitlichere Sicherheitskultur wandte das WHS-Team (Work Health and Safety) die vier Strategien an, die hier beschrieben wurden.

## 1. Sicherheit messen

David Jones hat die Auftragnehmer-Dokumentation, das Onboarding und die Schulungsunterlagen über Avetta zentralisiert, sodass die WHS-Verantwortlichen die Sicherheitsbereitschaft an jedem Standort klar bewerten konnten.

**Ergebnis:** Eine einheitliche Einsicht in die Defizite von Auftragnehmern und in Sicherheitsanforderungen, um gezielte Verbesserungen vorzunehmen.

## 2. über Sicherheit sprechen

Ein standardisiertes Onboarding und eine klarere Kommunikation haben die Sicherheitserwartungen bei Mitarbeitenden, Führungskräften und Auftragnehmern standardisiert – wodurch aus zuvor unterschiedlichen, standortspezifischen Gesprächen eine einheitliche Sicherheitsbotschaft wurde.

**Ergebnis:** Eine verbesserte Zusammenarbeit und weniger Unklarheiten zwischen Filialen und Lieferantenpartnern.

## 3. Sicherheit gestalten und vorleben

Die Führungskräfte stärkten die Rechenschaftspflicht, indem sie für interne Teams und Auftragnehmer dieselben Sicherheitsstandards anwendeten. Die Nutzung gemeinsamer Daten sorgte für mehr Transparenz und festigte das Vertrauen in allen Geschäftsbereichen.

**Ergebnis:** Die Teams und Partner anerkannten, dass die Sicherheitsanforderungen fair und einheitlich waren und aktiv eingehalten wurden.

## 4. Sicherheit belohnen

Die Dokumentationsgenauigkeit, Auditergebnisse und Schulungsabschlüsse haben sich verbessert. Daraufhin baute David Jones die Beziehungen zu Auftragnehmern aus, die ein proaktives Sicherheitsverhalten zeigten.

**Ergebnis:** Ein zuverlässigeres, auf Sicherheit ausgerichtetes Lieferantennetzwerk mit einheitlichen Verhaltensregeln an allen Standorten.

# Fazit

---

## Die Sicherheitskultur basiert auf Vertrauen – und Vertrauen entsteht durch Taten

Wenn Sie Sicherheitsaspekte messen, offen darüber sprechen, sie auf höchster Ebene vorleben und gezielt belohnen, schafft Ihre Organisation eine Kultur, die auf Vertrauen basiert – und Vertrauen überwindet Grenzen. In globalen Lieferketten wird diese gemeinsame Kultur zu einem Wettbewerbsvorteil: Die Arbeit beginnt pünktlich, die Abläufe sind sicherer und die Teams agieren mit Zuversicht.

Diese Vertrauensbasis wird eine starke Sicherheitskultur nachhaltig stützen – und eine starke Sicherheitskultur ist gut für das Geschäft. Vertrauenswürdigkeit ist also gutes Geschäft.

Für multinationale Unternehmen mit vielfältigen Lieferantennetzwerken ist eine intelligente Einsatzbereitschaft der Schlüssel für eine funktionierende und global ausgerichtete Sicherheitskultur. Avetta vereint Compliance, Präqualifizierung, Sicherheitsleistung und Lieferanten-Koordination auf einer einzigen Plattform, sodass alle Partner in der Lieferkette sorgenfrei arbeiten können – und auch wirklich bereit zur Arbeit sind.



## Wo Einsatzbereitschaft Realität ist

Vom Aufbau sicherer Abläufe bis hin zu vertrauenswürdiger Leistung

[Beratungstermin vereinbaren](#)





Entdecken Sie die Plattform für das Risikomanagement von Avetta und erfahren Sie, wie Ihre Teams die Sicherheitsstandards erhöhen, Risiken minimieren und Reibungsverluste in störungsfreie Abläufe umwandeln können.

---

[avetta.com](https://avetta.com)