

## **BG ETEM Podcast Ganz sicher**

### **Transkript Folge 48:**

### **Incentives im Arbeitsschutz: Motivation in Münzform**

#### **Magnus Magnusson**

Tatsächlich ist die Meldemotivation dadurch deutlich gestiegen, was die präventiven Meldungen angeht. Das war immer eine Herausforderung, die gemeldet zu kriegen, um dann eine sichere Arbeitsbedingung zu schaffen. Und das haben wir mit dem Safety Coin geschafft, dass es dort deutlich besser geworden ist.

#### **Intro**

Ganz sicher. Der Podcast für Menschen mit Verantwortung.

#### **Katrin Degenhardt**

Ganz sicher, so heißt der Podcast der BG ETEM. Wir wollen, dass Menschen sicher sind, bei der Arbeit und auch auf dem Arbeitsweg. Wie das gelingt, was Unternehmen tun, damit ihre Leute gesund bleiben, Herausforderungen und Lösungen im Arbeitsschutz, darüber spreche ich mit meinen Gästen. Ich bin Katrin Degenhardt, Moderatorin und Gastgeberin. Und jetzt geht's los.

Eines ist klar: Arbeitsschutz ist gesetzlich vorgeschrieben und ziemlich genau geregelt. Allerdings braucht es alle im Unternehmen, damit sicheres und gesundes Arbeiten funktioniert, und manchmal auch einen Ansporn, damit Menschen die sogenannte Extrameile gehen. Die Dräger Safety AG aus Lübeck hat das erkannt. Der Sicherheitstechnik-Anbieter hat sich schon vor längerer Zeit der sogenannten Vision Zero verschrieben, einer Welt ohne schwere Arbeitsunfälle, tödliche Verletzungen und Berufskrankheiten. Dahinter steht die Idee, dass kein einziger Arbeitsunfall akzeptabel ist und dass Sicherheit nicht nur eine Regel, sondern Teil der Unternehmenskultur werden soll. Bei Dräger kommt die Motivation dazu auch in Form von Münzen. Was es mit den sogenannten Safety Coins auf sich hat, und wie sie helfen, das Sicherheitsbewusstsein aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu steigern, erklärt uns heute Magnus Magnusson. Er leitet bei Dräger das Programm Vision Zero und weiß, wie man ein komplexes Thema kreativ in den Arbeitsalltag integriert.

Hallo Herr Magnusson, schön, dass Sie heute da sind.

#### **Magnus Magnusson**

Hallo Frau Degenhardt, vielen Dank.

#### **Katrin Degenhardt**

Herr Magnusson, zunächst einmal eine ganz grundlegende Frage. Vision Zero ist ja ein Begriff, der vielen in der Arbeitswelt schon bekannt ist. Wie definieren Sie ihn denn im Kontext von Dräger?

#### **Magnus Magnusson**

Ja, also die Vision Zero ist die Vision einer Welt ohne Arbeitsunfälle und arbeitsbedingter Erkrankungen. So weit, so gut. Wir haben das für uns nochmal ein bisschen konkreter

gemacht und unser Leitsatz ist tatsächlich, dass wir nicht akzeptieren, dass Menschen bei uns zu Schaden kommen.

**Katrin Degenhardt**

Sie haben ja bei Dräger ein eigenes Vision Zero-Projektteam. Wer gehört denn da dazu und was macht Ihr Team?

**Magnus Magnusson**

Ja, also in dem Projekt oder in dem Programm tatsächlich, weil es im Moment kein Enddatum hat, arbeiten alle Sicherheitsexpertinnen und -experten aus dem Dräger-Konzern gemeinsam und das Programm wird von mir gesteuert.

**Katrin Degenhardt**

Gibt es denn so typische Hürden, wenn man versucht, eine Sicherheitskultur im Unternehmen zu etablieren?

**Magnus Magnusson**

Da gibt es eine Menge Hürden tatsächlich. Zunächst einmal ist Dräger ein Unternehmen, was weltweit tätig ist. Da haben wir schon mal kulturelle Unterschiede. Und wenn wir dann nochmal auf Deutschland gucken, selbst da haben wir unterschiedliche Unternehmenszweige, Unternehmensbereiche. Und die sind tatsächlich alle sehr heterogen in ihren Aufgaben, in ihrer Unternehmenskultur. Was uns natürlich verbindet, die Idee, Technik für das Leben zu machen. Nichtsdestotrotz ist jeder so ein bisschen einzigartig und unterschiedlich und das müssen wir dann auch natürlich berücksichtigen.

**Katrin Degenhardt**

Haben Sie da vielleicht mal ein konkretes Beispiel zu?

**Magnus Magnusson**

Ja, wir haben Bereiche, zum Beispiel Forschung und Entwicklung oder auch administrative Bereiche, die in Lübeck verortet sind. Aber wir haben auch unsere Servicetechnikerinnen und Servicetechniker, unsere Montageteams, die in Krankenhäusern, auf chemischen Anlagen, petrochemischen Anlagen unterwegs sind. Und das ist natürlich ein ganz anderes Arbeitsumfeld als im geschützten Bereich in einer Administration in Lübeck in unseren Gebäuden.

**Katrin Degenhardt**

Und deswegen sind die Herausforderungen natürlich auch ganz unterschiedlich. Gibt es denn so eine Faustregel oder einen Grundsatz, der für Sie das Thema Arbeitssicherheit am besten zusammenfasst?

**Magnus Magnusson**

Unser Leitsatz ist da schon ganz gut und wir akzeptieren halt nicht, dass Menschen bei uns zu Schaden kommen, was dann natürlich auch bedeutet, dass wir alles dafür tun, die Arbeitsbedingungen und die Arbeitsumgebung so zu gestalten, dass das auch möglich ist. Das heißt, wir müssen schauen, dass wir deutlich mehr in der Prävention machen und nicht so viel in der Nachbereitung von Ereignissen. Natürlich muss man

aus diesem lernen, aber viel wertvoller und schöner ist es natürlich, wenn man präventiv tätig sein kann.

### **Katrin Degenhardt**

Sie haben ja auch im Vorgespräch so einen schönen Satz gesagt, der bei mir hängen geblieben ist. Sie sagten nämlich, „Sicherheit ist wie Putzen, man muss dranbleiben“.

### **Magnus Magnusson**

Genauso ist es. Wenn man nachlässt, dann fällt man wieder zurück und darf die Staubschicht, die dann entsteht, noch deutlich mehr putzen und mehr investieren. Und am Ende sind wir ein Wirtschaftsunternehmen und das hat natürlich auch zum Ziel, Umsatz und Gewinn zu machen. Und da möchten wir als Sicherheitsabteilung, als Vision Zero natürlich einen Beitrag leisten, der nicht ganz unwesentlich ist.

### **Katrin Degenhardt**

Wir bitten ja immer unsere Gäste, einen Gegenstand mitzubringen. Jetzt haben Sie natürlich auch genau das mitgebracht, worüber wir heute sprechen. Das ist in einem hübschen blauen Samttäschchen drin, würde ich mal sagen, oder in so einem Säckchen. Ja, erzählen Sie mal was oder zeigen Sie mir doch gerne mal, was haben Sie denn da drin?

### **Magnus Magnusson**

Genau, da in diesem Säckchen ist quasi unsere Währung für sicheres und gesundes Arbeiten. Das sind unsere Safety Coins, die quasi die Währung sind, indem wir sicheres und gesundes Arbeiten belohnen und incentivieren, Aufmerksamkeit auf dieses Thema zu lenken.

### **Katrin Degenhardt**

Ich beschreibe das mal kurz hier für unsere Zuhörerinnen und Zuhörer. Das sind wunderschöne große Münzen, also die wunderbar in die Hand passen. Ganz schön schwer, also richtig hochwertig. Und da steht eben drauf Dräger Safety Coin und dann steht drum herum noch „Sicherheit, Gesundheit, Wohlbefinden“. Eine sehr schöne Münze. Sie haben schon gesagt, was es damit auf sich hat, aber wie ist denn überhaupt die Idee dazu entstanden?

### **Magnus Magnusson**

Die Idee ist so entstanden, dass wir überlegt haben, wie können wir die Leute erwischen, wenn sie Gutes tun und dann auch ein Stück weit belohnen. Und da gab es natürlich auch in der Vergangenheit sehr viele Ideen, wie man das machen könnte. Und Sie haben gerade Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden genannt. Das sind ja die drei Dimensionen der Vision Zero. Und mit dem Safety Coin gelingt es uns einfach, in diese drei Dimensionen zu wirken. Das heißt, wenn jemand besonders sicher, besonders gesundheitsförderlich arbeitet oder Situationen meldet, die dort verbessert werden können, dann kann er einen Safety Coin bekommen. Und wenn diese Person dann drei Safety Coins gesammelt hat, dann gibt es einen Tag Sonderurlaub. Und diese acht Stunden, die man dann geschenkt kriegt, kann man natürlich fürs eigene Wohlbefinden verwenden. Also man kann auf der Couch liegen, man kann Sport treiben, man kann mit der Familie unterwegs sein.

**Katrin Degenhardt**

Das ist aber toll.

**Magnus Magnusson**

So, wie es einem gefällt und somit wirkt quasi die Belohnung auch auf die Vision Zero.

**Katrin Degenhardt**

Wunderbar, also eine tolle Idee. Aber nach welchen Kriterien werden denn diese Safety Coins überhaupt vergeben? Gibt es da Regeln oder einen Katalog oder wie machen Sie das?

**Magnus Magnusson**

Der Erfolg des Safety Coins ist tatsächlich, dass er einfach ist. Das heißt, es gibt keine großen Regelkataloge, Situationskataloge, die die Führungskräfte dann auswendig lernen müssen, um zu wissen, wann sie denn jetzt einen Safety Coin vergeben dürfen. Sondern das ist in der Verantwortung der Führungskräfte und die einzige Regel, die es gibt, ist, dass es über das erwartbare Maß hinausgeht. Das heißt auch, dass die gleiche Situation bei unterschiedlichen Personen unterschiedlich bewertet werden kann.

**Katrin Degenhardt**

Das heißt, bei einer Führungskraft wird es anders bewertet als zum Beispiel bei einem Auszubildenden oder einer Auszubildenden.

**Magnus Magnusson**

Genau. Also wenn ich als Sicherheitsingenieur jetzt eine Situation sehe, dann wird mein Chef wahrscheinlich sagen, dafür habe ich dich eingestellt. Wenn das aber zum Beispiel ein Auszubildender oder ein Auszubildender oder vielleicht auch jemand, der jetzt nicht in der Sicherheitsabteilung ist, die gleiche Situation sieht und genauso eingreift, dann ist das sicherlich einen Safety Coin wert.

**Katrin Degenhardt**

Haben Sie da vielleicht mal ein konkretes Beispiel dafür, welche Bemühung mit Safety Coins belohnt wird?

**Magnus Magnusson**

Genau, also wir belohnen nicht nur betriebliche Belange, sondern auch außerhalb, weil wir davon überzeugt sind, dass das Verhalten sich nicht am Werkstor ändern sollte. Aber um ein betriebliches Beispiel zu nennen: Da hatten wir tatsächlich eine Auszubildende, die an ihrem Platz saß und von draußen haben Kolleginnen und Kollegen die Fenster geputzt im Stockwerk. Und sie hatten natürlich ihre persönliche Schutzausrüstung an, hatten sich aber nicht angeschlagen. Und ja, da hat die Kollegin dann gesagt: „Hey, bitte schlagt euch einmal an“. Dann kam die klassische Reaktion: „Ja, wir sind ja gleich fertig!“ oder „So lange brauchen wir nicht mehr.“ Und tatsächlich ist sie dann aber hartnäckig geblieben, gesagt: „Nee, ich möchte, dass ihr euch bitte anschlagt, weil das so, wie ihr es jetzt tut, unsicher ist.“ Dafür hat die Kollegin dann ein Safety Coin gekriegt. Einmal, weil sie die Herren angesprochen hat, die die Fenster geputzt haben und auch, weil sie hartnäckig geblieben ist und sich nicht hat abwimmeln lassen.

**Katrin Degenhardt**

Das ist ein hervorragendes Beispiel, finde ich. Ich hätte sogar zwei Safety Coins gegeben. Das eine fürs Auffallen, das zweite für die Hartnäckigkeit, denn das ist wahrscheinlich gar nicht so einfach, die Herren dazu überzeugen. Arbeitsschutz hat ja bei Ihnen ohnehin einen hohen Stellenwert. Warum haben Sie diese Safety Coins eigentlich als Extra-Motivation etabliert? Was versprechen Sie sich davon oder was haben Sie sich davon versprochen?

**Magnus Magnusson**

Also, der Safety Coin wirkt auf mehreren Ebenen positiv, tatsächlich. Wir haben den jetzt vor vier Jahren eingeführt und es ist nicht nur so, dass er auf die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einwirkt, sondern auch natürlich für Verantwortung bei den Führungskräften sorgt, bei den Betriebsräten, also all die, die diesen Safety Coin vergeben dürfen, haben wir auch nochmal mitnehmen können. Und tatsächlich ist die Meldemotivation dadurch deutlich gestiegen, was die präventiven Meldungen angeht. Also Unfallmeldungen und negative Ereignisse haben wir in der Vergangenheit auch immer sehr gut gemeldet gekriegt. Aber die Verbesserungspotenziale, die unsicheren Situationen, das war immer eine Herausforderung, die gemeldet zu kriegen, dann eine sichere Arbeitsbedingung zu schaffen. Und das haben wir mit dem Safety Coin geschafft, dass es dort deutlich besser geworden ist.

**Katrin Degenhardt**

Das ist natürlich toll. Und woher kam die Entscheidung, Safety Coins so haptisch zu machen? Also, ich fasse die jetzt gerade nochmal an. Das ist auch so ein Wert, den man dann in der Hand hält, diese Safety Coins haptisch anzufertigen. Man hätte ja auch zum Beispiel ein digitales System machen können oder ein Punktesystem oder ähnliches. Also war das wirklich eine ganz bewusste Entscheidung.

**Magnus Magnusson**

Das war eine sehr bewusste Entscheidung, weil das, was ich in Hand habe, wenn ich das tatsächlich in die Hand nehme, das hat einen Wert für mich. Wenn ich jetzt als Incentivierung einfach monetär was aufs Konto überweise, das ist am Ende des Monats, wahrscheinlich genauso weg wie der Rest vom Geld und da habe ich gar keinen Bezug mehr zu im nächsten Monat. Mit dem Safety Coin haben wir es geschafft, dass das nachhaltig ist. Es gibt nämlich auch eine Schatulle dazu, wo man dann drei Safety Coins sammeln kann. Und die wird dann ganz stolz zum Beispiel am Arbeitsplatz oder auch zu Hause in einer Vitrine präsentiert. Und schon hat man wieder einen Anlass darüber zu sprechen, über Sicherheit und Gesundheit. Wofür hast du dein Safety Coin gekriegt? Was hast du dafür getan? Oder wenn man es im privaten Umfeld hat, was ist das überhaupt? Weil viele das tatsächlich noch gar nicht kennen, so ein System.

**Katrin Degenhardt**

Kann man denn auch immer wieder neue Safety Coins sammeln oder ist das eine einmalige Sache?

**Magnus Magnusson**

Nein, man kann unbegrenzt Safety Coins sammeln. Das heißt, wenn man drei hat, kriegt man einmal einen Sonderurlaubstag und dann zählt das quasi wieder von vorne. Das heißt, man kann jedes Mal, wenn man die Vielfachen von drei erreicht, wieder einen Sonderurlaubstag bekommen.

### **Katrin Degenhardt**

Dann kann das natürlich dazu führen, dass man sehr eifrig immer wieder Situationen sucht. Kann dann nicht so bisschen die Gefahr bestehen, dass man letztlich dann auch sehr banale Dinge belohnt, die vielleicht eigentlich selbstverständlich sind?

### **Magnus Magnusson**

Das spannende an diesem System ist, dass das Level sich selbst ein bisschen reguliert. Das heißt, am Anfang haben wir tatsächlich auch für Banalitäten mal einen Safety Coin rausgegeben. Das ist bei mir immer das Beispiel der Palette vor dem Notausgang. Jeder sieht und weiß, dass das nicht richtig ist und dann nimmt man die Palette und stellt sie an die Seite, da wo sie hingehört, an den definierten Platz. Und dafür gab es am Anfang natürlich einen Safety Coin, weil das genau das ist, was wir haben wollen. Aber ich habe vorhin gesagt, das einzige Kriterium ist, dass es über das erwartbare Maß hinausgeht. Und sobald wir so eine Situation ein, zwei Mal hatten, dann ist es etwas Erwartbares. Das heißt, das System levelt sich ein Stück weit selbst und es ist immer noch Entscheidung der Führungskraft oder des Betriebsrats oder aus der Sicherheitsabteilung, diesen Safety Coin zu vergeben oder auch nicht. Und wenn ich der Meinung bin, dass ich das jetzt erwarten kann, weil wir ja schon drei Paletten hatten als Beispiel, dann ist es halt ein Dankeschön für diese Meldung und Dankeschön für die Abstellung dieser unsicheren Situation, aber dann kein Safety Coin.

### **Katrin Degenhardt**

Wie hat denn bei Ihnen jetzt die Anwendung der Safety Coins das Gespür für Sicherheit verändert? Gibt es da schon Learnings oder zum Beispiel auch messbare Ergebnisse?

### **Magnus Magnusson**

Es ist tatsächlich spannend zu sehen, dass über diese Aufmerksamkeit, über diesen Impuls, den wir da reingegeben haben, dass wie gesagt, diese Meldung von präventiven Sachen deutlich hochgegangen sind. Das heißt, in der Vergangenheit war es immer so, es steht ein Audit an und tatsächlich musste man dann die unsicheren Situationen zusammenkratzen. Die Situation haben wir nicht mehr. Wir wissen ganz genau, wo wir jetzt aktiv werden müssen, um die Situation und die Arbeitsbedingungen zu verbessern, sie so zu gestalten, dass es gar nicht erst zu einem Ereignis kommen kann.

### **Katrin Degenhardt**

Das heißt, es hat natürlich auch die Fehlerkultur im Unternehmen verbessert. Also man geht anders mit Fehlern um.

### **Magnus Magnusson**

Ja, das ist ein Punkt, eine Begleiterscheinung ist, sage ich mal. Das heißt, Fehler werden offener angesprochen und es geht auch gar nicht darum, den Schuldigen oder so zu finden, sondern es geht darum, die Situation so zu gestalten, dass wir einen sicheren

Zustand haben und ermöglichen, dass die Menschen gesund und sicher wieder nach Hause kommen.

### **Katrin Degenhardt**

Zum Abschluss jetzt noch die Frage: Haben Sie vielleicht ein paar Tipps für Unternehmen, die auch über ein Incentive-System wie Safety Coins im Arbeitsschutz nachdenken? Auch vielleicht besonders für kleinere Betriebe?

### **Magnus Magnusson**

Man muss es einfach machen. Ich glaube, das war der Schlüssel zum Erfolg. Man muss es einfach machen, und man muss es aber auch vor allem im Gesamtkontext bewerten, weil das war ja quasi nur ein Baustein, eine kleine Maßnahme, die wir zur Verbesserung der Meldemotivation gemacht haben, und es gab noch viele andere, dass man noch eine Kommunikationsstrategie dahinter hat, dass man auch noch das Meldesystem vereinfacht. Aber für den Safety Coin ist es wichtig, es einfach zu halten, kein Schattengremium im Hintergrund, das dann über diese Vergaben entscheidet, sondern dass die Führungskräfte da in die Verantwortung genommen werden und dass sie das dann direkt vor Ort entscheiden können. Das ist, glaube ich, der Schlüssel zum Erfolg und das kann man auch in kleinen und Kleinstunternehmen umsetzen.

### **Katrin Degenhardt**

Dann bedanke ich mich ganz herzlich bei Ihnen, Herr Magnusson, dass Sie bei uns zu Gast waren und uns dieses tolle System der Safety Coins vorgestellt haben. Und wir freuen uns natürlich, liebe Zuhörerinnen und Zuhörer, wenn Sie uns auf dem Podcastkanal Ihrer Wahl abonnieren und uns eine Bewertung oder einen Kommentar und gerne auch Fragen dalassen. Weiterführende Informationen finden Sie auch in den Shownotes und unter [etem.bgetem.de](http://etem.bgetem.de)  
Vielen Dank nochmal, Herr Magnusson.

### **Magnus Magnusson**

Ich bedanke mich

### **Katrin Degenhardt**

Festzuhalten bleibt:

1. Arbeitsschutz ist wie Putzen, man muss dranbleiben.
2. Anreizsysteme sollten einfach sein und sie sollten natürlich auch zur Unternehmenskultur passen.
3. Es darf auch ruhig etwas zum Anfassen sein, so wie der Safety Coin.

Ganz sicher.

### **Outro**

Ganz sicher, der Podcast für Menschen mit Verantwortung.