

Was ist eine Sicherheitskultur?

Der Begriff Sicherheitskultur ist, in einer historischen Betrachtung, maßgeblich auf die Unfalluntersuchungen im Rahmen der Tschernobyl-Katastrophe in einem Atomkraftwerk 1986 zurückzuführen. In dem entsprechenden Bericht der International Nuclear Safety Advisory Group (INSAG), wird die mangelhafte Sicherheitskultur des Betriebes als maßgeblicher Faktor für das Zustandekommen des Ereignisses angeführt (International Nuclear Safety Advisory Group, 1986). Eine erste Definition des Begriffes findet sich in einer anschließenden Publikation der INSAG (1991) und beschreibt die Sicherheitskultur als *„assembly of characteristics and attitudes in organizations and individuals which establishes that, as an overriding priority, nuclear plant safety issues receive the attention warranted by their significance“* (INSAG, 1991, S.1).

Diese frühe Definition des komplexen Konstrukts der Sicherheitskultur erkennt bereits, neben manifesten Eigenschaften, ebenfalls Einstellungen als Bestandteil dieser an. Ebenso ist ein entscheidender Grundgedanke, nämlich, dass sich Sicherheitskultur sowohl auf die Organisation als Gesamtheit, als auch auf ihrer individuellen Mitglieder bezieht, bei der Erfassung des Begriffes bereits erkennbar. Dennoch scheinen wesentliche Aspekte, insbesondere das Verhalten der Mitarbeiter, unberücksichtigt.

In der Literatur finden sich viele, auf diese ursprüngliche Definition aufbauenden, Versuche einer umschließenden Begriffserfassung, von denen eine Auswahl im Folgenden überblicksartig dargestellt werden soll. So findet bei Uttal (1983), der Sicherheitskultur als *„shared values and beliefs that interact with an organisation’s structures and controll systems to produce behavioural norms“* definiert, das Verhalten der Mitarbeiter, in Form von Verhaltensnormen als Produkt der Sicherheitskultur, Einzug in deren Beschreibung.

Bei Turner, Pidgeon, Blockley und Toft (1989) werden diese Verhaltensweisen bereits als integraler Bestandteil der Sicherheitskultur benannt, welche sie als *„the set of beliefs, norms, attitudes, roles, and social and technical practices that are concerned with minimising the exposure of employees, managers, customers and members of the public to conditions considered dangerous or injurious“* definieren.

Hale (2000) unterteilt das Verhalten zusätzlich in Aktion und Reaktion und weist außerdem auf den determinierenden Einfluss auf das Verhalten, durch die bestimmenden Faktoren einer Sicherheitskultur, hin, indem er diese als *„The attitudes, beliefs and perceptions shared by natural groups as defining norms and values, which determine how they act and react in relation to risks and risk control systems“* begreift.

Nach Clarke (1999) indiziert ein Überblick über gängige Definitionsversuche insbesondere drei Kernelemente der Sicherheitskultur: *sie basiert auf den Vorstellungen und Einstellungen der einzelnen Mitarbeiter, diese zugrundeliegenden Vorstellungen werden geteilt und die resultierende betriebliche Sicherheitskultur zeigt sich in normativen Prozessen und im täglichen Arbeitsablauf der Mitarbeiter.* Dieser Aussage ist auch im Rahmen der bisher dargestellten Definitionsversuche zuzustimmen.

Diesen Definitionsversuchen fehlt allerdings allesamt einen Bezug zu dem, in unserem Essay *„Was bedeutet der Begriff Kultur?“* (ebenfalls auf unserer Website zu finden) ausführlich dargestellten, reziproken Zusammenhang zwischen Kultur, somit auch der Sicherheitskultur, und Verhalten. Eine Definition des Advisory Committee on the Safety of Nuclear Installations (ACSNI) der Health and Safety Executive (HSE) von 1993 beinhaltet diesen Zusammenhang: *„The safety culture of an organisation is the product of individual and group values, attitudes, perceptions, competencies and patterns of behavior that determine the commitment to, and the style and proficiency of, an organization's health and safety management“* (ACSNI, 1993, zitiert nach Collins, 2002, S.2). Die Sicherheitskultur wird hier als Produkt aus, unter anderem, Verhaltensmustern bezeichnet, welches die Art, die Kompetenz und die Bindung an die Sicherheitsarbeit im Unternehmen bestimmt. Ein reziproker Zusammenhang der Elemente Kultur und Verhalten wird durch diese Definition, wenn auch nicht explizit erwähnt, zumindest impliziert. Diese Definition wird, nach einem Bericht der Health and Safety Executive (HSE) von 2005, überall in der führenden Literatur zum Thema Sicherheitskultur wiederverwendet und auch von Antonsen (2009) als gängigste und meistverwendete Definition beschrieben.

Eine gute Sicherheitskultur wird von der ACSNI (1993) des Weiteren folgendermaßen beschrieben: *„Organisations with a positive safety culture are characterised by communications founded on mutual trust, by shared perceptions of the importance of safety and by confidence in the efficacy of preventive measures“* (ACSNI, 1993, zitiert nach HSE, 2005, S.3).

Cooper (2000) erkennt die fehlende Komponente des reziproken Verhältnis zwischen Verhalten und Kultur in den einschlägigen Begriffsdefinitionen ebenfalls, wobei er in diesem Sinne von einem reziproken oder interaktiven Verhältnis zwischen psychologischen, situativen, beziehungsweise organisationalen und verhaltensbezogenen Faktoren spricht (Cooper, 2000, S.117-118). Er kommt ebenso zu dem Schluss, dass Definitionen, wie die des ACSNI von 1993, einen entsprechenden Zusammenhang zumindest implizit anerkennen (Cooper, 2000, S.118) und fasst diesen folgendermaßen zusammen:

Viewed from this perspective, the prevailing organisational culture is reflected in the dynamic reciprocal relationships between members' perceptions about, and attitudes towards, the operationalisation of organisational goals; members' day-to-day goal-directed behaviour; and the presence and quality of the organisation's systems and sub-systems to support the goal-directed behaviour. (S.118)

Diese Definition reflektiert nach Cooper (2000) das von Bandura (1986) dargestellte, aus seiner Sozial Kognitiven Theorie abgeleiteten, Modell für einen reziproken Determinismus. So stehen die internen psychologischen Faktoren eines Individuums, dessen gezeigtes Verhalten und die Umwelt in der es sich befindet, in einem, sich gegenseitig beeinflussenden Verhältnis und stellen somit miteinander interagierende Determinanten dar. Nach Davis und Powell (1992) sind Menschen, ausgehend von diesen Überlegungen, weder deterministisch durch ihre Umwelt kontrolliert, noch vollständig selbstbestimmt. Vielmehr existieren sie in einem Zustand aus reziproker Determiniertheit mit ihrer Umwelt, wobei sie und ihre Umwelt sich, in einem fortwährenden, dynamischen Zusammenspiel, gegenseitig beeinflussen. Auf eine Abbildung dieses Modells soll im Sinne des Datenschutzes an dieser Stelle verzichtet werden. Eine entsprechende Darstellung ist bei Cooper (2000, S.119, Fig. 1) zu finden.

Cooper (2000) kommt, ausgehend von diesen Dargestellten Überlegungen, zu dem Schluss, dass die Sicherheitskultur in ihrer Komplexität am besten durch entsprechende Modelle dargestellt werden kann und diese vor allem für die Analyse von betrieblichen Sicherheitskulturen notwendig erscheinen und stellt anschließend sein *reciprocal safety culture model* dar. Dieses ist analog zu Banduras Model aufgebaut und stellt die sich gegenseitig beeinflussenden Faktoren *Situation* (Safety Management System), *Person* (Safety Climate) und *Behaviour* (Safety Behaviour) in einen reziproken Zusammenhang (Cooper, 2000, S.120, Fig. 2). Für die Analyse, beziehungsweise Bewertung der betrieblichen Sicherheitskultur, schlägt er dabei eine Bewertung der internalen psychologischen Faktoren (Person) durch Fragebögen zum Sicherheitsklima, die Bewertung der sicherheitsbezogenen Verhaltensweisen (Behaviour) durch Checklisten und eine Bewertung der situativen Umstände (Situation) durch Audits oder Inspektionen vor.

Die dargestellten Ausführungen zur Begriffsbestimmung der Sicherheitskultur sollen durch die Befunde einer Meta-Studie zum Thema Sicherheitsklima von Flin, Mearns, O'Connor und Bryden (2000) abgeschlossen und gewissermaßen validiert werden. Flin et al. identifizieren darin die fünf großen Themen Management, Sicherheitssystem, Risiko, Arbeitsdruck und Kompetenzen als, besonders im Interesse der aktuellen Forschung stehenden, Faktoren für eine erfolgreiche Sicherheitskultur. Diese Faktoren sind, auf die eine oder andere Weise alle in den gängigsten Modelldarstellungen einer Sicherheitskultur wiederzufinden. Ein Überblick über diese Modelle ist ebenfalls auf unserer Website zu finden.

Literatur

- International Nuclear Safety Advisory Group (1986). *Summary Report on the Post-Accident Review Meeting on the Chernobyl Accident*. In Safety Series No.75-INSAG-1. Wien: International Atomic Energy Agency.
- International Nuclear Safety Advisory Group (1991). *Safety Culture*. In Safety Series No.75-INSAG-4. Wien: International Atomic Energy Agency.
- Uttal, B. (1983). The corporate culture vultures. *Fortune Magazine*, 17.
- Turner, B. A., Pidgeon, N., Blockley, D. & Toft, B. (1989, October). Safety culture: its importance in future risk management. Paper presented at the Second World Bank Workshop on Safety Control and Risk Management, Karlstad, Sweden.
- Hale, A. R. (2000). Culture's confusions. *Safety Science*, 34, 1, 1-14.
[https://doi.org/10.1016/S0925-7535\(00\)00003-5](https://doi.org/10.1016/S0925-7535(00)00003-5)
- Clarke, S. (1999). Perceptions of organisational safety: implications for the development of safety culture. *Journal of Organisational Behaviour*, 20, 185-198.
[https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199903\)20:2%3C185::AID-JOB892%3E3.0.CO;2-C](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199903)20:2%3C185::AID-JOB892%3E3.0.CO;2-C)
- Collins, A. M. (2002). *Safety Culture: A review of the literature*. Sheffield: Health & Safety Laboratory.
- Antonsen, S. (2009). *Safety Culture: Theory, Method and Improvement*. Farnham, England: Ashgate Publishing Limited.
- Health & Safety Executive (2005). *A review of safety culture and safety climate literature for the development of the safety culture inspection toolkit*. Research Report 367. Sudbury: HSE Books.
- Cooper, M. D. (2000). Towards a model of safety culture. *Safety Science*, 36, 111-136.
[https://doi.org/10.1016/S0925-7535\(00\)00035-7](https://doi.org/10.1016/S0925-7535(00)00035-7)
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Davies, G. F., Powell, W. W. (1992). Organisation – environment relations. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 315-375). Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.
- Flin, R., Mearns, K., O'Connor, P. & Bryden, R. (2000). Measuring safety climate: identifying the common features. *Safety Science*, 34, 177-192.
[https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/S0925-7535\(00\)00012-6](https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/S0925-7535(00)00012-6)