

Sicherheits- und Gesundheitsmanagement in der Vöslauer Mineralwasser AG

Sicherheit und Gesundheit sind unverzichtbare Säulen eines florierenden Unternehmens. Aus diesem Grund entschied sich die Firma Vöslauer Mineralwasser AG im Jahr 2010 für die Einführung eines Sicherheits- und Gesundheitsmanagement-Systems (SGM). Die Wahl fiel auf das SGM-System der AUVA.

ELVIRA HAUSKA



Die Firma Vöslauer Mineralwasser AG ist ein österreichischer Traditionsbetrieb. 1936 gegründet, hat sie ihren Sitz im niederösterreichischen Bad Vöslau, wo auch die Quelle – der Ursprung des Unternehmens – liegt.

Bemerkenswert ist die jüngere Erfolgsgeschichte des Teams. Unter der Führung der beiden Vorstände Alfred Hudler und Herbert Schlossnikl konnten die rund 170 Mitarbeiter den Marktanteil bei Mineralwasser in Österreich von 26 Prozent im Jahr 1999 auf aktuell über

40 Prozent steigern – und das, obwohl die Produkte im Hochpreissegment der Branche angesiedelt sind. Im Jahr 2010 verkaufte Vöslauer Mineralwasser AG rund 2.800.000 Hektoliter Mineralwasser und alkoholfreie Getränke. In den Spitzenmonaten Mai bis September werden bis zu 150 Lastkraftwagen pro Tag in Bad Vöslau abgefertigt. Ein wesentlicher Erfolgsfaktor sind die Innovationen des Teams: Mineralwasser ohne Kohlensäure, erste „Near Water“-Produkte in Österreich, Erfindung des Leichtdrehverschlusses, Wasser für Kids oder der Pocket-Ring, um nur einige zu nennen.

Foto: fotolia/21em

Die Entscheidung für das SGM der AUVA

Gesundheit und Wohlbefinden hatten im Unternehmen immer schon einen hohen Stellenwert. Seit mehreren Jahren gibt es das Bestreben, diesen Werten auch firmenintern mehr Bedeutung zu verleihen. Bereits 2009 erfolgte eine Aufwertung der Sicherheitstechnik durch die Ausbildung von Walter Goisser, Leiter der Technik, zur Sicherheitsfachkraft. Dadurch legte man sicherheitsrelevante Agenden in die Hand jener Person, die auch für deren Umsetzung sorgen kann. Im Rahmen der Ausbildung lernte Walter Goisser durch Barbara Libowitzky das Sicherheits- und Gesundheitsmanagement der AUVA (AUVA-SGM) kennen. Er fand Gefallen daran und schlug seinem Vorgesetzten und zuständigen Vorstand Herbert Schlossnikl vor, das System auch bei Vöslauer Mineralwasser AG zu implementieren. Dieser äußerte zunächst Bedenken, änderte aber seine Meinung, als auch der Betriebsratsvorsitzende Ernst Redlingshofer den Vorschlag einbrachte, den Stellenwert von Sicherheit und Gesundheit zu erhöhen sowie gleichzeitig die Integration von Menschen mit Behinderungen und/oder gesundheitlichen Beeinträchtigungen zu fördern. Ernst Redlingshofer hatte den Impuls hierfür in einem Beratungsgespräch mit Elvira Hauska und Mark Wilson von Abak, der Arbeitsassistentin für Akademiker mit Behinderung oder einer chronischen Erkrankung, bekommen. Letztendlich befürworteten der zuständige Vorstand, der Betriebsratsvorsitzende und der „zukünftige“ SGM-Manager unabhängig voneinander die Umsetzung des AUVA-SGM. Damit hatte das Projekt firmenintern optimale Startvoraussetzungen. Barbara Libowitzky von der AUVA sowie Elvira Hauska von Hauska Konfliktmanagement unterstützten die Einführung als externe Beraterinnen.

Die Organisation des AUVA-SGM bei Vöslauer Mineralwasser AG

Die ersten Umsetzungsschritte wurden mit einem Kick-off-Meeting Anfang 2010 und der Bildung des Kernteams gesetzt. Walter Goisser übernahm die Agenden des SGM-Beauftragten, Elvira Hauska koordinierte die externe Beratung und Marko Hornbacher erstellte die notwendige Dokumentation in Abstimmung mit den verantwortlichen Personen. Rund 15 Prozent des Personals waren im Rahmen von Workshops, Abstimmungsmeetings oder als Funktionsträger aktiv in das Projekt eingebunden. Basierend auf den Änderungen der strategischen Vorgabe optimierte und ergänzte das Team bestehende Funktionen, deren Beschreibungen und relevante Abläufe. Für die Optimierung und Dar-



Vorstand Herbert Schlossnikl: positive Erfahrung mit dem AUVA-SGM

stellung der Prozesse gab Ernst Esztl von der AUVA wertvolle Hinweise. Wie vielfältig man Sicherheit und Gesundheit bei Vöslauer Mineralwasser AG behandelt, zeigt sich anhand des Organigramms (siehe Seite 36).

Realisierte Sicherheits- und Gesundheitsprogramme in den ersten beiden Jahren

Den strategischen Rahmen für das Sicherheits- und Gesundheitsprogramm (SG-Programm) bildete Anfang 2010 ein Workshop zur Überarbeitung des Leitbildes. Dabei formulierten die verantwortlichen Personen Leitsätze, die in die bestehende Unternehmenspolitik eingearbeitet wurden, beispielsweise: „Förderung der offenen Kommunikation“, „Klartext kommt vor Harmonie“ und „Hinschauen statt wegschauen“. In weiteren Workshops legte man Ziele, Indikatoren und daraus abgeleitete Programme bzw. Aktivitäten fest. Eine Zusammenfassung der Selbsteinschätzung von „Arbeit und Gesundheit“ der involvierten Personen lieferte einen weiteren Input (siehe auch www.arbeitundgesundheit.at). Die am höchsten priorisierten Erwartungen an das Sicherheits- und Gesundheitsmanagement waren:

- Reduktion der Arbeitsunfälle (8 Nennungen)
- Gesundheitsförderung des Personals (6 Nennungen)
- Zufriedenheitsförderung des Personals (6 Nennungen)
- Aktivierung des Personals (6 Nennungen)

Aufbauend auf den vorhandenen Erwartungen und den strategischen Leitideen planten die verantwortli-



Ein SG-Programm hatte die Integration von Menschen mit Behinderungen zum Inhalt

chen Personen konkrete Programme. Um diese bestmöglich umzusetzen, war es notwendig, gleichzeitig geeignete interne und externe Kommunikationsmaßnahmen zu setzen. Nachfolgende Beispiele geben einen kurzen Einblick in die in den letzten beiden Jahren realisierten Programme.

Reduktion der Arbeitsunfälle

Die beiden Kernindikatoren für das Ziel „Reduktion der Arbeitsunfälle“ waren die Anzahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle und die arbeitsunfallbedingten Krankenstandstage. Einen wesentlichen Faktor zur Früherkennung von Gefahren stellt die Offenheit der Belegschaft dar, über wahrgenommene Belastungen, gefährliche Arbeitsbereiche und beinahe passierte Unfälle zu berichten. Das bedingt eine Unternehmenskultur, die „Fehler“ auch als Chance für Veränderung zulässt. Um diese Kultur aufzubauen, trafen die verantwortlichen Personen folgende Maßnahmen:

- Jährliches Strategiemeeting zur Festsetzung strategischer Jahresthemen im Bereich Sicherheit und Gesundheit
- Halbjährliche Treffen des Sicherheitsausschusses zur Beurteilung von gesetzten und Planung von aktuellen Maßnahmen und Programmen
- Monatliche Meetings der Sicherheitsvertrauenspersonen zur Identifikation potenzieller sicherheits- und gesundheitsrelevanter Gefahren bzw. zur Abklärung des Umsetzungsstatus von vereinbarten Maßnahmen
- Nutzung des Tools „Ideenmanagements“ zur

„anonymen“ Weitergabe von Beinaheunfällen bzw. vorhandenen Sicherheits- und Gesundheitsrisiken.

Im Zuge der Erweiterung der Kommunikationsmaßnahmen in der Firma verzeichnete man eine steigende Bereitschaft der Belegschaft, Beinaheunfällen zu melden, um tatsächliche Unfälle zu reduzieren. 2010 gab es 19 derartige Meldungen, 2011 steigerte sich ihre Zahl auf 26. Schulungen rund um das Thema „Sicherheit am Arbeitsplatz“ unterstützten dabei, vorhandene Risiken transparent zu machen, um Unfallprävention aktiv zu betreiben.

Integration von Menschen mit Behinderungen

Ein weiteres SG-Programm hatte die Integration von Menschen mit Behinderungen zum Inhalt. Als Einstieg in die Thematik führte Peter Milbradt mit seinem Team von easyentrance einen Barrierecheck durch. Weitere Aktivitäten sollten zur Bewusstseinsbildung in der Belegschaft dienen. Besonders gut gelang dies über ein Kammingespräch, bei dem sich Führungskräfte von Vöslauer Mineralwasser AG Tipps von anderen Experten zu dem Thema holen konnten. Die Expertenrunde war hochkarätig besetzt: Personalleitung und Betriebsratsvorsitzender der Magna Steyr, die verantwortliche Person aus der Abteilung Soziales von BauMax sowie der Berufskundler der Joballianz gaben eigene Erfahrungen weiter und standen für Fragen zur Verfügung. Dieses Kammingespräch legte den Grundstein für weitere Schritte. Vor allem Robert Kafenda vom Unternehmensservice des Bundessozialamts unterstützte die Personalsuche

Foto: fotolia/goodluz

im Jahr 2010, indem er die Leistungen der Integrationsfachdienste koordinierte. Seit dieser Zeit werden bei der Personalsuche von Vöslauer Mineralwasser AG immer häufiger auch Personaldienstleister eingebunden, die auf die Vermittlung von behinderten Personen spezialisiert sind. Diese Maßnahmen führten in den ersten beiden Jahren zur Besetzung von zwei Stellen durch Personen mit einer begünstigten Behinderung, d. h. einer festgestellten Behinderung von mehr als 50 Prozent. Die Verantwortlichen legen großen Wert darauf, für diese Personen passende Arbeitsplätze zu finden, damit sie unabhängig von ihrer Einschränkung gleichwertige Arbeit wie andere Mitarbeiter verrichten können.

Betriebliche Gesundheitsförderung

Programme zur betrieblichen Gesundheitsförderung gab es bereits vor der Einführung des AUVA-SGM bei Vöslauer Mineralwasser AG. Als Beispiele dafür seien ein Firmenlauf oder ein Kostenbeitrag der Firma zum nahegelegenen Fitnessclub zu nennen. Die Abstimmung des Angebots mit den strategischen Zielen im Bereich Sicherheit und Gesundheit erfolgt seit der Implementierung des AUVA-SGM durch quartalsweise BGF-Meetings, bei denen auch die Firmenleitung regelmäßig vertreten ist. Neu im Zuge der Umsetzung der Zertifizierung ist auch die Ermittlung der Reichweite der BGF-Maßnahmen als Kernindikator. So konnten 2010 und 2011 konstant rund 50 Prozent der Belegschaft mit zumindest einer Maßnahme erreicht werden.

Die Einführung und der Betrieb einer Konflikthanlaufstelle

Die zweite Prozessinnovation im Sicherheits- und Gesundheitsmanagement der Vöslauer Mineralwasser AG ist – neben der Integration von Menschen mit Behinderungen – die professionelle Auseinandersetzung mit Konflikten am Arbeitsplatz. Parallel zur Implementierung des SGM im Jahr 2010 entwarf das Steuerungsteam der Firma – bestehend aus den beiden Vorständen, der Personalistin und zwei externen Konfliktmanagern – ein Grobkonzept für die Anlaufstelle. Entsprechend dem Regelwerk des SGM erstellte das Team eine Prozess- und eine Funktionsbeschreibung, die als Teilprozess zum Prozess Gesundheitsförderung dokumentiert ist. Anfang 2011 erfolgte die Inbetriebnahme durch eine Mitarbeiterinformation des Vorstands an alle Mitarbeiter der Firma. Diese Information enthielt ein Kurzprofil der beiden externen Experten Elvira Hauska und Berndt Exenberger sowie eine

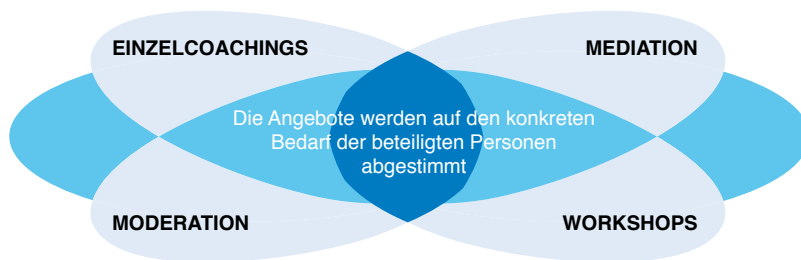
Beschreibung des konkreten Angebots. Konsequente Kommunikationsmaßnahmen begleiteten auch die Umsetzung dieses Teilbereichs des SGM:

- Vorstellung des Angebots bzw. der handelnden Personen im Rahmen von bestehenden Meetings
- Abhaltung eines Kamingesprächs zum Thema
- Infogespräche für interessierte Personen
- Aufnahme des Angebots in den Notfall- und Alarmplan sowie in das Hausordnungslexikon

Ab Mitte des Jahres 2011 erweiterte der Vorstand die Aktivitäten der Stelle um Stressprävention und -bewältigung, um das Angebot für das Personal noch attraktiver zu machen. Zusätzlich zur Option der externen Beratung außer Haus führte der Vorstand fixe Bereitschaftszeiten in der Firma ein.

Eine Besonderheit im Rahmen des Konfliktmanagements bei Vöslauer Mineralwasser AG ist die durchgehende Integration:

1. Durch die Schaffung einer Anlaufstelle für betriebsinterne Konflikte werden bestehende Konflikte thematisiert.
2. Durch die Integration in das Sicherheits- und Gesundheitsmanagement gibt es ein genau definiertes Angebot mit klaren Schnittstellen und Verantwortungsbereichen. Wie bei jedem anderen Prozess sind spezielle Indikatoren als Maßstab für den aktuellen Status, aber auch für Ziele der Stelle genau definiert.



Maßnahmen im Rahmen des Stress- und Konfliktmanagements

3. Die Integration beinhaltet auch einen ausgewogenen und individuell abgestimmten Einsatz interner und externer Ressourcen. Somit gibt es je nach Bedarf der beteiligten Personen ein konkretes Maßnahmenpaket, in dem sowohl die Verantwortlichkeiten interner Personen als auch das Maß an Unterstützung durch Externe erarbeitet und gegebenenfalls auf geänderte Rahmenbedingungen angepasst werden.

Vergleichbar mit dem TOP-Prinzip im Umgang mit Unfällen arbeiten die handelnden Personen nach dem SKP-Prinzip. Konkret bedeutet dies, dass zuerst strukturelle und kulturelle Ursachen analysiert und bearbei-



Leitermodell Integriertes Konfliktmanagement

tet werden, bevor man persönliche Maßnahmen setzt. Dieses Prinzip kann sowohl in der Prävention als auch in der Krisensituation angewandt werden. Es hat – ähnlich wie in der Unfallverhütung – den Vorteil, dass konfliktförderliche Rahmenbedingungen transparent und somit thematisierbar werden. Das Leitermodell zu integriertem Konfliktmanagement fasst die bei Vöslauer Mineralwasser AG umgesetzten Themenbereiche zusammen. Geeignete Messmethoden, konkret formulierte sowie auf die Situation abgestimmte Ziele und Programme bilden den Rahmen für die vier Kernmodule. Übergeordnetes Ziel ist es, unnötige Konflikte zu reduzieren (Konfliktprävention). Dies lässt sich durch die Optimierung der innerbetrieblichen Kommunikation, die professionelle Bearbeitung bestehender und artikulierter Konflikte sowie den Aufbau einer offenen Konfliktkultur erreichen, in der Konflikte als Teil betrieblicher Realität akzeptiert werden.

Unfall	Konflikt
Technisch	Strukturell
Organisatorisch	Kulturell
Persönlich	Persönlich

Vergleich TOP- und SKP-Prinzip

Besondere Herausforderungen für das Konfliktmanagement im Rahmen eines Sicherheits- und Gesundheitsmanagements sind die Evaluierung der aktuellen Situation sowie die Identifikation geeigneter Indikatoren. War der Kernindikator bei Vöslauer Mineralwasser AG im Jahre 2011 die Anzahl der beratenen Personen, legte die Steuerungsgruppe für 2012 folgende zusätzliche wichtige Indikatoren fest:

- Anteil der Arbeitszeit mit subjektiv empfundenen unerfüllbaren Aufgaben
- Anteil der Personen, die häufig nicht ausgetragene Konflikte wahrnehmen
- Anteil gehaltener Vereinbarungen im Verhältnis zu getroffenen Vereinbarungen

Die Erhebung dieser Indikatoren erfolgt über das Teamgeist-Barometer (www.teamgeistbarometer.at), das die Firma 2011 erstmals einsetzte. Das überdurchschnittlich engagierte Führungsteam des Unternehmens spiegelt sich in der Aufteilung in Teamplayer und Teamneutrale wider. Während es in Österreich bei Führungskräften im Schnitt rund fünf Prozent Teamfrustrierte gibt, findet sich bei Vöslauer Mineralwasser AG kein Einziger!

25 % Teamplayer

75 % Teamneutrale

0 % Teamfrustrierte



Teamgeist-Barometer von Vöslauer Mineralwasser AG

Erfolge und Ausblick

Mit Blick auf die Erwartungen an das Projekt liegt der größte Erfolg sicherlich in der deutlichen Reduktion der Arbeitsunfälle und der damit verbundenen Krankenstandstage. Während es 2009 noch neun meldepflichtige Arbeitsunfälle gab, erreichte man 2010 eine Verringerung dieser Zahl auf drei. 2011 sank dieser Wert weiter auf zwei. Neben diesen in Zahlen gut darstellbaren Erfolgen besteht der Hauptnutzen in der intensiven Auseinandersetzung mit den Themen Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Besonders hervorzuheben ist die weitgehende Definition dieser Aspekte bei Vöslauer Mineralwasser AG. Durch die intensive Beschäftigung mit der Frage, wie sich neue Mitarbeiter mit Behinderung im Unternehmen integrieren lassen, verbessert sich automatisch die Sensibilität der Belegschaft gegenüber dem Themenbereich „Gesundheitliche Einschränkung und Arbeitsfähigkeit“.

Die Einbindung eines professionellen Konfliktmanagements öffnet den Blick für die Tatsache, dass die Qualität der Mitarbeiterbeziehungen maßgeblich auf die Faktoren Sicherheit, Gesundheit und Produktivität am Arbeitsplatz wirkt. Auch wenn diese Erfolge aktuell schwerer in Zahlen auszudrücken sind, hat Vöslauer Mineralwasser AG einen wichtigen Schritt gesetzt, sich auch in diesen Bereichen kontinuierlich zu verbessern. Die erste Zertifizierung des AUVA-SGM bei

Vöslauer Mineralwasser AG erfolgte plangemäß am 18. April 2011. Damit wurde das erste Mal „offiziell“ die Konformität mit dem Regelwerk bestätigt. Diese Phase der Umsetzung begleitete Bernd Toplak von der AUVA. Die konsequente Auseinandersetzung mit dem Thema geht weiter. Durch die implementierten Strukturen können die verantwortlichen Personen zielgerichtete Maßnahmen planen und umsetzen. Klare Prozesse und Zuständigkeiten erleichtern den Umgang mit kritischen Ereignissen und fördern Prävention im Umgang mit Arbeitsunfällen und betrieblichen Konflikten.

Mitarbeiterzufriedenheit, Sicherheit und Gesundheit sind wichtige Werte eines nachhaltig agierenden Unternehmens. Vöslauer Mineralwasser AG will als Marktführer über die Umsetzung des Projekts im eigenen Haus hinaus für diese wichtigen Themen sensibilisieren.

Zwei Beispiele dazu:

1. SGM-Beauftragter und interner SGM-Projektverantwortlicher Walter Goisser von Vöslauer Mineralwasser AG und Elvira Hauska präsentierten gemeinsam im Plenum des Forum Prävention der AUVA 2011 die Geschichten rund um den „Faktor Mensch“ bei der Einführung des AUVA-SGM bei Vöslauer Mineralwasser AG.

2. Herbert Schlossnikl als Vorstand von Vöslauer Mineralwasser AG ist Gründungsmitglied der Initiative inCoop (www.incoop.at). Die interdisziplinäre Initiative hat das Ziel, die Kooperationsfähigkeit im Arbeitsumfeld zu fördern, um Personen, Methoden und Ideen zu dem Thema zu bündeln. Ein wichtiger Erfolg in diesem Zusammenhang war die Durchführung des Manager-Monitorings mit dem Teamgeist-Barometer in Kooperation mit dem Wirtschaftsforum der Führungskräfte. Erstmals gab es in dem Zusammenhang eine Darstellung über Konfliktkosten von Managern in Österreich.

Vöslauer Mineralwasser AG trägt Verantwortung – für Mitarbeiter, Kunden und Konsumenten. Mit der Einführung des SGM wurden die Themen Sicherheit und Gesundheit in die Unternehmensstrategie aufgenommen. Durch die Formulierung von konkreten Zielen, die Ableitung geeigneter Maßnahmen und die Durchführung einer adäquaten Erfolgskontrolle will das Unternehmen einen aktiven firmeninternen Beitrag dazu leisten und auch andere Unternehmen für diese wichtigen Themen sensibilisieren. ■



Sicherheitsfachkraft Walter Goisser, Leiter der Technik, unterstützte die Einführung des AUVA-SGM von der ersten Stunde an



**An Mensch und Lärm
angepasster Gehörschutz**

Handgefertigte
Qualität
für die Industrie

Perfekte
Passform
mit höchstem
Tragekomfort

Einzigartige
Dämmwerte
bis 30dB SNR



**Damit wir uns auch
in Zukunft gut verstehen**

WIRTL GmbH
Gehörschutzakustiker
A-4654 Bad Wimsbach

Tel: +43 7242 61704
+43 664 46 46 040
office@gehoerschutz.at

www.gehoerschutz.at

Sind Sie neugierig geworden?

Das AUVA-SGM wurde von der AUVA ursprünglich für Klein- und Mittelbetriebe entwickelt, die ein Managementsystem nachweisen müssen. Mittlerweile wird – wie auf diesen Seiten gezeigt werden konnte – das AUVA-SGM auch gerne von größeren Unternehmen angewendet. Die Vorteile des AUVA-SGM sind schnell zusammengefasst:

- Bekenntnis, dass Sicherheit und Gesundheit einen wichtigen Wert im Unternehmen darstellen, was in der Außenwirkung des Unternehmens zu einem Imagegewinn führt
- Entwicklung eigener, zum Unternehmen passender Indikatoren
- Erarbeitung eines Systems, wie Rechtssicherheit hergestellt werden kann
- Einbindung von Sicherheit und Gesundheit gleichermaßen in alle Abläufe des Unternehmens
- Einbindung aller Hierarchieebenen und der Belegschaftsvertretung
- Verbesserte Kommunikation im Unternehmen, auch zu Sicherheit und Gesundheit – dadurch zufriedenere Beschäftigte
- Strukturierte Verbesserungsprozesse
- Leichte Einbindung in andere bestehende Managementsysteme
- Möglichkeit der Zertifizierung des AUVA-SGM

Weiterführende Informationen und Beratung bei der Auswahl eines geeigneten Managementsystems und bei der Umsetzung im Betrieb erhalten Sie in allen Landesstellen der AUVA.

AUVA-Hauptstelle

Adalbert-Stifter-Straße 65
1200 Wien

Tel.: +43 1 311 11-0

Landesstelle Graz

Göstinger Straße 26
8020 Graz

Tel.: +43 316 505-0

Landesstelle Linz

Garnisonstraße 5
4017 Linz

Tel.: +43 732 23 33-0

Landesstelle Salzburg

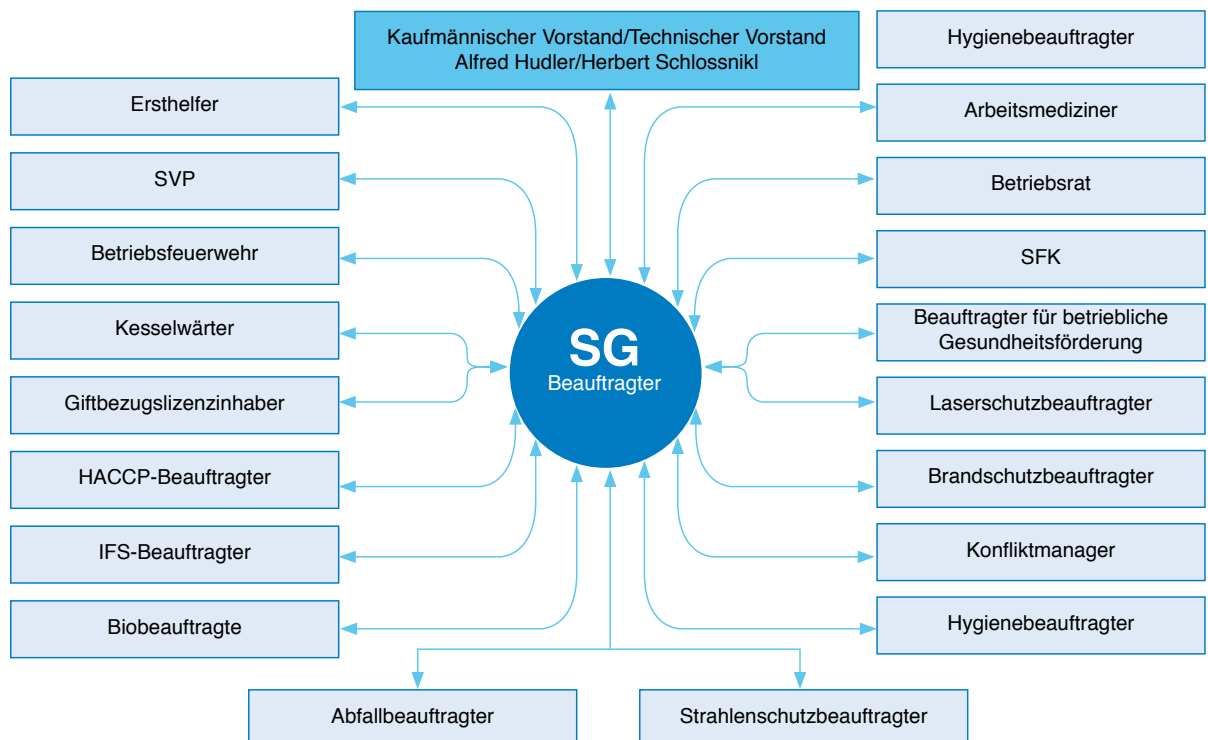
Dr.-Franz-Rehrl-Platz 5
5010 Salzburg

Tel.: +43 662 21 20-0

Landesstelle Wien

Webergasse 4
1200 Wien

Tel.: +43 1 331 33-0



Anhand des Organigramms wird die vielfältige Bedeutung von Sicherheit und Gesundheit bei Vöslauer Mineralwasser AG deutlich

Links

Vöslauer Mineralwasser AG www.voeslauer.com
 Sicherheits- und Gesundheitsmanagement der AUVA www.auva.at/sgm
 Initiative inCoop zur Förderung des kooperativen Zusammenlebens www.incoop.at
 Experts Group Wirtschaftsmediation www.wirtschaftsmmediation.cc
 Österreichischer Bundesverband für Mediation www.oebm.at

Dr. Elvira Hauska
 Hauska KonfliktManagement
 Evaluation, Mediation, Coaching
 (AUVA-)SGM-Beraterin
 Obere Augartenstraße 8–13
 1020 Wien
 Weilburgstraße 3
 2500 Baden
 Tel.: +43 676 551 57 66
 Internet: www.elvira-hauska.at 

ZUSAMMENFASSUNG



Sicherheit und Gesundheit sind unverzichtbare Säulen eines florierenden Unternehmens. Aus diesem Grund entschied sich die Firma Vöslauer Mineralwasser AG im Jahr 2010 zur Einführung eines Sicherheits- und Gesundheitsmanagement-Systems. Aufgrund seines klaren, gut strukturierten Regelwerks sowie des umfassenden Sicherheits- und Gesundheitszugangs fiel die Wahl auf das AUVA-SGM. Das primäre Ziel – die Reduktion von Arbeitsunfällen – konnte in eindrucksvoller Weise erreicht werden. Ausgehend von neun meldepflichtigen Arbeitsunfällen im Jahr 2009 reduzierte sich diese Zahl im Jahr 2010 auf drei und im Jahr 2011 auf zwei.

Dies sind mit Abstand die niedrigsten Werte seit der internen Aufzeichnung von Unfällen bei Vöslauer Mineralwasser AG. Die Definition von klaren Zuständigkeiten, verbesserte Unternehmenskommunikation sowie zielgerichtete Sicherheits- und Gesundheitsmaßnahmen stellten die Grundlage für dieses Ergebnis dar.

Im Zuge der Einführung und Umsetzung des AUVA-SGM realisierte Vöslauer Mineralwasser AG auch zwei Prozessinnovationen: Das Unternehmen nahm die Integration von Menschen mit Behinderungen als strategisches Ziel auf und richtete eine Konfliktlaufstelle zur Stärkung des Teamgeists und zum Aufbau einer positiven Konfliktkultur ein. ■

SUMMARY



For a business to thrive, safety and good health are indispensable mainstays. This is why Vöslauer Mineralwasser AG chose to introduce a safety and health management system in 2010. It opted for the AUVA's SGM system, which has an unambiguous and well-structured set of rules and a comprehensive approach to safety and health. The primary objective to reduce work accidents was achieved in a most impressive manner. Starting from nine reportable work accidents in 2009, their number dropped to three by 2010, and to a mere two in 2011.

These are by far the lowest values since Vöslauer Mineralwasser AG has been keeping internal accident records. Defining a precise schedule of responsibilities, improving corporate communications and taking goal-oriented safety and health measures formed the basis for this result.

Implementing AUVA's SGM system included two process innovations: first, Vöslauer Mineralwasser AG defined integration of disabled people as a strategic goal, and second, they established a conflict counselling centre to strengthen the team spirit and foster a positive conflict culture. ■



RÉSUMÉ



La sécurité et la santé sont les piliers indispensables d'une entreprise florissante. Pour cette raison la S.A. des eaux minérales Vöslauer s'est décidée en 2010 à mettre en place un système de gestion de la sécurité et de la santé. Le choix s'est fixé sur l'AUVA-SGM en vertu de la clarté et de la bonne structure de leur livre de normes, ainsi que de l'accès détaillé à la sécurité et à la santé. Le but prioritaire – la réduction des accidents du travail – a pu être atteint de manière impressionnante. De neuf accidents du travail déclarés en 2009, ce nombre s'est réduit à trois en 2010 et à deux en 2011.

Ce sont, avec différence, les valeurs les plus basses d'accidents depuis que la S.A. des eaux minérales Vöslauer effectue des enregistrements internes. La définition de compétences précises, une communication d'entreprise améliorée et des mesures de sécurité et de santé au but précis constituent les bases de ce résultat.

Au cours du lancement et de la mise en œuvre de l'AUVA-SGM, la S.A. des eaux minérales Vöslauer a également réalisé deux innovations de procédés: Elle a inscrit l'intégration des personnes en situation de handicap comme cible stratégique et aménagé un poste de résolution de conflits afin de renforcer l'esprit d'équipe et pour mettre en place une culture positive des conflits. ■