

RENÉ NOËL



Sag JA zu Safety!

Was, wenn Kultur
auf Widerstand trifft?

KLARTEXT

TAUSENDE GESPRÄCHE SPÄTER ...

In den vergangenen Jahren durfte ich mit tausenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Führungskräften und Unternehmensverantwortlichen über Safety, Führung und Kulturentwicklung sprechen.

Dabei ist mir eine Erkenntnis immer wieder begegnet:

Unternehmen scheitern selten an fehlenden Regeln.

Sie scheitern häufiger an unsichtbaren Mechanismen, die Kulturentwicklung verlangsamen, Teams voneinander entfernen und gute Absichten ausbremsen.

Oft sprechen Menschen miteinander.
Aber nicht dieselbe Sprache.
Nicht weil sie es nicht wollen.
Sondern weil sie unterschiedlich geprägt wurden.

Genau dort beginnt der **Generationencode**.
Und genau dort beginnt die Reise dieses Buches.

“ **Kulturentwicklung scheitert selten an Wissen.**

Sie scheitert häufiger am fehlenden Verständnis füreinander.

”

René Noël

Trainer. Autor. Kulturmultiplikator.



DIE UNBEQUEME WAHRHEIT ÜBER SAFETYKULTUR.

“

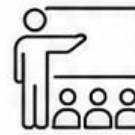
Was, wenn
Regeln auf
Gewohnheiten
treffen?

Mehr Regeln bedeuten **nicht**
automatisch **mehr Safetykultur.**

Viele Unternehmen investieren heute mehr Zeit,
mehr Geld und mehr Energie in Arbeitsschutz
als jemals zuvor.



REGELN



UNTERWEISUNGEN



AUDITS



KAMPAGNEN

Neue Regeln. Neue Programme.
Neue Kampagnen. Neue Audits.

Und trotzdem erleben viele Unternehmen
denselben Moment:

Die Entwicklung stockt.

- ✗ Nicht am Anfang.
- ✗ Nicht bei der Idee.
- ✗ **Sondern mitten im Prozess.**

Dann liegt die Ursache häufig nicht in fehlenden Maßnahmen.
Sondern in Kräften, die **unter der Oberfläche** wirken.

DIE DREI ANTIMECHANIKEN



DER TAUZIEHEFFEKT

Was, wenn Menschen
am selben Ziel ziehen –
aber in unterschiedliche
Richtungen?



DER TEUFELSKREIS

Was, wenn Entwicklung
beginnt – aber niemals
ankommt?



DER GENERATIONENCODE

Was, wenn unterschiedliche
Denkweisen dieselbe Maßnahme
völlig unterschiedlich bewerten?

“

Unternehmen scheitern selten an fehlenden Regeln.
Sie scheitern häufiger daran, dass Kulturentwicklung
komplexer ist als die Einführung neuer Maßnahmen.

”



Auf den nächsten Seiten lernst du **drei Mechanismen** kennen,
die Kulturentwicklung oftmals stärker beeinflussen als zusätzliche Regeln,
neue Kampagnen oder weitere Programme.



DAS WERKSTOR UND DER UNSICHTBARE FILTER.

“

Was, wenn
Kultur beginnt,
bevor die Arbeit
beginnt?

Jeden Morgen dasselbe Bild.
Das Werkstor öffnet sich.
Die Belegschaft kommt auf das Gelände.
Bereit, ihren Job zu machen.

Doch bevor die Arbeit beginnt,
passiert etwas Entscheidendes:
Sie werden gefiltert.



SICHERHEITSREGELN

Die formalen Anforderungen
des Unternehmens.



FORMALITÄTEN

Zutrittskontrollen, Unterweisungen,
Abfragen, Dokumente.



INFORMELLE BOTSCHAFTEN

Wie wird hier wirklich über
Sicherheit gesprochen?



ERWARTUNGEN

Was wird von der Belegschaft erwartet –
ausgesprochen und unausgesprochen?



STIMMUNG UND KULTUR

Ist hier Vertrauen spürbar?
Oder Druck, Hektik, Misstrauen?

Schon wenige Sekunden entscheiden, welche Botschaft ankommt:

- ✗ Hier zählt Sicherheit – wirklich.
- ✗ Hier zählt Produktion – zuerst.
- ✗ Hier passe ich dazu.
- ✗ Hier bleibe ich lieber auf Abstand.

Dieser Filter wirkt jeden einzelnen Tag.

Er ist unsichtbar – aber mächtig.

Und er entscheidet mit,
was im Inneren möglich ist.

“

**Kultur beginnt nicht im Meetingraum.
Kultur beginnt am Werkstor.
Jeden einzelnen Tag.**

”



ERKENNTNIS

Wenn wir Kulturentwicklung verstehen wollen,
müssen wir genau hier hinschauen:
an die Stellen, die wir **übersehen**,
weil sie so **selbstverständlich wirken**.

JAMES UND DIE 150 DOLLAR ENTSCHEIDUNG.

James ist seit 27 Jahren in einem Produktionsbetrieb tätig.

Er kennt jede Anlage wie seine Westentasche.

Er ist zuverlässig, engagiert und geschätzt.

Einer der Besten.

Eines Tages soll James eine Schutzvorrichtung an einer Maschine nachrüsten.

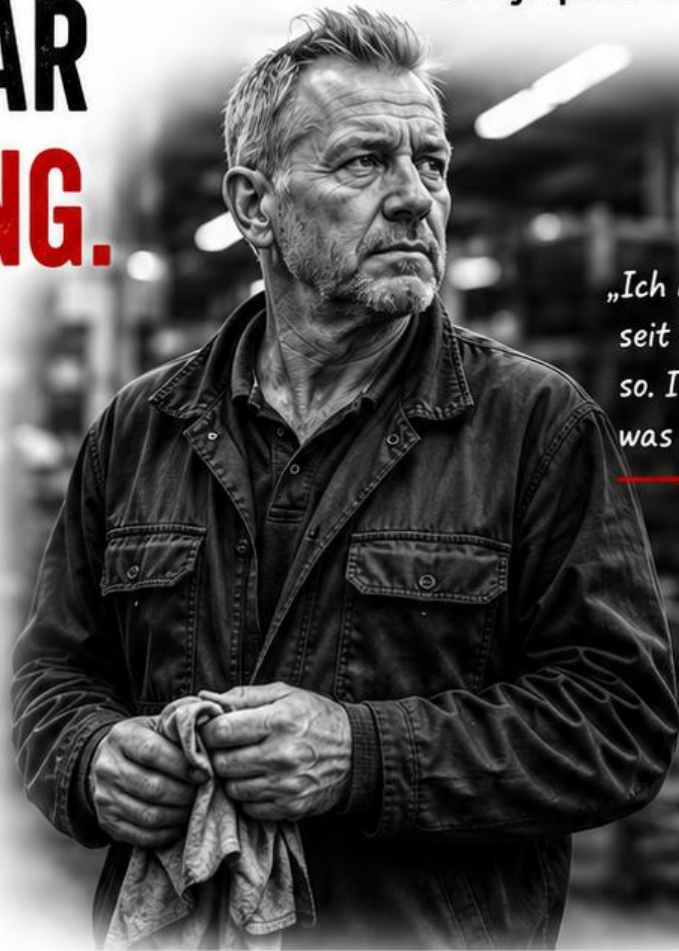
150 Dollar Materialkosten.

20 Minuten Zeit.

Alles genehmigt. Alles richtig.

Alles sicherer.

Doch James entscheidet sich dagegen.



“

Was, wenn
Verhalten nur
ein Symptom ist?

„Ich mach das
seit 27 Jahren
so. Ist noch nie
was passiert.“

“

Für ihn ist Sicherheit keine Frage von Regeln.
Sondern von **Erfahrung**.
Und Erfahrung sagt ihm: „**Das brauche ich nicht.**“

”



JAMES MACHT NICHTS FALSCH.

Im Gegenteil.
Menschen wie James sind
für Unternehmen unverzichtbar.
Sie schaffen Leistung.
Sie schaffen Qualität.
Sie schaffen Ergebnisse.

TYPISCHE AUSSAGEN

- ✓ „Ich mach das seit Jahren so.“
- ✓ „Ist noch nie was passiert.“
- ✓ „Das brauch ich nicht.“
- ✓ „Wir haben immer so gearbeitet.“



DIE STÄRKE DIESER STUFE

- ✓ Erfahrung schafft Geschwindigkeit.
- ✓ Routine erhöht Effizienz.
- ✓ Menschen übernehmen Verantwortung.
- ✓ Arbeit wird zuverlässig erledigt.



DIE GRENZE DIESER STUFE

Wenn Erfahrung mehr zählt als Veränderung,
bleiben blinde Flecken bestehen.
Das „War schon immer so“ verhindert Fortschritt.
Die Konsequenzen werden ausgeblendet.



WAS, WENN VERHALTEN NUR EIN SYMPTOM IST?

Menschen handeln aus Erfahrung.
Doch echte Safetykultur entsteht erst dann,
wenn Menschen bereit sind,
neue Erkenntnisse anzunehmen.



NÄCHSTE STUFE

THOMAS

“

Wenn sich alle an die Regeln halten,
entsteht Sicherheit.
Darum geht es jetzt.

”

THOMAS UND DIE KRAFT DER REGELN.

“

Was, wenn
Verhalten nur
ein Symptom ist?

STUFE 2 – DIE REGELPHASE

Thomas ist Teamleiter.
Er organisiert Unterweisungen.
Er kontrolliert Checklisten.
Er achtet auf Vorgaben.
Er sorgt dafür, dass Regeln
eingehalten werden.

Für Thomas ist klar:

“

Wenn sich alle an die Regeln halten,
entsteht Sicherheit.

”



THOMAS MACHT NICHTS FALSCH.

Im Gegenteil.
Menschen wie Thomas sind
für Unternehmen unverzichtbar.
Sie schaffen Struktur.
Sie schaffen Ordnung.
Sie schaffen Verlässlichkeit.

TYPISCHE AUSSAGEN

- ✓ „Dafür haben wir eine Arbeitsanweisung.“
- ✓ „Das steht in der Unterweisung.“
- ✓ „Wir müssen uns an die Vorgaben halten.“
- ✓ „So haben wir es festgelegt.“



DIE STÄRKE DIESER STUFE

- ✓ Regeln schaffen Orientierung.
- ✓ Standards reduzieren Fehler.
- ✓ Sicherheit wird planbar.
- ✓ Verantwortlichkeiten werden klar.



DIE GRENZE DIESER STUFE

Wenn die Regel verschwindet,
verschwindet oft auch das gewünschte Verhalten.
Die Motivation kommt noch von außen.
Nicht von innen.



WAS, WENN VERHALTEN NUR EIN SYMPTOM IST?

Menschen folgen Regeln.
Doch echte Safetykultur entsteht erst dann,
wenn Menschen verstehen,
warum diese Regeln existieren.

“

Thomas sorgt dafür, dass Regeln eingehalten werden.
Die nächste Stufe beginnt, wenn Menschen anfangen,
an die Regel zu glauben.

”



NÄCHSTE STUFE ERKAN

“

Ich halte mich nicht an die Regel, weil ich muss.

Ich halte mich daran, weil ich **heil nach Hause** kommen will.

ERKAN UND DIE ENTSCHEIDUNG FÜR SICH SELBST.

“

Was, wenn
Verhalten nur
ein Symptom ist?

STUFE 3 – DIE EINSICHTSPHASE

Erkan arbeitet seit 12 Jahren in der Instandhaltung.
Er hat viel gesehen. Gute Tage. Schlechte Tage.
Er hat verstanden, warum es Regeln gibt.
Nicht, weil jemand es ihm gesagt hat.
Sondern, weil er die Folgen kennt.
Heute fragt er nicht mehr:
„Was muss ich tun?“
Sondern: „Was muss ich tun,
damit ich heil nach Hause komme?“

“

Ich tue alles dafür,
damit ich am Abend meine Familie
wieder in die Arme nehmen kann.

”



ERKAN MACHT KEINE KOMPROMISSE.

Nicht, weil er überwacht wird.
Nicht, weil es in einer Regel steht.
Sondern, weil er verstanden hat,
was auf dem Spiel steht.
Er übernimmt Verantwortung
für sich und für andere.

TYPISCHE AUSSAGEN

- ✓ „Ich halte mich daran, weil ich weiß, warum.“
- ✓ „Die Regel schützt mich und mein Team.“
- ✓ „Ich spreche es an, bevor etwas passiert.“
- ✓ „Sicherheit ist meine Entscheidung – jeden Tag.“



DIE STÄRKE DIESER STUFE

- ✓ Menschen verstehen die Gründe.
- ✓ Motivation kommt von innen.
- ✓ Eigenverantwortung nimmt zu.
- ✓ Sicherheit wird zur persönlichen Haltung.



DIE HERAUSFORDERUNG DIESER STUFE

Nicht jeder hat die gleichen Erfahrungen.
Nicht jeder hat die gleichen Einsichten.
Deshalb bleibt es wichtig,
miteinander im Gespräch zu bleiben.



WAS, WENN SICH MENSCHEN VERBINDEN?

Wenn Erfahrung, Regeln und Einsicht
aufeinandertreffen,
entsteht etwas Größeres:
eine Kultur, die trägt.

“

Erkan hält sich nicht an Regeln, weil er muss.
Er tut es, weil er weiß, was zählt.
Er entscheidet sich – jeden Tag.

”



NÄCHSTE STUFE

WIR.

Wenn James, Thomas und Erkan aufeinander achten,
entsteht echte Safetykultur.

Nicht Regeln allein.
Sondern wir gemeinsam.



JAMES. THOMAS. ERKAN. WIR PASSEN AUF EINANDER AUF.

“

Was, wenn
Verhalten nur
ein Symptom ist?



JAMES

THOMAS

ERKAN

STUFE 1 – REAKTIV

„Ich mach das seit
27 Jahren so.“

STUFE 2 – REGELPHASE

„Wenn sich alle an die Regeln
halten, entsteht Sicherheit.“

STUFE 3 – EINSICHTSPHASE

„Ich halte mich daran,
weil ich heil nach Hause
kommen will.“

STUFE 4 – DIE KULTURPHASE: WIR ACHTEN AUF EINANDER.

James, Thomas und Erkan denken unterschiedlich.
Und genau deshalb ergänzen sie sich.
Sie sprechen miteinander. Sie helfen einander.
Sie denken nicht zuerst an Regeln.
Sie denken zuerst an Menschen.



WIR SPRECHEN MITEINANDER.

Wir teilen Beobachtungen.
Wir stellen Fragen.
Wir hören zu.



WIR HELFEN EINANDER.

Wir unterstützen uns.
Wir greifen ein.
Wir lassen niemanden allein.



WIR ÜBERNEHMEN VERANTWORTUNG.

Für uns selbst.
Für unsere Kolleginnen
und Kollegen.

“

Safety entsteht nicht, wenn Menschen nur auf sich selbst achten.
Safety entsteht, wenn Menschen aufeinander achten.

”

DAS WÜNSCHEN WIR UNS.

- ✓ Menschen sprechen miteinander.
- ✓ Menschen helfen einander.
- ✓ Menschen übernehmen Verantwortung.
- ✓ Menschen passen aufeinander auf.

Wenn wir eigentlich wissen,
wie gute Safetykultur aussieht ...
**warum gelingt sie dann
so selten?**

Was, wenn
Kultur auf
Widerstand
trifft?

DER TAUZIEHEFFEKT

Warum sich gute Absichten im Alltag
oft gegeneinander aufreiben.



DIE KERNBOTSCHAFT

Regeln geben Orientierung.
Einsicht schafft Motivation.
Kultur entsteht im Miteinander.

Nicht Regeln allein machen uns sicher.
Sondern wir – gemeinsam.



KULTUR IST ZUKUNFT.

Die Entscheidungen, die wir heute treffen,
prägen die Industrie von morgen –
und die Welt von übermorgen.



DER TAUZIEHEFFEKT

WARUM KULTURENTWICKLUNG MANCHMAL AUF DER STELLE TRITT.

FACILITY VIEW

So bewertet das **Management** häufig die Kulturentwicklung.

85%



- ✓ Wir haben geschult.
- ✓ Wir haben investiert.
- ✓ Wir haben kommuniziert.
- ✓ Wir sind auf einem guten Weg.

Wir investieren.
Wir verbessern.
Wir entwickeln.
Wir sind auf dem richtigen Weg.“

WENN BEIDE AUF DIESELBE ORGANISATION SCHAUEN ...
WARUM SEHEN SIE UNTERSCHIEDLICHE REALITÄTEN?

MINDSET VIEW

So erlebt die **Belegschaft** häufig den Alltag.

45%



- ✗ Vieles hat sich noch nicht verändert.
- ✗ Wir erleben noch alte Muster.
- ✗ Die Kultur fühlt sich anders an.

Im Alltag erleben wir noch etwas ganz anderes.

Kulturentwicklung scheitert nicht immer an fehlendem Engagement.

Manchmal scheitert sie daran,

dass Menschen denselben Weg unterschiedlich bewerten.



DAS IST NUR DIE ERSTE EBENE.

Im vollständigen Buch lernst du eine zweite, mindestens ebenso wichtige Ebene des Tauzieheffekts kennen.

Dort ziehen Menschen unbewusst in unterschiedliche Richtungen – obwohl sie eigentlich **dasselbe Ziel** verfolgen.



DER TEUFELSKREISEFFEKT

WENN GUTE ABSICHTEN IMMER WIEDER DAS GEGENTEIL BEWIRKEN.



“

WAS, WENN KULTUR NICHT **AM WILLEN** SCHEITERT,
 SONDERN AN ETWAS, DAS WIR **ÜBERSEHEN?**

Im vollständigen Buch erfährst du, warum dieser Kreislauf entsteht – und was ihn wirklich durchbricht.

”



DAS IST NUR EIN TEIL DES BILDES.

Im Buch lernst du die entscheidenden Mechanismen kennen, die den Teufelskreiseffekt aufrechterhalten – und wie du ihn durchbrichst.



WAS WIR MITNEHMEN

BIS HIERHER HABEN WIR GESEHEN:



Menschen wollen **Sicherheit**.



Unternehmen investieren **Zeit** und **Geld**.



Kulturentwicklung beginnt oft **vierversprechend**.



Und trotzdem kommen viele Organisationen **nicht dort an, wo sie hinwollen**.

DIE FRAGE IST NICHT:

Warum Menschen Fehler machen.



DIE FRAGE IST:

Warum gute Absichten manchmal nicht reichen.

“

**WAS, WENN DIE GRÖSSTEN
HINDERNISSE DER KULTURENTWICKLUNG
NICHT SICHTBAR SIND?**

”

**TÜR 1
DER
TAUZIEHEFFEXT**



✓ **ENTDECKT**

**TÜR 2
DER
TEUFELSKREISEFFEXT**



✓ **ENTDECKT**

TÜR 3

???



Im vollständigen Buch wartet noch ein dritter Mechanismus.

Vielleicht der wichtigste von allen.

WAS DICH **UNTER ANDEREM** ERWARTET:



Warum Generationen unterschiedlich denken.



Wie daraus Missverständnisse entstehen – und wie du sie **vermeidest**.



Wie echte Zusammenarbeit über Generationen **gelingen** kann.



**DIE ANTWORTEN SIND NICHT OFFENSICHTLICH.
ABER SIE SIND ENTSCHEIDEND.**



BUCHFACTS



ÜBER 175 SEITEN

Voller wertvoller und kulturfördernder Inhalte.



HARDCOVER

mit Softtouch



FREI HAUS

in DE geliefert.



HANDSIGNIERT

vom Autor René Noël



PRESALE PREIS

29,99 EUR

STATT
~~39,99~~ EUR



NUR BIS ZUM

31.07.2026



» SICHERE DIR JETZT DEIN EXAMPLAR ZUM VORTEILSPREIS! «

ÜBER DEN **AUTOR**

RENÉ NOËL

Autor. Safety Speaker. Kulturentwickler.

Seit über zwei Jahrzehnten begleitet René Noël Industrieunternehmen auf ihrem Weg zu mehr Sicherheit, mehr Verantwortung und einer nachhaltig wirksamen Safetykultur.

Als Autor mehrerer Fachbücher, Entwickler eigener Kulturmodelle und Spezialist für Lockout/Tagout hat er tausende Gespräche mit Führungskräften, Meisterinnen und Meistern, Sicherheitsfachkräften sowie Beschäftigten geführt.

Dabei wurde ihm immer wieder dieselbe Erkenntnis bestätigt:



Safetykultur entsteht nicht durch Regeln allein.

Sie entsteht dort, wo Menschen verstehen, warum Sicherheit wichtig ist.

AUSWAHL SEINER PROJEKTE

- ✓ Die 6 Diamanten des Lockout/Tagout
- ✓ Sag JA zu Safety!
- ✓ Generationencode
- ✓ Lockout/Tagout Mastery Class
- ✓ LoTo Culture Manager®

PERSÖNLICHE ÜBERZEUGUNG

Menschen verändern ihr Verhalten selten durch Druck.
Aber häufig durch **Verständnis**.

René Noël

VERSTEHEN. VERBINDEN. **GEMEINSAM GESTALTEN.**

Vielen Dank für deine Zeit.

Weitere Informationen, Bücher und Veranstaltungen:



www.die6diamanten.de



www.lotokultur.de