

Handlungsfelder der kommenden Präventionskampagne der Unfallversicherungsträger und deren betriebliche Umsetzung

Dr. Torsten Kunz

- Präventionsleiter der Unfallkasse Hessen,
- Mitglied des Steuerkreises der Kampagne zur Kultur der Prävention,
- stellv. Leiter des Arbeitsprogramms GDA Psyche.

Warum eine Kampagne zur Kultur der Prävention?

Die Arbeitswelt wird immer komplexer – räumliche und zeitliche Grenzen verschwinden zunehmend („**Arbeiten 4.0**“).

Durch die **Entgrenzung und Digitalisierung** wird Führung erschwert - aber auch die Möglichkeit, von außen Veränderungen zugunsten von S&G zu erreichen.

Eine Prävention im Betrieb, die sich **flexibel** den sich wandelnden Gegebenheiten anpasst, gelingt nur, wenn alle Akteure dazu motiviert sind und ihr Handeln darauf abstimmen.

Eine solches umfassendes Bekenntnis zur S&G nennt man auch **Kultur der Prävention.**

Weißbuch „Arbeiten 4.0“ des BMAS

„Auch im Lichte dieser Erkenntnisse sollte ein moderner Arbeitsschutz 4.0 folgende Elemente beinhalten:

...

- **Förderung einer nachhaltigen Präventionskultur in den Betrieben.**“

Daher Beschluss aller Gremien der DGUV, eine Kampagne zu diesem Thema zu initiieren.

Was bleibt – und was ändert sich?

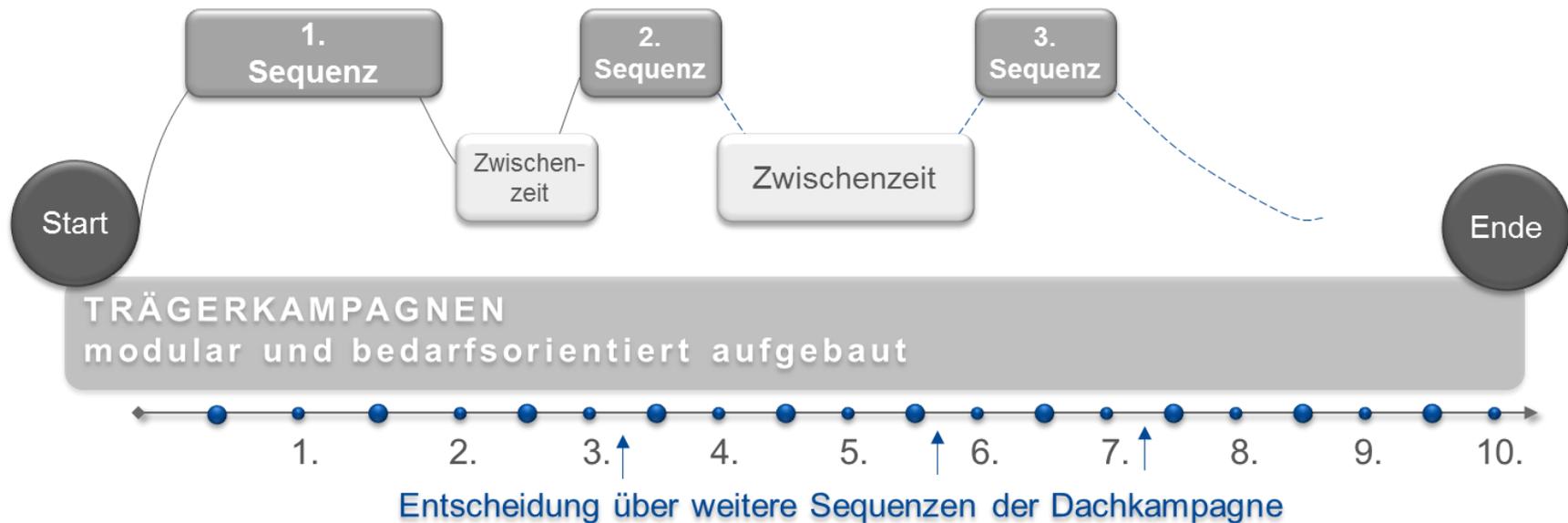
Bleibt bestehen:

- Erarbeitung **Fachkonzept** mit breiter Beteiligung der UVT sowie der **Fachbereiche und Sachgebiete**.
- Konzept der **Dach- und Trägerkampagnen**.
- Integrierte **Evaluation**.

Ändert sich:

- **Keine weiteren zahlenden Partner** (Ausnahme: ggf. SVLFG?).
- **Intensive interne Vorbereitung**.
- **Lange Laufzeit** von 10 Jahren, 4 Jahre für die erste Phase 2017-2021.
- **Mehrere Zwischenevaluationen** zur Optimierung, zuerst 2020.
- **Wellenförmiger Verlauf**.

Wellenförmiger Verlauf



Kernbotschaft

„Sicherheit und Gesundheit sind Werte für alle Menschen, jede Organisation und die Gesellschaft. Sie sollen Gegenstand allen Handelns werden. Präventives Handeln ist lohnend und sinnstiftend.“

Konzeptioneller Ansatz



Handlungsfelder

Überschneidungen und systemische Wirkungen!



Handlungsfeld: Prävention als integrierter Bestandteil aller Aufgaben

Beispiele für betriebliche Aktivitäten/Indikatoren:

- Es gibt Leitlinien, Leitbilder, Unternehmensziele Betriebsvereinbarungen zu S & G.
- Es gibt ein Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit.
- Es wird in Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit investiert.
- Die Beschäftigten werden zu S & G qualifiziert.

Handlungsfeld: Prävention als integrierter Bestandteil aller Aufgaben

- Es gibt Foren zur **Wertediskussion**.
- Es gibt Ansätze der **Personal- und Organisationsentwicklung** im Interesse von Sicherheit und Gesundheit.
- Betriebliche Akteure für Sicherheit und Gesundheit werden **gefördert**.
- Das Thema „Sicherheit und Gesundheit“ bei der Arbeit wird als **Anreiz zur Personalgewinnung** und **-bindung** in der **Außendarstellung** genutzt.

Handlungsfeld Führung

Beispiele für betriebliche Aktivitäten/Indikatoren:

- Führungsgrundsätze sind im Unternehmensleitbild (o.Ä.) verankert.
- Das Führungsverhalten ist kooperativ, mitarbeiter- und mitwirkungsorientiert und damit gesundheitsfördernd.
- Ein sicherheits- und gesundheitsfördernder Führungsstil ist Bewertungskriterium der Arbeitsleistung von Führungskräften.
- Es gibt eine kontinuierliche Führungskräfteentwicklung.
- Die soziale Unterstützung, Anerkennung und Wertschätzung durch Vorgesetzte ist vorhanden.

Handlungsfeld Führung

- Führungskräfte haben Vorbildfunktion.
- Es gibt z.B. ein Management von Werten und Veränderungen, ein Diversity Management, ein betriebliches Eingliederungsmanagement oder ein Ideentreffen.



Handlungsfeld Kommunikation

Beispiele für betriebliche Aktivitäten/Indikatoren:

- Informationen sind transparente, der Informationsfluss direkt
- Das Kommunikationsverhalten ist wertschätzend.
- Es gibt eine Rückmeldung an Beschäftigte über deren Arbeitsleistung.
- Die Kommunikationsbeziehungen sind vertrauensvoll.
- Es gibt Jahresmitarbeitergespräche und regelmäßige Besprechungen
- Es existieren Möglichkeiten zum informellen Austausch.

Handlungsfeld Beteiligung

Beispiele für betriebliche Aktivitäten/Indikatoren:

- Die Diagnose, Planung, Durchführung und Evaluation von Maßnahmen zu Sicherheit und Gesundheit findet unter Beteiligung der Beschäftigten statt.
- Es gibt Mitarbeiterbefragungen.
- Die Gefährdungsbeurteilungen wird unter Beteiligung der Beschäftigten erstellt.
- Im Rahmen von Ideenmanagement, Gesundheitszirkel, Werte-Dialog, Fokusgruppe, Zukunftswerkstatt oder Vorschlagswesen werden die Beschäftigten beteiligt.

Handlungsfeld Fehlerkultur

Beispiele für betriebliche Aktivitäten/Indikatoren:

- Es gibt eine konstruktive Fehlerkultur im Unternehmensleitbild.
- Die Beschäftigten werden über Fehlermeldungen und -bearbeitung informiert.
- Fehler und Fehlerrisiken sind transparent und werden bewertet; daraus werden Maßnahmen abgeleitet.
- Beinahe-Unfälle werden erfasst und ausgewertet.
- Es gibt kontinuierliche Verbesserungssysteme und –prozesse.

Handlungsfeld Soziales Klima

Beispiele für betriebliche Aktivitäten/Indikatoren:

- Die gegenseitige Wertschätzung (Kollegialität) ist hoch.
- Es gibt ein positives und verantwortliches Miteinander.
- Es existieren Regeln der Zusammenarbeit.
- Es werden gemeinsame Aktivitäten wie Betriebsfeste, Gesundheitstage, Betriebssport organisiert.
- Es gibt einen bewussten und konstruktiven Umgang mit Diversität und Gendergerechtigkeit.



Ein Blick hinter die Kulissen: Interne Vorbereitung

Inhaltliche Vorbereitung in der AG Fachberatung:

- Inhaltliche **Konkretisierung der Handlungsfelder** auf der Grundlage des Fachkonzepts,
- Definition von **Botschaften** für die verschiedenen Zielgruppen,
- Erstellung eines **Leitfadens** (für Aufsichtspersonen und Führungskräfte) für eine Strategie zum Anstoß eines Kulturveränderungsprozesses in Betrieben und Einrichtungen, Entwicklung geeigneter **Analysetools** und **Handlungshilfen** für sog. „Werkzeugkoffer“.
- Zur Fundierung des Wissenstandes bezüglich des Einflusses von Kulturdimensionen auf die Sicherheit und Gesundheit in Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen inklusive Bildungseinrichtungen: Beauftragung einer **wissenschaftlichen Expertise** in Form einer Literaturstudie.

Ein Blick hinter die Kulissen: Interne Vorbereitung

Prekampagne ab dem 1.3.2017

- Analyse (und ggf. Verbesserung) der internen Kultur der Prävention durch die Träger der Kampagne („**KulturCheck**“),
- **Qualifizierung** der AP und Kampagnen-Verantwortlichen fachlich und methodisch im Hinblick auf die Handlungsfelder und die Grundmechanismen der Kampagne,
- Festlegung des **Verlaufs** der Kampagne (welches Handlungsfeld wann?),
- Erarbeitung von **Plakaten und anderen Medien**,
- **Pre-Kampagne** macht externe Kampagne spürbar, erste Wellen werden erlebt, 25.000 **kommmit**menschen (Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der UV) stärken die Glaubwürdigkeit nach außen.
- Umfangreiche **Evaluation** und **Kommunikation**.

Offizieller **Kampagnenstart**
ist am **18.10.17**
im Rahmen der A+A 2017.

Ansatzpunkte für die Mitwirkung der Betriebsärztinnen und Betriebsärzte

- Eigene **Qualifizierung** zu den Details der Handlungsfelder,
- **Überzeugen der Führungskräfte** von der Wichtigkeit des Themas „Präventionskultur“,
- **Beratung** bei der Einführung von AMS und GMS,
- Mitwirkung beim „**KulturCheck**“,

Ansatzpunkte für die Mitwirkung der Betriebsärztinnen und Betriebsärzte

- Drängen auf Einbeziehung der **psychischen Belastungen in die Gefährdungsbeurteilung**,
- **Ansprechen von Krankenkassen** bezüglich Unterstützung betrieblicher Maßnahmen (BGF) im Rahmen des **Präventionsgesetzes**,
- **Rückmeldung von Problemen** hinsichtlich Führung, Kommunikation, Betriebsklima an den ASA oder Gesundheitszirkel.

Vielen Dank für Ihr Interesse.

Haben Sie noch Fragen?