

Die baa: Praxis Broschüre – ein Workshop in 7 Schritten

Agenda:

- Grundlagen (Theorie)
- Überblick zu den 7 Schritten
- Arbeitsmaterialien
- Praxisbeispiel Kleinbetrieb
- Diskussion Stärken und Schwächen



Definitionen, Befunde, Einordnungen

Einleitung

3

1 Grundlagen des Workshops

4

Präventionskultur: Begriff und Modelle

4

Fünf Typen von Präventionskultur

8

Unterschiedliches Verhalten

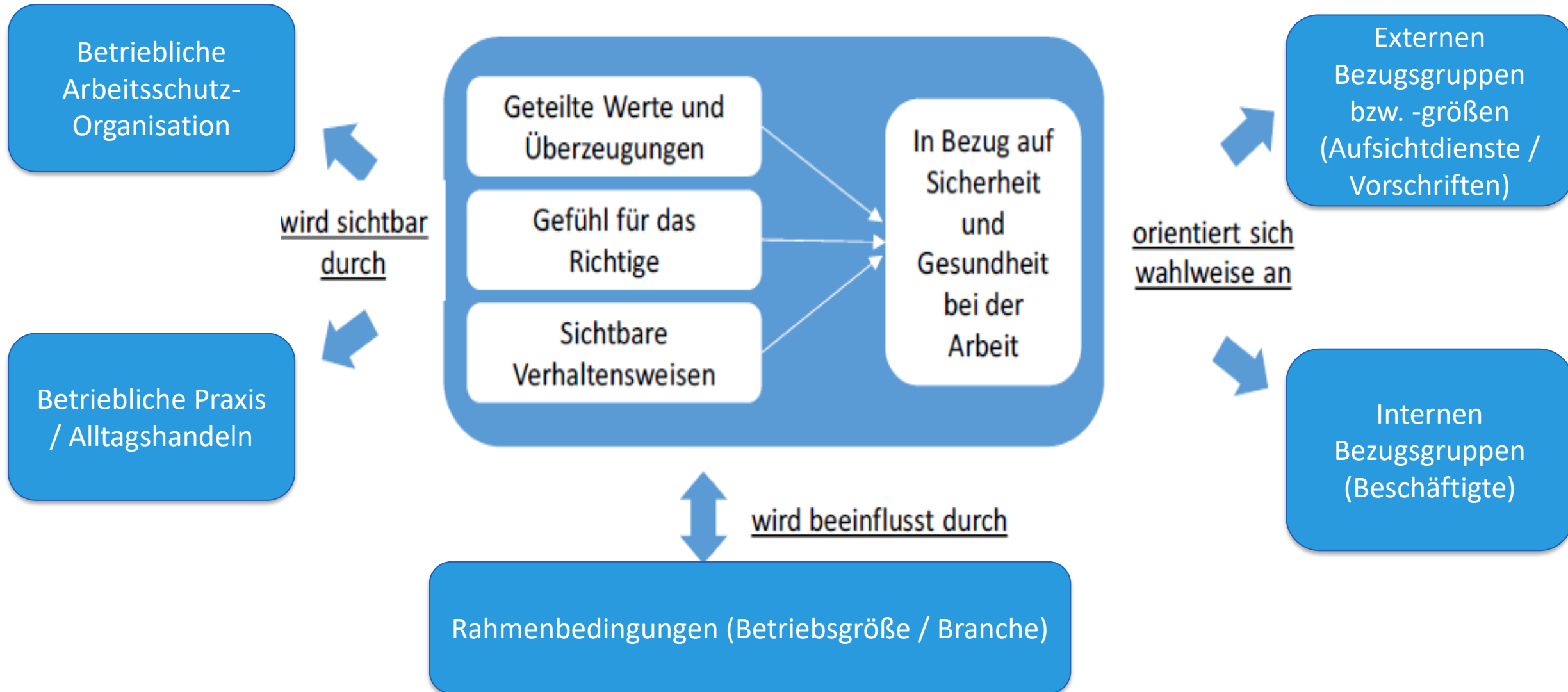
15

Vorbereitung des Workshops

16



Präventionskultur erst bestimmen, dann entwickeln



Drei Dimensionen von Präventionskultur (Mehrebenenmodell)



Dynamisch: Bei uns gibt es eine stetige Analyse und einen permanenten gemeinsamen Lernprozess.

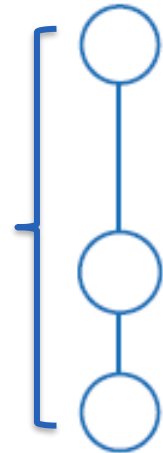
Fragmentarisch: Wir haben nur begrenzten Einfluss bei dem, was wir tun können. Allem vorzubeugen ist unmöglich.

Eignungsbezogen: Die persönliche Eignung der Führungskräfte sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist entscheidend.

Gefährdungsrahmung

**Arbeitsschutz-
verständnis**

**+ Interaktionfokus
(intern/extern)**

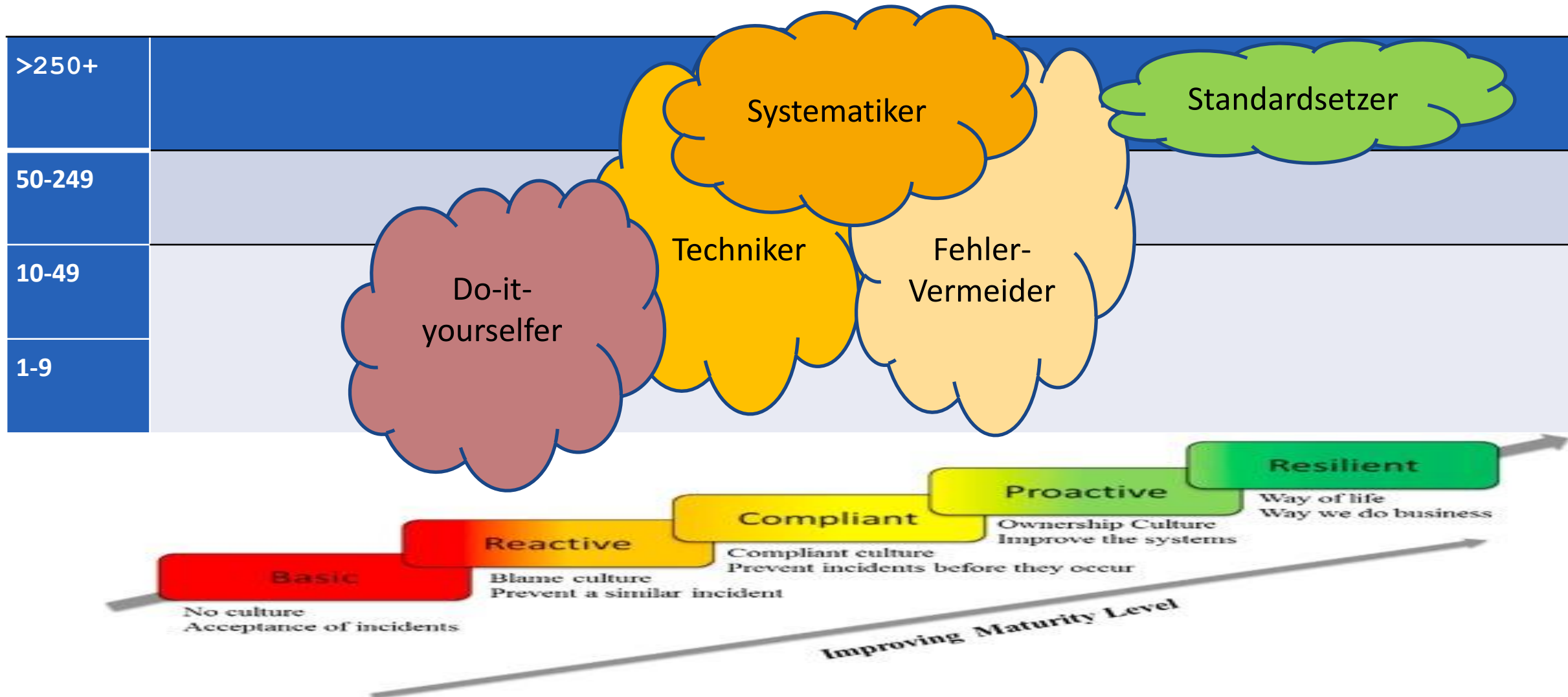


Umfassend: Wir haben ein umfassendes Arbeitsschutzverständnis und berücksichtigen auch Themen der psychosozialen Gesundheit sowie der Gesundheitsförderung.

Technik: Sicherheit und Gesundheit gewährleisten wir vor allem mit technischen Mitteln.

Verhalten: Wir gewährleisten den Arbeitsschutz im Wesentlichen über Dialog und Feedback zum Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Einordnung: Mehrebenen-Modell und Stufen-Modell



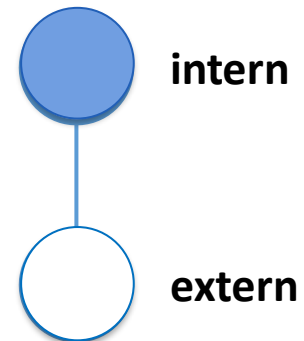
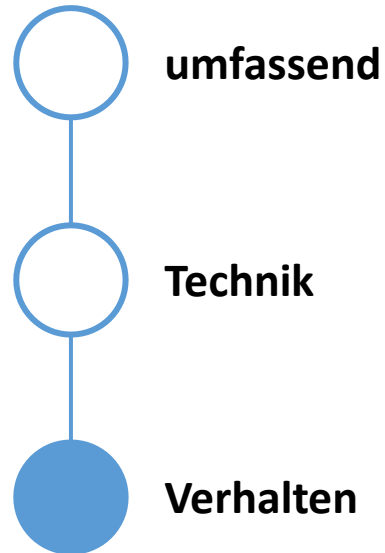
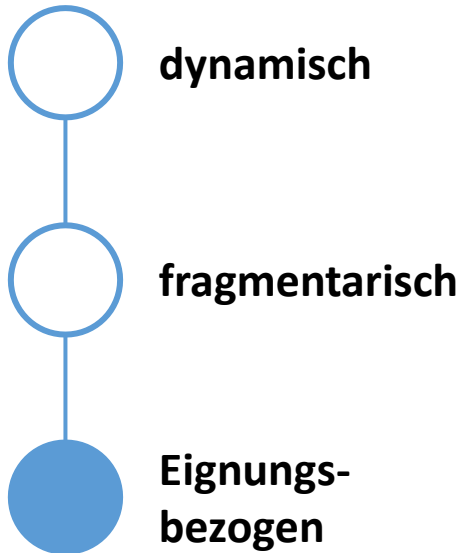
Do-it-yourselfer



Gefährdungs-
rahmung

Arbeitsschutz-
verständnis

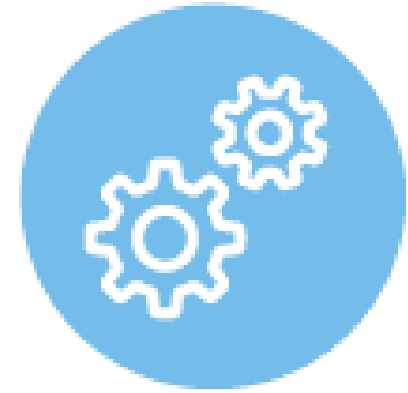
Interaktionsfokus



Eine typische Aussage:
"Die Kompetenz unserer Mit-
arbeiterinnen und Mitarbeiter
schützt unseren Betrieb am
besten vor Gesundheits-
gefahren und Unfällen."

Blinder Fleck: Führung

Techniker



Gefährdungs-
rahmung

Arbeitsschutz-
verständnis

Interaktionsfokus

- dynamisch
- fragmentarisch
- Eignungs-
bezogen

- umfassend
- Technik
- Verhalten

- intern
- extern

Blinder Fleck: Kommunikation

Eine typische Aussage:
“Die Technik auf sicherem
Niveau zu halten, ist mehr
als die halbe Miete im
Arbeitsschutz.”

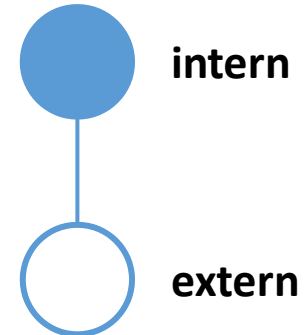
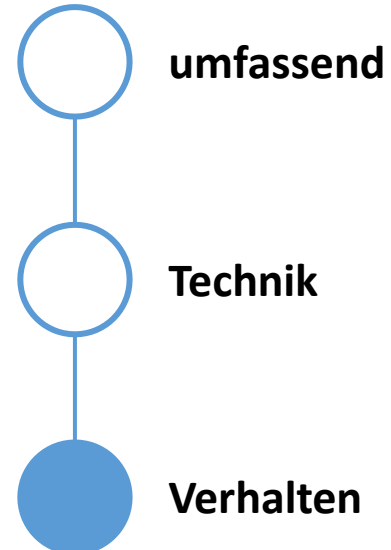
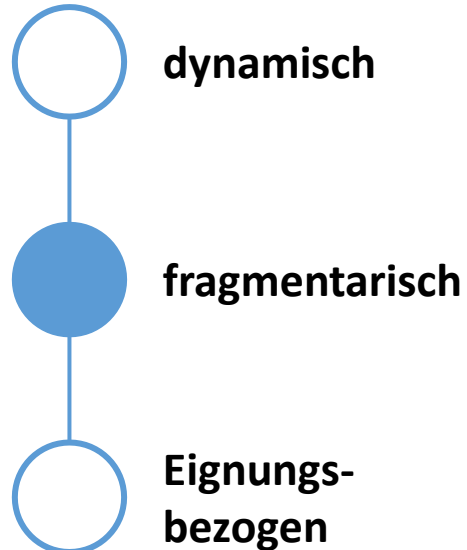
Fehlervermeider



Gefährdungs-
rahmung

Arbeitsschutz-
verständnis

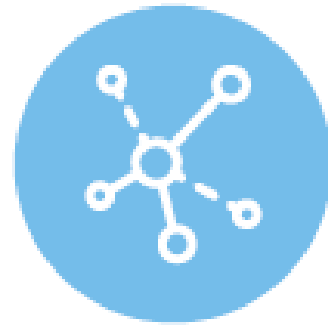
Interaktionsfokus



Blinder Fleck: Fehlerkultur

Eine typische Aussage:
“Hauptaufgabe im Arbeitsschutz ist, mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in permanenten Dialog zu sicherem und gesundheitsgerechtem Verhalten zu bleiben.”

Systematiker



Gefährdungs-
rahmung

Arbeitsschutz-
verständnis

Interaktionsfokus

 dynamisch

 umfassend

 intern

 fragmentarisch

 Technik

 extern

 eignungs-
bezogen

 Verhalten

Eine typische Aussage:
Auch im Arbeitsschutz
sind Kennzahlen die
Bezugsgrößen des
Managements.

Blinder Fleck: Beteiligung

Standardsetzer



Gefährdungs-
rahmung

Arbeitsschutz-
verständnis

Interaktionsfokus

 dynamisch

 umfassend

 intern

 fragmentarisch

 Technik

 extern

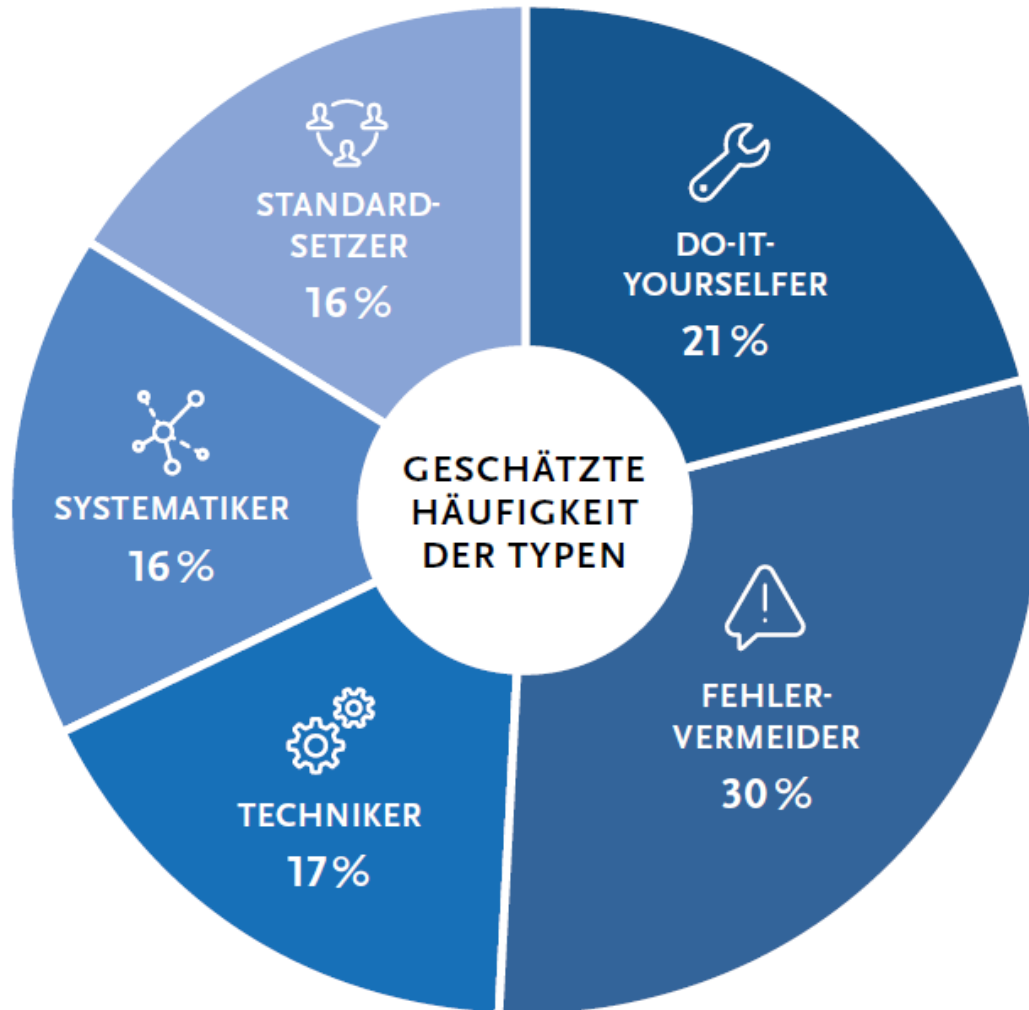
 eignungs-
bezogen

 Verhalten

Blinder Fleck: ggf. Fehlerkultur

Eine typische Aussage:
“Wer im Arbeitsschutz
aufhört, besser zu werden,
hört auf, gut zu sein.”

Wie verbreitet sind die Präventionskulturtypen?



- Fehlervermeider am häufigsten
- Do-it-yourselfer auf Platz 2
- Die andere Hälfte auf drei weitere Typen verteilt

* Alle Betriebe in Deutschland; Schätzung auf Basis BAuA-Betriebsbefragung N = 375

Überblick zu den 7 Schritten

Die sieben Schritte des Workshops

| | | |
|---|---|----|
| 2 | Die sieben Schritte des Workshops | 18 |
| | Schritt 1: Begrüßung und Einführung | 20 |
| | Schritt 2: Präventionskultur-Profil erstellen | 20 |
| | Schritt 3: Kulturverständnis schaffen | 21 |
| | Schritt 4: Kulturtyp identifizieren | 22 |
| | Schritt 5: Entwicklungspotenziale erkennen | 26 |
| | Schritt 6: Entwicklungsziele und Maßnahmenplan festhalten | 29 |
| | Schritt 7: Abschluss und Ausblick | 30 |



Zusammensetzung der „Task Force Präventionskultur“

- Geschäftsführung (oberste Leitung)
- Führungskräfte (Personaler, andere...)
- ggf. Personalvertretung
- ggf. Expert*innen für Sicherheit u. Gesundheit (Betriebsarzt / Sifa)
- Beschäftigte in einer informellen Führungsrolle, bsplw.:
 - Projektleiter*innen
 - „alte Hasen“
 - „Seelen der Abteilung“ etc.

- ✦ Projekteigner*in stimmt Zusammensetzung mit Geschäftsführung ab.
- ✦ Arbeitsfähigkeit gegeben bei einer Gruppengröße unter 20 (optimal: < 12)



Foto: pixaby/MetsikGarden

Arbeitsmaterialien

Nur online: www.baua.de/praeventionskultur-materialien

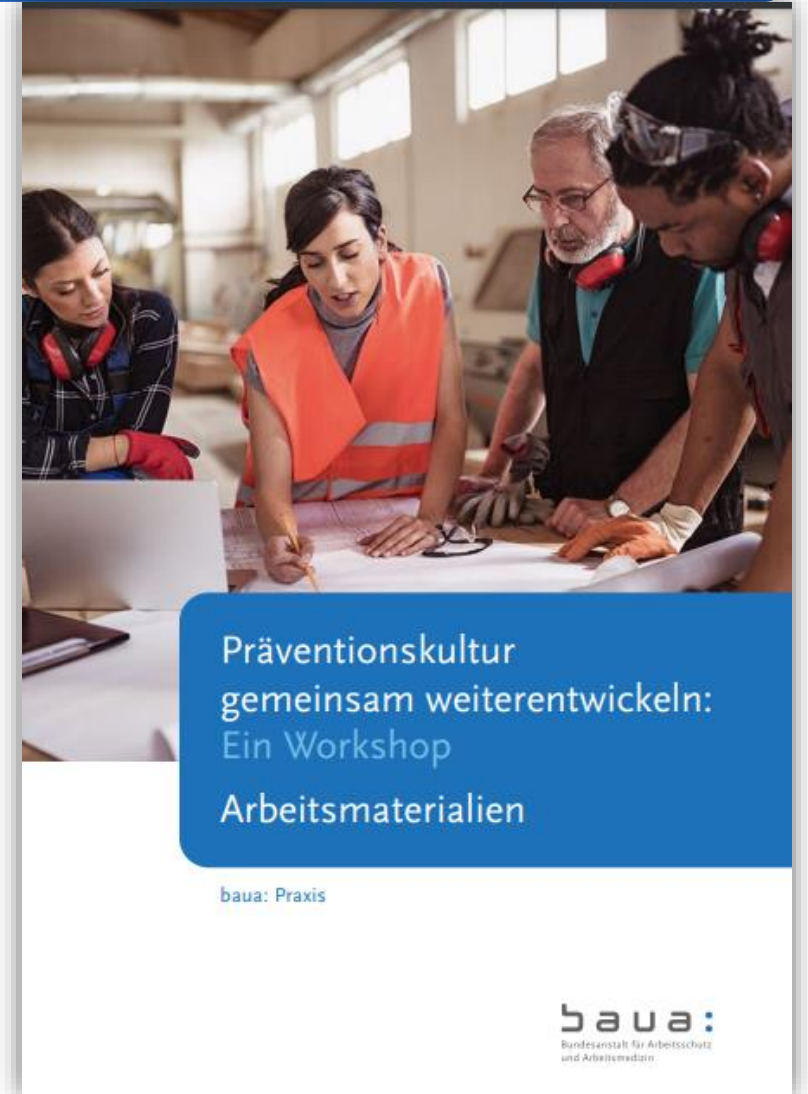
Kontextbogen Präventionskultur

Schnelldiagnosetool

Netzdiagramm für das Kulturprofil

Entwicklungsempfehlungen zur Präventionskultur

Entwicklungsziele und Maßnahmen



Kontextbogen für Gegencheck Ressourcen und Einschränkungen

- Betriebsgröße ?
- BuS-Betreuung ?
- ASA ?
- Management-Systeme ?
- Wirtschaftliche Lage ?

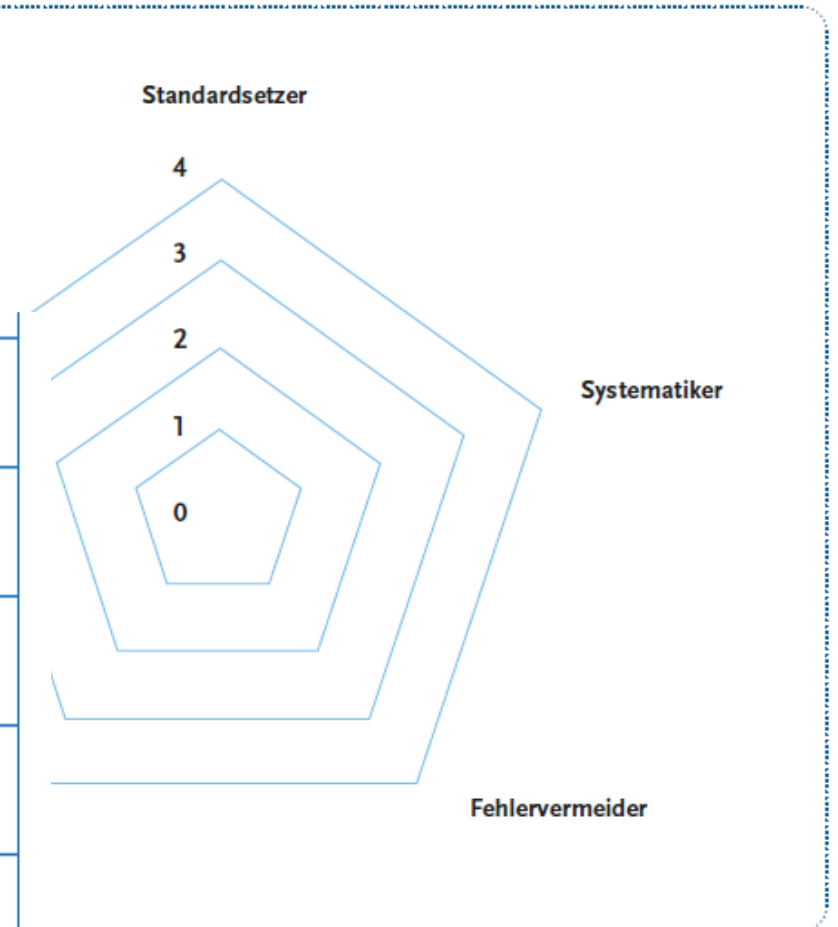
| Zahl der Beschäftigten (nach Köpfen): | | Männer | Frauen | Gesamt |
|---|--|--------|--------|--------|
| | | | | |
| | | | Ja | Nein |
| Arbeitnehmervertretung vorhanden | | | | |
| Existiert ein Arbeitsschutzausschuss (ASA)? Nur für Betriebe mit ≥ 20 Beschäftigten | | | | |
| Existiert eine Unternehmenspolitik oder ein Unternehmensleitbild? Wenn ja, bitte zur Verfügung stellen | | | | |
| Ist eine sicherheitstechnische Betreuung gewährleistet? | | | | |
| Wenn ja, nach welchem Modell wird der Betrieb betreut? | | | | |
| | interne Sicherheitsfachkraft – Regelbetreuung | | | |
| | externe Sicherheitsfachkraft – Regelbetreuung (überbetrieblicher Dienst wie beispielsweise BAD o. Ä.) | | | |
| | Alternatives Betreuungsmodell („Unternehmermodell“) | | | |
| Ist eine betriebsärztliche Betreuung gewährleistet? | | | | |
| Wenn ja, nach welchem Modell wird der Betrieb betreut? | | | | |

Schnelldiagnose-Tool und Netzdiagramm

Netzdiagramm fürs Kulturprofil

Ausschnitt Fehlervermeider:

| | | | |
|--------------------------------------|---|--------------------------|--------------------------|
| Fehlervermeider Mensch im Zentrum | Wir erwarten von unseren Beschäftigten, dass sie sich aktiv mit möglichen Gefährdungen auseinandersetzen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | Kein Unfall kann nur mit Pech abgetan werden. Für jeden Unfall oder Beinahe-Unfall gibt es Hintergründe, die aufzuklären sind. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | Die Regelungsdichte nimmt immer mehr zu. Fast alles wird heute gesetzlich geregelt, auch im Arbeitsschutz. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | Hauptaufgabe im Arbeitsschutz ist, mit den Beschäftigten in permanentem Dialog zu sicherem und gesundheitsgerechtem Verhalten zu bleiben. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | Anzahl der Kreuze in blau hinterlegten Feldern: | | |



Entwicklungsempfehlungen / Ziele- und Maßnahmenplan

| Präventionskulturtyp | Entwicklungsziel | Maßnahme | Bis wann? | Kümmerein | Prozesseignerin | Maßnahme | Ziel |
|----------------------|---|--|--|---|---|------------------------|-----------------------|
| Standardsetzer | Unter Berücksichtigung von: | Konkrete Maßnahme oder erste Maßnahmenidee. | Sind kleinere Meilensteine definiert? | oder Kümmerner Wer kümmert sich um die Umsetzung der Maßnahme? | bzw. -eigner Wer ist zuständig für den Prozess und die Zielerreichung? | umgesetzt? Ja/nein. | erreicht? Ja/nein. |
| Systematiker | Wertschätzung des Bestehenden | Bezug zu Unternehmenszielen | Sinnstiftung | | | | |
| Fehlervermeider | <ul style="list-style-type: none"> - an bisherige Change-Prozesse anknüpfen - an gute Beschreibung der Soll-Abläufe im Arbeitsschutz anknüpfen (work as imagined) - an selbstverantwortliches Menschenbild anknüpfen | <ul style="list-style-type: none"> - Sicherheit und Gesundheit als Innovationstreiber nutzen - Kommunikation mit Beschäftigten über Ist-Abläufe (work as done) verstärken - gutes Betriebsklima auch durch AS-Maßnahmen sichern | <ul style="list-style-type: none"> - offene Lern- und Fehlerkultur permanent erneuern - Beteiligung der Beschäftigten an Prüfung der Alltagstauglichkeit von Soll-Abläufen - Fehler als Verbesserungshinweise betrachten: Fehlerkultur | | | | |
| Techniker | <ul style="list-style-type: none"> - an Vorschriftentreue anknüpfen - für Berater sind vertiefte Kenntnisse des Vorschriften- und Regelwerks sowie von Branchenregeln von Vorteil - an „Handwerkerehre“ anknüpfen - für externe Berater von kleinen und kleinsten Betrieben sind vertiefte Branchenkenntnisse von Vorteil | <ul style="list-style-type: none"> - klare Grundsätze für Kommunikation und Zusammenarbeit im Arbeitsschutz festlegen - Expertenlösungen im Arbeitsschutz durch Beteiligung der Beschäftigten bereichern - Kompetenzen der Führungskräfte regelmäßig durch Schulungen komplementieren bzw. auffrischen - Gesundheit und Sicherheit bei allen Prozessen mitdenken - mit Ausrüstung und guter Organisation das professionelle Arbeitsschutzhandeln der Beschäftigten unterstützen | <ul style="list-style-type: none"> - sichere Wartung der Technik durch Verbesserung der Kommunikation zum Arbeitsschutz ergänzen - Souveränität als Profis auch in der Kommunikation zum Arbeitsschutz anstreben - auch im Arbeitsschutz selbstbewusster gegenüber Kunden (größere Unt... | | | | |
| Do-it-yourselfer | | | | | | | |

Praxisbeispiel Kleinbetrieb im Handwerk

Gelungene Workshops zur Präventionskultur

| | | |
|---|---|----|
| 3 | Gute Praxis: Gelungene Workshops zur Präventionskultur | 31 |
| | Kleinbetrieb ← | 32 |
| | Mittelgroßer Betrieb | 35 |
| | Großbetrieb | 38 |
| | Fazit | 41 |
| | Weiterführende Informationen | 43 |



Ein betrieblicher Startpunkt



- Generationswechsel in der Geschäftsführung
- „Unternehmermodell“ => Aufgabe für Juniorchef
- Personelles Wachstum trotz Corona-Pandemie

Selbst gesetzte Probleme / Ziele, die mit Präventionskultur verbunden werden:

- Arbeitsplätze sollen gesunde Körperhaltung fördern (Ergonomie)
- Präventionsgedanken bei den Beschäftigten stärken, um Schädigungen und Ausfälle zu vermeiden (Verhalten)

TN-Kreis: 2 Personen aus Inhaberfamilie (Mutter und Sohn) + 1 Meister

Kulturprofil: Mischtyp Fehlervermeider  / Do-it-yourselfer 
[ Standardsetzer wurde im Gegencheck ausgeschlossen]

=> **Kulturelle Stärke:** Kommunikation  / **blinde Flecken:** Führung + 
Fehlerkultur



— **Besonders bei Kleinbetrieben**
ist es wichtig, dass immer
wieder der Bezug zum
Betriebsalltag hergestellt wird.

Was können Fach- und Führungskräfte tun?

FÜHRUNG:

- Klare Selbstverpflichtung zur Verbesserung der eigenen Haltung / Reflexion auf Vorbildfunktion
gesundheitliche Selbstfürsorge
- Häufige informelle Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit plus Trainings / Übungen
- Darauf achten, dass neue Regeln als Erleichterung empfunden werden und zur bisherigen Kultur passen => Akzeptanz

FEHLERKULTUR:

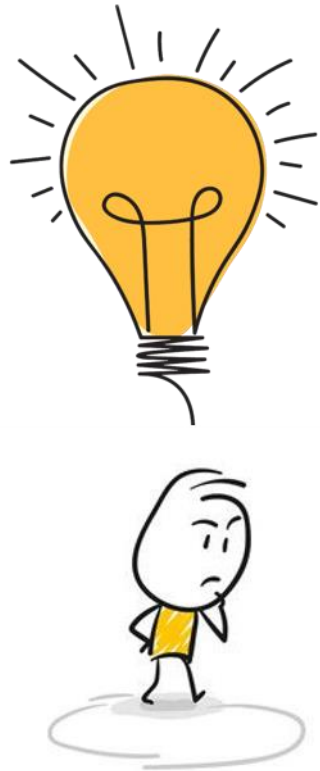
- Offene und klare Kommunikation, ohne dass Beschäftigte sich vor Einschüchterung oder Strafe fürchten müssen / Dank für Fehlermeldung



Foto: Tembela Bohle, Pexels

Stärken und Schwächen des BAuA-Ansatzes ?

Theoriemodell? Gruppe? Subkulturen?



Ihre
Kommentare ?



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit



Foto: pixabay/tah7ibaabdulla

Fachveranstaltung
**Präventionskultur
gemeinsam
weiterentwickeln**

Viele Ansätze – ein Leitfaden
am 28. April 2022 in Berlin