

# 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?

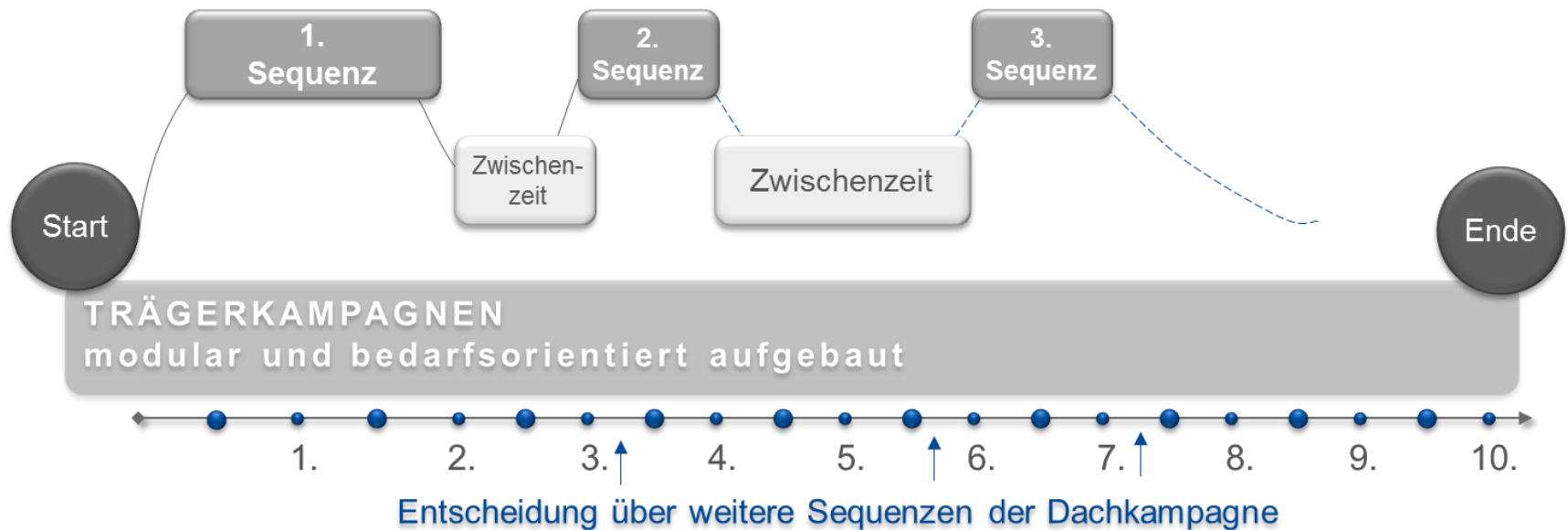
### Bleibt bestehen:

- 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?**