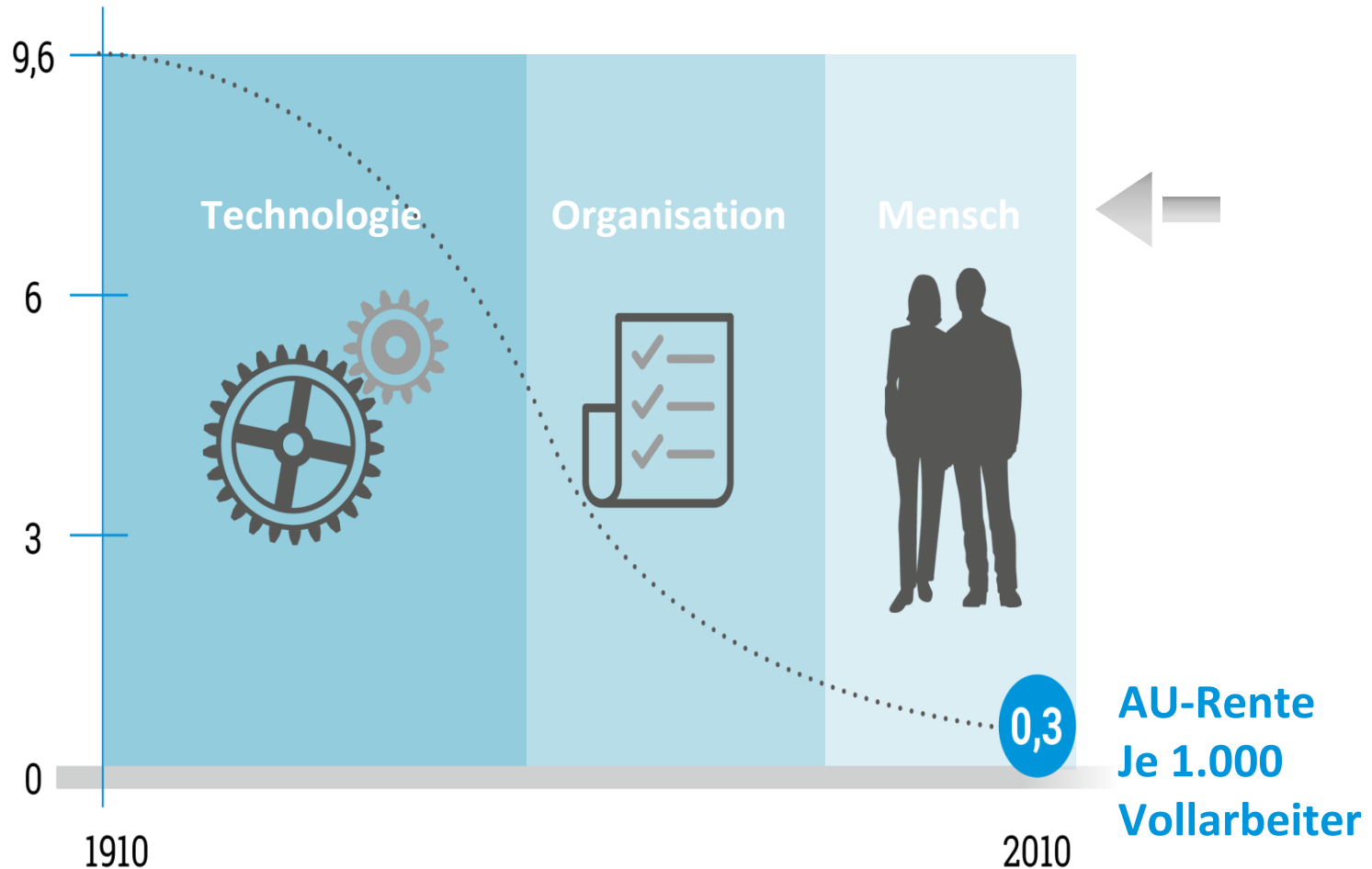


Kultur der Prävention

Warum brauchen wir eine Kultur der Prävention?







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.



Zielgruppen



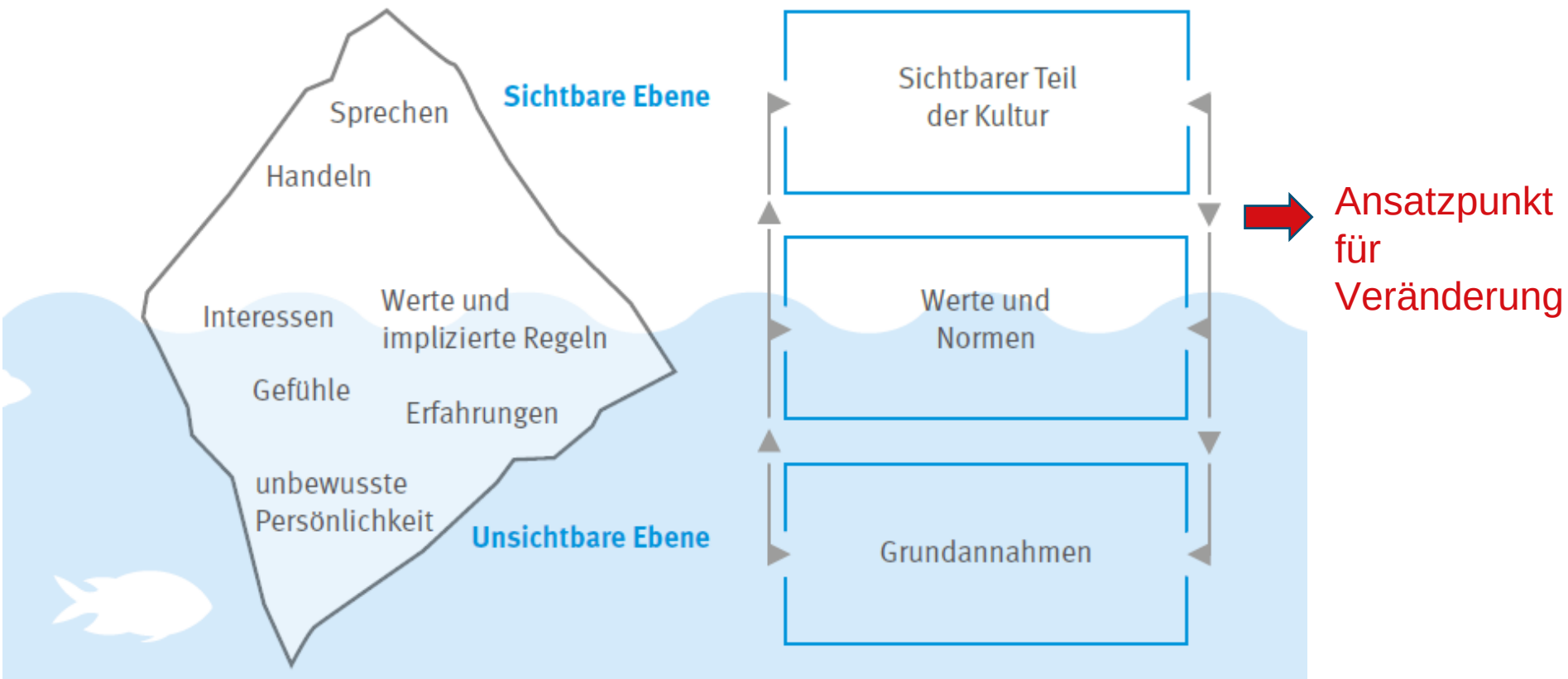
Unternehmenskultur ist ...

„... ein Muster von Basisannahmen, die eine Gruppe von Menschen erfindet, entdeckt oder entwickelt bei ihrem Lernprozess im Umgang mit den Problemen, der Anpassung an außen und der Integration nach innen, und gut genug funktioniert hat, um als wahr zu gelten, und darum neuen Mitgliedern als der korrekte Weg der Wahrnehmung, des Denkens und Fühlens in Bezug auf diese Probleme gelehrt wird.“

(Edgar H. Schein: 2004 Organizational Culture and Leadership)

Wie verändert man die Kultur?

Kulturmodell von Schein (1995)



CULTURE EATS STRATEGY FOR BREAKFAST

Peter Drucker

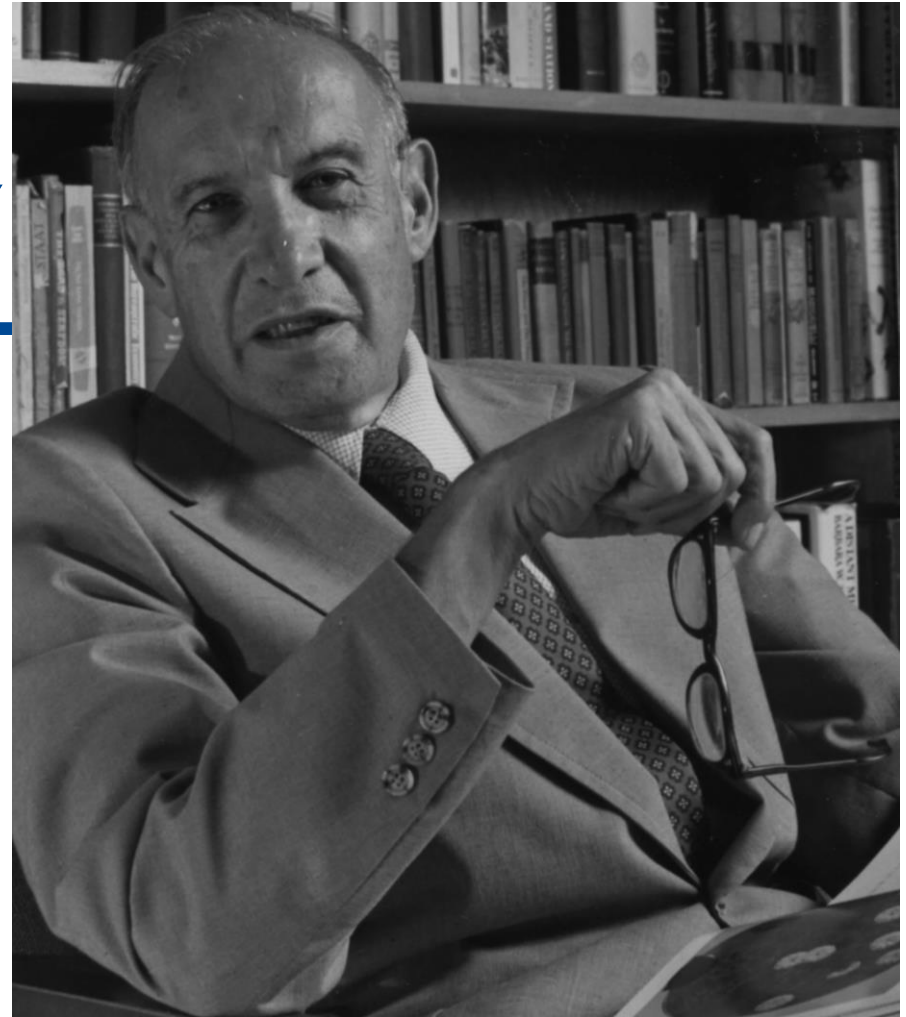


Foto: Jeff McNeill [<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/2.0/>], <https://commons.wikimedia.org/wiki/File%3ADrucker5789.jpg> via Wikimedia Commons

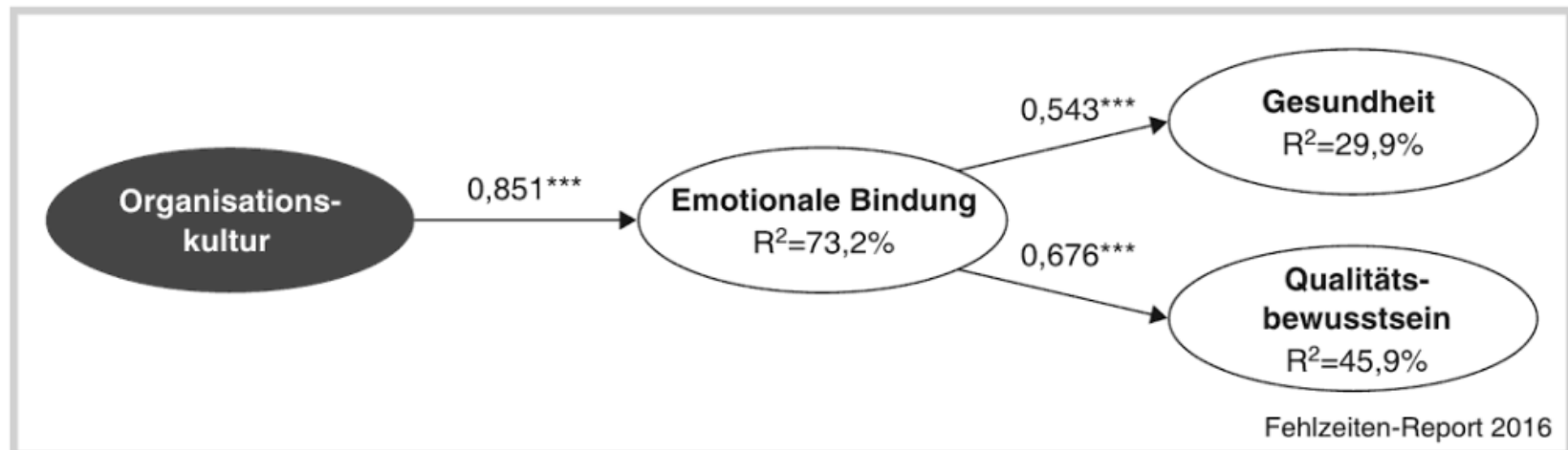
Unternehmenskultur und Gesundheit

■ Tab. 7.4 Korrelationsmatrix der latenten Merkmale

	Wohlbefinden	Depressivität	Psychosomatische Beschwerden	Qualitätsbewusstsein
Kultur	0,468***	-0,420***	-0,418***	0,643***
Emotionale Bindung	0,463***	-0,398***	-0,390***	0,534***

***Signifikant zum Niveau von 0,001

Fehlzeiten-Report 2016



Fehlzeiten-Report 2016

Hypothesen zur Entwicklung einer Präventionskultur

Präventionskulturentwicklung ist ein langfristiger Veränderungsprozess

Muss sich an Zielen und Visionen orientieren, erfordert Arbeit am System und an der Organisation, braucht Struktur und Ressourcen, Kommunikation und Beteiligung.

Präventionskultur braucht konkrete Erfahrungen

Konkrete Erfahrungen schaffen neue (gewünschte) Muster und führen zu Verhaltensänderungen.

Hypothesen zur Entwicklung einer Präventionskultur

Führung muss beachtet werden

Sie steht symbolisch für die alte Kultur und ist zugleich wichtigster „Aufmerksamkeitslenker“ für die Entwicklung einer neuen Kultur.

Führung muss gemeinsame Referenzen und eine gemeinsame Sprache finden:

Wie sieht unsere Kultur aus? Wo wollen wir hin? Was ist der Unterschied zu heute? Was ist unsere Rolle im Kulturwandel?

komm **mit** mensc

Steffi, 36, aus
Bremerhaven

kennt die Stärken
ihrer Mitarbeiter.
Und fördert sie.

Mit guter Führung.



Sicher. Gesund. Miteinander.

www.kommmitmensch.com
[#kommmitmensch](https://www.instagram.com/kommmitmensch)



Unfallkassen und Berufsgenossenschaft
Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung

Wahrnehmung und Kognition Kahneman (2012)

System 1

Entscheidungen werden automatisch und schnell, weitgehend mühelos und ohne willentliche Steuerung gefällt.

- Routine
- Intuition
- Gefühle



System 2

Entscheidungen werden bewusst getroffen und „kosten“ Aufmerksamkeit und Zeit.

- Wahrscheinlichkeitsberechnung
- Kosten-Nutzen-Abwägung



Wie verändert man Kultur?

Gemeinsame Beobachtung

Gemeinsame
Sprache

Gemeinsame Werte



Hypothesen zur Entwicklung einer Präventionskultur

Präventionskultur muss kontinuierlich beobachtet werden

- Dialogrunden zur Einübung einer kritischen Selbstbeobachtung in gemischten Teams: offene Kommunikation, Lösungsorientierung
- Meetings / Besprechungen: Wo stehen wir in den Handlungsfeldern? Welche Unterschiede nehmen wir wahr? Welche Widersprüche zum Zielbild gibt es noch?
- Routinen zur Analyse unerwarteter Ereignisse

Angebote zur Präventionskulturentwicklung

Werkzeuge für Führungskräfte

Handlungshilfen Führung

Toolbox Selbstführung

Werkzeuge für Teams

Kommittensch-Dialog

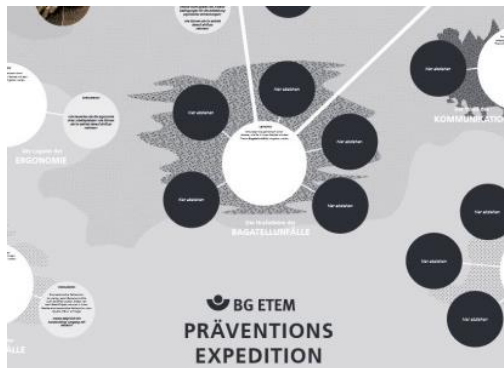
„Das ist Quatsch“ & Prinzipienfest

Lösungsworkshop, Ideentreffen etc.

Prozessberatung Präventionskulturentwicklung

BG ETEM-Tools zur Kultur

Präventions -expedition



das ist quatsch!

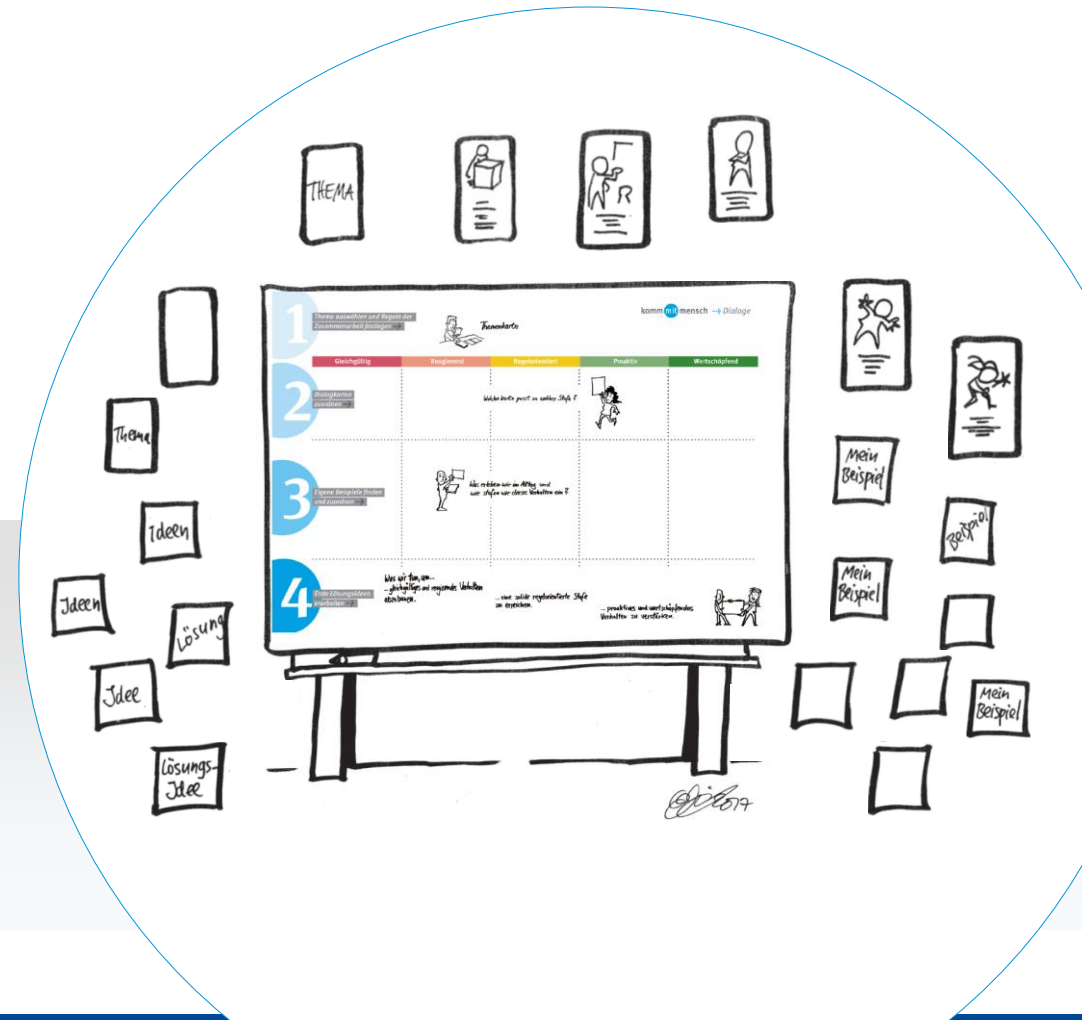


Fraunhofer IAO:

Entwicklung eines wissenschaftlich fundierten Tools zur Bewertung der Präventionskultur in Mitgliedsunternehmen der BG ETEM
KMU 50 – 500 Beschäftigte

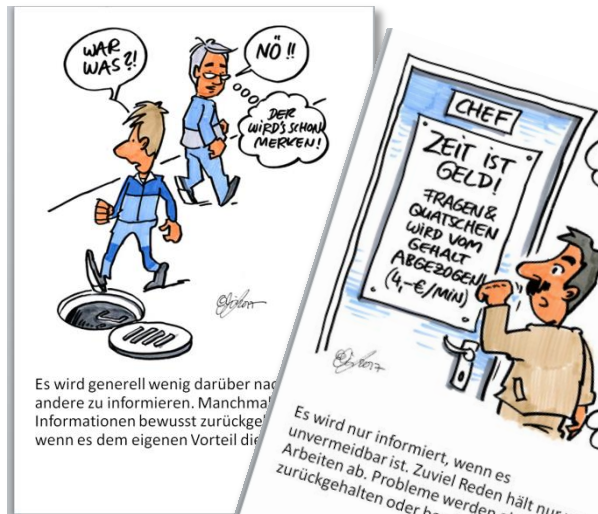
Prinzipienfest







Kommitment-Dialog



1

Thema auswählen Regeln der Zusammenarbeit festlegen →



Gleichgültig

Reagierend

Regelorientiert

Dialogkarte zuordnen →

Welche Karte passt zu...

3

Eigene Beispiele finden und zuordnen →



Was erleben wir im Alltag wie stufen wir dieses Verhalten?

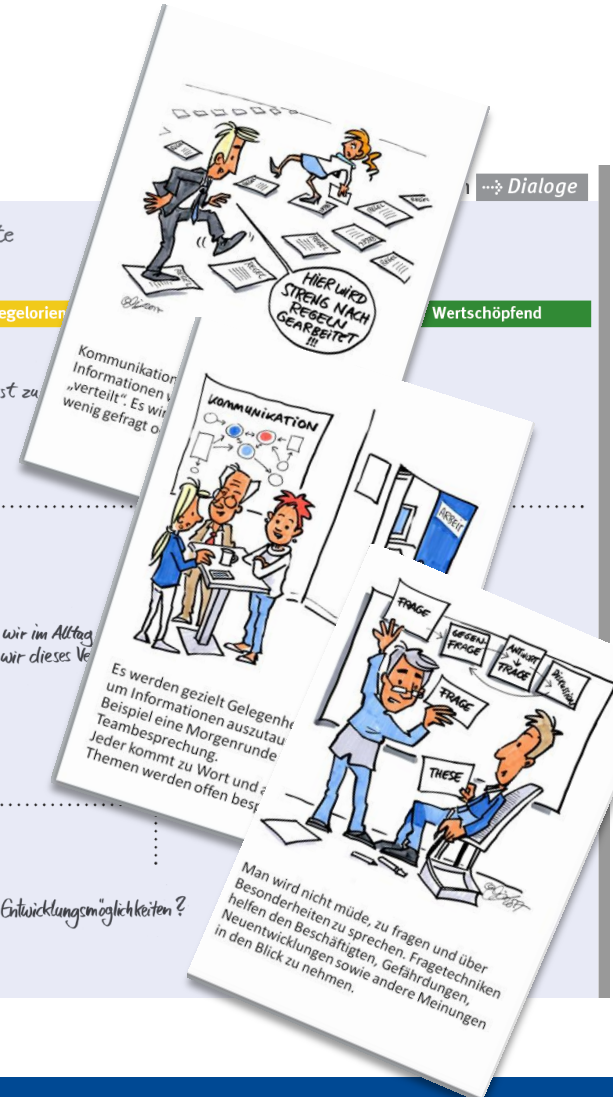
4

Erste Lösungsideen erarbeiten →

Wo sehen wir Entwicklungsmöglichkeiten?

Dialoge

Wertschöpfend



Wir fördern
den Austausch
über
Unerwartetes

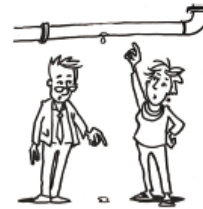
5-Stufenmodell

© Gebauer, 2017 in
Anlehnung an Hudson,
2001



Wertschöpfend

Wir steigern unsere
Leistungsfähigkeit



Proaktiv

Wir suchen aufmerksam
nach Frühwarnsignalen und
Verbesserungsmöglichkeiten

„Die unsichtbare Barriere“ erfordert einen Perspektivwechsel

Regelorientiert

Wir kontrollieren Risiken
mit Regeln



Reagierend

Wir werden aufmerksam,
nachdem etwas passiert



Gleichgültig

Wen interessiert's?
Weiter so, solange es geht



Wir schützen
uns vor
erwartbaren
Störungen

VISION
ZERO 

Safety.Health.
Wellbeing.

komm  mensch

Sicher. Gesund. Miteinander.