

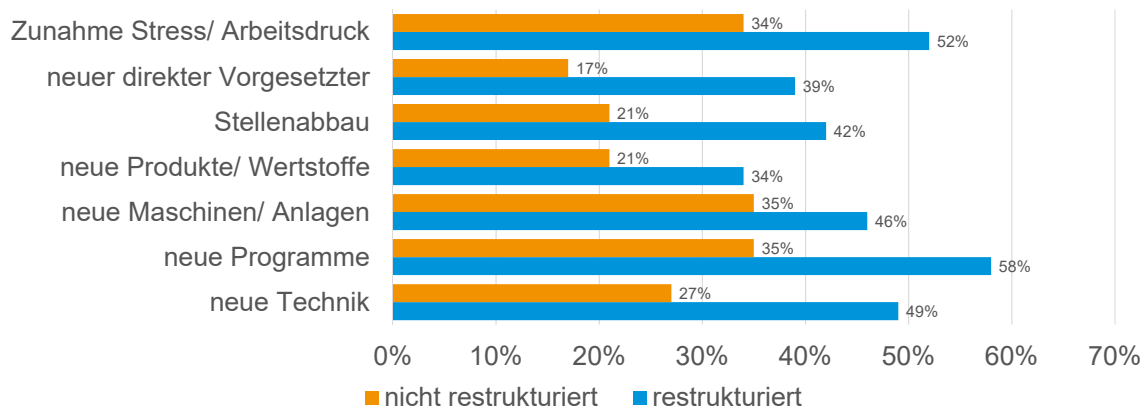
Menschengerechte Gestaltung der Unternehmenskultur: „Sichere und gesundheitsgerechte Gestaltung betrieblicher Veränderungsprozesse“

BGHM Trägerkampagne „eins ist sicher“

Präventionskultur, Marc Rockhoff (BGHM - SG PSB)
VDSI-Forum NRW 2018, Wuppertal, 06.09.2018

Wandel „passiert“

Veränderungen in Organisationen mit und ohne Restrukturierung



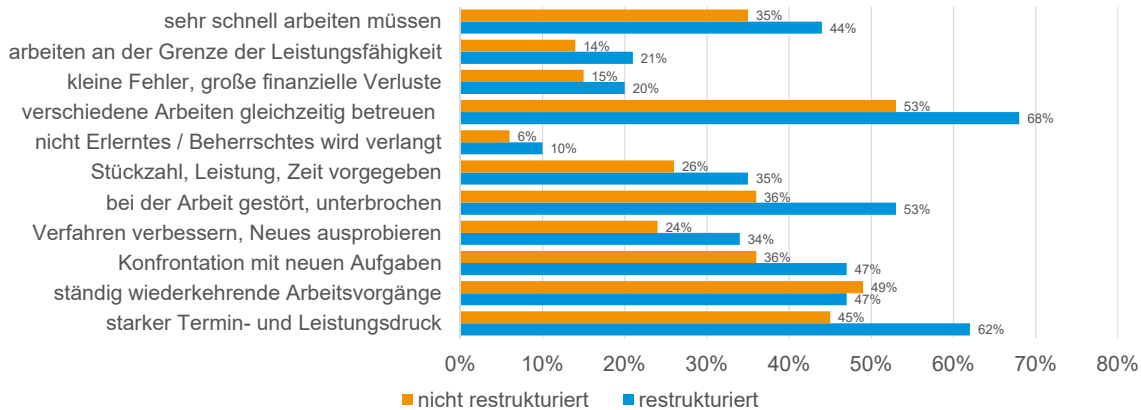
Datenquelle: Stressreport Deutschland 2012 - BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen 2011/2012 (Herausgeber: BAuA)

Präventionskultur, M. Rockhoff (BGHM - SG PSB), VDSI-Forum NRW 2018, Wuppertal, 06.09.2018

2

Wandel wirkt sich aus I

Vergleich häufiger psychischer Anforderungen
in Organisationen mit bzw. ohne Restrukturierung



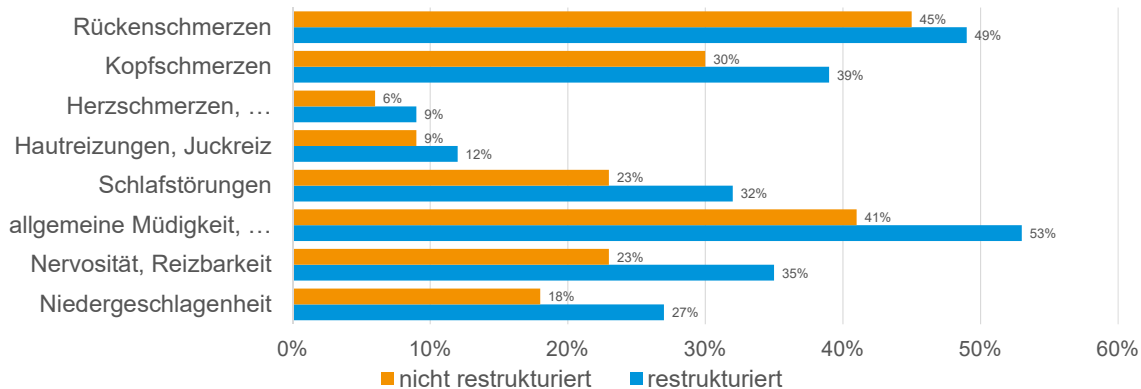
Datenquelle: Stressreport Deutschland 2012 - BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen 2011/2012 (Herausgeber: BAuA)

Präventionskultur, M. Rockhoff (BGHM - SG PSB), VDSI-Forum NRW 2018, Wuppertal, 06.09.2018

3

Wandel wirkt sich aus II

Vergleich häufiger auftretender Beschwerden
in Organisationen mit bzw. ohne Restrukturierung



Datenquelle: Stressreport Deutschland 2012 - BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen 2011/2012 (Herausgeber: BAuA)

Präventionskultur, M. Rockhoff (BGHM - SG PSB), VDSI-Forum NRW 2018, Wuppertal, 06.09.2018

4

Wohin gehen die betrieblichen Entwicklungen?

Flexible Arbeitsmodelle
Variable Arbeitsbeziehungen
virtuelle Teams und Strukturen
Projektwirtschaft
Open Innovation auf die Phasen von der Produktidee bis zur Marktreife
Förderung der Beschäftigungsfähigkeit bei längerer Lebensarbeitszeit sowie eine stärkenorientierte Personalplanung

Förderung von Beschäftigungsmodellen für Arbeitnehmer jenseits des Alters von 60 Jahren
Gewinnung und Bindung der (potentiellen) Fachkräfte
Diversität
Vereinbarkeit von Berufs- und Lebensphasen
Förderung und Erhalt von lebenslanger Gesundheit
Horizontale und diagonale Werdegänge

Quelle: Studie „Die Zukunft der Arbeitswelt - Auf dem Weg ins Jahr 2030“, Robert Bosch Stiftung 2013

Präventionskultur, M. Rockhoff (BGHM - SG PSB), VDSI-Forum NRW 2018, Wuppertal, 06.09.2018

5

Wandel mit Kultur gestalten / begleiten

- Wandel führt zu betrieblichen Veränderungen.
 - Betriebliche Veränderungsprozesse wirken sich auf die Belegschaft aus.
 - Betriebliche Veränderungsprozesse nehmen Einfluss auf Sicherheit und Gesundheit im Betrieb.
- ⇒ Betriebliche Veränderungsprozesse müssen gesteuert und begleitet werden.
- Die Unternehmenskultur eines Betriebes spielt dabei eine entscheidende Rolle.
 - Eine Kultur für Sicherheit und Gesundheit kann diese Prozesse unterstützen.

Präventionskultur, M. Rockhoff (BGHM - SG PSB), VDSI-Forum NRW 2018, Wuppertal, 06.09.2018

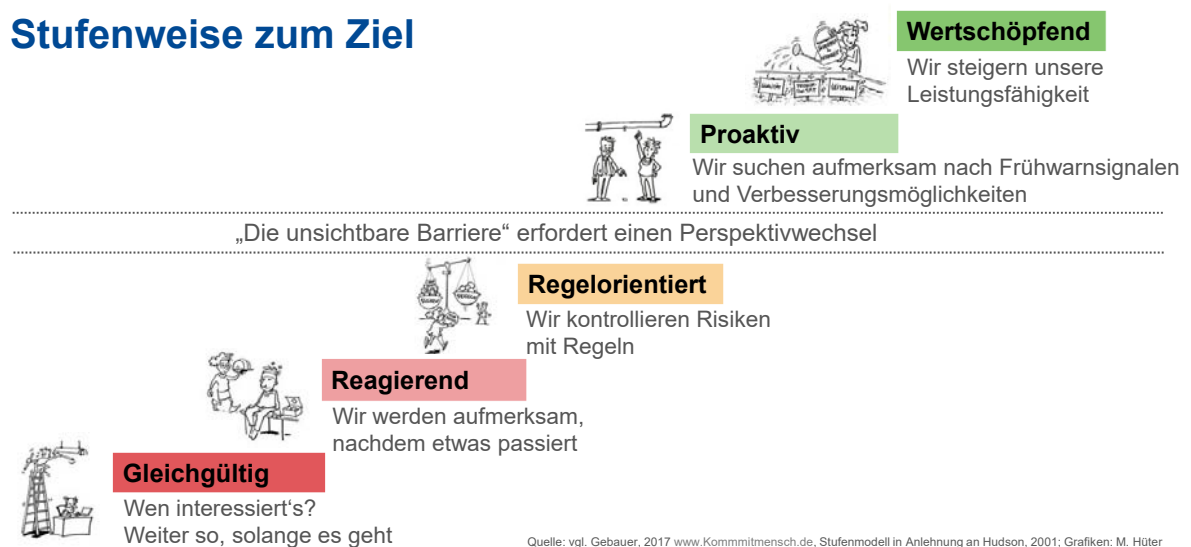
6

Die Handlungsfelder der Präventionskultur

... greifen ineinander und wirken systemisch.



Stufenweise zum Ziel



Quelle: vgl. Gebauer, 2017 www.kommmitmensch.de, Stufenmodell in Anlehnung an Hudson, 2001; Grafiken: M. Höter

Beispiel: Gefährdungsbeurteilung - Zitate von Geschäftsführungen

Ich kann es gar nicht genau beschreiben, aber auf einmal achten wir aufeinander. Es geht gar nicht mehr ohne sichere und gesunderhaltende Handlungen, besonders wenn es stressig wird oder einer unnötige Risiken eingeht!

Regeln sind das Eine, die tatsächliche Situation das Andere:
Wir planen auch das vermeintlich Unplanbare, Gefährliche!

„Unsichtbare Barriere“ erfordert ein Umdenken: Wie entsteht Sicherheit & Gesundheit? Was bedeutet Prävention?

Hier, die Gefährdungsbeurteilung, da steht alles drin.
Wenn sie sich nicht daran halten, kann das nicht meine Schuld sein!

Wenn Sie's sagen, machen wir's.

Da passiert eh nichts.
Wir passen schon auf.

Angebote der BGHM

- Kulturcheck für Klein(st)betriebe
- Dialogebox: komm**mit**mensch → Dialoge
- Seminare / Aus-, Weiter- und Fortbildung
- Gütesiegel „Sicher mit System“
- Sicherheitspreis der BGHM
- Medien: ASO-Ordner, Plakate, Broschüren, Flyer, Checklisten, Unterweisungshilfen, Filme u.v.m.
- Beratungsangebote, Betriebsaktionen
- Kampagnenseite:
www.eins-ist-sicher.de



BGHM Kultur-Check für Klein- und Kleinstunternehmen

- Fragen zu jedem der sechs Handlungsfelder
- Zielgruppe: Unternehmer/innen und Beschäftigte
- Stand der Präventionskultur in BGHM-Betrieben mit 5 bis 50 Versicherten

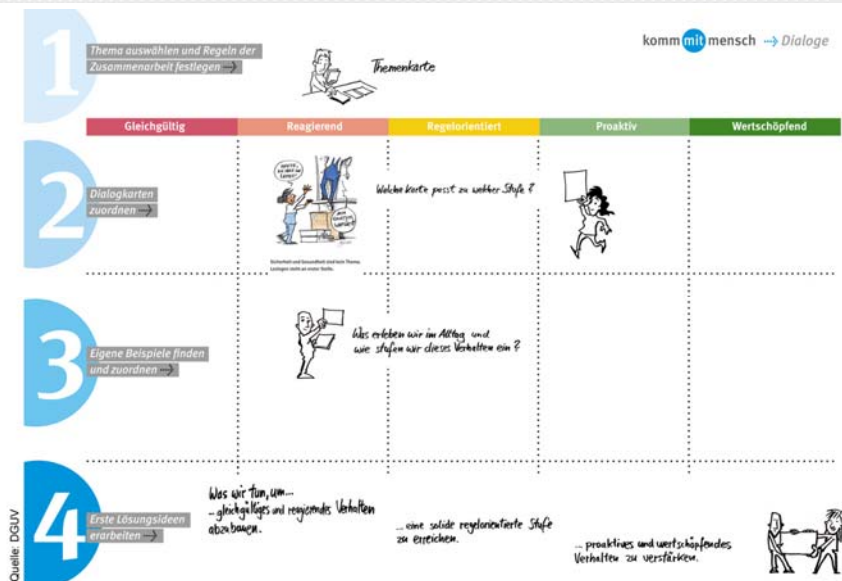
Kultur-Check im Handwerk

Fragebogen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Einschätzung der Unternehmerin/des Unternehmers

Was glauben Sie, was Ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sagen?

1.	1. Ich würde es...				
	sehr nicht zu	etwas nicht zu	neutral	etwas zu	sehr zu
1. Ich bin stolz auf den Arbeitgeber/Unternehmen und möchte hier arbeiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Mein Arbeitgeber/Unternehmen sorgt dafür, dass ich mich bei Problemen Unterstützung leisten kann.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Mein Arbeitgeber/Unternehmen fördert meine Weiterbildung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Mein Arbeitgeber/Unternehmen fördert meine Gesundheit und Wohlbefinden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Mein Arbeitgeber/Unternehmen fördert meine soziale Integration.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Mein Arbeitgeber/Unternehmen fördert meine finanzielle Sicherheit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Mein Arbeitgeber/Unternehmen fördert meine berufliche Entwicklung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Mein Arbeitgeber/Unternehmen fördert meine persönliche Entwicklung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Mein Arbeitgeber/Unternehmen fördert meine soziale Integration.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Mein Arbeitgeber/Unternehmen fördert meine finanzielle Sicherheit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Mein Arbeitgeber/Unternehmen fördert meine berufliche Entwicklung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Mein Arbeitgeber/Unternehmen fördert meine persönliche Entwicklung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



2 Dia zu 0

Gleichgültig
Es wird generell wenig darüber nachgedacht, welche Auswirkungen Maßnahmen werden. Informationen werden zurückgehalten, wenn es einen negativen Effekt haben könnte.

Reagierend
Es wird nur informiert, wenn ein Zwischenfall ist. Sobald Probleme für nur einen kleinen Teil der Probleme werden eher zurückgehalten oder heruntergeplayt.

Regelorientiert
Kommunikation ist eine Ecksaule, Informationen werden nur dann und nur wenn "es sich nicht mehr geht, aber es ist wenig gefährlich" gemeldet.

Proaktiv
Man will nicht mehr, es regnet und über den Mitarbeiter im gleichen halben Pagen mit der Beschäftigten, auch möglich, aber nicht unbedingt ein Zeichen von Vertrauen in den Blick zu setzen.

Wertschöpfend
Es werden gerne Vorschläge gemacht, um die Sicherheit zu verbessern, auch wenn diese Vorschläge nicht immer umgesetzt werden können, aber es zeigt, dass man offen für Ideen ist.

Handwritten Notes:

- Termin BG wurde nicht kommuniziert
- Erneuerung der Abgasanlage wurde durch Hinweis mit kommuniziert, es findet Mitarbeiter ausgeführt. Von Gespräch statt
- Auch "positive" Handlungen werden nur mit Aushang kommuniziert, es findet
- Sporadische Abfrage nach Erneuerung des Werkzeuges
- Regelmäßiges allgemeines Schichten bei bspw. nicht beschrifteten Reifen
- Regelmäßige "Dienstagerrunde" damit Alle informiert werden
- Wos wir - gleiche abzubauen
- Angesprochene Probleme der Mitarbeiter ernst nehmen und darauf schneller reagieren
- Konkretes Ansprechen der betroffenen Person
- Ansprechpartner für technische Fragen in der Werkstoff
- "Freitagerrunde"
- Jährliche Mitarbeiterunterweisung

Foto: BGHM