

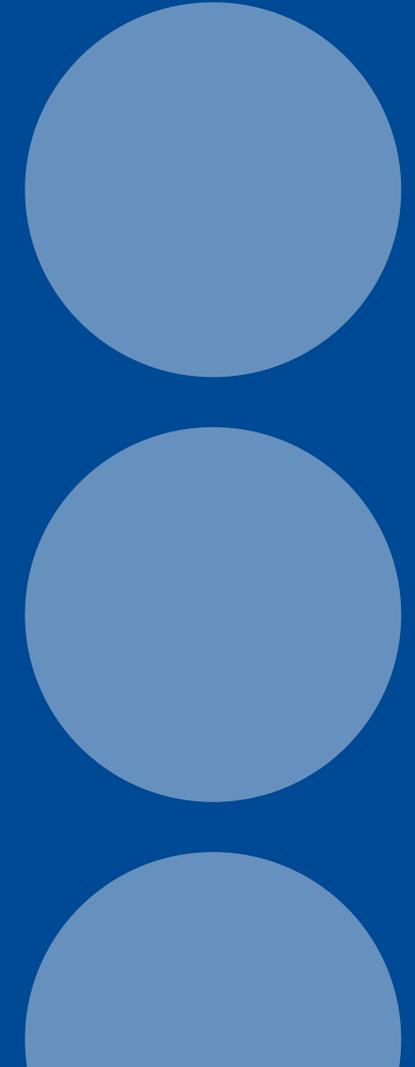
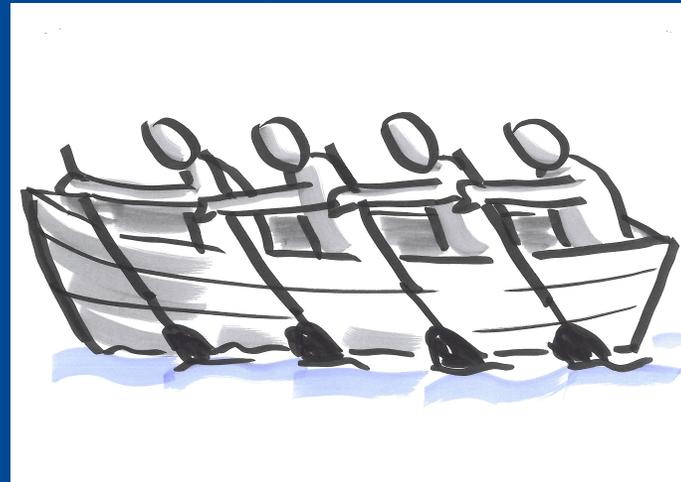
Einfach anfangen – Erste Schritte zu einer Kultur der Prävention

Lunch & Learn

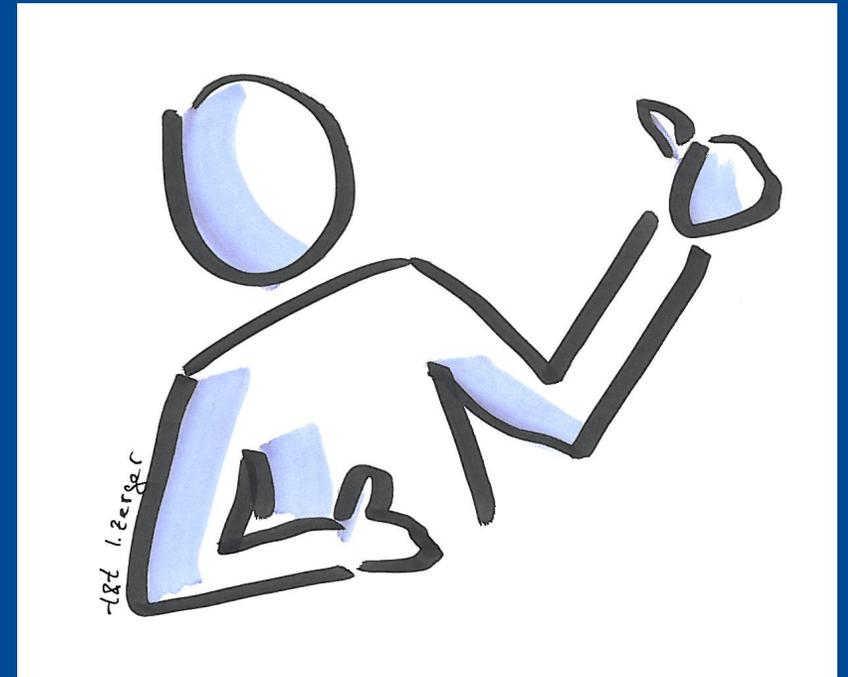
Dirk Taglieber

CEO

t&t Organisationsentwicklung, Training und Beratung



Die „gute“ Nachricht...



Die gute Nachricht gleich zu Beginn...

Sie müssen sich gar nicht eine Kultur der Prävention „erarbeiten“ oder damit „anfangen“!

Warum?

Weil Sie diese schon längst haben – es ist gar nicht möglich eine „Kultur der Prävention“ nicht zu haben.

Es stellt sich natürlich die Frage, **wie** die vorhandene Kultur ist?

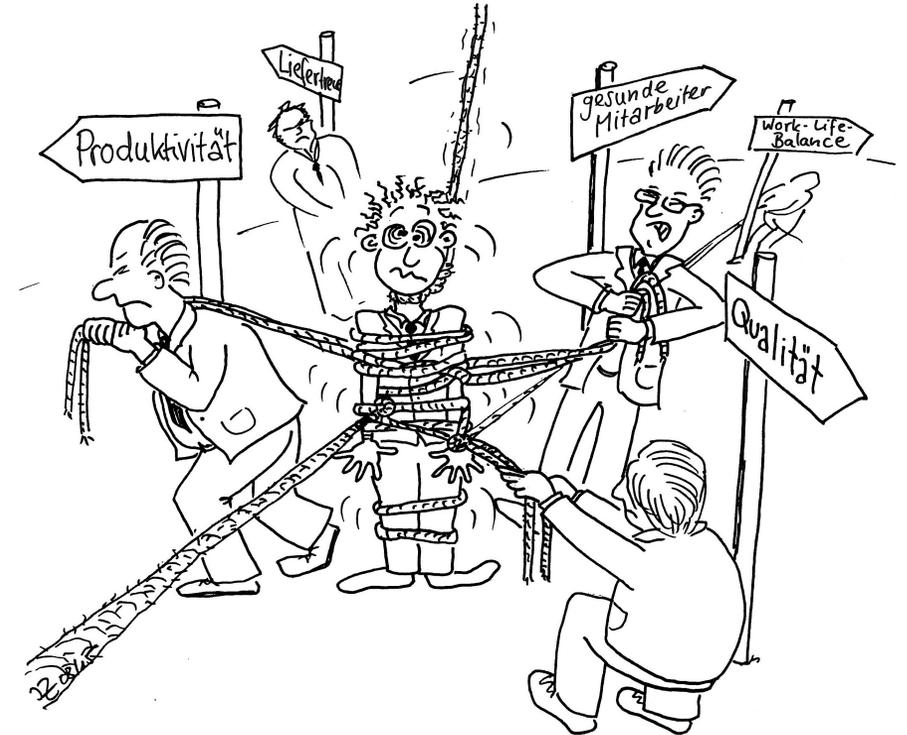
- Vielleicht ist Ihre augenblickliche **Ist-Kultur** aus Ihrem Blickwinkel „schlecht“, so gut wie gar nicht aktiv, nur ein paar Menschen machen da mit, oder, oder, oder...
- Aber, sie ist vorhanden! Es geht nicht um das Anfangen, sondern um die Gestaltung.

Die Frage ist also, wie **soll** sie denn in Zukunft ausgestaltet sein – wo wollen Sie hin?

Gibt es „eine“ gemeinsame, Idee – oder besser, haben wir eine **gemeinsame Einstellung** und Haltung, wo wir hin möchten, wenn wir sagen, dass wir unsere **Kultur der Prävention** bewusster und weiter ausbauen möchten?

Sind **wir** bereit neue/veränderte „**Beiträge**“ zu leisten?

Wer ist eigentlich „**Wir**“ (dazu später mehr)



Prävention?



Prävention...

...ist im Gesundheitswesen ein Oberbegriff für zielgerichtete Maßnahmen und Aktivitäten, um Krankheiten oder gesundheitliche Schädigungen zu vermeiden, das Risiko der Erkrankung zu verringern oder ihr Auftreten zu verzögern.

Präventive Maßnahmen lassen sich nach dem Zeitpunkt, zu dem sie eingesetzt werden, der **primären**, der **sekundären** oder der **tertiären Prävention** zuordnen.

Des Weiteren lassen sich präventive Maßnahmen im Hinblick darauf unterscheiden, ob sie am individuellen Verhalten (**Verhaltensprävention**) oder an den Lebensverhältnissen ansetzen (**Verhältnisprävention**).



Arten der Prävention...

primäre Prävention:	Entstehen von Risiken verhindern
sekundäre Prävention:	Risiken entdecken und beseitigen
tertiäre Prävention:	Wiederauftreten oder verschlimmern von Risiken verhindern

Man merkt hier, dass der **Präventions-Blick immer in Richtung des Risikos** (Gesundheit, Verletzung,...) geht und wir darüber Prävention betreiben und denken.

Was ist aber mit der Verstärkung von richtigen/guten Verhaltensweisen und Verhältnissen, die wir finden – ist das nicht auch Prävention? Was können wir hier tun?

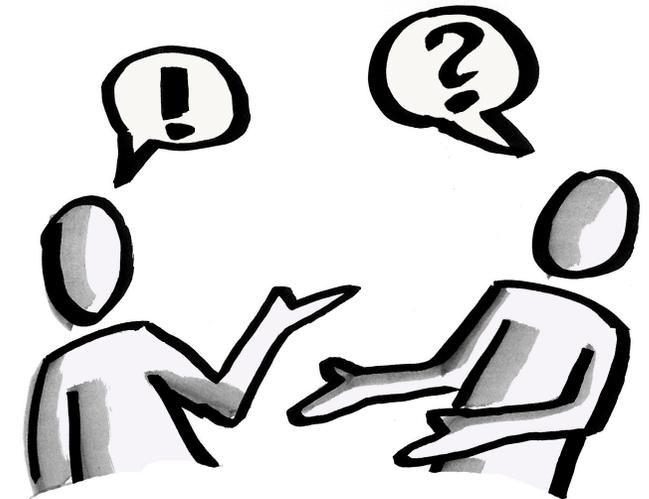
Was bringt uns das eigentlich?



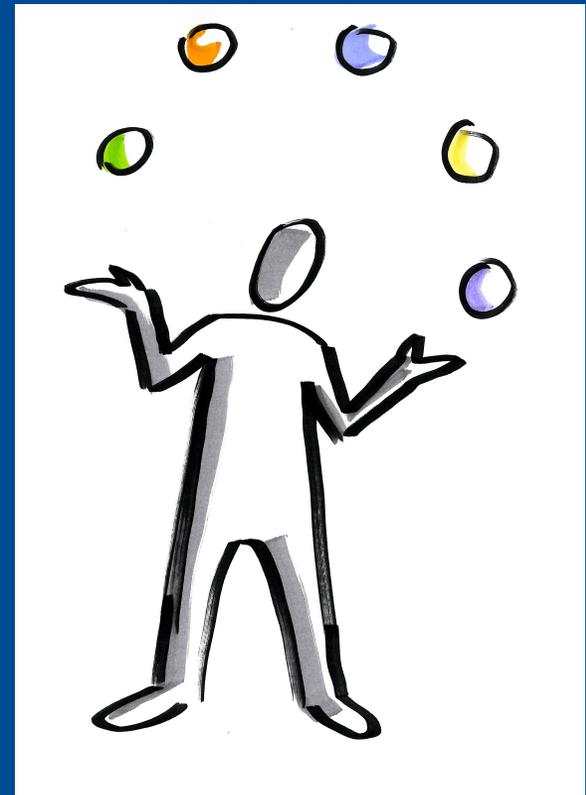
Was bringt uns das eigentlich?

Man muss auf diese Frage vorbereitet sein – sie ist berechtigt.

- Weniger Krankheiten, weniger Unfälle und Verletzungen
- Gesunde, motivierte und leistungsfähige Mitarbeitende
- Weniger Ausfall- und Fehlzeiten von Mitarbeitenden
- Stabile Planung und dadurch stabile Prozesse
- Bessere Qualität und mehr Produktivität
- Bindung der Mitarbeitenden – weniger Fluktuation
- Gutes Image und Attraktivität – mehr interessierte Bewerber
- Arbeitsfreundliches Klima und Motivation für Leistung
- Weniger Kosten – z.B. für Kontrolle, Koordination,...
- Ein gutes Gewissen 😊



„Einfach“ anfangen???



„Einfach“ anfangen???

- 1) Auch wenn ich hier gegen den Vortrags-Titel spreche, “einfach“ im Sinne von „**lass uns einfach mal loslegen**“, ist das allerdings nicht.

Es sollten vorher ein paar **Dinge geklärt** sein, damit man weder sich noch andere frustriert.

- Sinnstifter / Entscheider (**Wer** will hier eigentlich **was**? Was bringt uns das eigentlich?)
- Wo steht das Thema (wirklich) in unserer Priorisierung?
- Durchhaltevermögen – Eintagsfliege oder nachhaltige Kulturentwicklung?
- Machen alle mit – sieht sich die gesamte Hierarchie als Teil des Prozesses?
- Ressourcen – Zeit, Geld, ...?
- Betriebsrat
- ...

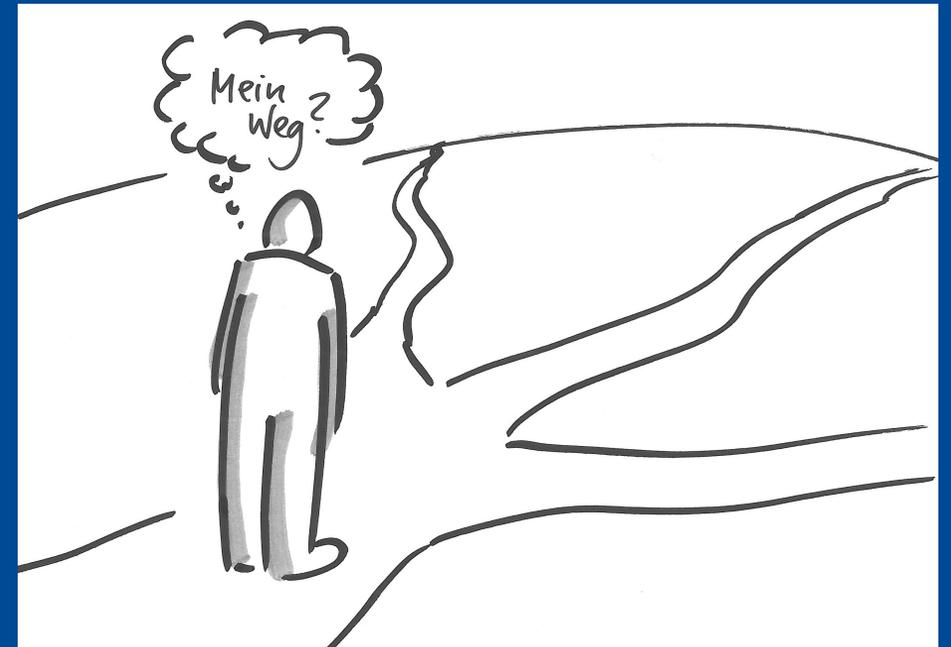
„Einfach“ anfangen???

2) “Einfach“ im Sinne von „**da führen wir einfach ein paar Tools ein** und dann läuft das alles“, wird so auch nicht stimmen.

Auch hier sollten wir uns über ein paar **weitere Erfolgsfaktoren** unterhalten, die das Unterfangen etwas komplexer, aber dafür erfolgreich machen.

- Allgemein: Wie glaubhaft können/wollen wir das leben – müssen wir „alte“ Erfahrungen „heilen“?
- Was heißt das für unsere Kommunikations-Kultur – wo stärkt und wo schwächt sie unser Vorhaben?
- Führungskultur / Führungsverhalten – die Balance von “Orientierung geben und Partnerschaftlichkeit“
- Lern- und Fehlerkultur – welche Erfahrungen haben unsere Mitarbeitenden in der Vergangenheit gemacht?
- Anerkennungs- und Wertschätzungskultur – wie gut ist diese entwickelt – wollen wir sie ausbauen?

Jetzt doch „einfach anfangen“!



Jetzt doch „einfach anfangen“

Sollten Sie schon ein paar Dinge, die ich hier angesprochen habe, geklärt haben, dann würde „einfach“ mal anfangen z.B. bedeuten, diese Frage zu stellen:

„Angenommen wir machen uns jetzt auf den Weg zu einer “Kultur der Prävention“ ...woran würden wir in 5 Jahren erkennen, dass wir diesen Weg erfolgreich und zielorientiert gegangen sind“?

- Was wäre dann?
- Was wäre dann nicht mehr?
- Welche Wahrnehmungen würden jetzt wir machen?
- Welche Gespräche würden geführt, welche nicht mehr?
- Welche Kennzahlen haben wir dann?
- Wie gehen wir miteinander um? Wie verhalten, sprechen,...Mitarbeitende über das Thema?
-

>>> Dies wären z.B. Kurz-Workshops mit Mitarbeitenden und Führungskräften und der GL (externe Begleitung)



Jetzt doch „einfach anfangen“!

- **Arbeitsgruppe/Steuerkreis bilden** – besteht z.B. aus: Geschäftsführung, zentrale FK, Personalabteilung, Betriebs-/Personalrat, Betriebsarzt, Sifa, engagierten Mitarbeitenden
- **Vor den Workshops könnte auch eine Online-Befragung mit dem ganzen Betrieb gemacht werden**
 - > mit eigenen “Bordmitteln“ oder mit externer Begleitung
- **Oder viele Kurz-Interviews** – wichtig ist, dass die Mitarbeitenden mitgenommen und eingebunden werden
 - > hier wäre wahrscheinlich eine externe Berater:in eine gute Wahl
- **Natürlich wäre auch ein ausgiebige Analyse der bestehenden „Werkzeuge“ und deren qualitative Ausprägung (Wirklichkeit!) ein guter Einstieg, bzw. weiterentwickelnder Schritt.**
 - > Profis können Ihnen hier innerhalb weniger Tage ein aussagekräftiges Feedback und weiterführende Entwicklungsimpulse geben

>>> also eine gute Mischung aus:

- 1) quantitativ-objektiven Verfahren (Fehlzeitenanalyse, Unfallstatistiken, Tätigkeitsanalysen, GBU´s,..)
- 2) Quantitativ-subjektiven Verfahren (Mitarbeiterbefragung, Gesundheitszirkel, Interviews,...)

Jetzt doch „einfach anfangen“!

Natürlich kann man auch anfangen, die schon vorhandenen Tools zu „checken“ (Safety-lastig)
(Halten sie, was sie versprechen?)

Qualität der primären Präventions-Tools:

Anlagensicherheit, Gefahrstoffregelungen, Unterweisungen, GBU's, Audits, Meldesysteme für "Risiken", Partnerfirmen-Management, Schulungen für Anlagen u. Fahrzeuge, Ergonomie vorsorglich, ...

Qualität der sekundären Präventions-Tools:

Begehungen/Inspektionen, Arbeitsbeobachtungen, Ad-hoc Einzelgespräche, Vorfallanalysen, Verbesserungsmanagement, Beinaheunfall-Meldesystem,...

Bereich der tertiären Präventions-Tools:

Unfallanalysen, Rückkehrgespräche, Intervention bei kritischen Situationen, Erlaubnisschein-Verfahren (Risiko-Abwägung), Lärmschutz, PSA,...

Jetzt doch „einfach anfangen“!

Oder man kann auch anfangen, neue Themen aufzusetzen:

Bereich der primären Prävention:

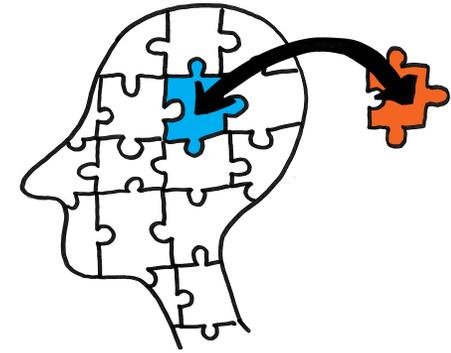
Kultur der Wertschätzung, Stressmanagement, Zeitmanagement, Ergonomie, Resilienzentwicklung für Führungskräfte, Work-Life-Balance, Konfliktmanagement, Führungskräfteentwicklung, Arbeitsablauf- und Prozessoptimierungen, Gesundheitsangebote aller Art (Ernährung, Bewegung, Sucht,...), Optimierung der Arbeitsumgebung,...

Bereich der sekundären Prävention:

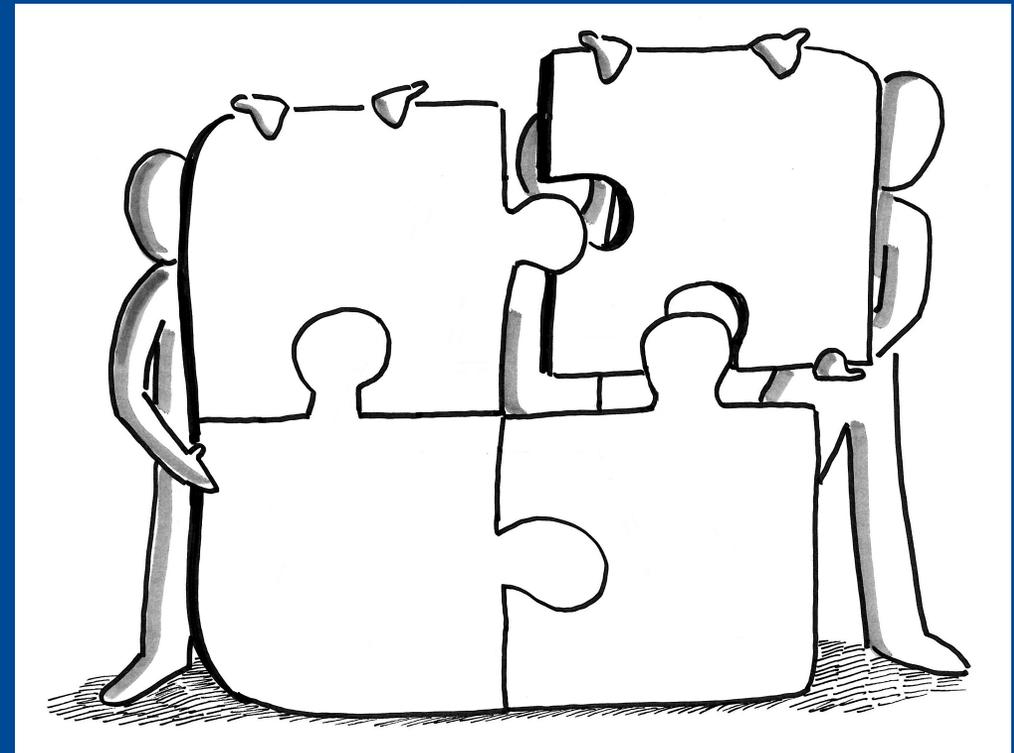
Mitarbeitergespräche (die Qualität zählt hier!), Führungskräfte-Trainings zum Führen von Sicherheitsgesprächen / Fehlzeitengesprächen / ..., Mitarbeiterbefragungen, Gesundheitszirkel, Untersuchungen von Betriebsärzten, ...

Bereich der tertiären Prävention:

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM), Anpassung von Arbeitsplätzen, Führungskräfte-Trainings zum Führen von Willkommensgesprächen, veränderte Arbeitszeitmodelle, ...



Wie wir das „Anfangen“ gestalten...



Wie wir das „Anfangen“ gestalten...

Generell bieten wir unseren Kunden 2 Prozesse an, die das Denken und Handeln massiv in Bewegung bringen:

1) 

Der EVA[®]-Prozess ist ein top-down-Prozess in welchem wir mit allen Führungskräften (die ganze Hierarchie-Kaskade) arbeiten und alle Mitarbeiter mit einbeziehen.

Schritte: Analyse u. Steuerkreis, alle Funktionsträger abholen und einbinden, Werkzeuge trainieren, Mitarbeitenden abholen und informieren, Übungsphasen und Feedbackschleifen, Coaching und Feedback, Erfolgskontrolle und Maßnahmenplanung

2) 

Der ADAM-Prozess ist ein botton-up-Prozess in welchem wir alle Mitarbeitenden einbeziehen und die Führungskräfte in die Lage versetzen den Prozess nachhaltig zu gestalten.

Schritte: Workshops mit allen Mitarbeitenden, um die Kultur der gegenseitigen Ansprache (Risiken) zu implementieren, Mini-Training für Mitarbeitende, Mini-Training für Führungskräfte, Reviews/Erfolgskontrolle

**Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit.**

Dirk Taglieber

