

BLINDE FLECKEN AUFDECKEN

Neue Instrumente für eine
intakte Präventionskultur

Katharina Hochfeld

Vivien Iffländer

Rheinsberg, 14.03.2018



FRAUNHOFER



CERRI

Mit seiner einzigartigen Kombination aus Sozialwissenschaften und Design macht das Fraunhofer CeRRI Zukunftsszenarien erlebbar und damit Zukunft gestaltbar. Mit passgenauen, innovativen Methoden analysiert und berät CeRRI wissenschaftlich fundiert, wie Organisationen Kreativitäts- und Innovationsvorteile gewinnbringend für sich nutzen können.

Ziel der DGUV Kampagne „Kultur der Prävention“

„Sicherheit und Gesundheit als Werte für alle Menschen, für jede Organisation sowie für die Gesellschaft zu thematisieren und im Denken und Handeln zu integrieren“ (DGUV 2015:7).

Ziel des Projekts

Entwicklung eines bedarfsorientierten Instruments, das es Mitgliedsunternehmen der BG ETEM ermöglicht, ihre eigene Sicherheitskultur zu reflektieren und Handlungsmöglichkeiten zu erkennen.

SICHERHEIT & GESUNDHEIT IM BETRIEB LEBEN – Projektphasen

Identifikation von
Herausforderungen



Konkretisierung der
Herausforderungen



Spiegelung der
Herausforderungen



TRANSFER

Bedarfsorientierte
Instrumente



Keyfindings

- I. Das Thema **psychische Erkrankung** ist von Unsicherheiten begleitet.
- II. Es herrscht eine **Diskrepanz in der Wahrnehmung** zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden.
- III. Eine Verbindung zwischen **individuellem Fehlverhalten** und den Arbeitsbedingungen wird nicht hergestellt.
- IV. Die Erfassung von **Beinahe-Unfällen** ist in den meisten Unternehmen noch nicht systematisiert.
- V. Trotz einer Vielzahl an Kommunikationskanälen sind **Informationen** für die Mitarbeitenden nicht einfach zu finden.
- VI. Die Wertschätzung für das **Engagement** im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz wird als mangelhaft bewertet.

Keyfindings

- I. Das Thema **psychische Erkrankung** ist von Unsicherheiten begleitet.
- II. Es herrscht eine **Diskrepanz in der Wahrnehmung** der Mitarbeitenden.
- III. Eine Verbindung zwischen **individuellem Fehlverhalten** wird nicht hergestellt.
- IV. Die Erfassung von **Beinahe-Unfällen** ist in den meisten systematisiert.
- V. Trotz einer Vielzahl an Kommunikationskanälen sind **Informationen** für die Mitarbeitenden nicht einfach zu finden.
- VI. Die Wertschätzung für das **Engagement** im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz wird als mangelhaft bewertet.

Die Grundeinstellung in den meisten Bereichen hier [ist]; wir kippen die Arbeit ein, also wir fordern die Leistung, und wenn keiner schreit, ist es okay so. Das heißt also, es wird an die Eigenverantwortung des Mitarbeiters appelliert, dass der Laut gibt, wenn er überfordert ist. Und das ist definitiv aus meiner Sicht nicht gegeben, dass das immer passiert. (Ex | m)

Keyfindings

- I. Das Thema **psychische Erkrankung** ist von Unsicherheiten begleitet.
- II. Es herrscht eine **Diskrepanz in der Wahrnehmung** zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden.
- III. Eine Verbindung zwischen **individuellem Fehlverhalten** und den Arbeitsbedingungen wird nicht hergestellt.
- IV. Die Erfassung von **Beinahe-Unfällen** ist in den meisten Unternehmen noch nicht systematisiert.
- V. Trotz einer Vielzahl an Kommunikationskanälen sind **Informationen** für die Mitarbeitenden nicht einfach zu finden.
- VI. Die Wertschätzung für das **Engagement** im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz wird als mangelhaft bewertet.

Keyfindings

- I. Das Thema **psychische Erkrankung** ist von Unsicherheiten begleitet.
- II. Es herrscht eine **Diskrepanz in der Wahrnehmung** zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden.
- III. Eine Verbindung zwischen **individuellem Fehlverhalten** und den Arbeitsbedingungen wird nicht hergestellt.
- IV. Die Erfassung von **nahe-Unfällen** ist in den meisten Unternehmen noch nicht

Ich denke, wenn solche Unfälle passieren, ist es immer eigenes Verschulden, das man unachtsam ist und auch sagt, Scheiß komm, machen wir einfach mal. Aber von der Sache her, wenn man die uns zur Verfügung gestellten Werkzeuge vernünftig nutzt, dürfte nichts passieren. (FK | m)

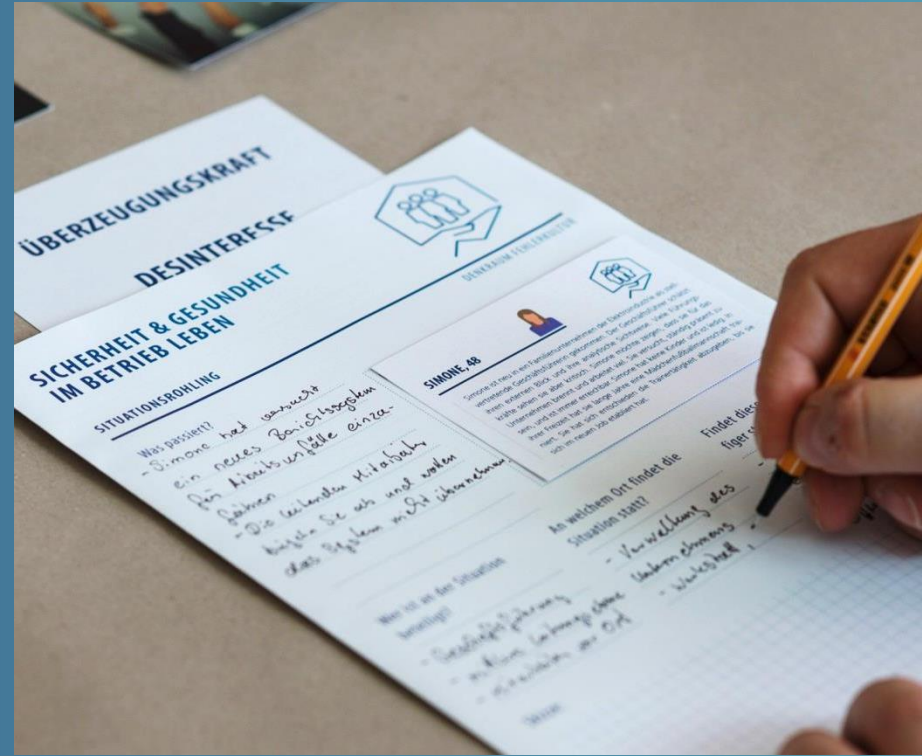
Kommunikationskanälen sind **Informationen** für die
 einfach zu finden.

Das **Engagement** im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz
 ist.

Keyfindings

- I. Das Thema **psychische Erkrankung** ist von Unsicherheiten begleitet.
- II. Es herrscht eine **Diskrepanz in der Wahrnehmung** zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden.
- III. Eine Verbindung zwischen **individuellem Fehlverhalten** und den Arbeitsbedingungen wird nicht hergestellt.
- IV. Die Erfassung von **Beinahe-Unfällen** ist in den meisten Unternehmen noch nicht systematisiert.
- V. Trotz einer Vielzahl an Kommunikationskanälen sind **Informationen** für die Mitarbeitenden nicht einfach zu finden.
- VI. Die Wertschätzung für das **Engagement** im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz wird als mangelhaft bewertet.

WORKSHOP – Phase 1



Ideation

WORKSHOP – Phase 2



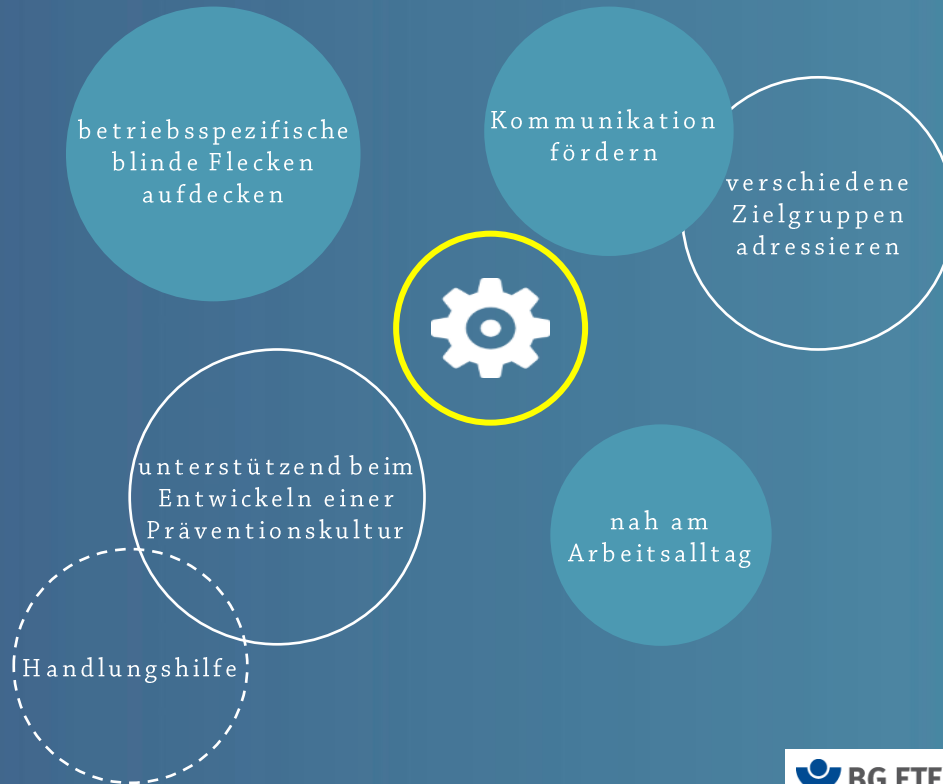
Prototyping

FOKUSGRUPPENGESPRÄCH – Stuntleute



Verhaltensprinzipien

INSTRUMENT ANFORDERUNGEN – Ziele



INSTRUMENT ANFORDERUNGEN – Design



INSTRUMENT – Das ist Quatsch!



- ...richtet sich an die Mitarbeitenden.
- ...fördert die Kommunikation und Diskussion.
- ...regt die **Sensibilisierung** der Mitarbeitenden an.
- ...geht schnell und macht Spaß.
- ...bietet einen niedrigschwelligen Zugang.
- ...ermöglicht die **direkte** Wirkung beim Einzelnen.



- ...richtet sich an Mitarbeitende und Führungskräfte.
- ...fördert die Kommunikation und Diskussion.
- ...regt zur **Reflexion** bestehender Praktiken an.
- ...macht blinde Flecken betriebspezifisch sichtbar.
- ...bietet einen mittelschwelligen Zugang.
- ...hat einen **hohen** Wirkungsgrad.

HERZLICHEN DANK!

KONTAKT

Vivien Iffländer

Vivien.Ifflaender@iao-extern.fraunhofer.de

030 6807969 297