



Präventionskultur
gemeinsam weiterentwickeln:
Ein Workshop
Arbeitsmaterialien

baua: Praxis

Inhalt

Kontextbogen Präventionskultur	3
Schnelldiagnosetool	4
Netzdiagramm für das Kulturprofil	6
Entwicklungsempfehlungen zur Präventionskultur	7
Entwicklungsziele und Maßnahmen	8

Kontextbogen Präventionskultur

Zahl der Beschäftigten (nach Köpfen):	Männer	Frauen	Gesamt
		Ja	Nein
Arbeitnehmervertretung vorhanden			
Existiert ein Arbeitsschutzausschuss (ASA)? Nur für Betriebe mit >=20 Beschäftigten			
Existiert eine Unternehmenspolitik oder ein Unternehmensleitbild? Wenn ja, bitte zur Verfügung stellen			
Ist eine sicherheitstechnische Betreuung gewährleistet?			
Wenn ja, nach welchem Modell wird der Betrieb betreut?			
	interne Sicherheitsfachkraft – Regelbetreuung		
	externe Sicherheitsfachkraft – Regelbetreuung (überbetrieblicher Dienst wie beispielsweise BAD o. Ä.)		
	Alternatives Betreuungsmodell („Unternehmermodell“)		
Ist eine betriebsärztliche Betreuung gewährleistet?			
Wenn ja, nach welchem Modell wird der Betrieb betreut?			
	interne Betriebsärztin, interner Betriebsarzt		
	externe Betriebsärztin, externer Betriebsarzt		
	Alternatives Betreuungsmodell („Unternehmermodell“)		
Sind in Ihrem Betrieb/Ihrer Einrichtung eines oder mehrere der folgenden Managementsysteme im Einsatz? (Mehrfachnennungen möglich)			
	Arbeitsschutzmanagementsystem		
	Betriebssicherheitsmanagementsystem		
	Qualitätsmanagementsystem		
	Hygienemanagementsystem		
	Umweltmanagementsystem		
	Integriertes Managementsystem (mehrere inhaltliche Managementkomponenten)		
Einschätzung zur gegenwärtigen wirtschaftlichen Lage Ihres Betriebes:	Gut	Befriedigend	Angespannt

Schnelldiagnosetool

Hinweise zum Ausfüllen

Der nachfolgende Diagnosebogen hilft dabei, den eigenen Präventionskultur-Typ zu bestimmen und einem der fünf empirisch ermittelten Typen zuzuordnen:

- Standardsetzer
- Systematiker
- Fehlervermeider
- Techniker
- Do-it-yourselfer

Für jeden Kulturtyp gibt es typische Aussagen. Um es einfach zu halten, gibt es nur die Antwortmöglichkeiten „Ja“ (ich/ wir stimmen zu) und „Nein“ (ich/ wir stimmen nicht zu).



Bitte füllen Sie den Bogen möglichst schnell und spontan aus.

Wichtig: Es geht nicht um Ihre persönliche Meinung, sondern um den ganzen Betrieb. Fragen Sie sich bitte immer:

„Was ist meiner Meinung nach die im Betrieb bzw. der Betriebsleitung vorherrschende Meinung zu der Aussage?“

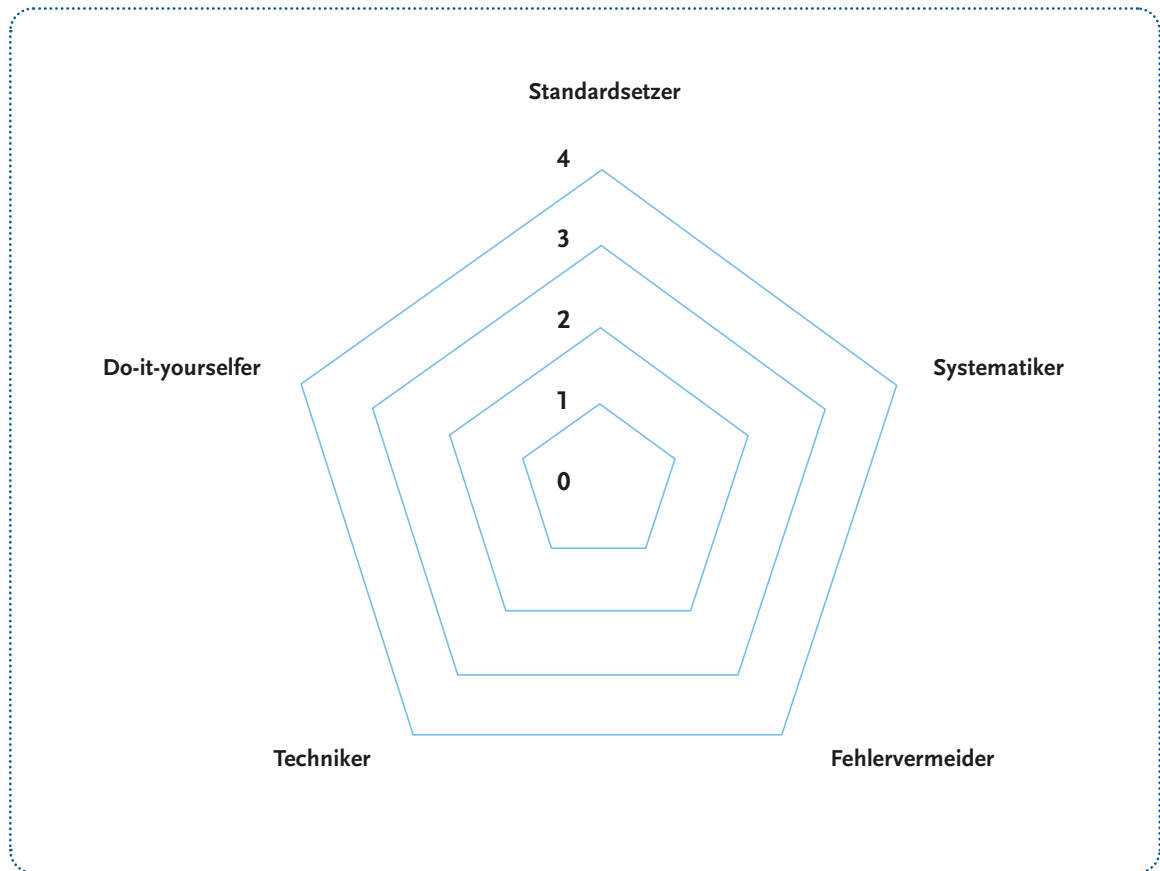
Das Ergebnis wird anschließend im Workshop gemeinsam ausgewertet.

Vielen Dank!

Diagnosebogen Präventionskultur: Stimmen Sie zu?

		Wählen Sie ein Element aus	
		Ja	Nein
Standardsetzer Eigene Kultur	Unsere Beschäftigten können Risiken selbst erkennen und angemessen darauf reagieren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Rechtliche Vorgaben sind zu wenig, um im Arbeitsschutz aktiv zu werden, man muss auch von der Sache überzeugt sein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Wir haben nicht die Ressourcen, um Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz immer gesetzeskonform umzusetzen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Wer im Arbeitsschutz aufhört, besser zu werden, hört auf, gut zu sein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Anzahl der Kreuze in blau hinterlegten Feldern:		
Systematiker Kennzahlen	Es ist wichtig, dass die Aufsichtsbehörden der Länder und die Berufsgenossenschaften in die Betriebe gehen und nach dem Rechten sehen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Wir analysieren auch Beinahe-Unfälle, damit nicht einer einen schweren Unfall hat, wo schon zwei gestolpert und beinahe gefallen sind.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Unsere Geschäftsführung möchte sich nicht nachsagen lassen, zu wenig für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz getan zu haben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Auch im Arbeitsschutz sind Kennzahlen die Bezugsgrößen des Managements.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Anzahl der Kreuze in blau hinterlegten Feldern:		
Fehlervermeider Mensch im Zentrum	Wir erwarten von unseren Beschäftigten, dass sie sich aktiv mit möglichen Gefährdungen auseinandersetzen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Kein Unfall kann nur mit Pech abgetan werden. Für jeden Unfall oder Beinahe-Unfall gibt es Hintergründe, die aufzuklären sind.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Die Regelungsdichte nimmt immer mehr zu. Fast alles wird heute gesetzlich geregelt, auch im Arbeitsschutz.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Hauptaufgabe im Arbeitsschutz ist, mit den Beschäftigten in permanentem Dialog zu sicherem und gesundheitsgerechtem Verhalten zu bleiben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Anzahl der Kreuze in blau hinterlegten Feldern:		
Techniker Priorität Technik	Es ist kaum noch zu schaffen, alle Vorschriften umzusetzen, und die eigentliche Arbeit leidet darunter.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Wir sind froh, wenn wir Aufgaben im Arbeitsschutz auslagern können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Von den Berufsgenossenschaften wünschen wir uns mehr Anregungen und Impulse.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Die Technik auf sicherem Niveau zu halten, ist mehr als die halbe Miete im Arbeitsschutz.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Anzahl der Kreuze in blau hinterlegten Feldern:		
Do-it-yourselfer Selbstbezug	Die Beschäftigten haben eine Eigenverantwortung dafür, sich nicht in Gefahr zu bringen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Unfälle, die passieren, obwohl man sichere, gesundheitsgerechte Technik einsetzt, sind unvermeidbar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Manche Unfälle sind wie Ausrutschen auf nassem Gras. Die wird es immer geben und da kann man nichts machen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Die Kompetenz unserer Beschäftigten schützt unseren Betrieb am besten vor Gesundheitsgefahren und Unfällen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Anzahl der Kreuze in blau hinterlegten Feldern:		

Netzdiagramm fürs Kulturprofil



Entwicklungsempfehlungen zur Präventionskultur

	Unter Berücksichtigung von:		
Präventionskulturtyp	Wertschätzung des Bestehenden	Bezug zu Unternehmenszielen	Sinnstiftung
Standardsetzer	– an bisherige Change-Prozesse anknüpfen	– Sicherheit und Gesundheit als Innovationstreiber nutzen	– offene Lern- und Fehlerkultur permanent erneuern
Systematiker	– an gute Beschreibung der Soll-Abläufe im Arbeitsschutz anknüpfen (work as imagined)	– Kommunikation mit Beschäftigten über Ist-Abläufe (work as done) verstärken	– Beteiligung der Beschäftigten an Prüfung der Alltagstauglichkeit von Soll-Abläufen
Fehlervermeider	– an selbstverantwortliches Menschenbild anknüpfen	– gutes Betriebsklima auch durch AS-Maßnahmen sichern	– Fehler als Verbesserungshinweise betrachten: Fehlerkultur
Techniker	– an Vorschriftentreue anknüpfen – für Berater sind vertiefte Kenntnisse des Vorschriften- und Regelwerks sowie von Branchenregeln von Vorteil	– klare Grundsätze für Kommunikation und Zusammenarbeit im Arbeitsschutz festlegen – Expertenlösungen im Arbeitsschutz durch Beteiligung der Beschäftigten bereichern	– sichere Wartung der Technik durch Verbesserung der Kommunikation zum Arbeitsschutz ergänzen
Do-it-yourselfer	– an „ Handwerkerehre “ anknüpfen – für externe Berater von kleinen und kleinsten Betrieben sind vertiefte Branchenkenntnisse von Vorteil	– Kompetenzen der Führungskräfte regelmäßig durch Schulungen komplettieren bzw. auffrischen – Gesundheit und Sicherheit bei allen Prozessen mitdenken – mit Ausrüstung und guter Organisation das professionelle Arbeitsschutzhandeln der Beschäftigten unterstützen	– Souveränität als Profis auch in der Kommunikation zum Arbeitsschutz anstreben – auch im Arbeitsschutz selbstbewusster gegenüber Kunden und Kooperationspartnern (größere Unternehmen) auftreten

Entwicklungsziele und Maßnahmen

Entwicklungsziel	Maßnahme Konkrete Maßnahme oder erste Maßnahmenidee.	Bis wann? Sind kleinere Meilensteine definiert?	Kümmerin oder Kümmerer Wer kümmert sich um die Umsetzung der Maßnahme?	Prozesseignerin bzw. -eigner Wer ist zuständig für den Prozess und die Zielerreichung?	Maßnahme umgesetzt? Ja/nein.	Ziel erreicht? Ja/nein.