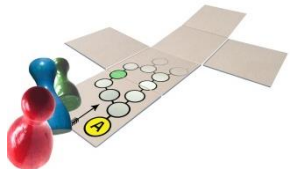


IAG Wissensbörse Prävention

Zwischen Paragrafendschunzel, Präventionskultur und Vision Zero

Workshop 7:
Erfolgsfaktor Präventionskultur

Werner Hamacher
22. November 2016





Präventionsangebote

syko - Portal



- Werkzeuge
- Kompetenzentwicklung
- Beratung/Coaching
- Veranstaltungen

www.syko-portal.de

interdisziplinär

kooperativ

systemisch

dynamisch

wissenschaftlich

praktisch

zukunftsorientiert

nachhaltig

www.systemkonzept.de



Unternehmenskultur - was ist das?

Wie wir miteinander umgehen

– auf der Basis welcher Werte und Grundüberzeugungen

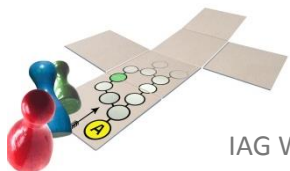
oder:

Unternehmenskultur sind ...

... die geteilten Wert- und Denkmuster, die unternehmensweit geltenden Handlungsmaximen und die akzeptierten Handlungsmuster und die Symbole



**Unternehmens-
kultur**



Symbole

*Sprache, Umgangsformen, Rituale und Riten,
Verhaltensweisen*

Sichtbar,
interpretations-
bedürftig

Normen, Standards

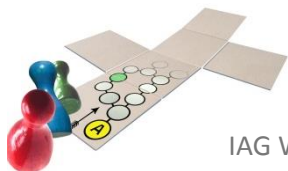
Maximen, Richtlinien, Verbote

Teils sichtbar,
teils bewusst

*Basisannahmen „Weltanschauung“ über
Menschenbild, Umwelt, Wahrheit, Zeit,
menschliches Handeln und soziale Beziehungen*

Unbewusst,
unsichtbar

Nach Schein, 1984



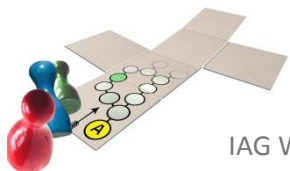
Präventionskultur- was ist das?

„Den Kern einer Sicherheits- und Gesundheitskultur einer Organisation macht ein Muster von grundlegenden sicherheits- und gesundheitsbezogenen Annahmen und Werten aus.

Diese Überzeugungen haben sich im Laufe der Zeit im Umgang mit Fragen der Sicherheit und Gesundheit in einer Organisation als bedeutsam erwiesen.

Sie werden von der Mehrheit der Organisationsmitglieder geteilt und als nicht zu hinterfragende Selbstverständlichkeiten angesehen, erlebt und gelebt.

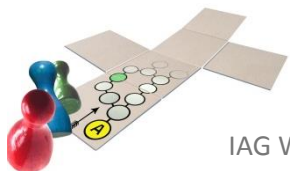
Sie ist in eine übergreifende Unternehmenskultur eingebettet." (vgl. Elke, 2001)



Ebenen von Unternehmenskultur und SuG-Kultur

Ebenen	Beschreibung	Formen	SuG-Kultur
Symbolsystem, Artefakte	Sichtbare Formen und Prozesse im Unternehmen	Sprache, Rituale, Kleidung	Verhaltensweisen, Kommunikation, Umgang mit SuG-relevanten Situationen, SuG-Maßnahmen
Bekundete Werte, Standards	Teils sichtbar, teils unbewusst Strategien, Ziele, Richtlinien, Verbote	Unternehmensleitbild, Führungsleitlinien, Code of Conduct, Selbstverpflichtungen, Betriebsvereinbarungen, Verhaltensstandards	Leitbilder zu SuG, Handlungsmaximen, Geteilte Werte Engagement zu SuG SuG-Strategien SuG-Bewußtsein
Grundprämissen, Basisannahmen	Unsichtbar, meist unbewusst, selbstverständliche Anschauungen, Wahrnehmungen, Gedanken	Verhalten, Inhalte von Gesprächen, Handeln	Grundüberzeugungen zu Sicherheit, Gesundheit, Umgang mit Risiken, Werthaltungen, auch in Relation zu anderen Überzeugungen

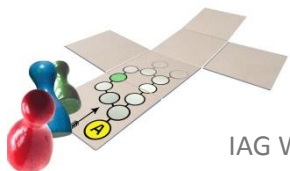
Ebenen von Unternehmenskultur in Anlehnung an Schein 1984, erweitert um Aspekte von SuG-Kultur



Präventionskultur- was ist das?

- ✓ Werteorientierung als Handlungsgrundlage
- ✓ Integration in das Führungsverhalten
- ✓ Gutes Management des Arbeitsschutzes
- ✓ Durchgängige, gelingende Kommunikation über Sicherheit und Gesundheit
- ✓ Aktive Beteiligung der Beschäftigten
- ✓ Konstruktiver Umgang mit Fehlern
- ✓ Wertschätzender Umgang mit einander, gegenseitige Unterstützung, gutes Klima
- ✓ ...

Präventionskultur ist Teil der Unternehmenskultur



„Leadership“ (Führung) oder „Management“ (Leitung)?

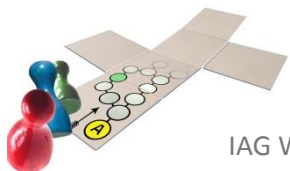
Leadership

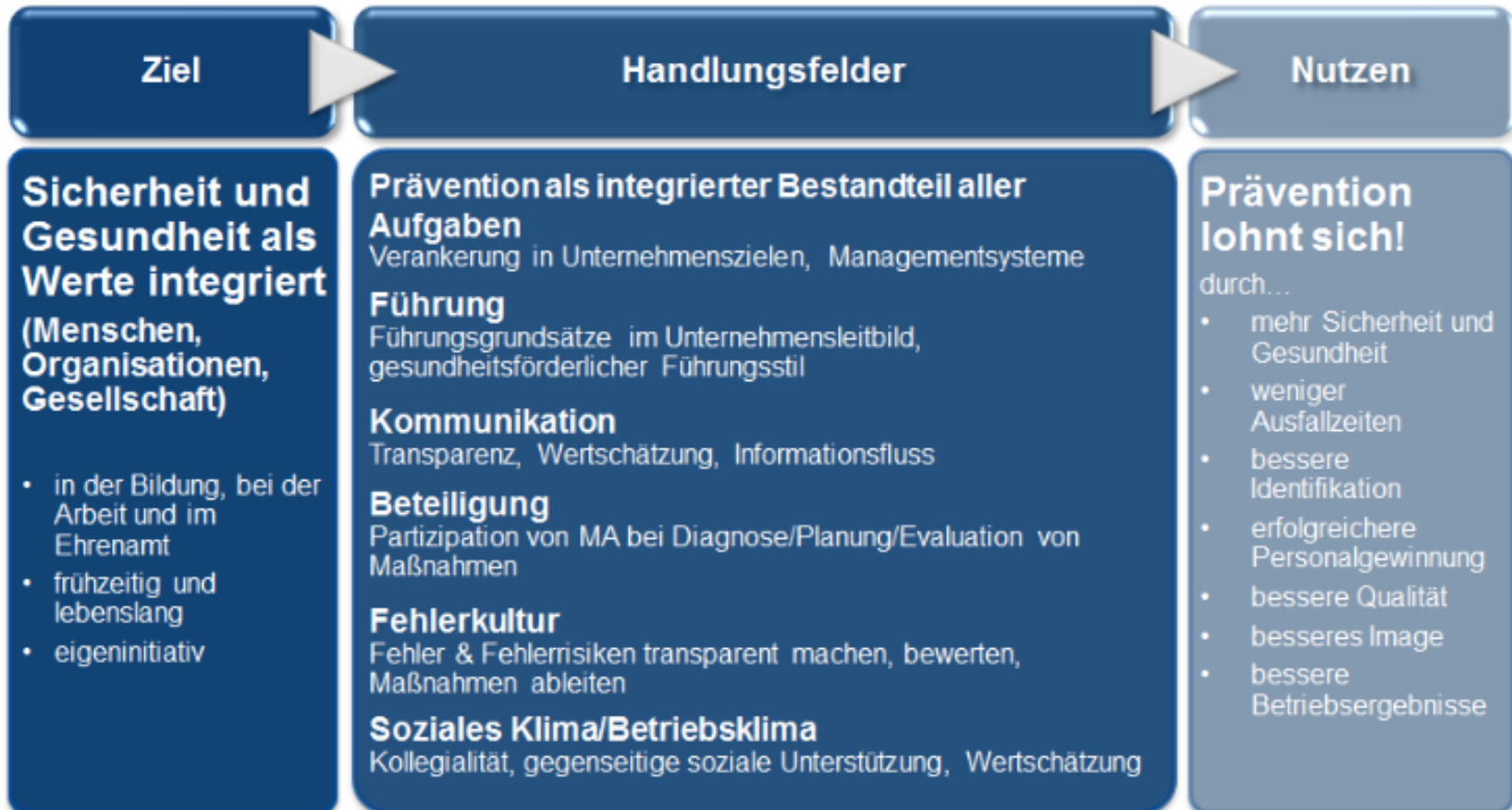
- Festlegung der „Marschrichtung“
- Motivation zur Erreichung der Aufgaben
- Umgang mit Veränderungen
- Ausleben von Werten und Gemeinschaft
- Konzentration auf Arbeitsinhalte



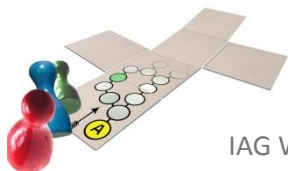
Management

- Festlegung, Durchführung und Überwachung von Abläufen und Zielen
- Personalmanagement
- Sicherstellung des laufenden Betriebs
- „Problemlöser“
- Konzentration auf Arbeitsprozesse



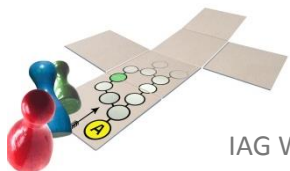


DGUV Fachkonzept für die gemeinsame Präventionskampagne der DGUV und ihrer Mitglieder; „Kultur der Prävention“



Positive Effekte	Negative Effekte
Handlungsorientierung „Kompass“ für die Mitglieder	Abgrenzung, geschlossene Systeme
Reibungslose Kommunikation Durch einheitliche Orientierung, homogene Verständigungsmuster	Abwertung von neuen Wertemustern
Schnelle Entscheidungsfindung	Wandelbarrieren
Zügige Umsetzung von Entscheidungen	Fixierung auf traditionelle Erfolgsmuster
Geringer formaler Kontrollaufwand	Konformität im Denken
Motivation und Teamgeist	
Stabilität	

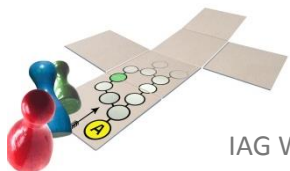
Nach Schreyögg 2002



Welche Weg kann man einschlagen?

3 Wege

1. Systematische, planmäßige, ingenieurmäßige Gestaltung
2. Kultur muss organisch wachsen
3. „Kurskorrektur“



Veränderungsprogramm „Kurskorrektur“

1. Diagnose:

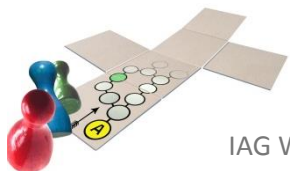
- Beschreibung und Bewusstmachung der bestehenden Kultur
Welche Grundüberzeugungen? Welche gelebten Werte? Welche Symbole?

2. Beurteilung:

- Veränderungsbedürftigkeit der bestehenden Kultur
wo ist sie Hemmend, wo entspricht sie nicht den neuen Strategien,

3. Maßnahmen:

- Neue Orientierungsmuster anbieten
- Beendigung von Ritualen



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!
- Kontaktperson –

 werner.hamacher@systemkonzept.de

