

Arbeitsschutz  
kompakt



## Gemeinsam zur Kultur der Prävention

So läuft es rund im Betrieb –  
Broschüre für Verantwortliche

komm  mensch  
Sicher. Gesund. Miteinander.

Ihre gesetzliche Unfallversicherung

# Inhalt

<b>Sicher. Gesund. Miteinander.</b>	<b>1</b>
<b>Gute Argumente für eine Kultur der Prävention</b>	<b>2</b>
<b>Aus der Praxis</b>	<b>4</b>
<b>Die sechs Handlungsfelder</b>	<b>6</b>
<b>Einen ersten Überblick verschaffen</b>	<b>8</b>
<b>Kurz-Check Handlungsfelder</b>	<b>9</b>
<b>Das 5-Stufen-Modell</b>	<b>10</b>
<b>Kultur zum Thema machen</b>	<b>12</b>
<b>Entwicklungsideen gemeinsam finden</b>	<b>14</b>
<b>komm<b>mit</b>mensch-Dialoge</b>	<b>15</b>
<b>Nudging: Verhaltensbedingte Unfälle vermeiden</b>	<b>16</b>
<b>Veränderung Schritt für Schritt</b>	<b>19</b>

## **Autoren:**

### **Arbeitsgruppe Fachberatung zur Kampagne**

Autoren: Marlen Cosmar (DGUV), Just Miels (BG ETEM),  
Christian Pangert (DGUV), Christian Sprotte (BG ETEM)

August 2018

## **Bildnachweis:**

**Illustrationen:** Michael Hüter

**Titel:** Morsa Images/iStock-913784122;

**Seite 4–5:** FarbFilmFreun.de/BG ETEM

# Sicher. Gesund. Miteinander.

In den vergangenen Jahrzehnten ist das Risiko, bei der Arbeit einen Unfall zu erleiden, drastisch gesunken. Trotzdem sterben auch heute noch Menschen bei der Arbeit oder werden schwer verletzt. Unfälle und Erkrankungen sind mit erheblichem menschlichem Leid und wirtschaftlichen Kosten verbunden.

Wer die Unfallhäufigkeit weiter reduzieren will, muss die bewährten technischen und organisatorischen Maßnahmen ergänzen und Sicherheit und Gesundheit zum festen Bestandteil der Unternehmenskultur machen.

**kommmit**mensch lenkt den Blick darauf, welchen Stellenwert Sicherheit und Gesundheit in Ihrem Betrieb genießen und wo die Entwicklungspotenziale liegen.

Das Ziel ist: Alle in Ihrem Unternehmen engagieren sich für Sicherheit und Gesundheit. Dadurch werden Probleme erkannt, lange bevor etwas passiert. Alle beteiligen sich aktiv bei der Suche nach guten Lösungen.

Die Stellschrauben dafür liegen in den Handlungsfeldern Führung, Kommunikation, Beteiligung, Fehlerkultur, Betriebsklima sowie Sicherheit und Gesundheit.

Die BG ETEM unterstützt mit „**kommmit**mensch“ Verantwortliche und Beschäftigte dabei, die zentralen Handlungsfelder in ihrem Betrieb zu entdecken und dort anzusetzen. Denn jeder Betrieb ist anders und geht seine eigenen Wege.

Mit einem Kurzcheck ermitteln Sie, wie Ihr Betrieb in den jeweiligen Handlungsfeldern aufgestellt ist. Gemeinsam mit Ihren Beschäftigten können Sie die Bestandsaufnahme vertiefen und Ideen für Verbesserungen entwickeln. Dabei helfen die **kommmit**mensch-Dialoge, die typischen Alltagssituationen aufzugreifen.

Weitere Handlungshilfen und Tools finden Sie auf unserer Webseite:

[www.bgetem.de](http://www.bgetem.de), Webcode: 17831013

bzw. [www.bgetem.de/kommmitmensch](http://www.bgetem.de/kommmitmensch)

## Gute Argumente für eine Kultur der Prävention

Kultur zu verändern bedeutet, Diskussionen im Unternehmen anzustoßen und Abläufe zu überdenken und zu verändern. Das ist immer auch mit einigem Aufwand verbunden. Für diesen Aufwand sprechen gute Gründe:



Erst sicher und gesund, dann gut, dann schnell – das ist ein Prinzip der Kultur der Prävention.

### **Weniger Unfälle, mehr Gesundheit**

Wissenschaftliche Studien zeigen, dass eine gute Sicherheitskultur zu einer Verringerung der Verletzungs- und Unfallzahlen führt.

### **Höhere Arbeitszufriedenheit und Engagement**

Es gibt einen Zusammenhang zwischen einem guten Sicherheitsklima und der Arbeitszufriedenheit. Diese wiederum steigert das Engagement bei der Arbeit.

### **Höhere Bindung an den Betrieb und größeres Qualitätsbewusstsein**

Eine positive Unternehmenskultur kann die Identifikation der Beschäftigten mit dem Betrieb deutlich erhöhen. Dadurch werden das Qualitätsbewusstsein und die Qualität der Arbeit gesteigert.

### **Erhöhte Rentabilität**

Viele Entscheidungsträger aus Betrieben bestätigen, dass eine systematische Integration von Sicherheit und Gesundheit in die betrieblichen Abläufe und Prozesse zu einer Steigerung der Rentabilität und der Kundenbindung sowie zu einer Verbesserung der Abläufe und Prozesse in der Organisation führt und sich somit auch betriebswirtschaftlich rechnet. Eine Studie der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung und der BG ETEM aus dem Jahr 2013 konnte zeigen, dass sich jeder Euro, der in die betriebliche Prävention investiert wird, durch einen Nutzen von 2,20 Euro bezahlt macht.

### **Arbeiten in unterschiedlichen Lebensphasen ermöglichen**

Berufsanfänger oder Eltern mit Kindern, ältere Beschäftigte oder Beschäftigte mit Leistungsminderungen haben oft unterschiedliche Voraussetzungen, um mit Arbeitsanforderungen umzugehen. Eine Kultur der Prävention fördert, dass sich Beschäftigte intensiv einbringen und aktiv auch individuelle Lösungen vorschlagen (zum Beispiel zur Work-Life-Balance oder zur Weiterbildung).

Individuelle, überlastungsbedingte Risiken für Sicherheit und Gesundheit können so reduziert werden. Motivation und Kreativität fördern Gesundheit und Wohlbefinden und stehen in einem starken Zusammenhang mit der Leistungsfähigkeit von Beschäftigten. Sind Kommunikationswege, Führungsprozesse und Fehlermanagement gut gestaltet, werden neue Potenziale erschlossen.

### **Lern- und Veränderungsfähigkeit erhalten**

Organisationen, in denen klar ist, dass Veränderungen immer auch unter dem Aspekt der Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten durchgeführt werden, sind widerstands- und lernfähiger. Neurowissenschaftler betonen die Bedeutung der Gesundheit und des Wohlbefindens für das Lernen. Nur wenn ohne Stress und Angst gelernt wird, kann das Gelernte beim Problemlösen überhaupt verwendet werden.

## Aus der Praxis

Vertrauen ist die Grundlage. Vertrauen bekommt man aber nicht geschenkt. Man muss es sich über viele Jahre erwerben, indem man Worten Taten folgen lässt und Versprechen einhält.

Petra Jacobs

Auch kleine Unternehmen können etwas tun, um Sicherheit und Gesundheit für ihre Mitarbeiter zu verbessern. Wir haben sieben Mitarbeiter und ich möchte, dass alle gesund bleiben. Das ist meiner Frau und mir sehr wichtig.

Jürgen Jacobs



Petra und Jürgen Jacobs, ausgezeichnet mit dem Präventionspreis 2018 der BG ETEM.

Ich wünsche mir Beratung der Berufsgenossenschaft zu diesen Themen. Wir brauchen eine Unterstützung, die speziell auf uns als Kleinunternehmen zugeschnitten ist.

Jürgen Jacobs

Bei der Preisverleihung des Präventionspreises haben wir auch die Kampagne „kommmitmensch“ kennengelernt. Ich glaube, dass wir bei den Handlungsfeldern schon viel richtig machen. Aber wir wollen weiter immer besser werden.

Petra Jacobs

Wichtig ist, dass man seine Leute mitnimmt. Die machen ihre Arbeit ja schon lange, und sie wissen, was sie tun. Wenn man mit ihnen auf Augenhöhe spricht, machen sie Vorschläge, die den Betrieb weiterbringen.

Jürgen Jacobs

### Ausgezeichnet mit dem Präventionspreis der BG ETEM



Elektroservice Jürgen Jacobs ist ein Betrieb mit sieben Beschäftigten in Straelen (Nordrhein-Westfalen). Das Unternehmen wurde im Jahr 2018 mit dem Präventionspreis der BG ETEM für die Branche Elektrohandwerke ausgezeichnet. Mit einem externen Kooperationspartner setzte der 7-Mann-Betrieb ein betriebliches Gesundheitsmanagement um. Dazu gehört vor allem ein Kurs zum Thema Stressbewältigung, der mit einem Maßnahmenplan Stück für Stück in den Arbeitsalltag integriert wurde. Das Ergebnis: Gesunde Mitarbeiter und ein sehr gutes Betriebsklima.

#### Weitere Informationen

▶ [www.bgetem.de](http://www.bgetem.de),  
Webcode 18740124

# Die sechs Handlungsfelder

Was beeinflusst die Sicherheit und Gesundheit der Menschen im Unternehmen? Der Stellenwert von Sicherheit und Gesundheit lässt sich in sechs Bereichen beschreiben, die gleichzeitig auch Handlungsfelder für die Weiterentwicklung des eigenen Unternehmens bieten:

## 1. Führung

### **Die Unternehmensleitung als entscheidender Impulsgeber**

Führungskräfte haben großen Einfluss darauf, wie Beschäftigte sich in kritischen Situationen verhalten und ob Sicherheit und Gesundheit immer und überall Vorrang haben. Noch immer stehen vielerorts Werte wie Schnelligkeit oder spontanes Engagement höher im Kurs. Führungskräfte dürfen das nicht tolerieren, sondern müssen ihre Verantwortung für die Sicherheit und Gesundheit durch konsequentes Handeln und das aktive Setzen von klaren Rahmenbedingungen wahrnehmen. So können sie sicheres und gesundes Verhalten zur besseren Alternative machen. Sie können zum Beispiel Engagement für Sicherheit und Gesundheit zu einem wichtigen Ziel für alle Beschäftigten erklären und auch feste Zeitanteile dafür vorgeben.

Zum anderen sind sie Vorbilder für die Beschäftigten in Bezug auf das Verhalten bei der Arbeit. Wenn sie ihren Arbeitsplatz sicher und gesund gestalten und ihren Beschäftigten Wertschätzung und Respekt entgegenbringen, wird es

wahrscheinlicher, dass die Beschäftigten auch darauf achten.

## 2. Kommunikation

### **Miteinander reden ist das A und O**

Der regelmäßige Austausch von Informationen ist eine Voraussetzung dafür, dass Menschen erfolgreich, sicher und gesund zusammenarbeiten können.

Werden alle Informationen, die für einzelne Beschäftigte bedeutsam sind, zielgerichtet weitergegeben und neue Ideen, Probleme oder Fragen auf Augenhöhe diskutiert, steigen Produktivität und Wohlbefinden.

## 3. Beteiligung

### **Die Erfahrung und das Wissen der Beschäftigten intensiv nutzen**

Die Beschäftigten kennen ihren eigenen Arbeitsplatz am besten. Dieses Wissen kann genutzt werden, indem Beschäftigte an wichtigen Entscheidungen im Betrieb beteiligt und aktiviert werden, eigene Vorschläge einzubringen.

Daraus ergeben sich wertvolle Hinweise und konkrete Ideen, wie die Arbeit effizi-

enter, sicherer und gesünder gestaltet werden kann. Außerdem erhöht die Beteiligung bei vielen Beschäftigten die Leistungsbereitschaft, wenn sie ihre individuellen Kompetenzen und Erfahrungen bei der täglichen Arbeit einbringen können.

### 4. Fehlerkultur

#### **Fehler offen diskutieren und daraus lernen**

Fehler, Unfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen bestmöglich zu vermeiden ist ein bedeutsames Ziel für jeden Betrieb.

Dafür ist eine offene Fehlerkultur sehr förderlich. Fehler werden offen angesprochen und Beinahe-Unfälle, Unfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen systematisch mit allen Beteiligten aufgearbeitet. Dabei wird genau geprüft, wie es zu dem Ereignis kam, ohne vorschnell Schuldige zu benennen. So kann für die Zukunft gelernt werden.

Wer einen Fehler anspricht, darf damit aber nicht verletzen. Deshalb wird das konkrete Verhalten angesprochen, ohne

persönlich zu werden oder zu generalisieren. Sätze wie „Sie arbeiten schlampig...“ oder „Sie vergessen jedes Mal die Schutzbrille“ sind kontraproduktiv. Besser ist die konkrete Formulierung: „Sie haben heute Vormittag ohne Schutzbrille gearbeitet...“. Fehler anzusprechen erfordert oft Mut. Deshalb sollte das Thema Fehlerkultur in der Unternehmenskultur verankert sein. Allen Mitarbeitenden ist klar, dass es nicht nur erwünscht ist, Fehler offen anzusprechen. Vielmehr dient der Hinweis auf Fehler ihrer eigenen Sicherheit. Deshalb ist es auch angebracht, sich für den Hinweis auf einen Fehler zu bedanken.

### 5. Betriebsklima

#### **In meinem Betrieb fühle ich mich wohl!**

Ein gutes Betriebsklima entsteht durch gegenseitige Wertschätzung, Vertrauen und Fairness und sorgt dafür, dass sich alle Beschäftigten wohlfühlen.

Das wirkt sich positiv auf Produktivität und Motivation sowie Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten aus. Ein gutes Betriebsklima lässt sich nicht verordnen, aber fördern. Führungskräfte sind Vorbilder nicht nur in ihrem direkten Führungsverhalten, sondern auch im sozialen Umgang. Gemeinsame Erlebnisse abseits der Arbeit, z. B. ein Grillfest oder eine Weihnachtsfeier, fördern den Zusammenhalt.

### 6. Sicherheit und Gesundheit

#### **Selbstverständlich einbeziehen**

Bereits beim Einkauf von Werkzeugen, beim Umbau von Lagerhallen und bei

Die Handlungsfelder stehen nicht für sich allein. Wenn Sie sich näher damit beschäftigen, können Sie die Verknüpfungen in Ihrem Betrieb nutzen.

## Gemeinsam zur Kultur der Prävention

anderen betrieblichen Entscheidungen müssen Sicherheit und Gesundheit eine Rolle spielen. Gerade bei kostspieligen Anschaffungen lohnt es sich, vor dem Kauf an Sicherheit und Gesundheit zu denken, als nachher für teures Geld nachrüsten zu müssen.

Was bei Maschinen auf der Hand liegt, ist in anderen Bereichen vielleicht nicht so deutlich, etwa bei der Organisation

von Dienstreisen. Im Kern geht es darum, Sicherheit und Gesundheit als unverzichtbaren Bestandteil aller Aufgaben zu etablieren. Zum Beispiel, indem sie bei regelmäßigen Besprechungen in allen Abteilungen und Bereichen des Unternehmens immer auf der Tagesordnung stehen. Die Verankerung von Sicherheit und Gesundheit in einem Leitbild oder in Leitlinien erhöht die Verbindlichkeit.

## Einen ersten Überblick verschaffen

Wenn Sie möchten, dass Sicherheit und Gesundheit selbstverständlich bei der Arbeit gelebt werden, können Sie schrittweise vorgehen und zunächst klären:

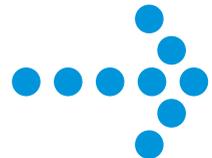
1. Wo steht Ihr Unternehmen?

2. Wohin kann die Reise gehen?

**Das können Sie gezielt in jedem Handlungsfeld tun.**

**Nehmen Sie kommit**mensch **wörtlich.** Binden Sie Ihre Beschäftigten bei allen Schritten ein. Ideen für Verbesserungen werden dann umgesetzt, wenn sie gemeinsam entwickelt und beschlossen wurden.

Sicherheit und Gesundheit können nicht von heute auf morgen tief im Handeln aller verankert werden. Vielmehr handelt es sich um einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess, der immer wieder neue Impulse braucht und Hindernisse zu überwinden hat. Bleiben Sie dran!



Wie können Sie nun konkret einsteigen?

# Kurz-Check Handlungsfelder

Der folgende Kurz-Check hilft Ihnen dabei, grob einzuordnen, wie Ihr Unternehmen in den einzelnen Handlungsfeldern aufgestellt ist. Füllen Sie ihn am besten zusammen mit einigen Beschäftigten aus, denn diese haben zu manchen Aspekten eine andere Perspektive.



<p><b>1. Führung</b> Unserer Führung sind Sicherheit und Gesundheit wichtig und sie verteidigt Zeit und Ressourcen dafür.</p>					
<p><b>2. Kommunikation</b> Wir halten uns gegenseitig gut informiert und reden auf Augenhöhe miteinander.</p>					
<p><b>3. Beteiligung</b> Wir nutzen das Wissen und die Ideen aller, um immer besser zu werden.</p>					
<p><b>4. Fehlerkultur</b> Wir lernen gemeinsam von Fehlern, Beinah-Unfällen sowie Unfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen.</p>					
<p><b>5. Betriebsklima</b> Wir gehen respekt- und vertrauensvoll miteinander um und kommen gerne zur Arbeit.</p>					
<p><b>6. Sicherheit und Gesundheit</b> Wir haben Sicherheit und Gesundheit immer im Blick.</p>					

## Das 5-Stufen-Modell: Sie sind gut. Geht es noch besser?

Für die gesetzliche Unfallversicherung und die Kampagne kommitmentsch wurde ein 5-Stufen-Modell entwickelt (s. rechts). Es hilft dabei, eine gemeinsame Vorstellung und Sprache zu erarbeiten, wie Präventionsarbeit auf einem hohen Niveau aussieht und wie die Präventionskultur positiv beeinflusst werden kann.

Die Stufen haben folgende Bedeutung:

 **Gleichgültig:** Sicherheit und Gesundheit spielen nur dann eine Rolle im Betrieb, wenn es darum geht, Schaden abzuwenden. Vorfälle werden ignoriert oder unter den Teppich gekehrt. Die Ursache für Unfälle wird beim einzelnen Beschäftigten gesehen.

 **Reagierend:** Sicherheit und Gesundheit werden im Betrieb nur ernst genommen, wenn etwas passiert ist. Es werden dann solche Maßnahmen ergriffen, die nicht an der Wurzel des Problems ansetzen.

 **Regelorientiert:** Sicherheit und Gesundheit haben zwar einen hohen Stellenwert, es wird davon ausgegangen, dass diese allein durch strikte Regeln und Kontrolle zu erreichen sind.

 **Proaktiv:** Die Einstellung auf der proaktiven Stufe unterscheidet sich deutlich. Auch unerwartbare Risiken und Gefahren werden in den Blick genommen, ein regelmäßiger Austausch

findet statt, auf ungeahnte Entwicklungen wird von allen Seiten frühzeitig aufmerksam gemacht und gegengesteuert, bevor etwas passiert.

 **Wertschöpfend:** Auf dieser Stufe wird Sicherheit und Gesundheit ein noch größerer Stellenwert beigemessen. Eine weit entwickelte Präventionskultur, in der Frühsignalen und Besonderheiten auf den Grund gegangen und kontinuierlich gelernt wird, macht den Betrieb auch insgesamt leistungsfähiger. Zeit für Sicherheit und Gesundheit wird bereitwillig investiert und auch verteidigt. Beschäftigte erarbeiten selbstständig Lösungen und Führungskräfte schaffen Raum dafür. Interessenkonflikte werden offen angesprochen und es gibt klare Prinzipien, wie mit ihnen umgegangen wird.

Nutzen Sie den Kurz-Check: Auf Seite 22 der Broschüre finden Sie eine Kopiervorlage für den Kurz-Check.

Wir fördern  
den Austausch  
über  
Unerwartetes



**Wertschöpfend**

Wir steigern unsere  
Leistungsfähigkeit.



**Proaktiv**

Wir suchen aufmerksam  
nach Frühwarnsignalen und  
Verbesserungsmöglichkeiten.

.....  
„Die unsichtbare Barriere“ erfordert einen Perspektivwechsel  
.....

**Regelorientiert**

Wir kontrollieren Risiken  
mit Regeln.



**Reagierend**

Wir werden aufmerksam,  
nachdem etwas passiert.



**Gleichgültig**

Wen interessiert's?  
Weiter so, solange es geht.

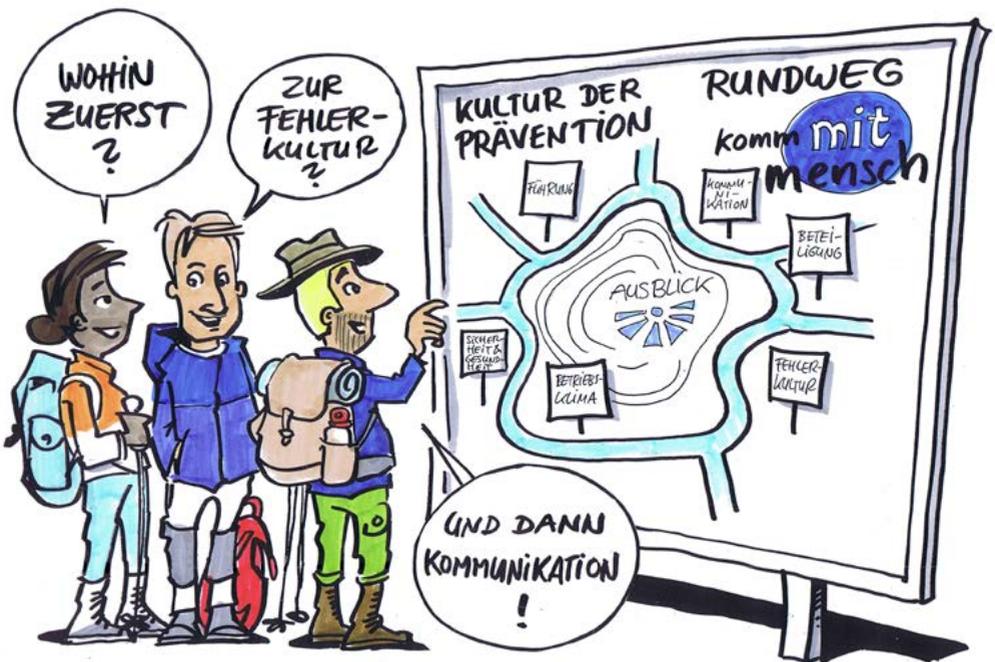


Wir schützen  
uns vor  
erwartbaren  
Störungen

5-Stufen-Modell der gesetzlichen Unfallversicherung zur Kultur der Prävention – allgemein auf Sicherheit und Gesundheit bezogen (vgl. Gebauer, 2017, in Anlehnung an Hudson, 2001).

## Kultur zum Thema machen

Gemeinsam mit den Mitgliedsbetrieben hat die BG ETEM verschiedene Werkzeuge/Instrumente entwickelt. Mit ihrer Hilfe können Prozesse zur Kulturentwicklung im Unternehmen angestoßen werden. Dabei ist es nicht wichtig, wie groß ein Betrieb ist. Entscheidend ist vielmehr die Bereitschaft der Leitung, den Weg zu gehen und die Mitarbeitenden mitzunehmen.



Prozesse zur Kulturentwicklung im Unternehmen anstoßen!

## Das ist Quatsch

Das Kartenspiel setzt direkt bei den Mitarbeitenden an und sensibilisiert sie für den betrieblichen Sicherheits- und Gesundheitsschutz, indem gängige Ausreden, sich nicht mit dem Thema auseinanderzusetzen bzw. bestehende Vorschriften einzuhalten, spielerisch entkräftet werden.

## PrinzipienFest

Das Werkzeug regt zum Reflektieren und Diskutieren an, blinde Flecken im alltäglichen Handeln werden situationsbasiert aufgedeckt und wünschenswerte Handlungsprinzipien abgeleitet.

Die Werkzeuge unterstützen Teams dabei, über Führung, Kommunikation, Beteiligung, Betriebsklima oder Fehlerkultur zu sprechen. Sie ergänzen die **kommmit**mensch-Dialoge, sind vielseitig einsetzbar und bieten den Betrieben zahlreiche Gelegenheiten, Präventionskultur zum Thema zu machen: an Gesundheitstagen, Teamevents oder im Rahmen von Unterweisungen.

Die Tools „Das ist Quatsch“ und „Prinzipienfest“ können bestellt werden online im Medienportal unter [www.bgetem.de](http://www.bgetem.de), per E-Mail: [versand@bgetem.de](mailto:versand@bgetem.de), Telefon: 0221 3778-1020 oder Fax: 0221 3778-1021.



Die Kultur der Prävention mit diesen Werkzeugen reflektieren.



## Weitere Informationen

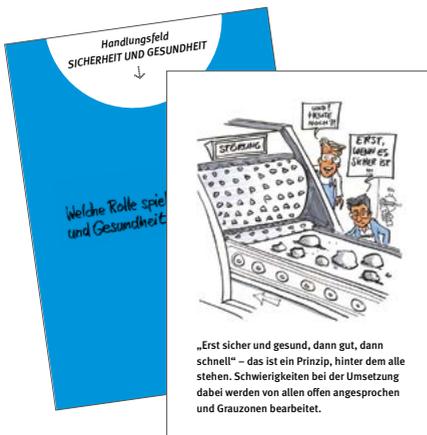
- ▶ Weitere Informationen zur Präventionskampagne, Handlungshilfen und Infomedien finden Sie auf [www.bgetem.de/kommmitmensch](http://www.bgetem.de/kommmitmensch)

# Entwicklungsideen gemeinsam finden

Untersuchen Sie zusammen mit Ihren Beschäftigten den gegenwärtigen Umgang mit Sicherheit und Gesundheit.

Eine tiefere Analyse in den Handlungsfeldern schafft Aufmerksamkeit für sicheres und gesundes Verhalten. Es wird deutlich, wo Handlungsbedarf ist und Sie entdecken, welche Potenziale Ihr Betrieb hat, um erfolgreicher zu werden.

Dafür empfehlen wir Ihnen, mit der **kommmit**mensch-Dialogbox tiefer in die Diskussion einzusteigen und zusammen mit Ihren Beschäftigten Ihre ganz individuellen Lösungsansätze zu erarbeiten.



# komm**mit**mensch-Dialoge

Die komm**mit**mensch-Dialoge sind ein leicht handhabbares Instrument. Nach einer kurzen Bestandsaufnahme zu einem Handlungsfeld können Sie konkrete Veränderungsansätze erarbeiten.

## Ablauf der komm**mit**mensch-Dialoge:

- Sie suchen ein Handlungsfeld aus und diskutieren eigene Beispiele aus Ihrem Arbeitsalltag.
- Auf einem Poster dokumentieren Sie die Ergebnisse Ihres Dialogs und erarbeiten erste Lösungsideen.
- Für jedes Handlungsfeld gibt es illustrative Dialogkarten als Anregung für die Diskussion. Sie umfassen verschiedene Beschreibungen entlang von fünf Stufen, die als Maßstab dienen (siehe 5-Stufen-Modell auf Seite 11).
- Sie sammeln Ideen für mögliche Verbesserungsmaßnahmen und legen fest, wer sich bis wann darum kümmert.

Die komm**mit**mensch-Dialoge können sinnvoll eingesetzt werden, wenn sie in einen Prozess zur Kulturentwicklung eingebettet sind. Wir beraten Sie gerne: [kultur@bgetem.de](mailto:kultur@bgetem.de)

Weitere Informationen auf [www.bgetem.de](http://www.bgetem.de), Webcode: 18793066 und auf



[komm\*\*mit\*\*mensch.de](http://komm<b>mit</b>mensch.de)



## Nudging: Verhaltensbedingte Unfälle vermeiden – ganz ohne Verbote!

Menschen treffen in vielen Situationen ziemlich schlechte Entscheidungen. Entscheidungen, die sie nicht treffen würden, wenn sie richtig aufgepasst hätten, umfassend informiert wären, unbegrenzte kognitive Fähigkeiten sowie absolute Selbstkontrolle besäßen. Menschen können bessere Entscheidungen dadurch treffen, dass Entscheidungsräume so gestaltet werden, dass die Aufmerksamkeit automatisch auf das Relevanteste geleitet wird, Informationen visuell klar und eindeutig dargeboten werden, Komplexität reduziert und die Möglichkeiten zur Selbstkontrolle gegeben werden.

(zitiert nach Thaler & Sunstein, 2008)

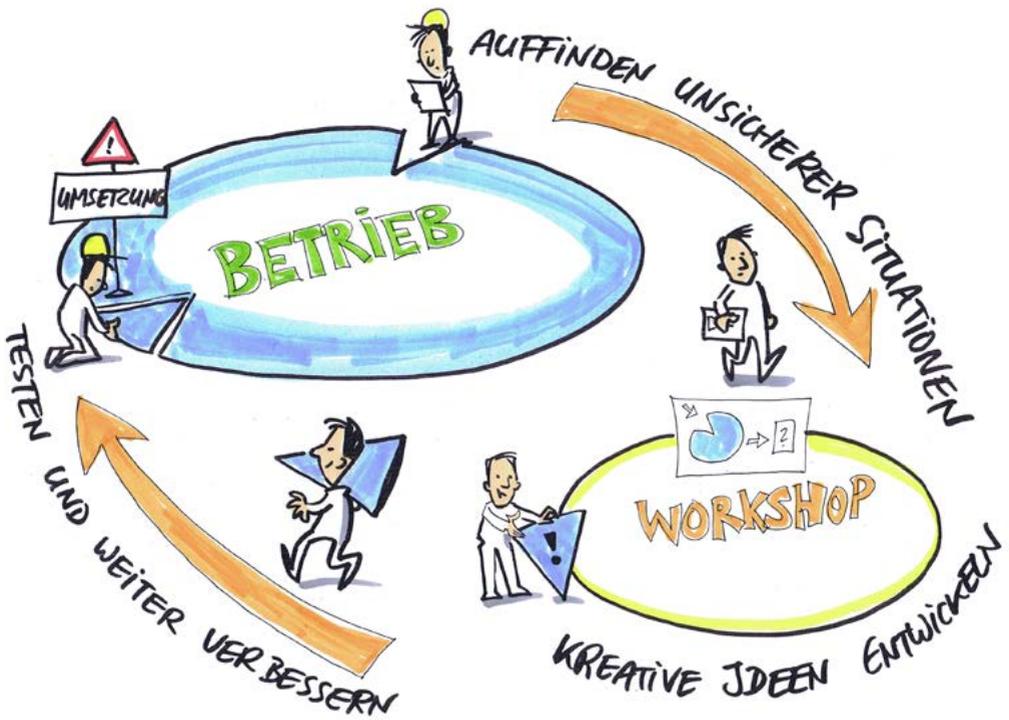
Feedbacksysteme einführen!



### Wirkprinzip

Wir Menschen brauchen ein Feedback, um zu verstehen, was wir mit unserem Verhalten auslösen. Damit wir etwas lernen, ist es wichtig, dass diese Rückmeldung möglichst zeitnah zur Handlung erfolgt.

## Nudging: Verhaltensbedingte Unfälle vermeiden – ganz ohne Verbote!



Nudging hilft, das Verhalten von Menschen in vorhersehbarer Weise zu verändern, ohne irgendwelche Optionen auszuschließen oder wirtschaftliche Anreize stark zu verändern. Ziel ist es, die Freiheit, gute Entscheidungen zu treffen, zu erhalten oder sogar zu vergrößern.

Mit unserem Nudging-Workshop wird Ihnen ein weiterer Baustein zur Entwicklung einer Kultur der Prävention in die Hand gegeben. Er hilft Ihnen dabei,

menschliches (Fehl-)Verhalten zu verstehen und verhaltensbedingte Unfälle zu vermeiden.

Ziel ist es, die Freiheit, gute Entscheidungen zu treffen, zu erhalten oder sogar zu vergrößern.

Eine Broschüre zeigt, wie durch einen Rundgang unsichere Situationen aufgefunden werden (z. B. fehlende PSA), in einem Workshop kreative Ideen entwickelt und mit einem Entscheidungstreffen nachhaltige Maßnahmen beschlossen werden.

Das Herzstück bildet der Kreativ-Workshop mit den Beschäftigten. Darin werden verschiedene Prinzipien menschlichen Verhaltens, wie der Wunsch nach Feedback oder der Herdentrieb, genutzt,

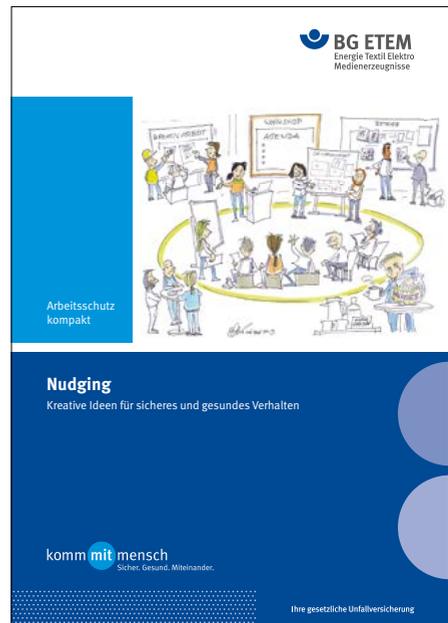
um passende Nudges (Anstupser) zum sicheren Verhalten zu entwickeln. Ein übersichtliches Poster führt Sie und die Teilnehmenden durch die einzelnen Schritte und jedes Verhaltensprinzip wird anschaulich durch Cartoons mit entsprechenden Leitfragen erklärt. Dadurch kommt ein weiteres Prinzip des Nudgings zur Geltung: der Humor.

Die BG ETEM unterstützt Sie bei der Planung und Durchführung von Nudging-Workshops in Ihrem Unternehmen.

Das Herzstück bildet der Kreativ-Workshop mit den Beschäftigten.

### Weitere Informationen

- ▶ Weitere Informationen finden Sie unter [www.bgetem.de](http://www.bgetem.de), Webcode: M20605007



# Veränderung Schritt für Schritt

Systematisch Sicherheit und Gesundheit in die betrieblichen Abläufe integrieren.

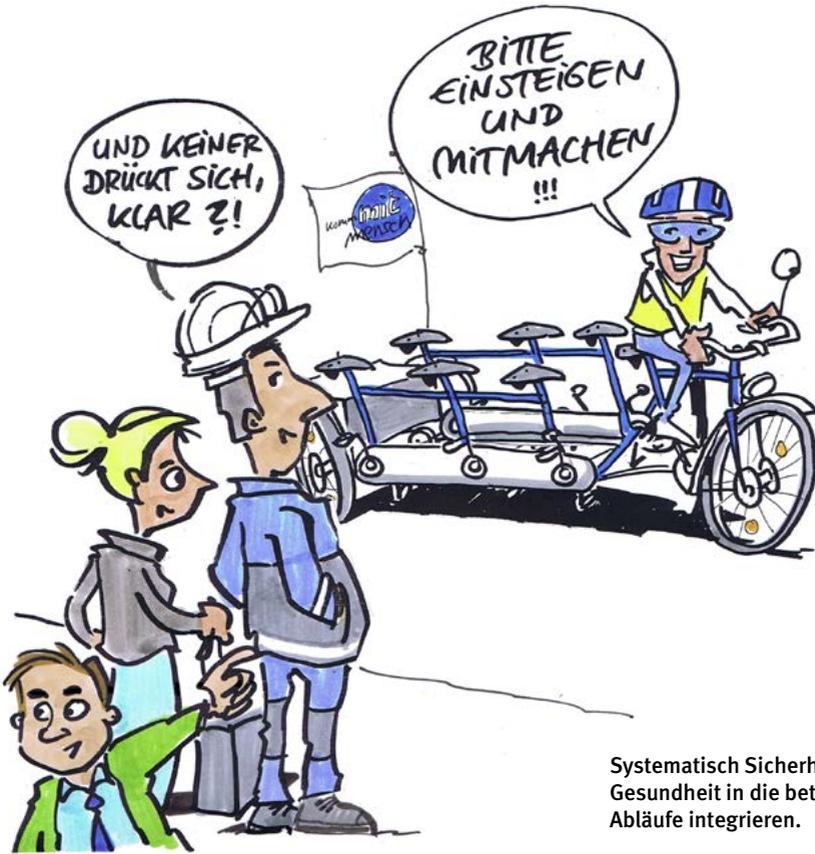
Eine Kultur der Prävention entwickelt sich am besten über einen systematischen Prozess. Ausgangspunkt ist die Integration von Sicherheit und Gesundheit in die strategischen Ziele des Betriebes. Dann wird eine Vision entwickelt, die den Impuls gibt, engagiert in die richtige Richtung zu gehen. Jetzt müssen die Leitung und die Führungskräfte die Ziele aktiv unterstützen. Dabei spielen Glaubwürdigkeit und Sinnhaftigkeit eine große Rolle. Eine Verankerung in Leitbildern und Regeln folgt. Jedem Beschäftigten und jeder Führungskraft sollte jetzt klar sein, was von ihm/ihr erwartet wird, wohin der Weg führt, warum er gemeinsam begangen wird. Diesen Entwicklungsprozess unterstützt die BG ETEM aktiv.



Die Arbeitspsychologen der BG ETEM stehen Ihnen für vertiefende Informationen zur Kulturentwicklung gern zur Verfügung. In einem Klärungsgespräch fragen sie konkret nach, welche verhaltensbedingten Probleme Sie in den Griff bekommen wollen. Sie informieren über ein optimales Vorgehen zur Kulturentwicklung und über die Angebote der

BG ETEM. In Kleinbetrieben bietet sich der Einsatz der komm**mit**ensch-Dialoge an. Weitere Handlungshilfen finden Sie auf [www.bgetem.de](http://www.bgetem.de), Webcode: 18793066.

Bei größeren Betrieben empfehlen wir die systematische Entwicklung einer Kultur der Prävention. Sie starten mit



Systematisch Sicherheit und Gesundheit in die betrieblichen Abläufe integrieren.

einem **kommmitmensch**-Workshop, in dem Ziele und Weg festgelegt werden.

**kommmitmensch-Workshop:** Alle wichtigen betrieblichen Akteure sollten an dem Workshop teilnehmen. Erst werden Zielvorstellungen festgelegt. Danach werden Chancen und Risiken für die Entwicklung einer Kultur der

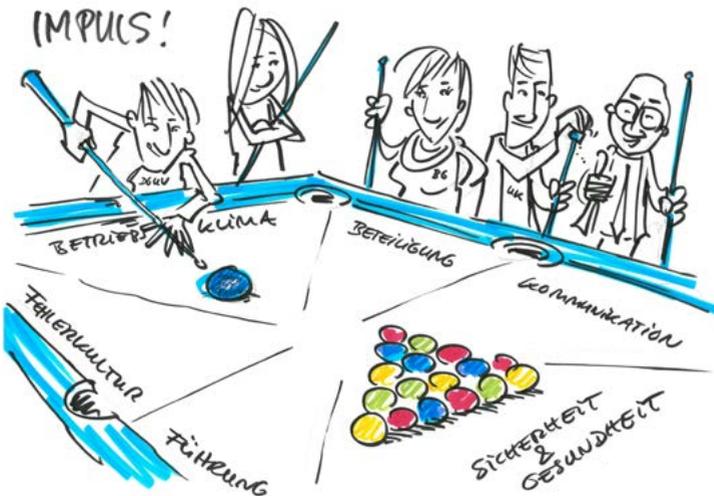
Prävention abgewogen und alle wichtigen Rahmenbedingungen geklärt. Am Ende sollte deutlich werden, in welchem Verhältnis Aufwand und Nutzen einer systematischen Kulturentwicklung stehen und wie sie nachhaltig gestaltet werden kann. Außerdem wird thematisiert, wann mit ersten Ergebnissen gerechnet werden kann, sodass

sich ein Workshop zur Wirksamkeitsüberprüfung anbietet. Konkrete Angebote zur Umsetzung für den **kommmit**mensch-Workshop erhalten Sie von den Arbeitspsychologen Ihres Präventionszentrums.

**kommmit**mensch-Workshop zur **Wirksamkeitsüberprüfung**: Nach einem Jahr sollte Bilanz gezogen werden. Ergebnisse und Qualität des Vorgehens müssen analysiert werden, um die Kulturentwicklung zu verstetigen: Was hat sich seit dem Start der Maßnahme

getan? Welche Unterschiede lassen sich ausmachen? Wie sorgen wir für Nachhaltigkeit? Bei der Umsetzung dieses Workshops unterstützt Sie die BG ETEM.

**Werden Sie aktiv!** Wenn Sie sich mit der Präventionskultur in Ihrem Betrieb beschäftigen wollen, beraten wir Sie gerne. Bitte schicken Sie eine E-Mail an [kultur@bgetem.de](mailto:kultur@bgetem.de) oder rufen Sie uns an unter 0221 3778-6213.



Gemeinsam mit unseren Mitgliedsbetrieben haben wir verschiedene Werkzeuge für Sie entwickelt. Mit ihrer Hilfe können Prozesse zur Kulturentwicklung im Unternehmen angestoßen werden.

# Kurz-Check: Handlungsfelder



<b>1. Führung</b> Unserer Führung sind Sicherheit und Gesundheit wichtig und sie verteidigt Zeit und Ressourcen dafür.					
<b>2. Kommunikation</b> Wir halten uns gegenseitig gut informiert und reden auf Augenhöhe miteinander.					
<b>3. Beteiligung</b> Wir nutzen das Wissen und die Ideen aller, um immer besser zu werden.					
<b>4. Fehlerkultur</b> Wir lernen gemeinsam von Fehlern, Beinah-Unfällen sowie Unfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen.					
<b>5. Betriebsklima</b> Wir gehen respekt- und vertrauensvoll miteinander um und kommen gerne zur Arbeit.					
<b>6. Sicherheit und Gesundheit</b> Wir haben Sicherheit und Gesundheit immer im Blick.					







**Berufsgenossenschaft  
Energie Textil Elektro  
Medienerzeugnisse**

Gustav-Heinemann-Ufer 130  
50968 Köln  
Telefon 0221 3778-0  
Telefax 0221 3778-1199

**Bestell-Nr. MB039**



[www.bgetem.de](http://www.bgetem.de)



[facebook.com/bgetem](https://facebook.com/bgetem)



[youtube.com/dieibgetem](https://youtube.com/dieibgetem)



[twitter.com/bg\\_etem](https://twitter.com/bg_etem)



[instagram.com/bg\\_\\_etem](https://instagram.com/bg__etem)



[xing.to/bgetem](https://xing.to/bgetem)



[de.linkedin.com/company/bgetem](https://de.linkedin.com/company/bgetem)