



DGUV

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung
Spitzenverband

Präventionskampagne „Kultur der Prävention“ 2017-2026

Stand 05.11.2015

Kernbotschaft

„Sicherheit und Gesundheit sind Werte für alle Menschen, jede Organisation und die Gesellschaft. Sie sollen Gegenstand allen Handelns werden. Präventives Handeln ist lohnend und sinnstiftend.“

Zielgruppen (I)

Direkte Zielgruppen:

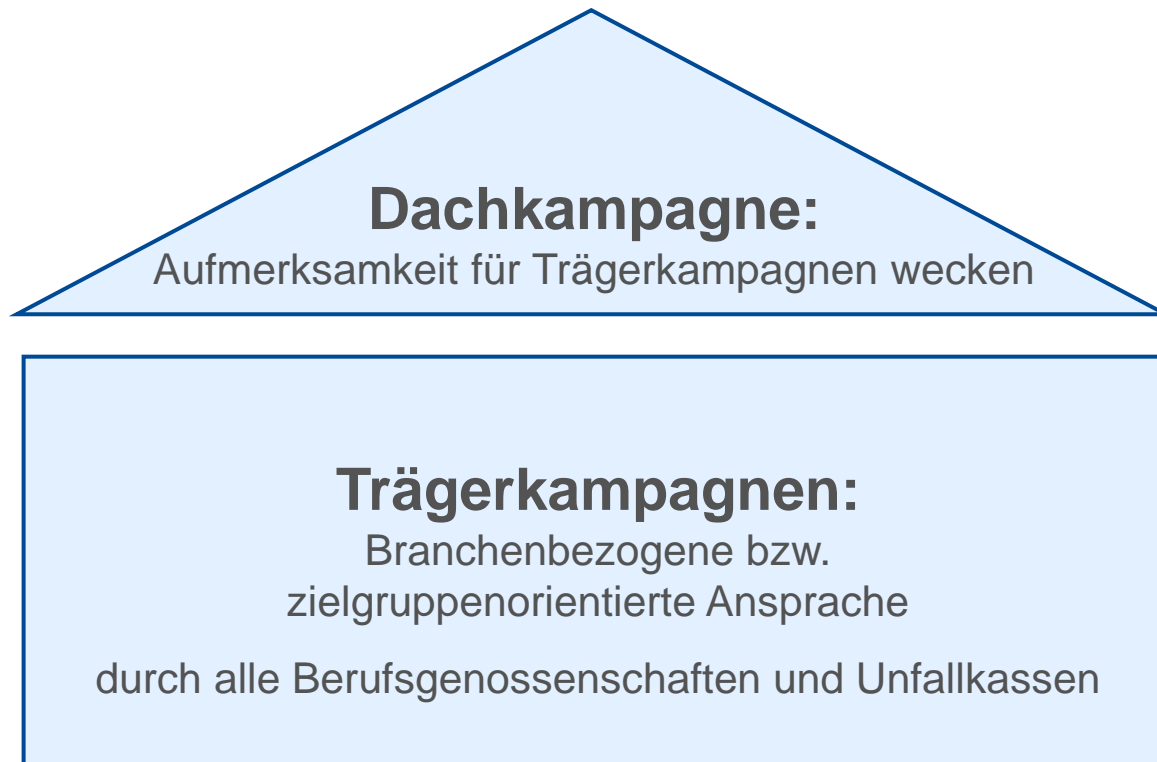
- Unternehmerinnen und Unternehmer, **insbesondere von kleinen und mittleren Unternehmen**
- **Leitungen von Schlüsselbereichen (z. B. Personal, Kommunikation)**
- Leiterinnen und Leiter von öffentlichen Einrichtungen, einschließlich Bildungseinrichtungen, Bürgermeisterinnen und Bürgermeister, Landrätinnen und Landräte
- **Führungskräfte**
- versicherte Personen

Zielgruppen (II)

Multiplikatoren:

- alle mit Sicherheit und Gesundheit in Unternehmen und Einrichtungen befassten Personen
- Personal- und Betriebsräte
- Lehrerinnen und Lehrer, insbesondere Schulleitungen, Erzieherinnen und Erzieher, Eltern
- **Entscheiderinnen und Entscheider aus Politik und Interessenvertretungen (z. B. BDA, DGB, Arbeitgeberverbände)**
- **Lehrstühle für Corporate Governance/Betriebswirtschaft**

Struktur



Konzeptioneller Ansatz



Handlungsfelder

Überschneidungen und systemische Wirkungen



Im Fachkonzept:

- Bedeutung für die Kultur der Prävention
- Teilziele
- konkrete Beispiele für betriebliche Aktivitäten und Indikatoren

inklusive Lern- und Arbeitskultur & konstruktiver Umgang mit Diversität

Handlungsfeld: Prävention als integrierter Bestandteil aller Aufgaben (I)

Teilziel:

Erhöhung der Verbindlichkeit, mit der auf Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit in Betrieben geachtet wird

- Systematische und dauerhafte Integration in alle Prozesse, Strukturen und sozialen Beziehungen
- integrierter Bestandteil allen Planens, Handelns und Denkens
- konzeptionelle Erarbeitung und systematische Verknüpfung von Maßnahmen und Aktivitäten

Handlungsfeld: Prävention als integrierter Bestandteil aller Aufgaben (II)

Beispiele für betriebliche Aktivitäten/Indikatoren:

- Leitlinien, Leitbilder, Unternehmensziele
- Betriebsvereinbarungen
- Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheit
- Investitionen in Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit
- Schulungen bzw. Weiterbildungen der Beschäftigten

Handlungsfeld: Prävention als integrierter Bestandteil aller Aufgaben (III)

- Foren zur Wertediskussion
- Ansätze der Personal- und Organisationsentwicklung im Interesse von Sicherheit und Gesundheit
- Stärkung betrieblicher Akteure für Sicherheit und Gesundheit
- Thema „Sicherheit und Gesundheit“ bei der Arbeit wird als Anreiz zur Personalgewinnung und -bindung in der Außendarstellung genutzt

Handlungsfeld: Führung (I)

Teilziel:

Intensivierung/ Förderung einer sicherheits- und gesundheitsgerechten Führung

- auf allen Hierarchieebenen
- Voraussetzung für einen sicherheits- und gesundheitsfördernden Führungsstil:
 - Vorbildfunktion
 - Verantwortungsbewusstsein
 - Fähigkeit Konsequenzen zu erkennen
 - mitarbeiterunterstützendes Führungshandeln

Handlungsfeld: Führung (II)

Beispiele für betriebliche Aktivitäten/Indikatoren:

- Führungsgrundsätze im Unternehmensleitbild
- kooperatives, mitarbeiter- und mitwirkungsorientiertes und damit gesundheitsförderndes Führungsverhalten
- sicherheits- und gesundheitsfördernder Führungsstil als Bewertungskriterium der Arbeitsleistung von Führungskräften
- kontinuierliche Führungskräfteentwicklung
- soziale Unterstützung durch Vorgesetzte, Anerkennung und Wertschätzung

Handlungsfeld: Führung (III)

- Führungskräfte haben Vorbildfunktion
- Management von Werten und Veränderungen
- Diversity Management
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Ideentreffen
- Gesundheitsorientierte Selbstführung
- Führungsgrundsätze im Unternehmensleitbild (o.Ä.)

Handlungsfeld: Kommunikation (I)

Teilziel:

Verbesserung und Erweiterung der Kommunikation zwischen Führungskräften und Beschäftigten sowie Beschäftigten untereinander

- Austausch zwischen Führungskräften und Beschäftigten, sowie Führungskräften und Beschäftigten untereinander
- Beziehung zu- und miteinander
- Grundlage für eine Identifikation der Beschäftigten mit der Unternehmenskultur sowie dem gelebten Sicherheits- und Gesundheitsverhalten

Handlungsfeld: Kommunikation (II)

Beispiele für betriebliche Aktivitäten/Indikatoren:

- transparente Informationen – direkter Informationsfluss
- wertschätzendes Kommunikationsverhalten
- Rückmeldung über Arbeitsleistung an Beschäftigte
- Qualität der Kommunikationsbeziehungen (Vertrauen!)
- Jahresmitarbeitergespräche
- regelmäßige Besprechungen
- Möglichkeiten zum informellen Austausch

Handlungsfeld: Beteiligung (I)

Teilziel:

Aktive Einbeziehung der Beschäftigten in Prozesse der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit im Betrieb

- sinnvoll und lohnend:
 - Expertise der operativen Ebene zur Optimierung von Entscheidungen und Prozessen nutzen
 - Förderung von Wertschätzung und Anerkennung
 - Stärkung Motivation und Identifikation
 - Förderung der Akzeptanz und Nutzung der Sicherheits- und Gesundheitsmaßnahmen

Handlungsfeld: Beteiligung (II)

Beispiele für betriebliche Aktivitäten/Indikatoren:

- Diagnose, Planung, Durchführung und Evaluation von Maßnahmen zu Sicherheit und Gesundheit unter Beteiligung der Beschäftigten
- Mitarbeiterbefragungen
- Gefährdungsbeurteilungen unter Beteiligung der Beschäftigten
- Beteiligung der Beschäftigten im Rahmen von Ideenmanagement, Gesundheitszirkel, Werte-Dialog, Fokusgruppe, Zukunftswerkstatt, Vorschlagswesen

Handlungsfeld: Fehlerkultur (I)

Teilziel:

Intensivierung einer konstruktiven Fehlerkultur im Betrieb

- offener und konstruktiver Umgang von Beschäftigten und Führungskräften mit Fehlern, Fehlerrisiken und Fehlerfolgen:
 - wichtig für Sicherheit und Gesundheit
 - förderlich bei der Entwicklung von Maßnahmen und für Verbesserungen

Handlungsfeld: Fehlerkultur (II)

Beispiele für betriebliche Aktivitäten/Indikatoren:

- Konstruktive Fehlerkultur im Unternehmensleitbild (o. Ä.)
- Information aller Beschäftigten über Fehlermeldungen und -bearbeitung
- Fehler und Fehlerrisiken sind transparent, werden bewertet, Maßnahmen werden abgeleitet
- Beinahe-Unfälle
- kontinuierliche Verbesserungssysteme und -prozesse
- Diskussionen und Rollenspiele in Unternehmen

Handlungsfeld: Soziales Klima (I)

Teilziel:

Schaffung eines sicheren und gesunden sozialen Klimas/Betriebsklimas in Betrieben, welches durch Kollegialität und gegenseitige Unterstützung geprägt ist

- „Persönlichkeit“/ „Charakter“ eines Betriebs:
 - Güte der gelebten Kommunikation
 - Qualität des Führungshandelns
 - Güte der Konfliktkultur
 - Zusammengehörigkeitsgefühls und soziale Unterstützung
 - gemeinsame Werte und Normen

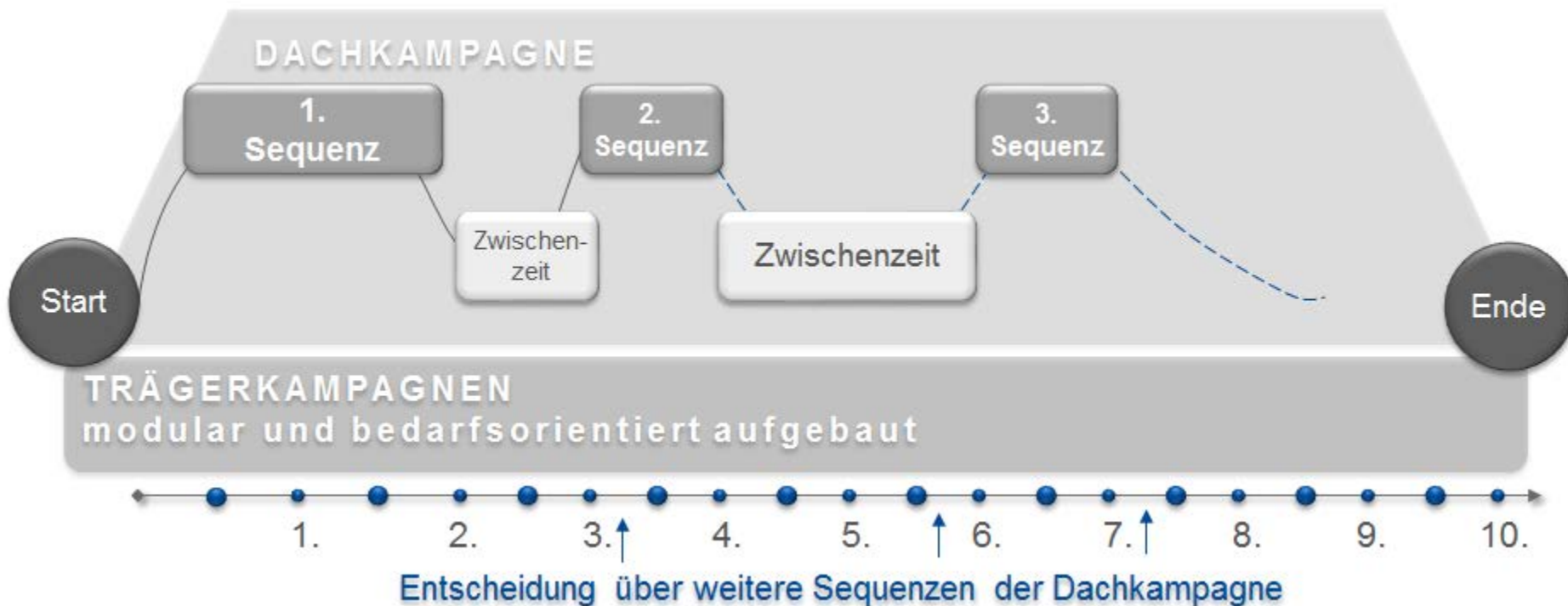
Handlungsfeld: Soziales Klima (II)

Beispiele für betriebliche Aktivitäten/Indikatoren:

- Wertschätzung (Kollegialität)
- positives und verantwortliches Miteinander
- Regeln der Zusammenarbeit
- Gemeinsame Aktivitäten wie Betriebsfeste, Gesundheitstage, Betriebssport
- bewusster und konstruktiver Umgang mit Diversität
- Gendergerechtigkeit

Laufzeit und Dramaturgie

Wellenförmiger Verlauf der Dachkampagne - kontinuierlicher Verlauf der Trägerkampagnen



Laufzeit: 2017 bis 2026; regelmäßige Zwischenevaluation zur Entscheidung ob und wie die Dachkampagne fortgesetzt wird, erstmals in 2020.

Partner und Kooperationen

- Kooperationen mit Institutionen, Unternehmen, Medien oder anderen Partnern, die ähnliche oder gleiche Ziele verfolgen und helfen, die Kampagnenziele zu erreichen, **sind ausdrücklich erwünscht und werden gezielt angestrebt.**
- Die Berufsgenossenschaften, Unfallkassen und die DGUV achten dabei auf Wettbewerbsneutralität.

Evaluation

- Evaluation auf **9 Ebenen der Kampagnenwirkung** entsprechend dem **Evaluationsmodell für Kampagnen**, welches im Rahmen der bisherigen gemeinsamen Präventionskampagnen erarbeitet und ständig weiterentwickelt wurde (siehe auch: IAG-Report 1/2011)
- Die Evaluationsergebnisse sollen dazu beitragen, Maßnahmen der Kampagne in ihrer Umsetzung zielgruppengerecht zu steuern, Entwicklungen zu beobachten, neue Maßnahmen zu konzipieren sowie bestehende Maßnahmen zu verbessern. Damit ermöglicht die Evaluation **strukturierte und zeitnahe Informationen über den Stand der Kampagne und ihrer Maßnahmen und kann für Entscheidungen zur Fortführung der Kampagne genutzt werden.**

Vorgehen

- Erstellung eines Fachkonzeptes durch eine Arbeitsgruppe mit breiter Beteiligung der Unfallversicherungsträger (Prävention und Kommunikation) sowie der Fachbereiche und Sachgebiete der DGUV (Ende 2014/ Anfang 2015)
- Beschlussfassung durch den Vorstand der DGUV am 9. Juni 2015
- Einrichtung eines Steuerungskreises (Juni 2015) und Beginn der internen Vorbereitung
- europaweite Ausschreibung einer PR-Agentur (August 2015 - Dez. 2015)
- Entwicklung eines Kommunikationskonzeptes mit Maßnahmenplanung für Dachkampagne und Trägerkampagnen (2016 – Anfang 2017)
- integrierte Evaluation (laufend von Beginn an inklusive vorgeschalteter Zielgruppentests)