



Sicher und gut führen

Die Verantwortlichen in einem Unternehmen haben es in der Hand, durch ihr betriebliches Handeln Strukturen und Rahmenbedingungen zu schaffen, die allen Beschäftigten ein sicheres und gesundes Arbeiten ermöglichen. Gelingt es ihnen zudem, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu motivieren, sich an der Verbesserung der Arbeitsabläufe aktiv zu beteiligen und an der Lösung von Arbeitsschutzproblemen mitzuarbeiten, leisten alle einen Beitrag zu einem verbesserten Betriebsablauf. Mehr noch: Ein sicherheits- und gesundheitsförderndes Führungsverhalten stärkt die Loyalität und das Vertrauen der Beschäftigten in die jeweilige Führungskraft.

Mögliche Gefährdungen/Belastungen

- Unsichere oder ungesunde Arbeitsweisen
- Hoher psychischer Druck
- Arbeitsspitzen und Arbeitsüberlastung
- Unklare Anweisungen und Vorgaben
- Termindruck

Was kann passieren?

- Erhöhter Krankenstand
- Burn-out
- Demotivierte Beschäftigte
- Schlechtes Betriebsklima und Arbeitsumfeld
- Fehlzeiten

Was ist zu tun?

Schaffen Sie wirksame Führungsgrundlagen.

- Vereinbaren Sie konkrete Ziele** für jede einzelne Person und für Organisationsabläufe. Sie ermöglichen dadurch eine bessere Arbeitsplanung und verringern den Zeitdruck. Engpässe werden rechtzeitig erkannt.
- Organisieren** Sie Ihre Beschäftigten im Betrieb so, dass jeder selbstständig in der Lage ist, seinen Beitrag zum Unternehmenserfolg zu leisten. Unsichere Handlungen, Improvisationen oder „Dienst nach Vorschrift“ werden auf diese Weise vermieden.
- Entscheiden Sie „sicher“** und finden Sie dazu zunächst einen Konsens. Beteiligen Sie die Beschäftigten an der Entscheidungsfindung und sorgen Sie im Anschluss für eine konsequente Umsetzung der Entscheidungen.
- Kontrollieren** Sie nur das, was wirklich wichtig ist. Ob Kontrollen wertgeschätzt und akzeptiert werden, hängt davon ab, ob sie als sinnvoll (unternehmensförderlich) angesehen werden.

- Fördern** Sie Menschen, indem Sie Ihnen Verantwortung und einen Vertrauensvorschuss geben. Auch wenn Beschäftigte die Dinge auf andere Weise erledigen als Sie – wichtig ist, dass das vereinbarte Ziel erreicht wird.

Umsetzung in der Praxis

- Lob, Fairness und Wertschätzung**
Eine Anerkennung oder positive Rückmeldung entfaltet beim Gegenüber oftmals eine größere Wirkung, als eine Ermahnung. Stärken und fördern Sie mit Lob und Anerkennung ein sicheres und gesundes Arbeiten.
- Wer ein **„offenes Ohr“** für sein Umfeld hat, kann schnell auf Unstimmigkeiten und Störungen reagieren. Das spart Zeit und Geld. Legen Sie fest, wer, wann, für welche Anliegen erreichbar oder ansprechbar sein muss.
- Informationsfluss sicherstellen**
Werden Informationen geteilt oder weitergegeben, ist das eine zukunftsichernde Wertschätzung Ihrer Beschäftigten. Stellen Sie sich die Frage: Wer braucht was bis wann?
- Nutzen Sie das Potenzial Ihrer Beschäftigten**
Führungskräfte, die ihre Belegschaft aktiv einbeziehen, erhalten im Rückfluss wertvolle Verbesserungsvorschläge. Ist es für die Beschäftigten offensichtlich, dass lösungsorientierte Rückmeldungen „ankommen“ und umgesetzt werden, fördert das die Motivation und Leistungsbereitschaft.



Sicher und gut führen

1. Geben Sie als Führungskraft den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Rückmeldung zur Arbeitsqualität und dem Verhalten?
2. Unterstützen Sie als Führungskraft die Beschäftigten bei der Bewältigung der Aufgaben? Schaffen Sie selbst Rahmenbedingungen für gute Arbeit?
3. Verhalten Sie sich in Sachen Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit in der Regel vorbildlich?
4. Haben die Beschäftigten die Möglichkeit, Verbesserungsvorschläge oder Ideen sowie konstruktive Kritik mitzuteilen?
5. Sind die Regelungen für Notfälle im Betrieb eindeutig und verlässlich organisiert?
6. Können Beschäftigte eingebrachte Verbesserungsvorschläge bei der Arbeit auch umsetzen?
7. Können sich Beschäftigte bei Verbesserungsmaßnahmen beim Arbeitsschutz aktiv einbringen? Werden sie an der Gefährdungsbeurteilung beteiligt?
8. Besteht die Möglichkeit, Fehler offen anzusprechen, ohne mit negativen Konsequenzen rechnen zu müssen?
9. Achten Sie darauf, dass man sich im Betrieb gegenseitig den Rücken stärkt und nicht untereinander „in die Pfanne haut“?
10. Gibt es die Möglichkeit für Einzelgespräche zwischen Führungskraft und Beschäftigten?
11. Werden Konflikte im Betrieb sofort angesprochen und möglichst im Einvernehmen geklärt?
12. Werden Aspekte der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit bei Arbeitsabläufen und Entscheidungen stets berücksichtigt (z. B. bei der Arbeitsplatzgestaltung, dem Kauf neuer Maschinen etc.)?
13. Legen Sie als Führungskraft großen Wert darauf, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Fähigkeiten und ihr Wissen erweitern bzw. aktuell halten können?
14. Sind Arbeitsanweisungen, Zuständigkeiten und Kompetenzen im Betrieb verlässlich und nachvollziehbar geregelt?

Ergänzende, betriebsbezogene Fragen:
