



komm **mit** mensch
Sicher. Gesund. Miteinander.

Beteiligung

Beschäftigte beteiligen – Sicherheit
und Gesundheit mitgestalten.

**Das Wissen aller im Betrieb zu nutzen,
bildet die Basis für Sicherheit, Gesundheit
und Erfolg.**



Beschäftigte beteiligen – Sicherheit und Gesundheit mitgestalten

Informationen zum Handlungsfeld Beteiligung

komm  mensch

Sicher. Gesund. Miteinander.

Sicher. Gesund. Miteinander.

„eins ist sicher: Machen Sie Arbeitsschutz zum Kult!“ Unter diesem Motto unterstützt die BGHM die **kommmit**mensch-Kampagne aller gesetzlichen Unfallversicherungsträger. Das Ziel ist – Schritt für Schritt – Sicherheit und Gesundheit als Werte im Denken und Handeln aller zu verankern.

Die Stellschrauben dafür liegen in den Handlungsfeldern „Führung“, „Kommunikation“, „Beteiligung“, „Fehlerkultur“, „Betriebsklima“ sowie „Sicherheit und Gesundheit“. Die Handlungsfelder stehen nicht für sich allein, sondern sind miteinander verknüpft.

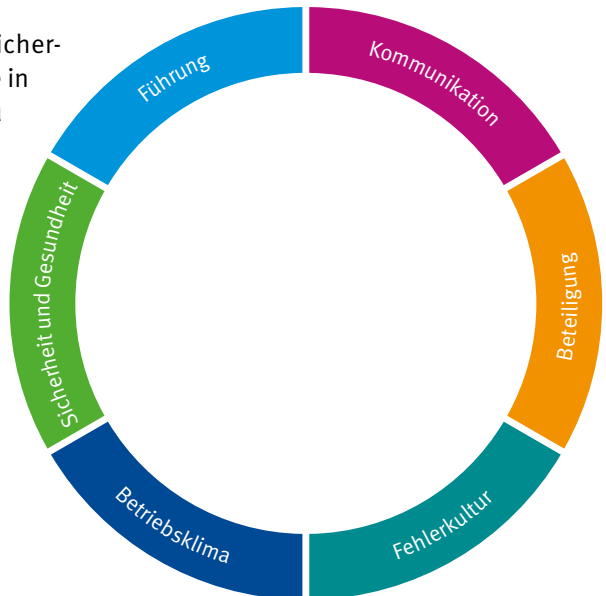
Mit dieser Broschüre stellen wir Ihnen das Handlungsfeld **Beteiligung** vor.

Wir unterstützen Sie darin, Sicherheit und Gesundheit als Werte in Ihrem Unternehmen stärker zu verankern.

Es gibt verschiedene Möglichkeiten und Wege, einen solchen Veränderungsprozess anzustoßen.

Oft sind es schon kleine Schritte, die etwas bewirken. Möglicherweise ist Ihnen der ein oder andere Tipp bereits bekannt, vielleicht sind einige Vorschläge bei Ihnen bereits allgemeine Praxis? Ein Zeichen dafür, dass Sie in diesen Punkten bereits gut aufgestellt sind! Wichtig ist, dass Sie Sicherheit und Gesundheit kontinuierlich zum Thema machen.

Gerne nehmen wir Ihr Feedback entgegen: **eins-ist-sicher@bghm.de**.



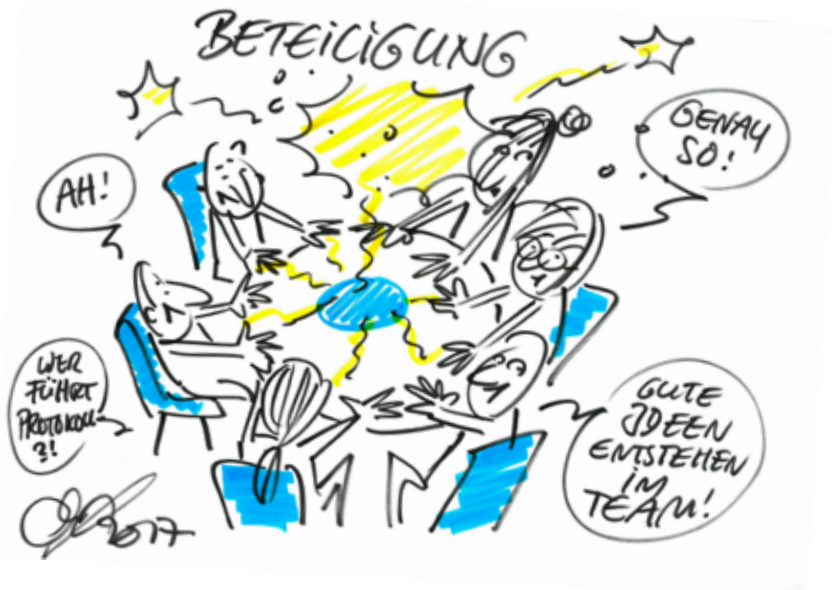
Beschäftigte beteiligen – Chancen nutzen.

Im Bereich Sicherheit und Gesundheit gehen Akzeptanz und Erfolg Hand in Hand. Je deutlicher die Belegschaft den Sinn einer Maßnahme erkennt, desto größer ist ihr Nutzen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die von der Notwendigkeit einer Maßnahme überzeugt sind, beteiligen sich auch bereitwillig an der Umsetzung. Das gilt für Führungskräfte ebenso wie für die Beschäftigten.

Die Beschäftigten wissen als Experten und Expertinnen ihres Arbeitsplatzes selbst am besten, welche Maßnahmen praxisnah und alltagstauglich sind.

Wer ein Unternehmen leitet, sollte die Belegschaft an der Maßnahmenauswahl für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz beteiligen. Das schafft Vertrauen und eine geeignete Arbeitsatmosphäre. Die Unternehmerin oder der Unternehmer wertschätzt auf diese Weise die Beschäftigten und das bildet die Basis für Gesundheit und Wohlbefinden.

Diese Broschüre nennt Möglichkeiten, wie Sie durch Beteiligung Sicherheit und Gesundheit gestalten und lenken können.



Was können Sie als Leiterin oder Leiter des Unternehmens tun?

Beteiligung darf nicht nur ein Lippenbekenntnis sein, sondern muss sich in den Strukturen und Abläufen des Betriebs widerspiegeln. Nur dann entsteht die Gewissheit, dass Beteiligung ausdrücklich erwünscht ist. Es ist sinnvoll, die Details einer Beteiligung verbindlich in schriftlicher Form festzuhalten, zum Beispiel als Leitbild oder in Dienst- oder Betriebsvereinbarungen. So kann es langfristig gelingen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des gesamten Betriebs daran zu beteiligen, den Arbeitsplatz und die Abläufe sicher und gesund zu gestalten.

Beteiligung braucht einen klaren Rahmen.

Das Ziel sollte sein, möglichst alle Personen zu beteiligen. Dazu muss aber vorab geklärt werden, wer, in welcher Form oder für welchen Bereich einbezogen werden soll.

Beteiligung braucht Zeit – und einen klaren Zeitplan.

Viele Entscheidungen müssen in kurzer Zeit getroffen werden. Eine Beteiligung eignet sich eher für Themen, die man planen kann. Entwickeln Sie einen Zeitplan, in dem festgelegt ist, wer wann beteiligt werden soll.

❖ Zum Beispiel: Beteiligung an der Gefährdungsbeurteilung

Ein Bildungsträger beteiligt Beschäftigte aus allen Bereichen an der Gefährdungsbeurteilung. Sie nehmen an Begehungen der Seminar- und Büroräume teil, aber auch an einem Workshop, in dem es um die Beurteilung der psychischen Belastung geht. Dieses Vorgehen wird jährlich im Arbeitsschutzausschuss geplant und durchgeführt.

Vorher festlegen: Wie gehen wir mit den Ergebnissen der Beteiligung um?

Eine Beteiligung ist eine Sammlung vieler Meinungen und vieler Ideen. In einem transparenten Verfahren müssen sie zu einer Entscheidung zusammengeführt werden. Legen Sie in diesem Zusammenhang fest, ob die Beschäftigten auch an der Entscheidung über Maßnahmen beteiligt werden.

Die Beteiligung in den Alltag einbauen.

Beschäftigte sollten im Alltag die Gelegenheit bekommen, sich einzubringen, zum Beispiel über einen Ideenbriefkasten oder über vorgedruckte Zettel mit der Überschrift „Jede Idee zählt“. In Besprechungen sollte der Punkt „Ideen und Vorschläge“ zur Tagesordnung gehören.

❖ Zum Beispiel: Ideen-Börse

Jährlich gibt es in einem Aluminiumwerk eine Ideen-Börse. Dazu werden in der Kantine verschiedene Themenstände aufgebaut. Jedem Thema ist eine Ansprechperson zugeordnet. Mit ihr können die Beschäftigten ins Gespräch kommen und ihre Ideen und Vorschläge einbringen. Zudem wird das Format genutzt, um Neuerungen zu vorzustellen.

Reflexion des Prozesses

Beteiligung soll vor allem sicherstellen, dass wirksame und akzeptierte Maßnahmen entwickelt und umgesetzt werden. Ob die Beteiligung funktioniert, sollte regelmäßig reflektiert werden.

Möglichkeiten der Beteiligung

Es gibt viele Möglichkeiten, Beschäftigte zu beteiligen. Grundsätzlich sind kurz- oder langfristige Formen möglich. Die Beteiligung reicht von kurzer Projektarbeit bis hin zu langfristig etablierten Arbeitsgruppen.

Projektbezogene Beteiligung

Hier handelt es sich um Beteiligung bei einer klar formulierten Problemstellung mit festen Zielen und zeitlicher Begrenzung (z. B. Projekttag, Tag der offenen Tür, Ideen-Treffen, Ideen-Börsen).

Offene Beteiligung

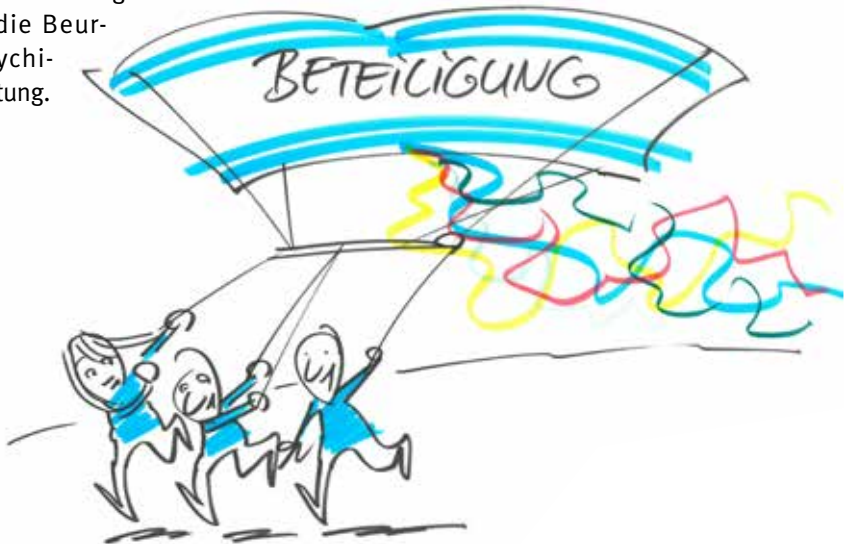
Gemeint sind wiederkehrende Meinungsäußerungen **ohne erzwungene Regelmäßigkeit**, die die Beschäftigten in den Fokus stellen (z. B. Diskussionen, Umfragen, Gespräche).

Parlamentarische Beteiligung

Das sind kontinuierliche und formale Rahmenbedingungen zum Meinungsaustausch mit rechtlicher Grundlage (z. B. Gesundheitszirkel, Arbeitsschutzausschuss, Betriebsrat).

❖ Zum Beispiel: Ideen-Treffen

Sogenannte „Ideen-Treffen“ **sind regelmäßige**, nach einem festgelegten Muster ablaufende Besprechungen, in die alle Beschäftigten aktiv **eingebunden** werden. Sie bieten die Möglichkeit, zum Beispiel Arbeitsabläufe, Produktqualität und den Arbeitsschutz Schritt für Schritt zu verbessern. Damit eignet sich die Methode auch für Gesundheitszirkel, eine moderierte Unterweisung oder sogar für die Beurteilung psychischer Belastung.



Weitere Informationen:

DGUV-I 206-007

„So geht’s mit Ideen-Treffen“,

www.dguv.de, Webcode: d125363

Das Video zu „Was sind Ideentreffen?

und wie geht’s?“ finden Sie unter

[www.kommmittensch.de/](http://www.kommmittensch.de/Handlungsfelder/Beteiligung)

[Handlungsfelder/Beteiligung](http://www.kommmittensch.de/Handlungsfelder/Beteiligung)

www.eins-ist-sicher.de/index.php?id=50.

Was können Sie als Führungskraft tun?

Beschäftigte ermutigen.

Ermutigen Sie die Beschäftigten, sich zu beteiligen. Das ist eine Ihrer Aufgaben als Führungskraft. Machen Sie deutlich, dass Sie ihre Anliegen ernst nehmen und umsetzen. Sie werden feststellen, dass sich der Ideenpool dadurch vergrößern wird.

Verantwortung übernehmen.

Auch wenn die Beschäftigten an betrieblichen Gestaltungs- und Entscheidungsprozessen beteiligt werden, behalten Sie als Führungskraft die Verantwortung – auch dann, wenn etwas schief läuft. In einem solchen Fall dürfen die Angestellten keine Schuldzuweisung fürchten. Das würde die Motivation für künftige Beteiligung erheblich beeinträchtigen.

❖ Zum Beispiel: Maschinenbedienerinnen und Maschinenbediener entscheiden mit.

Ein Metall verarbeitendes Unternehmen benötigt eine neue Presse. Das Planungsteam hat alle Beschäftigten, die an entsprechenden Maschinen arbeiten, nach ihren Erfahrungen und Anforderungen befragt. Diese Informationen werden bei der Kaufentscheidung berücksichtigt. Im Vorfeld hat die Geschäftsführung den Beschäftigten dargelegt, dass sie gefragt werden, die endgültige Entscheidung jedoch von der Betriebs-

leitung getroffen wird. Auch über die Gestaltung der Schutzeinrichtungen wird mit den Bedienpersonen diskutiert und darüber, welche Lösung im Arbeitsprozess am besten umsetzbar ist.

Fallen Entscheidungen aus betrieblichen Gründen anders aus als von den Beschäftigten angeregt, sollten diese Entscheidungskriterien auch nachvollziehbar dargestellt werden, sodass die Bereitschaft für zukünftige Beteiligungen nicht getrübt wird.

Bereiche abklären.

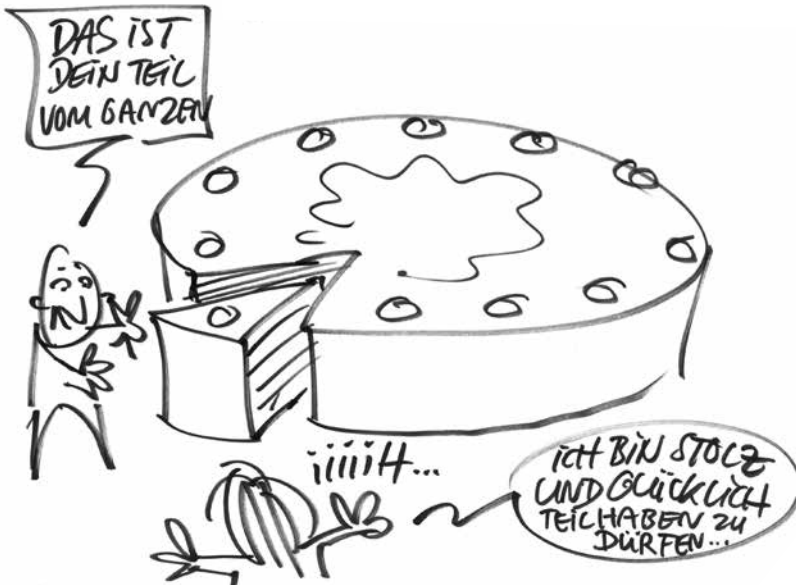
Die größte Herausforderung bei der Beteiligung besteht darin, die unterschiedlichen Meinungen und Sichtweisen zu einer Maßnahme zu führen, die alle mittragen können. Es ist daher empfehlenswert, als Führungskraft klar zu regeln, bei welchen Prozessen Beteiligung sinnvoll ist und bei welchen nicht.

Beteiligung ausweiten.

Besonders wichtig ist es, die Beteiligung der Belegschaft nicht ausschließlich auf Sicherheit und Gesundheit zu beschränken. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erwarten, sich auch bei anderen Themen einbringen zu können. Es ist sinnvoll, das Potenzial zu nutzen.

❖ Zum Beispiel: Feste Gesprächstermine über Sicherheit und Gesundheit

Ein Kfz-Meister mit zehn Beschäftigten bespricht einmal im Monat, was seinem Team im Hinblick auf Sicherheit und Gesundheit in der Werkstatt missfällt und welche Verbesserungsvorschläge es gibt. Gemeinsam legen sie dann fest, welche Veränderungen oder Maßnahmen daraus abzuleiten sind. Wenn der Meister bei bestimmten Themen unsicher ist, ruft er nach dem Gespräch mit dem Team seine Fachkraft für Arbeitssicherheit an.



Was können Sie als Beschäftigte tun?

Oft sind die Möglichkeiten, sich einzubringen, nicht klar erkennbar und nicht immer fragt man Sie direkt nach Ihrer Meinung. Dennoch gibt es verschiedene Möglichkeiten, um Ihre Verbesserungsvorschläge einzubringen.

Ansprechen, was Ihnen auffällt.

Bestimmt fallen Ihnen immer mal kleine Dinge auf, die nicht optimal funktionieren, die ein Sicherheitsrisiko bergen oder die Gesundheit beeinträchtigen. Sprechen Sie die Dinge gegenüber Ihrer Führungskraft an.

Mitmachen.

Wenn es in Ihrem Betrieb Möglichkeiten zur Beteiligung gibt, dann sollten Sie sie auch nutzen. Bringen Sie Ihre Ideen ein oder bilden Sie selbst eine Gruppe oder starten Sie eine Aktion, die einen Arbeitsplatz oder Abläufe verbessert. Im ersten Schritt könnten Sie Ihr Anliegen den Mitgliedern des Betriebsrats oder der Fachkraft für Arbeitssicherheit unterbreiten.

Für Standpunkte eintreten.

Beteiligung bedeutet auch, für seine eigene Meinung einzutreten und andere davon zu überzeugen. Nur dann kann sich an Ihrem Arbeitsplatz langfristig etwas verändern.



Selbsttest: So klappt's mit der Beteiligung

Beispiele zum Thema: Wie funktioniert die Beteiligung der Beschäftigten, um Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu fördern?

Aspekte für mehr Beteiligung	✓
<p>Gefährdungsbeurteilung</p> <p>Akzeptieren Sie in Ihrem Betrieb die Beschäftigten als Expertinnen und Experten für ihren Arbeitsplatz? Binden Sie die Beschäftigten in die Gefährdungsbeurteilung ein?</p> <p><i>z. B. Beurteilung der psychischen Belastung, Gesundheitsprobleme durch mangelhaftes Werkzeug</i></p>	
<p>Arbeitsplanung und -gestaltung</p> <p>Sind die Beschäftigten an der Arbeitsplanung und -gestaltung systematisch beteiligt?</p> <p><i>z. B. Dienstplangestaltung, Büroraumgestaltung</i></p>	
<p>Personalbefragungen</p> <p>Gibt es (regelmäßige) Personalbefragungen? Werden ihre Ergebnisse systematisch ausgewertet und kommuniziert?</p> <p><i>z. B. Befragung zum Kantinenessen, Angestelltenzufriedenheit</i></p>	
<p>Ideen der Beschäftigten</p> <p>Gibt es für die Beschäftigten Möglichkeiten, Ideen und Vorschläge einzubringen? Können diese von allen Beschäftigten genutzt werden? Umfassen sie auch Vorschläge zu Sicherheit und Gesundheit?</p> <p><i>z. B. Ideen-Briefkasten, betriebliches Vorschlagswesen</i></p>	
<p>Wirksamer Austausch</p> <p>Beteiligen Sie die Beschäftigten an Gesprächskreisen? Werden während dieser Gesprächskreise Sicherheit und Gesundheit thematisiert? Werden entsprechende Maßnahmen daraus abgeleitet?</p> <p><i>z. B. Gesundheitszirkel, Maßnahmen-Workshops, Ideen-Treffen</i></p>	

Wie geht's weiter?

Sicherheit und Gesundheit können nicht von heute auf morgen tief im Handeln aller verankert sein. Es handelt sich dabei um einen kontinuierlichen Prozess, der immer wieder neue Impulse benötigt, um Hindernisse zu überwinden.

Gehen Sie den Weg, Schritt für Schritt:

❖ Wo stehen wir?

❖ Wohin kann die Reise gehen?

Nutzen Sie den BGHM-Kultur-Check, um festzustellen, wie Ihr Betrieb in den einzelnen Handlungsfeldern aufgestellt ist. Mit den **kommmit**mensch-Dialogen können Sie tiefer in die Diskussion einsteigen und gemeinsam mit den Beschäftigten Ihre ganz individuellen Lösungsansätze erarbeiten.

Die Kampagne ist langfristig angelegt. Nutzen Sie die Handlungs- und Praxishilfen oder den BGHM-Ideengeber.

Weitere Informationen finden Sie auf der BGHM-Homepage zur Kampagne unter www.eins-ist-sicher.de.

Verwendete Literatur und weitere Informationen:

Berufsgenossenschaft Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) (Hrsg.) (Stand 07/2016).

Betriebsklima und Gesundheit systematisch messen – Anleitung für eine Personalbefragung (BGW Betriebsbarometer)

www.bgw-online.de

Berufsgenossenschaft Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) (Hrsg.) (2008).

Betriebliches Vorschlagswesen als Ideenmanagement

www.bgw-online.de

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (Hrsg.) (2016).

DGUV Information 206-007 „So geht’s mit Ideen-Treffen“

www.dguv.de

Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie – Arbeitsprogramm MSE:

Seminarmodul „Gelebte Gesundheit am Arbeitsplatz – auf das WIE kommt es an“

www.gdabewegt.de/seminarmodul

Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie – Arbeitsprogramm Psyche (GDA Psyche) (2018).

Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung (dritte, überarbeitete Auflage)

www.gda-psyche.de

Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) (Hrsg.) (2015). iga.Report 28.

Wirksamkeit und Nutzen betrieblicher Gesundheitsförderung und Prävention

www.iga-info.de

Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) (Hrsg.) (2017). MONITOR.

Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt. Aktuelle Erkenntnisse zu betrieblichen und individuellen Einflussfaktoren nach Einschätzung der Beschäftigten

www.inqa.de

Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) (Hrsg.) (2017).

Strategische Personalplanung mit Weitblick – ein Ratgeber für Betriebsräte

www.inqa.de

Initiative Neue Qualität der Arbeit (IN-QA) (Hrsg.) (2015). Kein Stress mit dem Stress – eine Handlungshilfe für Betriebs- und Personalräte
www.inqa.de und **www.psyga.info**

Unfallkasse Bund und Bahn (2015). Broschüre Gesundheitszirkel – eine runde Sache für mehr Gesundheit
www.uv-bund-bahn.de

Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) (2016). AMS – Arbeitsschutz mit System. Kapitel 4: Beschäftigte informieren und beteiligen
www.vbg.de

komm**mit**ensch – die BGHM-Kampagne zum Mitmachen

komm **mit**ensch

eins ist sicher

Gemeinsam bewegen wir mehr



Die Kampagne möchte Menschen dafür begeistern, Sicherheit und Gesundheit als zentrale WERTE bei ihren Entscheidungen und Aktivitäten zu berücksichtigen.

Deshalb steht bei komm**mit**ensch das **mit** im Vordergrund. Die Kampagne setzt auf Aktionen, die Menschen verbinden und zum Mitmachen anregen.

komm **mit**ensch | einsistsicher.kommitmensch.de

Notizen



Impressum

Herausgeberin

Berufsgenossenschaft Holz und Metall
Isaac-Fulda-Allee 18
55124 Mainz

Telefon: 0800 9990080-0

Fax: 06131 802-20800

E-Mail: service@bghm.de

Internet: www.bghm.de

Servicehotline bei Fragen zum Arbeitsschutz: 0800 9990080-2

Medien Online: bestellung@bghm.de

Eine entgeltliche Veräußerung oder eine andere gewerbliche Nutzung bedarf der schriftlichen Einwilligung der BGHM.

Ausgabe: September 2018

**Berufsgenossenschaft
Holz und Metall**

Internet: www.bghm.de

Kostenfreie Servicehotline: 0800 9990080-0