

Fünf Stufen und eine unsichtbare Barriere: Das 5-Stufen-Modell der Prävention

Wie ist der Stand des Arbeitsschutzes in Ihrem Unternehmen? Finden Sie es mit dem 5-Stufen-Modell selbst heraus. Das Modell beschreibt, wie gut ein Unternehmen die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit berücksichtigt. Das Modell dient Ihnen im Betriebsalltag als Brille für Optimierungspotenziale im Arbeitsschutz. Analysieren Sie, wo Sie heute schon sind und wo noch Verbesserungspotenzial besteht.

Die ersten drei Stufen stehen für einen noch nicht selbstverständlichen Umgang mit den Themen Sicherheit und Gesundheit. Auf den höheren Stufen werden Unfälle, Erkrankungen und Wohlbefinden aus einem anderen Blickwinkel betrachtet: Mögliche Folgen für Sicherheit und Gesundheit werden bei Entscheidungen und Aktivitäten selbstverständlich mitbedacht. Wenn das erreicht ist, wurde die sogenannte unsichtbare Barriere durchbrochen und der Perspektivwechsel ist gelungen. Prävention wird als Lösung betrachtet, nicht als Problem.

Innerhalb eines Unternehmens können sich verschiedene Arbeitsgruppen, Abteilungen oder auch Produktionszweige auf unterschiedlichen Stufen befinden. So müssen Sie nicht immer demotivierend mit erhobenem Zeigefinger Negativbeispiele hervorheben, sondern können stattdessen firmenintern sogar „ganz automatisch“ von den Besten lernen.

Fünf Stufen und eine unsichtbare Barriere: Das 5-Stufen-Modell der Prävention



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



Fünf Stufen und eine unsichtbare Barriere: Das 5-Stufen-Modell der Prävention

Die fünf Stufen im Überblick

Gleichgültig: Sicherheit und Gesundheit spielen nur dann eine Rolle im Betrieb, wenn es darum geht (straf-)rechtlichen oder wirtschaftlichen Schaden abzuwenden.

Reagierend: Sicherheit und Gesundheit werden im Betrieb ernst genommen – allerdings nur nachdem etwas passiert ist. Also zum Beispiel nach einem Vorfall oder wenn der Krankenstand auffällig hoch ist. Es werden einfache, eher kurzfristig gedachte Maßnahmen ergriffen.

Regelorientiert: Sicherheit und Gesundheit haben im Betrieb einen hohen Stellenwert und es wird viel dafür getan. Es herrscht jedoch die Meinung, dass Sicherheit und Gesundheit vor allem durch strikte Regeln und Kontrolle zu erreichen sind.

Unsichtbare Barriere: Zwischen den Stufen „regelorientiert“ und „proaktiv“ befindet sich die unsichtbare Barriere. Wird sie durchbrochen, verändert sich der Blickwinkel auf die Aspekte der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Sie werden dann bei betrieblichen Entscheidungen und Aktivitäten selbstverständlich mitbedacht. Oberhalb der unsichtbaren Barriere ist es zudem charakteristisch, dass es im betrieblichen Alltag Rituale und einen regelmäßigen Austausch gibt, um das gesunde und sichere Arbeiten zu verbessern. Dabei bespricht man auch Besonderheiten und/oder Unklarheiten mit dem Ziel zu handeln, bevor etwas passiert.

Proaktiv: Verbindliche Regeln und sichere Abläufe sind vorhanden. Gleichzeitig ist man sich bewusst, dass – besonders bei betrieblichen Veränderungen – diese nicht ausreichend sein werden. Daher spüren Führung und Beschäftigte systematisch Gefährdungen auf, bevor es zu unsicheren Handlungen, Unfällen und Erkrankungen kommt. Lernen und Hinterfragen sind Werte im Unternehmen.

Fünf Stufen und eine unsichtbare Barriere: Das 5-Stufen-Modell der Prävention

Wertschöpfend: Hier ist die Kultur der Sicherheit und Gesundheit noch weiter entwickelt. Bei kontinuierlichen Verbesserungen und Investitionen werden Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit stets mitbedacht und wurden entsprechend in die betrieblichen Abläufe fest integriert. Die Themen sind so verankert, dass es kaum noch externer Analyse bedarf. Alle Beschäftigten denken mit und bewirken dadurch eine höhere Leitungsfähigkeit des Betriebs. Sicherheit und Gesundheit ist als Wert in die Denk- und Handlungsweisen jedes Beschäftigten und jeder Entscheidung integriert.



Führung

Der BGHM-Kultur-Check: Damit Sie wissen, wo Sie „stehen“

Beim BGHM-Kultur-Check handelt es sich um eine anonyme Befragung der Beschäftigten zu den sechs Handlungsfeldern der Kampagne. Die Fragen wurden von Präventionsfachkräften speziell für kleinere Mitgliedsbetriebe der BGHM entwickelt.

Der Check beinhaltet zwei Fragebögen mit jeweils identischen Fragen: Einen für jede und jeden Beschäftigten (ohne Namensangabe oder andere identifizierbare Personendaten) und einen für Sie – die jeweiligen Unternehmensverantwortlichen. Der Aufwand ist nicht groß. Die Zeit zum Ausfüllen beträgt nur circa zehn Minuten.

Die Auswertung der Fragebögen erfolgt durch die BGHM. Anhand eines Referenzwerts aus einer bundesweiten Vorabbefragung werden dabei die Ergebnisse pro Handlungsfeld eingeordnet. So wird ersichtlich, wo Ihr Betrieb steht, wo es Verbesserungsbedarf gibt und wo sich Ihre eigene Einschätzung als verantwortlicher Person von der Ihrer Beschäftigten unterscheidet.

Wie können Sie am BGHM-Kultur-Check teilnehmen?

Die Fragebögen stehen in Form einer Online-Umfrage zur Verfügung, die im geschützten Extranet-Bereich über die BGHM-Homepage abgerufen werden kann. Wenn Sie einen Extranet-Zugang besitzen, können Sie über Ihren Betriebsbetreuer oder Ihre Betriebsbetreuerin bei der BGHM für die Umfrage freigeschaltet werden. Diese unterstützen Sie ebenfalls gerne bei der Einrichtung Ihres Extranetzugangs. Sollten Sie noch keinen Extranet-Zugang besitzen, können Sie diesen unter www.bghm.de/extranet beantragen.

Der BGHM-Kultur-Check: Damit Sie wissen, wo Sie „stehen“

Was haben die Unternehmensverantwortlichen davon?

Als Unternehmerin oder Unternehmer erhalten Sie einen fundierten Überblick über die Umsetzung der sechs Handlungsfelder in Ihrem Betrieb. Zur Einordnung dient ein Referenzwert, der von BGHM-Präventionsfachkräften im Vorfeld ermittelt wurde. Anhand der Ergebnisse erkennen Sie, in welchen Bereichen die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit optimiert werden kann. Auch werden unterschiedliche Wahrnehmungen der Unternehmensverantwortlichen und der Belegschaft erkennbar.

Daraus abgeleitet können gemeinsam mit Ihrer Betriebsbetreuerin oder Ihrem Betriebsbetreuer von der BGHM Ihre individuellen Handlungsfelder festgelegt werden. Das Ziel: eingeschliffene, ungesunde und unsichere Verhaltensweisen entlarven und ablegen.



Führung

Führung – einfach gut!

Als Unternehmerin oder Unternehmer liegt es in Ihren eigenen Händen, Strukturen und Rahmenbedingungen für ein sicheres und gesundes Arbeiten Ihrer Beschäftigten und sich selbst zu schaffen. Oftmals entfalten bereits kleine und wenig aufwändige Maßnahmen große Wirkung, wenn Sie als glaubwürdiges Vorbild den ersten Schritt gehen.

Was haben Sie davon, fragen Sie sich? Ein sicherheits- und gesundheitsförderndes Führungsverhalten stärkt die Loyalität und das Vertrauen der Beschäftigten in Sie als Führungskraft. Belegt ist zudem, dass Beschäftigte dadurch leistungsfähiger sind und mehr Flexibilität bei sich verändernden Arbeitsaufgaben besitzen.

Was macht eine wirksame Führung aus?

Sorgen Sie für eine sichere und gesunde Organisation, Auswahl und Kontrolle, indem Sie folgende Punkte berücksichtigen:

- Vereinbaren Sie konkrete **Ziele** für jede einzelne Person und für die Organisationsabläufe. Sie ermöglichen eine Planbarkeit der Arbeit und verringern den Zeitdruck. Mögliche Engpässe werden rechtzeitig erkannt.
- **Organisieren** Sie Ihre Beschäftigten im Betrieb so, dass alle selbstständig in der Lage sind, ihren Beitrag zum Unternehmenserfolg zu leisten. Unsichere Handlungen, Improvisation oder „Dienst nach Vorschrift“ werden so vermieden.
- **Entscheiden** Sie sicher: Finden Sie, wenn möglich, einen Konsens. Beteiligen Sie dazu die Beschäftigten auch an der Entscheidungsfindung und sorgen Sie für eine konsequente Umsetzung der Entscheidungen.

Führung – einfach gut!

- **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. Halten Sie es aus, wenn Beschäftigte Dinge anders erledigen als Sie, solange das vereinbarte Ziel erreicht wird. Sorgen Sie für regelmäßige Lernerfolge durch Tätigkeitswechsel. Leben Sie vor, was Sie erwarten.
- **Nutzen** Sie die positive Energie der engagierten und motivierten Beschäftigten durch Lob und den Mut, Vorschläge aufzugreifen und auch einmal unkonventionell vorzugehen.



Führung

Führung – einfach gut!

1. Klares Bekenntnis steht am Anfang

Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sind kein „Nice to have“, wenn „Zeit dafür ist“. Bekennen Sie sich durch ihr eigenes Verhalten und beispielsweise in einem schriftlichen (Führungs-)Leitbild dazu. Zu finden auf der neuen „Zusatzseite“ auf eins-ist-sicher.de.

2. Setzen Sie sich erreichbare Ziele

Verankern Sie eine sichere und gesunde Arbeitsgestaltung in Ihre Unternehmensziele. Lassen Sie diese nicht als „Konkurrenz“ neben Qualitäts- oder Deckungsbeitragszielen stehen. Vielmehr geht es darum, Sicherheit und Gesundheit zu integrieren. Passen Sie die Zielvereinbarungen so an, dass sie realistisch erreichbar bleiben. Machen Sie die Zielsetzungen und die Zusammenhänge mit Sicherheit und Gesundheit für den gesamten Betrieb öffentlich.

3. Wählen Sie geeignetes Personal

Gute Verantwortliche besitzen eine Basis an Fachwissen, sehr gute soziale Fähigkeiten und berücksichtigen in Ihrem Verhalten und in Ihrer Arbeit stets auch die Sicherheit und Gesundheit.

4. Unterstützen Sie konkret

Denken Sie stets daran: Wenn Sie sich für ein sicheres und gesundes Arbeiten in Ihrem Betrieb engagieren und dafür Zeit aufwenden, ist dies ebenfalls „Arbeit“ und ein Bestandteil der Unternehmensführung. Durch die Seminare- und Weiterbildungsangebote der BGHM werden Ihnen unterstützende Informationen und Wissen vermittelt und ein Blick über den Tellerrand ermöglicht. Ein gut funktionierendes Unternehmen basiert darauf, dass ein faires und gerechtes „Wir-Gefühl“ vorhanden ist und dass man aufeinander achtet, sich gemeinsam weiterentwickelt.

Führung – einfach gut!

Wie kann das in der Praxis aussehen?

1. Lob, Fairness und Wertschätzung

Eine kleine lobende Anerkennung oder positive Rückmeldungen entfalten beim Gegenüber eine größere Wirkung als eine strenge Ermahnung. Beides bleibt dabei aber notwendig. Menschen wollen ernst genommen werden. Personen mit Führungsverantwortung sind dafür wichtige Multiplikatoren – egal, ob es um eine fristgerechte und qualitativ perfekte Auftragsausführung bei der Kundschaft geht oder um die fehlende Schutzhaube an einer Maschine. Stärken und fördern Sie mit Lob und Anerkennung die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.

2. Bleiben Sie offen und ansprechbar

Wer ein „offenes Ohr“ für sein Umfeld hat, kann schnell und direkt auf Unstimmigkeiten und Störungen reagieren. Das spart Zeit und Geld. Es geht darum, zuzuhören und gegebenenfalls für Unterstützung zu sorgen, ohne die Arbeit zu übernehmen. Um das sinnvoll zu organisieren, sollten sie festlegen, wer wann für welche Anliegen erreichbar oder ansprechbar sein muss. Sie sind nicht nützlich und nicht produktiv, wenn Sie alles alleine machen und rund um die Uhr arbeiten.

3. Führen Sie verantwortungsbewusst

Klar ist: Wer ein Unternehmen leitet, trägt auch für seine Beschäftigten eine Verantwortung. Sichere Bedingungen und vorausschauende Planung fördern sicherheitsgerechtes Verhalten. Wenn Sie ehrlich sind und offen darüber nachdenken, ist häufig sogar das vermeintlich Unplanbare planbar und präventiv gestaltbar.



Führung

Führung – einfach gut!

4. Informationsfluss sicherstellen

Was passiert, wenn Sie einmal unerwartet ausfallen? Was bedeutet es für Ihren Betrieb, wenn Ihnen die Zeit fehlt, sich neues Wissen anzueignen und unternehmerisch „up-to-date“ zu bleiben? Wenn Sie Informationen weitergeben, ist das zukunftssichernd. Um jedoch umgekehrt eine „Informationsflut“ zu vermeiden, müssen Sie Informationen filtern. Stellen Sie sich die Frage: Wer braucht was, bis wann? Was gehört beispielsweise in die morgendliche Teambesprechung, und welche Informationen sollten Bestandteil Ihrer Rede bei der jährlichen Weihnachtsfeier sein? Berücksichtigen Sie dies, bleiben die Botschaften auch im Kopf und können von Ihren Beschäftigten genutzt werden.

5. Nutzen Sie das Potenzial Ihrer Beschäftigten

Führungskräfte, die Ihre Belegschaft aktiv einbeziehen, erhalten umgehend Rückmeldungen oder auch Verbesserungsvorschläge. Bemerkungen der Beschäftigten, dass lösungsorientierte Rückmeldungen „ankommen“ und ernsthaft aufgegriffen werden, fördert das zum einen die Wertschätzung, zum anderen das künftige eigenständige Mitdenken jeder einzelnen Person.

6. Nicht vergessen: Sie bereiten den Weg!

Wenn Sie mit gutem Beispiel vorangehen und Ihre Beschäftigten deutlich spüren, dass für Sie ein sicheres und gesundes Arbeiten einen hohen Stellenwert besitzt, schaffen Sie selbst die beste Grundlage, um eine Kultur der Prävention im Betrieb vorzuleben und einzuführen.

Führung – einfach gut!

Es sind die vielen kleinen Dinge, die eine positive Veränderung bewirken: Die selbstverständlich angezogenen Sicherheitsschuhe oder beispielsweise das nette morgendliche Gespräch. Auch gute und sichere Gewohnheiten müssen trainiert werden. Geben Sie sich und Ihrer Belegschaft daher Zeit und akzeptieren Sie kurzfristige Rückschläge. Der langfristige Erfolg wird Ihnen recht geben.

Haben wir Ihr Interesse geweckt?

... dann zögern Sie nicht uns anzusprechen. Ihre BGHM-Betriebsbetreuerinnen und -Betriebsbetreuer freuen sich über eine Kontaktaufnahme.