

2. PARITÄTISCHER Gesundheitskongress 2021: Was uns stark macht



Workshop

Präventionskultur und Gesundheit: Welche Rolle spielen Führung und Fehlerkultur?

Lisa Bein, Aufsichtsperson, BGW

Dr. Karin Töpsch, Beraterin BGM, Gesundheit im Unternehmen GbR

Grafik: BGW/ trueffelpix

Präventionskultur ??? - Was ist das?

In einem Unternehmen mit einer guten Präventionskultur ...

- Denken und handeln alle Beteiligten ganz selbstverständlich sicher und gesund
- Sind Sicherheit und Gesundheit zentrale Werte und Ziele aller Akteure im Betrieb (→ unabhängig von Größe, Branche, oder Arbeitsumfeld)
- Wird die Prävention von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen bei allen Entscheidungen, Handlungen, bei allen Arbeitsprozessen und bei der Arbeitsgestaltung berücksichtigt
- Werden Sicherheit und Gesundheit nicht als Kostenfaktor gesehen

Präventionskultur?!? - Warum?

- Weniger Unfälle, mehr Gesundheit
- Höhere Bindung an den Betrieb und höheres Qualitätsbewusstsein
- Erhöhte Rentabilität
- Gute und effektive Zusammenarbeit in der Belegschaft
- Kreativität und Leistungsfähigkeit steigen
- Attraktivität als Arbeitgeber wächst
- Lern- und Veränderungsfähigkeit bleiben erhalten



Die Präventionskampagne

komm  mensch
Sicher. Gesund. Miteinander.

- Träger der Kampagne:
Berufsgenossenschaften und Unfallkassen sowie ihr Spitzenverband
Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)
- Laufzeit:
10 Jahre mit Beginn im Oktober 2017
- Hintergrund:
Zahl der Arbeitsunfälle ist in den letzten Jahren nicht mehr wesentlich
gesunken

»Um dem Ziel der Vision Zero, einer Welt ohne Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen, immer näher zu kommen, brauchen wir einen ganzheitlichen Präventionsansatz«

Dr. Walter Eichendorf, ehemaliger stellvertretender Hauptgeschäftsführer der DGUV

Die 6 Handlungsfelder



in Teilgruppen/ Breakout Sessions besprechen:

Fehler(Kultur) bei der Arbeit

- Was sind denn überhaupt Fehler?
- Wie sieht die Fehlerkultur in unserem Betrieb aus?
- Woran erkennen Sie eine gute Fehlerkultur?

Wenn wir hier von Fehlern sprechen, meinen wir all die Situationen, in denen unsere Erwartungen enttäuscht wurden. Wir haben einen Plan, eine Vorgabe oder eine Ergebnisvorstellung, aber es läuft schief. Fehler, unerwünschte Ereignisse oder Störungen sind immer ein Hinweis darauf, dass wir etwas über die Zusammenhänge nicht wussten. Damit bietet jeder Fehler, jedes unerwartete Ereignis auch eine Chance, etwas zu lernen.

Aus: Kommmittensch/ Fehlerkultur

Handlungsfeld Fehlerkultur

- **Wer Fehler offen anspricht, kann daraus lernen.**

...Zum Beispiel, wie Arbeit in Zukunft besser gestaltet werden kann.

Wenn Beschäftigte erleben, dass im Unternehmen mit Fehlern oder Ereignissen konstruktiv umgegangen wird, erhöht das die Wahrscheinlichkeit, dass sie im Alltag bereits über kleine Fehler und Abweichungen offener sprechen und diese nicht verschweigen.

- **Die Folgen von Fehlern oder Ereignissen müssen nachvollziehbar sein.**

Beschäftigte müssen wissen, was geschieht, wenn etwas nicht nach Plan gelaufen ist, insbesondere, was Konsequenzen betrifft.

Handlungsfeld Fehlerkultur

- **Fehler sind (gescheiterte) Lösungsversuche...**
 - ...ein bestimmtes Verhalten oder eine bestimmte Entscheidung, die zu einem Fehler führte, hatte für die Beteiligten in dieser speziellen Situation einen Sinn.
- **Fehler haben Konsequenzen – nur so sind Lernen und Lösungsorientierung möglich → kein Laissez-faire!**

Handlungsfeld Fehlerkultur

- **Fehlerkultur ist Führungskultur**
 - Wie verhalten sich Führungskräfte selbst im Umgang mit eigenen Fehlern?
 - Zeigen sie Interesse? Sind sie lösungsorientiert oder geht es darum, „Schuldige“ zu finden?
- **Arbeiten am System**
 - Gibt es Ressourcen und Räume für die Aufarbeitung, die auch systematisch genutzt werden? Rückblicke, Debriefings, Lessons-Learned?

Was können Führungskräfte zu einer gesunden Fehlerkultur beitragen?

- Schaffen Sie Raum und Zeit im Alltag, um über kleine Fehler und Ereignisse zu sprechen
- Geben Sie regelmäßig Feedback
- Lernen Sie selbst das Lernen aus Fehlern
- Erarbeiten Sie Lösungen gemeinsam
- Bewusstes Verhalten nach Vorfällen
- Werten Sie auch überraschende Erfolge kritisch aus

Was können Beschäftigte zu einer gesunden Fehlerkultur beitragen?

- Sprechen Sie Fehler offen an
- Fordern Sie einen geschützten Raum, um über Fehler oder Ereignisse zu sprechen
- Informieren Sie sich darüber, was nach Ereignissen und Fehlern geschieht
- Geben Sie offen Auskunft darüber, was geschehen ist
- Schieben Sie die Verantwortung nicht auf andere

Gibt es in Ihrem Betrieb eine lernförderliche Fehlerkultur?

- Sprechen Sie mit Beteiligten wertschätzend und verständnisvoll über Fehler?
- Können Beschäftigte offen Auskunft darüber geben, wenn ein Fehler passiert ist?
- Können sich Beschäftigte vertrauensvoll an Vorgesetzte wenden, wenn es Probleme gibt?
- Bekommen Beschäftigte Anerkennung, wenn sie mögliche Fehler oder Störungen melden?
- Werden kleine sowie große Fehler und Ereignisse gleichermaßen behandelt und aufgearbeitet?
- Kommt es nach erkannten Fehlern/ Störungen zu Verbesserungen? Wie?

Handlungshilfen der Kampagne

- Broschüren zu den Handlungsfeldern
 - Handlungsfeld Führung – Sicher und gesund durch kulturorientierte Führung
 - Handlungsfeld Führung – Führen in Zeiten der Pandemie
 - Handlungsfeld Fehlerkultur – Mit Fehlern sicher und gesund umgehen
 - ...
- Praxishilfen
 - Praxishilfe Führung – Führungsleitlinien erstellen und umsetzen
 - Praxishilfe Fehlerkultur – Mit Beinahe-Ereignissen richtig umgehen
 - ...
- Erklärfilme
- Standortbestimmung
 - Kurzcheck, Kulturcheck, 5-Stufen-Modell + kommitmensch-Dialoge
- Seminarangebot des IAG zu den 6 Handlungsfeldern

Handlungshilfen der BGW

- Broschüren:
 - Gesund und motivierend führen
 - Erschöpfung erkennen – sicher handeln
 - ...
- Seminare:
 - Gesundheitsförderliche Führung: Möglichkeiten und Grenzen
 - Führungskräfte-Workshopreihe zur Umsetzung gesundheitsfördernder Führung
 - Wege aus dem Stress – Stressprävention am Arbeitsplatz erfolgreich umsetzen
 - ...
- Organisationsberatung
- BGW - Coaching