

# **Präventionskultur:** Verständnis Chancen Implementierung.

Organisationsentwicklung & Beratung

---

Simon Alexander Häuser

[www.simonhaeuser.de](http://www.simonhaeuser.de)

# Gliederung

Präventionskultur:

1. Verständnis

2. Chancen

3. Implementierung

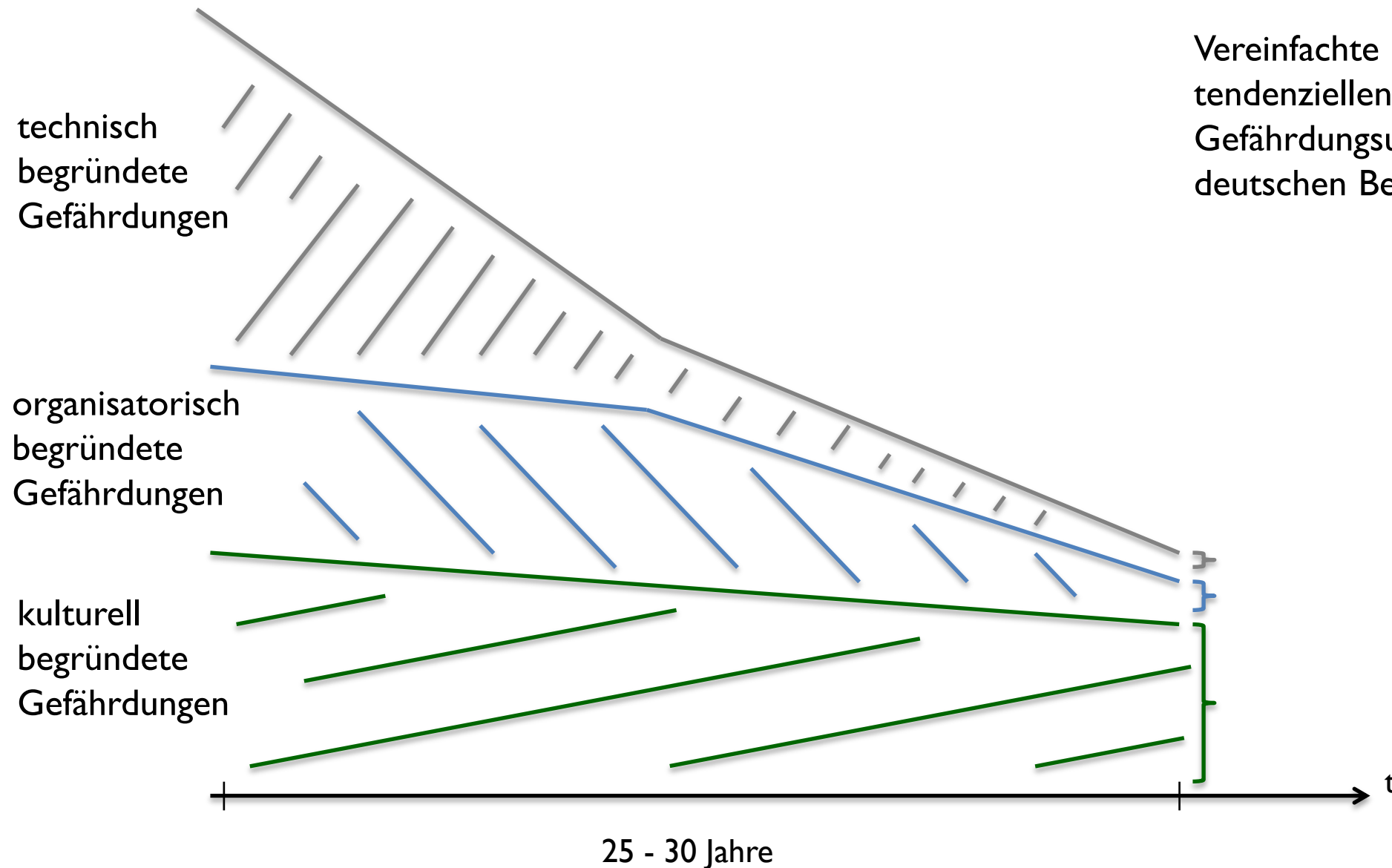
# Präventionskultur: **Verständnis**

**Technische und organisatorische  
Herangehensweisen an Präventionsziele  
zeigen **Wirksamkeiten**.**

**Sie haben sich als **erfolgreich** erwiesen.**

**Technische und organisatorische  
Herangehensweisen an Präventionsziele  
zeigen **Grenzen** ihrer Wirksamkeit.  
Sie haben sich als **ergänzungsbedürftig**  
erwiesen.**

# Entwicklung der Gefährdungsursachen



Vereinfachte Darstellung der tendenziellen Entwicklung der Gefährdungsursachen in deutschen Betrieben.

**In vielen Betrieben bieten kulturelle  
Herangehensweisen an Präventionsziele  
die größten **Wirkungspotenziale**.**

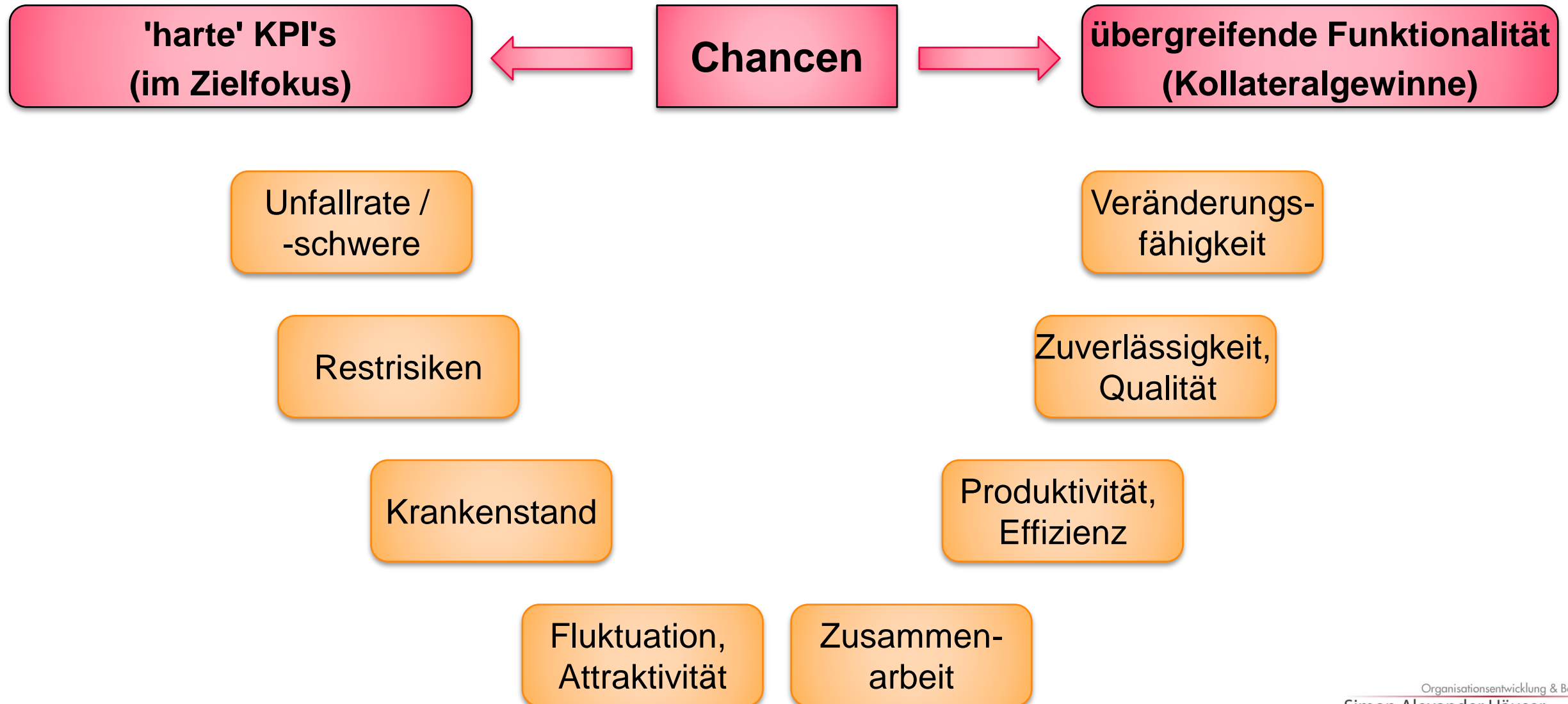
**Der Fokus auf 'Kultur' ist die folgerichtige  
(und angesichts der aktuellen  
Präventionsziele unumgängliche)  
Weiterentwicklung der Präventionsarbeit  
im Sinne einer  
Ergänzung / Komplettierung.**



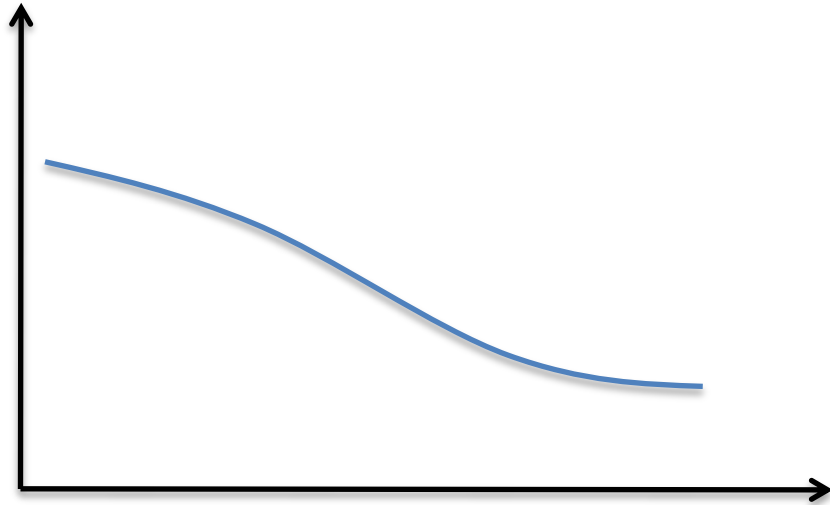
**Aus der Perspektive der  
Unternehmenssteuerung lässt sich  
Unternehmenskultur als integratives, alle  
Akteure und Situationen umfassendes  
Steuerungs- und Koordinationsprinzip  
verstehen und nutzen.**

# Präventionskultur: **Chancen**

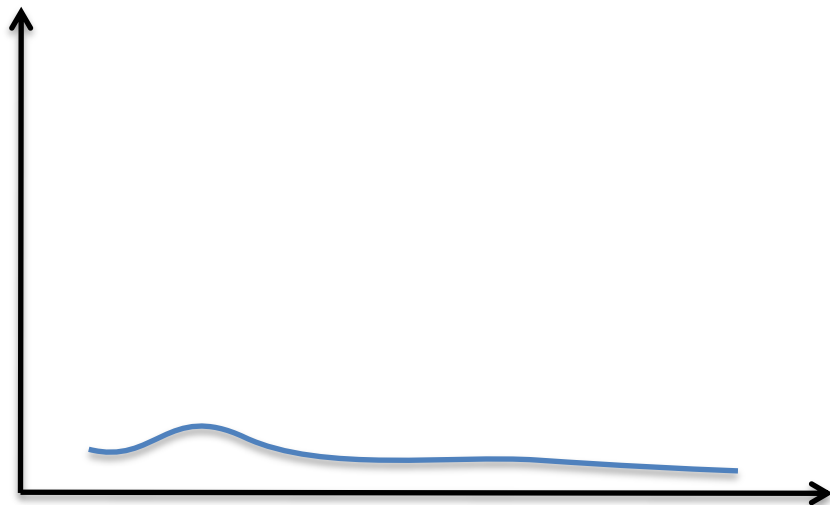
# Dimensionen der Chancen



# KPI's: Unfallrate und Risiken



- Ausgang von hoher Unfallrate:  
z.B. nachhaltige Senkung um bis zu 67% /  
auf 33% in 18-24 Monaten  
(Unfallhäufigkeit, Unfallschwere (Dauer))

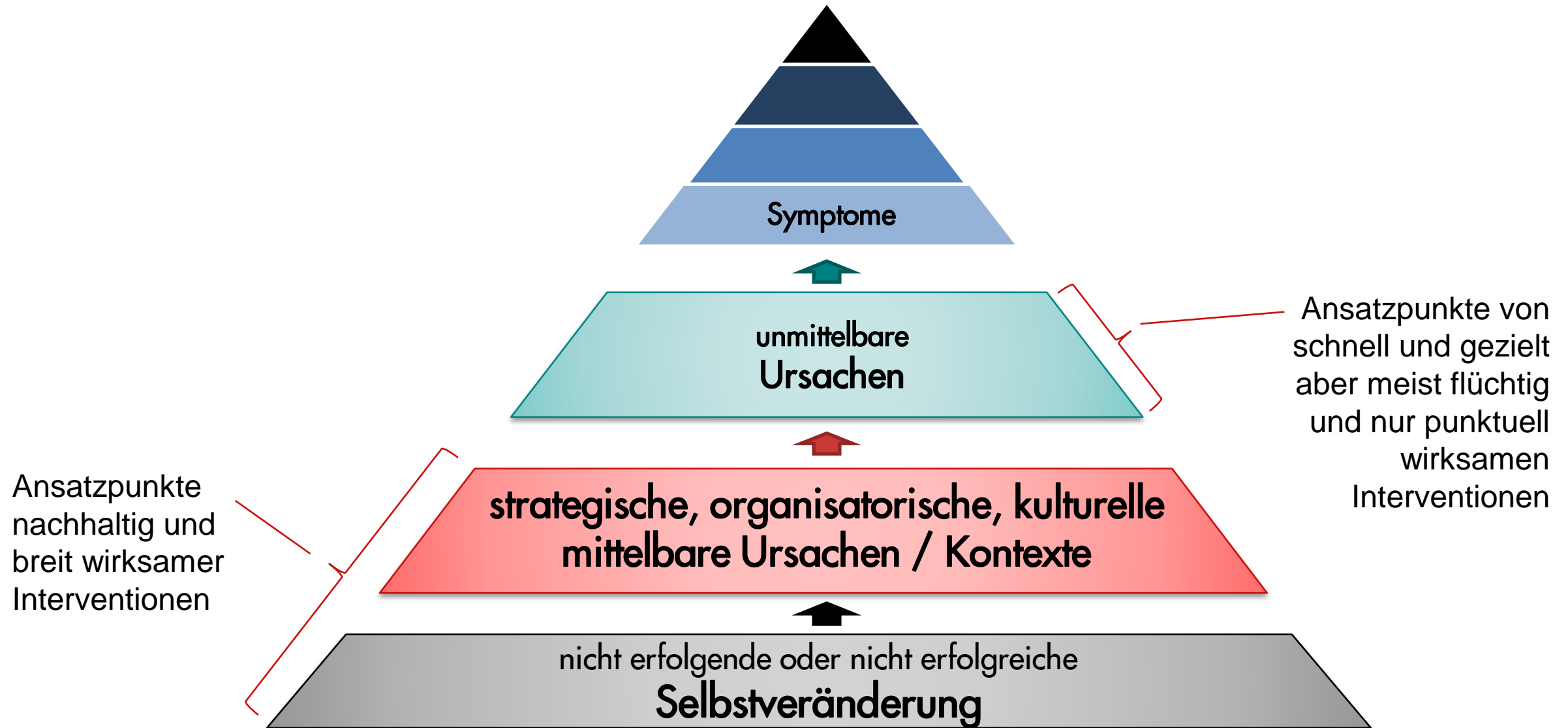


- Ausgang von sehr niedriger Unfallrate:  
Restrisiko-Verringerung  
(Potenziale von Erste-Hilfe- und Beinahe-  
Ereignissen etc.)

**Kulturelle Herangehensweisen führen bei entsprechender Implementierung zu Nutzen und Vorteilen, die über das Präventionsziel hinausgehen ('Kollateralgewinne').**

# Präventionskultur: **Implementierung**

# Interventionsebenen

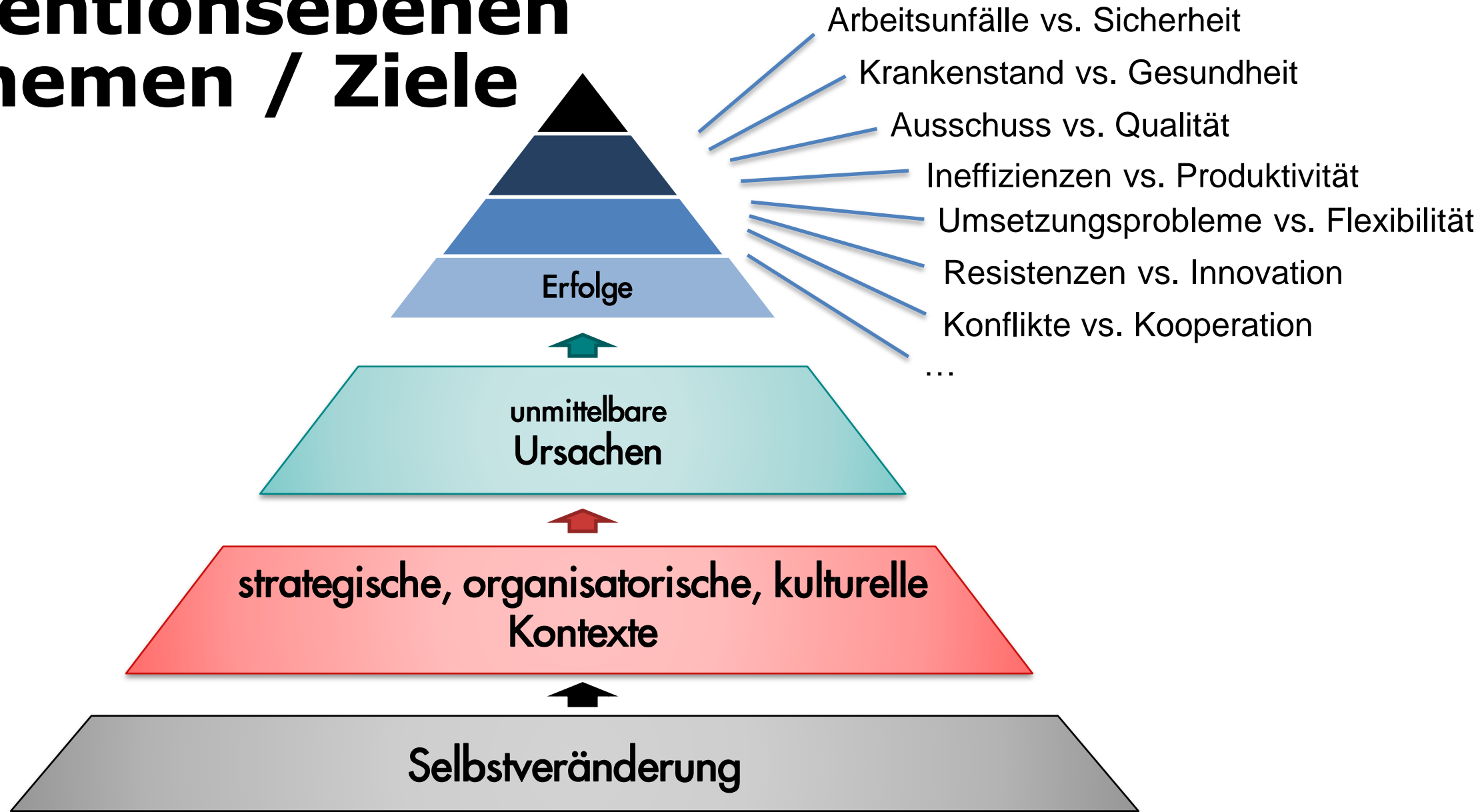


**Veränderung beginnt mit dem **Sprechen**  
über die **tatsächlichen** Probleme,  
Ursachen, Chancen.**

**Das ist voraussetzungsvoll - dafür braucht  
es u.a. ein sinngebendes **Ziel** ('wofür').**



# Interventionsebenen und Themen / Ziele

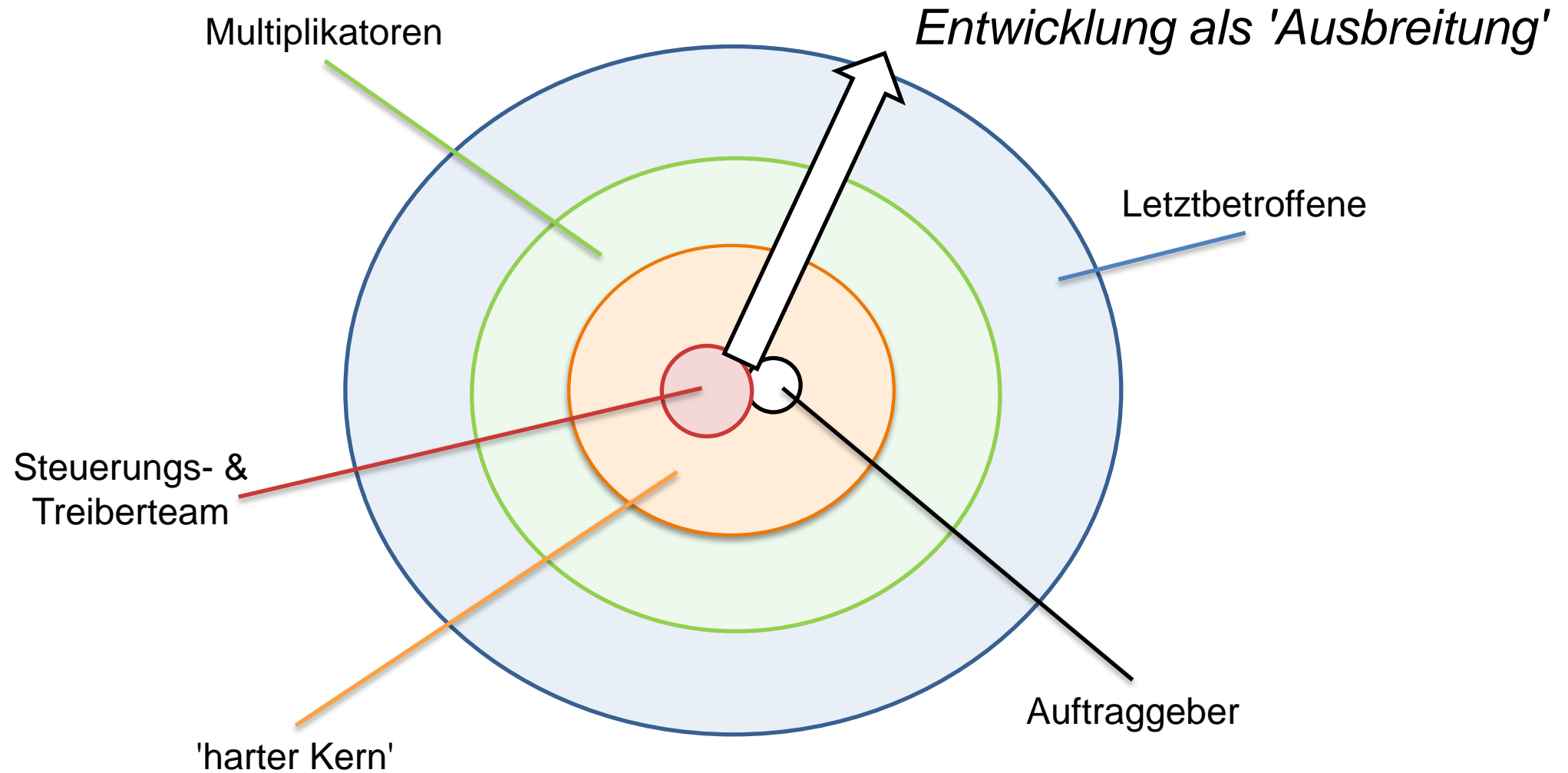


**Wirksame** Implementierung bzw.  
**Weiterentwicklung von Präventionskultur**  
bedeutet: Einstieg in einen  
(unternehmens-) kulturellen  
**Veränderungsprozess.**

**Simple Herangehensweisen  
(Unterweisung, Verkündung, Training)  
schöpfen selten die Potenziale aus.  
Kulturelle Weiterentwicklungen sind  
komplex.**

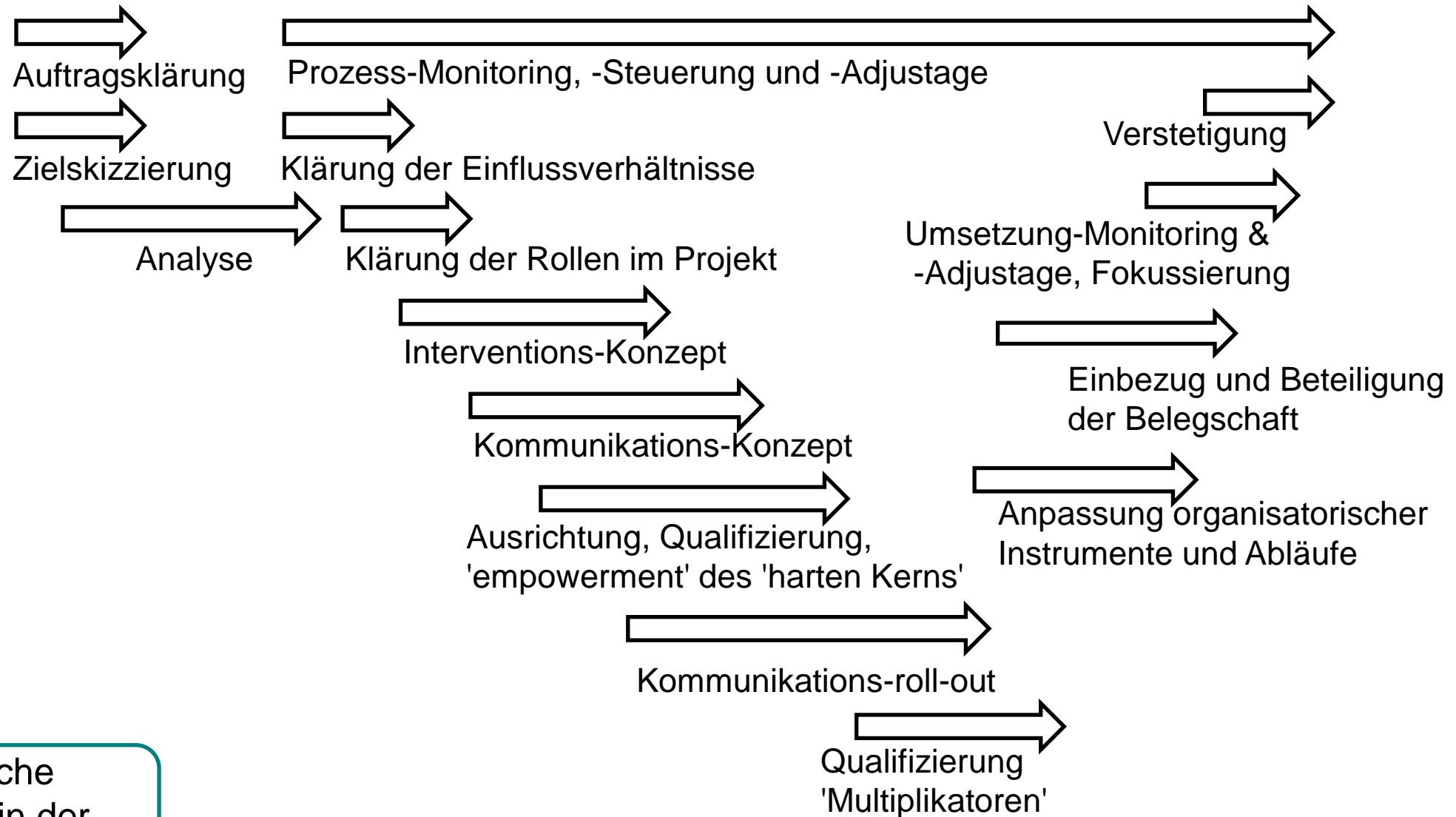
**Kultur kann man nicht verordnen.**

# Kultureller Wandel und Personengruppen



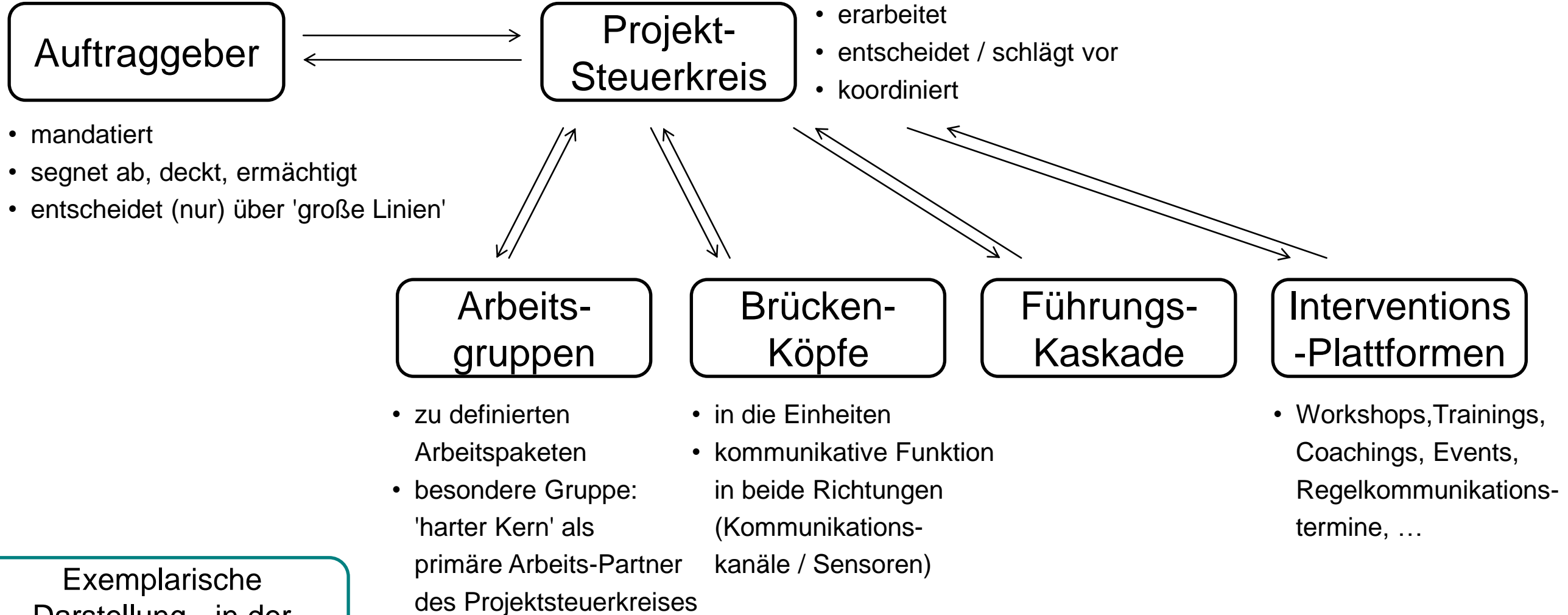
Exemplarische  
Darstellung

# Veränderungsarchitektur



Exemplarische  
Darstellung - in der  
Praxis: maßschneidern!

# Veränderungsorganisation



Exemplarische Darstellung - in der Praxis: maßschneidern!

**Zu den Erfolgsvoraussetzungen zählt eine **Integration** der Ziele des Veränderungsprozesses ('Präventionskultur') in die betriebliche **Gesamtstrategie** und eine Verknüpfung mit den Zielen der Akteure.**



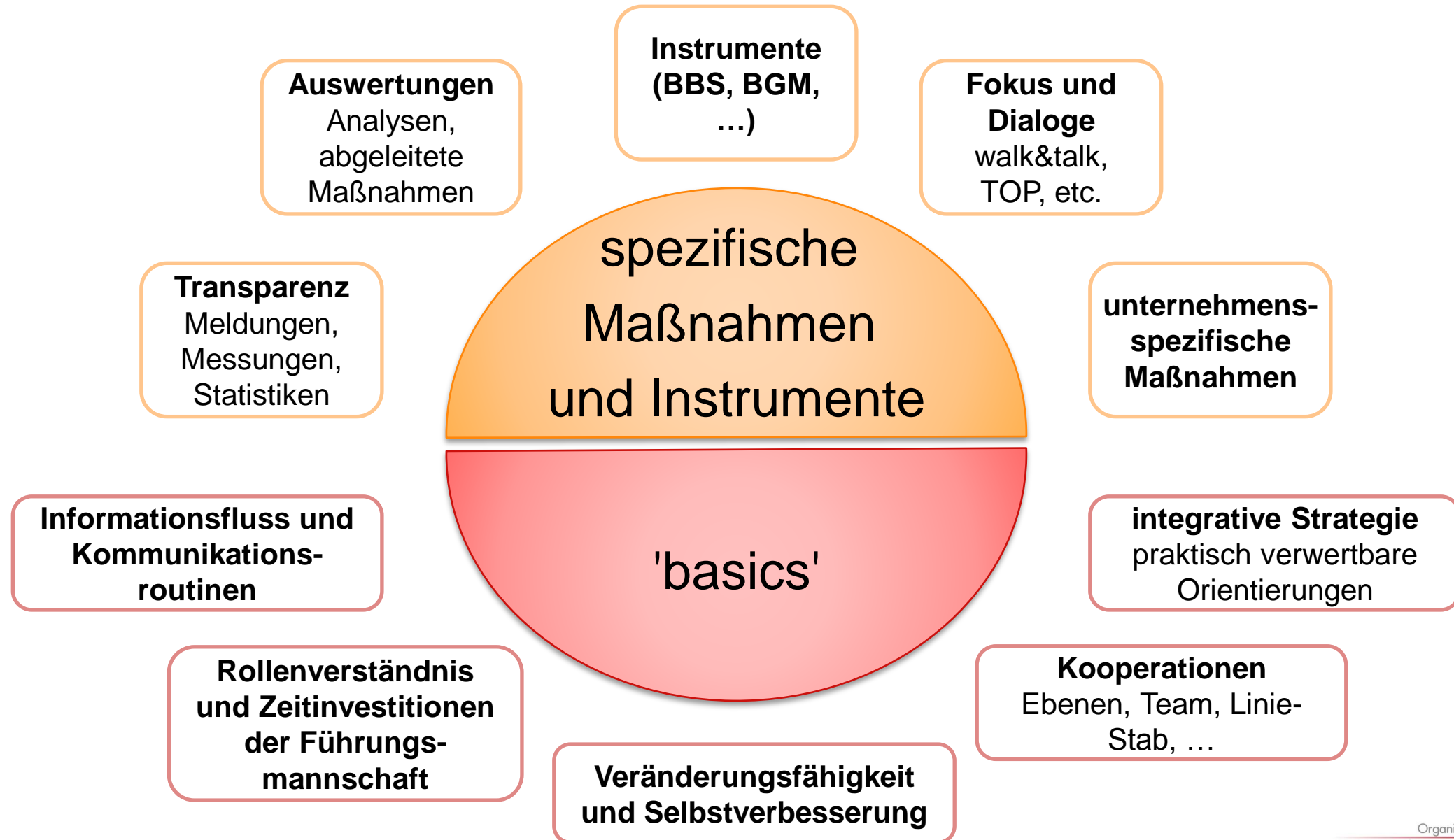
**Teil der 'Kunst' der Veränderung ist,  
Menschen auf allen Ebenen Zugänge zu  
neuen Verhaltensmustern zu ermöglichen  
( 'Brücken bauen' ):**

**dazu gehört, Bisheriges wertzuschätzen,  
und das Engagement der Einzelnen zu  
verknüpfen mit neuen Zielen.**

**Menschen auf allen Ebenen im Unternehmen brauchen Orientierung, inwieweit sie auf Effekte hoffen können, die ihren Zielen entsprechen - und mit welchen Handlungen sie diese praktisch erreichen können.**

**Maßnahmen zur Implementierung bzw. Förderung einer Präventionskultur kombinieren an 'basics' ansetzende mit präventions-spezifischen Maßnahmen.**

# spezifische Instrumente und 'basics'



# Kriterien für Maßnahmen und Instrumente

Kulturell wirksame Maßnahmen und Instrumente

- sorgen für **Lernprozesse**
- schaffen **emotionale Betroffenheit**
- **hinterfragen** betriebliche und persönliche 'Selbstverständlichkeiten'
- ermöglichen **Dialoge**, gemeinsame Lösungssuche, Zusammenkommen von unterschiedlichen Perspektiven
- unterstützen **positive Vorstellungen von zielführenden Handlungen** (statt negativer Formulierung von Handlungszielen)
- bewirken diese Effekte und sind zugleich auf '**nehmbare**' Weise **eingeführt** und **bezeichnet**.

# Anschub und Verstetigung - Projekt und Routinen

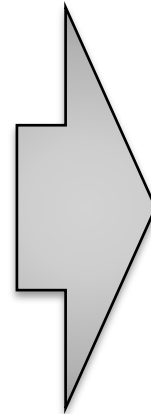
## Implementierungs-Projekt:

Gewinnen, Mobilisieren und  
Qualifizieren der relevanten Personen

Sicherstellen der benötigten 'basics'  
(Strategie, Organisation, Führung)

Entwickeln (Maßschneidern) und  
Einführen wirksamer Instrumente

Anschub und 'Bahnung' von  
Verhaltensänderung und 'Mindset-  
Change'



## Verstetigung:

Realisierung konkreter  
Verantwortlichkeiten

Integration der  
Präventionsziele

Routinisierte Nutzung der  
Instrumente

Fortgang des gemeinsamen  
Lernprozesses

**Die benötigten Fähigkeiten für wirksame kulturelle Veränderungen unterscheidet sich von den für technische oder organisatorische Ansätze benötigten Fähigkeiten z.T. deutlich.**

**Häufig sind sie in den Betrieben nur begrenzt vorhanden.**

**Kulturelle Veränderung braucht Zeit.**



**Das Verhältnis von Investition und Ertrag  
ist i.d.R. überzeugend.**

**Vielen Dank!  
Gutes Gelingen!**

**www.simonhaeuser.de  
sh@simonhaeuser.de  
+49 (0) 178 357 5 357**

# Zweck der Veröffentlichung dieser Datei

- Diese Datei dient der Dokumentation meines Vortrags im Rahmen des Forums ProtecT der BG RCI (Bamberg, 06.11.2018 / Potsdam, 26.02.2019).
- Alle Inhalte bleiben geistiges Eigentum des Urhebers (S.A. Häuser).
- Bitte sehen Sie von 'Herauskopieren' und Weiterverwenden einzelner Inhalte ab. Bei Interesse an Verwendung der Inhalte oder an vergleichbaren Präsentationen kontaktieren Sie mich einfach (die Kontaktdaten sind in dieser Datei enthalten).

Vielen Dank!