



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

## **Selbstverständlich sicher und gesund**

So läuft es rund im Betrieb – Broschüre für Verantwortliche

**Herausgeber**

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V. (DGUV)  
Glinkastraße 40  
10117 Berlin

**Arbeitsgruppe Fachberatung zur Kampagne**

**Autoren:** Marlen Cosmar, Sandra Schilling

**Illustrationen:** Michael Hüter

**Fotos:** Grubenglück GmbH

**2. Auflage****Verlag**

CW Haarfeld GmbH  
Ein Unternehmen der Wolters Kluwer Deutschland GmbH  
Robert-Bosch-Straße 6  
50354 Hürth

© DGUV Oktober 2018

## Inhalt

Sicher. Gesund. Miteinander.	4
Warum <b>komm</b> it <b>men</b> sch?	6
Aktiv werden: Wie können Sie die Kultur der Prävention fördern?	8
Die sechs Handlungsfelder	10
Die Instrumente von <b>komm</b> it <b>men</b> sch	12
Veränderungen Schritt für Schritt	19
Konkrete Handlungshilfen	20
Notizen	22

# Sicher. Gesund. Miteinander.

## Kennen Sie das?

Wenn es darum geht, Produkte herzustellen oder Dienstleistungen zu erbringen, muss es meist schnell gehen und sich wirtschaftlich lohnen. Dabei ist es nicht immer selbstverständlich, dass Sicherheit und Gesundheit ebenfalls mitgedacht werden. Im Arbeitsalltag wird unter Zeit- und Leistungsdruck oft auch mal ein Auge zugeedrückt – meist gar nicht mit Absicht, sondern weil das Thema einfach noch nicht tief genug im täglichen Handeln verankert ist. Dadurch können sich leicht Gefahren für Sicherheit und Gesundheit einschleichen. Um das zu ändern, können Sie an der Kultur der Prävention Ihres Unternehmens ansetzen.

## Kultur der Prävention – was heißt das?

Kultur hat etwas mit Werten zu tun. Wer im Unternehmen deutlich macht, dass sicheres und gesundes Arbeiten ein zentrales Ziel ist, der nimmt auch alle mit auf dem Weg zu noch weniger Unfällen und mehr Gesundheit.

## Wie geht das?

Die Kampagne **kommmit**mensch lädt dazu ein, sich mit dieser Perspektive zu beschäftigen und praktikable Ansätze für das Unternehmen zu entwickeln. Mit praxistauglichen Handlungshilfen und Instrumenten unterstützt sie den Kulturveränderungsprozess in Unternehmen.

## Wen spricht die Broschüre an?

Die Empfehlungen der Broschüre richten sich insbesondere an die Verantwortlichen im Unternehmen, die an den Schnittstellen zu Sicherheits- und/oder Gesundheitsthemen tätig sind. Dies könnten unter anderen Unternehmensleitung, Führungskräfte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebs-/Personalräte, Betriebsärztinnen und -ärzte, Verantwortliche im betrieblichen Gesundheitsmanagement etc. sein.

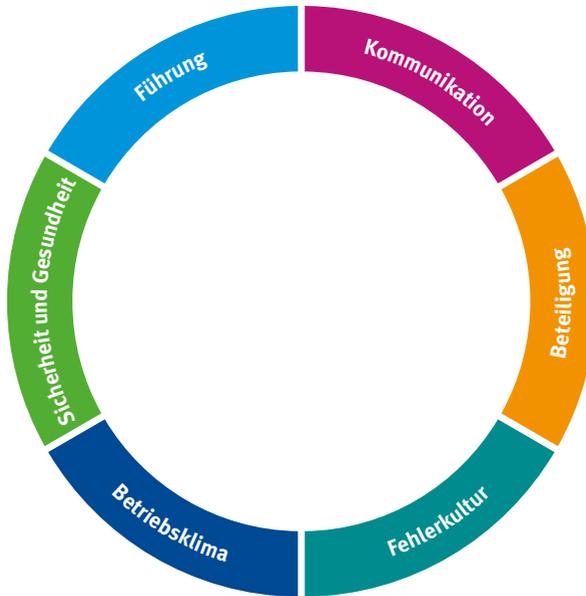
Die Kampagne richtet sich letztlich an alle, die einen Beitrag zur Verbesserung der Kultur der Prävention in ihrem Bereich leisten wollen.

komm**mit**mensch.

Sicher. Gesund. Miteinander.



Foto: Wolfgang Bellwinkel



### Wie wird Kultur der Prävention sichtbar?

Die Kultur eines Unternehmens ist nicht direkt sichtbar, äußert sich aber im Verhalten aller Unternehmensmitglieder. Das passiert vor allem in kritischen, unvorhersehbaren Situationen. So wird beispielsweise in einem Unternehmen die fehlende Schutzausrüstung kurz vor Feierabend schon mal hingegenommen. In einem anderen Unternehmen ist es dagegen für alle selbstverständlich, dass sofort das Gespräch gesucht wird, wenn Beschäftigte unter starken Druck geraten oder Arbeitsmittel nicht funktionieren.

Die Präventionskampagne lenkt den Blick darauf, welchen Stellenwert Sicherheit und Gesundheit in Ihrem Betrieb haben und welche Ansätze es für eine Weiterentwicklung gibt.

Die Handlungsfelder sind dafür entscheidende Stellschrauben.

Die 6 Handlungsfelder sind **Führung**, **Kommunikation**, **Beteiligung**, **Fehlerkultur**, **Betriebsklima** sowie **Sicherheit und Gesundheit**.

Eine Unternehmenskultur, in der alle aktiv und kooperativ zusammenarbeiten, ist nicht nur im Bereich Sicherheit und Gesundheit ein Erfolgsfaktor. Sie wird in Zeiten immer schnellerer Veränderung generell zu einem Wettbewerbsvorteil.

# Warum komm**mit**mensch?

Kultur zu verändern bedeutet, Diskussionen im Unternehmen anzustoßen und Abläufe zu überdenken und zu verändern. Das ist immer auch mit einigem Aufwand verbunden. Warum aber sind diese Ressourcen gut investiert?

## Weniger Unfälle, mehr Gesundheit

Wissenschaftliche Studien zeigen, dass eine gute Sicherheitskultur zu einer Verringerung der Verletzungs- und Unfallzahlen führt. Mehr dazu im Report des IGES-Instituts.<sup>1</sup>

## Gefährdungsbeurteilung und Unterweisung noch wirksamer einsetzen

Beide Ansätze können einen wichtigen Beitrag dazu leisten, dass Sicherheit und Gesundheit wirklich gelebt werden. Dafür sollten sie aber aktivierend und auch mit einem Blick auf unvorhersehbare Risiken gestaltet sein. Das 5-Stufen-Modell (S. 13–15) liefert dafür Ansatzpunkte.

## Höhere Bindung an den Betrieb und größeres Qualitätsbewusstsein

Eine gute Unternehmenskultur kann die Identifikation der Beschäftigten mit dem Betrieb deutlich erhöhen. Dadurch kann auch ihr Qualitätsbewusstsein und damit die Qualität der Arbeit gesteigert werden.

## Erhöhte Rentabilität

Betriebe bestätigen, dass eine systematische Integration von Sicherheit und Gesundheit in die betrieblichen Abläufe und Prozesse zu einer Steigerung der Rentabilität und der Kundenbindung sowie zu einer Verbesserung der Abläufe und Prozesse in der Organisation führt und sich somit auch betriebswirtschaftlich rechnet. Eine Studie der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung von 2013 konnte zeigen, dass jeder Euro, der in die betriebliche Prävention investiert wird, sich durch einen Nutzen von 2,20 Euro bezahlt macht.



*„Es ist wichtig für uns zu erfahren, wo Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Probleme sehen, damit wir gemeinsam unseren Betrieb verbessern können.“*

Bianca Rosenhagen, Geschäftsführerin,  
Rosenhagen Metallbau GmbH

### Arbeiten in vielfältigen Belegschaften

Beschäftigte kommen mit unterschiedlichen Voraussetzungen und in unterschiedlichen Lebensphasen ins Unternehmen. Wer diese Unterschiede im Blick hat und aktiv anregt, dass sich alle mit ihrer eigenen Perspektive einbringen, fördert eine gute und effektive Zusammenarbeit.

### Kreativität und Leistungsfähigkeit fördern

Gesundheit und soziales Klima stehen in einem starken Zusammenhang mit der Kreativität und der Leistungsfähigkeit von Beschäftigten.

### Attraktivität als Arbeitgeber

Für Fachkräfte ist eine Kultur, in der Sicherheit und Gesundheit großgeschrieben werden, häufig ein Kriterium, sich für ein Unternehmen zu entscheiden. Gerade Beteiligungsmöglichkeiten und ein gutes Betriebsklima als zentrale Handlungsfelder von Kultur steigern die Attraktivität als Arbeitgeber.

### Lern- und Veränderungsfähigkeit erhalten

Organisationen, in denen klar ist, dass Veränderungen immer auch unter dem Aspekt der Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten durchgeführt werden, sind widerstandsfähiger und lernfähiger. Die Neurowissenschaft betont die Bedeutung der Gesundheit und des Wohlbefindens für das Lernen. Nur wenn ohne Stress und Angst gelernt wird, kann das Gelernte beim Problemlösen überhaupt verwendet werden.



*„Als Chef erledige ich die gleiche Arbeit wie meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.*

*Ich befehle nicht. Ich ziehe mit.“*

Robért Hempen, Inhaber und Geschäftsführer, Big Bamboo

<sup>1</sup>Quelle IGES-Report: Marschall, J. (2017). Scoping Review Präventionskultur. Nutzen von Präventionskultur und Möglichkeiten ihrer Gestaltung. [kommittmensch.de](http://kommittmensch.de), Webcode: kmm0016

## Aktiv werden: Wie können Sie die Kultur der Prävention fördern?

Der Wert, den Sicherheit und Gesundheit im Unternehmen haben, zeigt sich im alltäglichen Handeln und Denken aller Beschäftigten. Hier ein paar negative Beispiele:

„Mal in der Freizeit einen Arbeitsauftrag zu beenden ist doch normal.“

„Der Notausgang ist verstellt, weil nun mal kein Platz ist.“

„Den Fahrradhelm setze ich nur auf dem Firmengelände auf, weil es dort Vorschrift ist.“

Solche Einstellungen können Sie ändern, indem Sie Sicherheit und Gesundheit immer wieder zum Thema machen und alle im Betrieb dafür gewinnen, sich gemeinsam mit Ihnen aktiv einzubringen und neue Wege zu gehen.

*„Sicherheit, Gesundheit und geistiges Wohlbefinden stärken die Gemeinschaft und die Mitarbeit. Lebt man diese drei Punkte, so entsteht ein Klima innerhalb des Unternehmens, in dem man gern zur Arbeit kommt.“*

Christoph Schuldes, Leiter Aus- und Weiterbildung, Spedition Schuldes GmbH

Die Instrumente, Handlungs- und Praxis-hilfen der Kampagne **kommmitmensch** unterstützen Sie dabei (Seite 12–18). Die konkrete Ausgestaltung des Veränderungsprozesses liegt bei jeder und jedem Einzelnen. Zeigen Sie Engagement, machen Sie Vorschläge, kommen Sie in den Austausch miteinander. Und bleiben Sie am Ball, denn eine Kulturveränderung ist keine einmalige Angelegenheit, sondern ein fortdauernder Prozess.



# So kann es gehen: Ein Vorgehen mit System lohnt sich

## 1 Definieren Sie, wer sich um das Thema kontinuierlich kümmern soll

- ❖ Das kann eine Person aus der Unternehmensführung bzw. die Chefin oder der Chef selbst sein, aber auch eine andere Person aus dem Bereich Arbeitsschutz, Gesundheitsmanagement oder auch Personal.
- ❖ Die Leitung muss alle Schritte und Entscheidungen aktiv unterstützen, sonst haben sie keinen Erfolg.
- ❖ Regelmäßige Absprachen sind daher sehr wichtig. Nutzen Sie dafür schon bestehende Besprechungsformate oder Gremien oder schaffen Sie nach Bedarf neue.
- ❖ Informieren Sie die Beschäftigten kontinuierlich und bieten Sie Möglichkeiten, den Prozess mitzugestalten.

## 2 Formulieren Sie ein Ziel, z. B.:

- ❖ „Sicherheit und Gesundheit sollen bei allen Handlungen und Entscheidungen immer mitgedacht werden.“

## 3 Planen Sie einzelne Schritte, z. B.:

- ❖ Zuerst prüfen, wie es um die Kultur der Prävention im Betrieb aktuell bestellt ist. (Hinweise dazu finden Sie ab Seite 12)
- ❖ Verbesserungsansätze überlegen und Zwischenziele definieren.
- ❖ Einzelne Ansätze zur Förderung der Kultur aufgreifen. (mehr auf Seite 18–20)

## 4 Prüfen Sie immer wieder, ob die Verbesserungsansätze wirken, z. B.:

- ❖ Werden mehr Vorschläge zum Thema gemacht oder häufiger Risiken gemeldet?
- ❖ Werden Sicherheit und Gesundheit zunehmend als zentrale Themen verstanden?
- ❖ Sind schon positive Effekte auf Arbeitszufriedenheit, Produktivität und Unfallzahlen erkennbar?

*„Wir Führungskräfte sind als Ermöglicher gefragt.“*

Sandro Zehner, Bürgermeister,  
Stadtverwaltung Taunusstein



# Die sechs Handlungsfelder

Die sechs Handlungsfelder sollen es Ihnen leichter machen, konkrete Ideen zu entwickeln, wie die Kultur der Prävention im Unternehmen verändert werden kann. Bei der Erarbeitung konkreter Maßnahmen werden Sie schnell sehen, dass immer mehrere Handlungsfelder gleichzeitig berührt werden.

## I. Führung

### Die Unternehmensleitung als entscheidender Impulsgeber

Führungskräfte haben großen Einfluss darauf, welchen Stellenwert die Beschäftigten Sicherheit und Gesundheit beimessen. Zum einen können sie Rahmenbedingungen vorgeben und Veränderungen initiieren. Sie können zum Beispiel Engagement für Sicherheit und Gesundheit zu einem wichtigen Ziel für alle Beschäftigten erklären und auch feste Zeitanteile dafür vorgeben.

Zum anderen sind sie Vorbilder für die Beschäftigten in Bezug auf das Verhalten bei der Arbeit. Wenn sie ihren Arbeitsplatz sicher und gesund gestalten und ihren Beschäftigten Wertschätzung und Respekt entgegenbringen, wird es wahrscheinlicher, dass die Beschäftigten auch darauf achten.

## II. Kommunikation

### Miteinander reden ist das A und O

Der regelmäßige Austausch von Informationen ist eine Voraussetzung dafür, dass Menschen erfolgreich, sicher und gesund zusammenarbeiten können.

Werden alle Informationen, die für einzelne Beschäftigte bedeutsam sind, zielgerichtet weitergegeben und neue Ideen, Probleme oder Fragen auf Augenhöhe diskutiert, werden Unklarheiten vermieden.

## III. Beteiligung

### Erfahrung und Wissen der Beschäftigten intensiv nutzen

Die Beschäftigten kennen ihren eigenen Arbeitsplatz am besten. Dieses Wissen kann genutzt werden, indem sie an wichtigen Entscheidungen im Betrieb beteiligt und aktiviert werden, eigene Vorschläge einzubringen.

Daraus ergeben sich wertvolle Hinweise und konkrete Ideen, wie die Arbeit effizienter, sicherer und gesünder gestaltet werden kann. Außerdem ist es für viele Beschäftigte sehr motivierend, wenn sie ihre individuellen Kompetenzen und Erfahrungen bei der täglichen Arbeit einbringen können.

*„Fehlerkultur ist der Weg,  
aus etwas Negativem etwas  
Positives zu machen.“*

Klaus Koch, Ausbildungsmeister,  
Ausbildungszentrum Bauindustrie



#### IV. Fehlerkultur

##### Fehler offen diskutieren und daraus lernen

Fehler, Unfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen bestmöglich zu vermeiden ist ein bedeutsames Ziel für jeden Betrieb.

Dafür ist eine offene Fehlerkultur sehr förderlich. Fehler werden offen angesprochen und Beinahe-Unfälle, Unfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen systematisch mit allen Beteiligten aufgearbeitet. Dabei wird genau geprüft, wie es zu dem Ereignis kommen konnte, ohne vorschnell Schuldige zu benennen. So kann für die Zukunft gelernt werden.

#### V. Betriebsklima

##### In meinem Betrieb fühle ich mich wohl!

Ein gutes Betriebsklima entsteht durch gegenseitige Wertschätzung, Vertrauen und Fairness und sorgt dafür, dass sich alle Beschäftigten wohlfühlen.

Das wirkt sich positiv auf Produktivität und Motivation sowie Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten aus.

#### VI. Sicherheit und Gesundheit Selbstverständlich einbeziehen

Der Stellenwert von Sicherheit und Gesundheit wird dadurch mitbestimmt, wie selbstverständlich diese Themen im Arbeitsalltag eine Rolle spielen.

Das kann zum Beispiel erreicht werden, indem Sicherheit und Gesundheit bei regelmäßigen Besprechungen oder beim Einkauf von Maschinen und Dienstleistungen standardmäßig mitgedacht werden. Die Verankerung in einem Leitbild oder in Leitlinien kann dabei helfen, die Verbindlichkeit zu erhöhen.

.....  
Vertiefende Informationen finden Sie in den sechs  
einzelnen Handlungsfeldbroschüren (dazu Seite 20)  
auf [kommittensch.de](http://kommittensch.de), Webcode: **kmm0005**  
.....

# Die Instrumente von kommmitmensch

## Der KurzCheck

Der folgende Kurz-Check dient dazu, eine grobe Einordnung vorzunehmen, wie das Unternehmen aktuell aufgestellt ist. Dabei empfiehlt es sich, den Kurz-Check in unterschiedlichen Konstellationen (z. B. nur die Verantwortlichen oder nur die Beschäftigten) auszufüllen. Die Auswertung kann dann insbesondere im Vergleich der subjektiven Einschätzungen aus unterschiedlichen Perspektiven aufzeigen, ob und in welchen Bereichen Handlungsbedarf besteht.



	😊	🙂	😐	😞	😡
<b>Führung</b>					
Unserer Führung sind Sicherheit und Gesundheit wichtig und sie verteidigt Zeit und Ressourcen dafür.	█	█	█	█	█
<b>Kommunikation</b>					
Wir halten uns gegenseitig gut informiert und reden auf Augenhöhe miteinander.	█	█	█	█	█
<b>Beteiligung</b>					
Wir nutzen das Wissen und die Ideen aller, um immer besser zu werden.	█	█	█	█	█
<b>Fehlerkultur</b>					
Wir lernen gemeinsam von Fehlern, Beinahe-Unfällen sowie Unfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen.	█	█	█	█	█
<b>Betriebsklima</b>					
Wir gehen respekt- und vertrauensvoll miteinander um und kommen gern zur Arbeit.	█	█	█	█	█
<b>Sicherheit und Gesundheit</b>					
Wir haben Sicherheit und Gesundheit immer im Blick.	█	█	█	█	█

## Das 5-Stufen-Modell

Für die gesetzliche Unfallversicherung und die Kampagne kommitmensch wurde ein 5-Stufen-Modell entwickelt (Seite 14). Es hilft dabei, eine gemeinsame Vorstellung und Sprache zu erarbeiten, wie Präventionsarbeit auf einem hohen Niveau aussieht und wie die Präventionskultur positiv beeinflusst werden kann.

### Die Stufen haben folgende Bedeutung:

☹ **Gleichgültig:** Sicherheit und Gesundheit spielen nur dann eine Rolle im Betrieb, wenn es darum geht, Schaden abzuwenden. Vorfälle werden ignoriert oder unter den Teppich gekehrt. Die Ursache für Unfälle wird beim einzelnen Beschäftigten gesehen.

☹ **Reagierend:** Sicherheit und Gesundheit werden im Betrieb nur ernst genommen, wenn etwas passiert ist. Es werden dann solche Maßnahmen ergriffen, die nicht an der Wurzel des Problems ansetzen.

☺ **Regelorientiert:** Sicherheit und Gesundheit haben zwar einen hohen Stellenwert, es wird jedoch davon ausgegangen, dass diese allein durch strikte Regeln und Kontrolle zu erreichen sind.

☺ **Proaktiv:** Die Einstellung auf der proaktiven Stufe unterscheidet sich deutlich. Auch unerwartbare Risiken und Gefahren werden in den Blick genommen, ein regelmäßiger Austausch findet statt, auf ungeahnte Entwicklungen wird von

allen Seiten frühzeitig aufmerksam gemacht und gegengesteuert, bevor etwas passiert.

☺ **Wertschöpfend:** Auf dieser Stufe wird Sicherheit und Gesundheit ein noch größerer Stellenwert beigemessen. Eine weit entwickelte Präventionskultur, in der Frühsignalen und Besonderheiten auf den Grund gegangen und kontinuierlich gelernt wird, macht den Betrieb auch insgesamt leistungsfähiger. Zeit für Sicherheit und Gesundheit wird bereitwillig investiert und auch verteidigt. Beschäftigte erarbeiten selbstständig Lösungen und Führungskräfte schaffen Raum dafür. Interessenkonflikte werden offen angesprochen und es gibt klare Prinzipien, wie mit ihnen umgegangen wird.

.....  
 Unter [kommitmensch.de/toolbox/kurzcheck](http://kommitmensch.de/toolbox/kurzcheck) können Sie den Kurz-Check herunterladen und ausdrucken. **Webcode: kmm0006**  
 .....

Wir fördern  
den Austausch  
über  
Unerwartetes



### 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



.....  
Unter [kommittmensch.de](http://kommittmensch.de) finden Sie den Erklärungsfilm zum 5-Stufen-Modell. **Webcode: kmm0007**  
.....

Wir schützen  
uns vor  
erwartbaren  
Störungen

### Die unsichtbare Barriere

Die ersten drei Stufen stehen für einen mehr oder weniger passiven Umgang mit den Themen Sicherheit und Gesundheit, bei dem häufig erst reagiert wird, wenn es bereits Probleme in diesen Bereichen gibt. Gerade auf unbekannte Risiken oder Gesundheitsgefahren kann so nicht schnell genug reagiert werden. Unfälle, arbeitsbedingte Erkrankungen oder Berufskrankheiten können dann die Folge sein. Um solche negativen Folgen zu vermeiden, muss der Blickwinkel verändert werden: Es muss darum gehen, mögliche Folgen für Sicherheit und Gesundheit bereits dann zu bedenken, wenn Entscheidungen getroffen und Aktivitäten geplant werden, um später im betrieblichen Alltag nicht mehr aufwendig nachbessern zu müssen. Erst dann werden Betriebe in vollem Umfang präventiv tätig. Die Veränderung dieses Blickwinkels ist vergleichbar mit dem Überwinden einer unsichtbaren Barriere.

Mit dem Stufenmodell können Sie sich bzw. den Verantwortlichen im Unternehmen dies immer wieder vor Augen führen.

### Was bedeutet das für **Gefährdungsbeurteilung** und **Unterweisung**?

Beide Ansätze werden häufig eher regelorientiert durchgeführt. Die Gefährdungsbeurteilung lässt sich als Beitrag zu einer proaktiv-wertschöpfenden Kultur gestalten, wenn sie als lebendes Dokument verstanden wird, an dem alle kontinuierlich arbeiten, und nicht nur als eine Pflicht, die es von Zeit zu Zeit abzuhaken gilt. Neben der wichtigen Dokumentation bekannter Risiken und entsprechender Veränderungsmaßnahmen sollte auch festgeschrieben werden, wie man mit unvorhergesehenen Risiken umgehen möchte.

Unterweisungen sollten nicht als Belehrung durchgeführt werden, hinter die dann ein Haken gesetzt wird. Sie können proaktiv oder wertschöpfend gestaltet werden, wenn Beschäftigte selbst Inhalte erarbeiten und in einen intensiven Dialog über Risiken einsteigen.



*„Das Thema Sicherheit bei der Arbeit wird bei uns ganz großgeschrieben.“*

Anett Firla, Assistentin Technische Verwaltung, Friedrichstadt-Palast

## Die komm**mit**mensch-Dialoge

Mithilfe der komm**mit**mensch-Dialoge können Sie gemeinsam diskutieren, wie das Unternehmen in puncto Sicherheit und Gesundheit noch erfolgreicher werden kann.

Die komm**mit**mensch-Dialoge sind ein hilfreicher Ansatz, mit dem Sie auf Basis des 5-Stufen-Modells eigene Beispiele diskutieren und überlegen können, wo Sie in den sechs Handlungsfeldern gerade stehen und wie Sie sich weiterentwickeln können.



Führungskräfte verteidigen Zeit für Sicherheit und Gesundheit, auch wenn es eng wird. Beschäftigte bearbeiten Verbesserungsideen selbstständig. Führung interessiert sich für die Ergebnisse und zeigt Anerkennung.

Beispiel für eine der 30 Dialogkarten: die Stufe „wertschöpfend“ im Handlungsfeld Führung.

**Ablauf der kommmitmensch-Dialoge:**

- Sie suchen eine der sechs Handlungsfeldkarten aus und diskutieren eigene Beispiele aus Ihrem Arbeitsalltag.
- Für jedes Handlungsfeld gibt es illustrierte Dialogkarten (insgesamt 5 pro Handlungsfeld) als Anregung für die Diskussion. Sie umfassen verschiedene Beschreibungen entlang der fünf Stufen, die als Maßstab dienen.
- Auf einem Poster werden die Ergebnisse des gemeinsamen Dialogs dokumentiert und erste Lösungsideen festgehalten.

- Sie alle sammeln Ideen für mögliche Verbesserungsmaßnahmen und legen zusammen fest, wer sich bis wann darum kümmert.

.....  
Über die Homepage der Kampagne können Sie Ihr persönliches Exemplar der **kommmit**mensch-Dialoge kostenfrei beziehen. Dort finden Sie auch einen Erklärfilm zu den Dialogen. **Webcode: kmm0008**  
.....



Foto: ICL

Mit den Materialien der **kommmit**mensch-Dialoge können Sie über die Kultur in Ihrem Unternehmen ins Gespräch kommen.

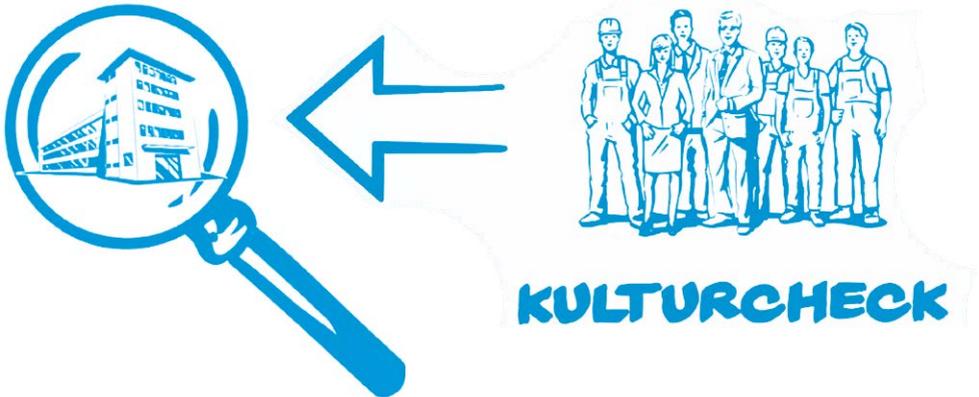
## Der KulturCheck: eine ausführliche Analyse

Für eine genauere Reflexion und Analyse der eigenen Kultur der Prävention in größeren Betrieben mit 50 oder mehr Beschäftigten wurde der KulturCheck entwickelt.

Der erste Teil ist ein StrukturCheck, mit dem zunächst die strukturellen Gegebenheiten für jedes Handlungsfeld erfasst werden. Teil 2 besteht aus einer standardisierten Befragung der Beschäftigten, mit der die Sicht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf die einzelnen Themen erhoben wird.

Der IAG Report 2/2018 stellt das Analyseinstrument KulturCheck sowie die eingesetzten Fragebögen vor und beschreibt das Vorgehen bei der Planung, Durchführung und Auswertung. Er enthält zudem Vorschläge und Anregungen für konkrete Maßnahmen im Betrieb.

Außerdem sind ein Erklärfilm zum KulturCheck und Auswertehilfen verfügbar, die Ihnen die Auswertung und grafische Aufbereitung der Ergebnisse erleichtern.



.....  
Unter **kommitmensch.de** können Sie alle Materialien zum KulturCheck herunterladen und ausdrucken oder die Printversion bestellen. **Webcode: kmm0009**  
.....

# Wie geht es weiter?

## Veränderungen Schritt für Schritt

Auch kleine Schritte führen zum Ziel. In den Handlungsfeldbroschüren und Praxishilfen zur Kampagne finden Sie viele Anregungen, was Sie konkret tun können.

Die sechs **Broschüren zu den Handlungsfeldern** geben Ihnen Tipps, welche Veränderungsansätze wirksam sein können. Dabei werden verschiedene Zielgruppen angesprochen:

- Die Leitung
- Die Führungskräfte
- Die Beschäftigten

Weitere branchenspezifische Materialien der Berufsgenossenschaften, Unfallkassen und anderer Anbieter komplettieren das Angebot.

Viele kleine **Praxishilfen** zeigen Ihnen außerdem konkrete betriebliche Ansätze im Detail auf. Sie sind immer dem Handlungsfeld zugeordnet, das dabei im Vordergrund steht. Schon mit einem dieser Ansätze können Sie in Ihrem Unternehmen in das Thema Kultur der Prävention einsteigen. Wichtig ist, dass Sie dafür gute Voraussetzungen schaffen. Eine umfassende Information über das Ziel und die einzelnen Schritte sowie eine rege Beteiligung der Beschäftigten schon während der Einführung des Ansatzes sind wichtig. Und auch hier gilt: Die Leitung muss den Ansatz mittragen und aktiv unterstützen.

Weitere Praxishilfen sollen im Lauf der Kampagne noch hinzukommen.

Gern nehmen wir auch Ihre Tipps und Ideen auf. Nehmen Sie über **kommitmensch@dguv.de** Kontakt mit uns auf und berichten Sie uns über Ihre Erfahrungen aus der Praxis.

Kultur verändert sich nicht von heute auf morgen. Nur wenn sich alle an alltagstauglichen Lösungen beteiligen, können sich Erfolge einstellen. Damit können auch positive Effekte für andere Geschäftsbereiche entstehen. Denn wer sich schnell, flexibel und damit proaktiv auf neue Situationen einstellen kann, hat auch am Markt bessere Chancen.

.....  
Sie finden alle Handlungsfeldbroschüren und Praxishilfen der Kampagne im Downloadbereich von **kommitmensch.de**, Webcode: **kmm0005**  
.....

# Broschüren zu den Handlungsfeldern



Handlungsfeldbroschüre  
Führung  
Webcode: kmm0010



Handlungsfeldbroschüre  
Kommunikation  
Webcode: kmm0011



Handlungsfeldbroschüre  
Beteiligung  
Webcode: kmm0012



Handlungsfeldbroschüre  
Fehlerkultur  
Webcode: kmm0013



Handlungsfeldbroschüre  
Betriebsklima  
Webcode: kmm0014



Handlungsfeldbroschüre  
Sicherheit & Gesundheit  
Webcode: kmm0015

# Praxishilfen

Zum Download auf [kommittmensch.de](http://kommittmensch.de)

**UK|BG**  
Unfallkassen und Berufsgenossenschaften  
Ihre gesetzliche Unfallversicherung

**1 Praxishilfe**



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

**Führung**  
Mustertagesordnung

**UK|BG**  
Unfallkassen und Berufsgenossenschaften  
Ihre gesetzliche Unfallversicherung

**1 Praxishilfe**



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

**Kommunikation**  
Geben und Nehmen von Feedback

**UK|BG**  
Unfallkassen und Berufsgenossenschaften  
Ihre gesetzliche Unfallversicherung

**1 Praxishilfe**



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

**Beteiligung**  
Lernteam

**UK|BG**  
Unfallkassen und Berufsgenossenschaften  
Ihre gesetzliche Unfallversicherung

**1 Praxishilfe**



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

**Fehlerkultur**  
Noch mal Glück gehabt  
Mit Beinahe-Ereignissen richtig umgehen

**UK|BG**  
Unfallkassen und Berufsgenossenschaften  
Ihre gesetzliche Unfallversicherung

**1 Praxishilfe**



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

**Betriebsklima**  
Das gemeinsame Frühstück

**UK|BG**  
Unfallkassen und Berufsgenossenschaften  
Ihre gesetzliche Unfallversicherung

**1 Praxishilfe**



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

**Sicherheit & Gesundheit**  
Dreisatz für Warnsignale

## Beispiele für die Praxishilfen.

Weitere Praxishilfen zu den einzelnen Handlungsfeldern auf [kommittmensch.de](http://kommittmensch.de)





## **Unfallkasse Berlin**

Culemeyerstraße 2

12277 Berlin

Tel.: 030 7624-0

Fax: 030 7624-1109

[unfallkasse@unfallkasse-berlin.de](mailto:unfallkasse@unfallkasse-berlin.de)

[www.unfallkasse-berlin.de](http://www.unfallkasse-berlin.de)

**Best. Nr. UKB Kommitmentsch 15**