

Präventionskultur - Kulturwandel beginnt auch bei uns selbst



Photo: Antonio Corigliano, Pixabay

Dr. Cuno Künzler, ck OrganisationsBeratung GmbH
EKAS Arbeitstagung - Biel, 10. November 2022

Beschreibungen aus unterschiedlicher Perspektive

Mädchen:

“
„ . . .

Metzger:

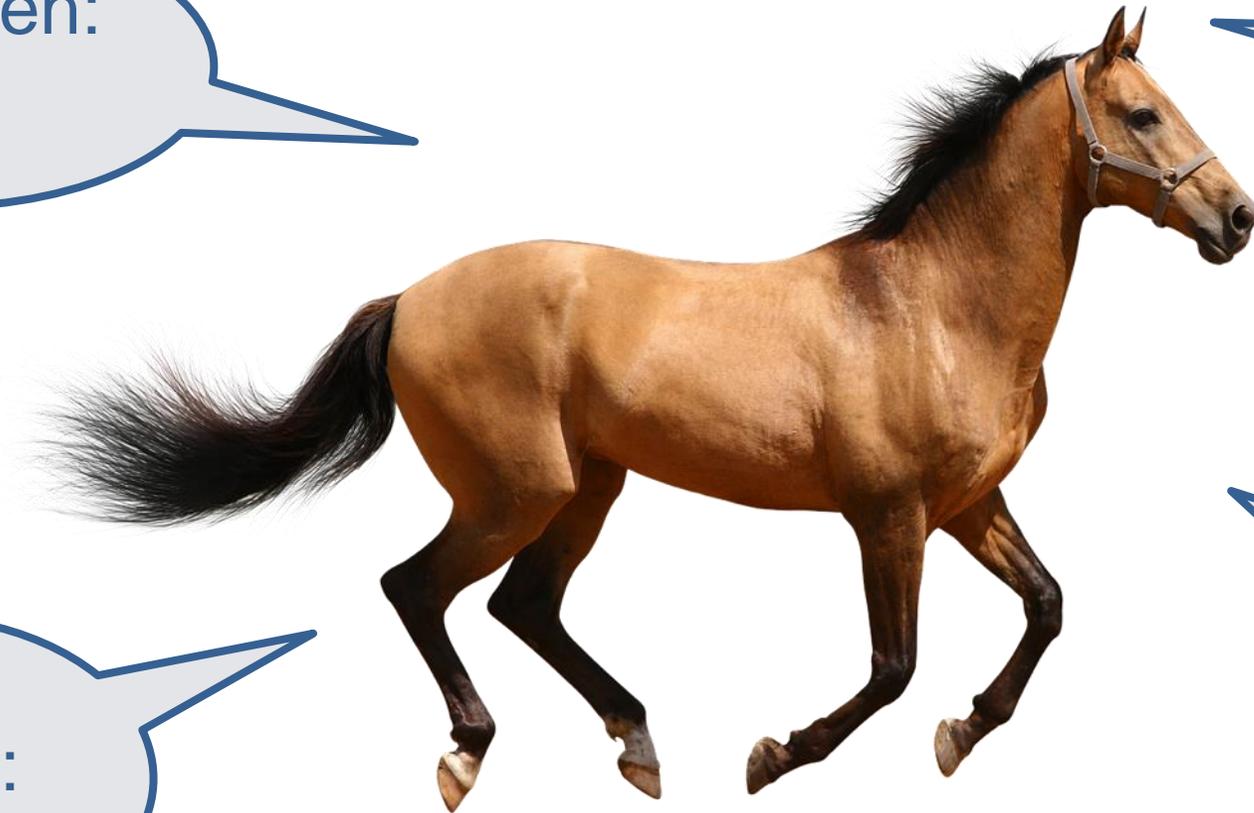
“
„ . . .

Ich
selber:

“
„ . . .

Jockey:

“
„ . . .





Pablo Picasso, Sitzende Frau 1941

Wir rekonstruieren in unseren Köpfen das Bild, indem wir eine «richtige» sitzende Frau als Vergleichsmassstab heranziehen.

Welches unbewusste Bild einer «richtigen» oder «sicheren» Organisation tragen wir mit uns herum?

<https://www.denkmodell.de/warhol-picasso-kandinsky-ueber-den-einsatz-von-kunst-in-der-beratung/>

Definition Sicherheits- und Präventionskultur

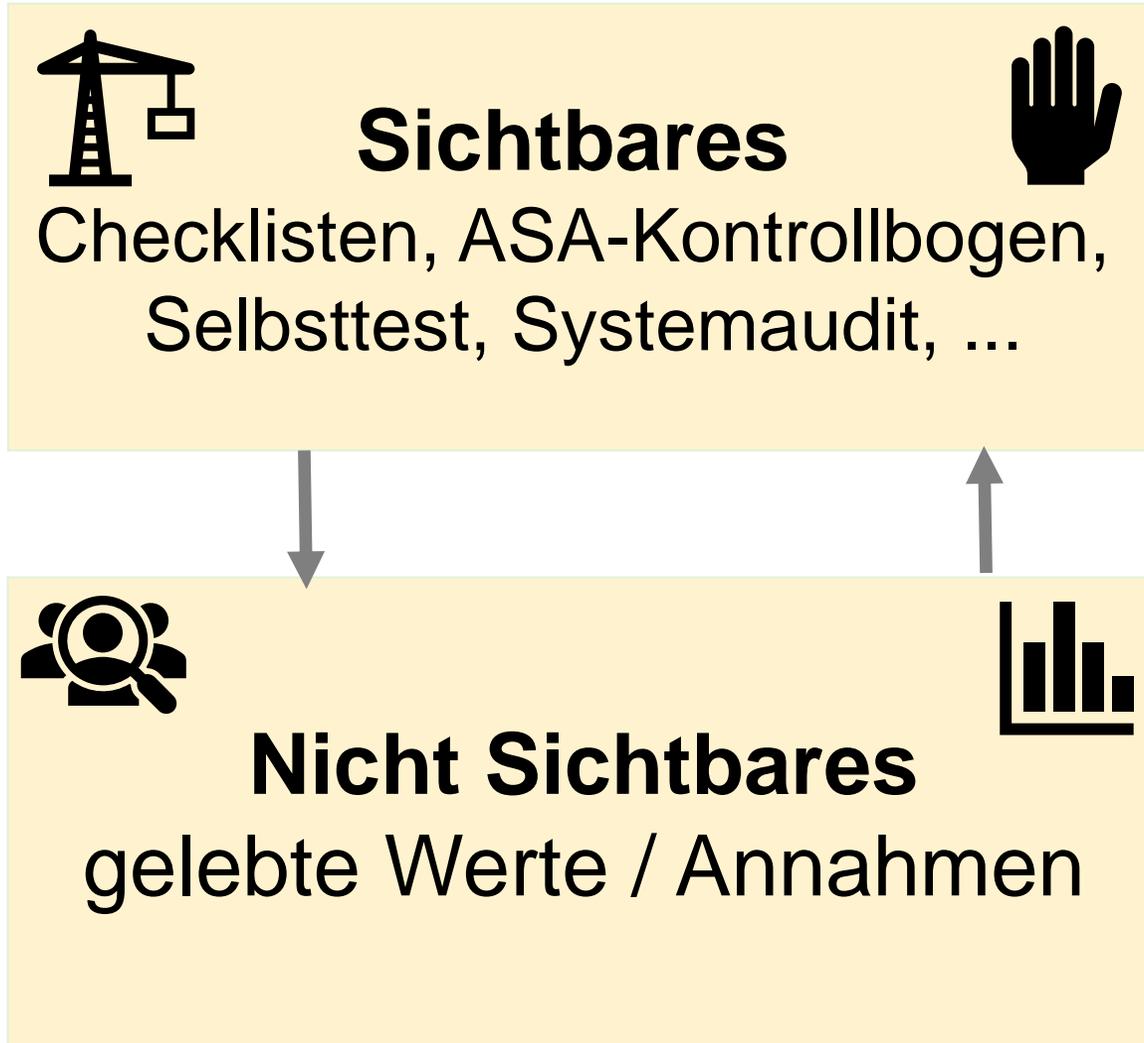
(Elke, 2001, 171)



„Den Kern der AGS-Kultur bildet ...

- ein Muster von grundlegenden Annahmen und Werten,
- die sich im Laufe der Zeit in einem Betrieb
- im Umgang mit Fragen der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz als bedeutsam erwiesen haben und
- von der Mehrheit der Organisationsmitglieder geteilt
- sowie als nicht zu hinterfragende Selbstverständlichkeiten angesehen werden“.

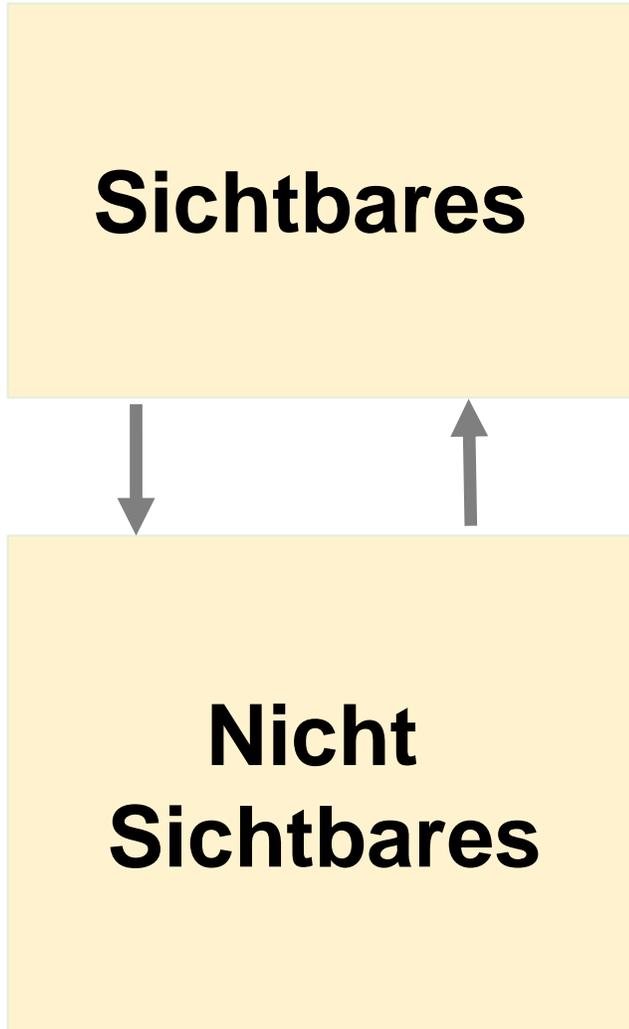
Präventionskultur: Zwei Ebenen



Objektiv: direkt messbar

Subjektiv: kann nur indirekt erschlossen werden
(z.B. Macht & Einfluss; Status, ungeschriebene Gesetze, informelle Kommunikation, Glaubenssätze)

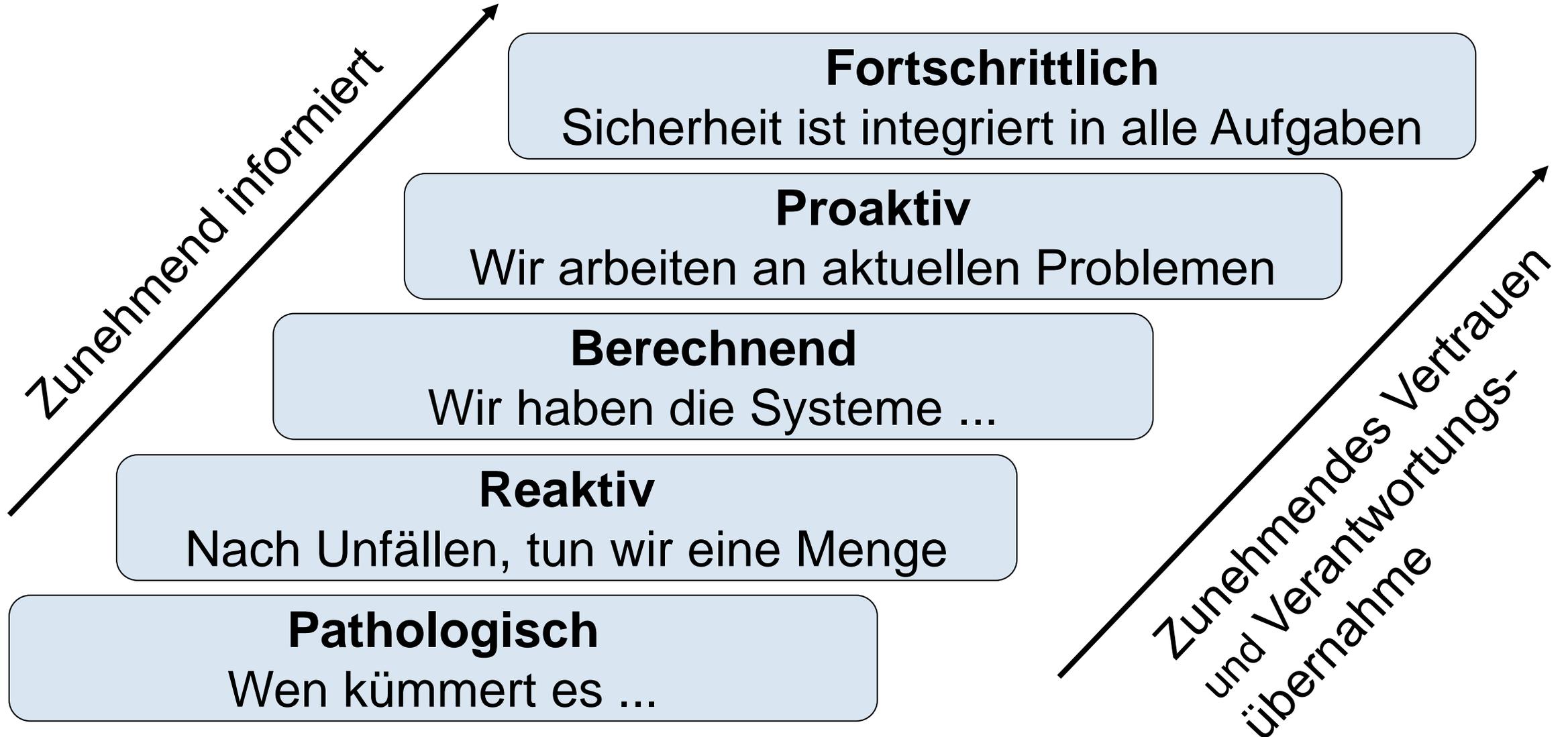
Beispiel: Unterschied deklariierter und gelebtem Wert



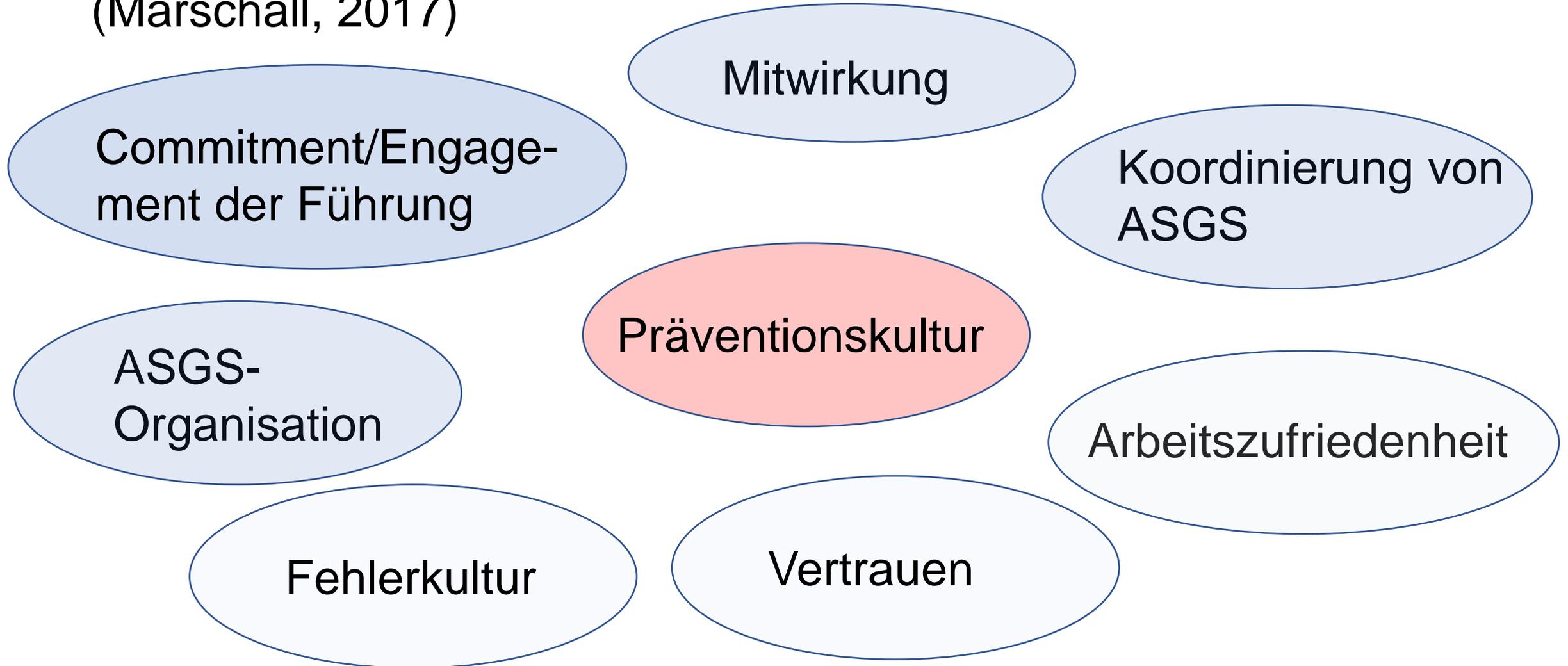
- Deklarierter Wert: „Ordnung und Sauberkeit sind wichtig.“
- Sichtbar bei Kontrolle: Schlechte Ordnung in der Werkstatt
- Gelebter Wert: Wir haben Stress, deshalb haben wir grad keine 100%ige Ordnung → “Ich passe schon auf; ist noch nie etwas passiert“

Wie bewerten Sie diese Diskrepanz als DO?

Reifegradmodell von Sicherheitskultur (Hudson, 2007)

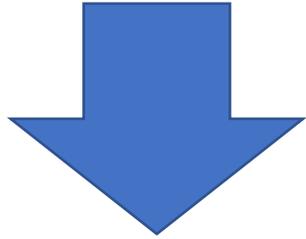


Auswahl von Treibern für eine Präventionskultur (Marschall, 2017)



Untersuchte Wirkungen einer Präventionskultur (Marschall, 2017)

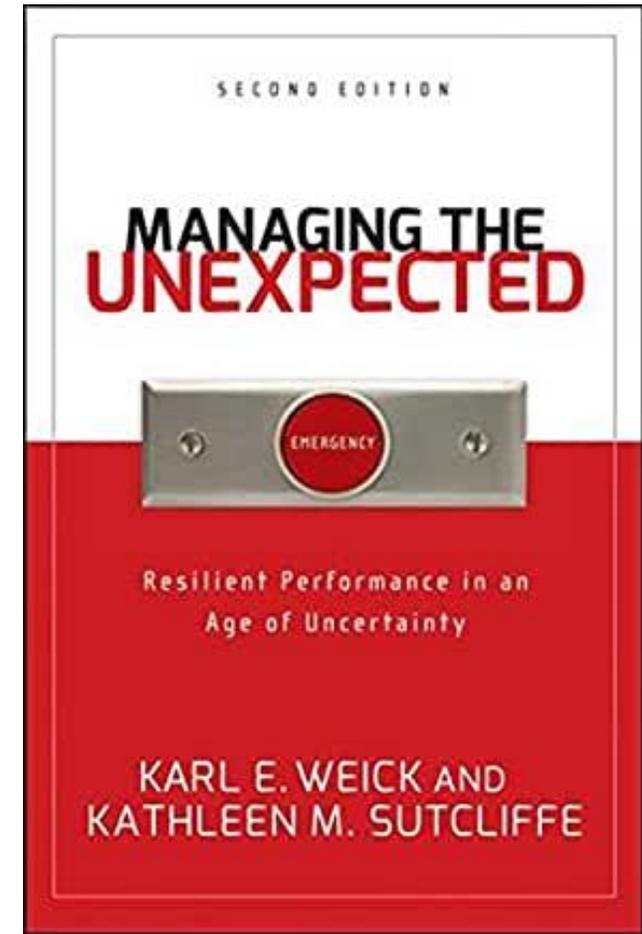
Präventionskultur



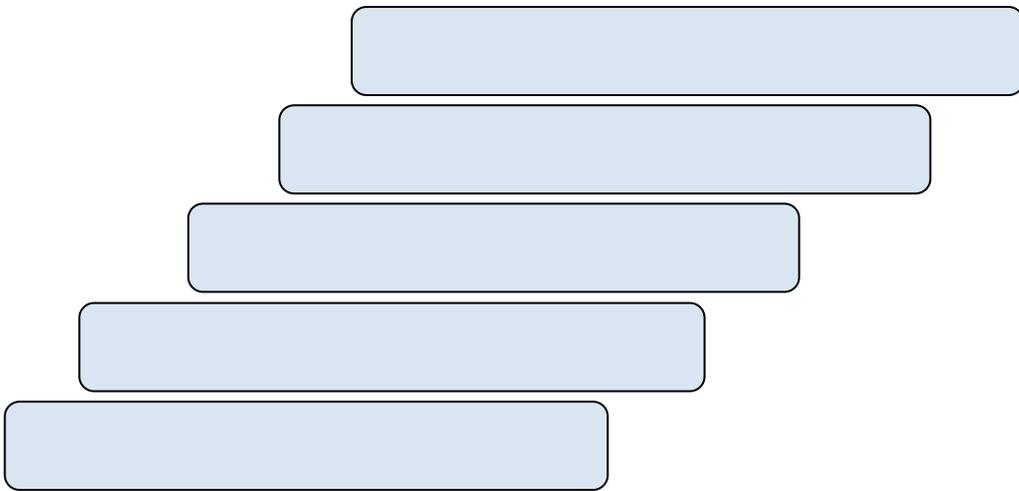
- Reduzierung von Unfallzahlen und krankheitsbedingten Ausfallzeiten
- Verbesserung der Arbeitsfähigkeit
- sicherheitsgerechtes Verhalten
- Verbesserung der Motivation

Wirkungsmechanismen von Organisationskultur (Weick, 1987)

Gemeinsam geteilte Werte helfen, dass Vorschriften und Regeln eingehalten werden auch ohne dauernde Überwachung („Gelebte Selbstverständlichkeiten“ oder „implizite Spielregeln“).



Präventionskultur entwickeln



- Das Unsichtbare gemeinsam aufdecken und verstehen
 - Das Niveau des intendierten Reifegrades gemeinsam beschreiben
 - Vorgehensweisen und Massnahmen vereinbaren
- ≠ Als Experten sagen wie es geht

Fallbeispiel ENSI: Selbstkritische Reflexion



- Tun wir das Richtige richtig?
- Führen wir eine Aufsichtskultur, welche sich nicht nur auf die Betreiber konzentriert, sondern auch unsere eigene Rolle kritisch betrachtet?
- Pflegen wir als Regulator eine adäquate Kultur mit hinterfragender Haltung, um unserer Verantwortung gegenüber der zu schützenden Bevölkerung gerecht zu werden? (ENSI, 2015, Aufsichtskultur, S. 5)

Was gilt es zu beachten bei der Beurteilung und Entwicklung einer Präventionskultur?



- Welches Menschenbild zeigt sich in der untersuchten Organisation?
- Basieren meine Urteile nur auf Artefakten oder sind sie wertemässig begründbar?
- Welches Menschenbild haben wir in unserer eigenen Organisation?
- Sind wir bereit uns zu hinterfragen, ob wir das Richtige richtig tun?

Literaturangaben



- Elke, G. (2001). Sicherheits- und Gesundheitskultur I. Handlungs- und Wertorientierung im betrieblichen Alltag. In: Zimolong B: Management des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Die erfolgreichen Strategien der Unternehmen. Wiesbaden: Dr. Th. Gabler.
- ENSI. (2015). Aufsichtskultur. ENSI-Bericht zur Aufsichtspraxis. ENSI-AN-8707
- Hudson, P. (2007). Implementing a safety culture in a major multi-national. *Safety Science*, 45 (6), 697-722.
- Marschall. J (2017): Präventionskultur – Scoping Review. Nutzen von Präventionskultur und Möglichkeiten ihrer Gestaltung. IGES: Berlin.
- Weick, K.E. (1987). Organizational culture as a source of high reliability. *California Management Review*, 29, 112-127.