



„kommmitmensch“

Wie funktioniert gute Präventionskultur?

Darstellung und Einsatz der Werkzeuge - Die Umsetzung in der Praxis

Vortragsveranstaltung ELEKTROTECHNIK 2020

Kassel, 8. Dezember 2020

Dipl.-Kff. Daniela Wallraf-Pflug

akkreditierte Beraterin für Präventionskultur der BG ETEM



komm **mit** mensch



„Wie kann es gelingen
die Führungskräfte mit ins Boot zu
nehmen und auf Stand zu bringen
(für Präventions-Kultur),
auch als **Vorbild** für die Mitarbeiter?“

es gibt keine Blaupause

SiFa = Sicherheitsfachkraft /
Sicherheitsbeauftragter o.ä.

IST-Kultur = Hürde?



„Das Un-Erwartete
managen“

Leistungsfähig
bleiben

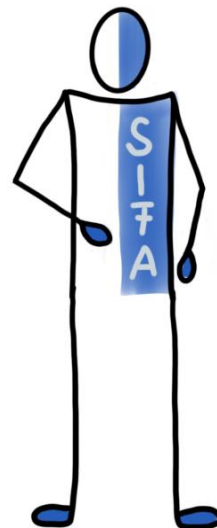
„Proaktiv & Wertschöpfend“



komm **mit** mensch → *Dialoge*
mit
Führungs-
ebene?

„Die unsichtbare Barriere“ > Perspektivwechsel

Kultur „besprechbar“
machen über **DIALOG**
mit allen Beteiligten



„Regel-
orientiert“

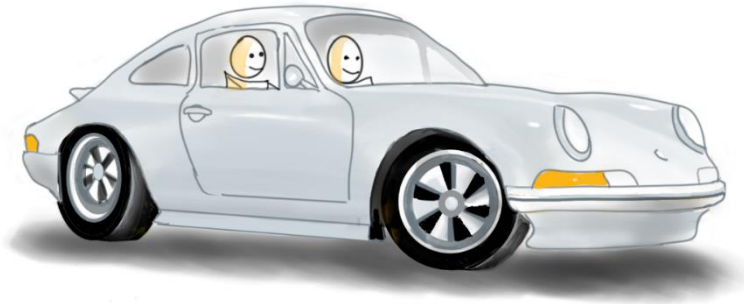


komm **mit** mensch → *Dialoge*

„Porsche–Bus Problem“

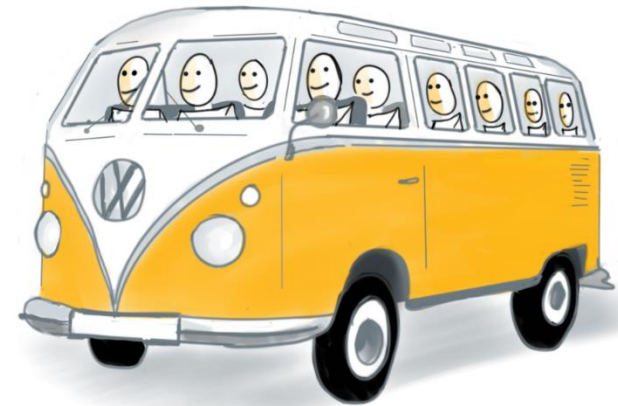
**Führung im DIALOG
zur „IST-Kultur“?**

Keine Zeit!



- schnell & effizient
- „hat bisher funktioniert“
- **weniger Konflikte???**

**„Kultur-Entwicklung“
=> gemeinsamer Lernweg von
Führung + Beteiligten**



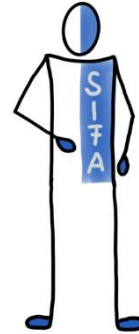
- zeitintensiver, dafür effektiver
- **Chance auf lernende
= „resiliente Organisation“**

Wie bekommen wir alle „in den Bus“?

Kernfrage: Wie kommunizieren/entscheiden wir (nicht)?

Kultur der Prävention ist „Allround-Fitness“

Für Sicherheit & Gesundheit
in Produktion, Montage, Lager...

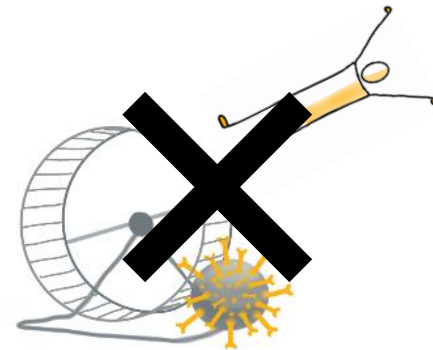


„RoP = 2,2“

Totallausfall: „1,6-1,7 fache JG“

auch für alle ...

- ... unerwarteten Ereignisse
- ... komplexen Anforderungen
- ... nicht planbares ...

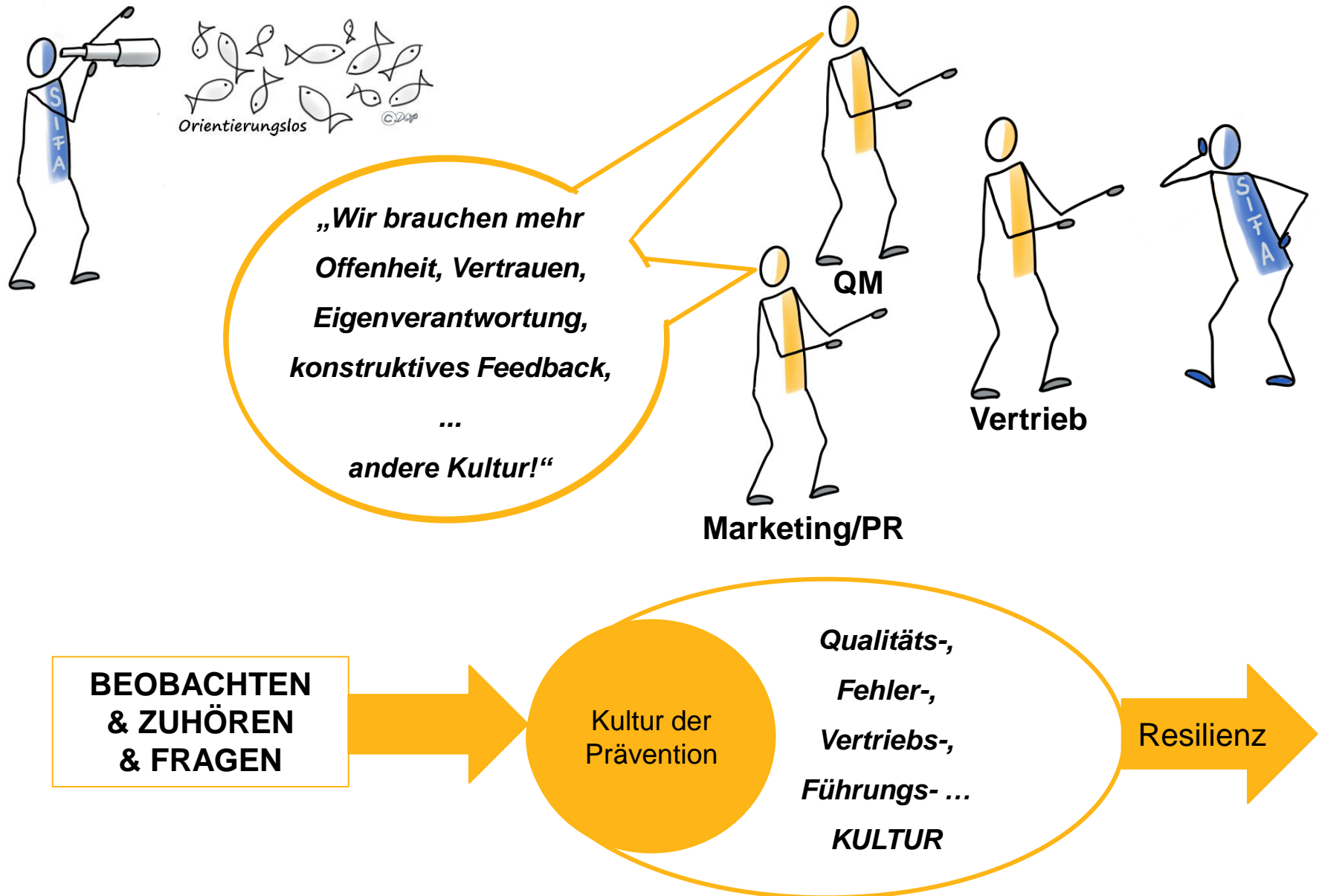


=> Anpassungsfähigkeit

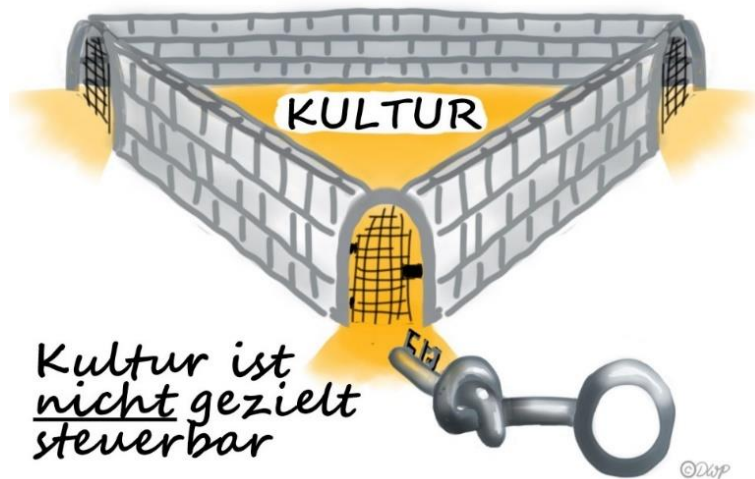
- ... Leistungsfähigkeit trotz widriger Umstände
- ... schnelles Erholen



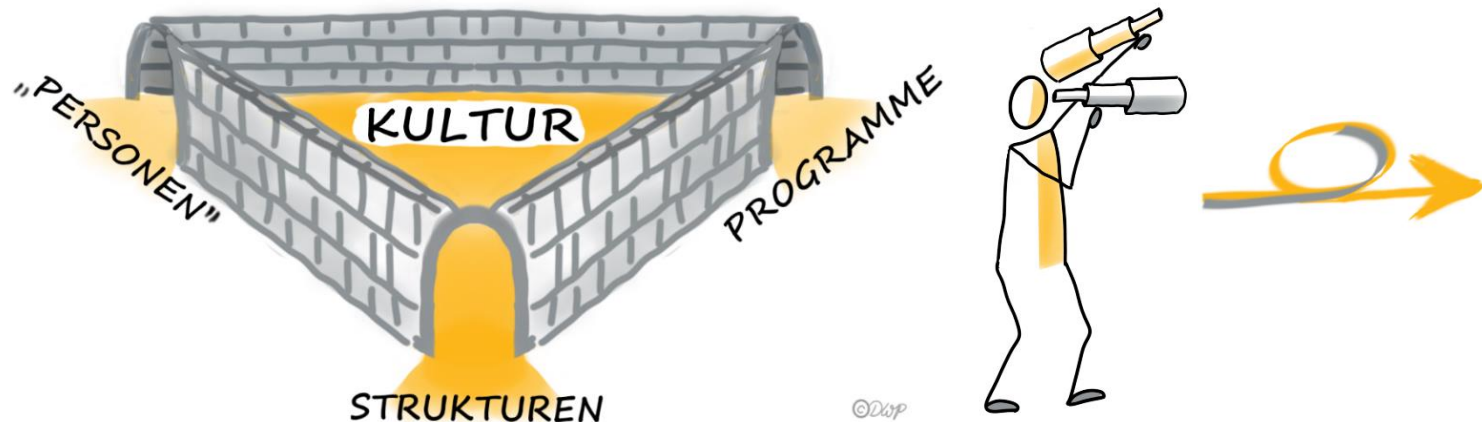
„Allround-Fitness“ > Fokus



Kultur ist nicht gezielt veränderbar ...



... aber Kultur ist „über die Bande“ bearbeitbar



Kernfrage: Wie kommunizieren/entscheiden wir (nicht)?

... aber Kultur ist „über die Bande“ bearbeitbar

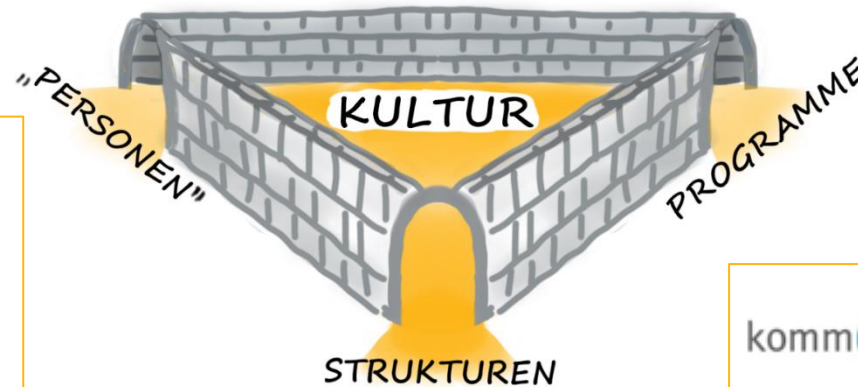
kompetenz: p

**1. IST-Kultur wird
besprechbar > DIALOG**

**2. Perspektiven-
wechsel**

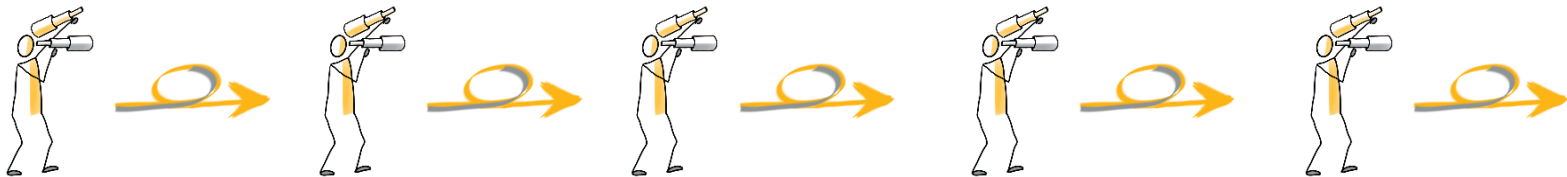
3. Kleine Schritte

Wie alle relevanten
Rollen
– inkl. Führung –
in den DIALOG
bekommen?



komm mit mensch → Dialoge

Wie
„Silo-Übergreifend“
in den DIALOG kommen?



**Unterstützung: Zertifizierte Expert*Innen der BG ETEM
für Prozesse zur Kulturentwicklung.**

ICH
BERATE!

komm mit mensch

Fragen? Sehr gerne jetzt ...

... oder auch gerne später – schreiben Sie mir oder rufen Sie mich an:

Daniela Wallraf-Pflug

Mail: wp@kompetenz-p.de

WEB: www.kompetenz-p.de

Mobil: +49 172 2662 890



Mein Motto:

*„Gelebte Präventionskultur bedeutet Unternehmensfitness
für alle Krisen, Unglücke und Schockstarren.“*

Wenn „IST“ nicht mehr funktioniert ...

**„Mehr Offenheit,
Vertrauen,
Eigenverant-
wortung,
konstruktives
Feedback,
...“**

**„Altes“ reicht
nicht mehr**

**„Wir brauchen eine
andere
Unternehmens-,
Präventions-,
Innovations-,
Fehler-
Kultur ...“**

Kultur ist
komplex



schwer zu
greifen

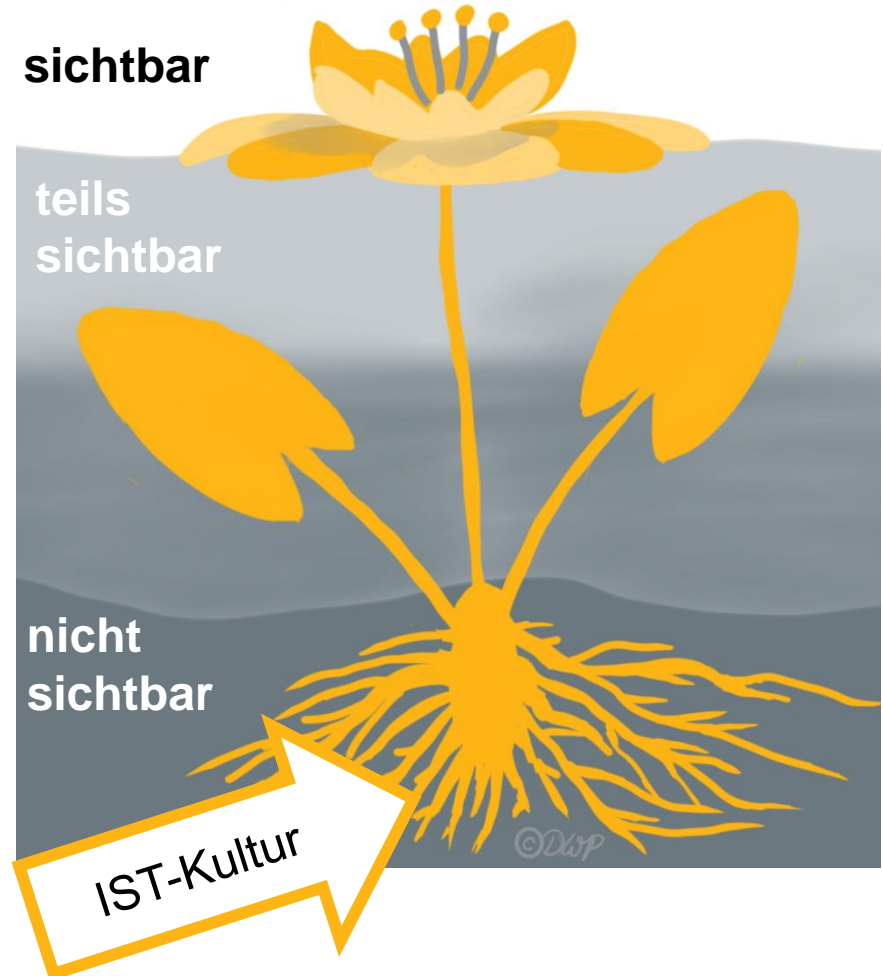
*Kultur (be-)greifen:
schwer wie die
Eierschale im rohen Ei:
manche sieht man, sie
glitschen einem wieder
aus den Fingern,
manche kann man nur
vermuten (unsichtbar
unter dem Eigelb)*

**Es (hat bisher)
funktioniert!**

Ergebnis einer Gruppe

Spielregeln, denen man sich
nicht bewusst ist > die mit
Leistung/Produkt nix zu tun
haben
„Das tut man hier so...!“

Nicht Zweck-Ziel gebunden,
evolutionär



z.B. über „ZahlenDatenFakten“ für die Führungsebene

„Return on Prevention“ 2,2 * mehr als das Doppelte

zusätzlich zu Sicherheit & Gesundheit: Ausfallzeiten,
Termintreue,
Qualität,
Kundenzufriedenheit,
Image ...

z.B. über „Szenarien & deren Folgekosten“ für HR & Führungsebene

Angenommen ...

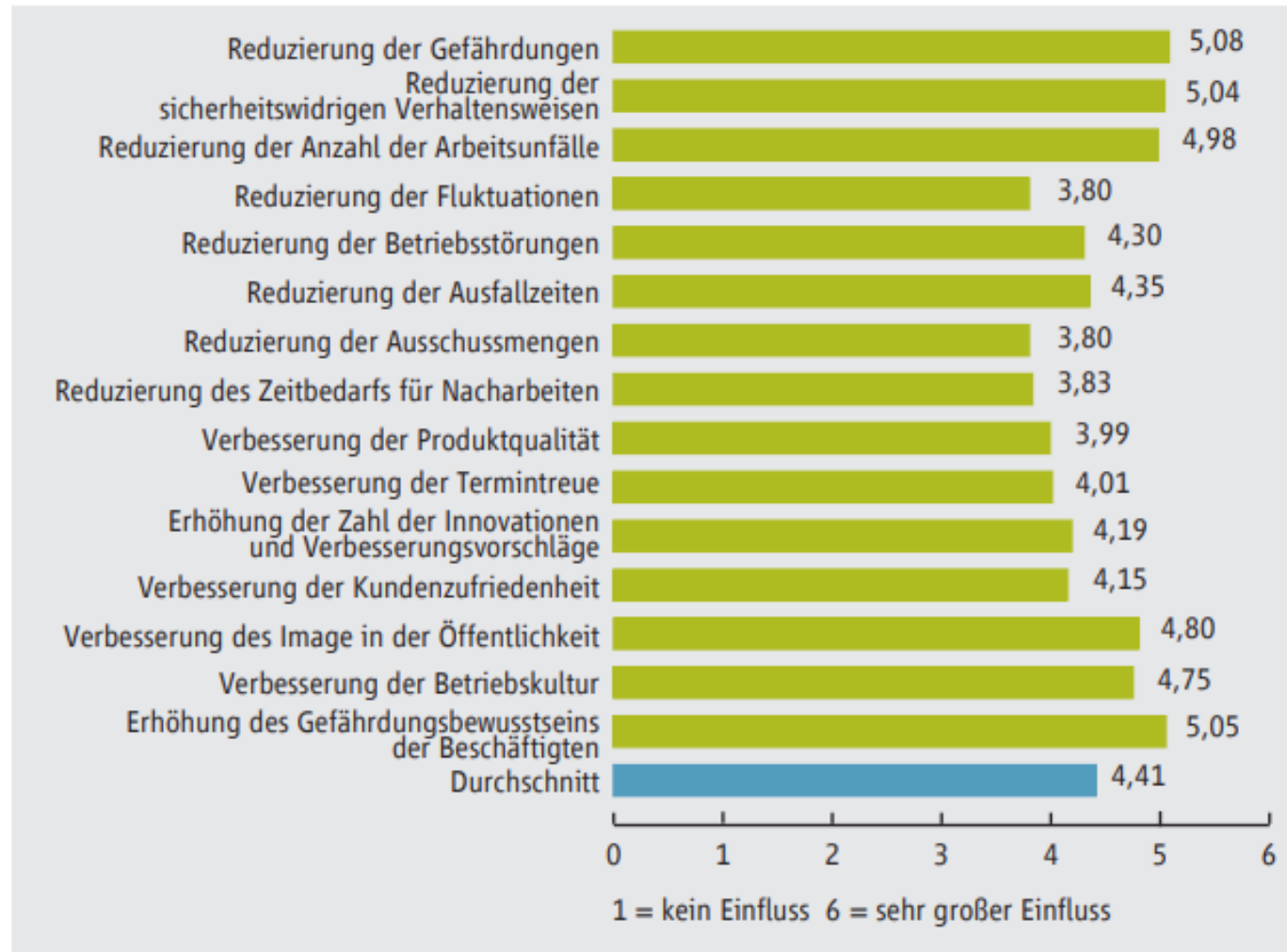
Montageleiter* In berufsunfähig wg. (vermeidbaren) Arbeitsunfall
(Jahresgehalt ca 72.000 €)

**Kosten (& Zeit) für Personalsuche,
Einarbeitung,
Produktivitätsverlust ...**

=> 1,6 – 1,7 fache d.
Jahresgehalt ca. 119.000 €**

z.B. Bewertungen bei Arbeitgeberportalen z.B. „kununu“

Abbildung 2. Wirkung des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Unternehmen



Meine These:

**zukünftig
zusätzliches
Kriterium**

RESILIENZ

**Handlungs- &
Leistungsfähig
in Krisen**

Quelle: https://ww1.issa.int/sites/default/files/documents/publications/4-Return-on-prevention_de-29455.pdf, abgerufen am 2.12.2020

Tabelle 1. Präventionskosten und Präventionsnutzen für Unternehmen

Betriebliche Präventionskosten Wert in EUR Pro Mitarbeiter/in und Jahr	Betrieblicher Präventionsnutzen Wert in EUR Pro Mitarbeiter/in und Jahr
Persönliche Schutzausrüstungen	168 Kosteneinsparungen durch vermiedene Betriebsstörungen 566
Sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung	278 Kosteneinsparungen durch vermiedenen Ausschuss und geringere Nacharbeit 414
Bestimmte präventionsbedingte Qualifizierungsmaßnahmen	141 Wertzuwachs durch gestiegene Motivation und Zufriedenheit der Beschäftigten 632
Vorsorgeuntersuchungen	58 Wertzuwachs durch nachhaltige Qualitätsorientierung und verbesserte Produktqualitäten 441
Organisationskosten	293 Wertzuwachs durch Produktinnovationen 254
Investitionskosten	274 Wertzuwachs durch höheres Image 632
Anlaufkosten	123
Gesamtkosten	1,334 Gesamtnutzen 2,940
Kosten-Nutzen-Verhältnis 1 : 2,2	

RoP = konkreter ökonomischer Erfolg von 1 : 2,2

Investiere 1 Euro = 2,20 Euro wirtschaftlicher Erfolg

Quelle: https://ww1.issa.int/sites/default/files/documents/publications/4-Return-on-prevention_de-29455.pdf, abgerufen am 2.12.2020

„Schattenkosten“ bei Totall-Ausfall Fachkraft

Montage-Leiter*In > Arbeitsunfall > Berufsunfähig Jahresgehalt 72.000 €		
Direkte Kosten	in Jahresgehalt	in Euro
Einstellungskosten (Suche, Auswahl, Einarbeitung)	0,3	21.600
Gehalts-Aufschlag, weil neue Besetzung teurer (hier nur 1 Jahr betrachtet)	0,1	7.200
Indirekte Kosten		
Produktivitätsverlust in Einarbeitungsphase	0,5	36.000
Produktivitätsverlust 0,3 des Teams im Übergang	0,3	26.250
10 Mitarb. (Ca. 350.000 p.a.) 3 Monate ohne Führung (0,25)	0,25	
Kommissarische Vertretung durch nächsthöheren Vorgesetzten (1/10 Kapazität bei 140.000 € Jahresgehalt)	0,2	28.000
Summe	1,65	119.050
Mögliche Zusatzkosten		
Fehlbesetzung? lt. Kienbaum mind. 1,5 Fache des Jahresgehaltes		?
Erhöhung Fluktuation in Organisation (5% bei 10 Mitarbeitern)		?
Opportunitätskosten		
Entgangener Gewinn einmalig (z.B. ein verärgerter Kunde wandert ab)		?
Verlust von Image und Vertrauen bei Kunden		?

**Kosten um
neue KD zu
gewinnen?**

Vielen Dank für Ihr Interesse

Daniela Wallraf-Pflug

Mail: wp@kompetenz-p.de

WEB: www.kompetenz-p.de

Mobil: +49 172 2662 890

***Einfach anrufen oder
schreiben, Ihre Fragen
stellen und „Chemie“
testen***



Quellen der Abbildungen:

- Logos der Kampagne kommmitmensch von der BG ETEM
- Anhang 14 - 16 https://ww1.issa.int/sites/default/files/documents/publications/4-Return-on-prevention_de-29455.pdf, abgerufen am 2.12.2020
- Nutzungsrechte restliche Abbildungen der Präsentation nur für interne Zwecke, keine Weitergabe & Vervielfältigung – weiteres s. <https://www.kompetenz-p.de/Terms>