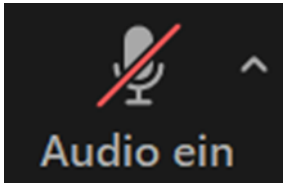
Personelle Fluktuation:
Ideen und Impulse
für eine nachhaltige Präventionskultur

BeBinar für Mitglieder am 07.12.2023 von 09.30 bis 12.00 Uhr

Frau Wagnitz-Peters,
(Unternehmensberaterin, Expertin für Qualitätsmanagement, Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Personalmanagement)

Bitte lassen Sie Ihr Mikrofon stummgeschaltet
(in der Menüleiste unten links)
Die anderen können Sie nicht mehr hören.



Sie haben Fragen.

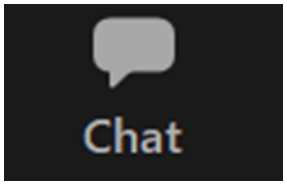
Sie haben Infos.

Sie haben Probleme mit der Technik

Sie können den anderen auch schreiben.

Klicken Sie auf **Chat**.

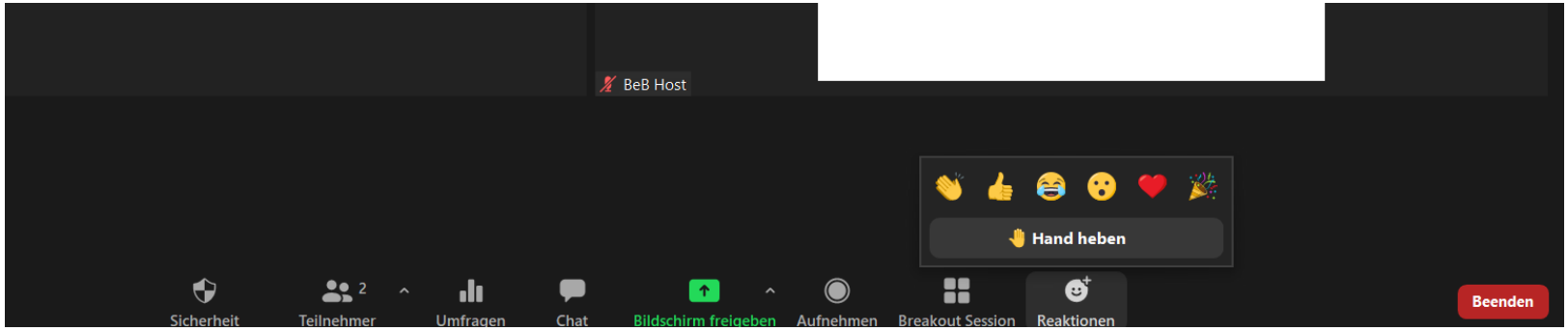
Schreiben Sie, was wichtig ist.



BGW
Berufsgenossenschaft
für Gesundheitsdienst
und Wohlfahrtspflege

Der evangelische
Fachverband für
Teilhabe

BeB



AGENDA

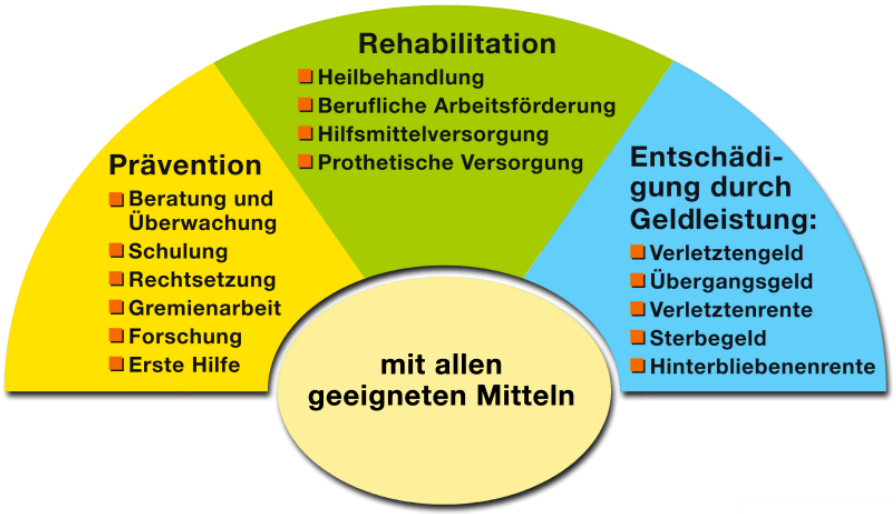
Der evangelische Fachverband für Teilhabe

09.30 Uhr	**Check In**
09.35 Uhr	**Begrüßung** **Frau vom Hove (BeB)**
09.45 Uhr	**Vortrag und Diskussion** **Frau Wagnitz-Peters (Unternehmensberaterin, Expertin für Qualitätsmanagement, Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Personalmanagement)**
11.45 Uhr	**Verabschiedung**

Wer ist die BGW?

Gesetzliche Unfallversicherung für Menschen, die in Berufen aus dem Gesundheits- und Sozialwesen arbeiten.

Was macht die BGW



Ansprechpartner für:

Unsere Themen:

I. Fluktuationsbewegung von Mitarbeitenden

II. Präventive Mechanismen

III. Unterstützende Angebote der Berufsgenossenschaft

Zukunftsfähige Unternehmen benötigen Kontinuität und Wandel, verlässliche Strukturen und Kontinuität in der Mitarbeiterschaft

I. Fluktuationsbewegung von Mitarbeitenden

Identifizierung von möglichen Ursachen

Nicht arbeitsbedingt

- Berufliche Umorientierung (außerhalb EGH)
- Wechsel des Unternehmens (innerhalb EGH)
- Wegzug vom Wohnort
- Familie (Kinder, eigenes Unternehmen etc.)
- Sonstige Gründe …

Arbeitsbedingt z.B.

- Arbeitsaufgabe/Inhalt
- Arbeitsorganisation
- Betriebsklima
- Führung
- Arbeitsschutzorganisation

Bild: https://hr-taktik.de/gruende-fuer-mitarbeiterfluktuation-erkennen/, Abruf 26.10.23

I. Fluktuationsbewegung von Mitarbeitenden

Identifizierung von möglichen Ursachen

Belastung aus Arbeitsaufgabe
geringer Handlungsspielraum
hohe Arbeitsdichte
Dynamik externer Vorgaben
Zeitdruck

Organisationsklima
geringe soziale Unterstützung
Interpersonelle Konflikte/Mobbing

Unterbrechungen, Störungen
während der Arbeit

Missverhältnis
zwischen
Verausgabung und Belohnung

Gesicherte arbeitsbedingte Risikofaktoren bzgl. psychischer Beschwerden & Störungen, Quelle: iga.Fakten 1:2008

Bild: https://hr-taktik.de/gruende-fuer-mitarbeiterfluktuation-erkennen/, Abruf 26.10.23

I. Fluktuationsbewegung von Mitarbeitenden

Was hält gesund? √

- Arbeitsvielfalt
- Kooperations- und Kommunikationsmöglichkeiten
- Handlungs- und Entscheidungsspielraum
- Soziale Unterstützung
- Ausreichende Qualifikation

… und was nicht X

- Hoher Zeitdruck, Hektik
- ungünstige Arbeitszeiten
- Arbeitsverdichtung
- Unterbrechungen, Störungen
- Konflikte, Mobbing
- Schlechtes Betriebsklima

I. Fluktuationsbewegung von Mitarbeitenden

„Bilanz“ der beruflichen Situation

Stressoren X
arbeitsbedingtbezogen
- *Zeitdruck, Hektik*
- *Ungünstige Arbeitszeiten*
- *Unterbrechungen*
- *Konflikte, Mobbing*

Stressoren X
personenbezogen
- *Anerkennung wichtig*
- *Erfolgsorientiert*
- *Belastbar (hardiness)* (Resilienz)

Bewertung: „Bilanz“

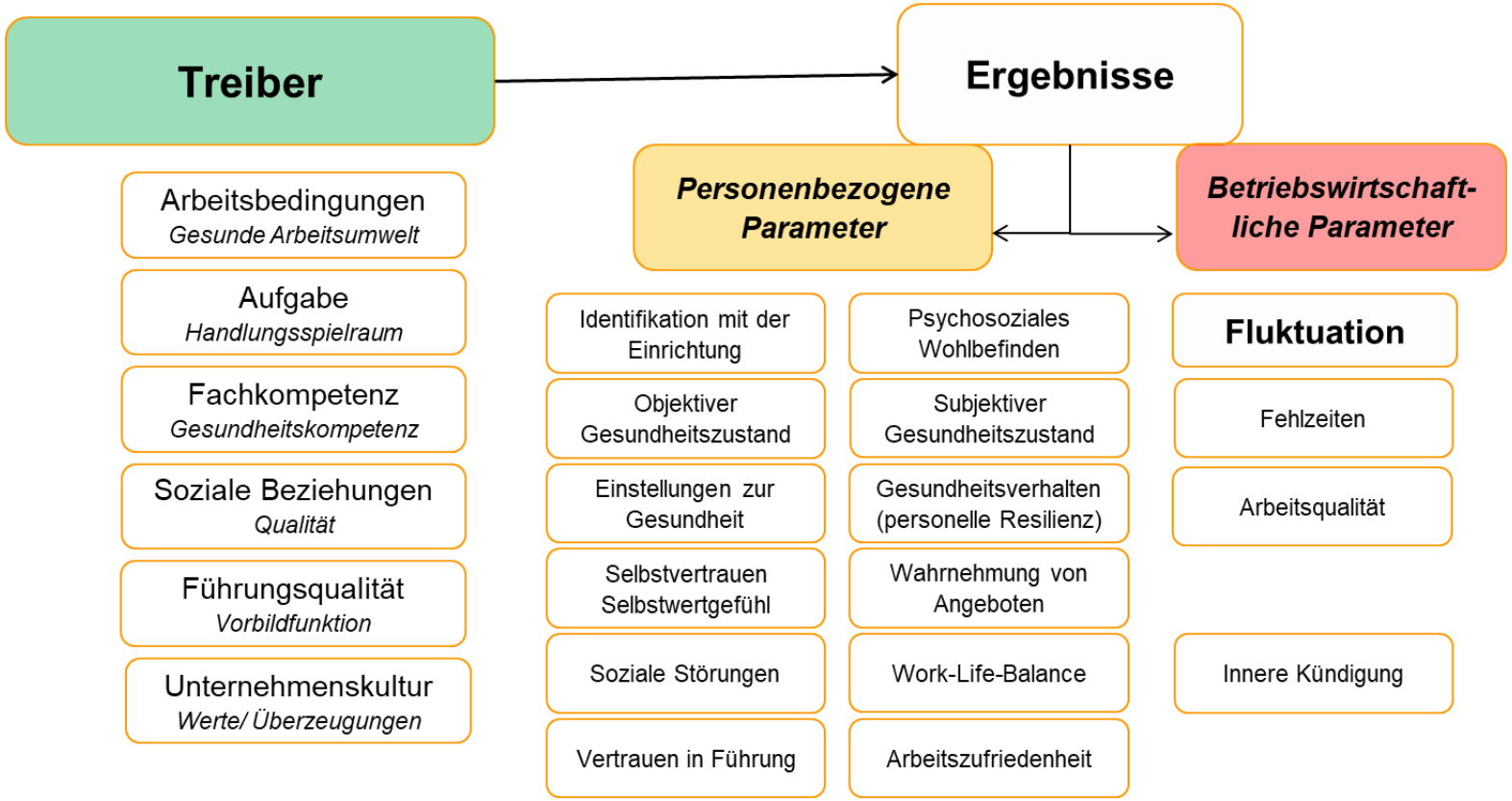
Ressourcen √
arbeitsbedingtbezogen
- *Arbeitsvielfalt*
- *Kooperation/Komm.*
- *Handlungs- & Ent-*
- *scheidungsspielraum*
- *Soziale Unterstützung*

Ressourcen √
personenbezogen
- *Unsicherheitstoleranz*
- *Kontrollerleben*
- *Selbstpflege*
- …

Auszug aus Vortrag BGW Strategietag psychische Belastungen – 03/2016 – Seite 12

I. Fluktuationsbewegung von Mitarbeitenden

Treiber-Indikatoren-Modell



Quelle: in Anlehnung an Treier und Uhle; 2011: Praxisnahes Gesamtmodell für die betriebliche Gesundheitsförderung: Psyche, Körper, Wissen, Motivation, Verhalten

II. Präventive Mechanismen

Präventionskultur

Die wissenschaftliche & praktische Beschäftigung mit Präventions-kultur ist i.d.R. von der Erwartung getragen, dass sich diese als <u>Einflussfaktor</u> für bestimmte wünschenswerte <u>Outcomes</u> erweist.

- Reduzierung von Unfallzahlen
- Reduzierung von krankheitsbedingten Ausfallzeiten
- Verbesserung der Arbeitsfähigkeit
- Förderung von sicherem Handeln am Arbeitsplatz
- Verringerung der Fluktuation

Fachkonzept Präventionskampagne der DGUV 2016, modifiziert, www.dguv.de/d1070162

II. Präventive Mechanismen

Präventionskultur

Träger der Präventionskultur sind Beschäftigte, Führungskräfte, Sicherheits- und Gesundheitsexperten sowie das Management. Alle genannten Gruppen teilen sie zu einem hohen Grad und reproduzieren sie in ihrem täglichen Tun.

(nach Marschall/Barthelmes 2016; vgl. auch Elke 2001 sowie Schein 2004)

Präventionskultur drückt sich in Werten zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit aus!

(Beispielsweise durch Symbole, Praktiken, Ritualen, Geschichten etc., teilw. nur indirekt beobachtbar).

II. Präventive Mechanismen

DGUV Fachkonzept Präventionskultur

Ziel

Sicherheit und Gesundheit als Werte integrieren
(Mensch, Organisation, Gesellschaft)
- in der Bildung, bei der Arbeit, im Ehrenamt
- frühzeitig und lebenslang
- eigeninitiativ

Schwerpunkte

- Prävention als integrierter Bestandteil aller Aufgaben
- Führung
- Kommunikation
- Beteiligung
- Fehlerkultur
- Betriebsklima (soziales Klima)

Nutzen

Prävention lohnt sich durch…
- mehr Gesundheit und Sicherheit
- weniger Ausfallzeiten
- bessere Identifikation
- erfolgreiche Personalgewinnung
- bessere Qualität
- besseres Image
- bessere Betriebsergebnisse
- **NULL-Unfälle**

Quelle: Kultur der Prävention - Gesicherte Fachmeinung des Fachbereichs Gesundheit im Betrieb der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV)

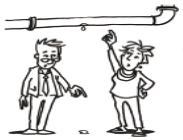
II. Präventive Mechanismen

Entwicklungsphasen zur Kultur der Prävention

Wir fördern den Austausch über Unerwartetes

Wertschöpfend

Wir steigern unsere Leistungsfähigkeit



Proaktiv

Wir suchen aufmerksam nach Frühwarnsignalen und Verbesserungsmöglichkeiten

Wollen

Handlungs-felder

„Die unsichtbare Barriere“ erfordert einen Perspektivwechsel

Müssen

Regelorientiert

Wir kontrollieren Risiken mit Regeln

Reagierend

Wir werden aufmerksam, nachdem etwas passiert

Gleichgültig

Wen interessiert’s?
Weiter so, solange es geht

Wir schützen uns vor erwartbaren Störungen

Auszug aus BGW-Foliensatz Strategietag Umgang mit Krisen S. 17 Stufenmodell der Kultur der Prävention

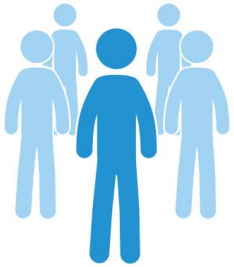
II. Präventive Mechanismen

Vorstellung der Handlungsfelder

Auszug aus BGW-Foliensatz Strategietag Umgang mit Krisen S. 13 Stufenmodell der Kultur der Prävention

II. Präventive Mechanismen

Vorstellung der Handlungsfelder



Führung und Ziele: Orientierung geben

Rahmenbedingungen für sicheres und gesundes Arbeiten schaffen!
Zuverlässige Informationsflüsse, transparente Entscheidungswege,
(Über- und Unterforderung, Belastungsgrenzen)

Beteiligung: Wissen aller nutzen

Nutzung des Wissens und Erfahrungen der Beschäftigten, aktive Einbindung der Beschäftigten in die Einschätzung von Gefährdungen und Risiken.

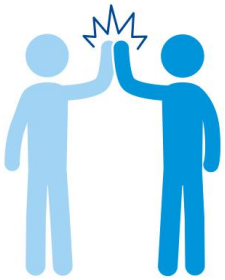
Auszug aus BGW-Foliensatz Strategietag Umgang mit Krisen S. 13 Stufenmodell der Kultur der Prävention

II. Präventive Mechanismen

Vorstellung der Handlungsfelder

Fehlerkultur – Offenheit schätzen

Menschliche Fehler als Potentiale für die Verbesserung erkennen, frühzeitig und offen über Fehler (Gefährdungen) kommunizieren.



Betriebsklima – Vertrauen und Wertschätzung leben

Wichtige Faktoren sind die gegenseitige Wertschätzung, Hilfsbereitschaft und Unterstützung sowie ein respektvoller Umgang miteinander.

Auszug aus BGW-Foliensatz Strategietag Umgang mit Krisen S. 13 Stufenmodell der Kultur der Prävention

II. Präventive Mechanismen

Vorstellung der Handlungsfelder

Kommunikation: Austausch fördern

Funktionierende transparente Kommunikationsstrukturen, regelmäßiger Austausch sowie lösungsorientierter Umgang mit Konflikten und potenziellen Gefährdungen.

Sicherheit und Gesundheit – Arbeit nachhaltig gestalten

Gesetzlichen Mindeststandards zum Arbeits- und Gesundheitsschutz strukturiert in den Arbeitsalltag integrieren.

Auszug aus BGW-Foliensatz Strategietag Umgang mit Krisen S. 13 Stufenmodell der Kultur der Prävention

II. Präventive Mechanismen

Kurz-Check

Ein erster Eindruck,
in welchen Handlungsfeldern
Sich Betriebe noch weiter
entwickeln können.

DGUV Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung Spitzenverband

Kurz-Check Handlungsfelder

Der folgende Kurz-Check hilft Ihnen dabei, grob einzuordnen, wie Ihr Unternehmen in den einzelnen Handlungsfeldern aufgestellt ist. Füllen Sie den Check am besten zusammen mit einigen Beschäftigten aus, denn diese haben zu manchen Aspekten eine andere Perspektive.

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

Quelle: DGUV

https://www.dguv.de/medien/inhalt/praevention/visionzero/kulturderpraevention/dguv_kurzcheck_betriebe.pdf

II. Präventive Mechanismen

BGW Orga-Check

- informiert über wichtige rechtliche Vorgaben für den Arbeitsschutz
- zeigt, wie Ihre Arbeitsschutzorganisation aufgestellt ist
- lässt Verbesserungspotenziale erkennen
- unterstützt Sie mit Erläuterungen und Praxishilfen
- dokumentiert die Planung im Betrieb (Zeit-Maßnahmen-Plan etc.)
- unterstützt bei der Vorbereitung auf behördliche Kontrollen

Quelle: https://www.bgw-online.de/bgw-online-de/themen/sicher-mit-system/gut-organisierter-arbeitsschutz/bgw-orga-check

II. Präventive Mechanismen

BGW Orga-Check

1: Verantwortung und Aufgabenübertragung	
2: Kontrolle der Arbeitsschutzaufgaben und -pflichten	9: Beauftragte und Interessenvertretung
3: Betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung	10: Kommunikation und Verbesserung
4: Qualifikation für den Arbeitsschutz	11: Arbeitsmedizinische Vorsorge
5: Organisation und Durchführung der Gefährdungsbeurteilung	12: Planung und Beschaffung
6: Unterweisung der Beschäftigten	13: Fremdfirmen und Lieferanten
7: Behördliche Auflagen	14: Zeitarbeit und befristete Beschäftigungsverhältnisse
8: Rechtsvorschriften zum Arbeitsschutz	15: Erste Hilfe und Notfallmaßnahmen

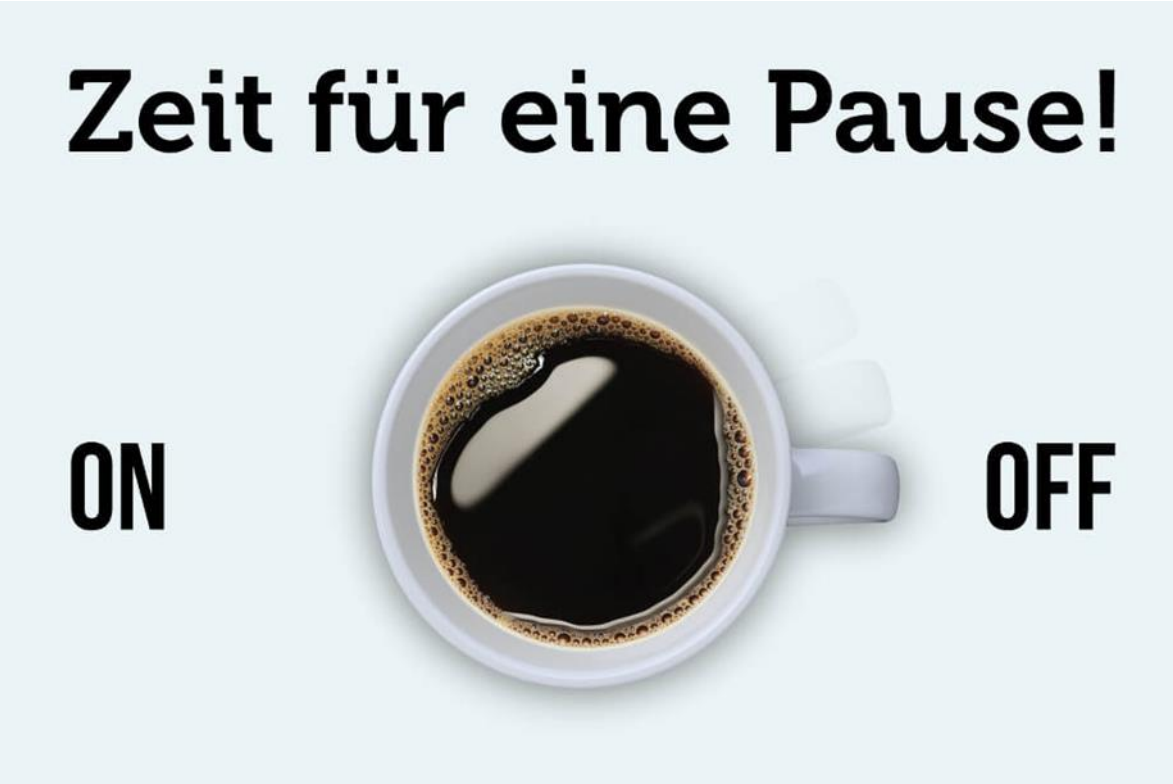
III. Angebote der Berufsgenossenschaft

Strategie-tage	Krisen-coaching	BGW Orga-Check	Begutachtung	Erstberatung
Rücken Psyche Krisensituationen	für Führungs-kräfte in heraus-Fordernden Zeiten	Online-Selbsttest Arbeits- und Gesundheits-schutz	Mit Siegel - Auszeichnung nach dem BGW-AMS Standard	bis zu zwei Tagen Auswertungs- und Nachhaltigkeits-workshop

Herzlichen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!

Regina Wagnitz-Peters

Stahnsdorfer Damm 71a, 14532 Kleinmachnow, Tel.: 0151-64607592


Zeit für eine Pause!
ON
OFF

Wir versenden regelmäßig unseren Newsletter.

Er informiert zeitnah über Aktuelles aus dem BeB und gibt Hinweise und Informationen von anderen Anbietern weiter, weist auf Veranstaltungen des BeB und seiner Partner hin, informiert über Neuigkeiten aus Sozialpolitik und Recht, enthält Hinweise auf Angebote zur Fort- und Weiterbildung und versorgt die Leser im Service-Teil mit weiteren Informationen. Die zahlreichen Links verweisen auf die Fundstellen von weiterführenden Informationen, Download-Möglichkeiten von Tagungsprogrammen und dergleichen mehr.

Interessiert?

Sevinc Topal

presse@beb-ev.de

BeB Informationen

Der evangelische Fachverband für Teilhabe

Die Mitgliederzeitschrift „BeB Informationen“ erscheint zwei Mal im Jahr, jeweils im Juni und Dezember.

Themen sind Nachrichten aus dem Verbandsgeschehen und aktuelle Informationen, Berichte zu Veranstaltungen, Neues aus Sozialpolitik und Recht sowie Meldungen aus den Mitgliedseinrichtungen des Bundesverbandes. Im Service-Teil sind Informationen zu Arbeitshilfen und Publikationen des Bundesverbandes, Empfehlungen zu Fort- und Weiterbildung, Hinweise auf neue Bücher, Schriften und Filme sowie weitere Tipps zu finden. Bemerkungen in eigener Sache runden das Heft jeweils ab. Ein Terminkalender bietet außerdem einen Überblick über die aktuellen Fachtagungen und Gremiensitzungen des BeB.

Das Heft wird direkt an die Mitgliedseinrichtungen im BeB verschickt und steht auch online zur Verfügung.

Interessiert?

Sevinc Topal

Presse@beb-ev.de

Soziale Medien

Der evangelische Fachverband für Teilhabe

Der BeB ist jetzt auch auf LinkedIn, Facebook, Instagram, YouTube und Twitter

Wir informieren in unseren sozialen Medien täglich über Aktuelles aus dem BeB und geben Hinweise und Informationen von anderen Anbietern weiter, weisen auf Veranstaltungen des BeB und unserer Partner hin, informieren über Neuigkeiten aus Sozialpolitik und Recht und vieles mehr.

Folgen Sie uns auf Facebook, Instagram, YouTube und auch Twitter, um immer auf dem Laufenden zu sein!

DANKE!