

Montag, 18. September 2023 - 17:00 bis 18:30 Uhr

# Präventionskultur etablieren als Herausforderung für KMU

*Jana Kampe und Rüdiger Trimpop | Universität Jena*

Foto: Anne Gümter



---

## Heutige Schwerpunkte:

- 1. KMU und Präventionskultur: Allgemeine Einordnung**
- 2. Rahmenmodell und Untersuchungs-Leitfragen**
- 3. Einblick in ausgewählte Untersuchungsmethoden**

*Begleitend/ im Anschluss: Austausch und Diskussion*

Orientiert v.a. an der Dissertationsschrift  
„Präventionskultur in Klein- und Kleinstunternehmen:  
Modellbasierte, empirische Untersuchungszugänge aus der Praxis“  
(Jana Kampe)



# KMU und Präventionskultur

- Rund 60 Prozent der Deutschen sind in KMU beschäftigt,
- KMU erwirtschaften etwa ein Drittel des Umsatzes deutscher Unternehmen
- 99,4% aller Unternehmen in Deutschland gehören der Größe KMU an

(Statistisches Bundesamt; Rudnicka, 2021)

Der Begriff KMU umfasst Kleinunternehmen, kleine Unternehmen und mittlere Unternehmen. Das Statistische Bundesamt definiert KMU in Anlehnung an die Empfehlung (2003/361/EG) der Europäischen Kommission nach Umsatz- und Beschäftigtengrößenklassen.

Größenklasse	Tätige Personen	Jahresumsatz
<b>Kleinstunternehmen</b>	bis 9	und bis 2 <u>Mill. EUR</u>
<b>Kleine Unternehmen<sup>1</sup></b>	bis 49	und bis 10 <u>Mill. EUR</u>
<b>Mittlere Unternehmen<sup>2</sup></b>	bis 249	und bis 50 <u>Mill. EUR</u>
<b>Großunternehmen</b>	über 249	oder über 50 <u>Mill. EUR</u>

1: und kein Kleinstunternehmen

2: und kein kleines oder Kleinstunternehmen

<https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Unternehmen/Kleine-Unternehmen-Mittlere-Unternehmen/Glossar/kmu.html>



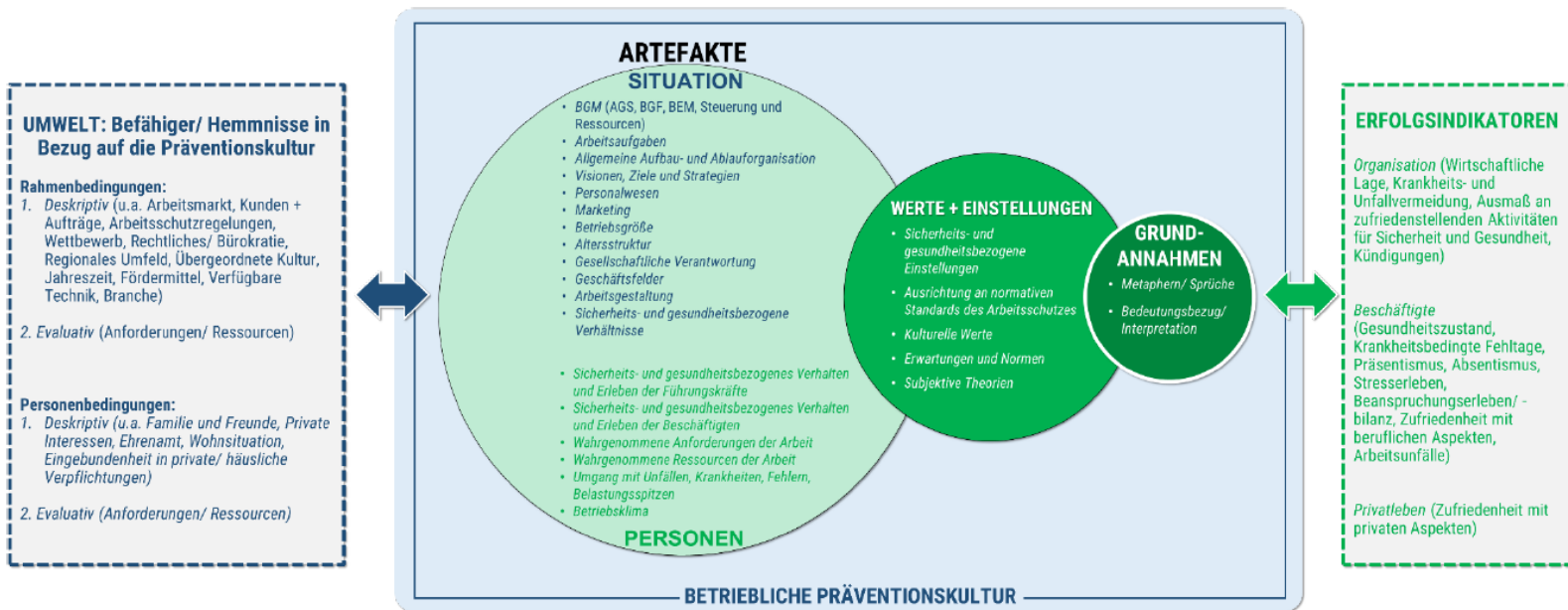
# KMU und Präventionskultur

## Eine betriebliche Präventionskultur...

- besitzt im Kern ein **bestimmtes Muster unbewusster sicherheits- und gesundheitsbezogener Grundannahmen sowie teil-bewusster Einstellungen und Werte**,
  - *die sich über die Zeit als bedeutsam für den Umgang mit Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz, Gesundheitsförderung und Wiedereingliederung erwiesen haben.*
  - *Sie werden von der Mehrheit der Organisationsmitglieder geteilt und als nicht zu hinterfragende Selbstverständlichkeiten angesehen*
  - *Sie steuern Wahrnehmung, Denken, Fühlen und Handeln im betrieblichen Alltag.*
- ... ist mehrdimensional = umfasst **psychologische, verhaltensbezogene und strukturelle Faktoren** der betrieblichen Prävention → *diese können sich wechselseitig beeinflussen.*
- ... kann **in Ausmaß und Ausrichtung variieren** (bezogen auf die normativen Standards\* des Arbeitsschutzes und der generellen Präventionsorientierung)

\* umfassend, integrativ, systematisch, kooperativ und eigenverantwortlich, aktiv und präventiv sowie in einen kontinuierlichen Verbesserungszyklus eingebettet

# Präventionskultur: Viele Ebenen und Faktoren lassen sich untersuchen und gestalten!



Audiokommentar  
Jana Kampe  
(Modell)



# Präventionskultur: Viele Ebenen und Faktoren lassen sich untersuchen und gestalten!

Leitfrage	In welcher Umwelt bewegen wir uns?	Wie zeigt sich unsere Kultur?	Woran orientieren wir uns?	Was macht uns im Kern aus?	Wie wirkt sich unsere Kultur aus?	Wie reflektieren wir die Entwicklung und Art unserer Kultur?
Methoden	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erstgespräch</li> <li>• Kurzfragebogen</li> <li>• Interview</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interview</li> <li>• Fragebögen</li> <li>• Beobachtungen</li> <li>• Dokumente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interview</li> <li>• Fragebogen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Metaphern/ Sprüche- Analyse</li> <li>• Rückschlüsse aus anderen Daten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interview</li> <li>• Fragebogen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interview</li> <li>• Zeitstrahl</li> <li>• Fragebogen</li> </ul>



Audiokommentar  
Jana Kampe  
(Fragen und Methoden)

---

# Untersuchungszugänge zu Präventionskultur in KMU

## Methodenkoffer (Dissertations-Erhebungen Jana Kampe)

1. Vorab-Telefonat: Gesprächsleitfaden →  persönlicher Kontakt schafft Vertrauen + Verständnis
2. Vorab-Kurzfragebogen →  objektivierbare Rahmenbedingungen als Orientierungsrahmen
3. Präventionskultur-Screening-Fragebogen →  facettenreiche Datenbasis
4. Fragebogen „Arbeitsbezogenes Verhalten und Erlebensmuster“ (AVEM; Schaarschmidt & Fischer, 2001, 2003) →  speziell für Führungskräfte
5. Leitfadengestütztes Interview →  „Deep Dive“ mit diversen assoziativen Methoden
6. Beobachtungsbogen →  vor-Ort-Tool bei gemeinsamer Begehung
7. Sekundärdatenanalyse: Fotos, Dokumente, Websites etc. →  Zuarbeit durch Unternehmen

# Exemplarische Assoziations- und Reflektions-Methoden: Interview

## B. EINSTIEG IN DAS THEMA ARBEITSSICHERHEIT & GESUNDHEIT

- 1) Heute möchten wir ja, wie schon angekündigt, über „Arbeitssicherheit & Gesundheit“ bei der Arbeit sprechen. Dazu gibt es verschiedene Begriffe – wie zum Beispiel die, die wir mal in dieser **Wortwolke** abgebildet haben. *Wortwolke auf den Tisch legen*
  - a) Zu Beginn möchte ich Sie bitten, sich diese Wortwolke einmal in Ruhe anzuschauen und einfach frei zu erzählen, welche Begriffe **in Ihrem Arbeitsalltag vorkommen** und was Sie mit den Begriffen verbinden – also: welche Assoziationen beim Lesen aufkommen.



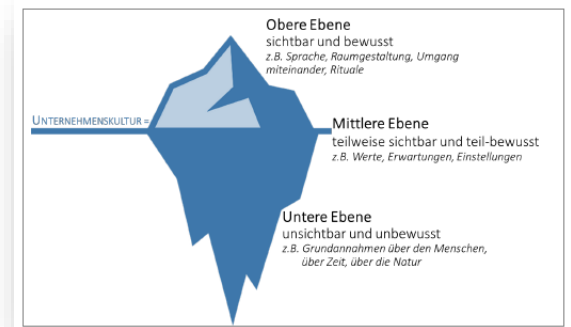
- a) Welche Begriffe kommen eher nicht oder gar nicht vor in Ihrem Arbeitsalltag?



Audiokommentar Jana Kampe (Wortwolke)



Audiokommentar Jana Kampe (Eisberg)





# Exemplarische Assoziations- und Reflektions-Methoden: Interview und Fragebogenergebnisse verbinden

Dann kommen wir nun zu den **Werten** in Ihrem Unternehmen. Mit diesem Thema hat sich auch ein Teil des Online-Fragebogens befasst, in dem Sie verschiedene Werte danach beurteilen konnten, wie stark diese auf Ihren Betrieb zutreffen.

a) Hier lege ich mal die Ergebnisse in die Mitte. Das hier sind die Durchschnittswerte von allen Personen aus Ihrem Unternehmen, die den Fragebogen ausgefüllt haben. *[Übersichtstabelle zeigen und Antwortskala 1-5 erläutern]*



Audiokommentar Jana Kampe (Werte)



Audiokommentar Jana Kampe (Werte: Anschlussfragen)

Unternehmenskultur-Wert	Mittelwert	Beschreibung
Auftraggeber	4,67	Die Zufriedenheit unserer Auftraggeber ist das oberste Ziel. Zufriedene Auftraggeber sichern den Erfolg unseres Unternehmens und deshalb nehmen wir all Ihre Anliegen sehr ernst. Es ist uns wichtig, dass sich Auftraggeber wertgeschätzt und respektvoll behandelt fühlen.
Ergebnis und Leistung	4,58	Es ist selbstverständlich, dass alle möglichen Anstrengungen aufgewendet werden (zum Beispiel Überstunden, besonderer Einsatz, Zuverlässigkeit), um die angestrebten Ziele zu erreichen.
Kommunikation	4,17	Ein offener Umgang miteinander wird bei uns großgeschrieben. Wir sind der Meinung, dass man aus Fehlern viel lernen kann und pflegen daher eine konstruktive Gesprächskultur. Vorgesetzte sind in der Regel für ihre Mitarbeiter/-innen ansprechbar. Probleme werden offen besprochen und konstruktiv gelöst.
Beschäftigte	4,08	Beschäftigte werden in unserem Unternehmen als wichtige Ressource und als Triebfeder des Erfolges gesehen. Sie werden wertgeschätzt und ihre persönliche Weiterentwicklung ist ein wichtiges Ziel der Unternehmensleitung.
Wachstum	4,08	Wir streben nach immer weiterem Wachstum unseres Unternehmens, um auch große Aufträge bewältigen zu können und einen sicheren wirtschaftlichen Status zu erlangen.
Gesundheit fördern	3,92	In unserem betrieblichen Alltag wird großer Wert auf die Förderung der Gesundheit aller Beschäftigten gelegt. Wir ergreifen bewusst aktive Maßnahmen, um die Gesundheit von Körper und Geist, sowie ein gesundes Miteinander zu fördern.
Gewinn	3,75	Unternehmensgewinn ist das oberste Ziel und spiegelt sich in all unseren betrieblichen Vorgehensweisen wider. Dazu zählt zum Beispiel, mit Materialien sparsam umzugehen und Investitionen stets abhängig von den Kosten genau abzuwägen.
Technik	3,67	Man kann sich absolut darauf verlassen, dass die Technik unseres Unternehmens stets auf dem neuesten Stand ist (durch Wartung und/oder Neuanschaffung).
Innovation	3,67	Unser Unternehmen passt sich ständig aktiv an neue Situationen und Anforderungen an. Wir suchen neue Methoden und Materialien und verändern uns stetig. Innovation ist ein zentraler Bestandteil unseres Unternehmens und wird als Kultur des Wandels gelebt.
Sicherheit und Gesundheit schützen	3,42	Der Schutz von Sicherheit und Gesundheit erhält in unserem gelebten Alltag (in Planungen, Handlungen und Strukturen) eine höhere Berücksichtigung als Qualität oder Produktivität.
Sicherheit und Gesundheit im ganzen Leben	3,33	Sicherheit und Gesundheit sind Themen des gesamten Lebens. In unserem Betrieb wird Wert daraufgelegt, dass die Beschäftigten die förderlichen Aspekte auch im Privatleben umsetzen.
Kernkompetenz	3,25	Wir legen großen Wert darauf, in unserer Kernkompetenz zu den Besten zu gehören.
Beständigkeit	2,83	Wir lassen uns nicht auf Experimente ein. Arbeitsweisen, die sich einmal bewährt haben, werden gepflegt. Ohne wichtige Gründe wird nicht davon abgerückt. Das Bewahren bestimmter Traditionen ist in unserem Unternehmen sehr wichtig.
Gesellschaftliche Verantwortung	2,50	Gesellschaftliches Engagement ist unserem Unternehmen wichtig. Unser Betrieb beteiligt sich aktiv an Maßnahmen zur Förderung des Gemeinwohls (zum Beispiel für Naturschutz, Umweltschutz, Menschenrechte, Zivilcourage oder Spenden und Förderung regionaler Aktivitäten).

Anzahl auswertbarer Fragebögen: 12

Antwortmöglichkeiten: 1 – trifft gar nicht zu 2 – trifft eher nicht zu 3 – teils/teils 4 – trifft eher zu 5 – trifft voll und ganz zu

# Zur Info: Gesamter Ausschnitt aus dem Interviewleitfaden

(...)

Dann kommen wir nun zu den **Werten** in Ihrem Unternehmen. Mit diesem Thema hat sich auch ein Teil des Online-Fragebogens befasst, in dem Sie verschiedene Werte danach beurteilen konnten, wie stark diese auf Ihren Betrieb zutreffen.

a) Hier lege ich mal die Ergebnisse in die Mitte. Das hier sind die Durchschnittswerte von allen Personen aus Ihrem Unternehmen, die den Fragebogen ausgefüllt haben. *[Übersichtstabelle zeigen und Antwortskala 1-5 erläutern]*

b) Nun also ausgehend von diesen Fragebogenergebnissen: Wie passend spiegeln die Ergebnisse Ihrer Meinung nach wider, welche Werte in Ihrem Unternehmen besonders wichtig und welche weniger wichtig sind?

i) Was ist stimmig?

ii) Wo sehen Sie Abweichungen?

iii) Welche Werte fehlen aus Ihrer Sicht noch, die nicht im Fragebogen vorkamen?

c) Abschließend hierzu: welche Werte sind aus Ihrer Sicht die „Top 3“ in Ihrem Betrieb – also die drei Werte, die am meisten „gelebt“ werden? *[Befragte können sowohl auf die Werte aus dem Fragebogen zurückgreifen als auch auf andere Werte, die ggfs. bereits ergänzend formuliert wurden.]*

d) Jetzt greifen wir mal die drei Werte aus dem Fragebogen heraus, die ganz explizit mit Arbeitssicherheit und Gesundheit zusammenhängen:

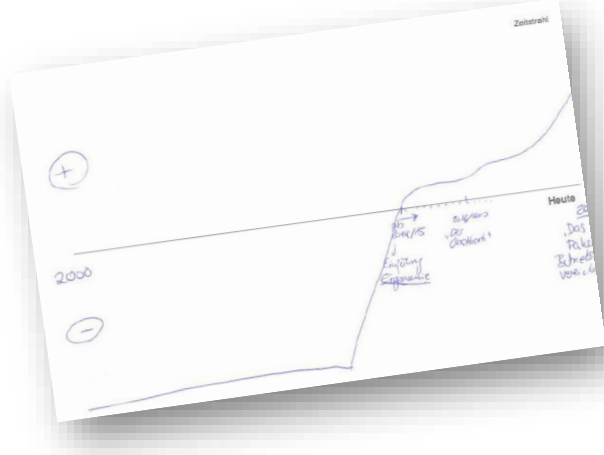
1. Sicherheit und Gesundheit schützen

2. Gesundheit fördern

3. Sicherheit und Gesundheit im ganzen Leben (= auch im Privaten)

(...)

# Exemplarische Assoziations- und Reflektions-Methoden: Zeitstrahl



Nun haben wir ja über die aktuelle Situation gesprochen. Uns interessiert auch, wie sich der Umgang mit „Arbeitssicherheit & Gesundheit“ in der Vergangenheit entwickelt hat. Daher würden wir jetzt gern einmal mit Ihnen gemeinsam zurückblicken.

- 1) An dieser Stelle wollen wir uns nochmal kurz bewusstmachen, seit welchem Jahr Sie in diesem Unternehmen arbeiten.
  - a) Das „Startjahr“ schreibe ich hier einmal ganz links auf die Zeitachse, das heutige Jahr ans rechte Ende. (*Zeitachse auf Blatt beschriften*)
- 2) Gab es aus Ihrer Sicht bestimmte Ereignisse innerhalb oder außerhalb des Unternehmens, die den Umgang mit „Arbeitssicherheit & Gesundheit“ in dieser Zeit verändert haben?

*Bei Bedarf Impulse setzen:* z.B. Arbeitsunfall, neue Gesetzeslage, neue Vorschrift, Personalwechsel  
*Dann pro Ereignis:*

- a) In welchem Jahr war das (ca.)? (*Als Stichwort auf Zeitachse verorten*)
  - b) Welche Ursachen hatte dieses Ereignis aus Ihrer Sicht? (*falls nicht total offensichtlich*)
  - c) Und welche Folgen hatte dieses Ereignis genau, worauf hat es sich ausgewirkt?
- 3) Ich zeichne jetzt hier oberhalb der Zeitachse mal ein Plus ein, unterhalb ein Minus. Minus bedeutet, dass Arbeitssicherheit und Gesundheit kaum eine oder gar keine Rolle spielen, der Umgang damit eher passiv ist – Plus bedeutet, dass Arbeitssicherheit und Gesundheit eine wichtige oder sehr wichtige Rolle spielen und aktiv gestaltet werden. Könnten Sie bitte versuchen, mit einer Verlaufslinie einmal einzuzeichnen, wie es für dieses Unternehmen am ehesten zutrifft? (*Verlauf zeichnen lassen, ggfs. Hilfestellung geben, Fotoprotokoll machen*)



Audiokommentar Jana Kampe (Zeitstrahl)

# Präventionskultur-Gestaltung | Beispiel-Workshop für Teams

①  
Wo liegen laut  
Untersuchung  
besondere  
**Ressourcen** und  
**Entwicklungsfelder**?



②  
Gibt es **Ergänzungen**  
**oder Abweichungen**  
aus Sicht der  
Teilnehmenden?

③  
**Gemeinsames Bild:**  
Liste an Ressourcen  
und  
Entwicklungsfeldern  
der Präventionskultur

④  
**Beurteilung:**  
Themen gewichten,  
Gestaltungs-  
reihenfolge (Quick  
Wins und Wichtiges)

⑤  
**Maßnahmen-  
sammlung**  
(eigene Ideen, Input,  
Impulse)

→ **Führungskräfte befähigen, ihre Präventionskultur zu verstehen und zielführend + eigenständig zu gestalten.**



Audiokommentar Jana Kampe (Gestaltung)

**Ergebnis:  
Umsetzungsplan  
und Ziele**

# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit und den Austausch!

*Rüdiger Trimpop und Jana Kampe | Universität Jena*

[ruediger.trimpop@uni-jena.de](mailto:ruediger.trimpop@uni-jena.de)

[jana.kampe@uni-jena.de](mailto:jana.kampe@uni-jena.de)



Welche Fragen haben Sie an uns?

Welche Beiträge haben Sie selbst zur Optimierung der Präventionskultur in KMU?

Was wünschen Sie sich vom Expertenkreis?