

Großveranstaltung zeichnet Bild der Zukunft

Die Zukunft der Prävention: Hinterm Horizont immer weiter – zusammen sind wir stark!

Verstehen wir wirklich, wie sich die Arbeit verändert? Wie geht es weiter mit dem System der sozialen Sicherheit angesichts tief greifender Veränderungen weltweit? Kann eine Konferenz zu einem besseren Verständnis dieser Veränderungen beitragen und Lösungswege aufzeigen?

Megatrends helfen, die Gedanken zu ordnen

Megatrends – eine Wortschöpfung von John Naisbitt aus dem Jahre 1982 – helfen, die „Gedanken zu ordnen und gewaltige, grundsätzliche Entwicklungen von gewöhnlichen Trends oder Modeerscheinungen zu unterscheiden“ (Naisbitt, 2015). Die 4. Internationale Strategiekonferenz für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit stellte ihre Teilnehmenden Ende März in der DGUV Akademie in Dresden vor die Aufgabe, fünf Top-Trends auf ihre Bedeutung für die Zukunft der Prävention zu prüfen. Den Aufschlag bei der Konferenz machte der im deutschsprachigen Raum führende Trendforscher Matthias Horx. Mit einer imponierenden Bilderwelt gelang es ihm zu veranschaulichen, dass dem Megatrend stets eine Logik von Trend und Gegenrend zugrunde liegt, ein rekursiver Prozess, an dessen Ende immer die Frage nach uns selbst steht: Wohin wollen wir? So entspricht dem Megatrend Sicherheit ein wachsendes Unsicherheitsgefühl in der Gesellschaft, geht mit dem Megatrend Individualisierung der Gegenrend einer neuen Wir-Gesellschaft einher, führt der Megatrend des demografischen Wandels gerade nicht zu einem Anwachsen von Risiken bei der Arbeit und im Alltag, sondern zu einer insgesamt vita-

leren Gesellschaft auf allen Altersstufen und der Megatrend der Digitalisierung führt eben nicht zur Reduzierung auf das technologisch Machbare, sondern zur Frage nach dem menschlich Sinnvollen.

In seinem Abschlussvortrag am Ende der Strategiekonferenz griff Joachim Breuer, Hauptgeschäftsführer der DGUV, den Gedanken des „Tipping Point“ wieder auf. Es gibt einen Punkt, an dem ein zunächst gradlinig und eindeutig verlaufender Trend abrupt zu einem Gegenrend umschlägt oder sich eine Entwicklung rasant beschleunigt: „Das Feld der sozialen Sicherheit steuert auch auf einen solchen „Tipping Point“ zu und es ist noch nicht ganz klar, in welche Richtung das Pendel ausschlagen wird.“

Megatrends als Wegweiser für Strategien

Megatrends zeichnen ein Bild zukünftiger Entwicklungen und können so als Wegweiser für Strategien dienen (Naisbitt, 2015). Die Dramaturgie der 4. Internationalen Strategiekonferenz spiegelte diese nicht-lineare, disruptive und rekursive Logik der Megatrends wider: Fünf Top-Trends wurden in rekursiven Schleifen aus vier unterschiedlichen Perspektiven analysiert. Über

die gesamte thematische Breite hinweg starteten die Teilnehmenden zunächst mit einer VISION, also nicht mit einer klassischen Strategie als einem Plan, der nur noch in die Realität umgesetzt werden muss, sondern mit einer „guten Idee, wo’s hingehet“ (Mintzberg, 1995). Es folgte der Wechsel zur Perspektive der MISSION als einem strukturellen Rahmen, der Spielräume für strategische Entscheidungen lässt. Aus der dritten Perspektive der OPERATIVEN GOALS wurden Beispiele der Umsetzung von Strategien mit Indikatoren und Meilensteinen vorgestellt und analysiert. Den Abschluss bildete die Perspektive TOOLS mit der Möglichkeit, konkrete Beispiele und Werkzeuge zum jeweiligen Thema kennenzulernen oder sogar selbst auszuprobieren.

Einbezug der Teilnehmenden durch Mikroinszenierungen

Eine wichtige Setzung war – wie bereits bei den Vorgängerveranstaltungen zur 4. Internationalen Strategiekonferenz – das Prinzip der Interaktion, die konsequente Einbindung der Teilnehmenden an möglichst vielen Punkten der Konferenzdramaturgie: Hauptbeiträge von maximal zehn Minuten sorgten für Vielfalt und Dynamik, kontroverse Positionen belebten

Autorin und Autor



Dr. Ulrike Bollmann
Stabsstelle Internationale Kooperationen,
Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG)
E-Mail: ulrike.bollmann@dguv.de



Christopher Franke
Geschäftsführung, 3c Creative Communication Concepts GmbH
E-Mail: christopher.franke@3c3c.de



Foto: DGUV/Stephan Floss

Trend und Gegentrend – in seinem Vortrag beschäftigte sich Joachim Breuer, Hauptgeschäftsführer der DGUV, mit dem „Tipping Point“ im Feld der sozialen Sicherheit.

die Diskussionen und im Wissen, dass die starre Ausrichtung auf eine Plenarsituation mit Vortragenden und Zuhörenden ein Klima der Passivität erzeugt, fand ein steter Wechsel zwischen Plenum und Kleingruppen statt. Ergänzt um ausreichend Entspannungsräume für die wichtige „Zwischendurch-Kommunikation“ förderte diese ständige Dynamik die Einbindung der Teilnehmenden in unterschiedlichen Rollen: Teilnehmende wurden zu Akteuren, Vortragende zu Teilnehmenden. Für die konkrete Arbeit in den Kleingruppen war Methodenvielfalt angesagt: Auf Thema, Situation und Teilnehmende angepasste Mikroinszenierungen – vom bekannten World Café bis hin zu kollaborativen, computergestützten Netzwerkarbeitsgruppen – förderten in hohem Maße die Interaktivität und damit auch die Aufmerksamkeit der Teilnehmenden.

Formate finden ihre Form im Raum

Die starke Beteiligung der Teilnehmenden wurde auch durch eine spezielle Raumgestaltung gefördert, die von der Agentur 3c,

Kreativpartner des Projektteams, konzipiert wurde: Das Plenum wurde als Zentralbühne in der Mitte des Saals realisiert, um die herum sich die Teilnehmenden in vier Blöcken gegenüber saßen. Das ließ eine große Nähe zu den Akteuren im Zentrum zu, gleichzeitig erzeugte der direkte Blickkontakt zu den Menschen in den gegenüberliegenden Blöcken eine intensive Atmosphäre von Austausch und Interaktion. Die Zentralbühne wurde von vier hohen, freistehenden Bühnenwänden gegenüber dem restlichen Saal abgetrennt. Hinter diesen Wänden fanden Arbeitsbereiche für die Kleingruppen Platz. Die dem Plenum zugewandten Seiten der Wände dienten als Projektionsflächen, während die Rückseiten als Arbeitsflächen für die Dokumentation der Arbeitsergebnisse aus den Kleingruppen genutzt wurden. Analog zu dem Bild der Themen und Strategien als „gedankliche Rahmen“ bildeten die Kanten der Wände sowie farbige Bodenmarkierungen reale Rahmen, die die jeweiligen Arbeitsbereiche eingrenzten. Durch die wiederholten Wechsel

zwischen Plenum und Kleingruppenräumen konnten alle Teilnehmenden die verschiedenen Themen- und Perspektivwechsel nicht nur mental, sondern auch physisch unmittelbar erleben.

Planung und Spontaneität stehen nicht im Widerspruch

Die Erwartungen an Verlauf und Ergebnisse einer internationalen Konferenz dieser Art sind außerordentlich hoch. Entsprechend detailreich und abstimmungsintensiv war der Planungs- und Vorbereitungsprozess. Kein inhaltlicher und organisatorischer Aspekt wurde dem Zufall überlassen: Der spontane, improvisatorische Aspekt der Strategiekonferenz sollte ausschließlich von den Teilnehmenden kommen. Der Rahmen hingegen, in dem dieser lebendige Prozess stattfand, wurde strikt durchgeplant, inszeniert und geprobt.

Arbeiten an Megatrends

Auf der 4. Internationalen Strategiekonferenz wurden die Megatrends Sicherheit, Individualisierung, Gesundheit, demogra-



Foto: DGUV/Stephan Floss

Dynamik durch Wechsel zwischen Plenum und Kleingruppen – Teilnehmende wurden zu Akteuren, Vortragende zu Teilnehmenden.

fischer Wandel und Digitalisierung von den Teilnehmenden in parallelen Gruppen bearbeitet. Dabei wurde der Megatrend Sicherheit mit der Vision Zero als Leitstrategie für die Entwicklung einer Kultur der Prävention ausschließlich auf der Zentralbühne vorgestellt. Bereits zum zweiten Mal fungierte die Strategiekonferenz als Meilensteinveranstaltung für den Weltkongress: Vision Zero, Gesundheit und Individualisierung werden die Leitthemen auf dem XXI. Weltkongress für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit im Jahr 2017 in

Singapur sein.

Vision Zero: Lasst uns mit einer Stimme sprechen!

„Wir müssen mit einer Stimme sprechen, um die Vision Zero zu erreichen“ – so Helmut Ehnes, Präventionsleiter der Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (BG RCI) und Generalsekretär der IVSS Sektion Bergbau auf der Strategiekonferenz in Dresden. Die Zahl „0“ stehe hier allerdings nicht für eine statistische Zielgröße, sondern für einen

strategischen Ansatz und Prozess, um die Prävention aller Unfälle und berufsbedingten Erkrankungen zu erreichen, differenzierte Pete Kines vom Nationalen Dänischen Arbeitsschutzforschungszentrum.

Die Vision Zero kann nur gelingen, wenn Prävention von der Führungsspitze bis zu jedem einzelnen Beschäftigten im Unternehmen gelebt wird. Nicht technische Fähigkeiten, sondern Führung und das Engagement der Menschen, stehen bei der Realisierung der Vision Zero im Vorder-

grund, betonte Steve Hails von Crossrail Ltd. aus Großbritannien. Darüber hinaus müsse die Etablierung einer Kultur der Prävention früh beginnen, also schon im Kindergarten, ergänzte Shelley Frost von der weltweit tätigen Commonwealth-Arbeitsschutzinstitution IOSH.

Als einen nächsten wichtigen Schritt auf dem Weg zur Vision Zero kündigte Walter Eichendorf, stellvertretender Hauptgeschäftsführer der DGUV und Gastgeber der Strategiekonferenz, die Entwicklung gemeinsamer Leitindikatoren an. Diese sollen zusammen mit der Internationalen Vereinigung für Soziale Sicherheit (IVSS) und der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) bis zum nächsten Weltkongress in Singapur erarbeitet werden.

Individualisierung: Wir brauchen eine humanisierte Prävention

„Wir müssen unseren Fokus in der Prävention von der Technik auf die Menschen verlagern und mehr auf deren Bedürfnisse schauen“, resümierte IVSS Generalsekretär Hans-Horst Konkolewsky die Ergebnisse dieser Arbeitsgruppe und rief zu einer „Humanisierung der Prävention“ auf. Prävention sei in Zukunft nicht mehr allein aus der Perspektive der Experten und Expertinnen zu gestalten, sondern aus dem Blickwinkel der Menschen, die erreicht werden sollen.

Gleich zu Beginn stellte sich in dieser Arbeitsgruppe „Vertrauen“ als Leitkategorie heraus: „Wir müssen auf die Grundbedürfnisse der Menschen achten wie Vertrauen,

Beteiligung, Würde, Sicherheit und Respekt, um sie zu befähigen“, betonte Natalie Lotzmann von SAP. Der Megatrend Individualisierung wurde so von Anfang an mit seinem Gegenteil, hier: dem Grundbedürfnis nach Zugehörigkeit, verknüpft.

Im weiteren Verlauf formulierte die Arbeitsgruppe zwei zentrale Anforderungen an die Prävention der Zukunft: zum einen die Strukturen und Dienstleistungen der Prävention an die Bedürfnisse der Menschen anzupassen und nicht umgekehrt – so Ivan Ivanov von der WHO. Zum anderen den Menschen vor der Überforderung durch Individualisierung und Selbstbestimmung zu schützen – ein Aspekt der in der kontroversen Diskussion um den Beitrag von Heiko Fischer, Resourceful Humans, deutlich wurde.

Auch von dieser Arbeitsgruppe kam die klare Botschaft, mit dem CEO und dem Top-Management in der eigenen Organisation zu beginnen. Darüber hinaus seien Betreuungsstrukturen aufzubauen, die psychische Belastungen verringern und die Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess verbessern helfen. Besondere Aufmerksamkeit erhielt das Programm StartSAFE aus Singapur. Es richtet sich unmittelbar an den mittelständischen Unternehmer beziehungsweise die Unternehmerin als Person, baut eine Beziehung zu dieser Person auf, hilft, das Bewusstsein für Gefährdungen zu stärken und befähigt dazu, eigene Lösungen für die Sicherheits- und Gesundheitsprobleme im Betrieb zu finden. Hierzu gehört auch,

dass Stärken und Schwächen der Unternehmer- und Führungspersönlichkeit erkannt und eine Kultur des Dialogs zwischen Führungskräften und Beschäftigten etabliert werden. (Wilbur Oh/Joann Chen, Ministerium für Arbeit, Singapur)

Gesundheit: Gesundes Arbeiten und gesundes Leben gehören zusammen

„Stelle Gesundheit und Wohlbefinden in den Mittelpunkt und suche nach Maßnahmen“ – mit dieser Formel brachte Maria Neira, Direktorin der Abteilung für öffentliche Gesundheit und Umwelt der WHO, die Debatten zum Megatrend Gesundheit auf der Strategiekonferenz auf den Punkt. Hierfür seien Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung enger miteinander zu verknüpfen, um sowohl die Gesundheit und das Wohlbefinden von Beschäftigten als auch die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen weltweit zu fördern. Im Zentrum der Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden stehe „das Individuum in seinem beruflichen, kulturellen und persönlichen Lebenskontext“, erläuterte Casey Chosewood vom Nationalen Institut für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (NIOSH) aus den USA. In einer Zukunft, in der die Belastung durch eine Entgrenzung von Job und Privatleben zunähme und der Erhalt und die Förderung älterer Fachkräfte durch den demografischen Wandel an Bedeutung gewinne, zahlten sich Investitionen in Gesundheit und Wohlbefinden langfristig aus.

Ohne eine Führung, die die Kultur der Gesundheitsprävention vorlebt und begleitet, werde es allerdings nicht gehen, so Sylvie Vincent-Höper von der Universität Hamburg. Gesundheit als zu schützender Wert müsse sich in der Unternehmensstrategie wiederfinden, von den Führungskräften gefördert und auch von den Beschäftigten eingefordert und gelebt werden, lautete der Tenor der Arbeitsgruppe. Grundlegend hierfür seien der Dialog zwischen den verschiedenen Hierarchieebenen, die Förderung der Partizipation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und deren Wertschätzung als wichtigste Ressource im Betrieb.



Foto: DGUV/Stephan Floss

Das Raumdesign in der DGUV Akademie in Dresden bildete die Perspektiven und Themen physisch ab und förderte die

Demografischer Wandel: Die alternde Gesellschaft ist Potenzial

Kaffeeduft lockte die Teilnehmenden dieser Gruppe an. Der Megatrend demografischer Wandel wurde im Setting eines World Cafés bearbeitet: Eine gleichrangige Beteiligung aller prägte die Arbeitsatmosphäre.

„Wir alle altern, es geht um uns“ – stellte Colin Millner vom International Council on Active Aging (ICAA) gleich zum Start der Arbeitsgruppe fest. Erforderlich sei ein Paradigmenwechsel in der Wahrnehmung: Ältere Beschäftigte sind keine Last für die Unternehmen, sondern sowohl aus betriebswirtschaftlicher als auch aus gesamtgesellschaftlicher Sicht sind sie eine wertvolle Ressource. „Die alternde Belegschaft stellt ein Potenzial bisher unerkannter Fähigkeiten und Kompetenzen dar. Wir müssen dieses Potenzial sehen, erkennen und einsetzen“, so Ho Siong Hin vom Ministerium für Arbeit aus Singapur.

Eine besondere Bedeutung kommt hierbei, laut Winfried Hacker von der TU Dresden, dem Wissenstransfer zwischen den Generationen, aber auch innerhalb einer Generation zu. Der Fokus müsse sich hier von einem reinen Wissenstransfer (einseitig) über einen Wissensaustausch (zweiseitig) hin zur Generierung neuen Wissens durch die Nutzung von Synergieeffekten verschieben. Ein gutes Jobdesign, ein Wechsel von physischen und kognitiven Anforderungen, aber auch ein offener inter- und intragenerationeller Dialog sorgen dafür, dass die Arbeitsfähigkeit auch im Alter lange auf hohem Niveau gehalten wird und wichtige Ressourcen des Unternehmens wie Wissen und Erfahrung ständig zirkulieren und ausgebaut werden können.

Digitalisierung: Sicherheit und Gesundheit als integraler Bestandteil „smarter“ Produkte

„Alles und jede/jeder ist vernetzt, die Digitalisierung kommt schneller, als selbst Experten es erwartet haben“ – beschrieb Sabina Jeschke von der RWTH Aachen den Megatrend Digitalisierung.

In dieser Arbeitsgruppe wurde diskutiert, wie sich die Art, wie wir leben und arbeiten, durch Digitalisierung verändert. Dazu wurde das Tool nextmoderator® genutzt: Alle Laptops im Raum waren miteinander



Staffelstabübergabe an Singapur (v. l.): Ho Siong Hin (Arbeitsministerium Singapur), Nancy Leppink (ILO), Hans-Horst Konkolewsky (Generalsekretär IVSS), Dr. Walter Eichendorf (stellvertretender Hauptgeschäftsführer der DGUV)

verbunden und das Programm ermöglichte, dass alle Teilnehmenden sofort sämtliche Beiträge sehen, kommentieren und bewerten konnten. Als größter Einflussfaktor wurden Veränderungen identifiziert, die Art, Zeit und Ort der Arbeit betreffen. Außerdem bräuchten Menschen andere Fähigkeiten, um den Wandel der Arbeit gut begleiten zu können, insbesondere in Bezug auf die immer mehr gefragte Flexibilität in der Arbeitswelt. Als eine wichtige Rahmenbedingung, damit Arbeiten in einer digitalen Welt menschengerecht bleibt, betonte Aïda Ponce vom Institut des Europäischen Gewerkschaftsbundes ETUI, dass es vor allem wichtig sei, für die neuen flexiblen Formen von Arbeit regulatorische Leitplanken zu schaffen, um nicht in einem rechtlichen Niemandsland zu enden. Ein weiterer Aspekt, den die Teilnehmenden als Voraussetzung der digitalen Arbeit sahen, waren hohe Sicherheitsstandards für den Datenschutz.

Auch in dieser Arbeitsgruppe wurde ein besonderes Augenmerk auf den Aspekt der Führung gelegt: „Führungskräfte müssen mutige Entscheidungen treffen, anstatt zu lange an bisher erfolgreichen Unternehmensstrategien festzuhalten. Digitalisierung bedeute, so Michael Beilfuß von der IDG Media Group, dass gewisse Geschäftsmodelle einfach nicht mehr

länger funktionieren und Unternehmen komplett neue Dinge tun müssten.

Was „smarte“ Produkte leisten, erlebten die Teilnehmenden dieser Arbeitsgruppe hautnah am Beispiel einer smarten Feuerwehrjacke, die mit Sensoren ausgestattet verschiedene Körperfunktionen überwacht und diese über eine Drahtlosverbindung an externe Personen übermittelt, die dann im Notfall eingreifen können (Henk Vanhoutte, European Safety Federation). Oder am Beispiel einer smarten Brille, die einer Person Anleitung geben kann, wie bestimmte Arbeitsschritte auszuführen sind, und bei der Arbeitsschutzhinweise eingeblendet werden können. Den Höhepunkt bildete der Auftritt von Nao, einem humanoiden Roboter im Dialog mit Britta Kirchhoff von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Die BAuA untersucht an Nao die Auswirkungen von Robotern auf das menschliche Verhalten und damit verbundene ethische, soziale und rechtliche Fragen. Michael Teigeler von der DKE (Deutsche Kommission Elektrotechnik Elektronik Informationstechnik in DIN und VDE), der das Projekt Normung 2020 vorstellte, gab auch einen Ausblick auf die Zukunft smarter Produkte: eine Bohrmaschine, in deren Entwicklung Sicherheitsaspekte, zum Beispiel abgeleitet aus



Foto: DGUV/Stephan Floss

Normen, bereits implementiert sind. Die Bohrmaschine identifiziert unter anderem, an welcher Stelle Leitungen hinter dem Putz verborgen sind, und bohrt dort kein Loch.

Erkenntnisqualität verknüpft mit Erlebnisqualität

Eine hochgradig interaktive Veranstaltung wie die Strategiekonferenz macht mehr Spaß, so das Ergebnis einer Evaluationsstudie des IAG zum XX. Weltkongress 2014 in Frankfurt (Klotz, 2016).

Auch die 4. Strategiekonferenz bestätigte diesen Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit der Teilnehmenden (Gesamtnote 1,5), den Möglichkeiten, sich einzubringen (Wert 1,3) sowie der Gelegenheit neue Kontakte zu knüpfen (zu 84,2 Prozent). Ebenso hoch war die Zufriedenheit mit den Vortragenden (Wert 1,4). Zu dieser Zufriedenheit trug bei, dass neben der inhaltszentrierten Ausrichtung auch ein emotionaler Zugang zu den verschiedenen Themen ermöglicht wurde. So wurden beispielsweise die einzelnen Arbeitsgruppen durch die Protagonisten im Plenum aktiv beworben: Da die Teilnahme an den Arbeitsgruppen frei wählbar war, konnten auf diese Weise alle an der Veranstaltung ihres Interesses und ihrer Wahl partizipieren. Und auch die Ergeb-

nissicherung wurde in Form von lebendigen Präsentationen der Resultate aus den einzelnen Arbeitsgruppen vor dem Plenum realisiert, die die Zuhörenden inhaltlich und emotional ins Boot holten.

Eine weitere wichtige Zielgröße ist, neben der Zufriedenheit der Teilnehmenden, die Nachhaltigkeit der Konferenz: Bleibt etwas von der 4. Internationalen Strategiekonferenz, also zum Beispiel Pläne für eine Veränderung der zukünftigen Präventionsarbeit, die später auch umgesetzt werden? Das multiperspektivische und auf die Arbeit in Kleingruppen fokussierende Konferenzdesign ermöglichte eine intensive und kritische Auseinandersetzung mit den Inhalten – eine der Voraussetzungen für zeitlich stabile Veränderungen in Einstellung und Verhalten von Teilnehmenden an einer Konferenz (Klotz, 2016). So konnte das Verständnis der Megatrends und deren Einfluss auf die Veränderung von Arbeit vertieft und in einen Zusammenhang mit eigenen Erfahrungen gebracht werden. Auch Gegentrends, zum Beispiel zu den Megatrends demografischer Wandel und Individualisierung wurden identifiziert.

Hinterm Horizont immer weiter: Faktoren, die den Ausschlag des Pendels beeinflussen können

Folgende Faktoren, mit denen der Ausschlag des „Pendels“ beeinflusst werden könnte, wurden auf der 4. Internationalen Strategiekonferenz herausgearbeitet:

1. Mit der Vision Zero stellt sich die Prävention national und international an die Spitze der Veränderungen: Prävention übernimmt pro-aktiv die Aufgabe, eine Kultur des Wandels zu gestalten.
2. Prävention schafft sich vom Menschen her neu: Prävention bedeutet, zuallererst den Menschen in seinen Bedürfnissen, seinen Denkweisen und Handlungen zu verstehen und dann zusammen mit den Menschen in ihren Lebens- und Arbeitskontexten die entsprechenden Strukturen und Dienstleistungen der Prävention zu entwickeln.
3. Prävention lebt vom Dialog: der Führungskraft mit ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, innerhalb von Teams sowie zwischen den Hierarchieebenen, zwischen den Generationen und innerhalb einer Generation.

4. Prävention ist integraler Bestandteil des technologischen Wandels: Unsere Intelligenz sorgt dafür, dass Sicherheit und Gesundheit von Anfang an in die Entwicklung eines jeden Produktes integriert sind (Michael Teigeler).

Die Ergebnisse aller Arbeitsgruppen wurden mithilfe eines professionellen „Graphic Recordings“ visualisiert: So entstand zu jedem Megatrend ein Bild, das als „Erinnerungsanker“ zur Nachhaltigkeit der 4. Internationalen Strategiekonferenz für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit beiträgt. ●

Die Dokumentation zur 4. Internationalen Strategiekonferenz findet man auf der Internetseite unter: www.dguv.de/isc/documentation

3c Creative Communication Concepts

Die Münchner 3c Creative Communication Concepts GmbH ist eine Agentur für Corporate Communications und realisiert vielfältigste Kommunikationslösungen, die Menschen und Inhalte zusammenbringen.

3c war für die Konzeption und Realisierung des XX. Weltkongresses für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit in Frankfurt und für die Internationale Strategiekonferenz 2016 in Dresden Kreativpartner der DGUV.

Referenzen

Gladwell, M.: Tipping Point: Wie kleine Dinge Großes bewirken können, Berlin 2000

Klotz, M.: Wie Veranstaltungen Spuren in der Prävention hinterlassen können. In: DGUV Forum Ausgabe 4/2016, Wiesbaden

Mintzberg, H.: Die strategische Planung – Aufstieg, Niedergang und Neubestimmung, München, Wien 1995

Naisbitt, J.: „Der Horizont reicht meist nur bis zum nächsten Wahltag“. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Jahrgang 65, Ausgabe 31-32/2015, Bonn