

예방 캠페인 “예방문화 2017-2026”

Status: 09.09.2015

핵심 메시지

“안전보건은 개인, 조직 및 사회 전반에 있어 가치가 있다.

안전보건은 모든 활동에 필수적인 부분이 된다.
예방 활동은 가치있고 의미있는 것이다.

목표 그룹 (I)

직접 목표 그룹:

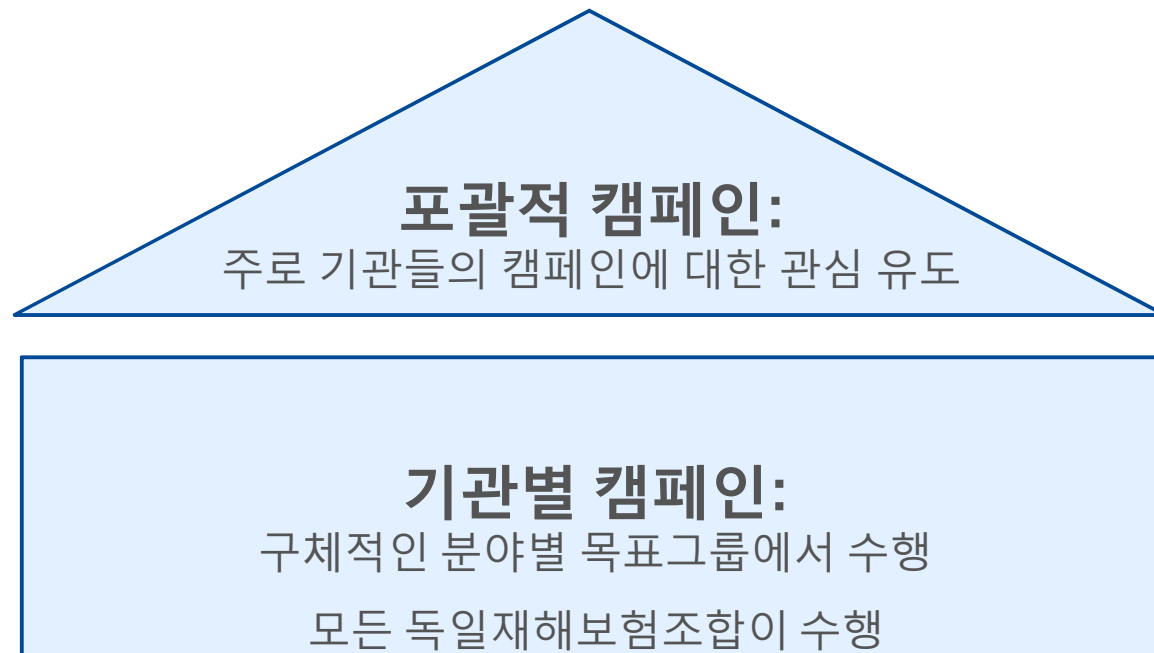
- 사업주들로 특히 중소기업 사업장을 운영하는 사업주
- 주요 부서의 장 (e.g. 인사, 소통)
- 공공기관 장(교육기관 포함), 시장과 지방 행정부처장
- 관리자
- 보험 가입자

목표 그룹(II)

배포자:

- 사업장과 기관에서 안전보건 분야 책임을 가진 모든 사람
- 직무/근로자 위원회 회원
- 교사(특히 교장), 유치원교사, 학부모
- 정책 또는 로비에 의한 의사결정권자 (e.g. BDA, DGB, 경영자협회)
- 기업지배구조 또는 사업관리그룹의 장

구조



개념적 접근



활동 분야

공통적 및 시스템적 효과



전략적 개념의 포함:

- 예방문화에서 개별적 요소의 중요성
- 하위 목적
- 사업장 활동과 지수에 대한 구체적인 예시

학습과 작업문화가 포함되며, 다양성에 대한 건설적인 접근

활동 분야 : 모든 업무에 있어 예방은 필수 분야 (I)

하위목적:

기업과 기관의 사업장에서 안전보건에 대한 책무 강화

- 모든 시스템, 공정, 구조, 사회적 관계에 예방을 영구적으로 통합
- 모든 사고(思考), 계획 및 활동에 예방을 통합
- 적절한 개선과 활동에 개념적 개발과 시스템의 연결

활동 분야 : 모든 업무에 있어 예방은 필수 분야(II)

사업장의 활동 및 지수 예시:

- 가이드라인, 철학 및 목적의 협력
- 관리자와 근로자간의 동의
- 안전보건경영시스템
- 사업장 안전보건 투자
- 근로자들의 교육훈련과정에 참여 기회

활동 분야 : 모든 업무에 있어 예방은 필수 분야 (III)

- 가치 토론을 위한 토론회
- 구성원들과 조직 개발시 안전보건을 통합
- 안전보건 감독자 지원
- 안전보건의 주제는 사업장 평판의 일부가 되고, 근로자 재취업과 충성심 체계에서 인센티브로 활용

활동 분야 : 리더십(I)

하위 목적:

안전보건 의식이 강화되고 증진된 리더십

- 모든 수직조직에서 획득
- 산업안전보건 증진을 위한 리더십 스타일의 전제조건:
 - 롤 모델
 - 책임감
 - 결과 예측 능력
 - 근로자 지원을 위한 경영활동

활동 분야 : 리더십(II)

사업장의 활동 및 지수 예시:

- 협력적 철학을 포함한 리더십 가이드라인
- 협력, 근로자 중심, 참여적 리더십을 통한 근로자 건강 증진
- 산업안전보건 증진을 위한 리더십 스타일을 포함한 관리적 능력 평가에 사용되는 기준
- 지속적인 개발을 수행하는 관리자
- 평가를 위해 사회적 지원과 소통을 하는 상관

활동 분야 : 리더십(III)

- 관리자 = 롤모델
- 가치와 변화 경영
- 다양성 관리
- 통합 관리
- 브레인스토밍
- 건강을 의식한 자기 경영

활동분야:소통 (I)

하위목적:

관리자와 근로자간 및 근로자들 간의 소통 개선 및 확대

- 관리자와 근로자, 관리자들 간 및 근로자들 간의 변경
- 그룹간과 그룹내 관계의 확립
- 근로자에게 소통을 협력 문화와 안전보건 행동 욕구간의 조화를 위한 기본으로 주지

활동분야:소통 (II)

사업장의 활동과 지수 예시:

- 투명한 정보 – 정보의 직접적 전달
- 소통
- 근로자의 성과에 대한 결과 전달
- 소통적 관계의 품질(신뢰!)
- 연간 근로자 평가
- 규칙적인 회의
- 비정형적인 변경의 기회

활동분야 : 참여 (I)

하위목적:

사업장 안전보건과 관련된 과정에 근로자의 활동 참여

- 합리적 가치:
 - 과정과 결정시 최적화를 위한 전문성 사용
 - 감사와 표창의 확대
 - 동기 및 인식 강화
 - 안전보건 개선을 위한 활용 증진

활동분야 : 참여 (II)

사업장의 활동과 지수 예시:

- 산업안전보건 분야의 개선에 대한 진단, 계획, 시행 및 평가에 근로자의 참여
- 근로자 설문
- 위험성 평가시 근로자의 참여
- 아이디어, 건강, 대화, 집중 그룹, 워크숍, 제안 시스템에 근로자의 참여

활동분야 : 에러문화 (I)

하위목적:

사업장의 건설적 에러문화의 강화

- 근로자와 관리자는 에러, 에러의 위험성, 에러의 결과에 대해 열린 접근법 활용:
 - 안전보건의 중요성
 - 에러가 발생하거나 발생할 수 있는 부분에 대한 대책의 개발과 개선안 도출시 유용

활동분야 : 에러문화 (II)

사업장의 활동 및 지수 예시:

- 건설적 에러 문화는 사업장의 철학에 포함
- 모든 근로자들은 에러를 보고하고 수정
- 에러와 에러의 위험성은 투명하게 소통되고, 걱정하게 평가되며 기본적인 대책으로 활용
- 니어-미스의 기록과 평가
- 지속적인 개선이 이루어지는 시스템과 공정
- 토론과 역할연기의 시행

활동 분야 : 사회적 풍토 (I)

하위 목적:

동료와 서로간에 도움이 되는 안전하고 건강한 사회적 풍토의 확립

- 조직의 “개성” 또는 “특성” :
 - 사람들간의 소통을 통한 우호 관계
 - 리더십의 품질
 - 분쟁 문화에서의 우호 관계
 - 공존과 사회적 지원 의식
 - 가치와 표준의 공유

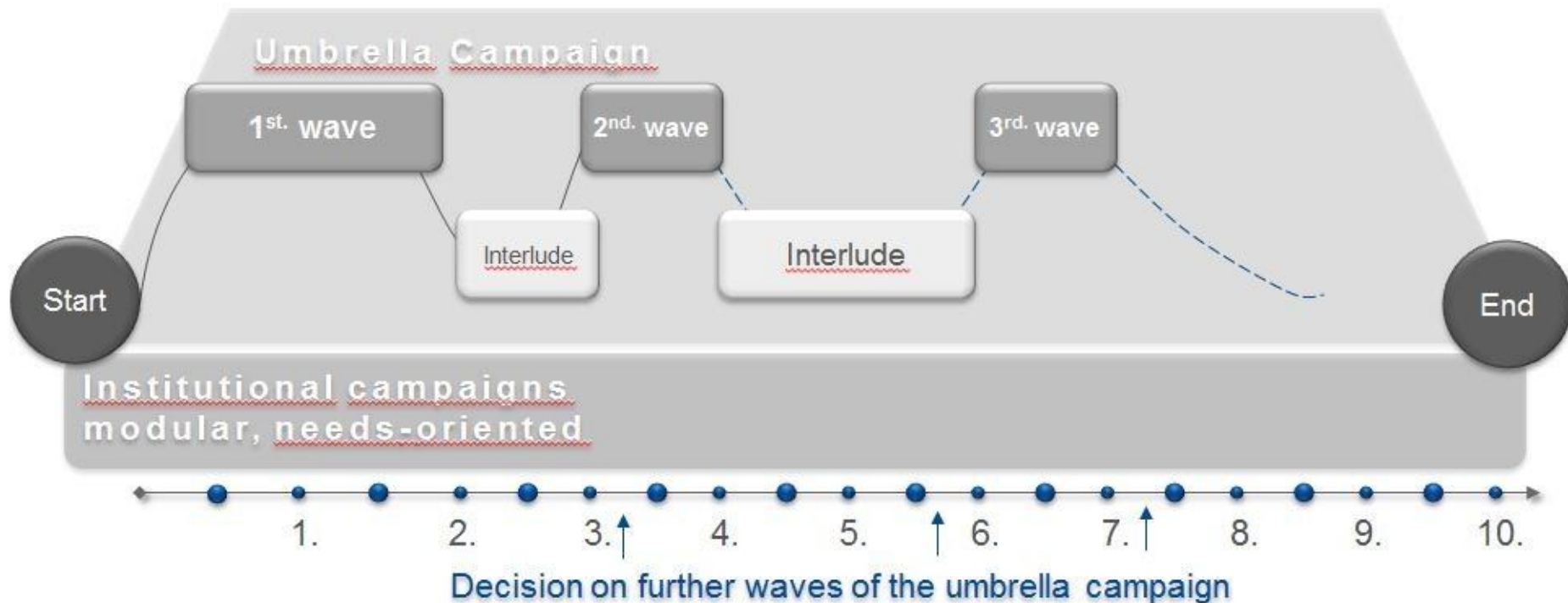
활동 분야 : 사회적 풍토 (II)

사업장의 활동과 지수 예시:

- 칭찬, 도움, 배려
- 긍정적, 책임공존 분위기
- 근로자들과의 협력 관리 기준 확립 및 준수
- 회사 파티, 건강의 날, 체육활동과 같은 공동 활동
- 다양성에 대한 인식과 건설적 접근
- 양성 평등

캠페인 기간과 주요 활동

물결- 포괄 캠페인 – 지속적인 기관 캠페인



기간: 2017–2026; 규칙적인 중간평가를 실시하여 포괄 캠페인의 형태를 결정할 예정 (첫 번째 중간평가 : 2020).

파트너 및 협력

- 유사하거나 같은 목적을 가진 기관, 기업, 미디어 및 기타 파트너와 협력하고, 캠페인의 목적 달성을 위해 지원.
- 재해보험원과 독일재해보험조합은 참가자들을 중립적인 위치에서 관리

평가

- 평가는 개발된 캠페인 평가 모델에 따라 9캠페인 수준으로 실시되며, 기존의 공동 예방캠페인 체계내에서 지속적으로 수정 (참조 : IAG Report 1/2011).
- 평가결과는 목표그룹, 모니터 경향, 새로운 방법 탐구 및 개선등에 활용될 예정. 따라서, 평가는 구조, 캠페인 현황 정보 등을 제공하며, 캠페인의 지속성 결정에 기초자료로 활용될 예정.

일정

- 독일 재해보험조합 전문위원회와 하부위원회 (2014년 말/ 2015년 초) 를 포함한 재해보험원 참가자(예방 및 소통 부서)들이 포함된 직무그룹 위원회에서 전략적 개념을 설계
- 독일 재해보험조합 경영위원회에서 결의안 통과 (09.06.2015)
- 실무그룹 설립(2015년 6월), 내부준비 시행
- 홍보부서를 통한 유럽내의 지원 요청 (2015년 8월 – 2015년 12월)
- 포괄 캠페인과 기관별 캠페인에 대한 방법을 포함한 소통 개념을 개발 (2016년 – 2017년 초)
- 지속적이고 통합적인 평가 (예비 목표그룹 테스트를 포함한 착수)