

Fachbücher und Fachaufsätze von BC-Mitarbeitern

Auswahl aus rund 100 Veröffentlichungen

Cernavin, O.; Führ, M., Kaltenbach, M.; Thießen, F. (Hrsg.): Cluster und Wettbewerbsfähigkeit von Regionen – Erfolgsfaktoren regionaler Wirtschaftsentwicklung, Berlin 2005

Cernavin, O.; Georg, A.: Praxishandbuch Arbeitsschutz – Instrumente für Unternehmer und Fachkräfte, Wiesbaden 2004

Cernavin, O.; Wilken, U. J. (Hrsg.): Dienstleistung Prävention. Bedarf, Konzepte, Praxisbeispiele, Wiesbaden 1998

Ebert, B.: Verkehrssicherheit an Baustellen – Ausbildungsordner, Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften, Deutscher Verkehrssicherheitsrat (Hrsg.), Bonn 1998 (3. Aufl.)

Schul, S.; Cernavin, O.; Sieker, A.; Steinborn, V.: Neue Qualität des Bauens: inqa-bauen. In: Bundesarbeitsblatt, Heft 8/9, 2005, S. 4–10

Cernavin, O.; Holland, U. F.; Keller, S.; Lemke, P.: Von den Guten lernen – Mitarbeiterbefragungen als Instrumente einer präventiven Arbeitsgestaltung, in: Domsch, Michel und Désirée H. Ladwig (Hrsg.): Handbuch Mitarbeiterbefragung. 2. Aufl., Berlin u. a. 2005 (im Druck), S. 367–387

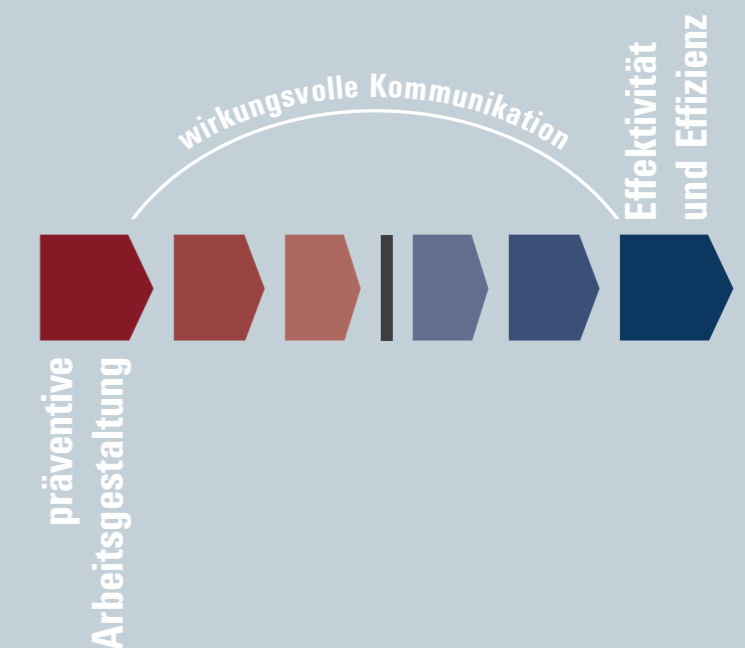
Cernavin, O.; Fischer, M.; Nettlau, H.: Neue Qualität der Büroarbeit – Potenziale einer präventiven Arbeitsgestaltung, in: Schneider, W.; Windel, A.; Zwingmann, B.: Die Zukunft der Büroarbeit. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund, Berlin, Dresden 2004, S. 35–61

Cernavin, O. Wertschöpfung, Management, Arbeitsschutz, in: Merdian, J.; Scheuermann, K.: Leitfaden Arbeitsschutzmanagement, hrsg. vom Deutschen Institut für Normung (DIN), Berlin 2004

Cernavin, O.; Thießen, F.: Von der Industrie- zur Wissensökonomie – Arbeit und Arbeitsorganisation im Zeitalter der Wissensgesellschaft, in: Moldaschl, Manfred F.; Thießen, F. (Hrsg.): Neue Ökonomie der Arbeit, Marburg 2004, S. 175–198

Cernavin, O.; Dörsam, K.; Kirchner, C. J.; Wilken, U. J.: Erweiterungsmöglichkeiten der Betreuung von Klein- und Mittelunternehmen, in: Die BG, Heft 5, 2003, S. 183–187

Luczak, H.; Cernavin, O.; Scheuch, K.; Sonntag, K.: Trends of Research and Practice, in „Occupational Risk Prevention“ as Seen in Germany, in: Industrial Health, 40 (2002), No. 2, S. 74–100



Ressourcen besser nutzen

Sie suchen in Ihrem **Unternehmen** nach Hilfestellungen für

- eine effektive und effiziente Arbeitsgestaltung,
- eine wirkungsvolle Kommunikation oder
- eine zielgerichtete Schwachstellen-analyse mit Konzepten zur Verbesserung der Arbeitsabläufe?

Für die BC Forschungs- und Beratungsgesellschaft sind präventive Arbeitsgestaltung sowie wirkungsvolle Kommunikation Voraussetzungen für die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen. Wirtschaftlicher Erfolg, Förderung humaner und sozialer Ressourcen sowie Zufriedenheit der Mitarbeiter mit der Arbeit sind wesentliche Bedingungen im ganzheitlichen systemischen Wertschöpfungsprozess.

Sie suchen als **Präventionsdienstleister** nach Hilfestellungen für

- wirkungsvolle Medien und Transferkonzepte,
- Instrument-Entwicklung, zum Beispiel für die Beurteilung der Arbeitsbedingungen oder für Fehlzeitenmanagement oder
- Verbesserungen der Kundenkommunikation?

BC hilft bei der Konzeption, Entwicklung und Organisation leistungsfähiger Arbeitssysteme im jeweiligen Wettbewerbsumfeld. Dem ganzheitlichen Ansatz entsprechend berücksichtigt BC dabei sowohl die ergonomischen Bedingungen der Arbeitsumwelt als auch die individuellen und sozialen Gesichtspunkte der Mitarbeiter, um optimale Bedingungen für Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft zu schaffen.

Präventive Arbeitsgestaltung

- Analyse von Verbesserungsmöglichkeiten von Arbeitsprozessen unter dem Gesichtspunkt Fehler- und Störungsfreiheit
- Analyse von Schwachstellen, Gefährdungen und Belastungen in Arbeitsprozessen
- Maßnahmen zur Förderung der Qualität der Arbeit und der Arbeitsgestaltung, zum Beispiel durch die Entwicklung spezifischer Instrumente für eine präventive Arbeitsgestaltung

- Optimierung von Beanspruchungen in Arbeitsprozessen zur Förderung der Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft
- Verringerung unnötiger psychischer und psychosozialer Belastungen und Hilfen für positives Arbeitserleben
- Fehlzeitenmanagement
- Analysen und Hilfen für ein effektives Zeitmanagement
- Entwicklung und Hilfe bei der Implementierung angemessener Verbesserungsmaßnahmen in die Arbeitsprozesse

Wirkungsvolle Kommunikation

- Analyse der Qualität der Kommunikationsprozesse
- Maßnahmen und Hilfen bei der Verbesserung der Kommunikation (kommunikative, soziale und methodische Kompetenz)
- Aktivieren nicht genutzter Potenziale der Kooperation in den Arbeitsprozessen

- Gespräche führen als Führungsaufgabe
- Mitarbeiter verstehen und angemessen reagieren können
- Informationsmanagement
- Hilfen, um Unternehmensziele besser durchsetzen zu können
- Analyse, Hilfen, Instrumente und Medien für wirkungsvolle Maßnahmen einer präventiven Arbeitsgestaltung

Effiziente und effektive Organisation

- Analyse und Hilfen zur Förderung des Zusammenhangs von wirtschaftlichem Erfolg, Leistung und Arbeitszufriedenheit
- Schwachstellenanalyse der Organisation des präventiven Arbeitssystems
- Hilfen und Instrumente für die Verbesserung des präventiven Arbeitssystems
- Analyse und Verbesserung der Verantwortungs- und Entscheidungsstrukturen
- Begeisterung für eine gemeinsame Zukunft aller Akteure im Arbeitsprozess
- Analysen und Instrumente zur Förderung der Leistungsorientierung und Sinnstiftung in Arbeitsprozessen

- Analyse der Zufriedenheit und der Leistungsbereitschaft der am Arbeitsprozess Beteiligten sowie Maßnahmen zur Verbesserung
- Analyse des Nutzungsgrades der humanen und sozialen Ressourcen
- Hilfen und Instrumente, um die Kompetenzen der Mitarbeiter und die Möglichkeiten der sozialen Beziehungen besser zu nutzen und zu fördern
- Hilfen und Unterstützung bei der Förderung der Lernprozesse im Arbeitsprozess
- Unterstützung für eine gelebte und glaubwürdige Führung
- Hilfen bei der Entwicklung einer Vertrauens- und Feedback-Kultur
- Personalentwicklung und Qualifizierung

Unsere Arbeitsweise

Alle unsere betrieblichen Praxisinstrumente und Evaluationsverfahren sind in enger Zusammenarbeit mit Betrieben und Institutionen entwickelt und in der Unternehmenspraxis erprobt worden.

In der betrieblichen Beratung wer-

den alle Arbeitsschritte gemeinsam mit den Akteuren in den Unternehmen und Institutionen entwickelt und realisiert – von der Bedarfsermittlung, der Konzeption, der inhaltlichen Erarbeitung oder Anpassung über die Abstimmung, die Implementie-

rung bis hin zur Qualifizierung und der Evaluation. Ziel aller Maßnahmen ist es immer, Prozesse anzustoßen, in denen die Beteiligten die Maßnahmen selbst eigenverantwortlich weiterführen und -entwickeln.