

**„Wenn du ein neues Haus baust,
sollst du um die Dachterrasse
eine Brüstung ziehen.
Du sollst nicht dadurch,
dass jemand herunter fällt,
Blutschuld auf dein Haus legen.“**

5. Buch Mose (Deuteronomium) 22, 8

Inhaltsverzeichnis

Das Team	4
Das Arbeitssicherheitsprogramm	6
Inhaltliche Grundlagen	14
Schulungen & Workshops	31
Veranstaltungsservice	51
Kontakt	61



Das Kernteam

Peter Keusch, 1961

**NLP-Coach, CAP-Auditor
SFK in Papierindustrie
Unfallreduktion > 90%,
Trainer von SFK und SVP
3-mal Staatspreis für
Arbeitssicherheit**



Axel Christian Hengst, 1963

**Dipl. Sozialpädagoge
Trainer u. Berater seit 1998
Behavior based industrial safety,
Führungskräfteentwicklung,
Coaching, Teamtraining,
ROMPC®, mbti®**



Anita Putscher, 1971

**Selbständige Persönlichkeits-
trainerin seit Jän. 2001,
Dipl. Lebens- und Sozialber.
in eigener Praxis in Linz,
Coach, NLP-Master-
Practitioner, ÖVS Supervisorin**



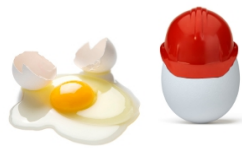
Joseph Gerhard Berger, 1961

**Diplomingenieur für Technische
Chemie / Chemieingenieurwesen
Systemmanager und Systembe-
auftragter Qualität
Auditor und Berater für Qualität**



Das Programm





IST-Analyse & Konzeption



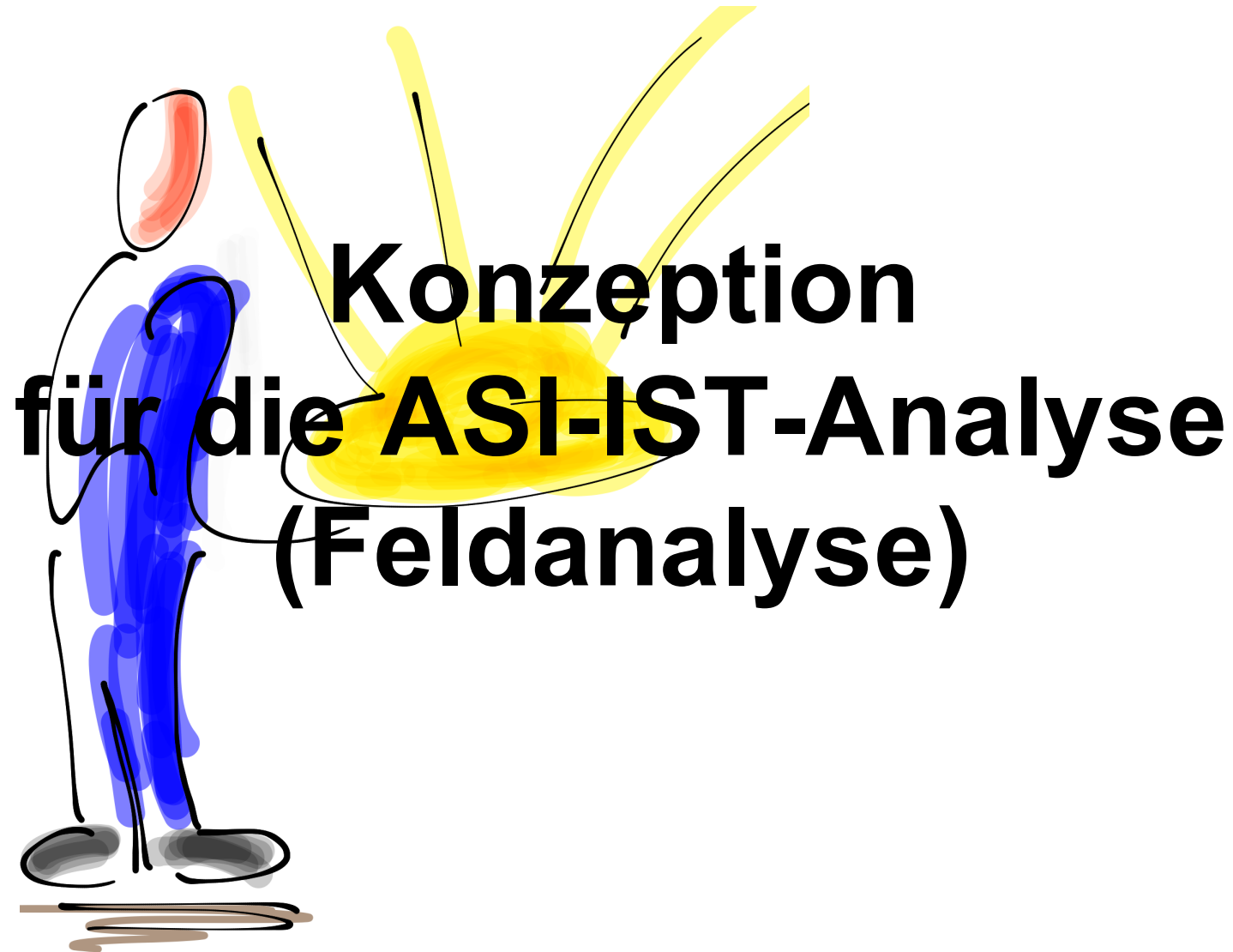
Veranstaltungsservice

- Sicherheits- & Gesundheitstage
- Großgruppentraining
- Evakuierungs- & Notfallübungen

Schulungen & Workshops

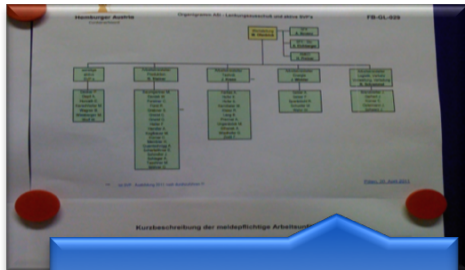
- Arbeitssicherheit als Führungsaufgabe
- Umgang mit unbewussten Verhalten
- Vorfallsanalysen Training
- Unterweisungen gehirngerecht gestalten
- Workshops für SVP's & SFK's
- ASI Coaching
- Peer Coaching
- Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter Training
- Themenzentrierte Teamentwicklung

SHEQ- Programm





Feldanalyse



Organisation
des
Arbeitsschutzes



Mitarbeiter-
führung



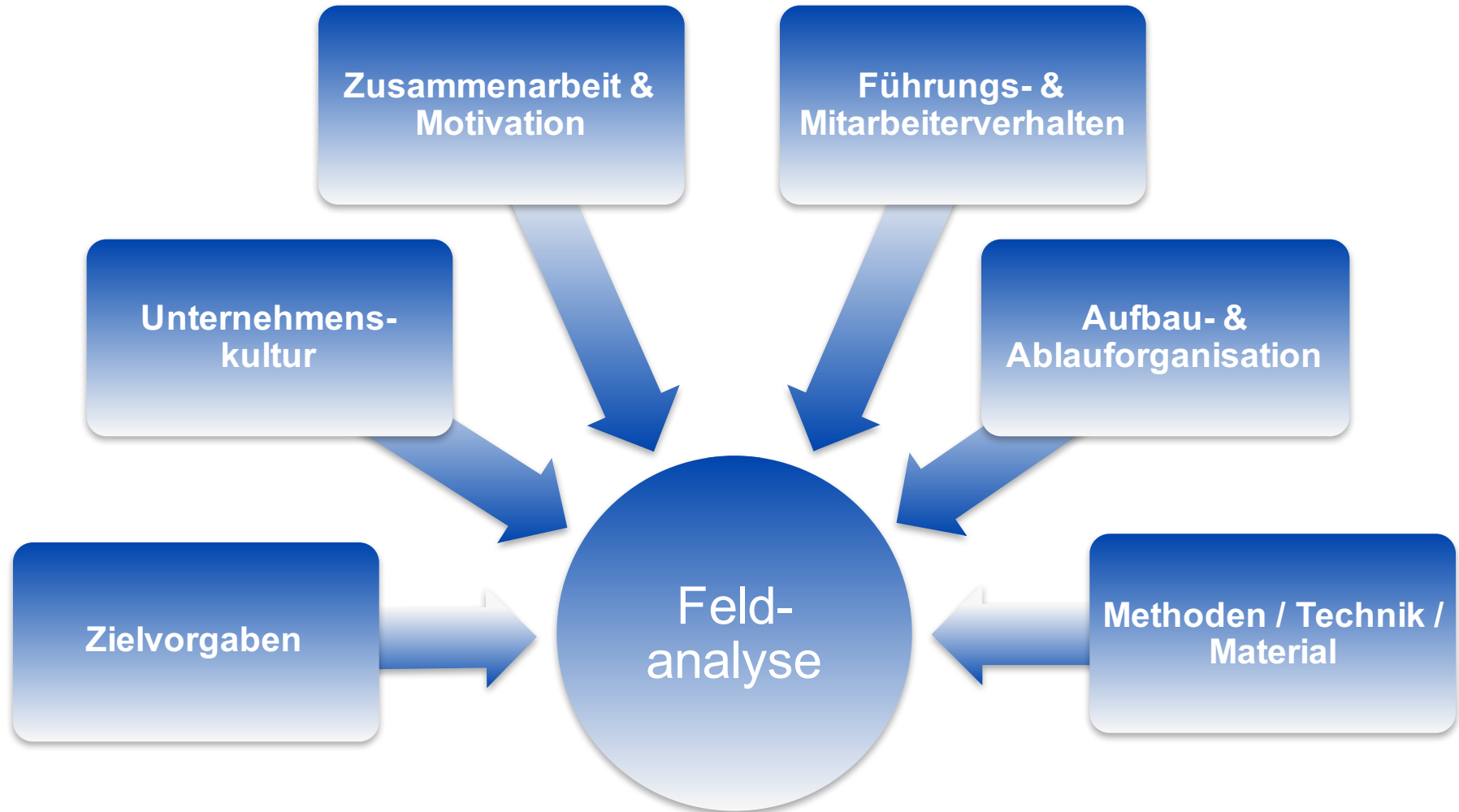
Evaluierung der
Unfall-
schwerpunkte



Arbeitsplatz-
gestaltung

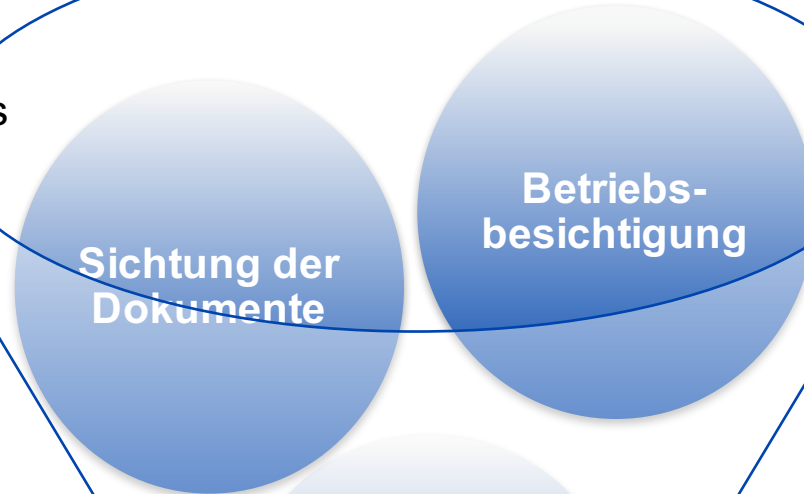


Auswertung & Ergebnispräsentation



- Arbeitsschutzausschuss
- Unfalluntersuchung
- Statistik
- Betriebsanweisungen
- Unterweisungen
- Gefahrstoffkataster
- Alarmplan etc.

- Obere Führungskräfte
- Mittlere Führungsebene
- Schichtführer / Meister
- Betriebsrat



- Sicherheitseinrichtungen
- Ordnung und Sauberkeit
- Arbeitsabläufe
- Gefahrstoffe
- Fremdunternehmen
- Gespräche vor Ort
- Erste Hilfe

- Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Sicherheitsbeauftragte
- MitarbeiterInnen
- Betriebsärztlicher Dienst

Auswertung

Ergebnispräsentation

- alle Führungskräfte
- Betriebsratsmitglieder
- Fachkraft für Arbeitssicherheit
- ev. SVP´s
- Betriebsarzt, Psychologin

- Unternehmensziele für den Verbesserungsprozess
- Prozessschritte
- Einbindung der Führungskräfte / MitarbeiterInnen

- Einstellung
- Bewusstsein

- Arbeitssicherheit
- Gesundheitsschutz

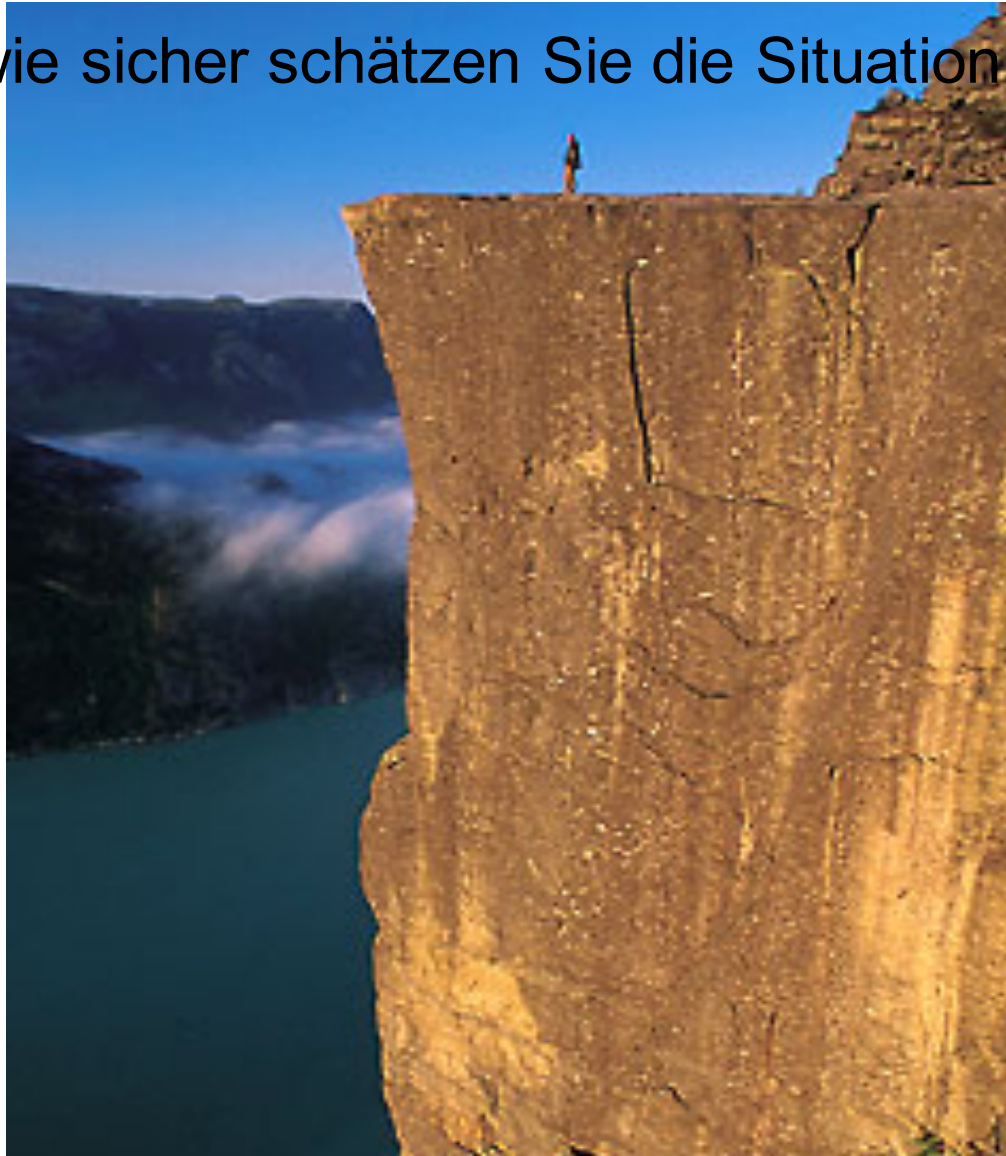
Ca. 2 Stunden

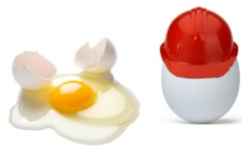
Zielsetzungen der Feldanalyse	3	Melden und Auswerten von Beinaheunfällen	18
Vorgehensweise bei der Feldanalyse	4	Auswertung von Arbeitsunfällen	20
Vorbemerkungen	5	Begehungen	22
Generelle Beobachtungen	6	Ordnung und Sauberkeit	24
Das wesentliche Ergebnis in wenigen Sätzen	7	Evaluierung	25
Leitlinien und Zielsetzungen zum Arbeitsschutz	8	Unterweisungen	27
Arbeitssicherheit als Führungsaufgabe	9	Umgang mit Gefahrstoffen	31
Stellenwert der Arbeitssicherheit Identifikation mit dem Thema ASI	10	Alkohol, Rauchen, etc.	32
Bewusstsein zu Arbeitssicherheit	12	Fremdunternehmen	33
Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes	14	Tragen von persönlichen Schutzausrüstungen	34
Informationsfluss zum Arbeitsschutz	15	Freigabebescheine und Befahrerlaubnisse	36
Arbeit der Fachkraft für Arbeitssicherheit	16	Details, die aufgefallen sind	37
Arbeit der Sicherheitsvertrauenspersonen	17	Mögliche Verbesserungsmaßnahmen	38

Inhaltliche Grundlagen



Und wie sicher schätzen Sie die Situation ein?





Verhalten ist ritualisiert und kollektiv

Der Einfluss unterschiedlicher Gehirnebenen auf

- die Wahrnehmung,
- das Entscheiden,
- das Lernen und
- die Handlung

Veränderungswirksame Faktoren

- Motivieren – wie es funktioniert
- Verstehbarkeit – Gestaltbarkeit - Sinnhaftigkeit
- Glaubwürdigkeit – die Kunst ein Vorbild zu sein
- Würdigung – Verabschiedung - Neuerung

Verhalten identifizieren

- Wie entsteht Gruppenverhalten?
- Warum verhalten sich MitarbeiterInnen bewusst unsicher?
- Wie beobachte ich Arbeitsverhalten?
- Wie funktioniert Wahrnehmung?
- Wie entsteht Routine?
- Welche Bedeutung haben Reflexe?
- Wie steuern wir unsere Bewegungen?
- Was motiviert uns zu unserem Verhalten?
- Wie kommt es zu Stress- und Lernblockaden?

SHEQ
verhaltensorientierte
Arbeitssicherheit

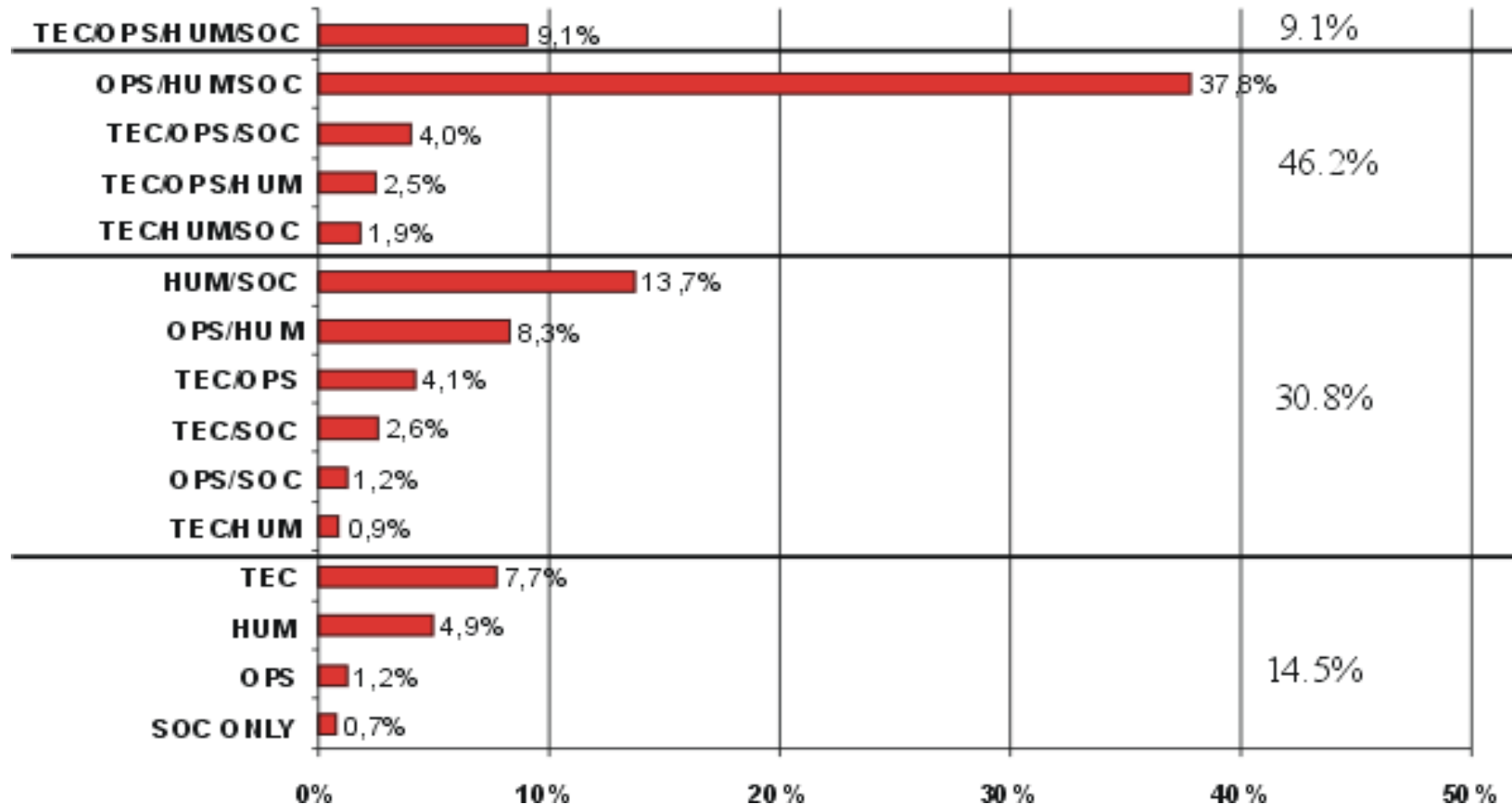




◆ Luftfahrtstudie (Pilot Manfred Müller, Leiter Flugsicherheit)

- Befragung von 2070 Piloten + Datenbank
- 4 Hauptkategorien
 - **TEC** Technische Probleme, Ausfall von Systemen
 - **HUM** Fehler von Personen
 - **OPS** Operationelle Probleme, Komplikationen
 - **SOC** Erschwerte soziale Faktoren

Häufigkeiten der Event-Konfigurationen





• Zusammenfassung der Erkenntnisse

- 75 % der Vorfälle mit Faktor HUMAN.
- 68 % der Vorfälle mit Faktor SOCIAL.
- 48 % aller Vorfälle durch Kommunikationsprobleme.
- 32 % aller ungünstigen Ereignisse durch „Alleingang“.
- 77 % aller Arbeitsfehler durch Regelverstoß. (Gefühl der Unverwundbarkeit, Zeitdruck, Routine, Nachlässigkeit).
- 90 % der in Vorfälle verwickelten Piloten haben Motivationsprobleme.

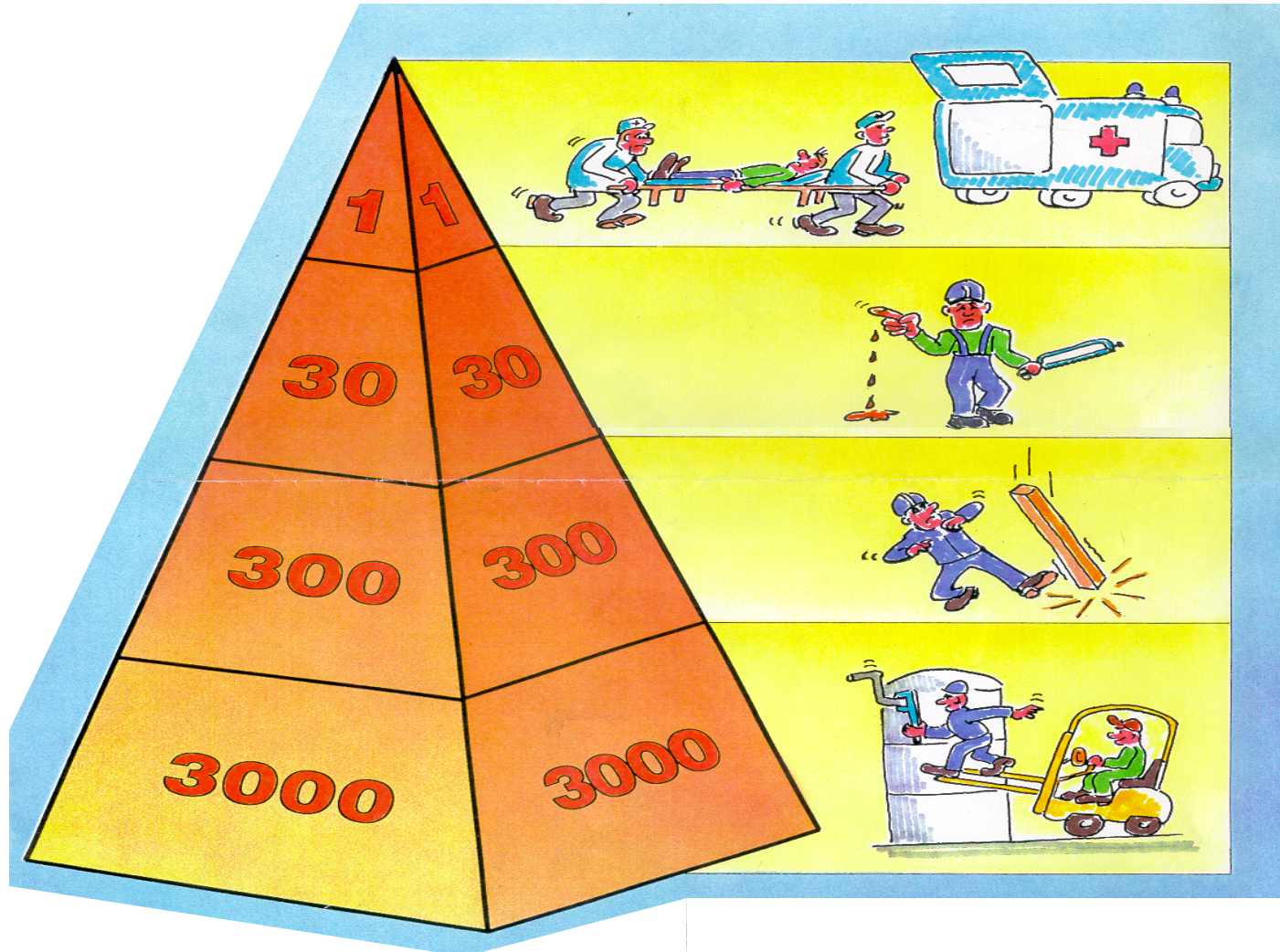


• Zusammenfassung der Erkenntnisse

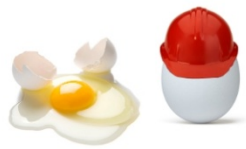
- 80 % der HUMAN Errors sind durch optimale Arbeitsatmosphäre zu entschärfen (ein offenes, unverschlüsseltes Aussprechen der eigenen Gefühlslage ist möglich – Feedbackkultur).
- 80 % der Vorfälle sind durch Einhalten der Vorschriften reduzierbar.
- Disziplin, Motivation, Akzeptanz der Fehlbarkeit, Wertesysteme, soziale Kompetenz, Teamfähigkeit sind die Schlüsselfaktoren zur Verbesserung.



**Unfälle sind kein Einzelereignis.
Die Faktoren Mensch und Soziales
spielen dabei immer eine Rolle.
Wer Erfolg in der Arbeitssicherheit
haben will, muss sich mit diesen
Faktoren auseinandersetzen.**



<p>1</p>	<p>Misslungene Körperbewegung</p>	<p>Unfälle bei denen unkontrollierte Energie durch das Misslingen einer Körperbewegung frei und dadurch eine Verletzung hervorgerufen wird.</p> <p>Es wurde dabei kein Gegenstand bewegt (Bewegung ohne Last) und keine besondere Eigenschaft von Gegenständen haben zur Verletzung geführt.</p>
<p>2</p>	<p>Gegenstand mit bekannt scharfer oder spitzer Eigenschaft</p>	<p>Der Umgang mit einem Gegenstand dessen Eigenschaft „scharf“ oder „spitz“ sind misslingt. Die Verletzung erfolgt durch die Eigenschaft.</p>
<p>3</p>	<p>Gegenstand mit bekannt gefährlicher Eigenschaft</p>	<p>Der Umgang mit einem Gegenstand /Medium dessen Eigenschaft heiß, ätzend, giftig, elektrisch ist misslingt oder ein Gegenstand mit relativ geringer Masse und hoher Geschwindigkeit führt eine Verletzung hervor.</p>
<p>4</p>	<p>Am Unfall war ein schwerer Gegenstand beteiligt</p>	<p>Unfälle bei denen eine unkontrollierte Energie frei wird, indem ein „schwerer“ Gegenstand seine Lage unbeabsichtigt verändert oder eine beabsichtigte Lageveränderung nicht mehr gesteuert werden kann.</p>
<p>5</p>	<p>Ausführen von Arbeitsaufträgen misslingt Bestimmungsgemäße Verwendung</p>	<p>Stellt eine Restkategorie dar, zu der alle Unfälle gehören, bei denen bestimmungsgemäße Verwendung eines Gegenstandes oder die anweisungsgemäße bzw. betriebsübliche Erledigung eines Arbeitsauftrages mit einem Gegenstand misslingt, die nicht in den vorhergehenden Kategorien erfasst werden.</p>



Unfallfaktoren Verhaltenspsychologie





wallis
DRESS TO KILL



Unfallursachen einmal anders

◆ Warum sehen wir Unfallgefahren (nicht)

Der Gorillaeffekt

- Wir sehen das was für uns relevant / von Interesse ist
- Welches Interesse habe ich an Arbeitssicherheit
- Wie ich meine Wahrnehmung und die meiner Kollegen/ Mitarbeiter erhöhen kann

◆ Wie wirken Signalfarben - Segen und Fluch von Farbsignalen

- Wie Signalfarben uns beeinflussen
- Wie wir sie optimal einsetzen



Photos provided by Daniel Simons. Photo illustration by Diana Yates.



Unfallursachen einmal anders

◆ Warum stolpern wir - Sicheres Gehen, Steigen & Klettern

- Die Blickführung beim Gehen Steigen & Klettern
- Die Logik von Stolper- und Sturzunfällen
- Welche Rahmenbedingungen brauchen wir für sichere Gehen

◆ Wie konnte das passieren – Routine als Gefahrenpotential

- Die Struktur des Lernens – Betriebsanleitung für das menschliche Gehirn
- Routineunfällen entgegenwirken
- Sicher Anlernen und einarbeiten



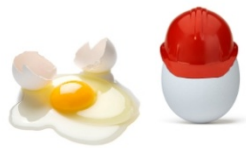


Können Sie lesen ?

Afugrnuo enier Stidue an der elingshcen Cmabrdige Unvirestiät ist es eagl, in wlehcer Riehnelfoge die Bcuhtsbaen in eniem Wrot sethen, das enizg wcihitge dbaei ist, dsas der estre und Izete Bcuhtsbae am rcihgiten Paltz snid. Der Rset knan ttolaer Bölsdinn sien, und man knan es torztedm onhe Porbelme lseen.

Das ghet dseahlb, wiel das mneschilche Geihrn nciht jdeen Bchustbae liset sodnern das Wrot als Gnaezs.

Wzou aslo ncoh Rehctshcrieberfromen ??



Unfallursachen einmal anders

◆ Die Logik des Lernens – Wie wir Routinen aufbauen

- Bewusstes Verhalten
- Unbewusstes Verhalten
- Signalhandlungen

◆ Unser Gehirn – Struktur und Einflüsse

- Aufbau des Gehirn
- Logik und Verständnis
- Bedeutung für die Arbeitssicherheit





Unfallursachen einmal anders

◆ „Wo hast du wieder hingeschaut!?“ – Bewegungssteuerung

- Wie steuern wir unsere Bewegungen?
- Wie setzen wir Werkzeuge ein?
- Die Logik von Handverletzungen

◆ „Das war ein Reflex – dagegen kann man nichts tun“

- Reflexhandlungen sind erlernt
- Sinn und Zweck von Reflexhandlungen
- Reflexe sind steuerbar – nicht vermeidbar



A stylized illustration of a person in a blue suit, pointing towards the text. The person is drawn with thick black outlines and is standing on a brown shadow. The text 'Sicherheitsschulungen und Workshops' is written in large, bold, black letters. The word 'und' is circled in yellow, and the word 'Workshops' is also circled in yellow. There are several yellow brushstrokes radiating from the top of the text area.

Sicherheitsschulungen und Workshops

Arbeitssicherheit als Führungsaufgabe



Grundlagen der Arbeitssicherheit für Führungskräfte

Zielsetzung:

Sicheres Arbeiten ist in einem gut geführten Unternehmen weder Zufall noch Nebenprodukt betrieblicher Tätigkeit. Sie ist das **Ergebnis** bewussten **Planens**, **Arbeitens** und **Handelns**.

Dazu gehören sichere **technische Anlagen** und **Wege** genauso, wie die stetige **Unterweisung** der MitarbeiterInnen über die Gesundheitsgefahren im Werk und auf dem Weg dorthin.

Bei den jährlichen Befragungen der Bevölkerung, was denn der größte Wunsch für das nächste Jahr sei, steht schon immer an erster Stelle, gesund bleiben oder werden. Trotzdem verletzen sich jährlich viele Kollegen und Kolleginnen auch am Arbeitsplatz. Viele Unfälle werden einfach so als Schicksal hingenommen.

Dieses Seminar soll helfen die Verantwortung der Vorgesetzten für die Gesundheit der Mitarbeiter zu verdeutlichen

- Teilnehmer:** Alle Führungskräfte
Dauer: 2 Tage
Gruppengröße: 12-16 TeilnehmerInnen

Umgang mit unbewusstem Verhalten



Inhalte:

Da die Technik nur einen sehr geringen Anteil am Unfallgeschehen einnimmt, ist der Umgang mit dem Verhalten des Menschen am Arbeitsplatz der Schlüssel zum Erfolg, wenn es um die Reduktion von Unfällen geht. Ca. 50% aller Unfälle ereignen sich aufgrund unbewussten Verhaltens. Dazu gehören Sturz- und Fallunfälle, Unfälle aufgrund des so genannten „Nachgreifreflexes“ und Unfälle, welche bei Routinetätigkeiten entstehen.

Ziele:

In einem praxisnahen Training erfahren die TeilnehmerInnen anhand zahlreicher Beispiele, wie sich dieses unbewusste Verhalten auswirkt und welche Maßnahmen gesetzt werden können, um Unfälle zu verhindern.

Wesentlich ist, dass die Schulungsteilnehmer ein gutes Gefühl für Unfallgefahren entwickeln und lernen, wie sie mit geringen Handgriffen Gefahrenstellen bereinigen. Durch die Bewusstseinsänderung, sowohl bei den TeilnehmerInnen, als auch bei den in die Analysen einbezogenen MitarbeiterInnen, verbessert sich die Sicherheit, aber auch die Ordnung und Sauberkeit in den betroffenen Bereichen spürbar!

TeilnehmerInnen: Führungskräfte, SFK's, SVP's

Dauer: 2 Tage + 1 Tag nach ca. 4 Wochen

Gruppengröße: 12-16 TeilnehmerInnen

Vorfallsanalyse für Führungskräfte und SVP's



Inhalte:

Leider werden in vielen Firmen die Vorfallsanalysen hauptsächlich durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit durchgeführt. Dabei trägt die Verantwortung für das Handeln der Mitarbeiter immer der Vorgesetzte. Aus diesem Grunde sollten auch die Verantwortlichen, die den Unfall „mitverursacht“ haben, die Untersuchung machen. Dass die Unfalluntersuchung von Stabsstellen durchgeführt werden, hängt auch damit zusammen, dass viele Methoden zu komplex sind. Wir haben deshalb eine Methode entwickelt, die sowohl in die Tiefe, als auch in die Breite geht, aber trotzdem in der Praxis von jedem Vorgesetzten und auch SVP durchgeführt werden kann. Ferner war uns daran gelegen, dass wir bei unserer Vorfallsuntersuchung keine Schuldigsuche, sondern eine Suche nach Lücken auch im System für Arbeitssicherheit betreiben. Wesentlicher Ansatzpunkt ist deshalb: Wie können alle relevanten Abteilungen, Vorgesetzten und Mitarbeiter aus einem Vorfall lernen und die Lücken im System verringert werden, sodass die Wahrscheinlichkeit eines Vorfalles in der Zukunft sinkt?

Zielsetzung:

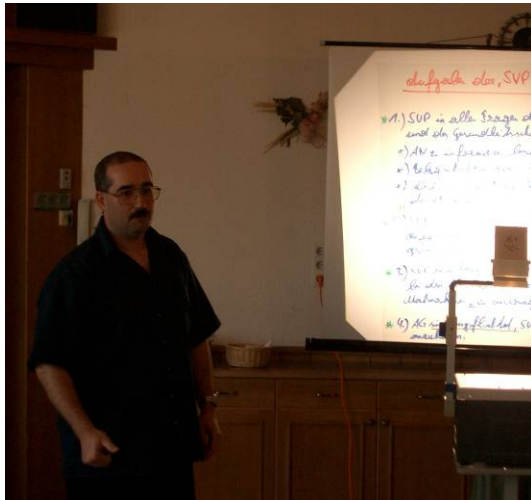
- Die TeilnehmerInnen sollen nach intensiver Mitarbeit Vorfallsuntersuchungen selbständig durchführen können
- Lücken im Arbeitssicherheitssystem erkennen und schließen können
- Gefährdungen am Arbeitsplatz früher wahrnehmen können.

TeilnehmerInnen: Alle Vorgesetzten in einem Werk und SVP´s

Dauer: 1 Tag

Gruppengroße: 12-16 TeilnehmerInnen

Unterweisungen gehirngerecht gestalten



Inhalte:

- Die rechtlichen Hintergründe der Unterweisung
- Die Erstunterweisung
- Die Wiederholungsunterweisung
- Interessante Gestaltung einer Unterweisung
- Praktische Unterweisungsübungen

TeilnehmerInnen: Alle, die Unterweisungen durchführen

Dauer: 1 Tag

Gruppengröße: 12-16 TeilnehmerInnen

Workshops für SVP's und SFK's



Zielsetzung:

Arbeitsicherheit muss in den betrieblichen Alltag integriert sein und gelebt werden. Dies gilt besonders für MitarbeiterInnen mit Sicherheitsaufgaben. Nachfolgende Themen werden behandelt:

- „Was können speziell wir zur Verbesserung der ASI (Arbeitssicherheit) beitragen?
Definition der Aufgaben und Zusammenarbeit
„ von Unfallkultur zur Sicherheitskultur“, von Belehrung zur Unterweisung
- Ausarbeitung und Einführung von Sicherheitstools (z.B. Checklisten)
- Vorschlag zur organisatorischen Einbindung aller SVP´s
- Sammeln von Beinaheunfällen verbessern
- Überprüfen und Kommunikation der Evaluierung
- "Kamingespräch" mit Geschäftsleitung

TeilnehmerInnen: SVP´s (Sicherheitsvertrauenspersonen), SFK´s (Sicherheitsfachkräfte)

Dauer: 2-tägige Workshops außerhalb des Betriebes

Gruppengröße: 12-16 TeilnehmerInnen

ASI-Coaching



Einführung von Arbeitssicherheits-Coaching

Namhafte Unternehmen, die bereits Vorreiter im Bereich Arbeitssicherheit sind, entscheiden sich für wirklich „Null Unfälle“ und führen das ASI-Coaching ein. In vielen Firmen hat sich diese Methode als Meilenstein vor allem zur nachhaltigen Verbesserung des Bewusstseins für Arbeitssicherheit herausgestellt. Bei dieser Methode geht es darum, dass Vorgesetzte und eventuell SVP in einem geplanten Rhythmus Mitarbeiter am Arbeitsplatz zum Thema Sicherheit einige Minuten beobachten und dann in einem wertschätzenden Gespräch mit dem Mitarbeiter Ihre Beobachtungen rückmelden.

Dabei ist es wichtig, im Vorfeld genaue Richtlinien festzulegen:

- Wie oft muss ein Coaching gemacht werden?
- Der Beobachtete muss im Protokoll anonym bleiben!
- Der Beobachtete darf „Nein“ zu dem geplanten Coaching sagen!
- Der Coach muss sich anmelden und um Erlaubnis fragen, etc.

Vor der Einführung dieser Methode sind also Betriebsrat und Geschäftsleitung eingeladen, gemeinsam an einem Vorprojekt teilzunehmen und den Rahmenbedingungen, die von Firma zu Firma unterschiedlich sein können, zustimmen.

Zielsetzung:

Die TeilnehmerInnen sollen nach intensiver Mitarbeit das ASI- Coaching beherrschen, über Beobachtungen im Gespräch mit dem Mitarbeiter lernen, ein erweitertes Bewusstsein für Gefährdungen am Arbeitsplatz aufweisen und die hauseigenen Regeln zum ASI-Coaching beachten können. Die Hintergründe für diese Regeln zu kennen, fördert die Akzeptanz!

TeilnehmerInnen: Alle Vorgesetzten in einem Werk und einige SVP

Dauer: 2 Tage

Begleitung: Etwa 4-6- Monate nach Einführung der Methode werden Kleingruppen nochmals durch den Trainer beim ASI-Coaching begleitet.

Peer-Coaching



Einführung von Arbeitssicherheits-Coaching unter Mitarbeitern

Ähnlich wie beim Arbeitssicherheits-Coaching steht das Beobachten und Besprechen von Sicherheits- und Gesundheitsaspekten im Vordergrund.

Mitarbeiter lernen, sich gegenseitig auf gefährliche Verhaltensweisen hinzuweisen. Ähnlich wie sich Autofahrer auf der Straße bei Gefahr mit Aufblendlicht „anblinzeln“, basiert auch dies auf einer positiven Art und Weise. Checklisten mit einfachen Beurteilungskriterien unterstützen dabei das Gespräch.

Zielsetzung:

MitarbeiterInnen lernen durch die Einführung von Peer-Coaching, Gefahren für Sicherheit und Gesundheit besser zu erkennen, sowie Eigen-, aber auch Sicherheits- und Gesundheits-Mitverantwortung für ihre KollegInnen am Arbeitsplatz zu übernehmen.

Inhalt:

- Grenzen unserer Aufmerksamkeit
- Bedeutung von Team und Kollegen für die Sicherheit
- wertschätzende Gesprächsführung
- Beobachtungstechniken
- Beobachtung und Kommunikation in Praxis

Trainer:	je Schichtgruppengröße 1 oder mehrere Trainer erforderlich
Teilnehmerkreis:	alle Mitarbeiter operativer Bereiche (je Schichtgruppe, IH-Abteilung, ...)
Dauer:	2 x 2h/Schicht außerhalb der Dienstzeit (z.B. vor Schichtbeginn) + 30min/Mitarbeiter während der Dienstzeit
Ort:	Seminarraum innerhalb des Werkes sowie an den Anlagen
Gruppengröße:	max. 25 TeilnehmerInnen

Mitarbeitertraining



Vorgangsweise

Die Schulung ist in 3 Stufen aufgebaut und vermittelt durch unterschiedliche Unterrichtsmethoden die wesentlichen Wissensinhalte zur Vermeidung von Unfällen. Eine rasche Vertiefung erfolgt durch das „Erlernen“, „Tun“ sowie „darüber Nachdenken und Sprechen“ innerhalb von 2 Schulungstagen. Wichtig ist dabei auch, dass jeder Mitarbeiter direkt angesprochen wird.

1. Schulung

MitarbeiterInnen erfahren in einer 2-stündigen Schulung vor oder nach der Schicht grundlegendes zu Unfallursachen und wie sie Unfälle vermeiden können. Dabei wird im Wesentlichen auf das eigene bewusste und unbewusste Verhalten eingegangen.

Themeninhalte:

- Gefahrenwahrnehmung:
die TeilnehmerInnen erfahren wie sie Gefahren leichter wahrnehmen können und wo unsere Wahrnehmungsgrenzen liegen.
- Sensomotorik
den Teilnehmer wird vermittelt wie bewusstes und unbewusstes Greifen funktioniert und wie sie sich durch richtiges Verhalten vor Unfällen schützen können.
- Reaktionsketten
die Teilnehmer lernen die Ursachen so genannter Routineunfälle kennen und wie sie diese verhindern können

2. Mitarbeitergespräche vor Ort

Während der Schicht werden MitarbeiterInnen durch die Trainer bei der Tätigkeit beobachtet und gecoacht. Bei den Feedback-Gesprächen wird das Wissen um die Unfallgefahren vertieft und Bewusstsein für die eigene Arbeitssituation geschaffen. Je Mitarbeiter werden hierfür ca. 20min benötigt.

3. Moderation:

Nach den Schichtbeobachtungen werden in einer 2-stündigen Moderation die MitarbeiterInnenmeinungen zu Unfallursachen abgefragt und gemeinsam Lösungen zur Verbesserung erarbeitet. Wesentlich sind dabei Lösungen, welche direkt auf MitarbeiterInnenebene umgesetzt werden können. Erfahrungsgemäß setzen MitarbeiterInnen selber gefundene Maßnahmen auch wirklich um.

Abschlussbericht

Die Ergebnisse der Mitarbeitergespräche und der Moderationsveranstaltungen werden in einen Bericht zusammengefasst. Erkannte Gefährdungen werden dabei so erfasst, dass diese für die Aufnahme in die Evaluierungsunterlagen geeignet sind.

Trainer:	je Schichtgruppengröße 1 oder mehrere Trainer erforderlich
Teilnehmerkreis:	alle Mitarbeiter des betroffenen Bereiches
Dauer:	2 x 2h/Schicht außerhalb der Dienstzeit (z.B. vor Schichtbeginn) + 30min/Mitarbeiter während der Dienstzeit
Ort:	Seminarraum innerhalb des Werkes sowie an den Anlagen
Gruppengröße:	max. 25 TeilnehmerInnen

Themenzentrierte Teamentwicklung



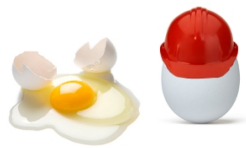
Vorgangsweise:

Aufgrund einer Mitarbeiterbefragung in Form von Interviews oder Fragebögen, werden die Haltungen zu den Themen Arbeitssicherheit und Gesundheit von MitarbeiterInnen und Führungskräften erhoben. Das Ergebnis wird für den Teamentwicklungsprozess verwendet.

Inhalt:

- Die Teammitglieder besser kennen lernen (Wo steht das Team heute – Stärken / Schwächen?)
- Eine Rollenverhandlung in der die einzelnen Aufgabenbereiche und Verantwortungen geklärt werden um die Effektivität zu steigern.
- Merkmale leistungsfähiger Teams entdecken und für ein positives Arbeitsklima einsetzen
- Teamentwicklung heißt u.a., die Beziehungsebene zu meistern
- Die Team – Themen (Welche Themen wollen wir nach der Maßnahme verbindlich bearbeitet haben?)
- Die Team – Bilder (IST – SOLL)
- Identifizierung der Störfaktoren und der Stärken unserer Zusammenarbeit
- Was hindert mich, Konflikte anzusprechen?
- Was müssten wir in unserem Team tun, um optimal zusammen zu arbeiten?
- Feedback im Team und zwischen den Führungsebenen
- Vertrauensbildende Maßnahmen und Übungen
- Die gemeinsamen Absprachen – der Transfer in die Praxis

Trainer:	bis 12 Mitarbeiter 1 Trainer, bis 20 Mitarbeiter 2 Trainer
Teilnehmerkreis:	Mitarbeiter und Führungskräfte des betroffenen Bereiches
Dauer:	2,5 Tage
Ort:	Seminarraum außerhalb des Werkes mit Nächtigung
Gruppengröße:	max. 20 TeilnehmerInnen



Sicherheits- und Gesundheitstag



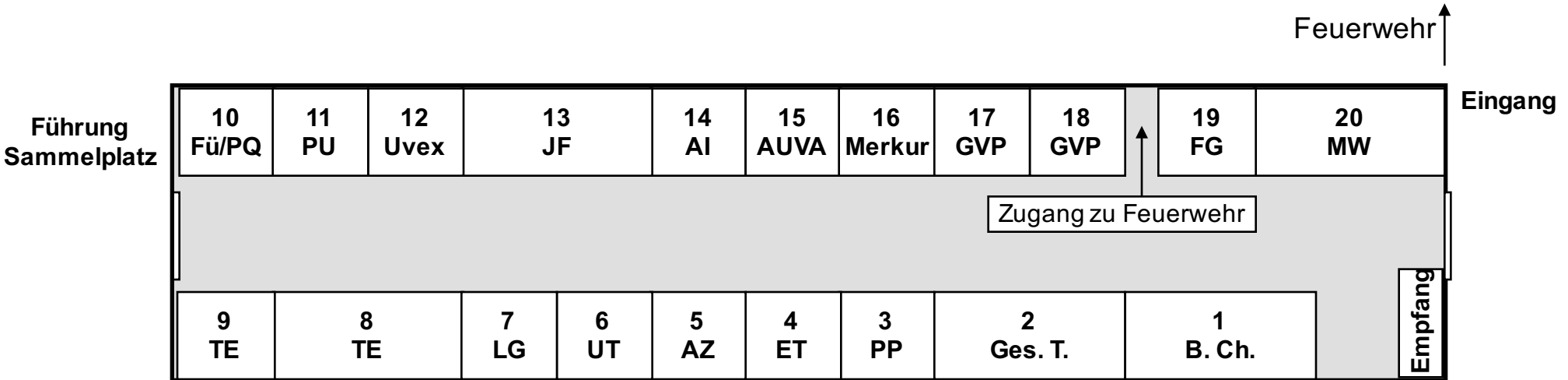
- Sicherheits- und Gesundheits-Tag
 - Ganztägige Veranstaltung mit Messe-Charakter
 - Ansprachen durch Geschäftsleitung und Betriebsrat
 - Die Ständegestaltung kann durch die Betriebsabteilungen, von Externen und von beschäftigten Fremdfirmen erfolgen
 - SFK, SVP, Gesundheitsteam helfen bei der Umsetzung
 - Vorträge durch Spezialisten
 - TeilnehmerInnen: alle Mitarbeiter (Arbeiter und Angestellte), eventuell Angehörige und Pensionisten

Nachfolgend ein Beispiel für einen Sicherheits- und Gesundheitstag umgesetzt mit einem Veranstaltungszelt. Je nach Größe der Veranstaltung kann eine Vorlaufzeit von bis zu 6 Monaten erforderlich sein.

- Motto: **Sicherheit & Gesundheit**
gestern - heute - morgen?
- Veranstaltungsorte
 - Durchführung der Veranstaltung im Bereich Feuerwehr mit einem Zelt
 - Einbindung von Rettung, Feuerwehr
 - Führungen an die Anlagen
- TeilnehmerInnen
 - Mitarbeiter und deren Angehörige, Pensionisten
 - Herausforderung: Wie bringen wir MA in der Produktion trotz Betrieb zur Veranstaltung?
 - Nichtoperativer Bereich: möglichst geschlossene Teilnahme
- Inhalte
 - Entwicklung:
dargestellt durch Ausstellungen im Zelt, Feuerwehr, Rettung
 - Arbeitsbekleidung, PSA
 - Arbeitsbedingungen
 - Arbeitsmedizin
 - Anlagen (von Maschinen bis EDV)
 - Feuerwehr, Brandschutz
 - Verhalten, z.B. Umgang mit Alkohol, Rauchen, etc.
 - Statistik - die Erfolgsgeschichte
 - Rettung

- Wettbewerb
 - Teamwork, z.B. gemeinsamer Zelt- oder Regalaufbau
 - Verlosung eines Preises unter den Anwesenden
- Aktionen (mehrer Blöcke)
Ziel dynamische Aktionen vor statische Ausstellungen
 - Gesundheitsstraße der AK
 - Vortrag der Lehrlinge zum Thema Suchtprävention
 - Teamentwicklung, Kommunikation, Führung
 - Fitness Test
 - Hochseilgarten, Kletterwand,
 - Aktionen der Feuerwehr
- Infrastruktur
 - Sanitäranlagen
 - Vortragseinrichtungen
 - Podest, Podium
 - Tonanlage, Beamer, Leinwand
 - Verpflegung, z.B. Gulasch und ein alkoholfreies Getränk
 - Personalunterstützung
 - Verstärkung Portier
 - E-Technik
 - ...

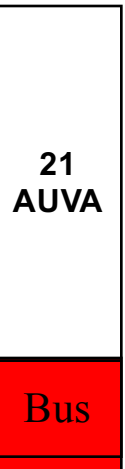
Video- und Fotoprotokoll



Kojen: Größe 3x3m

- | | | | |
|----|--------------------|----|---------------------|
| 1 | Backcheck | 11 | PU |
| 2 | Gesundheitsteam | 12 | UVEX |
| 3 | PP | 13 | Jobfresher |
| 4 | ET | 14 | 13Arbeitsinspektion |
| 5 | AZ | 15 | AUVA |
| 6 | UT | 16 | Merkur |
| 7 | LG | 17 | GVP Ernährung |
| 8 | TE | 18 | GVP 5 Sinne |
| 9 | TE | 19 | FG |
| 10 | Führung allg. / PQ | 20 | MW |
| | | 21 | AUVA |

Moderation: NN
 Ansprachen: Geschäftsführer
 Arb. Betriebsrat
 Ang. Betriebsrat



Großgruppentraining



Vorgangsweise:

Ist eine flächendeckende Schulung kurzfristig erforderlich, so bietet sich ein Stationsbetrieb an.

Wie in einem „Circle-Training“ besuchen die Teilnehmer Stände und bekommen dabei praxisnah die wichtigsten Lerninhalte vermittelt. Durch vorbereitete Tests wird der Lerninhalt vertieft.

Zur Motivation kann man unter den abgegebenen Tests noch attraktiver Preis verlosen.

Mögliche Themen

- Einführung von Managementsystemen
Die Schulung vor dem externen Audit macht die Mitarbeiter „auditfit“.
- Vermittlung neuer Firmenwerte, z.B. der Sicherheits-, Qualitäts- und Umweltpolitik

Teilnehmer: alle Mitarbeiter

Dauer: abhängig von Teilnehmerzahl und Thema (mind. 2 Stunden)

Gruppengröße: abhängig von der Anzahl der Stände (ca. 10 Teilnehmer je Stand)

Notfall- und Evakuierungsübungen



Vorgangsweise:

Erstellen eines Planes und Durchführung einer Notfallübung.

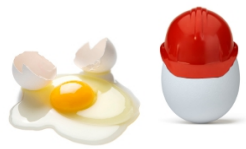
Der bestehende Evakuierungsplan soll geübt werden und hinsichtlich seiner Tauglichkeit überprüft werden.

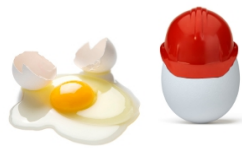
Gibt es noch keinen entsprechende Plan, so kann dieser in Rahmen eines Workshops erarbeitet werden.

Für die Notfall- und Evakuierungsübung wird ein mögliches Szenario erarbeitet und auf allen Ebenen des Unternehmens geübt:

- Managementebene => Umgang mit Krisensituationen
- Mitarbeiterebene => Verhalten bei Alarmierung und Evakuierung

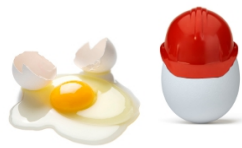
Je nach Vorgabe können Externe von der Exekutive bis zu Medienvertreter (gespieltes Zeitungs- oder Filmteam) zur Übung hinzugezogen werden.





“Die bisher mit SHEQ consult durchgeführten Schulungen haben bei unseren Mitarbeitern der verschiedensten Abteilungen durchwegs zu positiven Verhaltensänderungen geführt. Speziell durch die Art und Weise wie in den Schulungen auf unsere jahrelang eintrainierten Verhaltensweisen eingegangen wurde, welche ja nicht immer richtig bzw. sicher sein müssen, hat uns in vielen Bereichen die „Augen geöffnet“. Alle Teilnehmer konnten unter der fachgerechten und lockeren Art der beiden Trainer einige Probleme aufzeigen und zugleich auch durchführbare Lösungsvorschläge erarbeiten, welches uns auf eine tiefere Veränderung im Bewusstsein unserer Mitarbeiter hoffen lässt. Zusammengefasst haben uns die genannten Trainingseinheiten erkennen lassen, dass in uns allen und in unseren Verhaltensweisen noch großes Potential vorhanden ist, um die richtigen Schritte in eine unfallfreie Zukunft zu setzen. Somit können wir die Durchführung genannter Arbeitssicherheits – Schulung nur jeden Arbeitgeber weiter empfehlen!”

Andreas Eichberger Sicherheitsfachkraft W. Hamburger GmbH



Hier finden Sie einen Auszug aus unserer Liste zufriedener Kunden.

Sappi Gratkorn Produktions GmbH & Co Kg

Sicherheitstechnische Betreuung (über 90% Reduktion der Unfälle)

Zahlreiche Projekte zu ASI

Staatspreis für ASI 2003 und 2005

Sappi Fine Paper Europe

Auditierung der Sicherheitsstandards

Internationale Sicherheitsprojekte

ÖZEPA (Vereinigung der Österr. Zellst. u. Papiererzeuger)

Projekt Lern DVD, nominiert für den Staatspreis 2009

Auditierung der Sicherheitsstandards von Mitgliedsbetrieben

Voestalpine Krems GmbH

Sicherheitsauditoren Training

Voestalpine Schiene Donawitz

Feldanalyse

Marchl Stahlbau

Projekt zu Bewusstseinsbildung in einem KMU

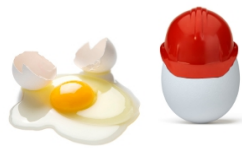
Staatspreis für ASI 2005

E&N Software

Sicherheitstechnische Beratung bei ASI-Software

SHE-Learning Systems

Übersetzung und Überprüfung v. E-learning SW



Mondi Frohnleiten und Frantschach

Einführung von OHSAS 18001 und SGM
Sicherheitstechnische Betreuung in
Frohnleiten

**Ausbildungszentrum der
Papierindustrie**

Sicherheitstrainings für Führungskräfte
Ausbildung von
Sicherheitsvertrauenspersonen

STRABAG

Straßenbauprojekt und
Führungskräfte training

Miba Gleitlager GmbH

Sicherheitsauditoren Training

delfortgroup AG

Führungskräfte training

Medizinische Universität Graz

Sicherheitstechnische Betreuung

Hamburger Pitten

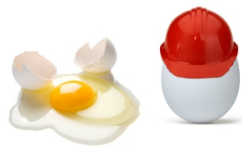
MitarbeiterInnen Training
Sicherheit im Führungsteam

SCA Hygiene Products GmbH Pernitz

Sicherheitstrainings für Führungskräfte

SAPPI Stockstadt GmbH

Sicherheitstrainings für Führungskräfte



Kontakt

Peter Keusch

+43 664 509 38 13 office@sheq-consult.com

Axel Christian Hengst

+49 162 415 95 84 axel.hengst@sheq-consult.com

Anita Putscher

+43 676 74 999 66 anita.putscher@sheq-consult.com

Josef Gerhard Berger

+43 664 417 32 22 joseph-gerhard.berger@sheq-consult.com