

HERZLICH WILLKOMMEN



Workshop I:
*Einsatzdienst – Sicher – Gesund –
Miteinander planen und organisieren.*

Kommmitmensch-Dialoge

Es wurde diskutiert, wie Hilfeleistungsorganisationen in den Handlungsfeldern erfolgreicher werden können.

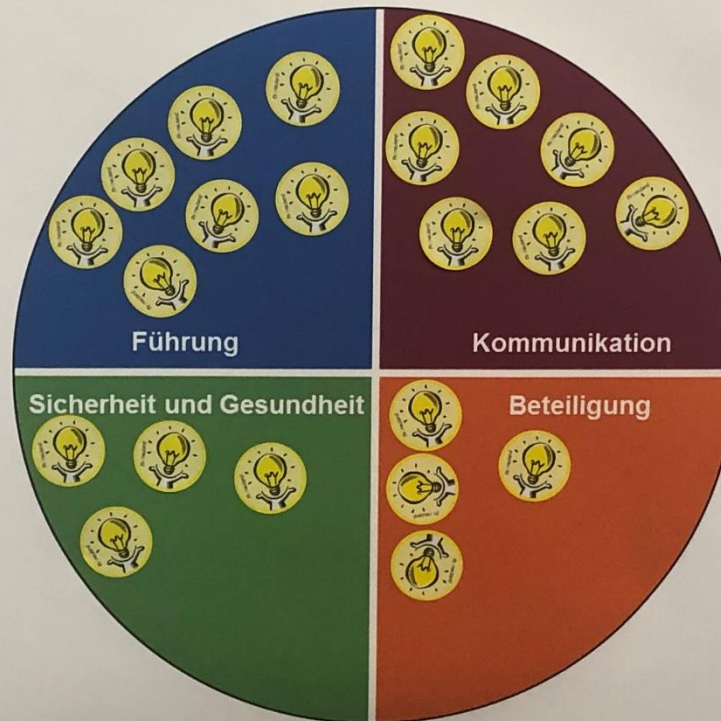
Mithilfe der Kommmitmensch-Dialogen wurden Potenziale aufgezeigt und individuellen Lösungsansätze erarbeitet.

Wie es funktioniert?

[www_kommmitmensch.de/toolbox/kommmitmensch-dialoge](http://www.kommmitmensch.de/toolbox/kommmitmensch-dialoge)



In welchem Handlungsfeld sehen Sie Ihren Bedarf:








1 Thema auswählen und Regeln der Zusammenarbeit festlegen →

Handwritten: *Themenkarte*

Printed: *Wie verhalten sich Führungskräfte zu Sicherheit und Gesundheit?*

Logo: *komm mit mensch ... Dialoge*







2 *Dialog zu...*

Gleichgültig	Reagierend	Regelorientiert	Proaktiv	Wertschöpfend
 <p>Handwritten: <i>Welche 4/2?</i></p> <p>Führungskräfte sprechen wenn dann plötzlich über Sicherheit und Gesundheit oder betonen diese Themen. Der Aufwand dafür erscheint als Nebenwackelung. Im Alltag ist es man auch schon mal ein Auge zu.</p>	 <p>Handwritten: <i>Welche 4/2?</i></p> <p>Erst nach Problemen werden Führungskräfte aufpassen. Dann sind sie proaktiv oder reaktiv. Die Beschäftigten werden ermahnt, besser aufpassen. Ob das hilft, wird nicht beantwortet.</p>	 <p>Handwritten: <i>Welche 4/2?</i></p> <p>Führungskräfte sagen dabei, dass formal im Bereich Sicherheit und Gesundheit alles in Ordnung ist. Sie gehen von was richtig und wichtig ist. Was die Beschäftigten zur Umsetzung erwarten, wird nicht erfragt.</p>	 <p>Führungskräfte setzen sich mit Sicherheit und Gesundheit auseinander. Sie aktivieren die Beschäftigten, wo mögliche Probleme oder Unklarheiten sind.</p>	 <p>Führungskräfte verteidigen Zeit für Sicherheit und Gesundheit, auch wenn es eng wird. Beschäftigte beurteilen Verbesserungsvorschläge selbstständig. Führung interessiert sich für die Ergebnisse und zeigt Anerkennung.</p>
<p>Verteilen von Türen</p> <p>Beispiele finden ordnen →</p>	<p>Austritt Schlaumittel → Anordnung Schutzbrillen tragen</p>	<p>Aufrollen der Schlauche ohne Handschuhe.</p>	<p>Schwach / weiche Trennung</p>	<p>Einbeziehen der Mitarbeiter bei Anschlussungen</p>
<p>- Bewusstsein schaffen - Weiterbildung</p>	<p>Was abzu - Dienstausweisungen</p>	<p>- Ausschluss von der Tätigkeit - Forderung nach den besseren Arbeitsmittel (dickere Handschuhe)</p>	<p>Bereitstellung der Mittel</p>	<p>- Fahrzeugausstattung - Gründung AGS - (Atmenschutz-)Konzepte</p>

1 Thema auswählen und Regeln der Zusammenarbeit festlegen ---->

Wie teilen wir Informationen?

komm mit mensch \rightsquigarrow Dialoge

Gleichgültig	Reagierend	Regelorientiert	Proaktiv	Wertschöpfend
 <p>Dialog zwei!</p> <p>Es wird generell wenig darüber nachgedacht, indem zu informieren. Manchmal werden Informationen bewusst zurückgehalten, wenn es dem eigenen Vorteil dient.</p>	 <p>Es wird nur informiert, wenn es unvermeidbar ist. Zwei Reden fällt nur vom Arsch ab. Prüfer werden eher zurückgehalten oder beschwichtigt.</p>	 <p>Kommunikation ist eine Einbahnstraße. Informationen werden von oben nach unten „verteilt“. Es wird wenig gefragt, aber nur wenig gefragt oder gemeinsam diskutiert.</p>	 <p>Man wird nicht müde, zu fragen und über Besonderheiten zu sprechen. Gezieltes Fragen hilft den Beschäftigten, Gefährdungen, Auswirkungen sowie andere Meinungen in das Blick zu nehmen.</p>	 <p>Es werden gezielt Gelegenheiten geschaffen, um Informationen auszutauschen, wie zum Beispiel eine Morgenrunde oder eine Teamgespräch. Jeder kommt zu Wort und auch kritische Themen werden offen besprochen.</p>
<p>Dienstunfall wird nicht aufgearbeitet</p>	<p>Unfall Transport PA-Flasche Aufarbeitung erst auf Nachfrage</p>	<p>Einhalten der Anschlusspflicht</p> <p>keine Dienstausweisung</p>	<p>alle werden aufgestellt</p> <p>...eine solide regelorientierte + Information zu erreichen.</p>	<p>Anarbeiten Einsatzübung</p>
<p>musst unbedingt aufgearbeitet werden</p>	<p>s wir tun, um... leichtgütiges und reagierendes Verhalten zu bauen.</p>	<p>Verhalten</p>	<p>Einsatznachbesprechung</p>	
		<p>Teilerkutter</p>		

1 Thema auswählen und Regeln der Zusammenarbeit festlegen →

Handlungsfeld BETEILIGUNG
 Wie bringen wir unsere Ideen und Meinungen ein?

Themenkarte

komm mit mensch → Dialoge

2

Gleichgültig Reaktiv Regelorientiert Proaktiv Verschöpfung

Welche Karte passt zu welcher Stufe?

Reaktion nur auf Unfallgeschehen und UVT-Maßnahmen (Überwachg & Beratg.)

„Wo steht das?“
 - Lebensstufen
 - Veränderungen nur aufgrund geschlicher o. Vorgaben

- gemeins. Bespr. mögl. Gefahren vor Übungen & Struktur. Einsetzmaßbespr.

- Beteiligung aller ohne Hierarch. Einschränkungen proaktiv. Beteiligung d. Basis z.B. Neubeschaffung PBA

3

Baulicher Zustand der Fußgebäude/ Fahrzeuge

in die Rolle des anderen versetzen

- proaktive Beteiligte aller Hierarchiestufen

- Erhalt des Status quo auch bei Personalwechsel

4 Erste Lösungsideen erarbeiten →

Maßn. wie z.B. Überwachg u. Beratung durch den Präu dienst d. UVT nutzen

- grds. Präufg des Arbeits- u. Gesundheitsschutzes im Unternehmen hins. d. regelorient. Handelns






gemeinsames Überprüfen der vorhandenen Abläufe und Regelungen ua auf Sinnhaftigkeit

Foto

1 Thema auswählen und Regeln der Zusammenarbeit festlegen →

Handlungsfeld
 SICHERHEIT UND GESUNDHEIT
 Welche Rolle spielen Sicherheit und Gesundheit im Alltag?

komm mit mensch → Dialoge

Gleichgültig	Reagierend	Regelorientiert	Proaktiv	Wertschöpfend
 <p>Sicherheit und Gesundheit sind kein Thema. Lösungen steht an erster Stelle.</p>	 <p>Sicherheit und Gesundheit sind etwas für Sonntagreden oder werden besprochen, wenn es unembarbar ist.</p>	 <p>Alle sagen, dass Sicherheit und Gesundheit wichtig sind. Vorschriften werden so gut es geht abgelehnt – das muss reichen.</p>	 <p>„Erst sicher und gesund, dann gut, dann schnell“ – das ist ein Prinzip, hinter dem alle stehen. Schwierigkeiten bei der Umsetzung dabei werden von allen offen angesprochen und Grauzonen bearbeitet.</p>	 <p>Sicherheit und Gesundheit spielen bei allen Entscheidungen eine Rolle. Die Chefs sensibilisieren durch Nachfragen und fördern Gespräche unter Beschäftigten, um die Aufmerksamkeit im Alltag zu erhöhen.</p>
<p>Sonder-Wege Rechts-fahrt</p>	<p>Keine der UVV entsprechen die Fahrzeughalle - Lösung durch Handlungsanweisung • an ellabsaugung • bei schmale Ausfahrt</p>	<p>Sicherheitsstupp • Fahrzeug erst rausfahren</p>	<p>schwere Geräte- verlastung im Fahrzeug</p>	<p>Einsatz Übung</p>
<p>Handeln ohne Sinn und Vorstand (Regeln)</p>	<p>Neu ball breitere Tore Abgassauganlage</p>	<p>Dienstanweisung als „Mass“</p>	<p>Mitsprache bei Ausstattung Gerät und Verletzung</p>	<p>Nachbesprechung auf der Wache</p>

Erfahrung:

- + Diskussionskultur)
- + Zuordnung Karten
- + Zielführend
- System funktioniert nach unten
- + rege Diskussion
- + Wiederverwendbarkeit



Erfahrung der Teilnehmer
beim Umgang mit der
„Dialogbox“