

GDV  
Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V.

## **Schadenverhütungstagung: „Distributionslogistik“**

Seeheim-Jugenheim  
03.-04.09.2001

Zusatzinformationen zum Vortrag:

### **“ Corporate Identity“ oder “Wie der Faktor Mensch das Ergebnis verbessert“**

von

Dr. Thomas Steinert  
Dr. Steinert Management- und Teamberater GmbH

# Wollen Sie die Unfallzahlen nachhaltig senken?



und damit neue Wirtschaftlichkeitspotentiale erschließen

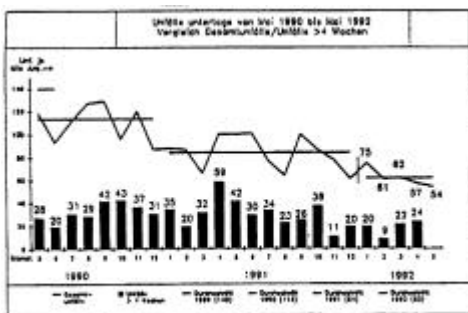


eine verbesserte Arbeitsqualität erreichen

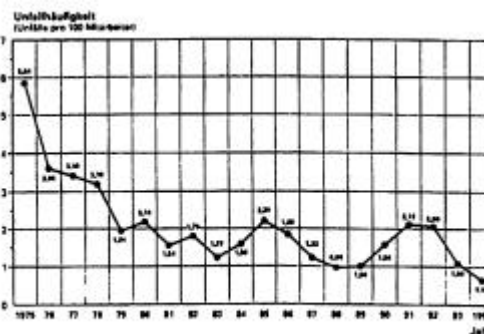


die Führungskräfte auf ein erweitertes Qualitätsmanagement vorbereiten

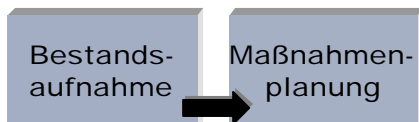
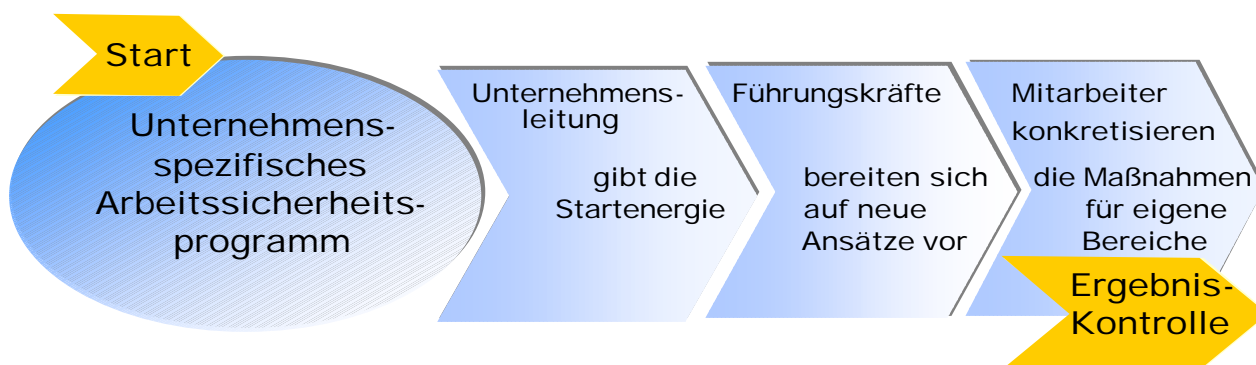
Der Motor dieser Veränderung ist eine erprobte und nachhaltige Verhaltensbeeinflussung durch eine spezielle Methode



z.B. - im Bergbau -



- in der Energiewirtschaft -



- Ziele
- Aufträge
- „Leitplanken“
- erweiterte Führung
- Werkzeuge
- Methoden
- wirksame Ansätze
- neues Verhalten

# Wollen Sie die Unfallzahlen nachhaltig senken?

## Arbeitssicherheits-Programm

### 1. Vorphase



### Datenerhebung

Hier werden Datenerhoben, die für den Veränderungsprozeß notwendige Entscheidungsgrundlagen liefern.

- Unfall- Analysen
- Unfall-Kosten-Analyse
- Führungs-Analyse (Unternehmens-Kultur)

### 2. Aufbruchphase



### Zieldefinition

- Festlegung der Prozeßträger
- Festlegung von Zielen auf Grund der Analysedaten
- Aktionsprogramme für die verschiedenen Führungsebenen entwickeln und festlegen
- Bekanntmachung des Stellenwerts von Arbeitssicherheit und Informationen über Aktivitäten bei den Mitarbeitern

### 3. Veränderungsphase



### Programme durchführen/begleiten

- Durchführen von Seminaren/ggf. Workshops mit den Inhalten:  
AS list Ziel mit Vorgaben, Bewußtseinsbildung und Wissensvermittlung
- Der Lenkungskreis begleitet die durch die Seminare angerissenen Aktivitäten und schafft strukturelle Voraussetzungen
- ggf. Organisation von Gruppenarbeit

### 4. Absicherungsphase



### Kontrollen

- Erarbeitung von Richtlinien, Instrumenten, Verfahrensweisen
- Erfolgskontrolle
- Feedback
- Standortbestimmung und Reflexion

## Referenzliste

Überlandwerk Nord-Hannover AG  
Berufsgenossenschaft Bergbau  
Gebhard & König Gesteins- und Tiefbau  
Haarmann und Reimer GmbH  
Hirtler GmbH  
Kronos-Titan GmbH  
Mannesmann-Demag  
Rhodia AG  
Stahlwerke P+S  
Wolff Walsrode AG



## Wachstumsressource Arbeitssicherheit nutzen

Arbeitssicherheit als integrierte Führungsaufgabe und ihr großer Beitrag für eine Null-Fehler-Qualität in der Produktion.

**Problem:** Arbeitssicherheit ist eine von vielen Führungsaufgaben. Sie zielt auf eine freien, qualitativ hochwertigen Arbeitsablauf und optimale Arbeitsergebnisse ab. In ihr steckt ein großes Potential, das Lösungen aus dem steigenden Kostendruck weist. Diese Zusammenhänge werden oft nicht erkannt, weil Arbeitssicherheit als Problem und nicht als Chance aufgefaßt wird.

**Lösung:** Arbeitssicherheit hat ihren Platz in der Firmenkultur, positiv oder negativ. Um einen positiven Stellenwert zu schaffen, bedarf es eines Entwicklungsprozesses, an dem vor allem die Führungskräfte beteiligt sind. Das Ziel des Prozesses besteht in der Minimierung der betrieblichen Verluste, die die Kostentreiber sind:

- Unfälle, Sachschadenunfälle, Bagatellunfälle, Unfall-Ausfall-Tage, Produktionsunterbrechungen
- Nicht oder wenig koordiniertes Verhalten, nicht oder wenig organisiertes Vorgehen
- Falsche Führung mit dem Ergebnis der "inneren Kündigung", Frustration, Rebellion, des Ja-Sagertums oder von Krankheits-Ausfall-Tagen
- Alkoholmißbrauch und dessen Duldung

Mit der Wachstumsressource Arbeitssicherheit erschließt sich Ihr Unternehmen ein Entwicklungsfeld, das hohe Akzeptanz bei Mitarbeitern und Betriebsräten hat. Die positiven Ausstrahlungseffekte von integrierter Arbeitssicherheit in die leistungsrelevanten Arbeitsfelder sind bedeutend.

Wir wünschen uns, daß Sie mit uns zusammen Leistungsziele quantifizieren, damit wir mit Ihnen einen zielorientierten Prozeß einleiten und steuern können. Die intensive Zusammenarbeit mit Ihren Sicherheitsfachkräften ist eine Voraussetzung für den Erfolg. Unsere Erfahrungen sind hier sehr umfangreich, so daß wir nach einer Bestandsaufnahme die passende Bandbreite der Senkungsziele von Unfällen und Unfall-Fehlzeiten in Jahresschritten vereinbaren können.

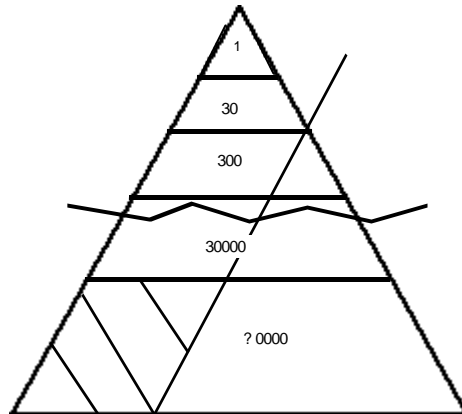
## Unfallarten und ihre Häufigkeiten

### Meldepflichtiger Unfall

### Bagatell-Unfall (Person)

### Sachschaden (Unfall)

### Beinahe-Unfall



Der Unfall - besser gesagt der meldepflichtige Unfall - ist glücklicherweise ein seltenes Ereignis. Er repräsentiert die Spitze eines Eisberges und tritt "nur" unter ganz bestimmten ungünstigen Bedingungen auf, wobei die Unfallschwere dann zufallsbedingt ist. Soll die Anzahl der meldepflichtigen Unfälle reduziert werden, hat das zur Voraussetzung, daß alle anderen Unfallarten in ihrer Häufigkeit ebenfalls abnehmen.

**Die relevante Bezugsgröße ist der Beinahe-Unfall, der in seiner Häufigkeit mit der praktizierten Risikoorientierung variiert.** Die Risikoorientierung erfolgt entweder auf der Grundlage des

- **faktisch vorhandenen Risikos,**
- **des wahrgenommenen Risikos oder,**
- **des akzeptierten Risikos.**

**Dabei gilt, daß es einer vorhandenen Gefahr egal ist, ob ich sie wahrnehme oder nicht.**

Tatsache ist, daß es zwangsläufig zu einem Unfall kommt, wenn ein Risiko häufig genug eingegangen wird. Über die Schwere des Unfalls entscheiden dann häufig nur Sekunden oder Millimeter. Selbstverständlich ist alles zu tun, damit vorhandene Risiken zu wahrnehmbaren Risiken werden (beobachten, untersuchen, aufklären, belehren, informieren, einweisen, Wissen überprüfen etc.). Werden vorhandene Risiken realistisch wahrgenommen, kommt die Frage ins Spiel, ob und wie weit ein gewisses Risiko **akzeptiert** wird. Herr X weiß zwar, daß eine Gefährdung vorhanden ist, verläßt sich aber auf sein Geschick, sein Glück etc. (seine Einstellung und sein Verhalten). Häufig wird diese "innere" Argumentation mit einer Abwertung der

Da in den allermeisten Fällen kein Unfall resultiert, wenn ein vorhandenes Risiko akzeptiert wird, bildet sich rasch die Illusion heraus, daß dies zukünftig auch so sein wird. Man belohnt sich in "Ische"! Ein sich selbst verstärkender Teufelskreislauf, der häufig erst durch den dann unvermeidlichen Unfall unterbrochen wird.

**Das Erfolgserlebnis, trotz des eingegangenen Risikos keinen Unfall erlitten zu haben, verführt dazu, zukünftig ein ähnliches oder gar größeres Risiko in Kauf zu nehmen.**



## Leistungsverzeichnis Arbeitssicherheit

Stand: 01/2001

### Ein Wort vorweg:

Wir verstehen uns als Gesamtanbieter von mitarbeiterbezogenen Beratungsdienstleistungen im Feld Arbeitssicherheit. Dabei konzentrieren wir uns auf die mitarbeiterorientierte Umsetzung von Maßnahmen und Vorgaben im Arbeitsschutz

Wir beraten Sie nicht in der technischen Arbeitssicherheit, auch wenn wir uns hier jeweils branchenbezogen recht gut auskennen und über langjähriges Erfahrungswissen verfügen. Wir verstehen uns als umsetzende Partner der Sicherheitsfachkräfte in den Unternehmen.

Teilweise entwickeln wir mit Führungskräften und Sicherheitsfachkräfte umfassende Programme, die dann oft technische, organisatorische und vor allem verhaltensbezogene Initiativen enthalten. Hier gehen wir manchmal mit unseren Auftraggebern zusammen bis in die Weiterentwicklung von organisatorischen Regelungen hinein.

Das folgende Leistungsverzeichnis soll Ihnen einerseits einen Überblick über unsere Erfahrungen geben. Sie finden darin nur Angebote, die wir bereits mit gutem Erfolg durchgeführt haben.

Safety → Health → Environment:

Wir kooperieren mit erfahrenen Partnern und beraten Sie z.B. auch bei der Einführung von Gesundheitsprogrammen.

Das Leistungsverzeichnis soll Sie gleichzeitig anregen, mit uns in ein Gespräch über die geeignete Auswahl von Sicherheitsmaßnahmen für Ihr Unternehmen zu gehen. Hier unterstützen wir Sie dann als Berater und als Maßschneiderei. Wir wollen einen eigenständigen und aktiven Beitrag zur Wirksamkeit Ihrer Maßnahmen leisten.

Dr. Thomas Steinert

Im Januar 2001



## Das Leistungsverzeichnis

Stand: 03/2001

### Konzeptberatung für Sicherheitsfachkräfte

1. Analyse der Unfallschwerpunkte	AfU
2. Gefährdungsanalyse für einzelne Mitarbeitergruppen	GMG
3. Verhaltensorientierte Auswertung von Unfallberichten / Qualität der Unfallberichte verbessern	VAU-Qs
4. Analyse des Sicherheitsbewußtseins von Mitarbeitern	ASM
<b>5. LKW- und TKW-Unfälle gezielt vermeiden</b>	<b>L-+TKW-U</b>
<b>6. Trainings-Parcours und Defensiv-Fahren-Programme</b>	<b>TP-DFP</b>
<b>7. Programme bei Wege- und Dienstwegeunfällen</b>	<b>PWD-U</b>
8. Ansatzpunkte für Motivationsinitiativen → Themenkonzepte	AfM
9. Führungskonzeptionen zur Verbesserung der Sicherheitsarbeit	FVS
10. Arbeitssicherheit als Beitrag zum Qualitätsunternehmen	ABQ
11. Betriebsvereinbarungen über Alkohol- und Drogenbekämpfung im Betrieb	BÜA
12. Umgang mit Drogen im Betrieb // Drogentest	DIB

### Die Kommunikation über Arbeitssicherheit entwickeln

13. Erarbeitung von Broschüren und Flyern	EBF
14. Intranet- und Internet-Auftritte	www
<b>15. Materialien für Mitarbeitergespräche (Themenkonzept für z.B. 1 Jahr)</b>	<b>MfM</b>
16. Materialien für das Unterweisungsgespräch	MFU
17. Entwicklung von Incentives und Sicherheitswettbewerben	EIS
18. Poster-Initiativen	PI
19. Informationskampagnen für Unternehmen, Berufsgenossenschaften	IK

### Steuerungsverfahren zur Sichtbarmachen von Veränderung und Leistung

20. Unfallberichte für die verhaltensorientierte Phase der Sicherheitsarbeit	UB-VPS
21. Feedbackverfahren für Führungskräfte über deren Führungsleistung	FFSL
22. Erarbeitung und Einführung von Kennzahlen	KNZ
<b>23. Feedbackverfahren für Teams über deren Sicherheitsleistung</b>	<b>FTSL</b>
24. Motivationsbefragungen	MB
25. Sicherheitskonferenzen für die Führungsebenen	SKF



## Train the Trainer Module

26. Die Sicherheitsunterweisung	TTM-SU
27. Die moderierte Unterweisung	TTM-MU
28. Führung zur Arbeitssicherheit / Psychologie der Arbeitssicherheit	TTM-FPSY
<b>29. Selbstgesteuerte Verbesserungsprozesse in Teams</b>	<b>TTM-SVT</b>
30. Aufgaben des Sicherheitsbeauftragten	TTM-ASB
31. Die Sicherheitsfachkraft als Berater	TTM-SFB
32. Einführung und Auswertung von Bericht -Unfälle	TTM-EABBU
33. Konfrontation von Fehlverhalten	TTM-F
34. Trainingsprogramm: Umgang mit Alkohol im Betrieb	TTM-AIB

## Training für Führungskräfte und Manager

35. Führung in der Arbeitssicherheit (Grundlagenseminar)	Fü-ASI
36. Arbeitssicherheit als integrierte Führungsaufgaben (Aufbautraining)	Fü-IFA
37. Module für einzelne Herausforderungen	Fü-H
38. Die Sicherheitskonferenz gekonnt leiten	

## Entwicklungsprogramme zur umfassenden Verbesserung der Arbeitssicherheit

39. Papierindustrie	EP-P
40. Walzwerke	EP-W
41. Chemische Industrie	EP-Chem
<b>42. Speditionsgewerbe</b>	<b>EP-Truck</b>
43. Bergbau	EP-B
44. Eisen- und Stahlindustrie	EP-ES
45. Wartungsarbeiten auf Leitern und Gerüsten	EP-WLG
46. Umgang mit Alkohol im Betrieb	EP-AIB
47. Gesundheitsprogramme auf Anfrage	EP-G

## Neu-Entwicklungen

Wir verstehen uns als eine ständig weiterlernende Beratungsgesellschaft. Wir freuen uns deshalb über Anfragen, die wir bisher so noch nicht als Herausforderungen hatten. Wir erstellen auf Anfrage kosten- und honorarfrei Exposé`s als Entscheidungsgrundlage für das Unternehmen.	NE
--	----

## Spezial-Herausforderung gesucht!

Wir sind insbesondere an einer Kooperation mit Unternehmen der Bau-Industrie interessiert. Wir glauben, daß wir für deren Unfallgeschehen eine Reihe von bereits passenden Lösungen haben und einige neue mit den Unternehmen zusammen entwickeln müssen. Wir bauen dabei auf unsere Erfahrungen mit den wandernden Untertage- "Baustellen" im Bergbau.	
---	--

Unsere Beratungsgesellschaft ist

- Gewinner des 2.Preises für Sicherheits-Videos der Europäischen Union 1996.
- **Preisträger des St.Christophorus-Preise des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft für ein Programm im Bereich TKW-Sicherheit 1998**





## Referenzliste:

Alcan Deutschland GmbH  
Auguste Victoria  
Arbeitgeberverband der Chemischen Industrie  
Akademie Remscheid  
Beiersdorf AG  
Bergwerk Consolidation  
Bergwerk General Blumenthal  
Berufsgenossenschaft Nordwestl. Eisen & Stahl  
Berufsgenossenschaft Bergbau  
BMW AG  
Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft  
Carl Freudenberg  
Continental AG  
DASA / Daimler-Chrysler Aerospace  
Deilmann-Haniel GmbH  
Demag Baumaschinen  
Demag Fördertechnik  
Demag Systemtechnik  
Deutsche Hypothekenbank  
Deutsche Luft- und Raumfahrtgesellschaft e.V.  
Dresdner Bank AG  
ESSO AG  
Ford Werke AG  
Gebhardt & Koenig Gesteins- und Tiefbau GmbH  
Georgsmarienhütte GmbH  
GKSS  
Goetze AG  
Gothaer Versicherungen  
Haarmann & Reimer GmbH  
Heitkamp  
Hüls A.G.  
ICI GmbH  
Kronos Titan - GmbH  
Landeshauptstadt Hannover  
LK Wesermarsch  
Märkische Energieversorgung MEVAG  
PreussenElektra  
PWA Graphische Papiere AG  
Rheinische Hypothekenbank AG  
Rhodia AG  
Regierungspräsidium  
Ruhrkohle AG  
Sophia Jacoba AG  
Stadt Hamm  
Stadt Oldenburg  
Überlandwerke Nord Hannover AG  
VW AG  
Wassertechnik Nord  
Wolff Walsrode  
Zanders Feinpapiere AG

Eschborn  
Marl  
Hannover  
Remscheid  
Hamburg  
Gelsenkirchen  
Recklinghausen  
Hannover  
Bochum  
München  
Bonn  
Weinheim  
Hannover  
München  
Dortmund  
Düsseldorf  
Wetter  
Offenbach  
Frankfurt  
Köln  
Frankfurt  
Hamburg  
Köln  
Recklinghausen  
Georgsmarienhütte  
Geesthacht  
Burscheid  
Göttingen  
Holzminden  
Herne  
Marl  
Wilhelmshaven  
Nordenham  
Hannover  
Brake  
Potsdam  
Hannover  
Raubling  
Frankfurt  
Freiburg  
Darmstadt  
Essen  
Hückelhoven  
Hamm  
Oldenburg  
Bremen  
Wolfsburg  
Bremen  
Walsrode  
Bergisch Gladbach

(Stand 01/2001)



# Gefahrguttransport im Spiegel der Öffentlichkeit

Handelsblatt 14./15.3.98:

Verkehrssicherungspflichten / Millionenschaden nach Öllieferung

## Tankwagenfahrer muß vorsichtig sein

rr Karlsruhe. ...An einem Februartag sollte der Öltank gefüllt werden. Der Fahrer des TKW arretierte den Füllschlauch mit dem Einfüllstutzen. Er schaltete sogleich die Pumpe an...

Er hatte nicht den Dreiwegeschieber wahrgenommen, der unmittelbar nach dem Einfüllstutzen ins Leitungssystem eingefügt war. Von diesem Schieber führte eine Rohrleitung nach oben in den Tank, ein zweites Rohr führte nach unten. Dieses Leerrohr diente dem Zweck, nach dem Füllvorgang das in der Leitung noch verbliebene Öl in einen Behälter abfließen zu lassen. Mit einem Hebel konnte man also den Ölfluß in beide Richtungen lenken. Die jeweilige Flußrichtung des Öls war durch eine Einkerbung auf einer Vierkantschraube zu erkennen.

Da der Schieber das Leerrohr freigab, floß das Öl nicht in den Heizungstank, sondern schoß in den Heizungsraum. Erst nach 10 Minuten wurde der Fehler entdeckt, da waren bereits 6.800 Liter Heizöl in den Raum gelaufen.

Für den Eigentümer des Hauses entstand durch diesen Ölunfall ein Schaden von 930 TDM....

Man könne erwarten, betonen die Karlsruher Richter, daß für das Betanken fachkundiges Personal eingesetzt werde. Insbesondere verlangten sie etwas mehr Sorgfalt von dem TKW Fahrer: er müsse als geschulter Fachmann alle zumutbaren Vorsichtsmaßnahmen ergreifen, um Schäden, die durch unsachgemäßes Einfüllen entstehen können, zu verhindern...

Der Ölunfall geht wegen des Versäumnisses, sich über den Ölfluß und die offensichtliche Funktion des Schiebers Gewißheit zu verschaffen sowie sich umgehend im Keller vom einwandfreien Verlauf des Tankvorgangs zu überzeugen, voll zu Lasten des TKW Fahrers, seines Arbeitgebers und dessen Versicherung.

## Tankwagenfahrer eingeklemmt

Kurve nichtgenommen - In Bach gelandet

Calw, den 15. 12. 98. Ein Verletzter Fahrer und ein TKW im Bach – das ist die Bilanz eines Verkehrsunfalls, der sich gestern kurz vor 16 Uhr an der Calwer Nerobergkurve ereignet hat.

Aus bislang ungeklärter Ursache steuerte der Fahrer des vom Wimberg kommenden TKW sein Fahrzeug nicht in die Haarnadelkurve, sondern fuhr über eine kleine Steigung geradeaus die Böschung hoch, durchbrach mit dem Laster das dortige Gelände und stürzte durch das Unterholz in den Bach.

Die Feuerwehr war mit mehreren Fahrzeugen und zahlreichen Männern vor Ort, um den eingeklemmten Fahrer aus seiner Kabine herauszuschneiden. Notarzt und Rettungsfahrzeuge wurden ebenfalls hinzugezogen. Die Bergung des schweren Fahrzeuges zog sich bis weit in die Abendstunden hin. Der Einsatz eines Kranwagens machte eine Vollsperrung notwendig. Ebenfalls gesperrt wurde von der Energieversorgung Schwaben die Stromleitung in Richtung Wimberg/ Alzenberg.

Zur Höhe des entstandenen Sachschadens konnte die Polizei gestern noch keine Angaben machen. Neben dem Schaden am TKW, Gelände und Bepflanzung spielte dabei auch die Bewertung des Ölschadens eine Rolle. Dazu müssen Sachverständige des Landratsamtes zunächst prüfen, ob die geringfügige Menge Öl, die aus dem fast leeren TKW ausgelaufen war, den Abtrag des Erdreiches in den angrenzenden Grundstücken notwendig mache, so war von der Polizeidirektion Calw zu erfahren. pol/mki

CHRISTOPHORUS-STIFTUNG  
im  
Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V.

hat dem

Konzern  
ESSO A.G.

den

CHRISTOPHORUS-PREIS 1997

verliehen

Mit der Aktion „Take two“ hat die ESSO A.G. ein beispielhaftes Verkehrssicherheitskonzept entwickelt und einen hervorragenden Beitrag zur Unfallverhütung geleistet.

„Zwei Minuten Zeit für die Verkehrssicherheit“ war das Motto, es wuchs eine Kampagne heran, mit der die ESSO A.G. hohes Verantwortungsbewußtsein gegenüber ihrer Belegschaft bewies.

Die ESSO A.G. hat die Verkehrssicherheit, besonders der stark gefährdeten Gruppe der Berufskraftfahrer verbessert.

Die ESSO A.G. hat Vorbildliches geleistet.




Dr. Gunnar  
Endrweit

Dr. Thomas  
Steinert

  
Der Vorsitzende

Hamburg, am 25. Juni 1998

  
Der Geschäftsführer

Wir brauchen Ihre Bereitschaft zu grundlegendem und engagierten Handeln

Ihr Projekt  
erfolg

Erprobte und maßgeschneiderte Impulse + Know-How aus unserer mehr als 10-jährigen Projekterfahrung



# Erfolgreich und sicher Güter transportieren

## Die Schritte zu erfolgreichem und sicherem Gütertransport



Beratung  
Team-Entwicklung  
Arbeitssicherheit  
Projekt-Coaching

Dr. Steinert  
Management- und  
Teamberater GmbH  
Fridastraße 24  
30161 Hannover

Telefon 0511. 33 11 23  
Telefax 0511. 33 11 24

E-Mail [info@steinert-partner.de](mailto:info@steinert-partner.de)  
[www.steinert-partner.de](http://www.steinert-partner.de)

## Das Problem

Erhebliche Verluste entstehen durch

- TKW - Unfälle, Betriebsunfälle (z. B. Verschütten und Austreten von Gütern),
- (selbsterzeugten) Streß bei Fahrern und Disponenten
- fehlende konstruktive Problemlösung im Unternehmen

**Unfälle schädigen das Unternehmen auf vielfältige Weise und immer wirtschaftlich..**

## Die Lösung

Die Zusammenarbeit auf eine neue Basis stellen. Alle geschriebenen und ungeschriebenen Regeln, die das Miteinander im Unternehmen steuern, so gestalten, daß die relevanten Arbeitssicherheits-Hemmnisse abgebaut werden

Die Beziehung Chef - Disponent - Fahrer werden so gestaltet, daß

- die Teams neue Kooperationsmöglichkeiten nutzen
- jeder Einzelne sichere Verhaltensweisen anwendet
- das gesamte Unternehmen zielgerichtet seine Abläufe optimiert

### Die Zielgruppen:

- GF
- Fahrer
- Disponenten
- Betriebstellenleiter
- Sicherheitsbeauftragte
- Andere Spezialisten: Umweltbeauftragte, Gefahrgutbeauftragte usw.

**Mit unserem integrativen und preisgekrönten Baustein-Konzept können Sie Hindernisse beseitigen.**

## Die Analyse

Der erste Schritt ist eine ausreichend tiefe Analyse der Bereiche

- Unfälle, Beinaheunfälle, Sachschadensunfälle usw.
- Objektive Gefährdungen
- Vorhandene nutzbare Systeme
- Art der Zusammenarbeit
- "Verstärker" für unsicheres Verhalten

Sie entscheiden, wie Sie die Module optimal einsetzen wollen

- als "stand alone" (Maßnahme zur Verbesserung der Arbeitssicherheit und damit der Wirtschaftlichkeit und Akzeptanz)
- oder als Motor und Zukunftsinvestition für anstehende Unternehmensumbauten (z. B. SAP; TQM; ISO 9000ff, EPQ)

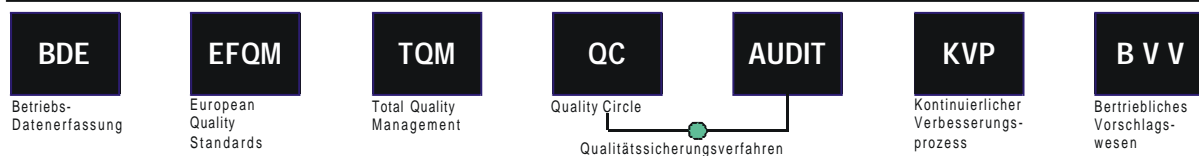
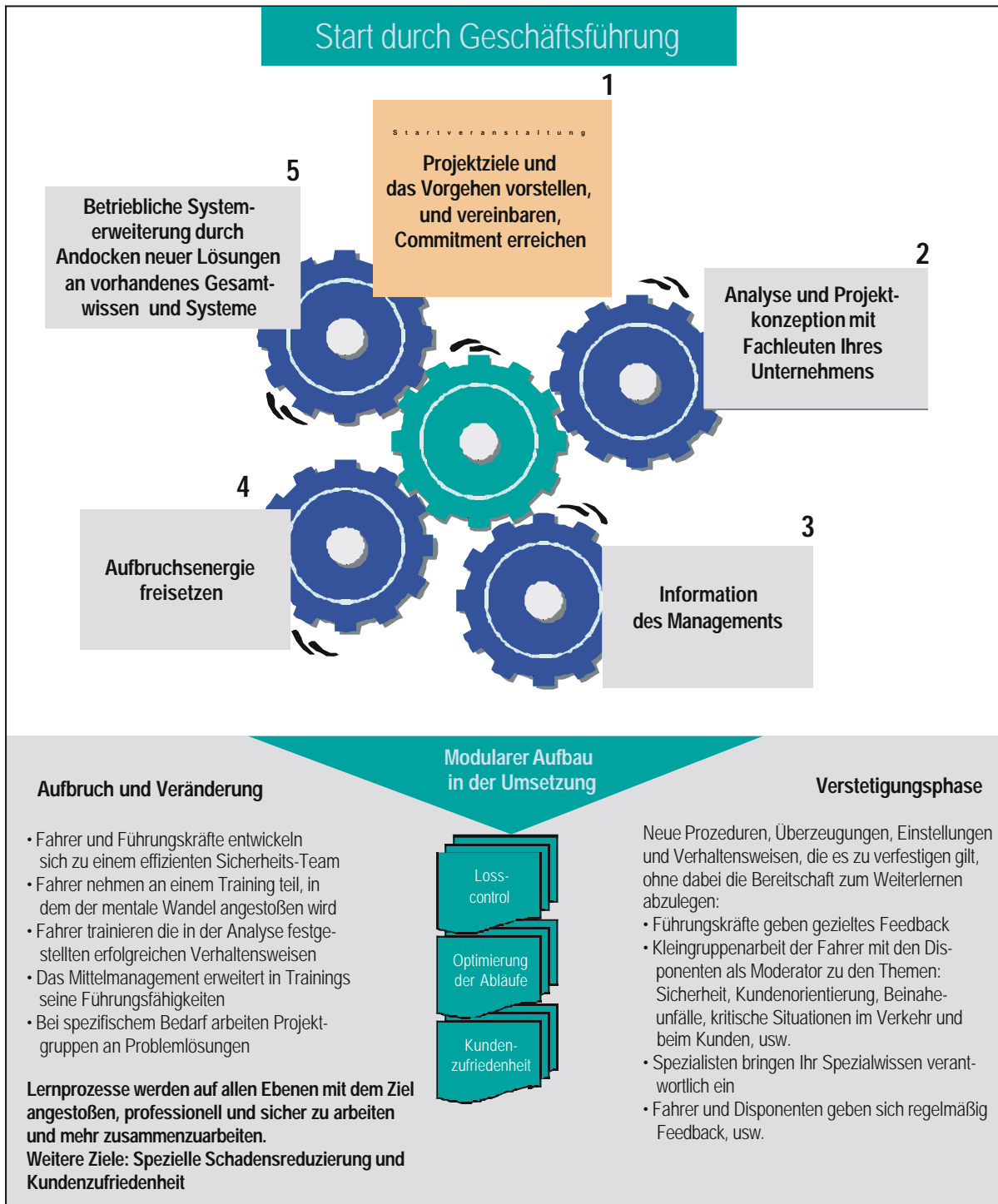
**Hier werden die für den Veränderungsprozeß notwendigen Entscheidungsgrundlagen erhoben**

## Ihr Nutzen

- Bestehende Systeme in ihrer Reichweite und Wirksamkeit verbessern
- Der Unternehmer erreicht mit seiner Kompetenz und seinen Mitarbeitern das Maximale, d.h. lernende Organisation
- Führungsentwicklung
- Kostensenkung
- Motivationsstärkung
- Positives Marketing
- Ressourcen der Mitarbeiter nutzen
- Stärkere Kundenbindung
- Stärkere Marktposition
- Weiterentwicklung durch gemeinsames Lernen

- Unfallzahlen werden nachhaltig gesenkt
- Neue Wirtschaftlichkeitspotentiale erschließen sich
- Arbeitsqualität wird verbessert
- Führungskräfte werden auf ein erweitertes Qualitäts- und Kostenmanagement vorbereitet

# Bausteine des Arbeitssicherheits-Programms



Null-Fehler-Kultur +++ Lernen an Beinaheschäden +++ Eurostandards EFQM +++ Gelebte Sicherheit +++ Audits +++ KVP+++



## Ein Beispiel:

# Die Sicherheitskonferenz

**Zeitbedarf:** 1 Tag

**maximale  
Teilnehmerzahl:** 12 Teilnehmer

**Zielgruppe:** Leiter der Gruben- und Tagesbetriebe, Betriebsführer  
Obersteiger, Fachkräfte für Arbeitssicherheit

**Lernziel:**

- wirksame Führungsmittel zur Verbesserung der Sicherheit kennenlernen
- Unfallstatistiken richtig verstehen
- Sicherheit fordern und fördern

**Inhalte:**

- Unfallschwerpunkte analysieren
- symbolische Kommunikation
- Risikokommunikation
- Führungsinstrumente

### **Spartentrennung für eine Hypothekenbank**

- Neue Vertriebskanäle
- Komplexer Entscheidungsprozeß
- Neue Anforderungen kommunizieren
- Teamstarts
- Führungsentwicklung

### **Change Management-Begleitung der Einführung von SAP R/3 bei gleichzeitiger Fusion von drei nationalen Gesellschaften zu einer Unternehmensgruppe Central Europe in einem internationalen Umfeld**

- Komplexe Teilprojektstruktur
- Weiterentwicklung der Projektarchitektur
- Begleitung von Projektgruppen
- Verstärkte User-Einbindung
- Entwicklung eines Implementation Masterplans

### **Begleitung der Reorganisation eines Konzernbereiches für Standardanwendungen**

- Begleitung der Strategieentwicklung
- Schwerpunkt globale HR-Integration
- Entwicklung der Projektarchitektur
- Herausfordernde Kick-Off - Meetings

### **Professionalisierung von Inhouse-Consultants für eine deutsche Großbank**

- OE-Methoden/Teamberatung/Consulting

### **360° - Feedback als Intensivierung des Services**

- Mehr Kooperation und Kundenorientierung
- Neue Rollen und Aufgaben
- Gute Führung als Schlüssel-Erfolgsfaktor
- Konstruktive Gesprächs- und Streitkultur
- Starke Ausrichtung auf spezielle Kundenbedürfnisse

### **Krisenphase in einem IT-Projekt**

- Zu hohe Komplexität
- verschiedene Strategieoptionen
- Spannungen im Entscheiderteam

### **Ausrichtung der Gesellschaften einer Holding auf neue Markenziele**

- Strategieentwicklung begleiten
- Entscheidungskonferenzen
- Logistikkette optimieren
- Führungsforen
- Ergebnis-Controlling

### **Multi/Cultural Change Advisor Programme für einen europäischen Konzern**

- Interkulturelle Integration / Mediation als Ziel
- Unterstützung des change managements
- Training der Inhouse Consultants
- Professionalisierung von Projektmanagern und Inhouse-Trainern

## 4. Unsere Erfahrungen:

## Projektbeispiele

### Personalentwicklungskonzeption für einen Konzern

- Schlüsselpersonen und -qualifikationen
- Einstellungsverfahren
- Nachwuchsplanung

### Führungsnachwuchs-Programm

- Neues Management-Verständnis
- projekthaft Führen und Steuern
- Denken in Prozessen
- Mentoren - Coaches

### Ausrichtung der Gesellschaften einer Holding auf neue Markenziele

- Strategieentwicklung begleiten
- Entscheidungskonferenzen
- Logistikkette optimieren
- Führungsforen
- Ergebnis-Controlling

### Professionalisierung von Inhouse-Consultants für eine deutsche Großbank

- OE - Methoden
- Beraterhaltungen
- Projektsupervision

### Team-Starts nach einer Umorganisation

- Mehr flexible Projektstruktur, flachere Hierarchie
- Neues Rollen- und Aufgabenverständnis
- stark erhöhte interne ggs. Abhängigkeit

### Krisenphase in einem IT-Projekt

- zu hohe Komplexität
- verschiedene Strategieoptionen
- Spannungen im Entscheiderteam

### Produktionsanlauf für ein neues Automobil

- Lernen von 15000 Werkern

### Spartentrennung für eine Hypothekenbank

- Neue Vertriebskanäle
- Komplexer Entscheidungsprozeß
- Neue Anforderungen umsetzen
- Teamstarts

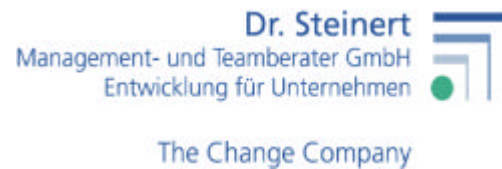
### Einführung von Mitarbeitergesprächen

- Neue Anforderungen an die Führungsqualität
- Vorgesetztenbeurteilung als QS
- Mitarbeiterbefragung



# Unternehmensentwicklung, Change-Management, integrierte Personalentwicklung und Projekt-Coaching

## Präsentation



# Inhaltsverzeichnis

- 1. Das Fundament:** Das Institut  
Das Arbeitsverständnis von Dr. Thomas Steinert
- 2. Die Methoden:** Projektcoaching  
Das Regler-Modell in der Prozeßsteuerung
- 3. Arbeitsfelder:** Ausgewählte Dienstleistungen
- 4. Unsere Erfahrungen:** Projektbeispiele
- 5. Organigramm:** Arbeitsfelder und Aufbau

# 1. Das Fundament: Das Institut

## Das Arbeitsverständnis von Dr. Thomas Steinert

### Der Institutsschwerpunkt

- Umsetzung von Strategiezielen in Wandlungsanforderungen an Menschen und Teams.
- Spezielle Dienstleistungen für (fast) alle Phasen in Veränderungs- und Umbauprojekten.
- Das Arbeitsverständnis

### Das Arbeitsverständnis

- Projekt- und Prozeßberatung miteinander verbinden
- Projektlandschaft berücksichtigen die richtige “Aufhängung” und “Einbettung” für Maßnahmen finden
- Klärungsphasen gestalten und Konflikte ansprechen
- den Projektleiter und/oder einen Steuerkreis beraten und begleiten
- die richtigen Personen und Methoden für die Steuerung und Begleitung festlegen
- das Suchen nach den besten Lösungen intensiv betreiben

### gegr. 1989

- bisher ca. 20 Projekte p.a.
- ab 1997 über 30 Partner
- 5 interne Projekt-Koordinatoren

### Branchen

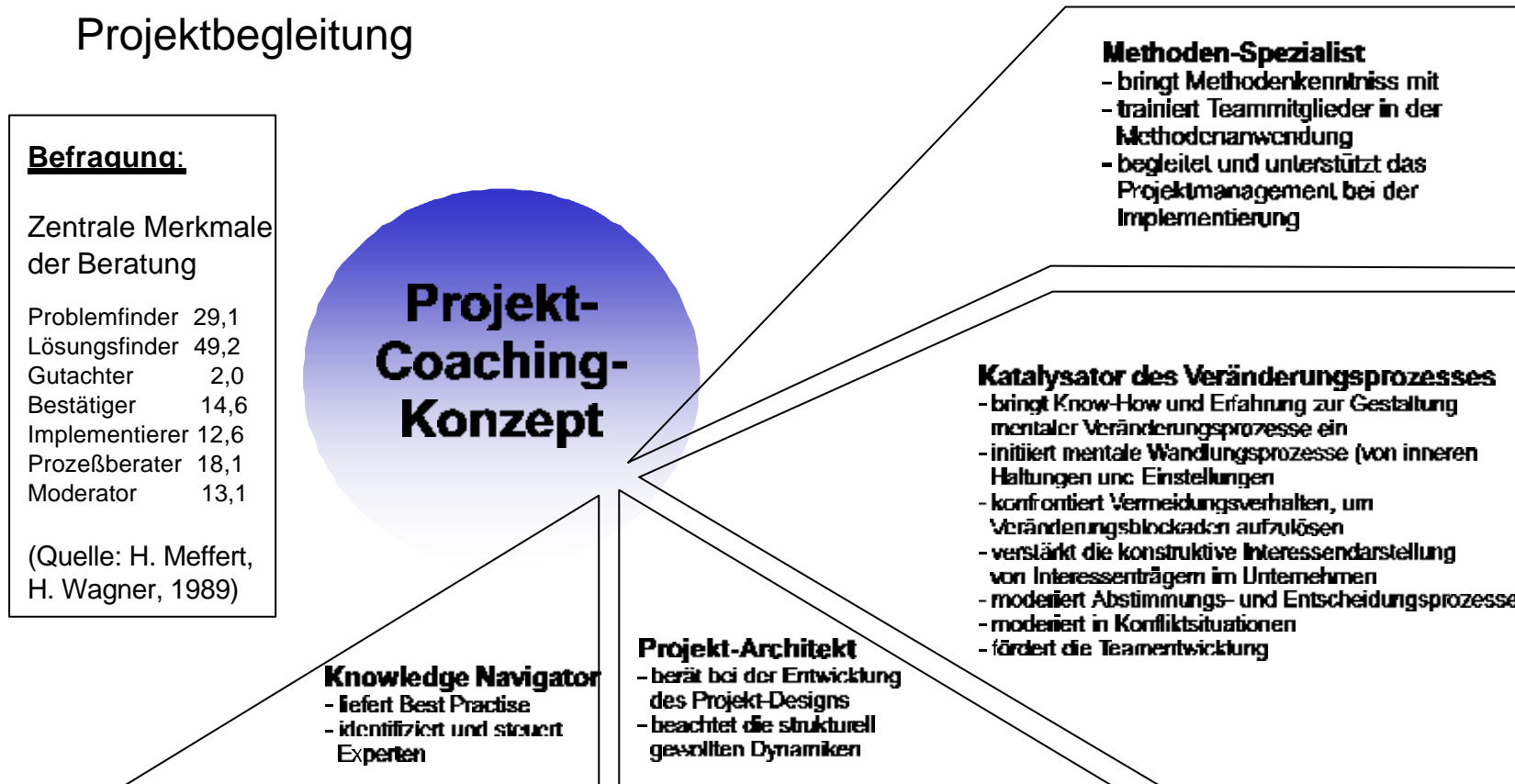
- Banken, Versicherungen
- Chemie, Mineralöl, Automobil
- Forschung & Entwicklung
- IT / DV

### Stichworte

- Vereinbarungen
- Auseinandersetzung einfordern
- Qualitätsmaßstäbe
- Umsetzungsorientierung
- Budgettreue

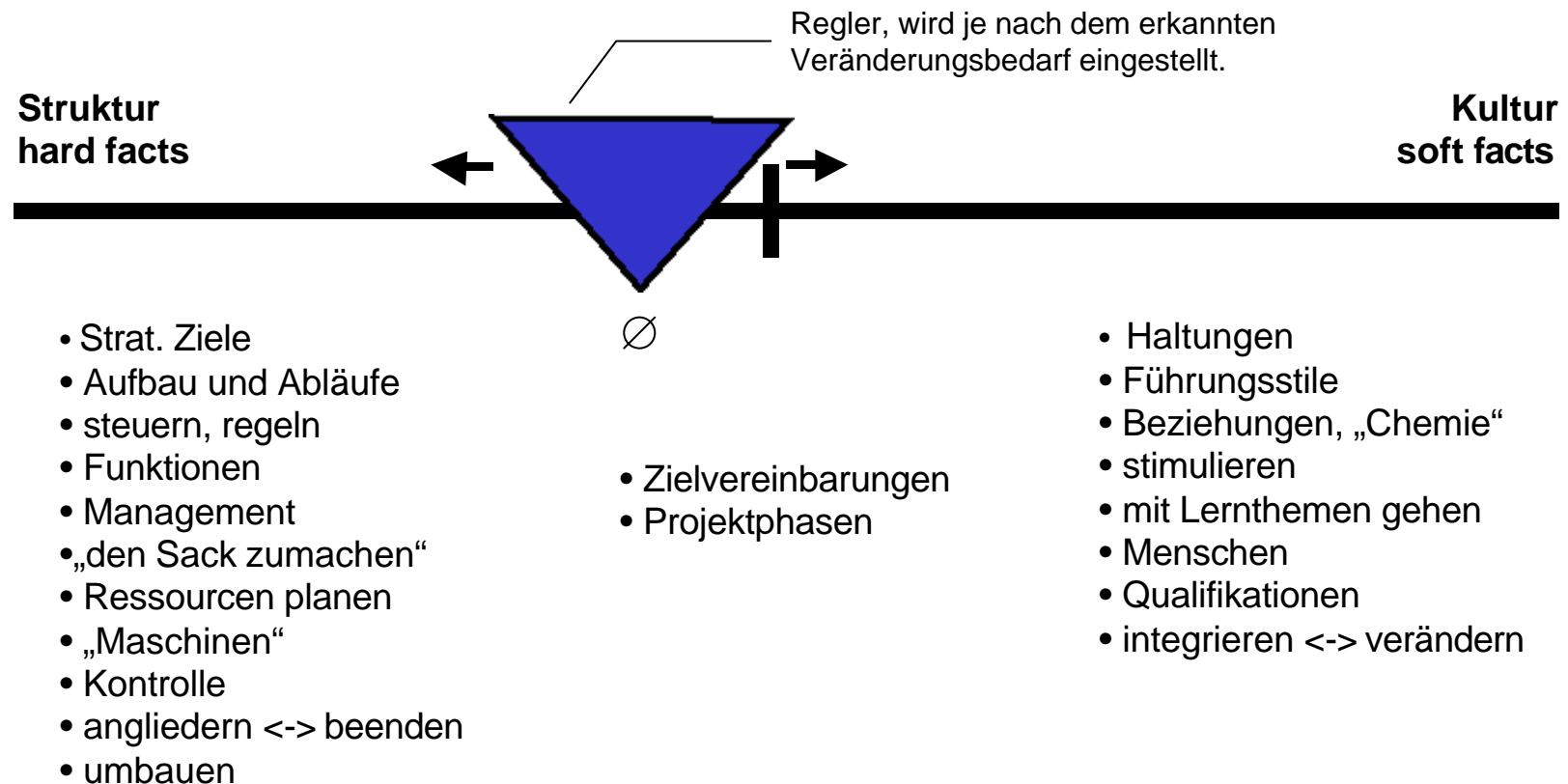
**Alle Partner sind in laufender Weiterbildung und Supervision und viele arbeiten in langjährigen Kooperationen z.T. europa- und weltweit.**

### Projektbegleitung



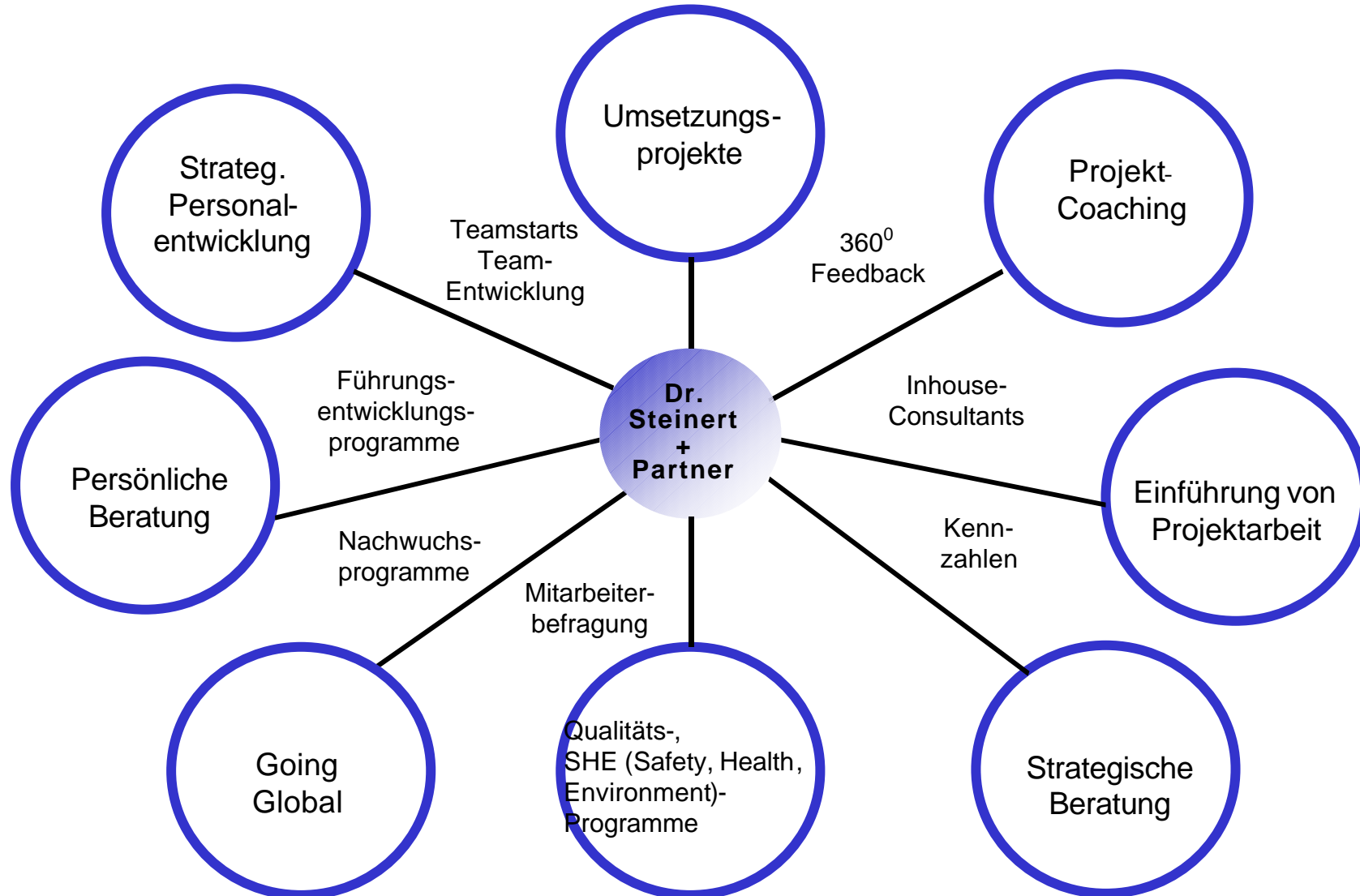
# 3. Die Methoden: Das Regler-Modell in der Prozeßsteuerung

## z.B.: Begleitung einer Umorganisation / Fusion



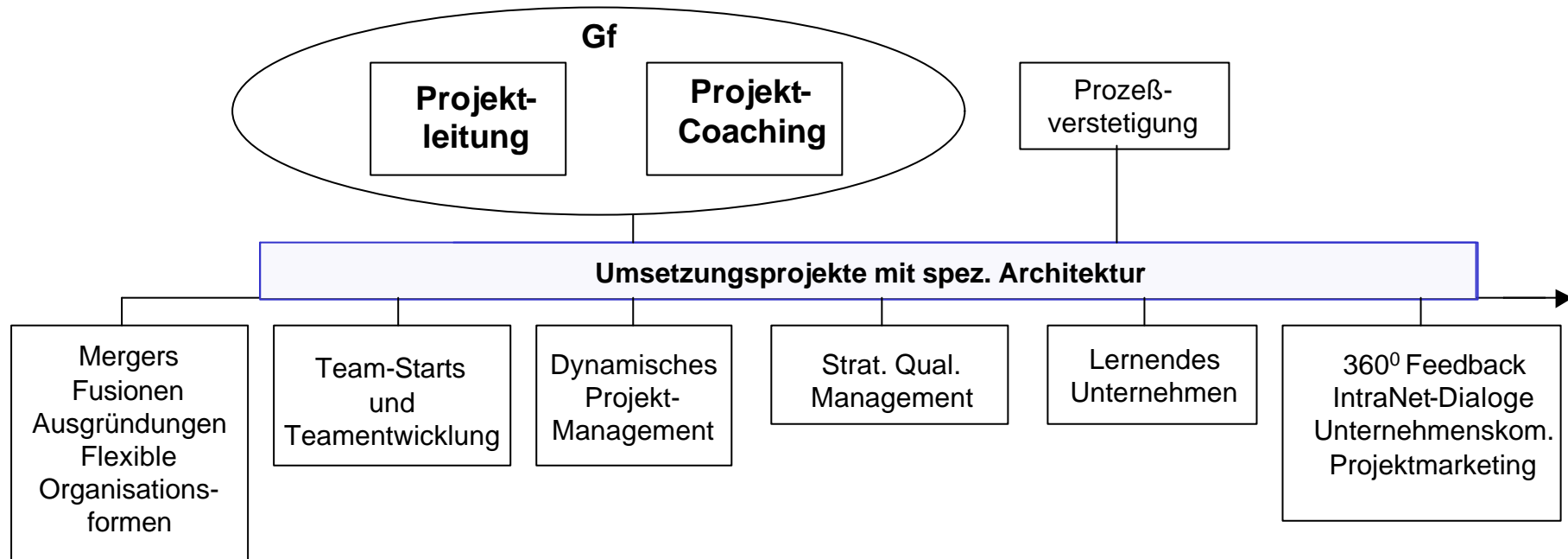
### 3. Arbeitsfelder:

### Ausgewählte Dienstleistungen



# 5. Organigramm:

## Arbeitsfelder und Aufbau (Teil 1)



# 5. Organigramm:

## Arbeitsfelder und Aufbau (Teil 2)

