



[... sendet Botschaften]

Ein Prozess zur
Entwicklung einer
**Kultur der
Prävention**



Die Institut Input GmbH hat mit
dem **Prozess Ambition**
ein Programm aufgelegt,
das auf **25-jähriger**
Erfahrung beruht



Steine ins Wasser werfen und beobachten,
wie sich die Kringel ausbreiten

Personalführung (im Arbeitsschutz) muss dem rasanten Tempo der Veränderungen voranschreiten.

Erklärtes Ziel ist es, eine unfallfreie Unternehmenskultur zu entwickeln, in der sicheres Arbeiten selbstverständlich ist. Der Prozess Ambition erlaubt eine Strategie, die Beständigkeit verspricht. Jeder wird eingeladen, Ideen und Engagement einzubringen, damit durch die Arbeit kein Schmerz und Leid entsteht.

**Präventionskultur
ist
Qualitätsoptimierung!**



Risiken werden kontrollierter beherrscht, Störungen gemindert und es entstehen weniger Verluste. Die Produktivität steigt. Das Unternehmen bleibt exzellent. Das sichert Zukunft.

- Schnittstellenbetrachtung, um erhöhte Risikopotenziale durch ungeplante Arbeiten zu vermeiden
- Materialfluss durch weniger „Anfassen“ vergleichmäßigen (kein Abriss, Stau)
- Durch Teamentwicklung Fürsorge begünstigen
- Verfügbarkeit der Anlagen durch Minderung von Störungen erhöhen

Hunde werden trainiert.
**Führungskräfte
werden beraten.**

- Input ist in Unternehmen aller Branchen und Größen tätig, um Führungskräften und Mitarbeitern die Botschaft des Arbeitsschutzes zu verkünden.
- Impulse zum „verhaltensbasierten Arbeitsschutz“ (BBS) begleiten den Prozess und entwickeln die vorhandene „Sicherheitskultur“ weiter.
- Aktionen und Maßnahmen der vergangenen Jahre: Workshops für Führungskräfte, Einzelcoaching, Qualifizierung der SiBe, Aktionstage für Belegschaften, Entwicklung von Aktionsmodellen und Unterweisungstools u.v.m.
- Einzelimpulse lösen Peaks aus, effektiver ist die Verzahnung und Vernetzung im Prozess „Ambition“ zu einem Gesamtkonzept.



Weitere Infos unter
[http://institut-input.de/
ambition2.20.html](http://institut-input.de/ambition2.20.html)



... sendet Botschaften

© Institut Input GmbH
Geschäftsführer
Dipl.-Ing. Reinhard R. Lenz
Kaiserstraße 80 • 44135 Dortmund
E-Mail: Info@Institut-Input.de

Tel.: 0231 584492-0
www.Institut-Input.de

Ein Prozess zur
Entwicklung einer
**Kultur der
Prävention**



Die Institut Input GmbH hat mit
dem **Prozess Ambition**
ein Programm aufgelegt,
das auf **25-jähriger
Erfahrung** beruht

Zufall, dumm gelaufen oder Glück gehabt?



Systemisch denken! Das Gesamtsystem in Richtung „Ziel“ bringen

Im Prozess Ambition wird daran gearbeitet, die Zeiträume zwischen kritischen Ereignissen zu verlängern und die Folgen eines Ereignisses zu verkürzen. Das gelingt, wenn mögliche Risiken frühzeitig identifiziert, realistisch bewertet und dann angemessen bewältigt werden. Dazu braucht es gegenseitige Unterstützung auf allen Ebenen. Ambition leitet einen Prozess ein, um bisher unbekannte oder vernachlässigte Lücken zu schließen. Kritische Ereignisse werden ausgesiebt.

Jeder kann beitragen.
Dem Zufall keine Chance!

Alle Hierarchieebenen und Funktionen



Der Krokodilputzer als Symbiose von Abhängigkeit und Vertrauen zwischen Groß und Klein

Es wird nicht gelingen, alle Risiken dieser Welt zu beseitigen. Aber sie, soweit sie vorausgesehen oder erahnt werden können, zu beherrschen, gehört immer zu den notwendigen Kompetenzen. Die Identifizierung möglicher Risiken durch alle Kollegen, Abteilungen und Funktionen im Unternehmen und deren professionelle Bewältigung macht ein Unternehmen mit seinen Produkten zu einem führenden Unternehmen.

Führungskräfte-Workshops
mit anschließender
Organisationsentwicklung
sind nachhaltig.

Kulturentwicklung als Prozess



Kräfte bündeln! Ist der Koloss in Bewegung, wird es schwer, ihn aufzuhalten

Alles, was technisch nur schwer, sofort oder nur mit hohem Aufwand möglich ist, muss durch Kompetenz im Handeln ausgeglichen werden.

Mit dem Prozess Ambition wird Schwung geholt. Mehrere Aktivitäten verbinden sich zu einem Ganzen. Arbeitsschutz ist ein kulturtragendes Element. Mit Ambition wird die Kommunikation im Arbeitsschutz von unten nach oben und umgekehrt durchlässiger, das Teamdenken über Abteilungsgrenzen hinweg, die Risikoerkennung und -bewältigung sowie auch die Akzeptanz und das Vertrauen untereinander wachsen.

Entwicklung der Sicherheitskultur mit drei in sich geschlossenen, aber verzahnt aufgebauten Modulen über einen Zeitraum von ca. zwei Jahren:

- Ein Lenkungsreis des oberen Managements (oMM) trifft strukturelle und strategische Entscheidungen
- Analysegespräche erheben die Ausgangslage einer aktuell vorhandenen Sicherheitskultur
- Drei Workshop-Module für Vorarbeiter (VA), Meister (MS) und Sicherheitsbeauftragte (SiBe) mit anschließender Feldphase
- Modul 1 als Basis aus Führungsverantwortung und moderner Personalführung
- Modul 2 als gemeinsames Projekt von MS/VA (Schnittstellenbetrachtung)
- Modul 3 als gemeinsame Projektarbeit von MS/ mittleres Management, VA/SiBe (Teamentwicklung)
- Nach jeder Feldphase folgen Feedback-Gespräche mit allen Akteuren
- Messen der Steigerung von Präventionsleistungen
- Aktionstage: Einbeziehen der Mitarbeiter, um die Gefährdungen zu bewältigen.