

KULTURDIALOGE:
PRÄVENTION
UNTERWEISUNG



*Wie gestalten
wir wirksame
Unterweisungen?*

1



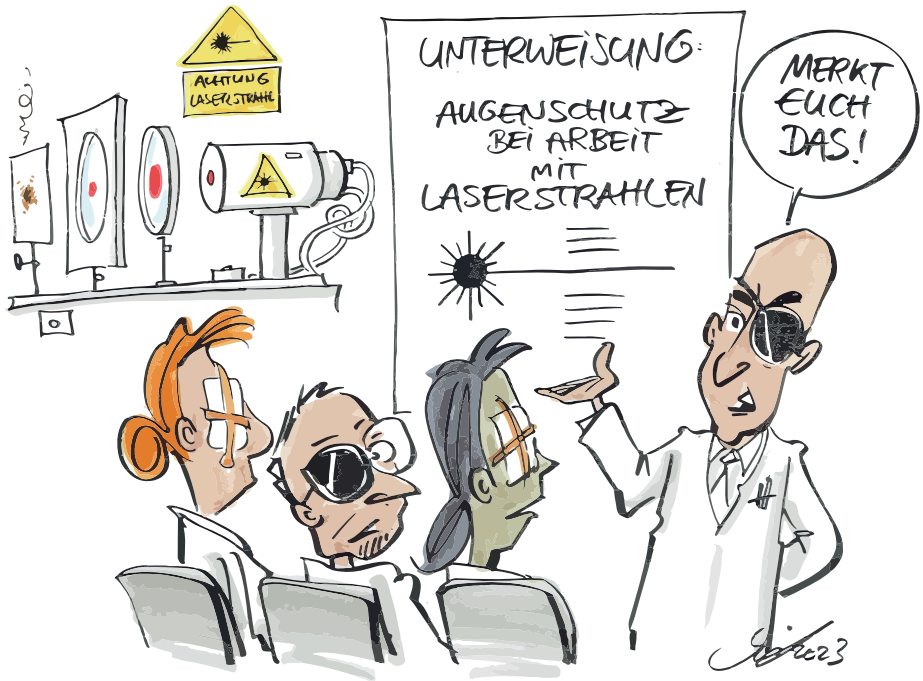
Unterweisungen gelten als lästig und werden nicht ernst genommen. Wo es geht, werden sie ausgelassen. Mitunter werden Beschäftigte angehalten zu unterschreiben, ohne dass sie unterwiesen wurden.

KULTURDIALOGE:
PRÄVENTION
UNTERWEISUNG



*Wie gestalten
wir wirksame
Unterweisungen?*

2



Unterweisungen kommen erst in den Fokus, nachdem etwas passiert ist oder bei externen Kontrollen. „Waren die Beschäftigten unterwiesen?“ wird dann gefragt. Es werden für den konkreten Fall dann Präventionsmaßnahmen etabliert.

KULTURDIALOGE:
PRÄVENTION
UNTERWEISUNG



*Wie gestalten
wir wirksame
Unterweisungen?*

3



Die Unterweisung findet einmal jährlich statt und ist jedes Mal umfangreich. Es werden häufig identische Themen, frontal oder elektronisch ohne Dialog oder Bezug zum „aktuellen“ Arbeitsalltag behandelt.

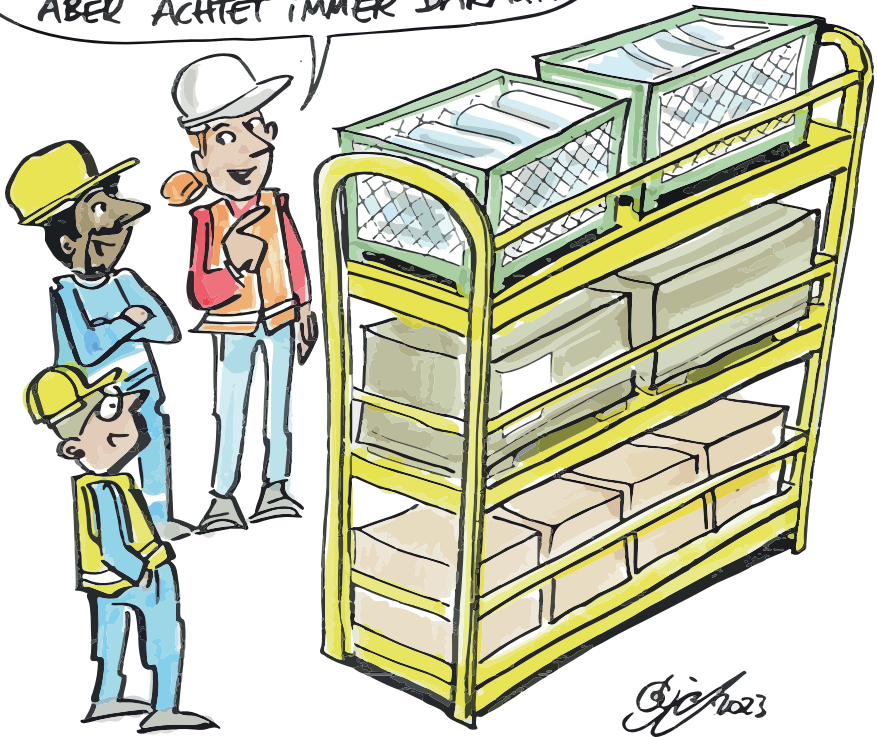
KULTURDIALOGE:
PRÄVENTION
UNTERWEISUNG



*Wie gestalten
wir wirksame
Unterweisungen?*

4

GESTERN FIEL AUF, DASS
DIE KISTEN NICHT SYMMETRISCH
VERTEILT SIND.
DAS WURDE GLEICH GEÄNDERT,
ABER ACHTET IMMER DARAUFG.



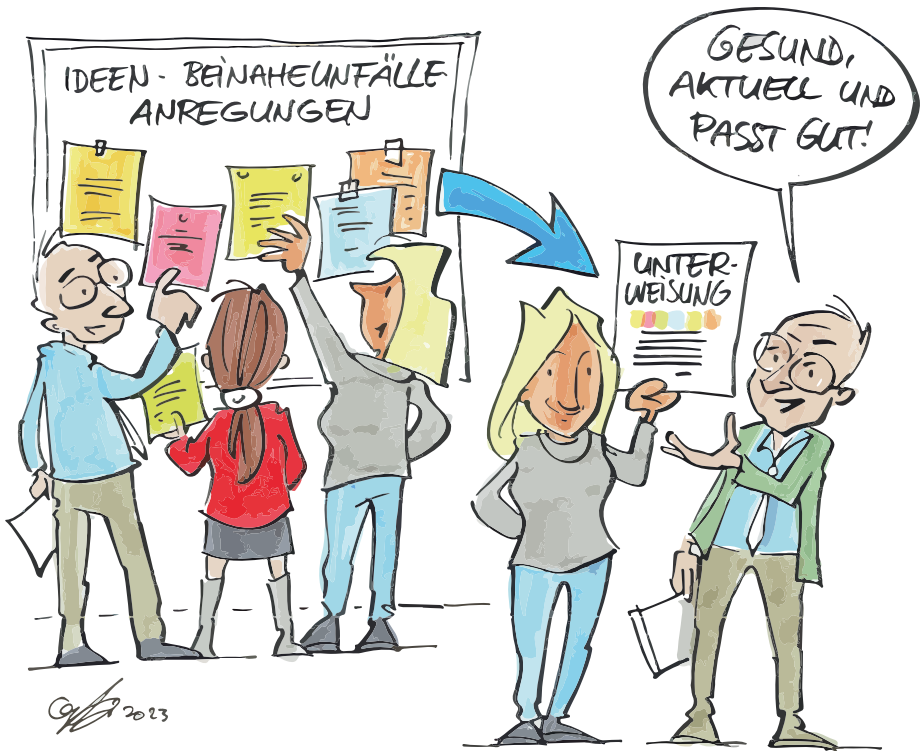
Unterweisungen werden auf die konkreten Arbeitsbedingungen zugeschnitten. Sie sind kurz und finden häufig im Dialog statt. Führungskräfte und Sifa legen die Inhalte fest. Sie setzen Fokusthemen und unterweisen gemeinsam.

KULTURDIALOGE:
PRÄVENTION
UNTERWEISUNG



*Wie gestalten
wir wirksame
Unterweisungen?*

5



Beschäftigte und Führungskräfte sammeln in ihren Arbeitsbereichen kontinuierlich Punkte, die für die Unterweisung relevant sind und tauschen diese regelmäßig im Team aus.