



Unfallverhütung

Gefühltes Risiko

Was für den Sportler angenehme Herausforderung ist, bedeutet für den Untrainierten großes Risiko.

Risiko ist auch eine Chance, es gehört zum menschlichen Leben dazu. Jegliches Risiko zu vermeiden ist unmöglich und auch nicht sinnvoll. Stattdessen geht es im Arbeitsleben darum, Mitarbeiter so zu qualifizieren, dass sie Risiken voraussehen und bewerten können. Die Methode des „Gefühlten RisikoAudit“ hilft bei der Einschätzung und Bewältigung.

Zunehmend wird im Arbeitsschutz der Begriff 'Risiko' benutzt. In parallelen Lebens- und Arbeitsbereichen der 'Sicherheit' bestehen bereits langjährige Traditionen: bei Banken, in der Versicherungswirtschaft, bei Polizei und Terrorismus, beim Fliegen usw. Die jeweiligen Definitionen weisen Ähnlichkeiten auf. (Risiko = Eintrittswahrscheinlichkeit x Schadensausmaß) Wenn die Strategie lautet, dass jedes Sicherheitsrisiko zu vermeiden ist (z. B. Rennen verboten), dann verlangt der Arbeitsschutz den Mitarbeitern etwas ab, was das Unter-

nehmen selbst gar nicht einhalten kann. Ein Unternehmen, das am Markt jedes Risiko meidet, kann nicht innovativ sein. Jeder, der Forschung betreibt und damit unbekannte Wege beschreitet, muss Risiken eingehen. Ein Unternehmen schätzt Mitarbeiter mit Improvisationstalent, die sich zu helfen wissen, die schnell neue Lösungen finden. Der Arbeitsschutz verpönt diese Eigenschaft als 'zu risikoreich'. Jedes Kind will die Welt erobern. Wird ein Kind auf Schritt und Tritt behütet, kann es nicht selbständig werden und Eigenver-

antwortung übernehmen. Insofern gilt für Eltern, sich mit zunehmendem Alter des Kindes behutsam zurückzuziehen. Irgendwann fühlt jedes Kind durch eigene körperliche Erfahrung, was es bedeutet, wenn ein Zustand von den Erziehungsberechtigten die Eigenschaft 'heiß' zugewiesen erhalten hat. Erfolgreiche Prävention ist gelungen, wenn die erste Verbrennung lediglich eine leichte Hautrötung ist und nicht gleich eine Verbrennung 3. Grades. Der Einwand, dass dieser 'Erprobungszustand' beim Strom nicht geduldet werden kann,

ist einigermaßen sicher nur mit technischen Mitteln auszuschließen. (Welcher Leser hat trotz aller Warnungen noch nie einen Stromschlag erhalten?)

Kontrolliertes Risiko

Selbstverständlich versucht jeder, die Risiken zu minimieren und zu kontrollieren: der Spieler beim Roulette, der Pferde-, Fußball- oder Lottowetter, der Kartenspieler. In jedem Risiko steckt auch immer eine Chance (das weiß jeder, der geheiratet hat). Columbus hätte Amerika nicht entdeckt, wenn er nicht eine gewisse Risikofreude/Risikobereitschaft in sich getragen hätte.

Aus dem Dargestellten lässt sich der Schluss ziehen, dass dem Menschen so etwas wie Risikofreude/Risikobereitschaft inne zu wohnen scheint. 'Risiko' bedeutet Herausforderung, eigene Grenzen erfahren (Segeln ohne Wind? Geht nicht!). Eine Welt ohne Risiko wäre ... eine langweilige Welt. Ohne den Reiz, die Herausforderungen des Tages zu bewältigen, gibt es keinen Grund das Bett zu verlassen. Ein Anspruch der gestellt wird, eine Herausforderung ist immer mit Risiken verbunden. Die Freude am Risiko, der Spaß daran, ein Risiko zu beherrschen, begleitet das Leben.

Die Illusion des risikofreien Werksgeländes

Die Idee, alle Risiken innerhalb eines Werksgeländes beseitigen zu können, bleibt eine Illusion. Dort, wo ein Risiko beseitigt wurde, entsteht möglicherweise gerade dadurch bereits ein neues (Handlauf begreifen, um Stürze zu verhindern, Handlauf meiden, um Hautkrankheiten zu vermeiden). Gleichzeitig ist es eine Illusion, Mitarbeiter dazu bewegen zu können, die Freude am Risiko morgens beim Pfortner abzugeben.

Was als unakzeptables Risiko bewertet wird und was zum normalen Lebensrisiko gehört, ist immer eine gesellschaftliche Vereinbarung, die mit den temporären Normen und Werten korrespondiert. Zu den gesellschaftlich geduldeten, akzeptierten, aber durchaus lebensbedrohlichen Risiken gehört z. B. das Autofahren. Treppen werden im betrieblichen Kontext als er-

höhtes Risikopotential definiert, Bordsteinkanten dagegen fallen heraus.

Immer mehr Verhaltensregeln?

In Zeiten der Deregulierung offizieller Vorgaben und Richtwerte sowie der Überzeugung, technisch bereits alles getan zu haben, werden zur Eindämmung jedes definierten Risikos neue unternehmensspezifische Verhaltensregeln aufgestellt. Ist ein Unfall geschehen, müssen Konsequenzen gezeigt werden: Rennen verboten, rückwärts gehen nicht erlaubt, geradeaus schauen beim Gehen. Nach einem Radunfall werden alle Fahrräder eingezogen. Richtig ist, dass mit dieser Maßnahme Radunfälle auf Null reduziert werden. Richtig ist aber auch, dass die Anzahl der Sturz- und Stolperunfälle steigt.

Wendet man ähnlich detaillierte Verhaltensregeln auf den Gesundheitsschutz an, so kommt dabei heraus: „Das Essen in der Kantine darf erst nach genügender Einspeichelung geschluckt werden.“ „Ab November müssen lange Unterhosen getragen werden.“ usw. Zur Vermeidung von Risiken der Gesundheit wird allerdings traditionell eher die Grenze da gezogen, wo sie als Eingriff in die Persönlichkeitsrechte nicht respektiert wird.

Mit solchen Strategien wird Mitarbeitern Entscheidungskompetenz entzogen, Eigenverantwortung genommen und Beteiligung als 'unerwünscht' dokumentiert. Auch Führungskräfte, die so etwas beschließen, werden mit ihren Entscheidungen nicht glücklich, weil mehr Verhaltensregeln auch mehr Verhaltenskontrolle, Verhaltenskorrektur und gegebenenfalls Bestrafungen von ihnen verlangt. Die Führungskraft muss Polizeifunktion übernehmen, die nicht unbedingt beliebt ist. Worin liegt die Alternative?

Risikobewältigung

Selbst wenn es rein theoretisch gelingt, alle Risiken innerhalb eines Werksgeländes mit technischen und organisatorischen Maßnahmen oder mit der Vorgabe von Verhaltensregeln zu beseitigen: Mit der Illusion einer risikolosen Welt innerhalb des Werkssaunes stellt das erste Risiko nach Verlassen des Werkstores möglicherweise ein unüberwindbares Hindernis dar.

Das bedeutet für eine Arbeitsschutzstrategie, dass jeder Mitarbeiter weitgehend in die Lage versetzt werden muss,

- im ersten Schritt Risiken frühzeitig zu erkennen (antizipieren),
- im zweiten Schritt Risiken realistisch zu bewerten und
- im dritten Schritt eine angemessene Entscheidung zu treffen, um Konsequenzen zu ziehen (beseitigen, reduzieren, bewältigen).

Arbeitsabläufe, bei denen es gelungen ist, das gesamte Risikopotential zu beseitigen, benötigen in diesem Zustand kein Personal mehr. Der Arbeitsplatz ist überflüssig geworden. Im Umkehrschluss ist die Konsequenz: Mitarbeiter werden dafür entlohnt, dass sie bereit und in der Lage sind, Risiken zu bewältigen. Da es weiterhin genügend gefahrensgeeignete Prozesse gibt, heißt die Herausforderung: Die Mitarbeiter qualifizieren, mit Risiken umgehen zu können und Risiken zu bewältigen.

Training und Konzentration

Am unbeschadetsten kann Risikofreude im Fernsehsessel genossen werden: Sonntagsnachmittags, Füße hoch. Als Michael Schumacher noch Rennen fuhr, waren zwei Dinge reizvoll: Der Start ... und am Ende, ob Schumacher gewonnen hat. Alle Zuschauer wollen, dass die Fahrer nach dem spektakulären Startcrash gesund aus dem völlig demolierten Wrack aussteigen und „Hallo“ winken, „Alles klar, alles heil.“ Na klar will das jeder Betrachter, aber wenn es kracht, dann wollen alle dabei gewesen sein. Live und nicht erst in der Zusammenfassung.

Skispringen! Was ist das Spannende am Skispringen? Wer im Sommerurlaub mal oben gestanden und runtergeschaut hat..., da muss man schon ein bisschen schräg sein, um runterzuspringen. Aber die Jungs nehmen diese Herausforderung an und lachen dabei auch noch. Sie haben Spaß an diesem Risiko, sind stolz auf ihre Leistung und werden von uns dafür bejubelt. Skispringer haben gelernt, ihr Risiko zu bewältigen, damit umzugehen. Sie haben trainiert, trainiert, trainiert.... Sie vollziehen immer den gleichen Arbeitsvorgang: kurz, präzise und schnell. Lässt sich ein be-

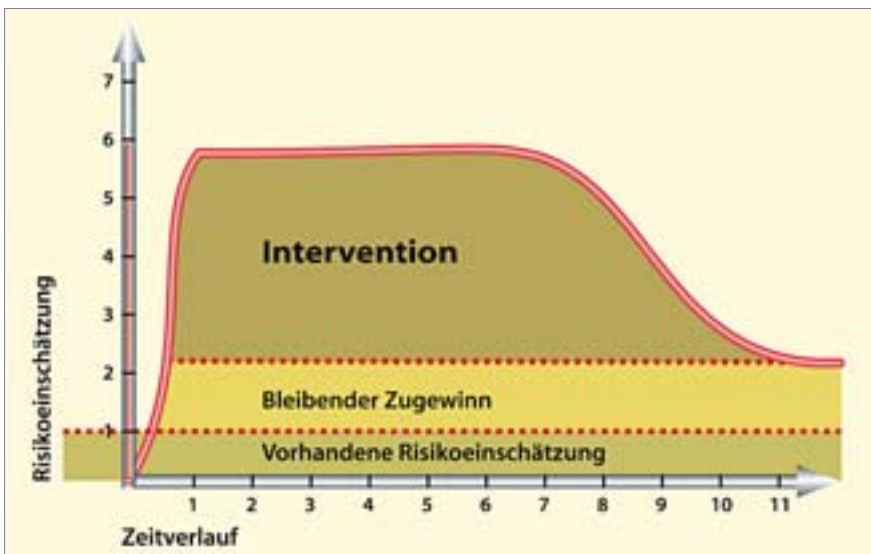


Abb. 1: Bewusstseinsgrad nach Interventionen

trieblicher Arbeitsvorgang so standardisieren, dass er auf wenige, sich ständig wiederholende Handgriffe reduziert ist, so kann sicherheitsgerechtes Sollverhalten sehr genau definiert und trainiert, trainiert, trainiert (dressiert, gedrillt) werden. Bereiche, in denen diese Art der Arbeitsteilung vollzogen wird, stoßen dann an Grenzen, wenn Monotonie ein neues Problem aufwirft. Arbeitsbereiche, die nur begrenzt standardisiert werden können (z. B.: Instandhaltung), fordern vom Mitarbeiter, dass er ständig eigene Entscheidungen trifft. Mitarbeiter, von denen erwartet wird, dass sie ihr Wissen und Können ständig neu abrufen, müssen höher qualifiziert sein. Andererseits muss damit gerechnet werden, dass sich qualifizierte Mitarbeiter, die es gewohnt sind, eigene Entscheidungen treffen zu müssen, gegängelt fühlen, wenn sie das Gefühl empfinden, mit Verhaltensvorschriften bevormundet zu werden. Wenn sich Skispringer in der Spur befinden,

müssen sie konzentriert sein, hochkonzentriert. Michael Schuhmacher musste eine ganze Stunde hochkonzentriert Rennauto fahren, die Skispringer müssen lediglich circa fünf Sekunden Konzentration aufbringen. Soll sich ein Mitarbeiter acht Stunden selbst bei banalsten Tätigkeiten (z. B.: Laufen) konzentrieren, so stößt dieses Verlangen an Grenzen menschlicher Verhaltensmöglichkeiten. Bei der Vision so eines Extremfalls entsteht das Bild eines Menschen, der immer und überall Gefahren lauern sieht, ständig Verletzungsangst empfindet, wahrscheinlich gegen alles versichert ist und ständig das Bedürfnis hat, andere vor sich selbst schützen zu müssen. Schlussendlich gibt es kaum einen Arbeitsablauf, der es erfordert, acht Stunden permanent hochkonzentriert zu sein. Es kommt darauf an, die Situationen vorzusehen, in denen es darauf ankommt, und dann für diesen Vorgang präsent zu sein.

Bewusstseinsgrad

Unterstellt man, dass jeder Mensch über eine virtuelle Skala verfügt, auf welcher er Risiken einstuft und sein Verhalten darauf (unbewusst) einstellt, so ist diese Einschätzung von persönlichen Lebens- und Berufserfahrungen geprägt. Wenn nicht aktuelle Geschehnisse (vor 14 Tagen die Treppe heruntergefallen) die Einschätzung überlagern, wird z. B. das Risikopotential „Treppe“ auf dieser Skala weit unten angesiedelt. (Glücklicherweise ist ein Unfall ein seltenes Ereignis.)

Wird vor einer Maßnahme die Frage gestellt: „Für wie wahrscheinlich halten Sie es, heute einen Sturzunfall zu erleiden?“, so ist mit einer Antwortquote im unteren Bereich zu rechnen. Im Diagramm der Abbildung 1 Bewusstseinsgrad nach Interventionen wurde die Quote willkürlich auf die Einheit 1 gesetzt. Gelingt es durch eine Intervention zur Bewusstseinsbildung, die Risikoeinschätzung auf dieser Skala beispielsweise um fünf Punkte nach oben zu heben, kann daraus gesteigerte Sensibilität unterstellt werden. Die Fläche unter der Kurve kann als ein Maß für die Qualität einer Aktion gelten.

Da die Risikoeinschätzung das Vorsorgeverhalten bestimmt, wird sich das Ergebnis in der Unfallstatistik auf jeden Fall widerspiegeln. Mit einer erfolgreichen Intervention gelingt es, die erhöhte Risikoeinschätzung möglichst lange aufrechtzuerhalten. Die Dauer auf höchstem Niveau ist ein Maß dafür, wie intensiv die Kampagne von den Führungskräften angenommen worden ist bzw. wie gut das Feld einer Sicherheitskultur zuvor bereits bestellt war.

Selbst bei der allerbesten Maßnahme sinkt die Risikoeinschätzung auf jeden Fall wieder ab. Das fatale Problem ist, dass die Ri-

Ereignisse * Fakten * Beinaheunfälle * Gewohnheiten

Wenn Sie diese Gedanken denken oder sich so etwas sagen hören, dann ist ein kritisches RisikoAudit angesagt!

- Wenn das so bleibt, wird demnächst einer...
- Wenn ich dabei 'ne Sekunde mit den Gedanken woanders bin,...
- Eine falsche Bewegung und es geht schief ...
- Ein Vorgang, dessen Ausgang ich nicht wirklich überblicken kann...
- Wird schon gut gehen. Hat ja immer geklappt...
- Auf die Dauer kann das nicht gesund sein.
- Da habe ich immer ein mulmiges Gefühl ...
- Dabei ist sicheres Arbeiten ein klarer Nachteil.
- Da geht Produktion vor Sicherheit...
- Da wird an der falschen Stelle gespart...
- So etwas passiert, wenn keine Aufsicht da ist...
- Zu viel davon und man fängt sich was ein!

Abb. 2: Ereignisse/Fakten/Gewohnheiten, die eine kritische Wahrnehmung erfordern

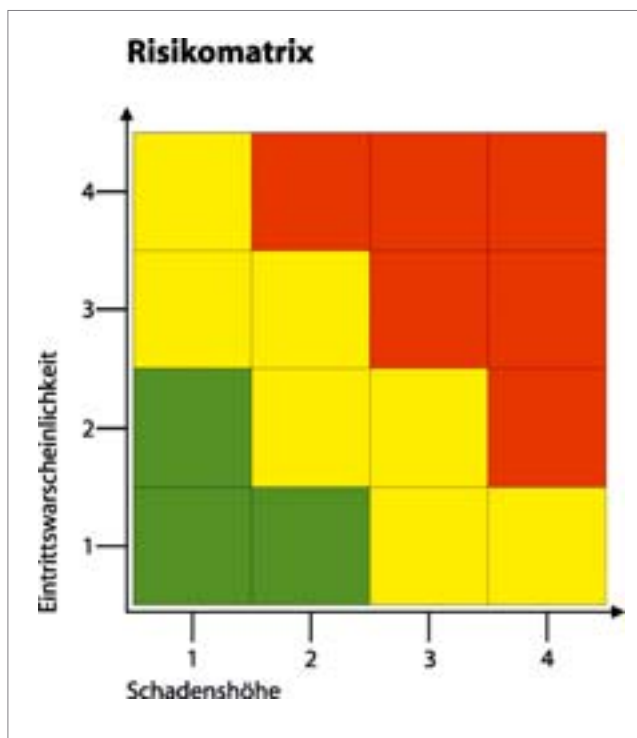


Abb. 3: Risikomatrix (nach Nohl)

Fakten / Gewohnheiten, die eine kritische Wahrnehmung erfordern...

Der Berufs- oder Lebensalltag bietet genügend Situationen, in denen jemand vor einem Risiko steht, dessen Ausgang nicht überschaut werden kann. „Wird schon gut gehen.“ „Haben andere auch schon geschafft.“ „Ist bisher immer gut gegangen!“ Vielleicht beim Autofahren in der gelben Ampelphase über die Kreuzung hinweg?

Schritt 2 einer Qualifizierungsoffensive: Risiken realistisch bewerten

Die Wahrscheinlichkeit, dass es irgendwann schief geht, steigt, wenn ein Risiko unterschätzt wird. Die Konzentration lässt nach und die Bereitschaft sich ablenken zu lassen steigt. Wer den Respekt verliert, vernachlässigt die Vorsorge. Wer eine Hand am Handlauf hat und mit der anderen Hand das Handy am Ohr, nimmt die Treppe als Ort erhöhten Verletzungsrisikos nicht ernst. Nur wer die Stufe tatsächlich als Risikopotential empfindet, kann diesen Prozess auch auf Bordsteinkanten, herumliegende Paletten und sonstige Erhebungen übertragen. Ein angeordnetes, geistig abwesendes, mechanisches Hingreifen ohne Einsicht in die Notwendigkeit und ohne innere Überzeugung überdeckt das eigentlich innere Problem durch ein äußerlich nachweisbares Zeichen.

Die zwischenzeitlich weit verbreitete 'Risikomatrix' (siehe Abbildung 3 Risikomatrix) reduziert sich in der betrieblichen Anwendung auf ein Hilfsmittel zur Gefähr-

sikoeinschätzung umso eher absinkt, je erfolgreicher die Maßnahme ist. Gesunkene Unfallzahlen oder 0-Unfälle durch bessere Bewältigungsstrategien beweisen täglich, dass z. B. „Gehen“ gar nicht gefährlich ist. Jeder Versuch einer künstlichen Aufrechterhaltung wird abgelehnt und gefährdet gar die Glaubwürdigkeit der Akteure („Der muss das ja sagen, ist sein Beruf“). Beruhigend wirkt aber folgende Tatsache: Viele Indizien weisen darauf hin, dass jede Intervention einen bleibenden Zugewinn

hinterlässt. Was in jedem Fall einer nachhaltigen Wirkung dient, sind technische und organisatorische Veränderungen, wenn sie als Ergebnisse der Intervention umgesetzt wurden.

Schritt 1 einer Qualifizierungsoffensive: Risiken voraussehen/antizipieren

Will man Mitarbeiter für den Schritt 1 sensibilisieren und qualifizieren, muss man ihnen die Aussagen und Empfindungen der Abbildung 2 vermitteln: Ereignisse /

häufig				
Stimmen Sie einer der folgenden Aussagen zu? Kreuzen Sie bitte die zutreffende Zahl an.				
<input type="checkbox"/> 1 kaum	<input type="checkbox"/> 2 selten	<input type="checkbox"/> 3 manchmal	<input type="checkbox"/> 4 häufig	<input type="checkbox"/> 5 immer
• fast nie, unwahrscheinlich	• monatlich höchstens einmal	• gelegentlich	• oft, immer wieder	• ständig; selten geschieht es nicht
• fast ausgeschlossen	• nur der geschulte Kollege	• mehrere Kollegen aus dem Bereich	• alle aus dem Bereich	• auch Externe sind betroffen
• wenige Sekunden	• kurz Luft anhalten	• bis es prickelt	• grenzwertig	• dauernder Kontakt

Abb. 4: Skala Eintrittswahrscheinlichkeit = Häufig, mit Interpretationshilfen für Sicherheit und Gesundheit.

heftig				
<input type="checkbox"/> 1 gering	<input type="checkbox"/> 2 etwas	<input type="checkbox"/> 5 ziemlich	<input type="checkbox"/> 10 schlimm	<input type="checkbox"/> 30 tragisch
• Unwohlsein	• muss auf jeden Fall zum Sanitäter	• der muss zum Arzt	• der muss ins Krankenhaus	• nach der OP kommt noch die Reha
• blauer Fleck, kleiner Kratzer	• kann erst morgen wieder arbeiten	• die nächsten Tage läuft nichts	• das kann Wochen dauern	• den sehen wir vorläufig nicht wieder
• stört nicht	• darf nicht verschleppt werden	• kann chronisch werden	• kann berufsunfähig machen	• das kann tödlich enden

Abb. 5: Skala Schadensausmaß = Heftig, mit pragmatischen Interpretationshilfen für Sicherheit und Gesundheit.

häufig <small>Zahl aus der „häufig-Analyse“ hier eintragen</small>	x	heftig <small>Zahl aus der „heftig-Analyse“ hier eintragen</small>	=	Risiko <small>Ihre gefühlte Risikokennzahl</small>
_____	x	_____	=	_____

Abb. 6: Ermittlung einer Risikokennzahl

dungsbeurteilung durch Führungskräfte. Für eine Beteiligung der Mitarbeiter ist die Methode in der Wahrnehmung der Führungskräfte in der Regel zu komplex.

Es gehört zu den gesicherten Erkenntnissen, dass ein Risiko das Produkt aus Eintrittswahrscheinlichkeit und dem zu erwartenden Schadensausmaß ist. Nach allgemeinem Verständnis können Begriffe nicht miteinander multipliziert werden. Die Skalen der Abbildung 4 und 5 bieten die Möglichkeit, die Begriffe mit Rückgriff auf individuelle Berufserfahrungen in Zahlen zu übersetzen. Relevant und einigermaßen abgesichert werden die individuellen Einschätzungen aber erst, wenn sie durch eine ausreichende Anzahl unterschiedlicher Personen abgeglichen wurden.

Ereignisse, Fakten, Beinaheunfälle und Gewohnheiten, die Anlass zur Sorge bieten (siehe Abbildung 2), werden durch die Gruppe der damit konfrontierten Personen bewertet.

Wurde z. B. ein Beinaheunfall erlebt oder ein kritisches Ereignis beobachtet, so begibt sich der Vorgesetzte mit den beteiligten Kollegen, die von dem Ereignis betroffen sind, zu einem Risikodialog an den Tatort. Nachdem der Ablauf nachvollziehbar geschildert ist, nimmt jeder Kollege seine persönliche Bewertung 'häufig' und 'heftig' vor. Bereits jetzt kann verglichen werden, ob es gravierende Abweichungen durch die Beteiligten gibt. Die packende Diskussion unterschiedlicher Meinungsbilder schärft die Sinne und führt zur Korrektur unterschätzter Risiken. Hat sich jeder festgelegt, nimmt jeder für sich die Multiplikation von 'häufig' und 'heftig' vor (s. Abbildung 6 Ermittlung einer Risikokennzahl) und ermittelt seine „Gefühlte Risikokennzahl“.

Mit dieser Methode lässt sich eine erste, schnelle Bewertung eines vermuteten Risikopotentials auf der Grundlage persönlicher Lebens- und Arbeitserfahrungen der beteiligten Kollegen vollziehen. Zur Sensibilisierung ist die engagierte Auseinander-

setzung entscheidender als ein Skalenspunkt mehr oder weniger. Entscheidend ist

Schritt 3: Risiken bewältigen

Werden alle ermittelten Risikokennzahlen jedes Beteiligten in das Risikomanometer der Abbildung 7 eingetragen, kann aus der

gesamten Streubreite eine gefühlte Mitte abgelesen werden. Sind fünf oder gar zehn Mitarbeiter beteiligt, kann das Ergebnis als relativ abgesichert gelten. Jeder kann am Verhältnis seiner eigenen gefühlten Bewertung mit dem Mittelwert ablesen, ob seine persönliche Einschätzung das getestete Risiko gegebenenfalls unterschätzt. Die Kon-

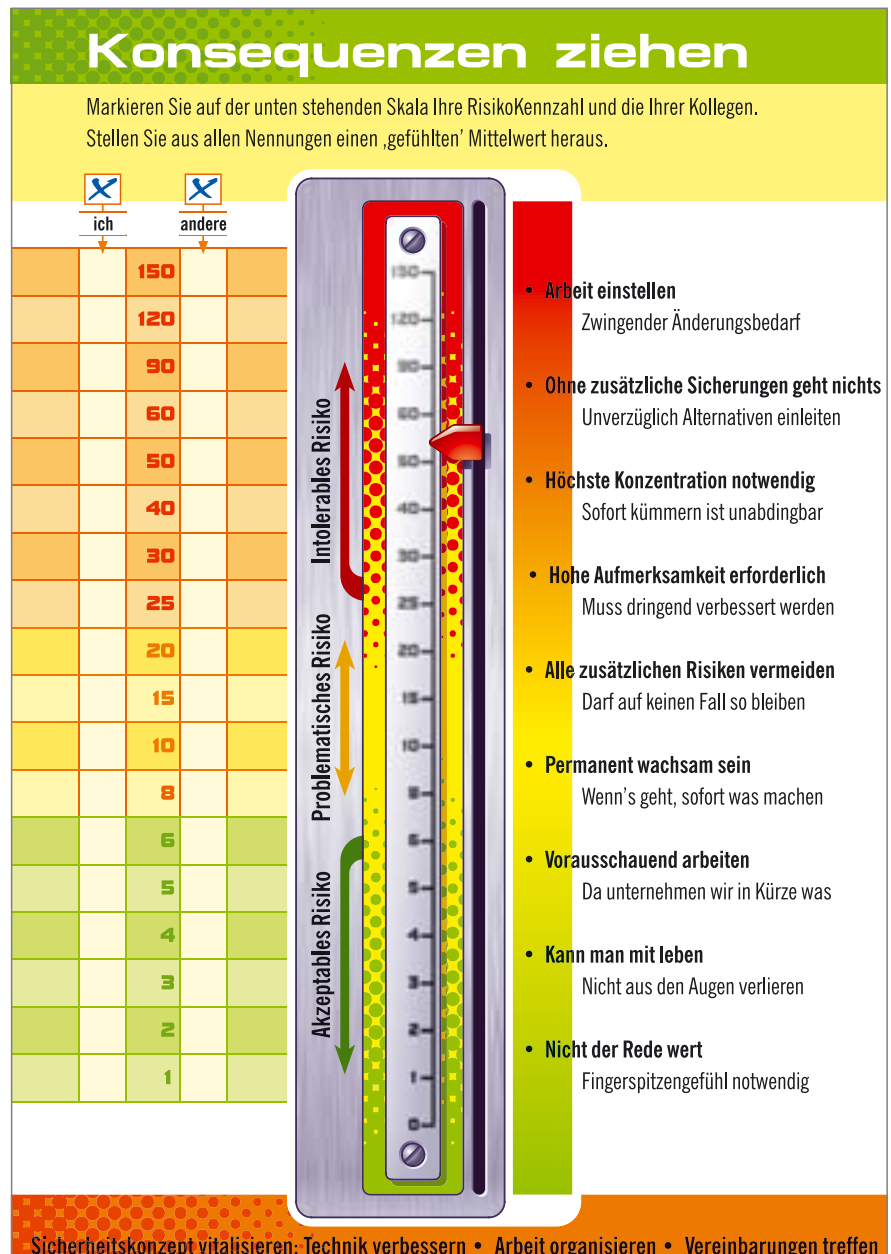


Abb. 7: Risiko-manometer

sequenzen können rechts von der Skala abgelesen werden. Kann sein, dass das Ergebnis lautet: „So machen wir das nie wieder.“ oder aber auch „Kein Problem, mit diesem Risiko werden wir fertig.“

Die in der Manometerdarstellung ausgewiesenen Zahlen bilden alle rechnerisch ermittelbaren Werte ab. Die Farbschattierungen und Definitionen entsprechen der Zuteilung in der weitgehend akzeptierten Risikomatrix (siehe Abbildung 3).

Die Gelegenheit, alle mit dem Risiko konfrontierten Betroffenen am Ort des Geschehens beisammen zu haben, muss genutzt werden, um beteiligungsorientierte technische, organisatorische oder verhaltensrelevante Bewältigungsstrategien zu entwickeln:

- einen Verhaltenskodex vereinbaren,
- einen Verbesserungsvorschlag ausklügeln,
- organisatorische Änderungen beschließen,
- kurz- und mittelfristige Lösungen realisieren.

Die einzelnen Schritte dieser Methode sowie die Abbildungen und Skalen sind in einem Faltblatt als 'Gefühltes Risiko-Audit' nachvollziehbar. Die Dokumentation des 'Gefühltes RisikoAudits' ist der Nachweis eines Risikodialogs bzw. eines durchgeführten KVP.

Nach mehrmaliger Anwendung und Diskussion setzt sich die Denkschleife (häufig x heftig) fest und kann auch ohne Papiervorlage auf jedes kritische Ereignis (Eheschließung, Autokauf o. ä) übertragen werden.

Weitere Informationen unter www.institut-input.de

Dipl.-Ing. Reinhard R. Lenz
 Institut Input
 Kaiserstraße 80, 44135 Dortmund
 Tel.: 0231/584492-0
 Fax: 0231/584492-17
www.institut-input.de
info@institut-input.de oder
reinhard.lenz@institut-input.de

PSA-Lösungen für Hitze-, Flamm- und Störlichtbogenschutz

Thermo-Man Seminar am 14. Mai in Fulda

DuPont Personal Protection (DPP) veranstaltet am 14. Mai 2008 in Fulda ein Thermo-Man Seminar. Die Tagesveranstaltung richtet sich an Arbeitsschutzverantwortliche der Industrie. Schwerpunkt ist die Vorstellung von persönlicher Schutzausrüstung aus Nomex, die gegen Hitze und Flammen sowie gegen Störlichtbögen schützt. Im Seminar werden neue Entwicklungen und Gewebemischungen aus Nomex vorgestellt, wichtige Punkte bei der Zertifizierung von persönlicher Schutzkleidung erörtert und Beispiele von anwendungsspezifischen PSA-Lösungen für den

Flamm-, Hitze- und Störlichtbogenschutz präsentiert. Darüber hinaus finden Beflammungstests am DuPont Thermo-Man statt. Die Teilnehmer erhalten dabei die Möglichkeit, die Leistungsfähigkeit ihrer Nomex Schutzbekleidung in einem Live-Test am Thermo-Man zu überprüfen. Für die Teilnahme ist eine vorherige Anmeldung auf der DPP-Internetseite erforderlich: www.dpp-europe.com

Fragen zum Seminar beantwortet Tara Veit, DuPont unter Tel.: 06123/7013-30 bzw. E-Mail: tara.veit@deu.dupont.com



Sonntag oder Influenza-Pandemie?

Einer Pandemie vorsorgen. Weil es sonst kein Nachher mehr geben könnte.

Haben Sie schon einen Notfall-Plan? Die Experten sind sich einig: Die Influenza-Pandemie kommt – nur der Zeitpunkt ist nicht vorhersehbar. Warten Sie deshalb nicht länger, sondern sorgen Sie vor. Unterstützung bei der Pandemieplanung und zur medikamentösen Vorsorge erhalten Sie unter

www.unternehmen-pandemie.de oder rufen Sie uns an:

☎ **07624 / 14-2493**



www.unternehmen-pandemie.de
aktiv gegen Influenza