



Teamgespräche zur Präventions- kultur in Hochschulen

Ein Instrument zur Weiterentwicklung
der Zusammenarbeit – für mehr
Sicherheit und Gesundheit

DGUV Information 202-119

Impressum

Herausgegeben von: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV)

Glinkastraße 40

10117 Berlin

Telefon: 030 13001-0 (Zentrale)

E-Mail: info@dguv.de

Internet: www.dguv.de

Sachgebiet Hochschulen,

Forschungseinrichtungen im Fachbereich

Bildungseinrichtungen der DGUV

Autoren: Anette Gebauer, Fabian Brückner
(Interventions for Corporate Learning GmbH)

Redaktion: Dr. Hans-Joachim Grumbach (Unfallkasse Nordrhein-
Westfalen)
Sebastian Hellmann (Unfallkasse Sachsen)
Christina Walther (Unfallkasse Hessen)
Dr. Birgit Wimmer (Kommunale Unfallversicherung Bayern)

Ausgabe: November 2025

Satz und Layout: Atelier Hauer + Dörfler, Berlin

Druck: MAXDORNPRESSE GmbH & Co. KG, Obertshausen

Bildnachweis: Illustrationen: Michael Hüter

Copyright: Diese Publikation ist urheberrechtlich geschützt.
Die Vervielfältigung, auch auszugsweise, ist nur mit
ausdrücklicher Genehmigung gestattet.

Bezug: Bei Ihrem zuständigen Unfallversicherungsträger oder unter
www.dguv.de/publikationen › Webcode: p202119

Teamgespräche zur Präventionskultur in Hochschulen

Ein Instrument zur Weiterentwicklung der Zusammenarbeit –
für mehr Sicherheit und Gesundheit

Inhaltsverzeichnis

	Kultur der Prävention – sichere und gesunde Hochschulen als Ziel	5
1	Teamgespräche zur Präventionskultur in Hochschulen – was bringen sie uns?	7
2	Die sechs Handlungsfelder und das 5-Stufen-Modell	8
2.1	Handlungsfelder	8
2.2	Das 5-Stufen-Modell als Brille	8
2.3	Die 5 Stufen im Detail	9
3	Die Materialien	11
3.1	Die Dialogkarten	12
3.2	Das Arbeitsposter und die Schnellanleitung	12
4	Die vier Schritte des Teamgesprächs zur Präventionskultur in Hochschulen	13
	Moderation: Warum sie so wichtig ist	13
5	Für die Moderation: Der Ablauf im Detail	14
5.1	Das Teamgespräch vorbereiten	14
5.2	Die einzelnen Gesprächsschritte	15
6	Das Teamgespräch abschließen und nächste Umsetzungsschritte vereinbaren	17
	Schnellanleitung	18

Kultur der Prävention – sichere und gesunde Hochschulen als Ziel

Kultur der Prävention – was heißt das?

Kultur hat etwas mit Werten zu tun. Wer in seiner Hochschule deutlich macht, dass Sicherheit und Gesundheit zentrale Themen und Ziele sind, der nimmt auch alle weiteren Beteiligten mit auf dem Weg zu noch weniger Unfällen, mehr Gesundheit und einer höheren Qualität von Forschung und Lehre.



Wie wird eine Kultur der Prävention sichtbar?

Die Kultur einer Hochschule bzw. einer einzelnen Fakultät, eines Fachbereichs oder Instituts ist nicht direkt sichtbar, äußert sich aber im Verhalten aller ihrer Akteurinnen und Akteure. Das passiert vor allem in kritischen, unvorhersehbaren Situationen, wenn beispielsweise Beschäftigte erkranken oder Überstunden aufgrund des Drucks und Arbeitspensums zur Selbstverständlichkeit werden. Hier wird deutlich, welchen Stellenwert Sicherheit und Gesundheit in Ihrer Hochschule haben und welche Ansätze es für eine Weiterentwicklung gibt. Folgende sechs Handlungsfelder sind dafür entscheidende Stellschrauben: **Führung**, **Kommunikation**, **Beteiligung**, **Fehlerkultur**, **Soziales Klima** sowie **Sicherheit und Gesundheit**.

Warum eine Kultur der Prävention?

Sicherheit und Gesundheit fördern Bildungsqualität

Wenn Sicherheit und Gesundheit einen hohen Stellenwert besitzen, können Unfallzahlen verringert sowie Gesundheit und Wohlbefinden gesteigert werden. Aber nicht nur das: Gesundheit ist eine wichtige Voraussetzung für den Bildungserfolg, sowie umgekehrt die Bildungsqualität einen hohen Einfluss auf Sicherheit und Gesundheit hat. Daher sollten Sicherheit und Gesundheit im Bildungs- und Arbeitsalltag einer Einrichtung verankert werden.

Höhere Identifikation und Bindung mit der Einrichtung

Eine wertschätzende Atmosphäre im Alltag kann die Identifikation aller Akteurinnen und Akteure mit der Hochschule deutlich erhöhen.

Kreativität und Leistungsfähigkeit fördern

Gesundheit und Soziales Klima stehen in einem starken Zusammenhang mit der Kreativität und der Leistungsfähigkeit von Beschäftigten.

Lernen und Arbeiten in vielfältigen Gruppen

Alle Akteurinnen und Akteure kommen mit unterschiedlichen Voraussetzungen in eine Hochschule. Wer diese Unterschiede im Blick hat und aktiv anregt, dass sich alle mit ihrer eigenen Perspektive einbringen, fördert eine gute und effektive Zusammenarbeit und Lernumgebung.

Lern- und Veränderungsfähigkeit erhalten

Hochschulen, in denen klar ist, dass Veränderungen immer auch unter dem Aspekt der Sicherheit und Gesundheit aller Beteiligten durchgeführt werden, sind widerstandsfähiger und lernfähiger. Die Neurowissenschaft betont die Bedeutung der Gesundheit und des Wohlbefindens für das Lernen. Nur wenn ohne Stress und Angst gelernt wird, kann das Gelernte beim Problemlösen überhaupt verwendet werden.

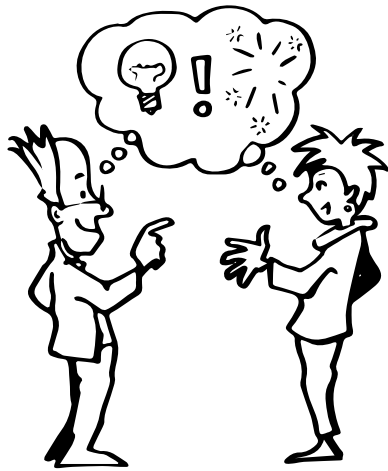
Was sind die ersten Schritte zu einer Kultur der Prävention?

Eine Kultur der Prävention zu entwickeln bedeutet, Diskussionen der Akteurinnen und Akteure in der Hochschule anzustoßen sowie Abläufe und Strukturen zu überdenken und zu verändern. Hierfür können die Teamgespräche eine erste gute Grundlage bieten.

An wen richten sich die Teamgespräche?

Die Teamgespräche richten sich insbesondere an die Verantwortlichen einer Bildungseinrichtung, die an den Schnittstellen zu Sicherheits- und/oder Gesundheitsthemen tätig sind bzw. tätig sein möchten. Dies könnten unter anderem die Hochschulleitung, Führungskräfte in den einzelnen Fakultäten, Fachbereichen, Instituten und Abteilungen sowie Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebs-/Personalräte, Betriebsärztinnen und -ärzte, Verantwortliche im betrieblichen Gesundheitsmanagement sein, sowie alle, die einen Beitrag zur Verbesserung der Kultur der Prävention in ihrem Bereich leisten wollen.

1 Teamgespräche zur Präventionskultur in Hochschulen – was bringen sie uns?



Was ist das Ziel?

Ziel dieser DGUV Information ist es, der Hochschulleitung, den Führungskräften oder anderen Personen, die ein Teamgespräch zur Präventionskultur in Hochschulen durchführen, Hilfestellung zu geben. Sie finden eine kurze Erläuterung der zugrundeliegenden Konzepte und Fragetechniken.

Was ist der Ansatz?

Die Teamgespräche zur Präventionskultur in Hochschulen ermöglichen eine fundierte Auseinandersetzung mit Themen zu Sicherheit und Gesundheit im Hochschulalltag. Mit Hilfe eines strukturierten Verfahrens werfen Hochschulleitung, Führungskräfte oder anderen Personen einen Blick auf ihre Zusammenarbeit anhand von sechs Handlungsfeldern, die für Sicherheit und Gesundheit bedeutsam sind. Ein 5-Stufen-Modell dient als Qualitätsmaßstab (siehe Kapitel 2).

Der Austausch kann in sechs verschiedenen Handlungsfeldern geführt werden und schärft bei den Beschäftigten das Verständnis, wie zum Beispiel Führung, der Umgang mit Fehlern oder Beteiligung auf hohem Niveau aussehen. Im Mittelpunkt steht die Diskussion darüber, wie die Zusammenarbeit im eigenen Arbeitsalltag erlebt wird und wie Verhalten künftig weiterentwickelt werden kann.



Hinweis

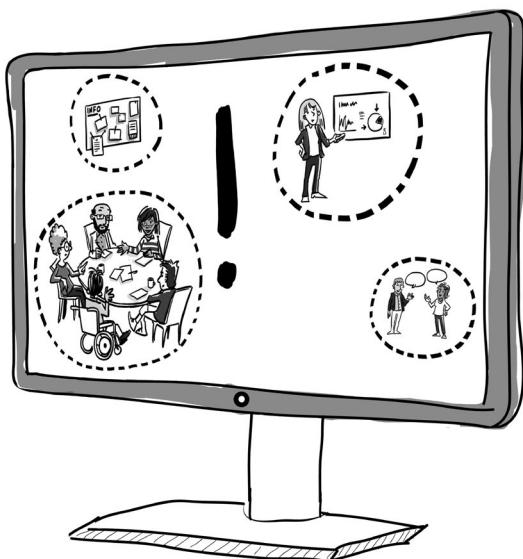
Unterschiedliche Perspektiven sind erwünscht!

Der offene Austausch im gemischten Team bringt unterschiedliches Erleben, zum Beispiel von Führungskräften, Beschäftigten und Studierenden zum Vorschein.

Unterschiedliche Meinungen sind durch aus willkommen.

Es geht darum, sich gemeinsam im Team über unterschiedliche Perspektiven offen und ohne Schuldzuweisung auszutauschen.

Das Nutzen unterschiedlicher Perspektiven ist ein erster wichtiger Schritt zu mehr Beteiligung und damit auch zu sicherheits- und gesundheitsförderlichem Verhalten.



Schauen Sie sich vorbereitend auch den Erklärfilm auf www.dguv.de (Webcode d1183729) an. Für die Durchführung können Sie die Schnellanleitung nutzen (siehe letzte Seiten).

2 Die sechs Handlungsfelder und das 5-Stufen-Modell

2.1 Handlungsfelder

In den Teamgesprächen zur Präventionskultur in Hochschulen können Führungskräfte und Beschäftigte in Forschung, Lehre und Verwaltung sowie Studierende sechs verschiedene Handlungsfelder untersuchen – von Führung, Kommunikation, Beteiligung, Fehlerkultur, Betriebsklima bis hin zu Sicherheit und Gesundheit.

Führung

Führungskräfte sind Vorbilder und machen Sicherheit und Gesundheit zu zentralen Themen in der Hochschule.

Kommunikation

Reden ist das A und O – damit alle in der Hochschule sicher und gesund arbeiten, forschen, lehren und lernen können.

Beteiligung

Wer das Wissen aller in der Hochschule nutzt, handelt sicherer, gesünder und erfolgreicher.

Fehlerkultur

Wer Fehler offen anspricht, kann daraus lernen und Unfallrisiken vermeiden.

Soziales Klima

Ein gutes soziales Klima entsteht durch gegenseitige Wertschätzung, Respekt und Vertrauen.

Sicherheit und Gesundheit

Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten und Studierenden werden bei allen Entscheidungen mitgedacht.

2.2 Das 5-Stufen-Modell als Brille

Das 5-Stufen-Modell (vgl. Gebauer 2017, in Anlehnung an Hudson 2001) beschreibt fünf verschiedene Verhaltensmuster im Umgang mit Sicherheit und Gesundheit.

Jede Stufe beschreibt eine andere Art und Weise, wie in der Hochschule mit Sicherheit und Gesundheit umgegangen wird. Mit Mustern sind die eingespielten Verhaltensweisen und Einstellungen gemeint, über die man selten spricht. Sie bestimmen aber den Hochschulalltag.

Die fünf Stufen dienen in der Diskussion zur Präventionskultur in Hochschulen als Brille, um sich die Zusammenarbeit in der Hochschule sowie die zugrunde liegenden Verhaltensweisen und Einstellungen genauer anzuschauen.

Das 5-Stufen-Modell

- bietet einen gemeinsamen Qualitätsmaßstab und fördert eine gemeinsame Sprache unter allen Akteuren der Hochschule
- zeigt, wie Sicherheit und Gesundheit im Alltag auf unterschiedlichem Niveau gelebt werden können
- dient als gemeinsame Brille, um eingespielte Verhaltensweisen zu reflektieren

2.3 Die 5 Stufen im Detail

GLEICHGÜLTIG (STUFE 1)

Die erste Stufe beschreibt einen gleichgültigen Umgang mit Sicherheitsfragen: Wen interessiert es, solange wir nicht erwisch werden.

REAGIEREND (STUFE 2)

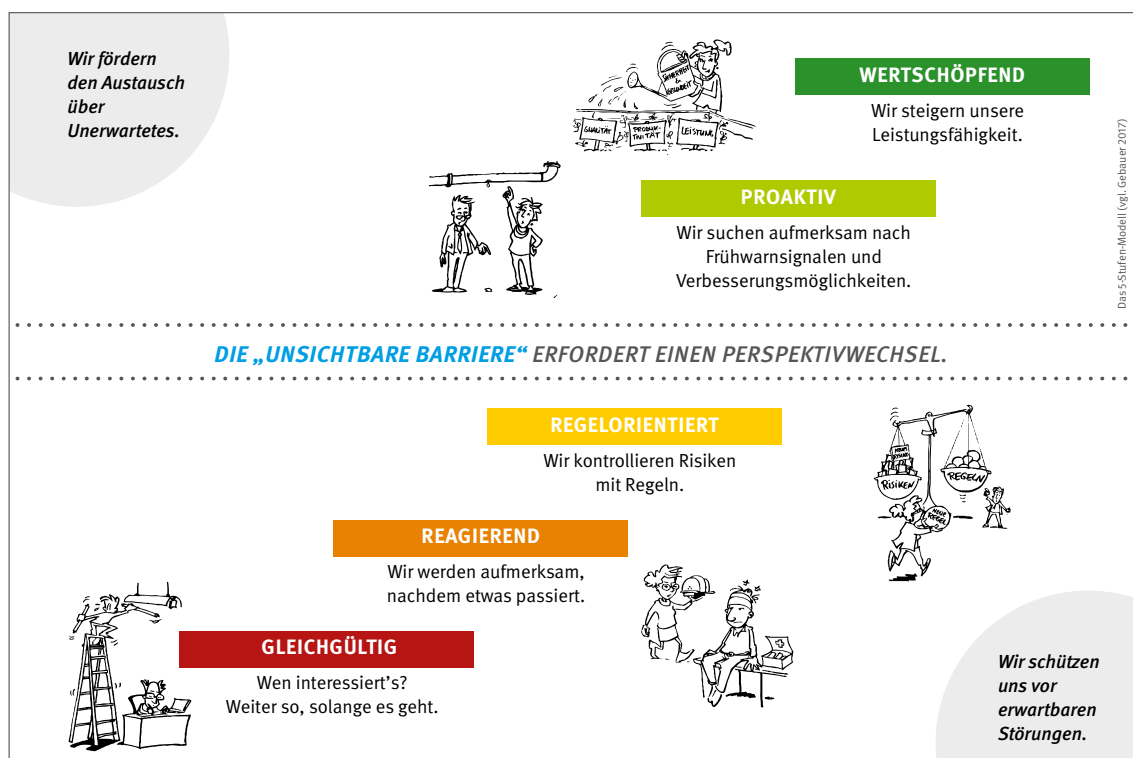
Die Haltung auf der zweiten Stufe unterscheidet sich davon schon deutlich: Hier wird Sicherheit und Gesundheit im Arbeitsalltag und im Studium ernst genommen und man tut eine Menge dafür – allerdings eher, nachdem etwas passiert ist (z. B. wenn der Krankenstand hoch ist oder sich ein Unfall ereignet hat). Wenn hingegen länger nichts passiert ist, wähnt man sich in Sicherheit und wendet sich anderen Themen zu.

REGELORIENTIERT (STUFE 3)

Auf der Stufe drei haben Sicherheit und Gesundheit einen hohen Stellenwert. Sie sollen vor allem durch Regeln, Prozesse und Systeme erzeugt werden. Wenn wir einmal das perfekte System haben und alle sich an die Regeln halten – so die implizite Denkweise – sind wir sicher und haben unsere Herausforderungen bewältigt.

PROAKTIV (STUFE 4)

Anders ist die Einstellung auf der proaktiven Stufe: Hier ist man der Meinung, dass verbindliche Regeln und Systeme zwar ungemein wichtig sind, trotzdem aber immer etwas Unerwartetes passieren kann. Folglich wird man nicht müde, kleinste Unklarheiten und Probleme aufzuspüren, um von ihnen zu lernen und um Vorfälle schon im Vorfeld zu vermeiden. Die Vorgesetzten motivieren die Beschäftigten und Studierenden über Themen zu Sicherheit und Gesundheit zu diskutieren.



5-Stufen-Modell (Gebauer 2017, in Anlehnung an Hudson 2001)

WERTSCHÖPFEND (STUFE 5)

Die Stufe wertschöpfend bedeutet, dass Sicherheit und Gesundheit schließlich ein anderer Wert beigemessen wird. Eine hohe Sicherheits- und Gesundheitskultur, die Abweichungen auf den Grund geht, trägt maßgeblich zur Leistungsfähigkeit und damit zur Wertschöpfung bei. Die Akteure tauschen sich eigenständig über relevante Themen aus. Führungskräfte schaffen Raum dafür.

DIE UNSICHTBARE BARRIERE

Es wäre trügerisch zu glauben, der Übergang zwischen den Stufen sei fließend. Zwischen den Stufen regelorientiert und proaktiv liegt eine unsichtbare Barriere, die den Übergang erschwert. Während unterhalb der Barriere versucht wird, Sicherheit und Gesundheit durch Schutzmaßnahmen zu erzeugen, verschiebt sich bei den Stufen proaktiv und wertschöpfend der Fokus auf Besonderheiten und Abweichungen – sie werden als Frühwarnsignale für noch unbekannte Ereignisse ausgewertet.

Der Übergang von regelorientiert zu proaktiv wird erschwert, wenn das regelorientierte Verhalten übertrieben wird. Eine Logik „mehr Regeln und Systeme“ ist riskant. Jede kleinste Störung oder Abweichung wird mit einer neuen Regel bearbeitet und es entsteht eine Regelflut. In der Praxis zeigen sich die ungewollten Effekte der unsichtbaren Barriere, wenn viel für Sicherheit und Gesundheit getan wird, aber die gewünschten Erfolge ausbleiben.

Für eine proaktive und wertschöpfende Stufe ist charakteristisch, dass es im Alltag viele Gelegenheiten und Rituale gibt, um sich über Besonderheiten und Unklarheiten auszutauschen, um den Kurs zu ändern, bevor etwas passiert.

3 Die Materialien

Diese DGUV Information enthält alle wesentlichen Materialien, die Sie für die gemeinsame Arbeit benötigen (siehe Liste). Manche sind in der DGUV Information abgedruckt, andere können Sie aus der Tasche hinten entnehmen. Bitte besorgen Sie darüber hinaus verschiedenfarbige Klebezettel sowie dicke Filzstifte.

Machen Sie sich bereits im Vorfeld mit den Materialien vertraut. Das erleichtert Ihnen später die Durchführung der Moderation.



Hinweis

Bitte beschreiben Sie nicht das Arbeitsposter. Es kann für weitere Teamgespräche genutzt werden.

MATERIALIEN



Arbeitsposter

...für die gemeinsame Arbeit an der Wand
(zum Herausnehmen in der hinteren Tasche)

Schnellanleitung

...für die Moderation während des Teamgesprächs (abgedruckt auf den letzten Seiten dieser DGUV Information)

30 Dialogkarten

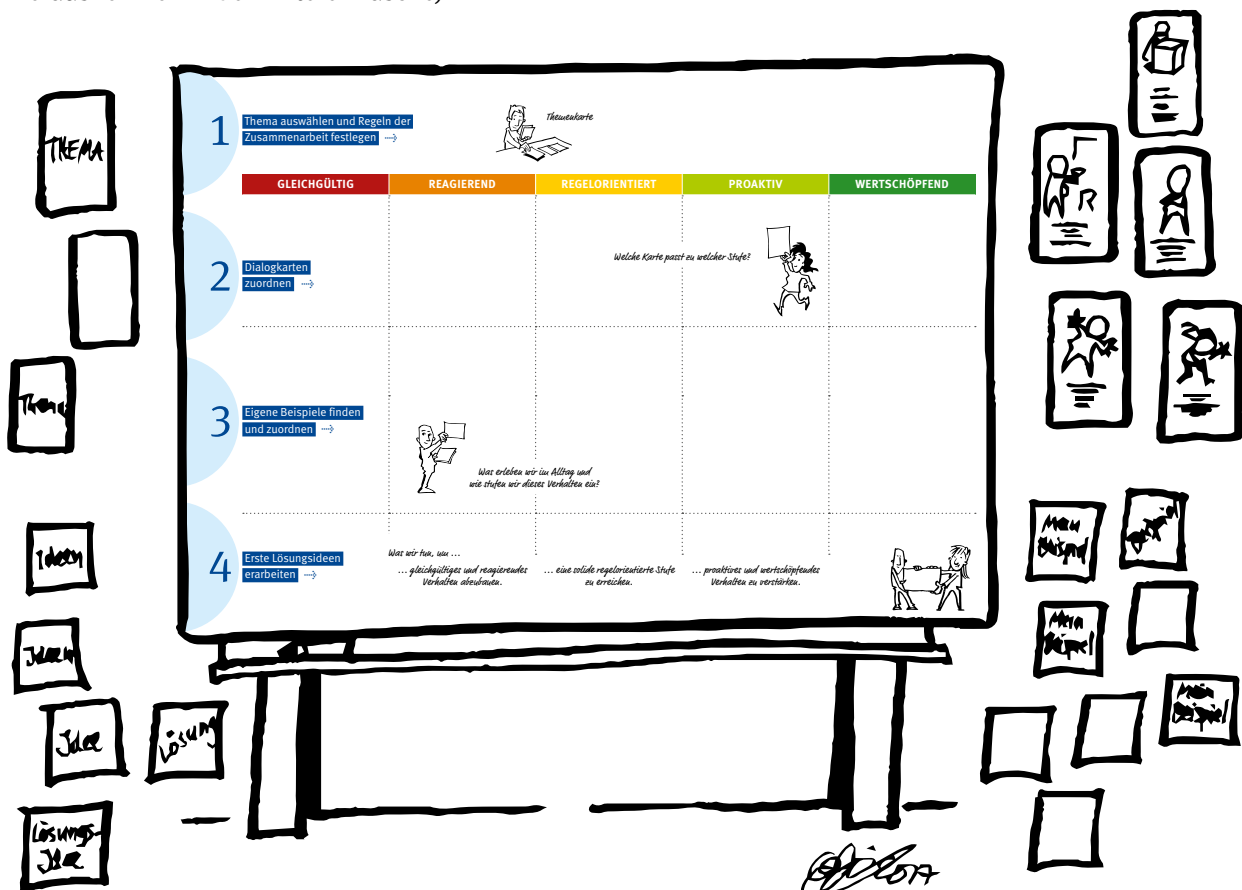
...mit jeweils fünf Karten pro Handlungsfeld
(zum Herausnehmen in der hinteren Tasche)

Überblick 5-Stufen-Modell

...um es beim Teamgespräch präsent zu haben
(zum Herausnehmen in der hinteren Tasche)

Was Sie noch besorgen sollten:

... verschiedenfarbige Klebezettel, dicke Filzstifte

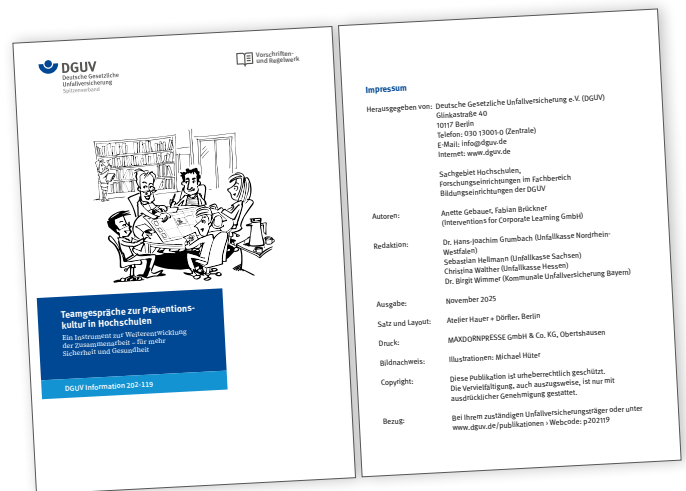


3.1 Die Dialogkarten

Die Diskussion der Handlungsfelder wird unterstützt durch 30 Dialogkarten – für jedes der sechs Handlungsfelder gibt es ein Set von fünf Karten, also für jede Stufe eine Karte.

Die Karten geben Orientierung in der gemeinsamen Diskussion. Sie regen dazu an, über eigene Erfahrungen und konkrete Alltagsbeispiele zu sprechen.

Jede Dialogkarte enthält auf der Vorderseite eine Illustration und eine Verhaltensbeschreibung, die veranschaulichen, welches Verhalten für die jeweilige Stufe typisch ist. Auf der Kartenrückseite unten steht die Nummer der Stufe, um im Verlauf des Dialogs die richtige Zuordnung zu überprüfen.



3.2 Das Arbeitsposter und die Schnellanleitung

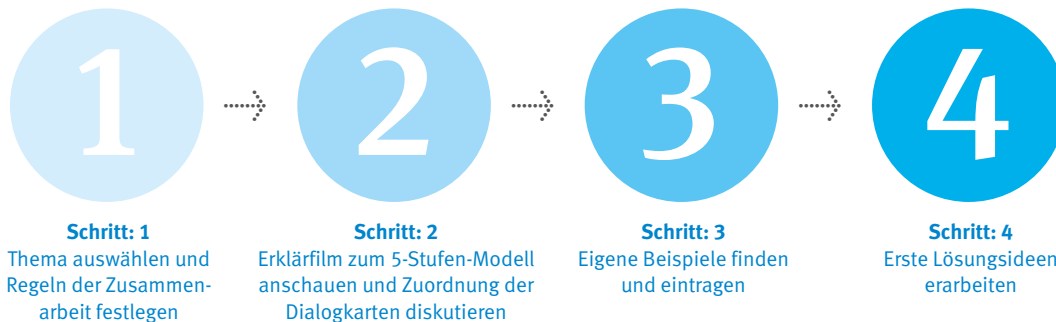
Das Arbeitsposter (siehe Tasche hinten) unterstützt die einzelnen Arbeitsschritte einer geführten Diskussion zur Präventionskultur in der Hochschule. Die Teams dokumentieren hier mit Klebezetteln ihre Ergebnisse.

Die Schnellanleitung enthält die wichtigsten Schritte sowie Tipps und Hinweise. Sie dient der Moderation als Checkliste für die Durchführung.



<https://publikationen.dguv.de/praevention/kultur-der-praevention/>

4 Die vier Schritte des Teamgesprächs zur Präventionskultur in Hochschulen



Ein Teamgespräch zur Präventionskultur in Hochschulen dauert für eine Gruppe von ca. 5 bis 8 Personen etwa 1,5 Stunden. In einem **ersten Schritt** wählt das Team ein Thema aus den sechs Handlungsfeldern, das für die eigene Arbeit besonders bedeutsam ist. Darüber hinaus bespricht das Team kurz die Regeln für die Zusammenarbeit, um eine offene Diskussion sicherzustellen und hält diese auf einem Blatt oder Flipchart fest.

Im **zweiten Schritt** sollten sich die Teilnehmenden zunächst den Erklärfilm zum 5-Stufen-Modell (Stichwort Kultur der Prävention auf der Seite eingeben oder: https://www.tube.dguv.de/search/stufen/1/3hXp_2DewMX1gu4C5PnpMd?sort=relevance#top) anschauen. Anschließend setzen sie sich mit den Dialogkarten auseinander und ordnen diese den fünf Stufen zu. Durch einen Blick auf die Rückseite können Sie prüfen ob Sie richtig lagen.

Im **dritten Schritt** diskutieren alle Teilnehmenden gemeinsam Beispiele, die sie in ihrem eigenen Hochschulalltag erlebt haben. Sie ordnen diese Erlebnisse und Beobachtungen dann den fünf Stufen zu. Dafür nutzen sie das Arbeitsposter und Klebezettel.

Im **vierten Schritt** schließlich werden Ideen zusammengetragen, wie sie gemeinsam immer besser werden können. Dafür nutzen sie das Arbeitsposter und die Klebezettel.

TYPISCHER ABLAUF EINES TEAMGESPRÄCHS

10 Min: Kurze Einführung durch die Vorgesetzten:
Warum machen wir das und was wollen wir erreichen?

10 Min: Thema auswählen & Regeln der Zusammenarbeit besprechen

10 Min: Erklärfilm zeigen und Dialogkarten zuordnen

30 Min: Beispiele aus dem eigenen Alltag diskutieren

30 Min: Erste Lösungsvorschläge erarbeiten

Moderation: Warum sie so wichtig ist

Jedes Teamgespräch sollte durch eine geeignete Moderatorin oder einen geeigneten Moderator angeleitet werden. Die Moderation strukturiert den Prozess und achtet darauf, dass jede Perspektive und Meinung gehört wird.

Die Moderation kann die Führungskraft aber auch jede Mitarbeiterin oder jeder Mitarbeiter der Betriebseinheit mit guter Moderationsfähigkeit übernehmen. Zunehmend bieten Hochschulen im Rahmen von Betrieblichem Gesundheitsmanagement, Führungskräftequalifizierung oder in ähnlichen Bereichen die Moderation von Teamgesprächen an.

Die Herausforderung besteht darin, sich neutral zu verhalten. Belehrendes oder bestimmendes Verhalten sollte vermieden werden.

In den folgenden Abschnitten finden Sie weitere Unterstützung für die Moderation.



Hinweis

Neben der klassischen Anwendung gibt es zahlreiche andere Nutzungsmöglichkeiten für die Dialogkarten. Zum Beispiel können Sie einzelne Handlungsfelder in turnusmäßigen Teambesprechungen diskutieren.

Sie können die Beschreibungen und Bilder der oberen Stufen auch nutzen, um gemeinsam ein Zielbild zu entwickeln: Wie wünschen wir uns sicheres und gesundes Arbeiten in der Zukunft und was kann jeder von uns dafür tun?

5 Für die Moderation: Der Ablauf im Detail

5.1 Das Teamgespräch vorbereiten

Eine gute Moderation beginnt mit einer guten Vorbereitung.

- Beschäftigen Sie sich mit den Inhalten dieser DGUV Information.
- Wählen Sie die Teilnehmenden aus, so dass die relevanten Perspektiven vertreten sind. Informieren Sie über das Vorhaben.
- Machen Sie sich mit den Materialien der Dialoge vertraut und legen Sie Klebezettel (in etwa der Größe der Kästchen auf dem Arbeitsposter), möglichst in zwei verschiedenen Farben, Klebefilm sowie Stifte bereit.
- Bereiten Sie die gemeinsame Arbeit vor: Bringen Sie das Arbeitsposter und die Regeln der Zusammenarbeit an die Wand.
- Legen Sie die Dialogkarten und den Überblick 5-Stufen-Modell, verschiedenfarbige Klebezettel und Stifte bereit.



Hinweis

In der Vorbereitungsphase sollten Sie überlegen, wie Sie das Thema auswählen möchten. Wenn Sie als Führungskraft oder Fachkraft für Arbeitssicherheit ein bestimmtes Anliegen verfolgen, können Sie das Thema bereits in der Vorbereitungsphase festlegen.

Andere entscheiden sich bewusst dafür, das Thema gemeinsam im Team auszuwählen, um alle Akteure zu beteiligen.



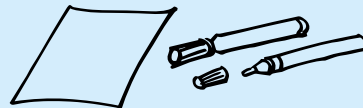
Hinweis für die Vorgesetzten: Das Warum bereits im Vorfeld erklären!

Eine gute Information der Beteiligten ist das A und O. Gerade wenn Sie zum ersten Mal ein Teamgespräch zur Präventionskultur in Hochschulen durchführen, sollten Sie als Vorgesetzte oder Vorgesetzter sowohl im Vorfeld als auch zu Beginn der gemeinsamen Diskussion gut erklären, was Sie vorhaben und warum dies aus Ihrer Sicht förderlich für einen sicheren und gesunden Alltag ist.

Das Warum sollte immer von der Führungskraft erläutert werden. Auch wenn die Moderation delegiert wird, sollten Leitende in der Einführung kurz erläutern, was sie sich von den Teamgesprächen versprechen und was sie an den Ergebnissen interessiert. Es ist sinnvoll, sich im Vorfeld einige wichtige Botschaften zu überlegen, zum Beispiel:

„Sicherheit und Gesundheit sollten kontinuierlich verfolgt werden – auch wenn nichts passiert. Mit den Teamgesprächen schauen wir, ob unsere Zusammenarbeit Sicherheit und Gesundheit fördert.“

„Wir hatten in der letzten Zeit einige besorgniserregende Vorfälle mit hohem Potenzial. Wie können wir frühzeitiger aktiv werden?“



„Wir haben schon viel erreicht, aber wir wollen kontinuierlich besser werden.“



5.2 Die einzelnen Gesprächsschritte

ERSTER GESPRÄCHSSCHRITT

Thema auswählen und Regeln der Zusammenarbeit besprechen (ca. 10 Min.)

Wenn das Thema nicht bereits im Vorfeld ausgewählt wurde, entscheiden Sie sich zunächst im Team für ein Thema.

Danach besprechen Sie kurz die Regeln der Zusammenarbeit.

VORGEHENSWEISE

- Lesen Sie jede einzelne Themenkarte laut vor.
- Jede Person bewertet mit einem Strich das Thema, das für sie am wichtigsten ist.
- Das Thema mit den meisten Punkten wird bearbeitet.
- Diskutieren Sie nun die Regeln der Zusammenarbeit und nutzen Sie dafür das Poster. Diskutieren Sie in der Gruppe: Wie sorgen wir für eine offene und konstruktive Atmosphäre, in der auch kritische Aspekte angesprochen werden können?
- Ergänzen Sie bei Bedarf noch weitere Punkte auf dem Poster Regeln der Zusammenarbeit.



Hinweis

Unterstützen Sie eine offene Atmosphäre und achten Sie darauf, dass unterschiedliche Einschätzungen zu Wort kommen:

„Alles darf gesagt werden“
 „Jede Perspektive zählt“
 „Es geht um konkrete Beispiele, wie wir den Hochschulalltag erleben. Nicht um Rechtfertigungen“

ZWEITER GESPRÄCHSSCHRITT

Erklärfilm anschauen und Dialogkarten zuordnen (ca. 10 Min.)

In diesem Schritt sollen sich die Teilnehmenden mit den Verhaltensbeschreibungen und den Illustrationen auf den Dialogkarten vertraut machen. Sie sollten ein Gespür dafür entwickeln, welches Verhalten typisch für jede Stufe ist.

Um sich mit den fünf Stufen vertraut zu machen, sollten sich die Teilnehmenden mit dem 5-Stufen-Modell auseinandersetzen. Zeigen Sie den Teilnehmenden dafür den Erklärfilm (https://www.tube.dguv.de/channel/95986/unfallverhuetung/1/3hXp_2DewMX1gu4C5PnpMd).

Nehmen Sie das 5 Stufen-Modell (in der Tasche hinten) gern zur Hilfe und diskutieren Sie dann mit den Teilnehmenden die Reaktionen auf den Film.

VORGEHENSWEISE

- Schauen Sie sich den Erklärfilm zum 5-Stufen-Modell an.
- Entnehmen Sie die Dialogkarten zu Ihrem gewählten Thema aus der hinteren Tasche und trennen Sie die Karten an der Perforierung.
- Lesen Sie die Texte auf den Dialogkarten der Reihe nach laut vor.
- Fragen Sie die Teilnehmenden: Welches Verhalten passt zu welcher Stufe?
- Bitten Sie die Teilnehmenden, ihre Einschätzungen zu begründen: Wo gibt es unterschiedliche Meinungen und warum?
- Überprüfen Sie gemeinsam die Einschätzung (auf der Rückseite befindet sich eine Nummer mit der „richtigen“ Stufe).
- Legen oder kleben Sie die Dialogkarten auf das Poster.

DRITTER GESPRÄCHSSCHRITT

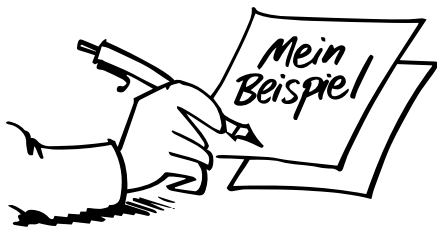
Eigene Beispiele finden und zuordnen

(ca. 30 Min.)

Jetzt geht es darum, dass die Teilnehmenden konkrete Beispiele aus dem eigenen Hochschulalltag diskutieren.

VORGEHENSWEISE

- *Erinnern Sie das Team nochmals an die offene Atmosphäre und an die Regeln der Zusammenarbeit.*
- *Beginnen Sie mit der Stufe, zu der Ihnen spontan ein Beispiel einfällt und gehen Sie dann die anderen Stufen einzeln durch.*
- *Fragen Sie: Was erleben wir im Alltag? Wer hat ein passendes Beispiel für diese Stufe?*
- *Notieren Sie die wichtigsten Beispiele aus der Diskussion auf Klebezetteln und bringen Sie diese am Poster an.*
- *Prüfen Sie die leeren Felder: Gibt es doch Beispiele für diese Stufe?*



VIERTER GESPRÄCHSSCHRITT

Erste Lösungsideen erarbeiten

Nun ist die Grundlage geschaffen, gemeinsam Lösungsideen zu entwickeln: Wo sehen wir Entwicklungsmöglichkeiten, die uns etwas bringen? Was müssen wir tun?

VORGEHENSWEISE

- *Sammeln Sie erste Verbesserungsideen.*
- *Diskutieren Sie die einzelnen Vorschläge und dokumentieren Sie die relevanten Ideen mit Klebezetteln auf dem Poster.*
- *Nutzen Sie die Fragen auf dem Arbeitsposter zur Unterstützung.*



Hinweis

Sammeln Sie erst die Ideen, ohne sie bereits zu diskutieren und zu bewerten.

Sie können konkrete Verhaltensvereinbarungen treffen oder auch weiterführende Maßnahmen ableiten.

Nutzen Sie die Tabelle (siehe Tasche hinten) zur weiteren Umsetzungsunterstützung.

6 Das Teamgespräch abschließen und nächste Umsetzungsschritte vereinbaren

Für den Abschluss ist es entscheidend, gemeinsam zu besprechen, wie Sie weiter an den Themen arbeiten werden. Die Beschäftigten müssen schnell erleben, dass sich etwas bewegt. Ansonsten besteht die Gefahr, dass das Teamgespräch zur Präventionskultur als eine weitere kurzlebige Initiative ohne Wirkung verstanden wird.

Für einige kleinere und schnell umzusetzende Maßnahmen können Sie vielleicht sofort vereinbaren, wie Sie diese umsetzen und wer dies tun soll. Bei weitreichenderen Veränderungen sollten Sie mit dem Team in jedem Fall Personen bestimmen, die das Thema weitertreiben.

Darüber hinaus empfiehlt es sich, einen nächsten Termin zu vereinbaren, wann das Team wieder gemeinsam über den Umsetzungsstand sprechen möchte. Die folgende Tabelle (noch einmal in groß in der Tasche hinten verfügbar) können Sie als Vorlage nutzen.

Hinweis

Verschieben Sie die Frage der Umsetzung nicht – auch wenn es verführerisch ist nach einer intensiven und vielleicht ungewohnten Diskussion.

Treffen Sie konkrete Vereinbarungen, wie es weitergehen soll.

Definieren Sie einige Sofortmaßnahmen, die Sie direkt angehen können.

Tabelle für Maßnahmenplanung

[illegible]

Schnellanleitung

Für die Durchführung der Moderation



Materialien:
Regel-Poster
Themenkarten

1. SCHRITT

Thema auswählen und Regeln der Zusammenarbeit festlegen

- ➔ Wenn Sie im Vorfeld noch kein Thema ausgewählt haben, entscheiden Sie sich jetzt gemeinsam im Kreis der Teilnehmenden.
- ➔ Besprechen Sie gemeinschaftlich die Regeln der Zusammenarbeit.

TIPPS FÜR DIE MODERATION

*Achten Sie auf eine offene Atmosphäre.
Lassen Sie unterschiedliche Einschätzungen der Teilnehmenden zu.*

2. SCHRITT

Erklärfilm anschauen und Dialogkarten zuordnen

- ➔ Zeigen Sie den Teilnehmenden den Erklärfilm.
- ➔ Lesen Sie die Texte laut vor und betrachten Sie die Illustrationen.
- ➔ Ordnen Sie die fünf Karten des gewählten Handlungsfeldes den Stufen auf dem Poster zu.
- ➔ Überprüfen Sie die Zuordnung (richtige Stufe auf der Rückseite).
- ➔ Bringen Sie die Dialogkarten auf das Poster (Klebefilm o.ä.).



Materialien:
Dialogkarten
Karte 5-Stufen

TIPPS FÜR DIE MODERATION

*Stellen Sie sicher, dass alle die Dialogkarten sehen können.
Lesen Sie die Texte zunächst laut vor, damit jeder Zeit zum Nachdenken hat.
Nutzen Sie die Karte mit den 5 Stufen als Erinnerungshilfe.*

3. SCHRITT

Eigene Beispiele finden und zuordnen

- Diskutieren Sie Beispiele aus Ihrem Hochschulalltag für die einzelnen Stufen.
- Beginnen Sie mit der Stufe, zu der Ihnen spontan ein Beispiel einfällt und gehen dann die anderen Stufen einzeln durch.
- Notieren Sie die wichtigsten Beispiele mit Klebezetteln auf dem Poster.
- Prüfen Sie die leeren Felder: Gibt es doch Beispiele für diese Stufen?



Materialien:
Klebezettel
Stifte

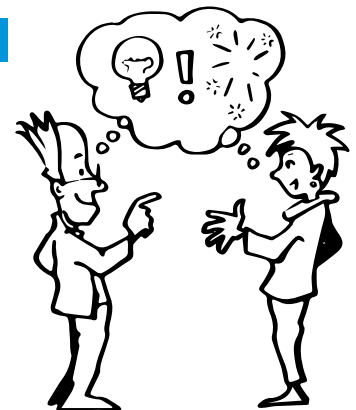
TIPPS FÜR DIE MODERATION

*Sorgen Sie dafür, dass jede Person zu Wort kommt.
Fragen Sie nach konkreten Beispielen.
Auch Ausnahmen sind interessant.*

4. SCHRITT

Erste Lösungsideen erarbeiten

- Sammeln Sie erste Verbesserungsideen.
- Diskutieren Sie die einzelnen Vorschläge und dokumentieren Sie die relevanten Ideen auf dem Poster.
- Nutzen Sie die Fragen, die Sie auf dem Poster finden.



Materialien:
Klebezettel
Stifte

TIPPS FÜR DIE MODERATION

*Erst Ideen sammeln, dann diskutieren und bewerten.
Sie können konkrete Verhaltensvereinbarungen treffen oder auch weiterführende Maßnahmen ableiten.*

Notizen

[illegible]





**Deutsche Gesetzliche
Unfallversicherung e.V. (DGUV)**

Glinkastraße 40

10117 Berlin

Telefon: 030 13001-0 (Zentrale)

E-Mail: info@dguv.de

Internet: www.dguv.de

