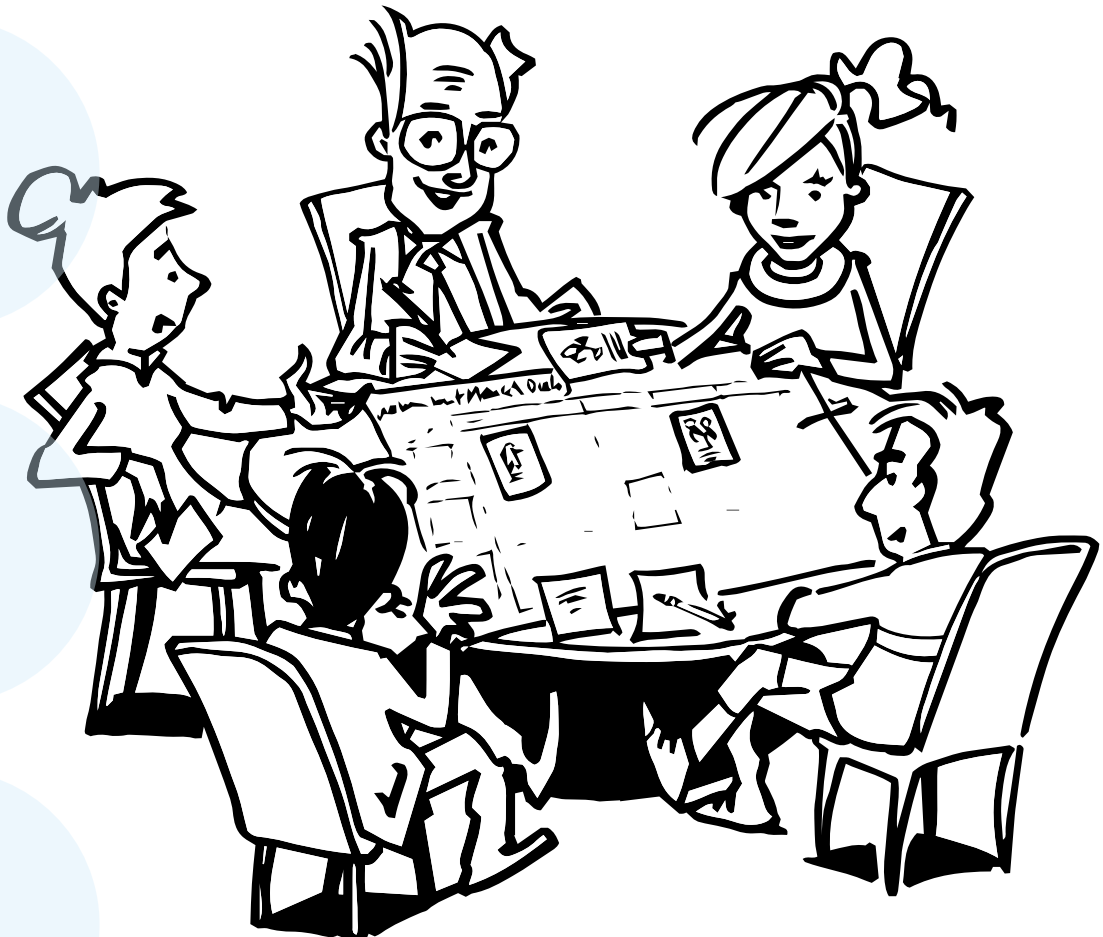


206-055

DGUV Information 206-055



KULTURDIALOGE: PRÄVENTION **Ein Instrument zur Entwicklung der Präventionskultur**

Leitfaden und Materialien
für die Moderation

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 Veränderung der Arbeitskulturen
des Fachbereichs Gesundheit im Betrieb der DGUV

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

Redaktionsteam Thomas Birkenstock (BG ETEM)
Dr. Marlen Cosmar (DGUV)
Dr. Just Miels (BG ETEM)
Christian Pangert (ehemals DGUV)
Martin Prüße (BGHM)
Dr. Heinz Schmid (ehemals DGUV)
Gudrun Wagner (ehemals BGHM)

Ausgabe: Juni 2024

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: p206055

KULTURDIALOGE: PRÄVENTION

Ein Instrument zur Entwicklung der Präventionskultur

Leitfaden und Materialien
für die Moderation

Inhaltsverzeichnis

Einführung	5
1 Die sechs Handlungsfelder und das 5-Stufen-Modell	6
1.1 Handlungsfelder.....	6
1.2 Das 5-Stufen-Modell als Brille.....	6
1.3 Die 5 Stufen im Detail	7
2 Die Materialien	9
2.1 Die Dialogkarten.....	10
2.2 Das Arbeitsposter und die Schnellanleitung	10
3 Die vier Schritte des Kulturdialogs: Prävention	11
3.1 Moderation: Warum sie so wichtig ist.....	11
4 Für die Moderation: Der Ablauf im Detail	12
4.1 Den Dialog vorbereiten	12
4.2 Die Dialog-Schritte	13
5 Den Dialog abschließen und nächste Umsetzungsschritte vereinbaren	15
Schnellanleitung	16

Einführung



Was ist das Ziel?

Wenn Sicherheit und Gesundheit im Unternehmen einen hohen Stellenwert haben, können Unfallzahlen über sonstige Sicherheitsmaßnahmen hinaus gesenkt und gesundheitliche Risiken minimiert werden. Die Verankerung dieser Themen als Teil der Unternehmenskultur ist dafür der Schlüssel. Doch wie kann eine solche „Präventionskultur“ gefördert werden?

Dabei helfen Ihnen die Kulturdialoge: Prävention.

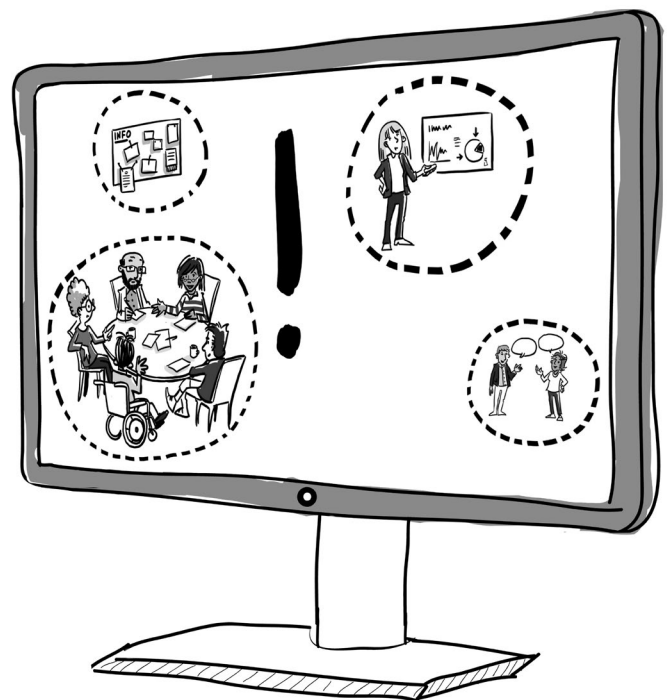
Schauen Sie sich vorbereitend auch den Erklärfilm auf www.dguv.de (Webcode d1183729) an. Für die Durchführung können Sie die Schnellanleitung nutzen (siehe letzte Seiten).

Was ist der Ansatz?

Die Kulturdialoge: Prävention ermöglichen eine fundierte Auseinandersetzung mit Themen rundum Sicherheit und Gesundheit im Arbeitsalltag. Mit Hilfe eines strukturierten Verfahrens werfen Vorgesetzte und Beschäftigte einen Blick auf ihre Zusammenarbeit anhand von sechs Handlungsfeldern, die für eine funktionierende Präventionskultur bedeutsam sind. Ein 5-Stufen-Modell dient als Qualitätsmaßstab.

Wen sprechen die Dialoge an?

Die Dialoge richten sich insbesondere an die Verantwortlichen eines Betriebes, die an den Schnittstellen zu Sicherheits- und/oder Gesundheitsthemen tätig sind. Dies könnten unter anderem die Leitung des Betriebes oder der Einrichtung, Führungskräfte, 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 Die sechs Handlungsfelder und das 5-Stufen-Modell

1.1 Handlungsfelder

Mit den Kulturdialogen können Beschäftigte und Vorgesetzte sechs verschiedene Handlungsfelder untersuchen. Diese sind:

Führung

Führungskräfte sind Vorbilder und machen Sicherheit und Gesundheit zu zentralen Themen im Betrieb.

Kommunikation

Reden ist das A und O – damit alle im Unternehmen sicher und gesund arbeiten können.

Beteiligung

Wer das Wissen aller im Betrieb nutzt, handelt sicherer, gesünder und erfolgreicher.

Fehlerkultur

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

Betriebsklima

Ein gutes Betriebsklima entsteht durch gegenseitige Wertschätzung, Respekt und Vertrauen.

Sicherheit und Gesundheit

Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten werden bei allen Entscheidungen mitgedacht.

Es können aber auch konkrete Präventionsthemen im Rahmen eines Kulturdialogs besprochen werden.

Diese sind u.a.:

- Absturz
- Arbeitszeit
- Gewalt
- Lärm
- Pandemie
- Psychische Belastung
- Umgang mit Schutzeinrichtungen
- Unterweisung
- Verkehrssicherheit

1.2 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 im Unternehmen mit Sicherheit und Gesundheit umgegangen wird. Mit Mustern sind die eingespielten Verhaltensweisen und Einstellungen gemeint, über die man selten spricht. Sie bestimmen aber den Alltag der Beschäftigten.

Die fünf Stufen dienen im Kulturdialog als Brille, um sich die Zusammenarbeit im Unternehmen sowie die zugrunde liegenden Verhaltensweisen und Einstellungen genauer anzuschauen. Durch solche Diskussionen entwickelt das Team eine gemeinsame Vorstellung und Sprache, wie Sicherheit und Gesundheit auf einem hohen Niveau aussieht.

Durch solche Diskussionen entwickelt das Team eine gemeinsame Vorstellung und Sprache, wie Sicherheit und Gesundheit auf einem hohen Niveau aussieht.

Das 5-Stufen-Modell

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

1.3 Die 5 Stufen im Detail

GLEICHGÜLTIG (STUFE 1)

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

REAGIEREND (STUFE 2)

Die Haltung auf der zweiten Stufe unterscheidet sich davon schon deutlich: Hier wird Sicherheit und Gesundheit im Betrieb 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).

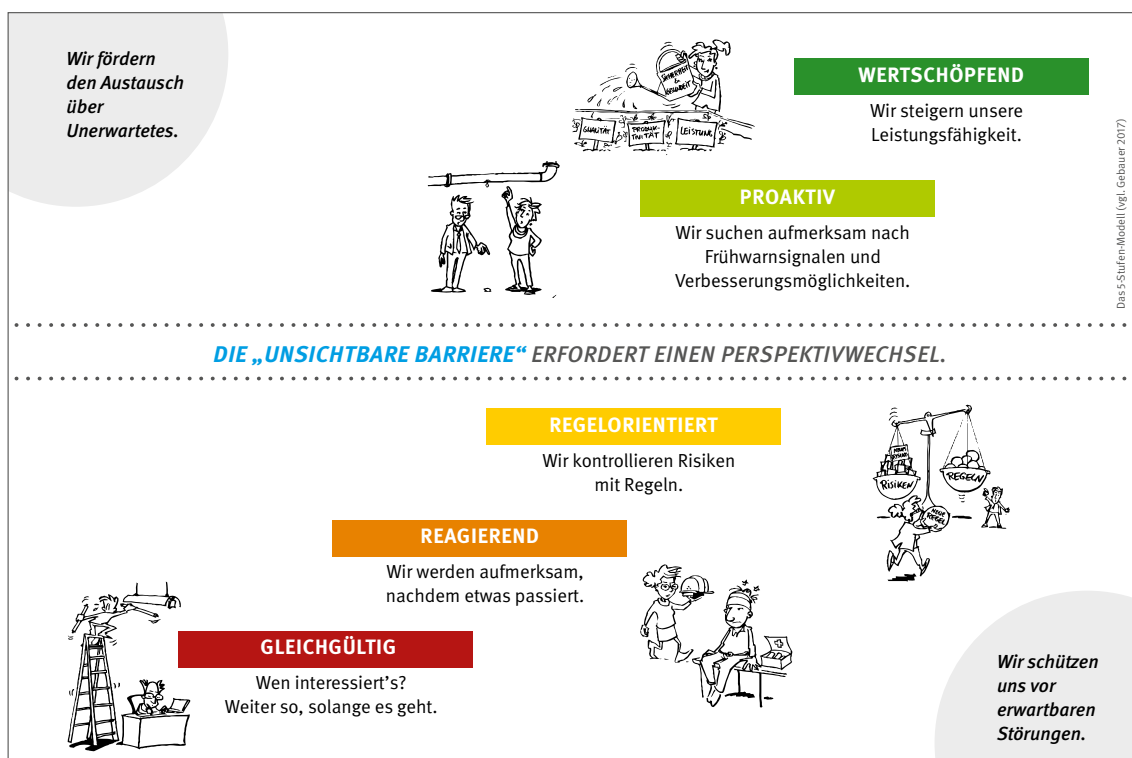
Wenn hingegen länger nichts passiert ist, wähnt man sich in Sicherheit und wendet sich anderen Themen zu.

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, 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. Beschäftigte 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.

2 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.

i Hinweis
Bitte beschreiben Sie nicht das Arbeitsposter. Es kann für weitere Dialoge genutzt werden.

MATERIALIEN



Arbeitsposter

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

Überblick 5-Stufen-Modell

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

Schnellanleitung

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

Was Sie noch besorgen sollten:

... verschiedenfarbige Klebezettel, dicke Filzstifte

30 Dialogkarten

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

2.1 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.

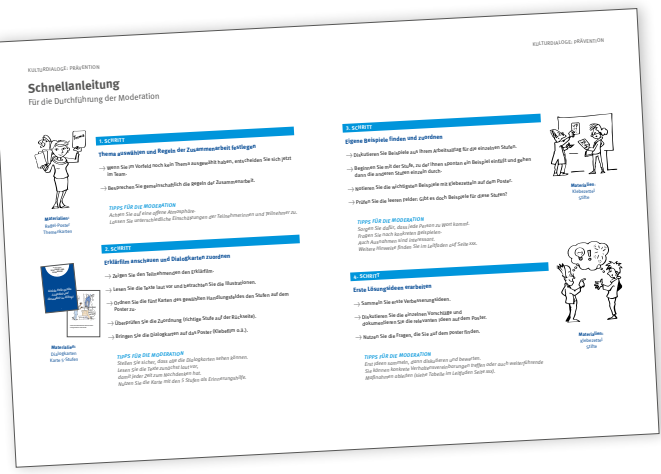
Jede Dialogkarte enthält auf der Vorderseite eine Illustration und eine Verhaltensbeschreibung, die veranschaulichen, welches Verhalten für die jeweilige Stufe typisch ist. Auf der Kartenrückseite unten steht die Nummer der Stufe, um im Verlauf des Dialogs die richtige Zuordnung zu überprüfen.

Karten zu weiteren Themen

Darüber hinaus finden Sie in der Publikationsdatenbank der DGUV unter „Kultur der Prävention“ Kartensätze zu weiteren konkreten Präventionsthemen, die Sie sich herunterladen oder bestellen können.

Diese Themen sind u.a.:

- Absturz
- Arbeitszeit
- Gewalt
- Lärm
- Pandemie
- Psychische Belastung
- Umgang mit Schutzeinrichtungen
- Unterweisung
- Verkehrssicherheit



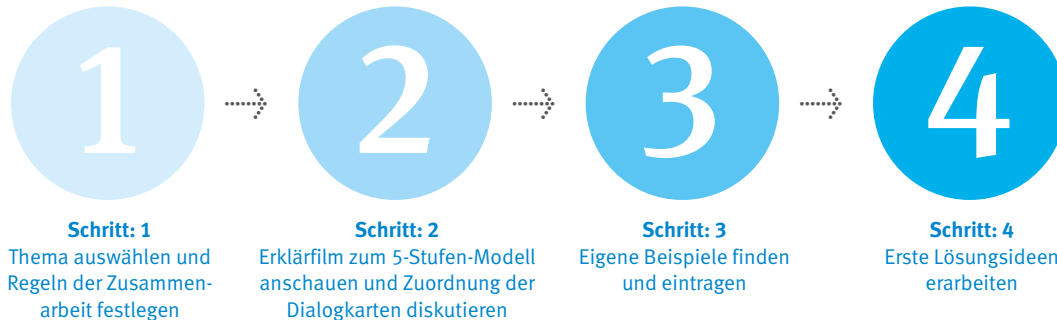
2.2 Das Arbeitsposter und die Schnellanleitung

Das Arbeitsposter (siehe Tasche hinten) unterstützt die einzelnen Arbeitsschritte eines Kulturdialogs. Die Teams dokumentieren hier mit Klebezetteln ihre Ergebnisse.

Die Schnellanleitung (Seite 14/15) enthält die wichtigsten Schritte sowie Tipps und Hinweise. Sie dient der Moderation als Checkliste für die Durchführung.



3 Die vier Schritte des Kulturdialogs: Prävention



Ein Kulturdialog 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 oder auch den weiteren Präventionsthemen aus, 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/channel/95986/unfallverhuetung/1/3hXp_2DewMX1gu4C5PnpMd) 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 Alltag erlebt haben. Sie ordnen diese Erlebnisse und Beobachtungen dann den fünf Stufen zu. Dafür nutzen sie das Arbeitsposter und die 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 KULTURDIALOGS

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

3.1 Moderation: Warum sie so wichtig ist.

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

In größeren Unternehmen kann zum Beispiel die Fachkraft für Arbeitssicherheit oder die oder der BGM-Beauftragte die Moderation übernehmen. In kleinen Unternehmen kann es die Führungskraft selbst oder auch eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter mit guter Moderationsfähigkeit sein. In beiden Fällen besteht die Herausforderung darin, sich neutral zu verhalten. Beherrschendes 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 Sicherheitstreffen, Team- oder Schichtbesprechungen 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?

4 Für die Moderation: Der Ablauf im Detail

4.1 Den Dialog vorbereiten

Eine gute Moderation beginnt mit einer guten Vorbereitung.

- Beschäftigen Sie sich mit der DGUV Information.
- Laden Sie die Beschäftigten ein und informieren Sie bereits im Vorfeld über das Vorhaben. Wenn aus organisatorischen Gründen nicht alle aus einem Team, einer Abteilung oder einem Unternehmen teilnehmen können, treffen Sie eine Auswahl oder lassen Sie die Beschäftigten selbst entscheiden, wer dabei sein möchte.
- Machen Sie sich mit den Materialien der Dialoge-Mappe 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 oder legen Sie es auf einem großen Tisch aus.
- 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 Sicherheitsfachkraft 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 die Beschäftigten zu beteiligen.

Hinweis für Vorgesetzte: Das Warum bereits im Vorfeld erklären!

Eine gute Information der Beschäftigten ist das A und O. Gerade wenn Sie zum ersten Mal einen Kulturdialog 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 die Sicherheit und Gesundheit im Alltag ist.

Das Warum sollte immer von der Führung erläutert werden. Auch wenn die Moderation delegiert wird, sollten Vorgesetzte in der Einführung kurz erläutern, was sie sich von den Dialogen 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 Kulturdialogen schauen wir, ob unsere Zusammenarbeit Sicherheit und Gesundheit fördert.“

„Wir hatten in der letzten Zeit einige besorgniserregende Vorfälle mit Blick auf den Bereich Sicherheit und Gesundheit. Wie können wir frühzeitiger aktiv werden?“



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



4.2 Die Dialog-Schritte

ERSTER DIALOG-SCHRITT

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

- Zählen Sie alle Themen auf.
- Jede Person darf sich für ein Thema entscheiden.
- Das Thema mit den meisten Stimmen wird bearbeitet.
- Diskutieren Sie nun die Regeln der Zusammenarbeit und halten Sie diese, wenn möglich auf einem Blatt Papier fest. Diskutieren Sie miteinander: Wie sorgen wir für eine offene und konstruktive Atmosphäre, in der auch kritische Aspekte angesprochen werden können?
- Hängen Sie das Blatt möglichst während des Dialogs im Raum auf.



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 Arbeitsalltag erleben. Nicht um Rechtfertigungen“

ZWEITER DIALOG-SCHRITT

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 DIALOG-SCHRITT

Eigene Beispiele finden und zuordnen

(ca. 30 Min.)

Jetzt geht es darum, dass die Teilnehmenden konkrete Beispiele aus dem eigenen Alltag 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 DIALOG-SCHRITT

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 am Ende des Leitfadens zur weiteren Umsetzungsunterstützung.

5 Den Dialog 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 der Kulturdialog 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

Aufgaben	Aktivitäten	Zuständige Person	Zu erledigen bis	Erledigt?	Bemerkungen

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 im Team.
- ➔ 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 Arbeitsalltag für die einzelnen Stufen.
- Beginnen Sie mit der Stufe, zu der Ihnen spontan ein Beispiel einfällt und gehen Sie 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?

TIPPS FÜR DIE MODERATION

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



Materialien:
Klebezettel
Stifte

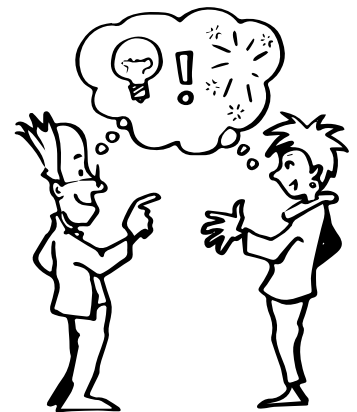
4. SCHRITT

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.

TIPPS FÜR DIE MODERATION

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



Materialien:
Klebezettel
Stifte

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

Glinkastraße 40
10117 Berlin
Telefon: 030 13001-0 (Zentrale)
E-Mail: info@dguv.de
Internet: www.dguv.de