

Digitale Dialoge zur sicheren und gesunden beruflichen Bildung

Ihr digitales Werkzeug für Sicherheit
und Gesundheit in Ihrer Einrichtung
der beruflichen Bildung



Ins Gespräch kommen

Lassen Sie uns gemeinsam über
Sicherheit und Gesundheit
sprechen.

Wie erleben Sie Sicherheit und
Gesundheit in Ihrem
Arbeitsalltag?



Die vier Schritte des Dialogs



Schritt 1:

Thema auswählen und Regeln der Zusammenarbeit festlegen

Schritt 2:

Erklärfilm zum 5-Stufen-Modell anschauen und Zuordnung der Dialogkarten diskutieren

Schritt 3:

Eigene Beispiele finden und eintragen

Schritt 4:

Erste Lösungsideen erarbeiten

Schritt 1:

Thema auswählen und Regeln
der Zusammenarbeit festlegen



1

Regeln der Zusammenarbeit

Welche konkreten Regeln gibt es für die Videokonferenz?

*Schalten Sie Ihre
Kamera ein.*

*Schalten Sie Ihr
Handy aus.*

*Schalten Sie
Ihr Mikrofon aus,
wenn Sie nicht
sprechen.*

*Vermeiden Sie
Multitasking.*

*Machen Sie
deutlich, wenn Sie
etwas sagen
möchten.*

Weitere Regeln:

Regeln der Zusammenarbeit

Wie sorgen wir für eine offene und konstruktive Atmosphäre,
in der auch kritische Aspekte angesprochen werden können?

*Alles darf gesagt
werden!*

*Es geht um
konkrete Beispiele.
Nicht um
Rechtfertigung!*

*Jede Perspektive
zählt!*

Thema auswählen

Mit welchem Thema sollen wir uns heute beschäftigen?
Wir stimmen nun ab. Jeder und jede von Ihnen hat zwei Stimmen.

STIMMEN

FÜHRUNG

KOMMUNIKATION

BETEILIGUNG

FEHLERKULTUR

SOZIALES KLIMA

SICHERHEIT UND GESUNDHEIT

Schritt 2:

**Erklärfilm zum 5-Stufen-Modell
anschauen und Zuordnung der
Dialogkarten diskutieren**



Das 5-Stufen-Modell als Brille

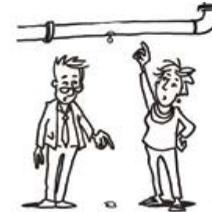


Das 5-Stufen-Modell als Brille



Wertschöpfend

Wir steigern unsere Bildungsqualität



Proaktiv

Wir suchen aufmerksam nach Frühwarnsignalen und Verbesserungsmöglichkeiten

„Die unsichtbare Barriere“ erfordert einen Perspektivwechsel

Regelorientiert

Wir kontrollieren Risiken mit Regeln



Reagierend

Wir werden aufmerksam, nachdem etwas passiert



Gleichgültig

Wen interessiert's?
Weiter so, solange es geht



Dialogkarten diskutieren

Hier geht's zu den Handlungsfeldern:



2

**Zuordnung der Dialogkarten diskutieren:
Verstehen alle, weshalb die Karten den Stufen zugeordnet wurden?**

Dialoge zur sicheren und gesunden beruflichen Bildung



Handlungsfeld Führung



Ein Klick auf die Karte vergrößert die Ansicht!

Gleichgültig	Reagierend	Regelorientiert	Proaktiv	Wertschöpfend

Gleichgültig

Für die Leitung spielen Sicherheit und Gesundheit keine Rolle und die Themen werden belächelt. Die Beschäftigten sollen ihre Arbeit machen. Hauptsache die Zahlen stimmen. Alles andere kostet nur unnötig Zeit und das Budget ist ohnehin schon knapp.

Reagierend

Die Leitung reagiert erst nach spürbaren Problemen wie Unfällen, Erkrankungen oder Fluktuation etc. Die Beschäftigten werden ermahnt oder es wird an sie appelliert. Ob das hilft, wird nicht kontrolliert.

Regelorientiert

Die Leitung und Teamleitung legen Wert darauf, dass auf dem Papier und nach außen alles ok ist (z. B. "Qualitätsziele", von denen der Erfolg bei Ausschreibungen abhängt). Es wird gemacht, was unbedingt erforderlich ist und entsprechend unterwiesen.

Proaktiv

Die Leitung, Teamleitung und Beschäftigten setzen sich gemeinsam mit Sicherheits- und Gesundheitsfragen auseinander. Sie sensibilisieren und fragen Beschäftigte und auch externe Lehrkräfte zu Problemen im beruflichen Alltag der Bildungseinrichtung. Verbesserungspotenziale werden dankbar aufgegriffen.

Wertschöpfend

Die Leitung und Teamleitung planen bewusst Zeit für Sicherheit und Gesundheit ein – sowohl für Beschäftigte als auch für externe Lehrkräfte und Kooperationsbetriebe. Gemeinsam arbeiten alle auch an heiklen Themen wie z. B. Konflikten, Suchtproblemen und räumlichen Engpässen.

Was erleben wir im Alltag und wie stufen wir dieses Verhalten ein?

Gleichgültig

Für die Leitung spielen Sicherheit und Gesundheit keine Rolle und die Themen werden belächelt. Die Beschäftigten sollen ihre Arbeit machen. Hauptsache die Zahlen stimmen. Alles andere kostet nur unnötig Zeit und das Budget ist ohnehin schon knapp.

Reagierend

Die Leitung reagiert erst nach spürbaren Problemen wie Unfällen, Erkrankungen oder Fluktuation etc. Die Beschäftigten werden ermahnt oder es wird an sie appelliert. Ob das hilft, wird nicht kontrolliert.

Regelorientiert

Die Leitung und Teamleitung legen Wert darauf, dass auf dem Papier und nach außen alles ok ist (z. B. "Qualitätsziele", von denen der Erfolg bei Ausschreibungen abhängt). Es wird gemacht, was unbedingt erforderlich ist und entsprechend unterwiesen.

Proaktiv

Die Leitung, Teamleitung und Beschäftigten setzen sich gemeinsam mit Sicherheits- und Gesundheitsfragen auseinander. Sie sensibilisieren und fragen Beschäftigte und auch externe Lehrkräfte zu Problemen im beruflichen Alltag der Bildungseinrichtung. Verbesserungspotenziale werden dankbar aufgegriffen.

Wertschöpfend

Die Leitung und Teamleitung planen bewusst Zeit für Sicherheit und Gesundheit ein – sowohl für Beschäftigte als auch für externe Lehrkräfte und Kooperationsbetriebe. Gemeinsam arbeiten alle auch an heiklen Themen wie z. B. Konflikten, Suchtproblemen und räumlichen Engpässen.



... abbauen ...

... solide, ohne es zu übertreiben ...

... fördern ...

2

**Zuordnung der Dialogkarten diskutieren:
Verstehen alle, weshalb die Karten den Stufen zugeordnet wurden?**

Dialoge zur sicheren und gesunden beruflichen Bildung



Handlungsfeld Kommunikation

 Ein Klick auf die Karte vergrößert die Ansicht!

Gleichgültig	Reagierend	Regelorientiert	Proaktiv	Wertschöpfend

3

Eigene Beispiele finden und eintragen

Handlungsfeld Kommunikation

Dialoge zur sicheren und gesunden beruflichen Bildung

Gleichgültig	Reagierend	Regelorientiert	Proaktiv	Wertschöpfend
<p>Es wird generell wenig darüber nachgedacht, andere zu informieren. Das geht auch gar nicht anders bei all den ständigen und plötzlichen Veränderungen, an die sich jeder anpassen muss. Jeder arbeitet und kämpft für sich in seinem Bereich.</p>	<p>Man informiert andere nur, wenn es unvermeidbar ist. Unangenehme Themen oder Kritik werden ausgespart oder hinter vorgehaltener Hand diskutiert. Man scheut den direkten Konflikt.</p>	<p>Im Alltag der Bildungseinrichtungen werden Informationen von oben nach unten "durchgereicht". Es wird mehr gesagt, aber nur wenig gefragt oder gemeinsam besprochen. Bei Gestaltungsfragen bleiben Lehrende, Kooperationsbetriebe sowie externe Lehrkräfte außen vor.</p>	<p>Es gibt Gelegenheiten, in denen es möglich ist, Informationen auszutauschen (z. B. regelmäßige Teambesprechungen, teamübergreifende Treffen). Auch die Lernenden und externen Lehrkräfte kommen zu Wort. Kritische Themen werden offen angesprochen.</p>	<p>Für alle Beteiligten der Bildungseinrichtung ist es eine Selbstverständlichkeit, sich gegenseitig über Neuigkeiten, Besonderheiten oder kritische Situationen zu informieren. Mit Hilfe von Frage- und Moderationstechniken werden potenzielle Probleme frühzeitig thematisiert und im Dialog mit den Betroffenen gelöst.</p>
<p><i>Was erleben wir im Alltag und wie stufen wir dieses Verhalten ein?</i></p>				

Gleichgültig

Es wird generell wenig darüber nachgedacht, andere zu informieren. Das geht auch gar nicht anders bei all den ständigen und plötzlichen Veränderungen, an die sich jeder anpassen muss. Jeder arbeitet und kämpft für sich in seinem Bereich.

Reagierend

Man informiert andere nur, wenn es unvermeidbar ist. Unangenehme Themen oder Kritik werden ausgespart oder hinter vorgehaltener Hand diskutiert. Man scheut den direkten Konflikt.

Regelorientiert

Im Alltag der Bildungseinrichtungen werden Informationen von oben nach unten "durchgereicht". Es wird mehr gesagt, aber nur wenig gefragt oder gemeinsam besprochen. Bei Gestaltungsfragen bleiben Lehrende, Kooperationsbetriebe sowie externe Lehrkräfte außen vor.

Proaktiv

Es gibt Gelegenheiten, in denen es möglich ist, Informationen auszutauschen (z. B. regelmäßige Teambesprechungen, teamübergreifende Treffen). Auch die Lernenden und externen Lehrkräfte kommen zu Wort. Kritische Themen werden offen angesprochen.

Wertschöpfend

Für alle Beteiligten der Bildungseinrichtung ist es eine Selbstverständlichkeit, sich gegenseitig über Neuigkeiten, Besonderheiten oder kritische Situationen zu informieren. Mit Hilfe von Frage- und Moderationstechniken werden potenzielle Probleme frühzeitig thematisiert und im Dialog mit den Betroffenen gelöst.



... abbauen ...

... solide, ohne es zu übertreiben ...

... fördern ...

2

**Zuordnung der Dialogkarten diskutieren:
Verstehen alle, weshalb die Karten den Stufen zugeordnet wurden?**

Dialoge zur sicheren und gesunden beruflichen Bildung



Handlungsfeld **Beteiligung**



Ein Klick auf die Karte vergrößert die Ansicht!

Gleichgültig	Reagierend	Regelorientiert	Proaktiv	Wertschöpfend

Gleichgültig

Beschäftigte werden nicht gefragt oder anderweitig beteiligt. Verbesserungsvorschläge werden nicht ernstgenommen, ignoriert oder sogar belächelt. Die Mitwirkung der Lernenden, externen Lehrkräfte und Kooperationsbetriebe ist nicht gewünscht und damit sind alle einverstanden.

Reagierend

Erst wenn jemand Druck macht, passiert notgedrungen etwas. Personen, die auf notwendige Veränderungen pochen, gelten als Nervensägen.

Regelorientiert

Verbesserungsvorschläge kommen überwiegend von der Leitung oder Teamleitung. In Einzelfällen wird die Zustimmung von Betroffenen eingeholt. Die Umsetzung der Ideen läuft eher schleppend und oberflächlich.

Proaktiv

Die Leitung der Bildungseinrichtung ermutigt alle Beteiligten, ihre Ideen und ihre Meinung einzubringen (z. B. über ein gut funktionierendes Vorschlagswesen). Es gibt regelmäßige Foren, um sich gemeinsam über neue Ideen auszutauschen und um sich über ihre Umsetzung zu beraten und zu entscheiden (z. B. Gestaltung von Bildungsmaßnahmen, Räumlichkeiten, Zusammenarbeit).

Wertschöpfend

Alle Beteiligten und Bildungseinrichtungen sind eingeladen, ihre Meinung jederzeit offen und konstruktiv einzubringen. Verbesserungsvorschläge werden von Beschäftigten eigenständig sondiert, bewertet und die Umsetzung gemeinsam vorangetrieben. Die Leitung stellt die dafür nötigen Rahmenbedingungen zur Verfügung (z. B. Budget, Zeit, Formate).

Was erleben wir im Alltag und wie stufen wir dieses Verhalten ein?

Gleichgültig

Beschäftigte werden nicht gefragt oder anderweitig beteiligt. Verbesserungsvorschläge werden nicht ernstgenommen, ignoriert oder sogar belächelt. Die Mitwirkung der Lernenden, externen Lehrkräfte und Kooperationsbetriebe ist nicht gewünscht und damit sind alle einverstanden.

Reagierend

Erst wenn jemand Druck macht, passiert notgedrungen etwas. Personen, die auf notwendige Veränderungen pochen, gelten als Nervensägen.

Regelorientiert

Verbesserungsvorschläge kommen überwiegend von der Leitung oder Teamleitung. In Einzelfällen wird die Zustimmung von Betroffenen eingeholt. Die Umsetzung der Ideen läuft eher schleppend und oberflächlich.

Proaktiv

Die Leitung der Bildungseinrichtung ermutigt alle Beteiligten, ihre Ideen und ihre Meinung einzubringen (z. B. über ein gut funktionierendes Vorschlagswesen). Es gibt regelmäßige Foren, um sich gemeinsam über neue Ideen auszutauschen und um sich über ihre Umsetzung zu beraten und zu entscheiden (z. B. Gestaltung von Bildungsmaßnahmen, Räumlichkeiten, Zusammenarbeit).

Wertschöpfend

Alle Beteiligten und Bildungseinrichtungen sind eingeladen, ihre Meinung jederzeit offen und konstruktiv einzubringen. Verbesserungsvorschläge werden von Beschäftigten eigenständig sondiert, bewertet und die Umsetzung gemeinsam vorangetrieben. Die Leitung stellt die dafür nötigen Rahmenbedingungen zur Verfügung (z. B. Budget, Zeit, Formate).



... abbauen ...

... solide, ohne es zu übertreiben ...

... fördern ...

2

**Zuordnung der Dialogkarten diskutieren:
Verstehen alle, weshalb die Karten den Stufen zugeordnet wurden?**



Handlungsfeld Fehlerkultur

Dialoge zur sicheren und gesunden beruflichen Bildung



Ein Klick auf die Karte vergrößert die Ansicht!

Gleichgültig	Reagierend	Regelorientiert	Proaktiv	Wertschöpfend

Gleichgültig

Unfälle, Probleme oder Fehler werden heruntergespielt oder sogar vertuscht. Wenn etwas gerade noch einmal gut gegangen ist, klopf man sich auf die Schulter: "Wie gut wir doch im Feuerlöschen sind..."

Reagierend

Nach Unfällen, Problemen oder Fehlern ist die erste Frage: "Wer war es?" Ursachen für Probleme werden schnell woanders gesucht. Ist die verantwortliche Person gefunden, drohen Verwarnungen und ggf. Sanktionen. Beinahe-Unfälle werden nicht bemerkt oder es wird kein Lernpotenzial in ihnen gesehen. Es ist ja schließlich nichts passiert...

Regelorientiert

Unfälle werden dokumentiert. Die Aufarbeitung erfolgt wenn, dann oberflächlich und oft auch ohne die Beteiligten. Unfälle in Kooperationsbetrieben werden zwar gemeldet, aber nicht weiter analysiert. Bei anderen Problemen oder Fehlern werden vor allem individuelle Maßnahmen ergriffen oder die Regeln angepasst. Beinahe-Unfälle mit hohem Potenzial werden im Team besprochen.

Proaktiv

Fehler werden als Entwicklungsmöglichkeit gesehen. Das konstruktive Lernen aus Ereignissen und Problemen ohne Schuldzuweisung wird gefördert. Dies gilt auch bei Verstößen oder Fehlleistungen: "Warum erschien das Verhalten in dieser Situation angemessen?" Ereignisse oder Beinahe-Unfälle werden dokumentiert und gemeinsam mit den Betroffenen sowie den Kooperationsbetrieben ausgewertet.

Wertschöpfend

Die Leitung und das Team fühlen sich für Ereignisse, Fehler und Probleme gemeinsam verantwortlich. Neben kritischen Situationen werden auch Erfolge systematisch bewertet: Was war hilfreich? – Was sollten wir beibehalten? – Was war riskant?

Was erleben wir im Alltag und wie stufen wir dieses Verhalten ein?

Gleichgültig

Unfälle, Probleme oder Fehler werden heruntergespielt oder sogar vertuscht. Wenn etwas gerade noch einmal gut gegangen ist, klopf man sich auf die Schulter: "Wie gut wir doch im Feuerlöschen sind..."

Reagierend

Nach Unfällen, Problemen oder Fehlern ist die erste Frage: "Wer war es?" Ursachen für Probleme werden schnell woanders gesucht. Ist die verantwortliche Person gefunden, drohen Verwarnungen und ggf. Sanktionen. Beinahe-Unfälle werden nicht bemerkt oder es wird kein Lernpotenzial in ihnen gesehen. Es ist ja schließlich nichts passiert...

Regelorientiert

Unfälle werden dokumentiert. Die Aufarbeitung erfolgt wenn, dann oberflächlich und oft auch ohne die Beteiligten. Unfälle in Kooperationsbetrieben werden zwar gemeldet, aber nicht weiter analysiert. Bei anderen Problemen oder Fehlern werden vor allem individuelle Maßnahmen ergriffen oder die Regeln angepasst. Beinahe-Unfälle mit hohem Potenzial werden im Team besprochen.

Proaktiv

Fehler werden als Entwicklungsmöglichkeit gesehen. Das konstruktive Lernen aus Ereignissen und Problemen ohne Schuldzuweisung wird gefördert. Dies gilt auch bei Verstößen oder Fehlleistungen: "Warum erschien das Verhalten in dieser Situation angemessen?" Ereignisse oder Beinahe-Unfälle werden dokumentiert und gemeinsam mit den Betroffenen sowie den Kooperationsbetrieben ausgewertet.

Wertschöpfend

Die Leitung und das Team fühlen sich für Ereignisse, Fehler und Probleme gemeinsam verantwortlich. Neben kritischen Situationen werden auch Erfolge systematisch bewertet: Was war hilfreich? – Was sollten wir beibehalten? – Was war riskant?



... abbauen ...

*... solide, ohne es
zu übertreiben ...*

... fördern ...

2

**Zuordnung der Dialogkarten diskutieren:
Verstehen alle, weshalb die Karten den Stufen zugeordnet wurden?**



Handlungsfeld *Soziales Klima*

Dialoge zur sicheren und gesunden beruflichen Bildung



Ein Klick auf die Karte vergrößert die Ansicht!

Gleichgültig	Reagierend	Regelorientiert	Proaktiv	Wertschöpfend

Gleichgültig

Unter den Beschäftigten, aber auch gegenüber Lernenden, externen Lehrkräften und Kooperationsbetrieben überwiegen Misstrauen und Neid. Es wird oftmals eher übereinander statt miteinander gesprochen. Viel Energie fließt in Rechtfertigung, Absicherung und Vertuschung. Bei Meinungsverschiedenheiten wird es schnell persönlich.

Reagierend

Die Gestaltung des sozialen Miteinanders interessiert wenig. Wie man miteinander umgeht, ist schließlich eine sehr persönliche Angelegenheit. Konflikte werden eher unter den Teppich gekehrt. Erst wenn sie eskalieren, werden sie notgedrungen bearbeitet. Gemeinsame Aktivitäten werden auf ein notwendiges Minimum beschränkt.

Regelorientiert

Das Miteinander unter Beschäftigten, Lernenden, externen Lehrkräften und gegenüber Kooperationsbetrieben ist sachlich. Man vertraut und respektiert sich aufgrund fachlicher Kompetenz. Zwischenmenschliche Themen werden so gut es geht ausgeblendet. Es wird versucht, Konflikte durch Ansage zu lösen.

Proaktiv

Respekt, Fairness und Wertschätzung sind wichtige Prinzipien in der Zusammenarbeit. Die Leitung und Teamleitung leben diese vor. Kritische Rückmeldungen werden konstruktiv aufgenommen, unabhängig, von wem sie kommen. Bei Spannungen sucht man frühzeitig gemeinsam nach Lösungen, die allen etwas bringen.

Wertschöpfend

Kollegiale Zusammenarbeit ist eine Selbstverständlichkeit. Respektlosigkeiten und unfaires Verhalten werden bei niemandem toleriert. Potenzielle Konfliktfelder unter Beschäftigten oder in der Zusammenarbeit mit allen Beteiligten werden frühzeitig gesucht und bearbeitet. Gemeinsame Aktivitäten stärken den Zusammenhalt.

Was erleben wir im Alltag und wie stufen wir dieses Verhalten ein?

Gleichgültig

Unter den Beschäftigten, aber auch gegenüber Lernenden, externen Lehrkräften und Kooperationsbetrieben überwiegen Misstrauen und Neid. Es wird oftmals eher übereinander statt miteinander gesprochen. Viel Energie fließt in Rechtfertigung, Absicherung und Vertuschung. Bei Meinungsverschiedenheiten wird es schnell persönlich.

Reagierend

Die Gestaltung des sozialen Miteinanders interessiert wenig. Wie man miteinander umgeht, ist schließlich eine sehr persönliche Angelegenheit. Konflikte werden eher unter den Teppich gekehrt. Erst wenn sie eskalieren, werden sie notgedrungen bearbeitet. Gemeinsame Aktivitäten werden auf ein notwendiges Minimum beschränkt.

Regelorientiert

Das Miteinander unter Beschäftigten, Lernenden, externen Lehrkräften und gegenüber Kooperationsbetrieben ist sachlich. Man vertraut und respektiert sich aufgrund fachlicher Kompetenz. Zwischenmenschliche Themen werden so gut es geht ausgeblendet. Es wird versucht, Konflikte durch Ansage zu lösen.

Proaktiv

Respekt, Fairness und Wertschätzung sind wichtige Prinzipien in der Zusammenarbeit. Die Leitung und Teamleitung leben diese vor. Kritische Rückmeldungen werden konstruktiv aufgenommen, unabhängig, von wem sie kommen. Bei Spannungen sucht man frühzeitig gemeinsam nach Lösungen, die allen etwas bringen.

Wertschöpfend

Kollegiale Zusammenarbeit ist eine Selbstverständlichkeit. Respektlosigkeiten und unfaires Verhalten werden bei niemandem toleriert. Potenzielle Konfliktfelder unter Beschäftigten oder in der Zusammenarbeit mit allen Beteiligten werden frühzeitig gesucht und bearbeitet. Gemeinsame Aktivitäten stärken den Zusammenhalt.



... abbauen ...

... solide, ohne es zu übertreiben ...

... fördern ...

2

**Zuordnung der Dialogkarten diskutieren:
Verstehen alle, weshalb die Karten den Stufen zugeordnet wurden?**

Dialoge zur sicheren und gesunden beruflichen Bildung



Handlungsfeld Sicherheit und Gesundheit



Ein Klick auf die Karte vergrößert die Ansicht!

Gleichgültig	Reagierend	Regelorientiert	Proaktiv	Wertschöpfend

Gleichgültig

Sicherheit und Gesundheit sind kein Thema. Loslegen steht an erster Stelle. Hohe Krankenstände oder Unfälle werden achselzuckend in Kauf genommen. Die Durchführung von Bildungsmaßnahmen und die Minimierung von Kosten stehen an erster Stelle.

Reagierend

Sicherheit und Gesundheit werden nur dann zum Thema, wenn es unvermeidbar ist. Für sicherheits- und gesundheitsrelevante Probleme wie psychische Fehlbeanspruchung oder Unfälle werden die betroffenen Personen verantwortlich gemacht.

Regelorientiert

Alle sagen, dass Sicherheit und Gesundheit wichtig sind. Vorschriften werden so gut es geht abgehakt – das muss reichen. Ob die Vorschriften auch gelebt werden, wird nicht weiterverfolgt. Für die Arbeitsbedingungen in Kooperationsbetrieben fühlt man sich nicht weiter zuständig.

Proaktiv

Sicherheit und Gesundheit spielen bei allen Entscheidungen eine Rolle. Die Leitung sensibilisiert durch aktives Nachfragen. Sie fördert Gespräche, um die Aufmerksamkeit bei Beschäftigten, Lernenden und Kooperationsbetrieben im Alltag zu erhöhen.

Wertschöpfend

„Sicherheit und Gesundheit sind Voraussetzung und Ergebnis unserer Bildungsqualität“ – das ist ein Prinzip, hinter dem alle Beschäftigten, externen Lehrkräfte und Kooperationsbetriebe stehen. Schwierigkeiten und Interessenskonflikte bei der Umsetzung werden offen von allen angesprochen und konstruktiv bearbeitet.

Was erleben wir im Alltag und wie stufen wir dieses Verhalten ein?

Gleichgültig

Sicherheit und Gesundheit sind kein Thema. Loslegen steht an erster Stelle. Hohe Krankenstände oder Unfälle werden achselzuckend in Kauf genommen. Die Durchführung von Bildungsmaßnahmen und die Minimierung von Kosten stehen an erster Stelle.

Reagierend

Sicherheit und Gesundheit werden nur dann zum Thema, wenn es unvermeidbar ist. Für sicherheits- und gesundheitsrelevante Probleme wie psychische Fehlbeanspruchung oder Unfälle werden die betroffenen Personen verantwortlich gemacht.

Regelorientiert

Alle sagen, dass Sicherheit und Gesundheit wichtig sind. Vorschriften werden so gut es geht abgehakt – das muss reichen. Ob die Vorschriften auch gelebt werden, wird nicht weiterverfolgt. Für die Arbeitsbedingungen in Kooperationsbetrieben fühlt man sich nicht weiter zuständig.

Proaktiv

Sicherheit und Gesundheit spielen bei allen Entscheidungen eine Rolle. Die Leitung sensibilisiert durch aktives Nachfragen. Sie fördert Gespräche, um die Aufmerksamkeit bei Beschäftigten, Lernenden und Kooperationsbetrieben im Alltag zu erhöhen.

Wertschöpfend

„Sicherheit und Gesundheit sind Voraussetzung und Ergebnis unserer Bildungsqualität“ – das ist ein Prinzip, hinter dem alle Beschäftigten, externen Lehrkräfte und Kooperationsbetriebe stehen. Schwierigkeiten und Interessenskonflikte bei der Umsetzung werden offen von allen angesprochen und konstruktiv bearbeitet.



... abbauen ...

... solide, ohne es zu übertreiben ...

... fördern ...

Nach dem Dialog: Bleiben wir im Gespräch!

Auf den nächsten Folien können wir nun konkrete Maßnahmen und Verantwortlichkeiten festlegen.

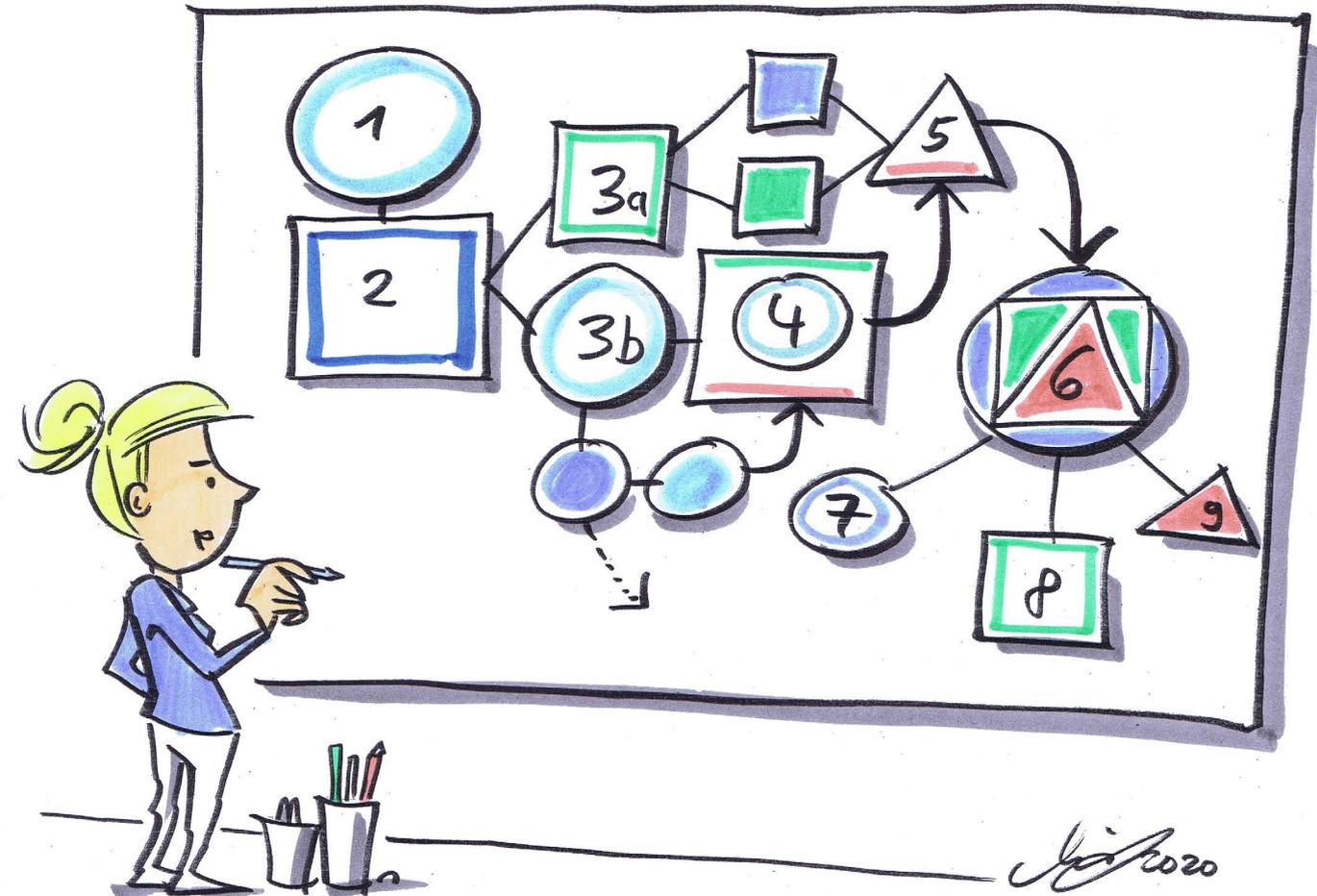


Tabelle für die Maßnahmenplanung

Lösungsideen	Aufgaben	Aktivitäten	Zuständige Person	Zu erledigen bis	Erledigt?	Bemerkungen

Tabelle für die Maßnahmenplanung

Lösungsideen	Aufgaben	Aktivitäten	Zuständige Person	Zu erledigen bis	Erledigt?	Bemerkungen

Tabelle für die Maßnahmenplanung

Lösungsideen	Aufgaben	Aktivitäten	Zuständige Person	Zu erledigen bis	Erledigt?	Bemerkungen

Tabelle für die Maßnahmenplanung

Lösungsideen	Aufgaben	Aktivitäten	Zuständige Person	Zu erledigen bis	Erledigt?	Bemerkungen

Tabelle für die Maßnahmenplanung

Lösungsideen	Aufgaben	Aktivitäten	Zuständige Person	Zu erledigen bis	Erledigt?	Bemerkungen

Tabelle für die Maßnahmenplanung

Lösungsideen	Aufgaben	Aktivitäten	Zuständige Person	Zu erledigen bis	Erledigt?	Bemerkungen

Bleiben Sie im Gespräch – mit den Dialogen zur sicheren und gesunden beruflichen Bildung

Autoren: *Dr. Annette Gebauer, Fabian Brückner*
(Interventions for Corporate Learning GmbH)

Illustrationen: *Michael Hüter*

Handlungsfeld Führung

Gleichgültig

2

Zurück zu
Schritt 2 – Dialogkarten diskutieren

3

Zurück zu
Schritt 3 – Beispiele finden

4

Zurück zu
Schritt 4 – Lösungsideen erarbeiten



Für die Leitung spielen Sicherheit und Gesundheit keine Rolle und die Themen werden belächelt. Die Beschäftigten sollen ihre Arbeit machen. Hauptsache die Zahlen stimmen. Alles andere kostet nur unnötig Zeit und das Budget ist ohnehin schon knapp.

Handlungsfeld Führung

Reagierend

2

Zurück zu
Schritt 2 – Dialogkarten diskutieren

3

Zurück zu
Schritt 3 – Beispiele finden

4

Zurück zu
Schritt 4 – Lösungsideen erarbeiten



Handlungsfeld Führung

Regelorientiert

2

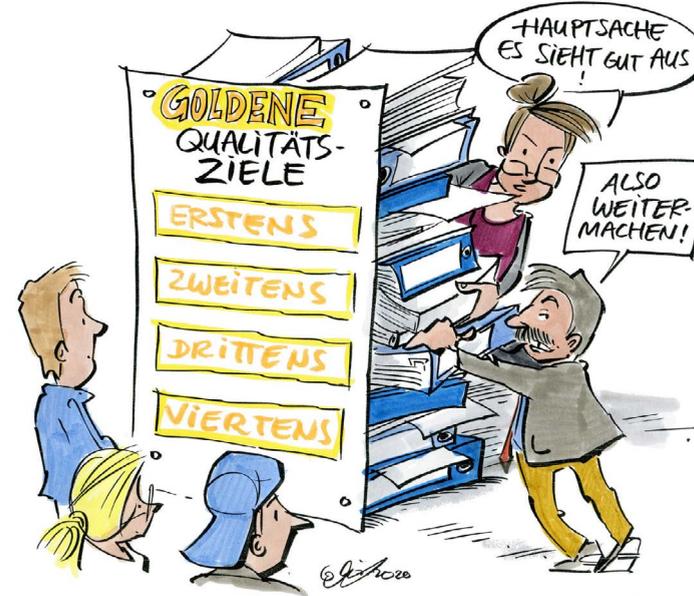
Zurück zu
Schritt 2 – Dialogkarten diskutieren

3

Zurück zu
Schritt 3 – Beispiele finden

4

Zurück zu
Schritt 4 – Lösungsideen erarbeiten



Die Leitung und Teamleitung legen Wert darauf, dass auf dem Papier und nach außen alles ok ist (z.B. „Qualitätsziele“, von denen der Erfolg bei Ausschreibungen abhängt). Es wird gemacht, was unbedingt erforderlich ist und entsprechend unterwiesen.

Handlungsfeld Führung

Proaktiv



2

Zurück zu
Schritt 2 – Dialogkarten diskutieren

3

Zurück zu
Schritt 3 – Beispiele finden

4

Zurück zu
Schritt 4 – Lösungsideen erarbeiten

Handlungsfeld **Führung**

Wertschöpfend

2

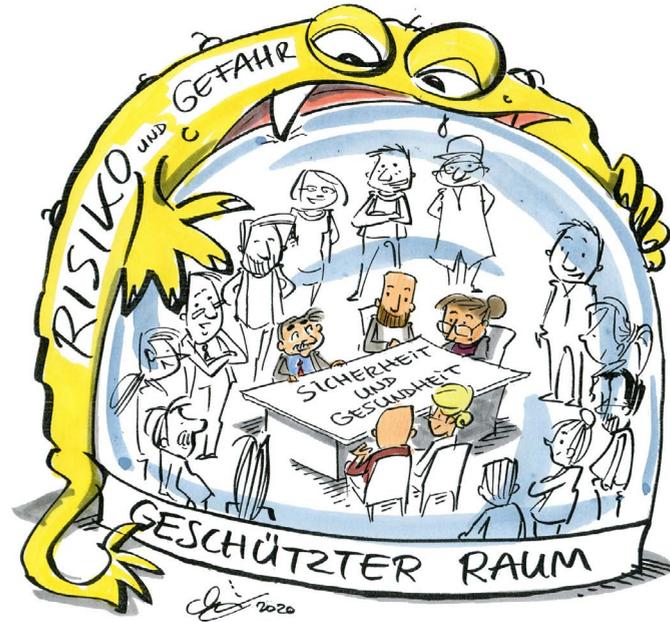
Zurück zu
Schritt 2 – Dialogkarten diskutieren

3

Zurück zu
Schritt 3 – Beispiele finden

4

Zurück zu
Schritt 4 – Lösungsideen erarbeiten



Die Leitung und Teamleitung planen bewusst Zeit für Sicherheit und Gesundheit ein – sowohl für Beschäftigte als auch für externe Lehrkräfte und Kooperationsbetriebe. Gemeinsam arbeiten alle auch an heiklen Themen wie z. B. Konflikten, Suchtproblematiken und räumlichen Engpässen.



Handlungsfeld Kommunikation

Gleichgültig

2

Zurück zu
Schritt 2 – Dialogkarten diskutieren

3

Zurück zu
Schritt 3 – Beispiele finden

4

Zurück zu
Schritt 4 – Lösungsideen erarbeiten



Handlungsfeld Kommunikation

Reagierend

2

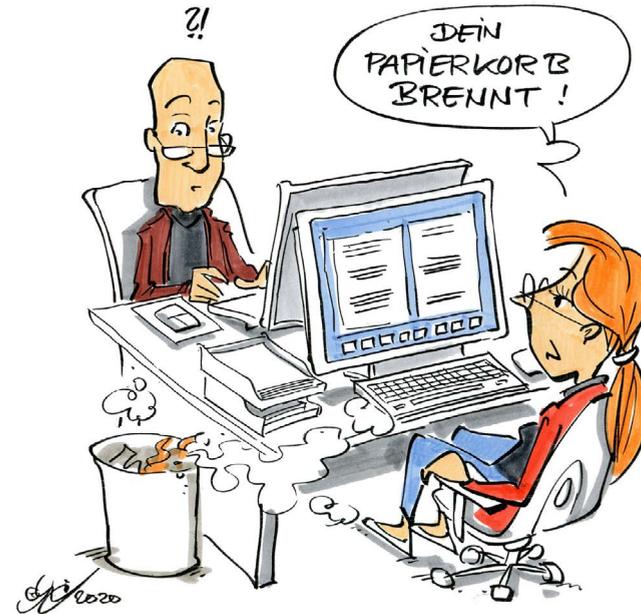
Zurück zu
Schritt 2 – Dialogkarten diskutieren

3

Zurück zu
Schritt 3 – Beispiele finden

4

Zurück zu
Schritt 4 – Lösungsideen erarbeiten



Man informiert andere nur, wenn es unvermeidbar ist. Unangenehme Themen oder Kritik werden ausgespart oder hinter vorgehaltener Hand diskutiert. Man scheut den direkten Konflikt.

Handlungsfeld Kommunikation

Regelorientiert



Im Alltag der Bildungseinrichtung werden Informationen von oben nach unten „durchgereicht“. Es wird mehr gesagt, aber nur wenig gefragt oder gemeinsam besprochen. Bei Gestaltungsfragen bleiben Lernende, Kooperationsbetriebe sowie externe Lehrkräfte außen vor.

2 Zurück zu Schritt 2 – Dialogkarten diskutieren

3 Zurück zu Schritt 3 – Beispiele finden

4 Zurück zu Schritt 4 – Lösungsideen erarbeiten

Handlungsfeld Kommunikation

Proaktiv

2

Zurück zu
Schritt 2 – Dialogkarten diskutieren

3

Zurück zu
Schritt 3 – Beispiele finden

4

Zurück zu
Schritt 4 – Lösungsideen erarbeiten



Es gibt Gelegenheiten, in denen es möglich ist, Informationen auszutauschen (z. B. regelmäßige Teambesprechungen, teamübergreifende Treffen). Auch die Lernenden und externen Lehrkräfte kommen zu Wort. Kritische Themen werden offen angesprochen.

Handlungsfeld Kommunikation

Wertschöpfend



A cartoon illustration of a boat crew in a harbor. A sign on the boat reads: 'LASST UNS ÜBER DAS ANGEEMANÖVER SPRECHEN. DER HAFEN IST NEU UND ZIEMLICH ENG. WIR WERDEN KURZFRISTIG ENTSCHEIDEN MÜSSEN. KLARE KOMMUNIKATION IST NOTWENDIG!'. A man asks: 'HABEN WIR EINEN BOOTS HAKEN?'. A woman replies: 'KANN JEMAND HIER FÜR MICH ÜBERNEHMEN? DAS TRAUE ICH MIR NOCH NICHT ZU'. Another man says: 'WIR BEREITEN HIER ALLES VOR!'. A woman at the helm says: 'ICH BIN BEREIT!'. The cartoon is signed '© 2020'.

Für alle Beteiligten der Bildungseinrichtung ist es eine Selbstverständlichkeit, sich gegenseitig über Neuigkeiten, Besonderheiten oder kritische Situationen zu informieren. Mit Hilfe von Frage- und Moderationstechniken werden potenzielle Probleme frühzeitig thematisiert und im Dialog mit den Betroffenen gelöst.



Zurück zu
Schritt 2 – Dialogkarten diskutieren



Zurück zu
Schritt 3 – Beispiele finden



Zurück zu
Schritt 4 – Lösungsideen erarbeiten



Handlungsfeld **Beteiligung**

Gleichgültig

2

Zurück zu
Schritt 2 – Dialogkarten diskutieren

3

Zurück zu
Schritt 3 – Beispiele finden

4

Zurück zu
Schritt 4 – Lösungsideen erarbeiten



Beschäftigte werden nicht gefragt oder anderweitig beteiligt. Verbesserungsvorschläge werden nicht ernstgenommen, ignoriert oder sogar belächelt. Die Mitwirkung der Lernenden, externen Lehrkräfte und Kooperationsbetriebe ist nicht gewünscht und damit sind alle einverstanden.

Handlungsfeld **Beteiligung**

Reagierend

2

Zurück zu
Schritt 2 – Dialogkarten diskutieren

3

Zurück zu
Schritt 3 – Beispiele finden

4

Zurück zu
Schritt 4 – Lösungsideen erarbeiten



Erst wenn jemand Druck macht,
passiert notgedrungen etwas.
Personen, die auf notwendige Veränderungen
pochen, gelten als Nervensägen.

Handlungsfeld **Beteiligung**

Regelorientiert



2

Zurück zu
Schritt 2 – Dialogkarten diskutieren

3

Zurück zu
Schritt 3 – Beispiele finden

4

Zurück zu
Schritt 4 – Lösungsideen erarbeiten

Handlungsfeld Beteiligung

Proaktiv

2

Zurück zu
Schritt 2 – Dialogkarten diskutieren

3

Zurück zu
Schritt 3 – Beispiele finden

4

Zurück zu
Schritt 4 – Lösungsideen erarbeiten



Die Leitung der Bildungseinrichtung ermutigt alle Beteiligten, ihre Ideen und ihre Meinung einzubringen (z. B. über ein gut funktionierendes Vorschlagswesen). Es gibt regelmäßige Foren, um sich gemeinsam über neue Ideen auszutauschen und um sich über ihre Umsetzung zu beraten und zu entscheiden (z. B. Gestaltung von Bildungsmaßnahmen, Räumlichkeiten, Zusammenarbeit).

Handlungsfeld **Beteiligung**

Wertschöpfend

2

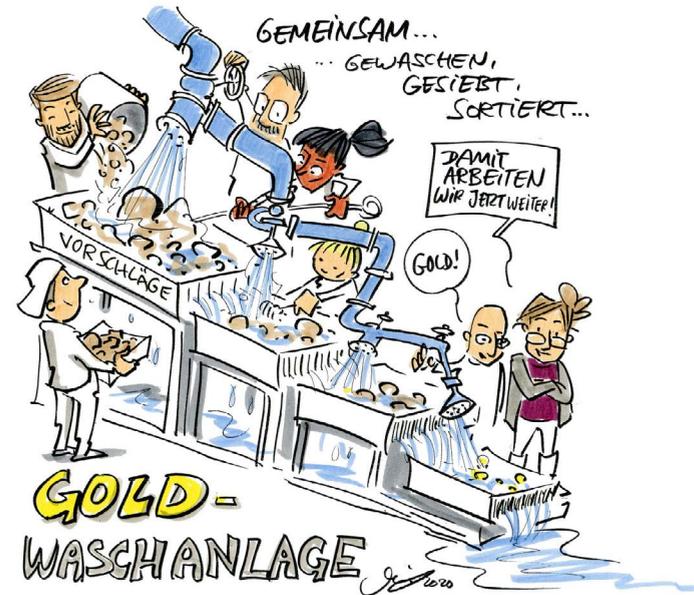
Zurück zu
Schritt 2 – Dialogkarten diskutieren

3

Zurück zu
Schritt 3 – Beispiele finden

4

Zurück zu
Schritt 4 – Lösungsideen erarbeiten



Alle Beteiligten der Bildungseinrichtung sind eingeladen, ihre Meinung jederzeit offen und konstruktiv einzubringen. Verbesserungsvorschläge werden von Beschäftigten eigenständig sondiert, bewertet und die Umsetzung gemeinsam vorangetrieben. Die Leitung stellt die dafür nötigen Rahmenbedingungen zur Verfügung (z. B. Budget, Zeit, Formate).



Handlungsfeld Fehlerkultur

Gleichgültig



Unfälle, Probleme oder Fehler werden heruntergespielt oder sogar vertuscht. Wenn etwas gerade noch einmal gut gegangen ist, klopf man sich auf die Schulter: „Wie gut wir doch im Feuerlöschen sind...“



Zurück zu
Schritt 2 – Dialogkarten diskutieren



Zurück zu
Schritt 3 – Beispiele finden



Zurück zu
Schritt 4 – Lösungsideen erarbeiten

Handlungsfeld Fehlerkultur

Reagierend

2

Zurück zu
Schritt 2 – Dialogkarten diskutieren

3

Zurück zu
Schritt 3 – Beispiele finden

4

Zurück zu
Schritt 4 – Lösungsideen erarbeiten



Nach Unfällen, Problemen oder Fehlern ist die erste Frage: “Wer war es?“ Ursachen für Probleme werden schnell woanders gesucht. Ist die verantwortliche Person gefunden, drohen Verwarnungen und ggf. Sanktionen. Beinahe-Unfälle werden nicht bemerkt oder es wird kein Lernpotenzial in ihnen gesehen. Es ist ja schließlich nichts passiert...

Handlungsfeld Fehlerkultur

Regelorientiert

2

Zurück zu
Schritt 2 – Dialogkarten diskutieren

3

Zurück zu
Schritt 3 – Beispiele finden

4

Zurück zu
Schritt 4 – Lösungsideen erarbeiten



Unfälle werden dokumentiert. Die Aufarbeitung erfolgt wenn, dann oberflächlich und oft auch ohne die Beteiligten. Unfälle in Kooperationsbetrieben werden zwar gemeldet, aber nicht weiter analysiert. Bei anderen Problemen oder Fehlern werden vor allem individuelle Maßnahmen ergriffen oder die Regeln angepasst. Beinahe-Unfälle mit hohem Potenzial werden im Team besprochen.

Handlungsfeld Fehlerkultur

Proaktiv



Fehler werden als Entwicklungsmöglichkeit gesehen. Das konstruktive Lernen aus Ereignissen und Problemen ohne Schuldzuweisung wird gefördert. Dies gilt auch bei Verstößen oder Fehlleistungen: „Warum erschien das Verhalten in dieser Situation angemessen?“ Ereignisse oder Beinahe-Unfälle werden dokumentiert und gemeinsam mit den Betroffenen sowie den Kooperationsbetrieben ausgewertet.

2

Zurück zu
Schritt 2 – Dialogkarten diskutieren

3

Zurück zu
Schritt 3 – Beispiele finden

4

Zurück zu
Schritt 4 – Lösungsideen erarbeiten

Handlungsfeld Fehlerkultur

Wertschöpfend

2

Zurück zu
Schritt 2 – Dialogkarten diskutieren

3

Zurück zu
Schritt 3 – Beispiele finden

4

Zurück zu
Schritt 4 – Lösungsideen erarbeiten



Die Leitung und das Team fühlen sich für Ereignisse, Fehler und Probleme gemeinsam verantwortlich. Neben kritischen Situationen werden auch Erfolge systematisch bewertet: Was war hilfreich? – Was sollten wir beibehalten? – Was war riskant?



Handlungsfeld **Soziales Klima**

Gleichgültig



Zurück zu
Schritt 2 – Dialogkarten diskutieren



Zurück zu
Schritt 3 – Beispiele finden



Zurück zu
Schritt 4 – Lösungsideen erarbeiten



Unter den Beschäftigten, aber auch gegenüber Lernenden, externen Lehrkräften und Kooperationsbetrieben überwiegen Misstrauen und Neid. Es wird oftmals eher übereinander statt miteinander gesprochen. Viel Energie fließt in Rechtfertigung, Absicherung und Vertuschung. Bei Meinungsverschiedenheiten wird es schnell persönlich.

Handlungsfeld Soziales Klima

Reagierend

2

Zurück zu
Schritt 2 – Dialogkarten diskutieren

3

Zurück zu
Schritt 3 – Beispiele finden

4

Zurück zu
Schritt 4 – Lösungsideen erarbeiten



Die Gestaltung des sozialen Miteinanders interessiert wenig. Wie man miteinander umgeht, ist schließlich eine sehr persönliche Angelegenheit. Konflikte werden eher unter den Teppich gekehrt. Erst wenn sie eskalieren, werden sie notgedrungen bearbeitet. Gemeinsame Aktivitäten werden auf ein notwendiges Minimum beschränkt.

Handlungsfeld Soziales Klima

Regelorientiert

2

Zurück zu
Schritt 2 – Dialogkarten diskutieren

3

Zurück zu
Schritt 3 – Beispiele finden

4

Zurück zu
Schritt 4 – Lösungsideen erarbeiten



Das Miteinander unter Beschäftigten, Lernenden, externen Lehrkräften und gegenüber Kooperationsbetrieben ist sachlich.

Man vertraut und respektiert sich aufgrund fachlicher Kompetenz. Zwischenmenschliche Themen werden so gut es geht ausgeblendet.

Es wird versucht, Konflikte durch Ansage zu lösen.

Handlungsfeld Soziales Klima

Proaktiv

2

Zurück zu
Schritt 2 – Dialogkarten diskutieren

3

Zurück zu
Schritt 3 – Beispiele finden

4

Zurück zu
Schritt 4 – Lösungsideen erarbeiten



Respekt, Fairness und Wertschätzung sind wichtige Prinzipien in der Zusammenarbeit. Die Leitung und Teamleitung leben diese vor. Kritische Rückmeldungen werden konstruktiv aufgenommen, unabhängig, von wem sie kommen. Bei Spannungen sucht man frühzeitig gemeinsam nach Lösungen, die allen etwas bringen.

Handlungsfeld **Soziales Klima**

Wertschöpfend

2

Zurück zu
Schritt 2 – Dialogkarten diskutieren

3

Zurück zu
Schritt 3 – Beispiele finden

4

Zurück zu
Schritt 4 – Lösungsideen erarbeiten



Kollegiale Zusammenarbeit ist eine Selbstverständlichkeit. Respektlosigkeiten und unfaires Verhalten werden bei niemandem toleriert. Potenzielle Konfliktfelder unter Beschäftigten oder in der Zusammenarbeit mit allen Beteiligten werden frühzeitig gesucht und bearbeitet. Gemeinsame Aktivitäten stärken den Zusammenhalt.



Handlungsfeld **Sicherheit und Gesundheit**

Gleichgültig



Sicherheit und Gesundheit sind kein Thema.
Loslegen steht an erster Stelle.
Hohe Krankenstände oder Unfälle werden
achselzuckend in Kauf genommen.
Die Durchführung von Bildungsmaßnahmen
und die Minimierung von Kosten stehen
an erster Stelle.



Zurück zu
Schritt 2 – Dialogkarten diskutieren



Zurück zu
Schritt 3 – Beispiele finden



Zurück zu
Schritt 4 – Lösungsideen erarbeiten

Handlungsfeld **Sicherheit und Gesundheit**

Reagierend



Zurück zu
Schritt 2 – Dialogkarten diskutieren



Zurück zu
Schritt 3 – Beispiele finden



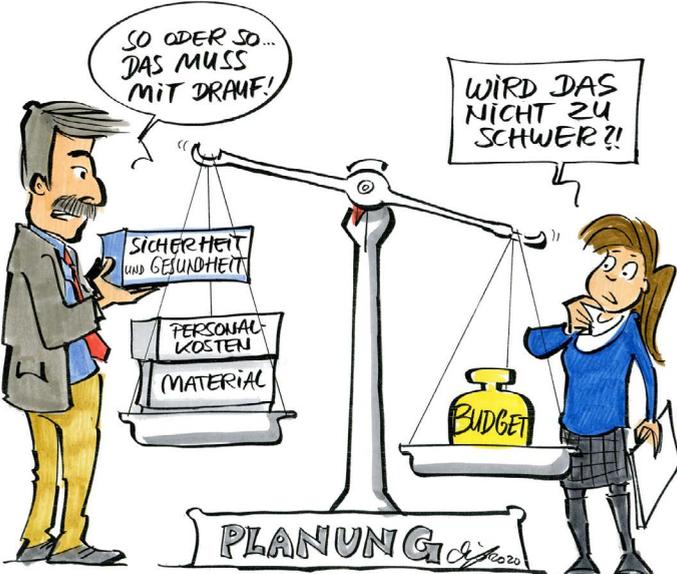
Zurück zu
Schritt 4 – Lösungsideen erarbeiten



Sicherheit und Gesundheit werden nur dann zum Thema, wenn es unvermeidbar ist. Für sicherheits- und gesundheitsrelevante Probleme wie psychische Fehlbeanspruchung oder Unfälle werden die betroffenen Personen verantwortlich gemacht.

Handlungsfeld **Sicherheit und Gesundheit**

Regelorientiert



SO ODER SO...
DAS MUSS
MIT DRAUF!

WIRD DAS
NICHT ZU
SCHWER?!

SICHERHEIT
UND GESUNDHEIT

PERSONAL
KOSTEN

MATERIAL

BUDGET

PLANUNG

Alle sagen, dass Sicherheit und Gesundheit wichtig sind. Vorschriften werden so gut es geht abgehakt – das muss reichen. Ob die Vorschriften auch gelebt werden, wird nicht weiterverfolgt. Für die Arbeitsbedingungen in Kooperationsbetrieben fühlt man sich nicht weiter zuständig.

2

Zurück zu
Schritt 2 – Dialogkarten diskutieren

3

Zurück zu
Schritt 3 – Beispiele finden

4

Zurück zu
Schritt 4 – Lösungsideen erarbeiten

Handlungsfeld **Sicherheit und Gesundheit**

Proaktiv

2

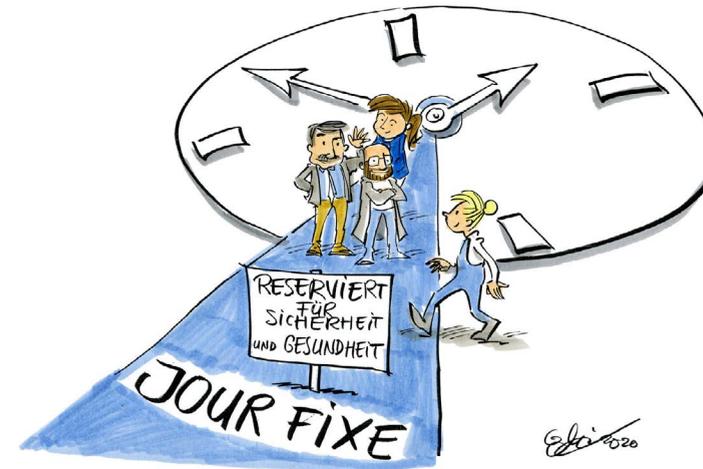
Zurück zu
Schritt 2 – Dialogkarten diskutieren

3

Zurück zu
Schritt 3 – Beispiele finden

4

Zurück zu
Schritt 4 – Lösungsideen erarbeiten



Sicherheit und Gesundheit spielen bei allen Entscheidungen eine Rolle. Die Leitung sensibilisiert durch aktives Nachfragen. Sie fördert Gespräche, um die Aufmerksamkeit bei Beschäftigten, Lernenden und Kooperationsbetrieben im Alltag zu erhöhen.

Handlungsfeld **Sicherheit und Gesundheit**

Wertschöpfend



2 Zurück zu Schritt 2 – Dialogkarten diskutieren

3 Zurück zu Schritt 3 – Beispiele finden

4 Zurück zu Schritt 4 – Lösungsideen erarbeiten

