

Digitale Dialoge zur sicheren und gesunden Hochschule

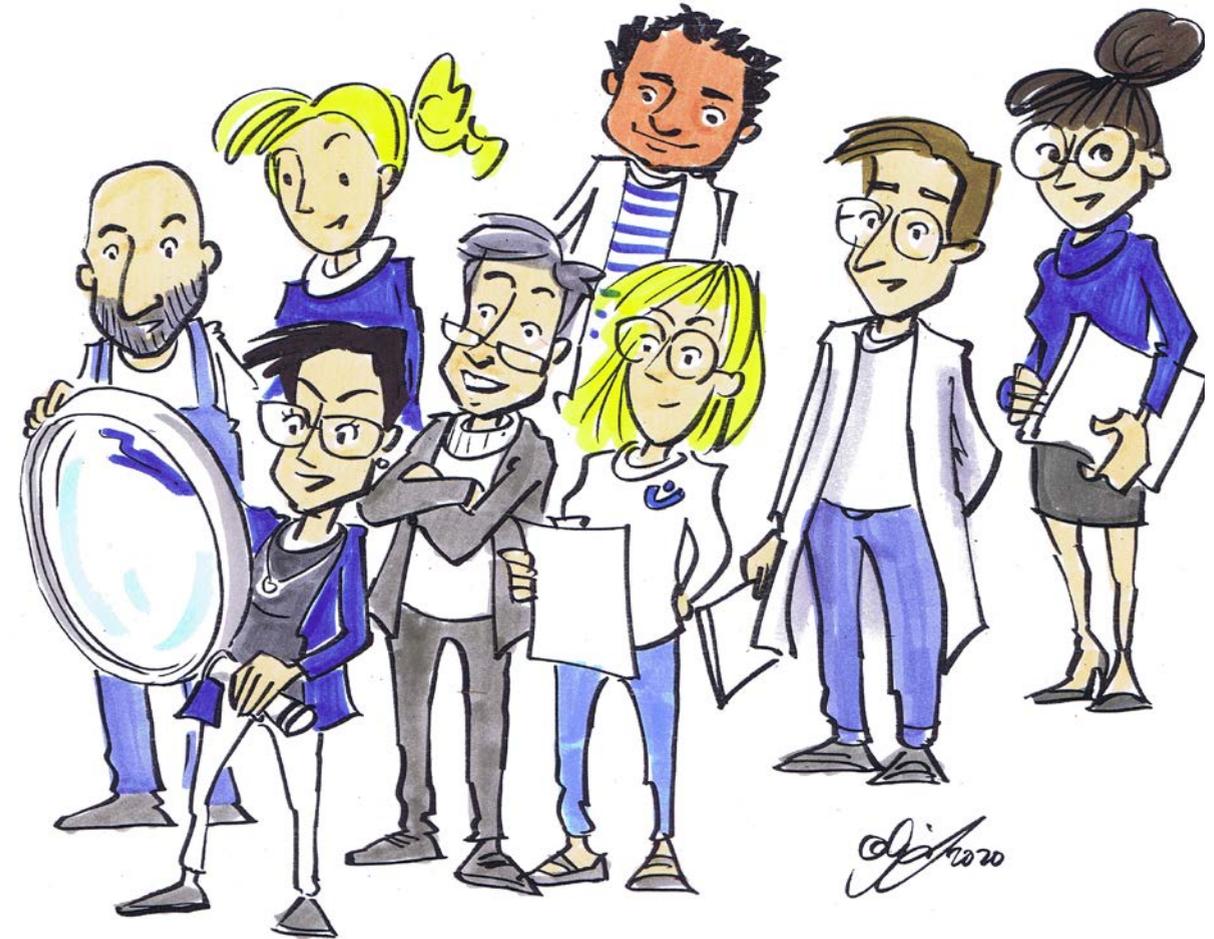
Ihr digitales Werkzeug für Sicherheit
und Gesundheit in Ihrer Hochschule



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

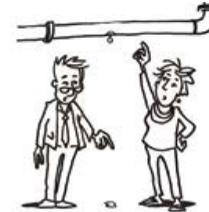


Das 5-Stufen-Modell als Brille



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?**



Handlungsfeld Führung

 Ein Klick auf die Karte vergrößert die Ansicht!

Gleichgültig	Reagierend	Regelorientiert	Proaktiv	Wertschöpfend

Gleichgültig

Für leitende Personen in Forschung, Lehre und Verwaltung ist Sicherheit und Gesundheit kein Thema: "Was soll hier schon passieren? Das sind doch alles Erwachsene, die für sich selbst verantwortlich sind." Wenn überhaupt sprechen sie abfällig über das Thema oder belächeln es. Im Alltag drückt man auch schon mal ein Auge zu.

Reagierend

Erst nach Problemen werden Personen in Leitungsfunktionen aufmerksam, z. B. bei Unfällen oder hohen Krankenständen. Dann sind sie geschockt und es folgen symbolische Aktionen. Hochschulmitglieder werden daran erinnert, dass Sicherheit und Gesundheit wichtig sind. Ob das hilft, wird nicht kontrolliert.

Regelorientiert

Personen in Leitungsfunktionen sorgen dafür, dass formal auf dem Papier alles ok ist. Die Umsetzungsqualität interessiert sie nicht weiter. Für die Umsetzung ist der Mittelbau zuständig. Hochschulmitglieder bekommen von diesen Aktivitäten außer gelegentlichen Unterweisungen wenig mit.

Proaktiv

Hochschulleitung und Leitungsgremien setzen sich gemeinsam mit Sicherheits- und Gesundheitsfragen auseinander. Sie sensibilisieren und fragen Hochschulmitglieder, wo mögliche Probleme sind und wie sie verbessert werden können. Ziel ist es, gesundheits- und sicherheitsförderliche Arbeitsbedingungen zu schaffen.

Wertschöpfend

Hochschulmitglieder erarbeiten eigene Verbesserungsideen, die von Personen in Leitungsfunktionen interessiert aufgegriffen und geschätzt werden. Diese setzen sich offen mit schwierigen Themen, wie Leistungsdruck, Zeitarbeitsverträgen, Infrastrukturmängeln etc., auseinander, auch wenn diese im Konflikt mit anderen Interessen stehen.

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

Gleichgültig

Für leitende Personen in Forschung, Lehre und Verwaltung ist Sicherheit und Gesundheit kein Thema: "Was soll hier schon passieren? Das sind doch alles Erwachsene, die für sich selbst verantwortlich sind." Wenn überhaupt sprechen sie abfällig über das Thema oder belächeln es. Im Alltag drückt man auch schon mal ein Auge zu.

Reagierend

Erst nach Problemen werden Personen in Leitungsfunktionen aufmerksam, z. B. bei Unfällen oder hohen Krankenständen. Dann sind sie geschockt und es folgen symbolische Aktionen. Hochschulmitglieder werden daran erinnert, dass Sicherheit und Gesundheit wichtig sind. Ob das hilft, wird nicht kontrolliert.

Regelorientiert

Personen in Leitungsfunktionen sorgen dafür, dass formal auf dem Papier alles ok ist. Die Umsetzungsqualität interessiert sie nicht weiter. Für die Umsetzung ist der Mittelbau zuständig. Hochschulmitglieder bekommen von diesen Aktivitäten außer gelegentlichen Unterweisungen wenig mit.

Proaktiv

Hochschulleitung und Leitungsgremien setzen sich gemeinsam mit Sicherheits- und Gesundheitsfragen auseinander. Sie sensibilisieren und fragen Hochschulmitglieder, wo mögliche Probleme sind und wie sie verbessert werden können. Ziel ist es, gesundheits- und sicherheitsförderliche Arbeitsbedingungen zu schaffen.

Wertschöpfend

Hochschulmitglieder erarbeiten eigene Verbesserungsideen, die von Personen in Leitungsfunktionen interessiert aufgegriffen und geschätzt werden. Diese setzen sich offen mit schwierigen Themen, wie Leistungsdruck, Zeitarbeitsverträgen, Infrastrukturmängeln etc., auseinander, auch wenn diese im Konflikt mit anderen Interessen stehen.



... abbauen ...

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

... fördern ...

2

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



Handlungsfeld Kommunikation



Gleichgültig	Reagierend	Regelorientiert	Proaktiv	Wertschöpfend

3

Eigene Beispiele finden und eintragen

Handlungsfeld Kommunikation

Gleichgültig	Reagierend	Regelorientiert	Proaktiv	Wertschöpfend
<p>Es wird generell wenig darüber nachgedacht, andere zu informieren. Manchmal werden Informationen bewusst zurückgehalten, wenn es dem eigenen Vorteil dient.</p>	<p>Es wird nur informiert, wenn es unvermeidbar ist. Jeder konzentriert sich auf seine Aufgaben. Zuviel Reden hält unnötig vom Arbeiten ab. Probleme werden eher zurückgehalten oder beschönigt.</p>	<p>Informationen werden im Hochschulalltag von oben nach unten "verteilt". Es kommen viele Ansagen, aber es wird nur wenig gefragt oder gemeinsam diskutiert. Zwischen Instituten oder Verwaltung gibt es eine formale Regelkommunikation.</p>	<p>Es werden gezielt Orte und Gelegenheiten geschaffen, um Informationen auszutauschen, zum Beispiel in regelmäßigen Teambesprechungen, aber auch über die Abteilungen, Disziplinen und Funktionen hinweg. Jeder kommt zu Wort und auch kritische Themen werden offen besprochen.</p>	<p>Man wird nicht müde, zu fragen und über Besonderheiten und Neuentwicklungen konstruktiv miteinander zu sprechen. Beteiligte sind geübt in Moderations- und Arbeitstechniken, um andere Meinungen, Widersprüche oder Interessenkonflikte in den Blick zu nehmen und zu bearbeiten.</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. Manchmal werden Informationen bewusst zurückgehalten, wenn es dem eigenen Vorteil dient.

Reagierend

Es wird nur informiert, wenn es unvermeidbar ist. Jeder konzentriert sich auf seine Aufgaben. Zuviel Reden hält unnötig vom Arbeiten ab. Probleme werden eher zurückgehalten oder beschönigt.

Regelorientiert

Informationen werden im Hochschulalltag von oben nach unten "verteilt". Es kommen viele Ansagen, aber es wird nur wenig gefragt oder gemeinsam diskutiert. Zwischen Instituten oder Verwaltung gibt es eine formale Regelkommunikation.

Proaktiv

Es werden gezielt Orte und Gelegenheiten geschaffen, um Informationen auszutauschen, zum Beispiel in regelmäßigen Teambesprechungen, aber auch über die Abteilungen, Disziplinen und Funktionen hinweg. Jeder kommt zu Wort und auch kritische Themen werden offen besprochen.

Wertschöpfend

Man wird nicht müde, zu fragen und über Besonderheiten und Neuentwicklungen konstruktiv miteinander zu sprechen. Beteiligte sind geübt in Moderations- und Arbeitstechniken, um andere Meinungen, Widersprüche oder Interessenkonflikte in den Blick zu nehmen und zu bearbeiten.



... abbauen ...

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

... fördern ...

2

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



Handlungsfeld **Beteiligung**



Ein Klick auf die Karte vergrößert die Ansicht!

Gleichgültig	Reagierend	Regelorientiert	Proaktiv	Wertschöpfend

3

Eigene Beispiele finden und eintragen

Handlungsfeld Beteiligung

Gleichgültig	Reagierend	Regelorientiert	Proaktiv	Wertschöpfend
<p>Hochschulmitglieder werden nicht gefragt und sind damit ganz einverstanden. Wenn Verbesserungsvorschläge kommen, werden sie ignoriert oder belächelt.</p>	<p>Erst wenn jemand Druck macht, passiert notgedrungen etwas. Personen mit anderen Meinungen gelten als Nervensäge. Ideen aus anderen Bereichen steht man eher ablehnend gegenüber.</p>	<p>Verbesserungsvorschläge werden im engeren Leitungskreis bearbeitet. In Einzelfällen wird die Zustimmung von Betroffenen eingeholt. Die Umsetzung von Neuerungen läuft schleppend und oberflächlich.</p>	<p>Leitende Personen in Lehre, Forschung und Verwaltung ermutigen Hochschulmitglieder, ihr Wissen und ihre Meinung einzubringen. Es gibt regelmäßige Treffen, um gemeinsam Ideen zu entwickeln und die Umsetzung zu fördern.</p>	<p>Hochschulangehörige bringen ungefragt ihre Meinung ein. Sie suchen selbst Themen zur Verbesserung. Es wird schnell über die Umsetzung und die notwendigen Ressourcen entschieden.</p>
<p><i>Was erleben wir im Alltag und wie stufen wir dieses Verhalten ein?</i></p>				

Gleichgültig

Hochschulmitglieder werden nicht gefragt und sind damit ganz einverstanden. Wenn Verbesserungsvorschläge kommen, werden sie ignoriert oder belächelt.

Reagierend

Erst wenn jemand Druck macht, passiert notgedrungen etwas. Personen mit anderen Meinungen gelten als Nervensäge. Ideen aus anderen Bereichen steht man eher ablehnend gegenüber.

Regelorientiert

Verbesserungsvorschläge werden im engeren Leitungskreis bearbeitet. In Einzelfällen wird die Zustimmung von Betroffenen eingeholt. Die Umsetzung von Neuerungen läuft schleppend und oberflächlich.

Proaktiv

Leitende Personen in Lehre, Forschung und Verwaltung ermutigen Hochschulmitglieder, ihr Wissen und ihre Meinung einzubringen. Es gibt regelmäßige Treffen, um gemeinsam Ideen zu entwickeln und die Umsetzung zu fördern.

Wertschöpfend

Hochschulangehörige bringen ungefragt ihre Meinung ein. Sie suchen selbst Themen zur Verbesserung. Es wird schnell über die Umsetzung und die notwendigen Ressourcen entschieden.



... abbauen ...

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

... fördern ...

2

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



Handlungsfeld Fehlerkultur



Gleichgültig	Reagierend	Regelorientiert	Proaktiv	Wertschöpfend

Gleichgültig

Fehler, Probleme oder Ereignisse werden heruntergespielt oder sogar vertuscht. Wenn etwas gerade noch einmal gut gegangen ist, klopf man sich auf die Schulter: "Wie gut, dass wir das noch hingebogen haben ..."

Reagierend

Nach Fehlern, Problemen oder Ereignissen ist die erste Frage: "Wer war es?" Ist die verantwortliche Person gefunden, drohen Verwarnungen oder Bestrafungen. In kritischen Situationen wird kein Lernpotenzial gesehen – es ist ja nichts passiert.

Regelorientiert

Wenn etwas nicht richtig gelaufen ist, werden entweder die direkten Beteiligten belehrt oder der Regelkanon verbessert. Wenn sich Problemfälle häufen, werden grobe Mängel beseitigt.

Proaktiv

Personen in Leitungsfunktion untersuchen ohne Schuldzuweisung, wie kritische Situationen entstehen. Dies gilt auch bei Verstößen oder Fehlleistungen: "Warum erschien den Beteiligten dieses Verhalten in der Situation angemessen?"

Wertschöpfend

Personen in Leitungsfunktionen fühlen sich für Ereignisse, Fehler und Probleme mitverantwortlich. Neben kritischen Situationen werden auch Erfolge systematisch bewertet: Was war hilfreich? Was war aber auch riskant?

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

Gleichgültig

Fehler, Probleme oder Ereignisse werden heruntergespielt oder sogar vertuscht. Wenn etwas gerade noch einmal gut gegangen ist, klopf man sich auf die Schulter: "Wie gut, dass wir das noch hingebogen haben ..."

Reagierend

Nach Fehlern, Problemen oder Ereignissen ist die erste Frage: "Wer war es?" Ist die verantwortliche Person gefunden, drohen Verwarnungen oder Bestrafungen. In kritischen Situationen wird kein Lernpotenzial gesehen – es ist ja nichts passiert.

Regelorientiert

Wenn etwas nicht richtig gelaufen ist, werden entweder die direkten Beteiligten belehrt oder der Regelkanon verbessert. Wenn sich Problemfälle häufen, werden grobe Mängel beseitigt.

Proaktiv

Personen in Leitungsfunktion untersuchen ohne Schuldzuweisung, wie kritische Situationen entstehen. Dies gilt auch bei Verstößen oder Fehlleistungen: "Warum erschien den Beteiligten dieses Verhalten in der Situation angemessen?"

Wertschöpfend

Personen in Leitungsfunktionen fühlen sich für Ereignisse, Fehler und Probleme mitverantwortlich. Neben kritischen Situationen werden auch Erfolge systematisch bewertet: Was war hilfreich? Was war aber auch 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

 Ein Klick auf die Karte vergrößert die Ansicht!

Gleichgültig	Reagierend	Regelorientiert	Proaktiv	Wertschöpfend

Gleichgültig

Misstrauen überwiegt im Hochschulalltag – unter den Hochschulmitgliedern und den verschiedenen Instituten und Bereichen. Es wird viel gelästert. Viel Energie geht in Rechtfertigung, Absicherung, Vertuschung und Schuldzuweisung. Bei Meinungsverschiedenheiten wird es schnell persönlich.

Reagierend

Die Gestaltung des sozialen Miteinanders interessiert im Hochschulalltag wenig. Wie man miteinander umgeht, ist schließlich eine sehr persönliche Angelegenheit. Konflikte werden erst bearbeitet, wenn sie eskalieren.

Regelorientiert

Das Miteinander 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 und werden durch Leitende in Forschung, Lehre und Verwaltung vorgelebt. Kritische Rückmeldungen werden konstruktiv aufgenommen, unabhängig von wem sie kommen. Bei Spannungen sucht man frühzeitig gemeinsam nach Lösungen, die allen etwas bringen.

Wertschöpfend

Respektlosigkeiten und unfaires Verhalten werden bei niemandem toleriert, auch nicht bei Koryphäen. Personen, die Höchstleistungen zeigen, agieren als Vorbild im sozialen Miteinander. Potenzielle Konfliktfelder werden gezielt gesucht und frühzeitig angesprochen, um sie konstruktiv zu bearbeiten.

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

Gleichgültig

Misstrauen überwiegt im Hochschulalltag – unter den Hochschulmitgliedern und den verschiedenen Instituten und Bereichen. Es wird viel gelästert. Viel Energie geht in Rechtfertigung, Absicherung, Vertuschung und Schuldzuweisung. Bei Meinungsverschiedenheiten wird es schnell persönlich.

Reagierend

Die Gestaltung des sozialen Miteinanders interessiert im Hochschulalltag wenig. Wie man miteinander umgeht, ist schließlich eine sehr persönliche Angelegenheit. Konflikte werden erst bearbeitet, wenn sie eskalieren.

Regelorientiert

Das Miteinander 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 und werden durch Leitende in Forschung, Lehre und Verwaltung vorgelebt. Kritische Rückmeldungen werden konstruktiv aufgenommen, unabhängig von wem sie kommen. Bei Spannungen sucht man frühzeitig gemeinsam nach Lösungen, die allen etwas bringen.

Wertschöpfend

Respektlosigkeiten und unfaires Verhalten werden bei niemandem toleriert, auch nicht bei Koryphäen. Personen, die Höchstleistungen zeigen, agieren als Vorbild im sozialen Miteinander. Potenzielle Konfliktfelder werden gezielt gesucht und frühzeitig angesprochen, um sie konstruktiv zu bearbeiten.



... abbauen ...

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

... fördern ...

2

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



Handlungsfeld **Sicherheit** und **Gesundheit**



Ein Klick
auf die Karte
vergrößert die Ansicht!

Gleichgültig	Reagierend	Regelorientiert	Proaktiv	Wertschöpfend

Gleichgültig

Sicherheit und Gesundheit sind kein Thema. Image, Leistung und Kosten stehen an oberster Stelle.

Reagierend

Sicherheit und Gesundheit sind ein Schönwetterphänomen oder werden nur dann zum Thema, wenn es unvermeidbar ist. Wenn Projekte oder Abgabefristen drängen, interessieren Sicherheit und Gesundheit weniger: Ist doch immer gut gegangen ...

Regelorientiert

Alle sagen, dass Sicherheit und Gesundheit wichtig sind. Vorschriften werden so gut es geht eingehalten – das muss reichen. Es gibt vereinzelt auch Sicherheits- oder Gesundheitsinitiativen. Mit dem eigentlichen Hochschulalltag haben diese aber wenig zu tun.

Proaktiv

Sicherheit und Gesundheit spielen bei allen Entscheidungen in der Hochschule eine Rolle. Personen mit Leitungsfunktion sensibilisieren durch aktives Nachfragen und fördern Gespräche unter Mitarbeitenden und Studierenden, um die Aufmerksamkeit im Alltag zu erhöhen.

Wertschöpfend

"Sicherheit und Gesundheit bilden die Basis von Exzellenz" – das ist ein Prinzip, hinter dem alle stehen. Schwierigkeiten und Interessenskonflikte bei der Umsetzung dieses Leitsatzes werden von allen offen angesprochen.

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

Gleichgültig

Sicherheit und Gesundheit sind kein Thema. Image, Leistung und Kosten stehen an oberster Stelle.

Reagierend

Sicherheit und Gesundheit sind ein Schönwetterphänomen oder werden nur dann zum Thema, wenn es unvermeidbar ist. Wenn Projekte oder Abgabefristen drängen, interessieren Sicherheit und Gesundheit weniger: Ist doch immer gut gegangen ...

Regelorientiert

Alle sagen, dass Sicherheit und Gesundheit wichtig sind. Vorschriften werden so gut es geht eingehalten – das muss reichen. Es gibt vereinzelt auch Sicherheits- oder Gesundheitsinitiativen. Mit dem eigentlichen Hochschulalltag haben diese aber wenig zu tun.

Proaktiv

Sicherheit und Gesundheit spielen bei allen Entscheidungen in der Hochschule eine Rolle. Personen mit Leitungsfunktion sensibilisieren durch aktives Nachfragen und fördern Gespräche unter Mitarbeitenden und Studierenden, um die Aufmerksamkeit im Alltag zu erhöhen.

Wertschöpfend

"Sicherheit und Gesundheit bilden die Basis von Exzellenz" – das ist ein Prinzip, hinter dem alle stehen. Schwierigkeiten und Interessenskonflikte bei der Umsetzung dieses Leitsatzes werden von allen offen angesprochen.



... 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.

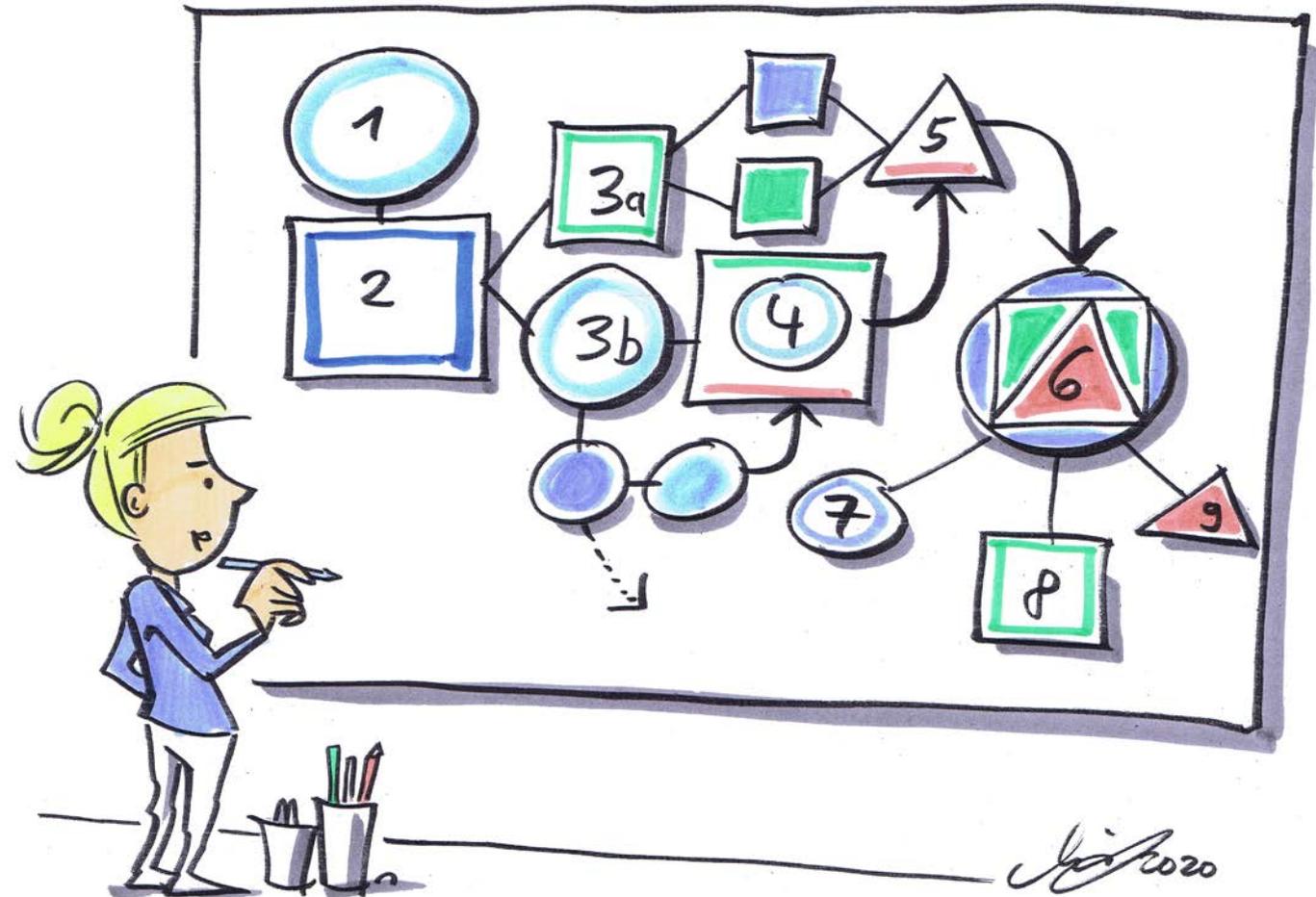


Tabelle für die Maßnahmenplanung

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 Hochschule

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 leitende Personen in Forschung, Lehre und Verwaltung ist Sicherheit und Gesundheit kein Thema: „Was soll hier schon passieren? Das sind doch alles Erwachsene, die für sich selbst verantwortlich sind“ Wenn überhaupt sprechen sie abfällig über das Thema oder belächeln es. Im Alltag drückt man auch schon mal ein Auge zu.

Handlungsfeld Führung

Reagierend

2

Zurück zu
Schritt 2 – Dialogkarten diskutieren

3

Zurück zu
Schritt 3 – Beispiele finden

4

Zurück zu
Schritt 4 – Lösungsideen erarbeiten



Erst nach Problemen werden Personen in Leitungsfunktionen aufmerksam, z.B. bei Unfällen oder hohen Krankenständen. Dann sind sie geschockt und es folgen symbolische Aktionen. Hochschulmitglieder werden daran erinnert, dass Sicherheit und Gesundheit wichtig sind. Ob das hilft, wird nicht kontrolliert.

Handlungsfeld **Führung**

Regelorientiert

2

Zurück zu
Schritt 2 – Dialogkarten diskutieren

3

Zurück zu
Schritt 3 – Beispiele finden

4

Zurück zu
Schritt 4 – Lösungsideen erarbeiten



Personen in Leitungsfunktion sorgen dafür, dass formal auf dem Papier alles ok ist. Die Umsetzungsqualität interessiert sie nicht weiter. Für die Umsetzung ist der Mittelbau zuständig. Hochschulmitglieder bekommen von diesen Aktivitäten außer gelegentlichen Unterweisungen wenig mit.

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



Hochschulmitglieder erarbeiten eigene Verbesserungsideen, die von Personen in Leitungsfunktionen interessiert aufgegriffen und geschätzt werden. Diese setzen sich offen mit schwierigen Themen, wie Leistungsdruck, Zeitarbeitsverträgen, Infrastrukturmängeln etc., auseinander, auch wenn diese im Konflikt mit anderen Interessen stehen.



Handlungsfeld Kommunikation

Gleichgültig

2

Zurück zu
Schritt 2 – Dialogkarten diskutieren

3

Zurück zu
Schritt 3 – Beispiele finden

4

Zurück zu
Schritt 4 – Lösungsideen erarbeiten



Es wird generell wenig darüber nachgedacht, andere zu informieren. Manchmal werden Informationen bewusst zurückgehalten, wenn es dem eigenen Vorteil dient.



Zurück zu
Schritt 2 – Dialogkarten diskutieren



Zurück zu
Schritt 3 – Beispiele finden



Zurück zu
Schritt 4 – Lösungsideen erarbeiten



Es wird nur informiert, wenn es unvermeidbar ist.
Jeder konzentriert sich auf seine Aufgaben. Zuviel
Reden hält unnötig vom Arbeiten ab. Probleme
werden eher zurückgehalten oder beschönigt.

Handlungsfeld Kommunikation

Regelorientiert

2

Zurück zu
Schritt 2 – Dialogkarten diskutieren

3

Zurück zu
Schritt 3 – Beispiele finden

4

Zurück zu
Schritt 4 – Lösungsideen erarbeiten



Informationen werden im Hochschulalltag von oben nach unten „verteilt“. Es kommen viele Ansagen, aber es wird nur wenig gefragt oder gemeinsam diskutiert. Zwischen Instituten und Verwaltung gibt es eine formale Regelkommunikation.

Handlungsfeld Kommunikation

Proaktiv

2

Zurück zu
Schritt 2 – Dialogkarten diskutieren

3

Zurück zu
Schritt 3 – Beispiele finden

4

Zurück zu
Schritt 4 – Lösungsideen erarbeiten



The cartoon depicts a meeting around a whiteboard titled "GROBE DIENSTBESPRECHUNG". The whiteboard lists five topics: TOP 1: SICHERHEIT & GESUNDHEIT; TOP 2: DRITTMITTEL PROJEKTIDEEEN; TOP 3: EXZELLENZ-INITIATIVE; TOP 4: UMBAU HÖRSAAL? - HANDBLAUF; TOP 5: VERSCHIEDENES. A woman on the left asks, "IRGEND-WELCHE ERGÄNZUNGEN ZUR TAGESORDNUNG!". A man on the right points to "TOP 4" and says, "ICH HAB' NOCH WAS ZU TOP 4!".

Es werden gezielt Orte und Gelegenheiten geschaffen, um Informationen auszutauschen, zum Beispiel in regelmäßigen Teambesprechungen, aber auch über die Abteilungen, Disziplinen und Funktionen hinweg. Jeder kommt zu Wort und auch kritische Themen werden offen besprochen.

Handlungsfeld Kommunikation

Wertschöpfend

2

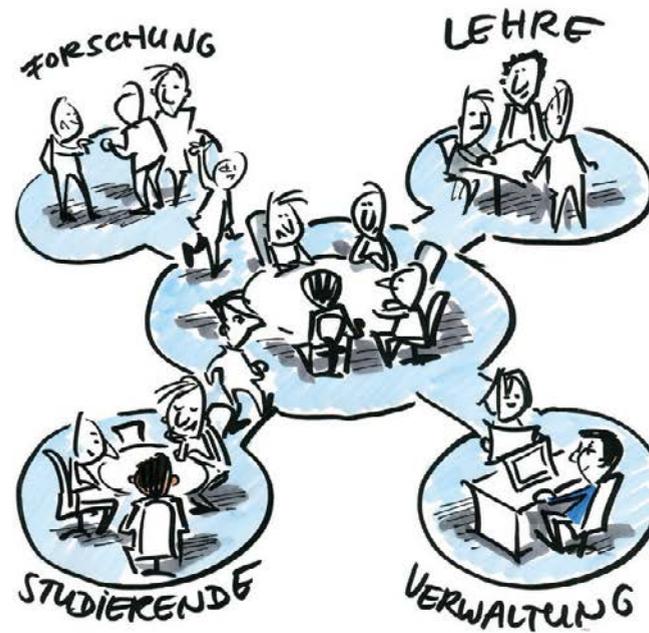
Zurück zu
Schritt 2 – Dialogkarten diskutieren

3

Zurück zu
Schritt 3 – Beispiele finden

4

Zurück zu
Schritt 4 – Lösungsideen erarbeiten



Man wird nicht müde, zu fragen und über Besonderheiten und Neuentwicklungen konstruktiv miteinander zu sprechen. Beteiligte sind geübt in Moderations- und Arbeitstechniken, um andere Meinungen, Widersprüche oder Interessenskonflikte in den Blick zu nehmen und zu bearbeiten.



Handlungsfeld **Beteiligung**

Gleichgültig



Zurück zu
Schritt 2 – Dialogkarten diskutieren



Zurück zu
Schritt 3 – Beispiele finden



Zurück zu
Schritt 4 – Lösungsideen erarbeiten

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 mit anderen Meinungen gelten als Nervensäge. Ideen aus anderen Bereichen steht man eher ablehnend gegenüber.

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



Leitende Personen in Lehre, Forschung und Verwaltung ermutigen Hochschulmitglieder, ihr Wissen und ihre Meinung einzubringen. Es gibt regelmäßige Treffen, um gemeinsam Ideen zu entwickeln und die Umsetzung zu fördern.

Handlungsfeld **Beteiligung**

Wertschöpfend

2

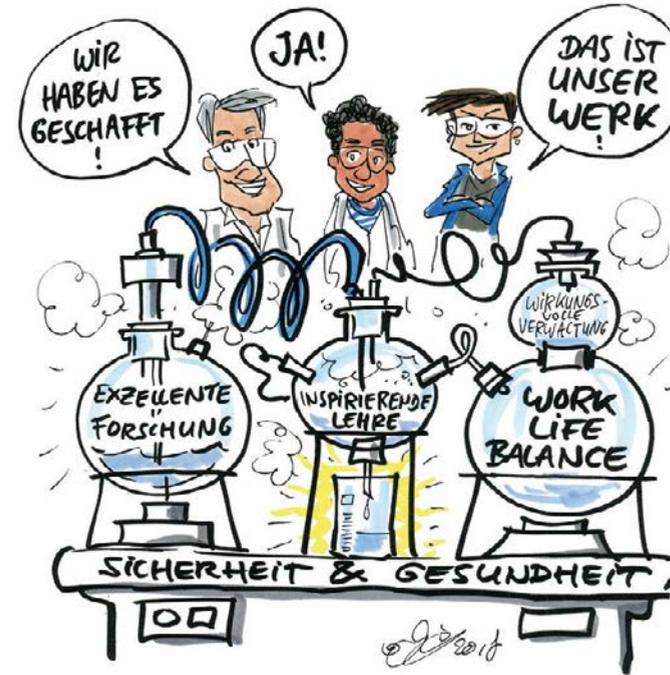
Zurück zu
Schritt 2 – Dialogkarten diskutieren

3

Zurück zu
Schritt 3 – Beispiele finden

4

Zurück zu
Schritt 4 – Lösungsideen erarbeiten



Hochschulangehörige bringen ungefragt ihre Meinung ein. Sie suchen selbst Themen zur Verbesserung. Es wird schnell über die Umsetzung und die notwendigen Ressourcen entschieden.



Handlungsfeld Fehlerkultur

Gleichgültig

2

Zurück zu
Schritt 2 – Dialogkarten diskutieren

3

Zurück zu
Schritt 3 – Beispiele finden

4

Zurück zu
Schritt 4 – Lösungsideen erarbeiten



Fehler, Probleme oder Ereignisse werden heruntergespielt oder sogar vertuscht. Wenn etwas gerade noch einmal gut gegangen ist, klopft man sich auf die Schulter: „Wie gut, dass wir das noch hingebogen haben ...“

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 Fehlern, Problemen oder Ereignissen ist die erste Frage: „Wer war es?“ Ist die verantwortliche Person gefunden, drohen Verwarnungen oder Bestrafungen. In kritischen Situationen wird kein Lernpotenzial gesehen – es ist ja 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



Wenn etwas nicht richtig gelaufen ist, werden entweder die direkten Beteiligten belehrt oder der Regelkanon verbessert. Wenn sich Problemfälle häufen, werden grobe Mängel beseitigt.

Handlungsfeld Fehlerkultur

Proaktiv

2

Zurück zu
Schritt 2 – Dialogkarten diskutieren

3

Zurück zu
Schritt 3 – Beispiele finden

4

Zurück zu
Schritt 4 – Lösungsideen erarbeiten



Personen in Leitungsfunktion untersuchen ohne Schuldzuweisung, wie kritische Situationen entstehen. Dies gilt auch bei Verstößen oder Fehlleistungen: „Warum erschien den Beteiligten dieses Verhalten in der Situation angemessen?“

Handlungsfeld Fehlerkultur

Wertschöpfend

2

Zurück zu
Schritt 2 – Dialogkarten diskutieren

3

Zurück zu
Schritt 3 – Beispiele finden

4

Zurück zu
Schritt 4 – Lösungsideen erarbeiten





Handlungsfeld **Soziales Klima**

Gleichgültig



Zurück zu
Schritt 2 – Dialogkarten diskutieren



Zurück zu
Schritt 3 – Beispiele finden



Zurück zu
Schritt 4 – Lösungsideen erarbeiten



Misstrauen überwiegt im Hochschulalltag – unter den Hochschulmitgliedern und den verschiedenen Instituten und Bereichen. Es wird viel gelästert. Viel Energie geht in Rechtfertigung, Absicherung, Vertuschung und Schuldzuweisung. 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 im Hochschulalltag wenig. Wie man miteinander umgeht, ist schließlich eine sehr persönliche Angelegenheit. Konflikte werden erst bearbeitet, wenn sie eskalieren.

Handlungsfeld **Soziales Klima**

Regelorientiert



Zurück zu
Schritt 2 – Dialogkarten diskutieren



Zurück zu
Schritt 3 – Beispiele finden



Zurück zu
Schritt 4 – Lösungsideen erarbeiten



Das Miteinander 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 und werden durch Leitende in Forschung, Lehre und Verwaltung vorgelebt. 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



Respektlosigkeiten und unfaires Verhalten werden bei niemandem toleriert, auch nicht bei Koryphäen. Personen, die Höchstleistung zeigen, agieren als Vorbild im sozialen Miteinander. Potenzielle Konfliktfelder werden gezielt gesucht und frühzeitig angesprochen, um sie konstruktiv zu bearbeiten.



Handlungsfeld **Sicherheit und Gesundheit**

Gleichgültig



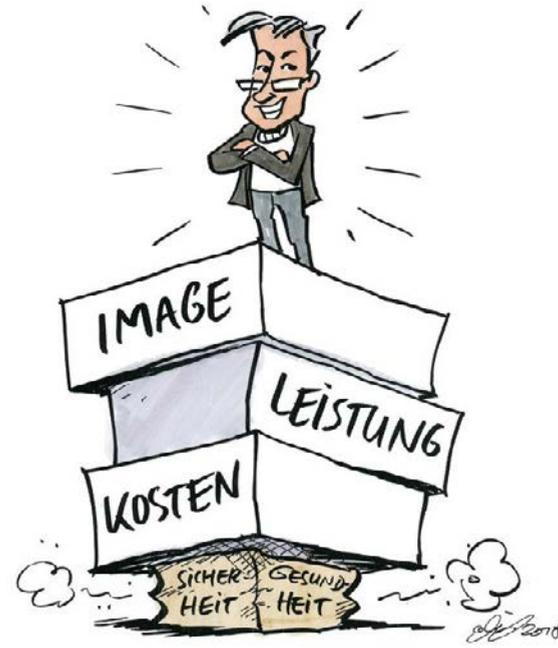
Zurück zu
Schritt 2 – Dialogkarten diskutieren



Zurück zu
Schritt 3 – Beispiele finden



Zurück zu
Schritt 4 – Lösungsideen erarbeiten



Sicherheit und Gesundheit sind kein Thema.
Image, Leistung und Kosten stehen an
oberster Stelle.

Handlungsfeld **Sicherheit und Gesundheit**

Reagierend

2

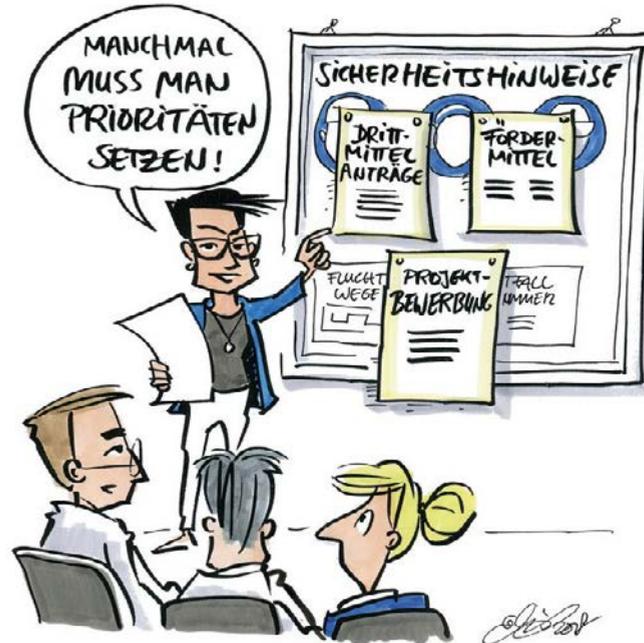
Zurück zu
Schritt 2 – Dialogkarten diskutieren

3

Zurück zu
Schritt 3 – Beispiele finden

4

Zurück zu
Schritt 4 – Lösungsideen erarbeiten



Sicherheit und Gesundheit sind ein Schönwetterphänomen oder werden nur dann zum Thema, wenn es unvermeidbar ist. Wenn Projekte oder Abgabefristen drängen, interessieren Sicherheit und Gesundheit weniger: Ist doch immer gut gegangen ...

Handlungsfeld **Sicherheit und Gesundheit**

Regelorientiert

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 in der Hochschule eine Rolle. Personen mit Leitungsfunktion sensibilisieren durch aktives Nachfragen und fördern Gespräche unter Mitarbeitenden und Studierenden, um die Aufmerksamkeit 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



„Sicherheit und Gesundheit bilden die Basis von Exzellenz“ – das ist ein Prinzip, hinter dem alle stehen. Schwierigkeiten und Interessenskonflikte bei der Umsetzung dieses Leitsatzes werden von allen offen angesprochen.

