

Kartensatz

**KULTURDIALOGE: PRÄVENTION**

Dialogkarten zum Thema  
Unterweisung

KULTURDIALOGE:  
PRÄVENTION  
**UNTERWEISUNG**



*Wie gestalten  
wir wirksame  
Unterweisungen?*

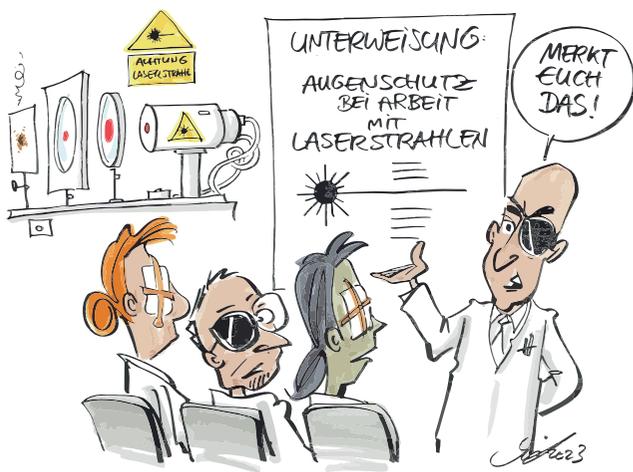
1

KULTURDIALOGE:  
PRÄVENTION  
**UNTERWEISUNG**



*Wie gestalten  
wir wirksame  
Unterweisungen?*

2



Unterweisungen kommen erst in den Fokus, nachdem etwas passiert ist oder bei externen Kontrollen. „Waren die Beschäftigten unterwiesen?“ wird dann gefragt. Es werden für den konkreten Fall dann Präventionsmaßnahmen etabliert.



Unterweisungen gelten als lästig und werden nicht ernst genommen. Wo es geht, werden sie ausgelassen. Mitunter werden Beschäftigte angehalten zu unterschreiben, ohne dass sie unterwiesen wurden.

KULTURDIALOGE:  
PRÄVENTION  
**UNTERWEISUNG**



*Wie gestalten  
wir wirksame  
Unterweisungen?*

3

Karte C



KULTURDIALOGE:  
PRÄVENTION  
**UNTERWEISUNG**



*Wie gestalten  
wir wirksame  
Unterweisungen?*

4

Karte D



KULTURDIALOGE:  
PRÄVENTION  
**UNTERWEISUNG**



*Wie gestalten  
wir wirksame  
Unterweisungen?*

5

Karte E





Unterweisungen werden auf die konkreten Arbeitsbedingungen zugeschnitten. Sie sind kurz und finden häufig im Dialog statt. Führungskräfte und Sifa legen die Inhalte fest. Sie setzen Fokusthemen und unterweisen gemeinsam.

Karte D

© Idee und Konzept: Dr. Annette Gebauer, I.C.L. GmbH; Grafiken: M. Hüter; Layout: DGVU



Die Unterweisung findet einmal jährlich statt und ist jedes Mal umfangreich. Es werden häufig identische Themen, frontal oder elektronisch ohne Dialog oder Bezug zum „aktuellen“ Arbeitsalltag behandelt.

Karte C

© Idee und Konzept: Dr. Annette Gebauer, I.C.L. GmbH; Grafiken: M. Hüter; Layout: DGVU



Beschäftigte und Führungskräfte sammeln in ihren Arbeitsbereichen kontinuierlich Punkte, die für die Unterweisung relevant sind und tauschen diese regelmäßig im Team aus.

Karte E

© Idee und Konzept: Dr. Annette Gebauer, I.C.L. GmbH; Grafiken: M. Hüter; Layout: DGVU

KULTURDIALOGE:  
PRÄVENTION  
**UNTERWEISUNG**



*Wie gestalten  
wir wirksame  
Unterweisungen?*

1



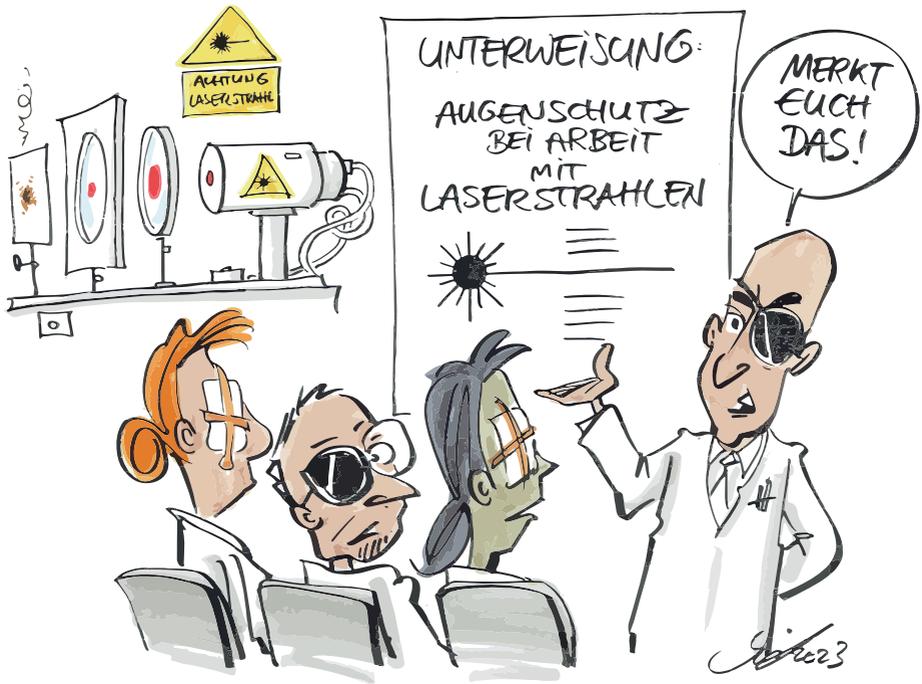
**Unterweisungen gelten als lästig und werden nicht ernst genommen. Wo es geht, werden sie ausgelassen. Mitunter werden Beschäftigte angehalten zu unterschreiben, ohne dass sie unterwiesen wurden.**

KULTURDIALOGE:  
PRÄVENTION  
**UNTERWEISUNG**



*Wie gestalten  
wir wirksame  
Unterweisungen?*

2



**Unterweisungen kommen erst in den Fokus, nachdem etwas passiert ist oder bei externen Kontrollen. „Waren die Beschäftigten unterwiesen?“ wird dann gefragt. Es werden für den konkreten Fall dann Präventionsmaßnahmen etabliert.**

KULTURDIALOGE:  
PRÄVENTION  
**UNTERWEISUNG**



*Wie gestalten  
wir wirksame  
Unterweisungen?*

3



Die Unterweisung findet einmal jährlich statt und ist jedes Mal umfangreich. Es werden häufig identische Themen, frontal oder elektronisch ohne Dialog oder Bezug zum „aktuellen“ Arbeitsalltag behandelt.

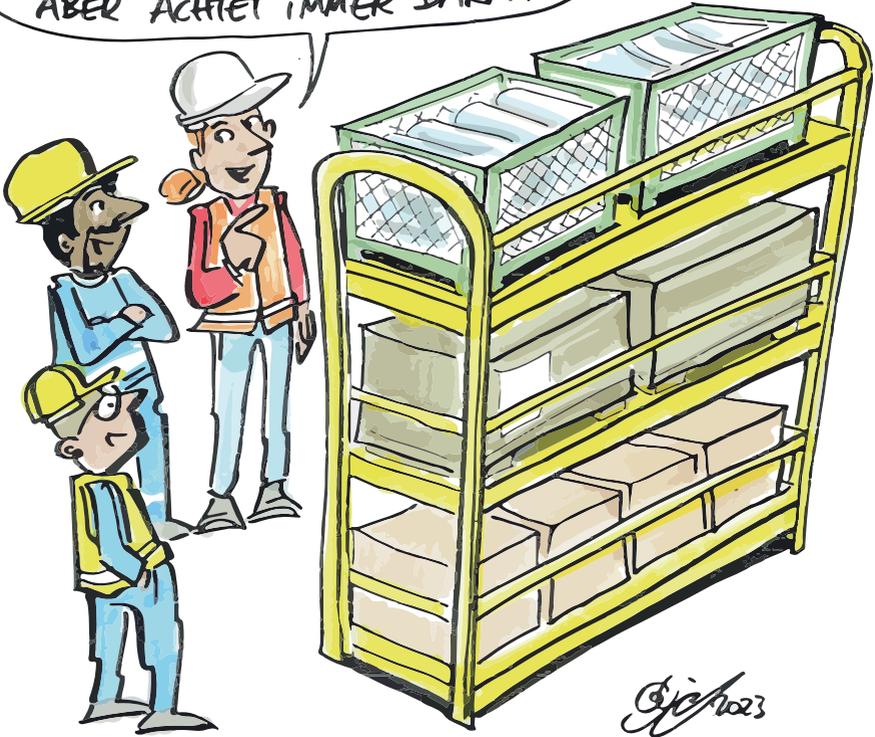
KULTURDIALOGE:  
PRÄVENTION  
**UNTERWEISUNG**



*Wie gestalten  
wir wirksame  
Unterweisungen?*

4

GESTERN FIEL AUF, DASS  
DIE KISTEN NICHT SYMMETRISCH  
VERTEILT SIND.  
DAS WURDE GLEICH GEÄNDERT,  
ABER ACHTET IMMER DARAUFG.



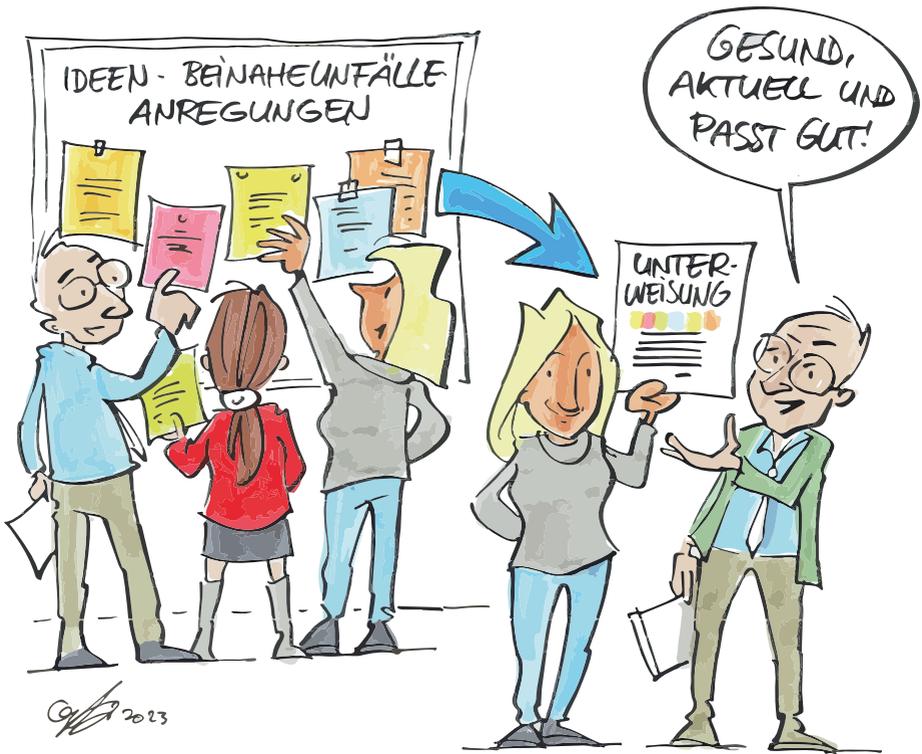
**Unterweisungen werden auf die konkreten Arbeitsbedingungen zugeschnitten. Sie sind kurz und finden häufig im Dialog statt. Führungskräfte und Sifa legen die Inhalte fest. Sie setzen Fokusthemen und unterweisen gemeinsam.**

KULTURDIALOGE:  
PRÄVENTION  
**UNTERWEISUNG**



*Wie gestalten  
wir wirksame  
Unterweisungen?*

5



**Beschäftigte und Führungskräfte sammeln in ihren Arbeitsbereichen kontinuierlich Punkte, die für die Unterweisung relevant sind und tauschen diese regelmäßig im Team aus.**