

Kartensatz
DIALOGKARTEN
zum Heraustrennen

Handlungsfeld
**SICHERHEIT UND
GESUNDHEIT**

1



*Welche Rolle spielen
Sicherheit und
Gesundheit im Alltag?*

Handlungsfeld
**SICHERHEIT UND
GESUNDHEIT**

2



*Welche Rolle spielen
Sicherheit und
Gesundheit im Alltag?*



Sicherheit und Gesundheit sind etwas für Sonntagsreden oder werden besprochen, wenn es unvermeidbar ist.



Sicherheit und Gesundheit sind kein Thema. Loslegen steht an erster Stelle.

Handlungsfeld
**SICHERHEIT UND
GESUNDHEIT**

3



*Welche Rolle spielen
Sicherheit und
Gesundheit im Alltag?*

Karte 3



Handlungsfeld
**SICHERHEIT UND
GESUNDHEIT**

4



*Welche Rolle spielen
Sicherheit und
Gesundheit im Alltag?*

Karte 4



Handlungsfeld
**SICHERHEIT UND
GESUNDHEIT**

5



*Welche Rolle spielen
Sicherheit und
Gesundheit im Alltag?*

Karte 5



Handlungsfeld
BETRIEBSKLIMA

1



*Wie gehen wir
im Arbeitsalltag
miteinander um?*

Karte 6





Sicherheit und Gesundheit spielen bei allen Entscheidungen eine Rolle. Die Vorgesetzten sensibilisieren durch aktives Nachfragen und fördern Gespräche unter Beschäftigten, um die Aufmerksamkeit im Alltag zu erhöhen.

Karte 4

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



Alle sagen, dass Sicherheit und Gesundheit wichtig sind. Vorschriften werden so gut es geht abgehakt – das muss reichen.

Karte 3

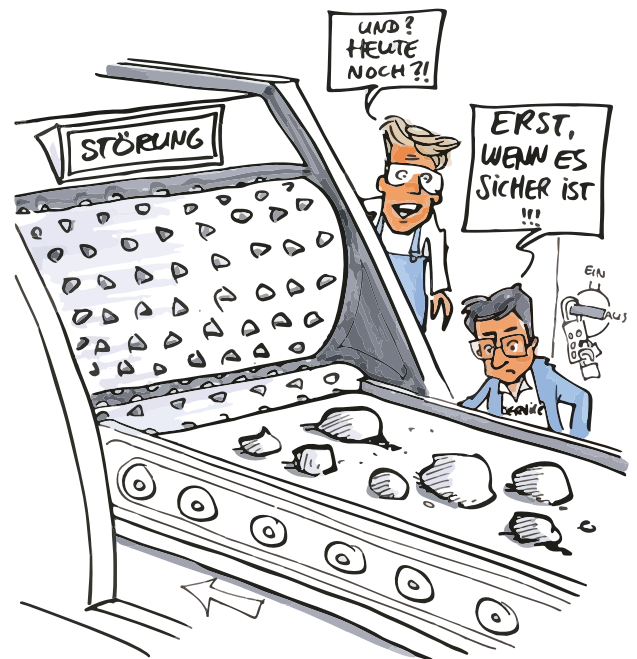
© Idee und Konzept: Dr. Annette Gebauer, I.C.L. GmbH; Grafiken: M. Hüter; Layout: DGVU



Misstrauen überwiegt und es wird viel gelästert. Viel Energie geht in Rechtfertigung, Absicherung, Vertuschung und Schuldzuweisung. Bei Meinungsverschiedenheiten wird es schnell persönlich.

Karte 6

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



„Erst sicher und gesund, dann gut, dann schnell“ – das ist ein Prinzip, hinter dem alle stehen. Schwierigkeiten bei der Umsetzung dabei werden von allen offen angesprochen und Grauzonen bearbeitet.

Karte 5

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

Handlungsfeld
BETRIEBSKLIMA

2



*Wie gehen wir
im Arbeitsalltag
miteinander um?*

Karte 7



Handlungsfeld
BETRIEBSKLIMA

4



*Wie gehen wir
im Arbeitsalltag
miteinander um?*

Karte 9



Handlungsfeld
BETRIEBSKLIMA

3



*Wie gehen wir
im Arbeitsalltag
miteinander um?*

Karte 8



Handlungsfeld
BETRIEBSKLIMA

5



*Wie gehen wir
im Arbeitsalltag
miteinander um?*

Karte 10





Das Miteinander ist sachlich. Man vertraut und respektiert sich aufgrund fachlicher Kompetenz. Zwischenmenschliche Themen werden so gut es geht ausgeblendet. Konflikte werden versucht, durch Ansage zu lösen.

Karte 8

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



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

Karte 7

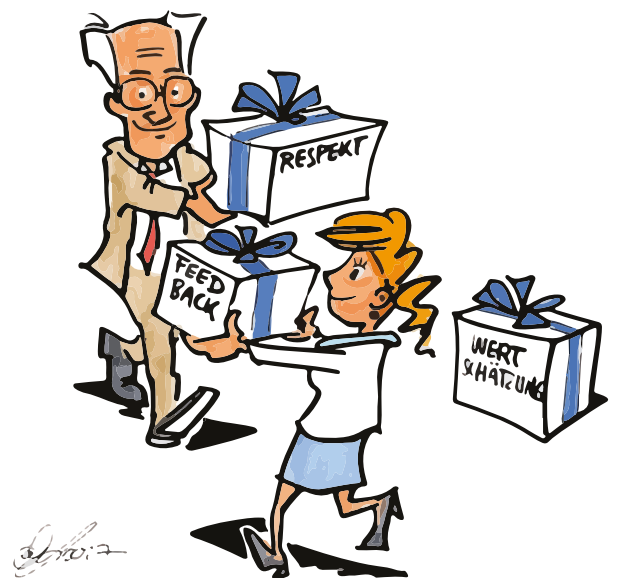
© Idee und Konzept: Dr. Annette Gebauer, I.C.L. GmbH; Grafiken: M. Hüter; Layout: DGVU



Respektlosigkeiten und unfaires Verhalten werden bei niemandem toleriert – auch Hochleister müssen mit Konsequenzen rechnen. Potentielle Konfliktfelder im Team werden gesucht und frühzeitig bearbeitet.

Karte 10

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



Respekt, Fairness und Wertschätzung sind wichtige Prinzipien für die Zusammenarbeit. Führungskräfte machen diese zum Thema und leben sie vor. Kritische Rückmeldung wird konstruktiv aufgenommen. Bei Konflikten und Spannungen sucht man gemeinsam nach Lösungen von denen alle etwas haben.

Karte 9

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

Handlungsfeld
FEHLERKULTUR

1



*Wie reagieren wir,
wenn etwas schief
gelaufen ist?*

Karte 11



Handlungsfeld
FEHLERKULTUR

2



*Wie reagieren wir,
wenn etwas schief
gelaufen ist?*

Karte 12



Handlungsfeld
FEHLERKULTUR

3



*Wie reagieren wir,
wenn etwas schief
gelaufen ist?*

Karte 13



Handlungsfeld
FEHLERKULTUR

4



*Wie reagieren wir,
wenn etwas schief
gelaufen ist?*

Karte 14





Nach Ereignissen oder Fehlern ist die erste Frage: „Wer war es?“. Ist die oder der Schuldige gefunden, drohen Verwarnungen oder Bestrafungen. In Beinahe-Unfälle wird kein Lernpotenzial gesehen – es ist ja nichts passiert...

Karte 12

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



Ereignisse 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...“

Karte 11

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



Führungskräfte betrachten ohne Schuldzuweisung die Entwicklung, wie Ereignisse oder Beinahe-Unfälle in ihrem Kontext entstehen. Dies gilt auch bei Verstößen oder Fehlleistungen: „Warum erschien dieses Verhalten in dieser Situation angemessen?“

Karte 14

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



Wenn etwas nicht richtig läuft, werden entweder (1) die Beschäftigten geschult oder (2) das formale Vorgehen angepasst. Wenn sich Beinahe-Unfälle häufen, werden nur grobe Mängel beseitigt.

Karte 13

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

Handlungsfeld
FEHLERKULTUR



*Wie reagieren wir,
wenn etwas schief
gelaufen ist?*

Karte 15



Handlungsfeld
BETEILIGUNG



*Wie bringen wir
unsere Ideen und
Meinungen ein?*

Karte 16



Handlungsfeld
BETEILIGUNG



*Wie bringen wir
unsere Ideen und
Meinungen ein?*

Karte 17



Handlungsfeld
BETEILIGUNG



*Wie bringen wir
unsere Ideen und
Meinungen ein?*

Karte 18

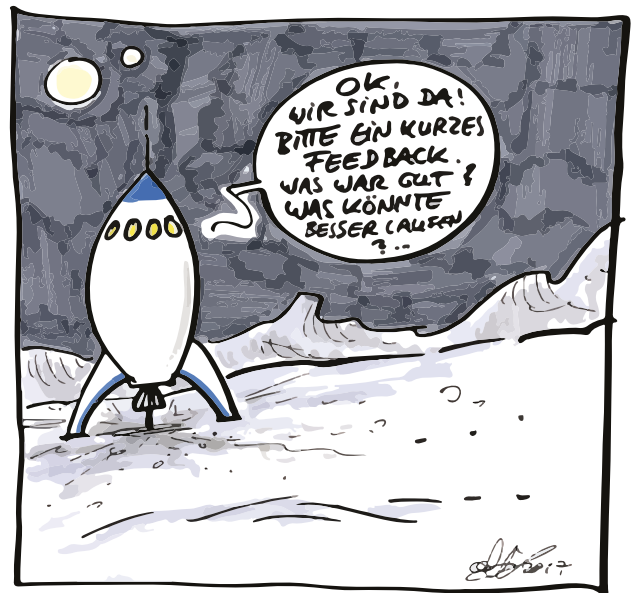




Beschäftigte werden nicht gefragt und sind damit ganz einverstanden. Verbesserungsvorschläge von Beschäftigten werden ignoriert oder belächelt.

Karte 16

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



Führungskräfte fühlen sich für Ereignisse, Fehler und Probleme verantwortlich. Neben Beinahe-Unfällen werden auch Erfolge kritisch ausgewertet: Was war hilfreich? Was war aber auch riskant?

Karte 15

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



Führungskräfte bringen ihre Ideen ein und holen sich ggf. die Zustimmung der Beschäftigten ein. Die Umsetzung läuft schleppend und oberflächlich.

Karte 18

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



Nur wenn Beschäftigte Druck machen, werden sie notgedrungen gehört. Personen mit unbequemen Meinungen gelten als Nervensäge.

Karte 17

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

Handlungsfeld
BETEILIGUNG

4



*Wie bringen wir
unsere Ideen und
Meinungen ein?*

Karte 19



Handlungsfeld
BETEILIGUNG

5



*Wie bringen wir
unsere Ideen und
Meinungen ein?*

Karte 20



Handlungsfeld
KOMMUNIKATION

1



*Wie teilen wir
Informationen?*

Karte 21



Handlungsfeld
KOMMUNIKATION

2



*Wie teilen wir
Informationen?*

Karte 22





Beschäftigte bringen ihre Meinung ein. Sie suchen selbst Themen zur Verbesserung. Es wird schnell über die Umsetzung entschieden.

Karte 20

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



Führungskräfte ermutigen die Beschäftigten, ihr Wissen und ihre Meinung einzubringen. Regelmäßige Treffen werden genutzt, um gemeinsam Ideen zu entwickeln und die Umsetzung zu fördern.

Karte 19

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



Es wird nur informiert, wenn es unvermeidbar ist. Zuviel Reden hält nur vom Arbeiten ab. Probleme werden eher zurückgehalten oder beschönigt.

Karte 22

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



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

Karte 21

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

Handlungsfeld
KOMMUNIKATION



*Wie teilen wir
Informationen?*

Karte 23



Handlungsfeld
KOMMUNIKATION



*Wie teilen wir
Informationen?*

Karte 24



Handlungsfeld
KOMMUNIKATION



*Wie teilen wir
Informationen?*

Karte 25



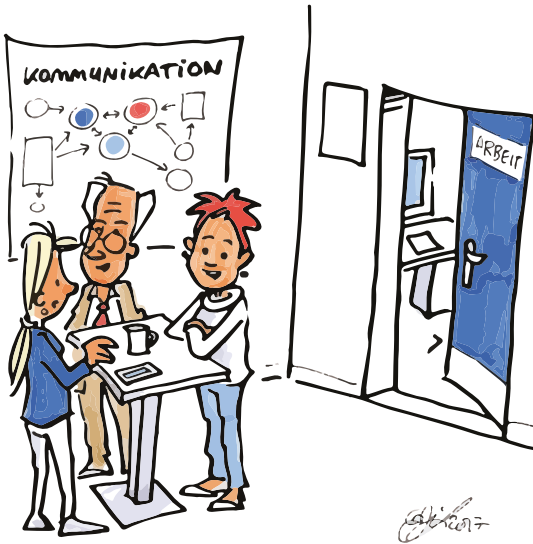
Handlungsfeld
FÜHRUNG



*Wie verhalten sich
Führungskräfte
zu Sicherheit
und Gesundheit?*

Karte 26





Es werden gezielt Gelegenheiten geschaffen, um Informationen auszutauschen, wie zum Beispiel eine Morgenrunde oder eine Teambesprechung. Jeder kommt zu Wort und auch kritische Themen werden offen besprochen.

Karte 24

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



Kommunikation ist eine Einbahnstraße. Informationen werden von oben nach unten „verteilt“. Es wird mehr gesagt, aber nur wenig gefragt oder gemeinsam diskutiert.

Karte 23

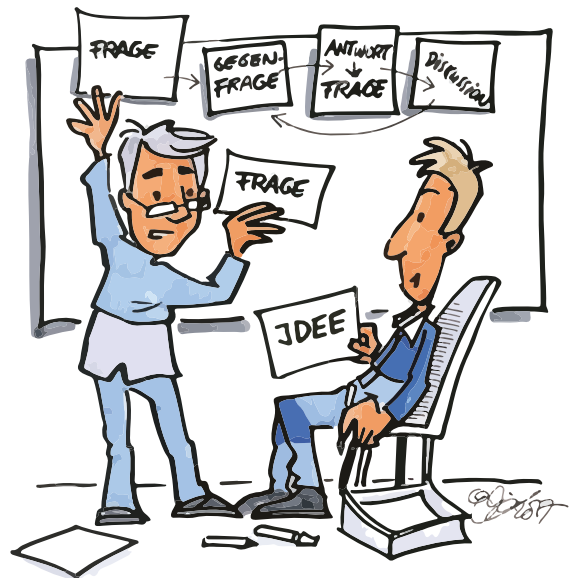
© Idee und Konzept: Dr. Annette Gebauer, I.C.L. GmbH; Grafiken: M. Hüter; Layout: DGVU



Führungskräfte sprechen wenn dann abfällig über Sicherheit und Gesundheit oder belächeln diese Themen. Der Aufwand dafür erscheint als Zeitverschwendung. Im Alltag drückt man auch schon mal ein Auge zu.

Karte 26

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



Man wird nicht müde, zu fragen und über Besonderheiten zu sprechen. Geübtes Fragen hilft den Beschäftigten, Gefährdungen, Neuentwicklungen sowie andere Meinungen in den Blick zu nehmen.

Karte 25

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

Handlungsfeld
FÜHRUNG



*Wie verhalten sich
Führungskräfte
zu Sicherheit
und Gesundheit?*

Karte 27



Handlungsfeld
FÜHRUNG



*Wie verhalten sich
Führungskräfte
zu Sicherheit
und Gesundheit?*

Karte 28



Handlungsfeld
FÜHRUNG



*Wie verhalten sich
Führungskräfte
zu Sicherheit
und Gesundheit?*

Karte 29



Handlungsfeld
FÜHRUNG



*Wie verhalten sich
Führungskräfte
zu Sicherheit
und Gesundheit?*

Karte 30





Führungskräfte sorgen dafür, dass formal im Bereich Sicherheit und Gesundheit alles ok ist. Sie geben vor, was richtig und wichtig ist. Was die Beschäftigten zur Umsetzung denken, wird nicht erfragt.

Karte 28

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



Erst nach Problemen werden Führungskräfte aufmerksam. Dann sind sie geschockt oder verärgert. Die Beschäftigten werden ermahnt, besser aufzupassen. Ob das hilft, wird nicht kontrolliert.

Karte 27

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



Führungskräfte verteidigen Zeit für Sicherheit und Gesundheit, auch wenn es eng wird. Beschäftigte bearbeiten Verbesserungsideen selbstständig. Führung interessiert sich für die Ergebnisse und zeigt Anerkennung.

Karte 30

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



Führungskräfte setzen sich mit Sicherheit und Gesundheit auseinander. Sie aktivieren die Beschäftigten, wo mögliche Probleme oder Unklarheiten sind.

Karte 29

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

Handlungsfeld
**SICHERHEIT UND
GESUNDHEIT**

1



*Welche Rolle spielen
Sicherheit und
Gesundheit im Alltag?*



**Sicherheit und Gesundheit sind kein Thema.
Loslegen steht an erster Stelle.**

Handlungsfeld
**SICHERHEIT UND
GESUNDHEIT**

2



*Welche Rolle spielen
Sicherheit und
Gesundheit im Alltag?*



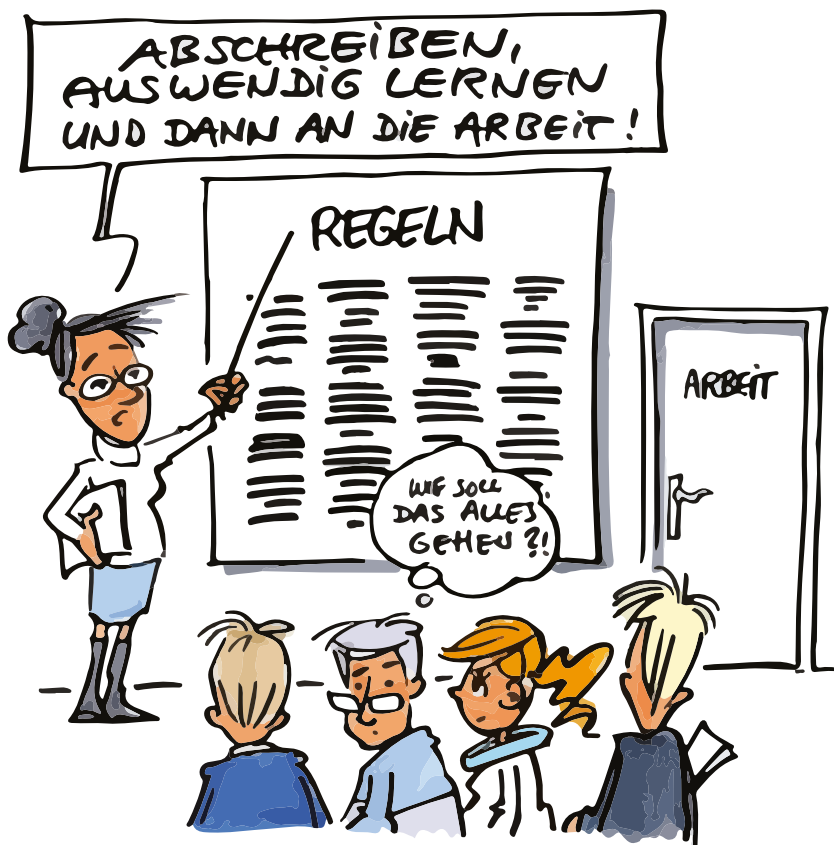
Sicherheit und Gesundheit sind etwas für Sonntagsreden oder werden besprochen, wenn es unvermeidbar ist.

Handlungsfeld
**SICHERHEIT UND
GESUNDHEIT**

3



*Welche Rolle spielen
Sicherheit und
Gesundheit im Alltag?*



Alle sagen, dass Sicherheit und Gesundheit wichtig sind. Vorschriften werden so gut es geht abgehakt – das muss reichen.

Handlungsfeld
**SICHERHEIT UND
GESUNDHEIT**

4



*Welche Rolle spielen
Sicherheit und
Gesundheit im Alltag?*



Sicherheit und Gesundheit spielen bei allen Entscheidungen eine Rolle. Die Vorgesetzten sensibilisieren durch aktives Nachfragen und fördern Gespräche unter Beschäftigten, um die Aufmerksamkeit im Alltag zu erhöhen.

Handlungsfeld
**SICHERHEIT UND
GESUNDHEIT**

5



*Welche Rolle spielen
Sicherheit und
Gesundheit im Alltag?*



„Erst sicher und gesund, dann gut, dann schnell“ – das ist ein Prinzip, hinter dem alle stehen. Schwierigkeiten bei der Umsetzung dabei werden von allen offen angesprochen und Grauzonen bearbeitet.

Handlungsfeld
BETRIEBSKLIMA

1



*Wie gehen wir
im Arbeitsalltag
miteinander um?*



Misstrauen überwiegt und es wird viel gelästert. Viel Energie geht in Rechtfertigung, Absicherung, Vertuschung und Schuldzuweisung. Bei Meinungsverschiedenheiten wird es schnell persönlich.

Handlungsfeld
BETRIEBSKLIMA

2



*Wie gehen wir
im Arbeitsalltag
miteinander um?*



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

Handlungsfeld
BETRIEBSKLIMA

3



*Wie gehen wir
im Arbeitsalltag
miteinander um?*



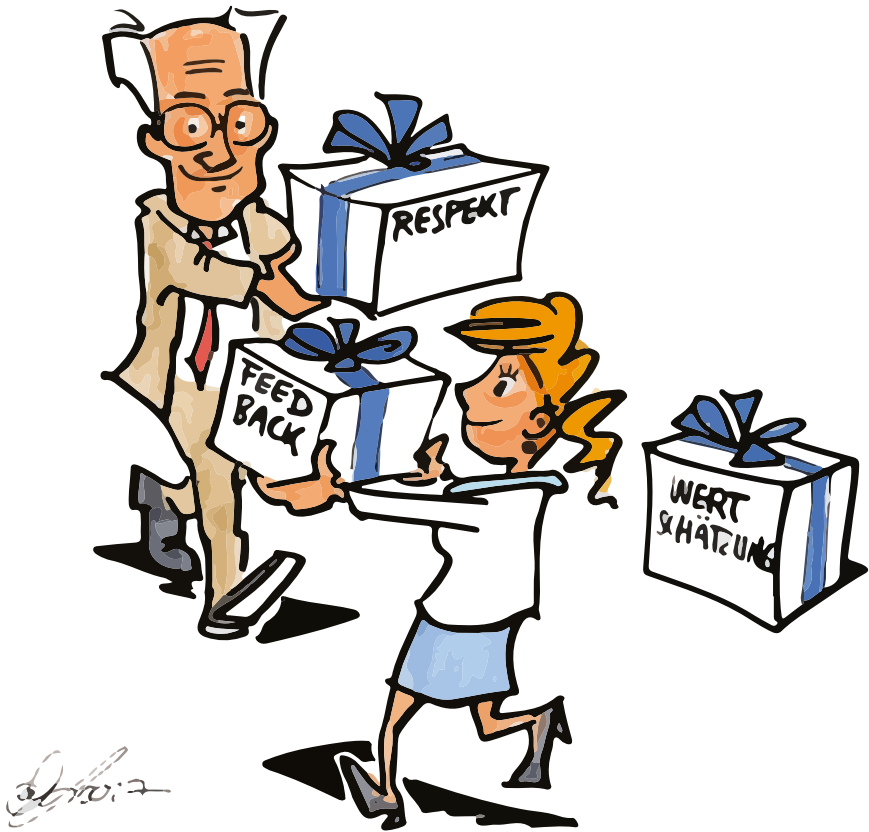
Das Miteinander ist sachlich. Man vertraut und respektiert sich aufgrund fachlicher Kompetenz. Zwischenmenschliche Themen werden so gut es geht ausgeblendet. Konflikte werden versucht, durch Ansage zu lösen.

Handlungsfeld
BETRIEBSKLIMA

4



*Wie gehen wir
im Arbeitsalltag
miteinander um?*



Respekt, Fairness und Wertschätzung sind wichtige Prinzipien für die Zusammenarbeit. Führungskräfte machen diese zum Thema und leben sie vor. Kritische Rückmeldung wird konstruktiv aufgenommen. Bei Konflikten und Spannungen sucht man gemeinsam nach Lösungen von denen alle etwas haben.

Handlungsfeld
BETRIEBSKLIMA

5



*Wie gehen wir
im Arbeitsalltag
miteinander um?*



Respektlosigkeiten und unfaires Verhalten werden bei niemandem toleriert – auch Hochleister müssen mit Konsequenzen rechnen. Potentielle Konfliktfelder im Team werden gesucht und frühzeitig bearbeitet.

Handlungsfeld
FEHLERKULTUR

1



*Wie reagieren wir,
wenn etwas schief
gelaufen ist?*



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

Handlungsfeld
FEHLERKULTUR

2



*Wie reagieren wir,
wenn etwas schief
gelaufen ist?*



Nach Ereignissen oder Fehlern ist die erste Frage: "Wer war es?". Ist die oder der Schuldige gefunden, drohen Verwarnungen oder Bestrafungen. In Beinahe-Unfälle wird kein Lernpotenzial gesehen – es ist ja nichts passiert...

Handlungsfeld
FEHLERKULTUR

3



*Wie reagieren wir,
wenn etwas schief
gelaufen ist?*



Wenn etwas nicht richtig läuft, werden entweder (1) die Beschäftigten geschult oder (2) das formale Vorgehen angepasst. Wenn sich Beinahe-Unfälle häufen, werden nur grobe Mängel beseitigt.

Handlungsfeld
FEHLERKULTUR

4



*Wie reagieren wir,
wenn etwas schief
gelaufen ist?*



Führungskräfte betrachten ohne Schuldzuweisung die Entwicklung, wie Ereignisse oder Beinahe-Unfälle in ihrem Kontext entstehen. Dies gilt auch bei Verstößen oder Fehlleistungen: „Warum erschien dieses Verhalten in dieser Situation angemessen?“

Handlungsfeld
FEHLERKULTUR

5



*Wie reagieren wir,
wenn etwas schief
gelaufen ist?*



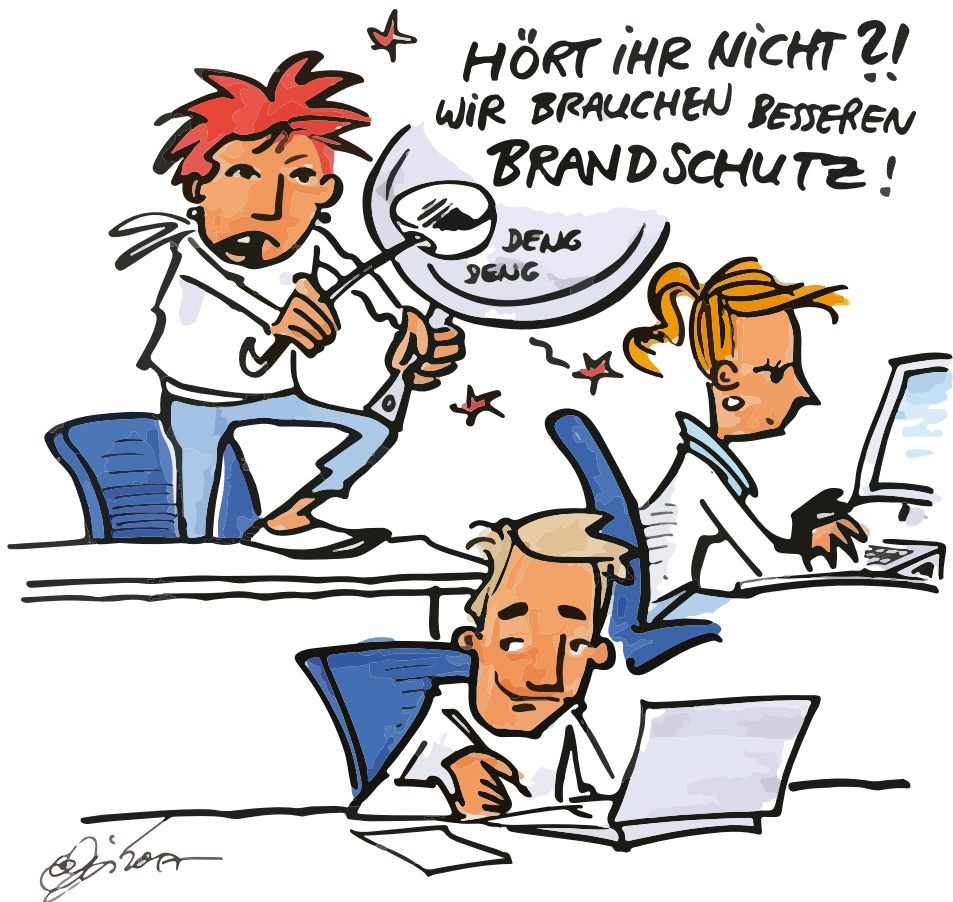
Führungskräfte fühlen sich für Ereignisse, Fehler und Probleme verantwortlich. Neben Beinahe-Unfällen werden auch Erfolge kritisch ausgewertet: Was war hilfreich? Was war aber auch riskant?

Handlungsfeld
BETEILIGUNG

1



*Wie bringen wir
unsere Ideen und
Meinungen ein?*



Beschäftigte werden nicht gefragt und sind damit ganz einverstanden. Verbesserungsvorschläge von Beschäftigten werden ignoriert oder belächelt.

Handlungsfeld
BETEILIGUNG

2



*Wie bringen wir
unsere Ideen und
Meinungen ein?*

ALSO GUT, SIE NERVENSÄGE...



Nur wenn Beschäftigte Druck machen,
werden sie notgedrungen gehört.
Personen mit unbequemen Meinungen
gelten als Nervensäge.

Handlungsfeld
BETEILIGUNG

3



*Wie bringen wir
unsere Ideen und
Meinungen ein?*



Führungskräfte bringen ihre Ideen ein und holen sich ggf. die Zustimmung der Beschäftigten ein. Die Umsetzung läuft schleppend und oberflächlich.

Handlungsfeld
BETEILIGUNG

4



*Wie bringen wir
unsere Ideen und
Meinungen ein?*



Führungskräfte ermutigen die Beschäftigten, ihr Wissen und ihre Meinung einzubringen. Regelmäßige Treffen werden genutzt, um gemeinsam Ideen zu entwickeln und die Umsetzung zu fördern.

Handlungsfeld
BETEILIGUNG

5



*Wie bringen wir
unsere Ideen und
Meinungen ein?*



**Beschäftigte bringen ihre Meinung ein.
Sie suchen selbst Themen zur Verbesserung.
Es wird schnell über die Umsetzung
entschieden.**

Handlungsfeld
KOMMUNIKATION

1



*Wie teilen wir
Informationen?*



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

Handlungsfeld
KOMMUNIKATION

2



*Wie teilen wir
Informationen?*



Es wird nur informiert, wenn es unvermeidbar ist. Zuviel Reden hält nur vom Arbeiten ab. Probleme werden eher zurückgehalten oder beschönigt.

Handlungsfeld
KOMMUNIKATION

3



*Wie teilen wir
Informationen?*



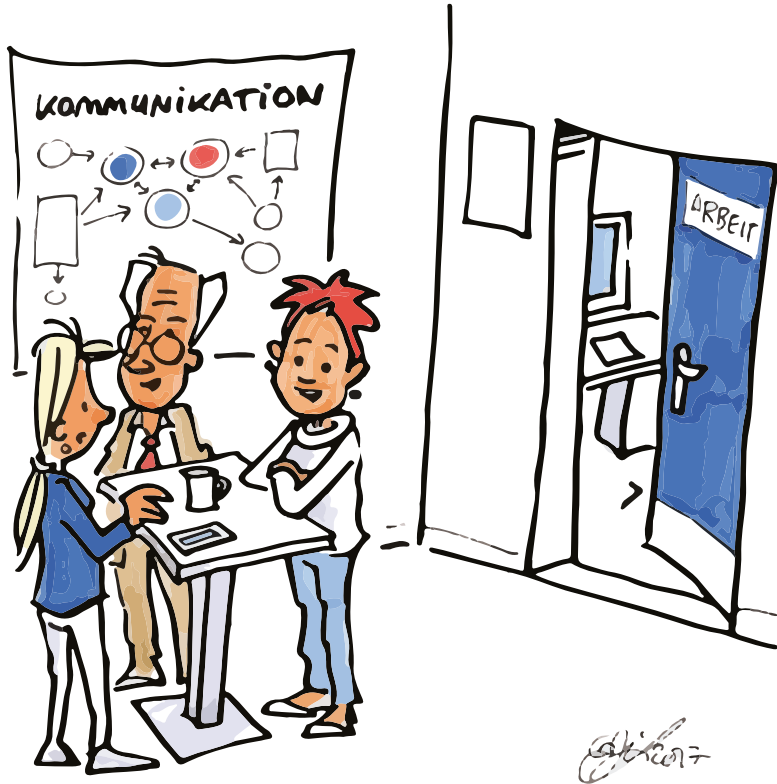
**Kommunikation ist eine Einbahnstraße.
Informationen werden von oben nach
unten „verteilt“. Es wird mehr gesagt,
aber nur wenig gefragt oder gemeinsam
diskutiert.**

Handlungsfeld
KOMMUNIKATION

4



*Wie teilen wir
Informationen?*



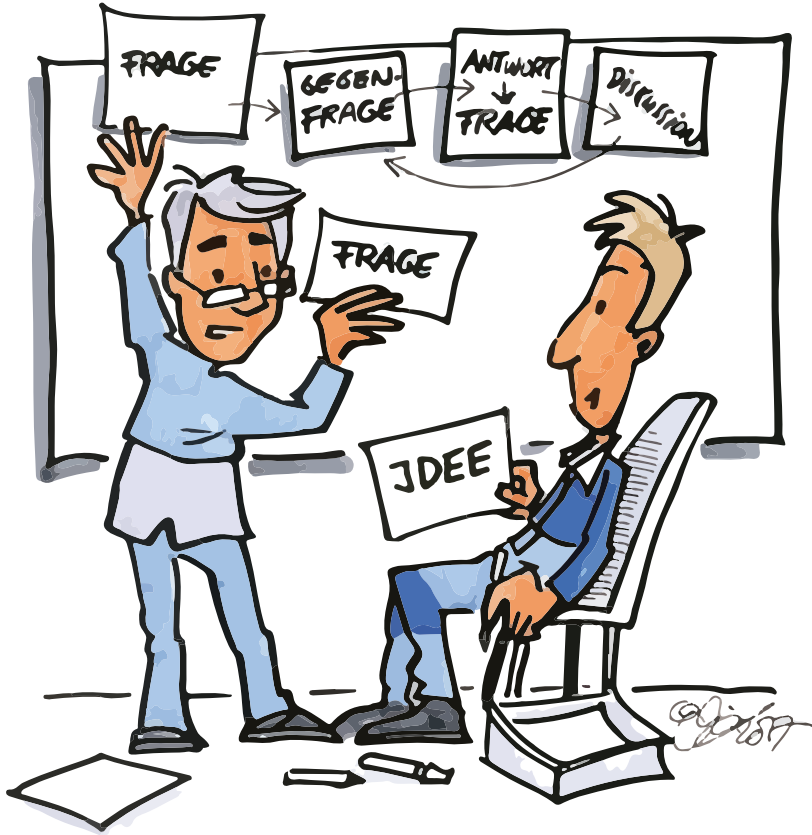
Es werden gezielt Gelegenheiten geschaffen, um Informationen auszutauschen, wie zum Beispiel eine Morgenrunde oder eine Teambesprechung. Jeder kommt zu Wort und auch kritische Themen werden offen besprochen.

Handlungsfeld
KOMMUNIKATION

5



*Wie teilen wir
Informationen?*



Man wird nicht müde, zu fragen und über Besonderheiten zu sprechen. Geübtes Fragen hilft den Beschäftigten, Gefährdungen, Neuentwicklungen sowie andere Meinungen in den Blick zu nehmen.

Handlungsfeld
FÜHRUNG

1



*Wie verhalten sich
Führungskräfte
zu Sicherheit
und Gesundheit?*



Führungskräfte sprechen wenn dann abfällig über Sicherheit und Gesundheit oder belächeln diese Themen. Der Aufwand dafür erscheint als Zeitverschwendung. Im Alltag drückt man auch schon mal ein Auge zu.

Handlungsfeld
FÜHRUNG

2



*Wie verhalten sich
Führungskräfte
zu Sicherheit
und Gesundheit?*



Erst nach Problemen werden Führungskräfte aufmerksam. Dann sind sie geschockt oder verärgert. Die Beschäftigten werden ermahnt, besser aufzupassen. Ob das hilft, wird nicht kontrolliert.

Handlungsfeld
FÜHRUNG

3



*Wie verhalten sich
Führungskräfte
zu Sicherheit
und Gesundheit?*



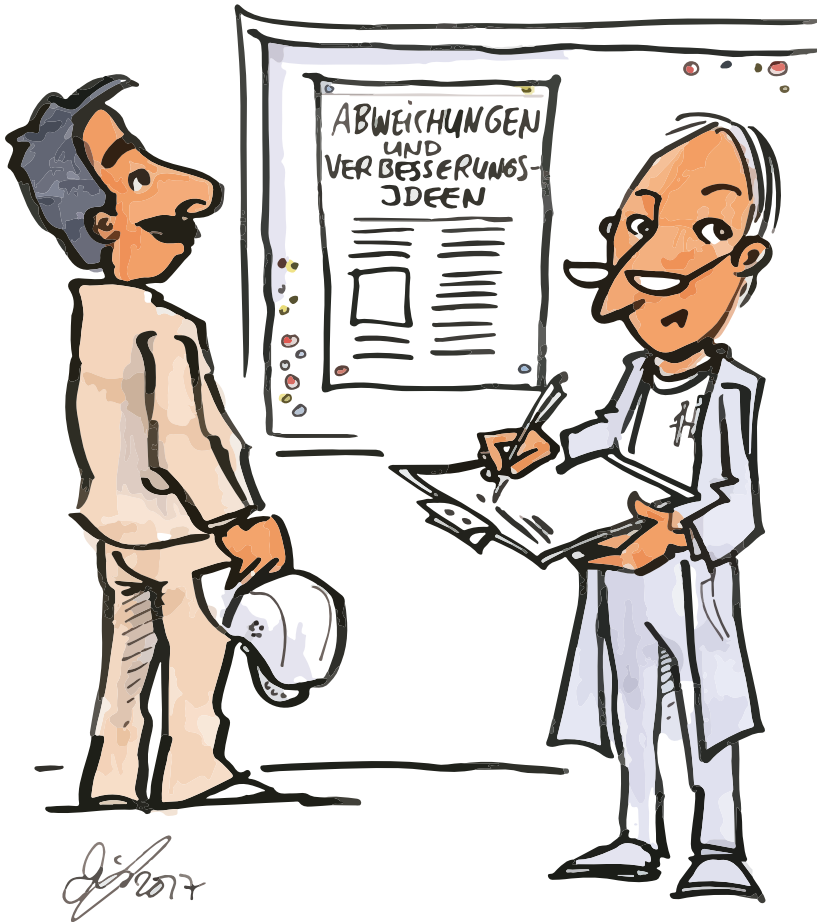
Führungskräfte sorgen dafür, dass formal im Bereich Sicherheit und Gesundheit alles ok ist. Sie geben vor, was richtig und wichtig ist. Was die Beschäftigten zur Umsetzung denken, wird nicht erfragt.

Handlungsfeld
FÜHRUNG

4



*Wie verhalten sich
Führungskräfte
zu Sicherheit
und Gesundheit?*



Führungskräfte setzen sich mit Sicherheit und Gesundheit auseinander. Sie aktivieren die Beschäftigten, wo mögliche Probleme oder Unklarheiten sind.

Handlungsfeld
FÜHRUNG

5



*Wie verhalten sich
Führungskräfte
zu Sicherheit
und Gesundheit?*



Führungskräfte verteidigen Zeit für Sicherheit und Gesundheit, auch wenn es eng wird. Beschäftigte bearbeiten Verbesserungsideen selbstständig. Führung interessiert sich für die Ergebnisse und zeigt Anerkennung.