

Kartensatz
DIALOGKARTEN
zum Heraustrennen

Handlungsfeld
**SICHERHEIT UND
GESUNDHEIT**



*Welche Rolle spielen
Sicherheit und
Gesundheit im Alltag?*

Handlungsfeld
**SICHERHEIT UND
GESUNDHEIT**



*Welche Rolle spielen
Sicherheit und
Gesundheit im Alltag?*



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.

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



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.

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

Handlungsfeld
**SICHERHEIT UND
GESUNDHEIT**



*Welche Rolle spielen
Sicherheit und
Gesundheit im Alltag?*

Karte C



Handlungsfeld
**SICHERHEIT UND
GESUNDHEIT**



*Welche Rolle spielen
Sicherheit und
Gesundheit im Alltag?*

Karte D



Handlungsfeld
**SICHERHEIT UND
GESUNDHEIT**



*Welche Rolle spielen
Sicherheit und
Gesundheit im Alltag?*

Karte E



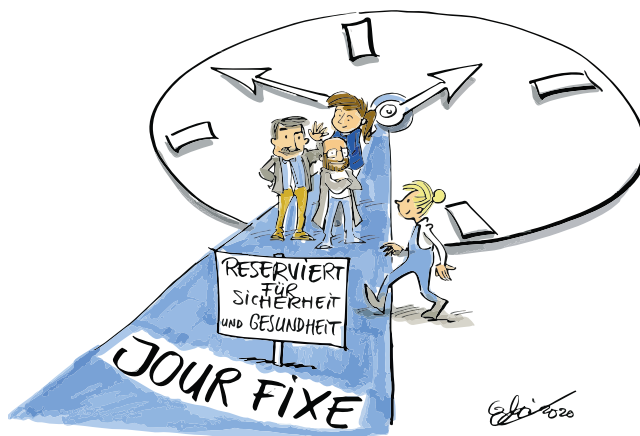
Handlungsfeld
FÜHRUNG



*Wie verhalten sich
Führungskräfte
zu Sicherheit
und Gesundheit?*

Karte F

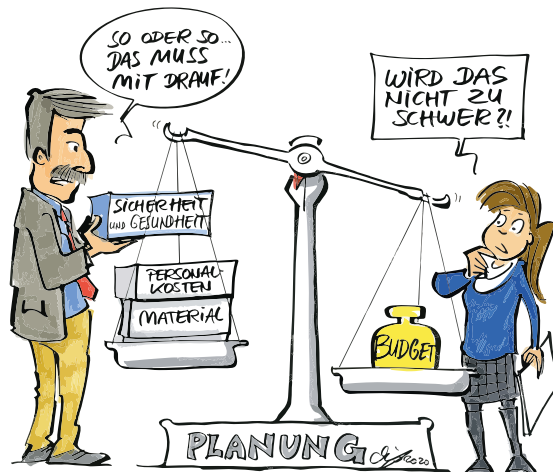




Sicherheit und Gesundheit spielen bei allen Entscheidungen eine Rolle. Die Leitung sensibilisiert durch aktives Nachfragen. Sie fördert Gespräche, um die Aufmerksamkeit bei Beschäftigten, Lernenden und Kooperationsunternehmen im Alltag zu erhöhen.

Karte D

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



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 Kooperationsunternehmen fühlt man sich nicht weiter zuständig.

Karte C

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



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.

Karte F

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



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

Karte E

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

Handlungsfeld
FÜHRUNG



*Wie verhalten sich
Führungskräfte
zu Sicherheit
und Gesundheit?*

Karte G



Handlungsfeld
FÜHRUNG



*Wie verhalten sich
Führungskräfte
zu Sicherheit
und Gesundheit?*

Karte H



Handlungsfeld
FÜHRUNG



*Wie verhalten sich
Führungskräfte
zu Sicherheit
und Gesundheit?*

Karte I



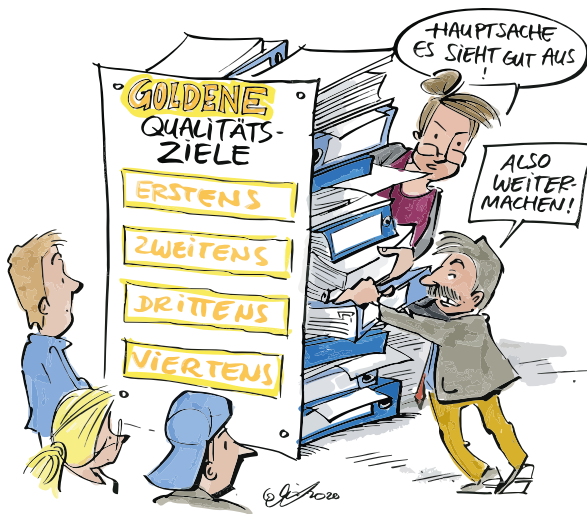
Handlungsfeld
FÜHRUNG



*Wie verhalten sich
Führungskräfte
zu Sicherheit
und Gesundheit?*

Karte J





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.

Karte H

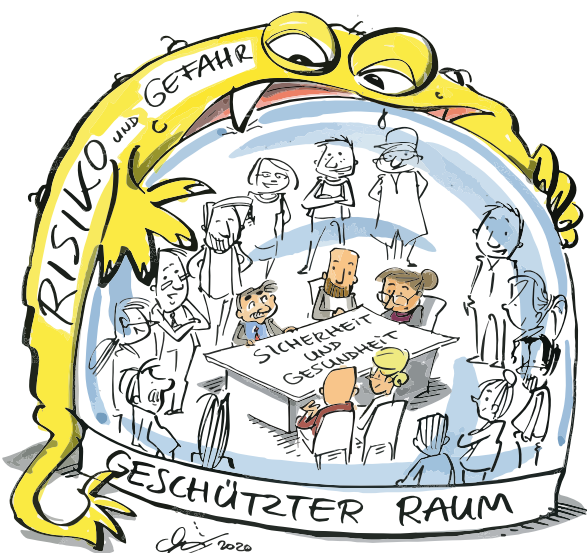
© Idee und Konzept: Dr. Annette Gebauer, ICL GmbH; Grafiken: M. Hüter; Layout: DGUV



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.

Karte G

© Idee und Konzept: Dr. Annette Gebauer, ICL GmbH; Grafiken: M. Hüter; Layout: DGUV



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

Karte J

© Idee und Konzept: Dr. Annette Gebauer, ICL GmbH; Grafiken: M. Hüter; Layout: DGUV



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. Verbesserungspotentiale werden dankbar aufgegriffen.

Karte I

© Idee und Konzept: Dr. Annette Gebauer, ICL GmbH; Grafiken: M. Hüter; Layout: DGUV

Handlungsfeld
KOMMUNIKATION



*Wie teilen wir
Informationen?*

Karte K



Handlungsfeld
KOMMUNIKATION



*Wie teilen wir
Informationen?*

Karte L



Handlungsfeld
KOMMUNIKATION



*Wie teilen wir
Informationen?*

Karte M



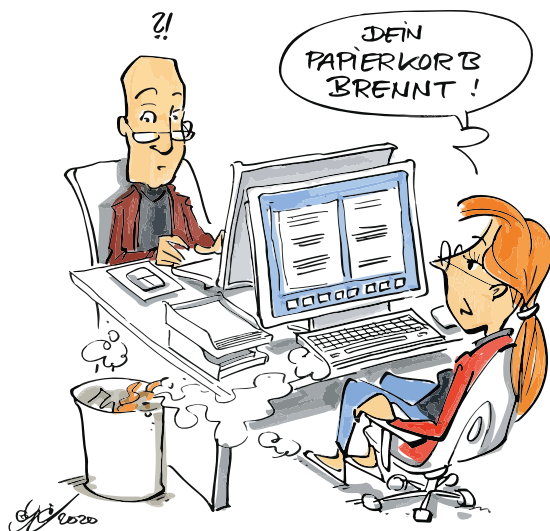
Handlungsfeld
KOMMUNIKATION



*Wie teilen wir
Informationen?*

Karte N





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

Karte L

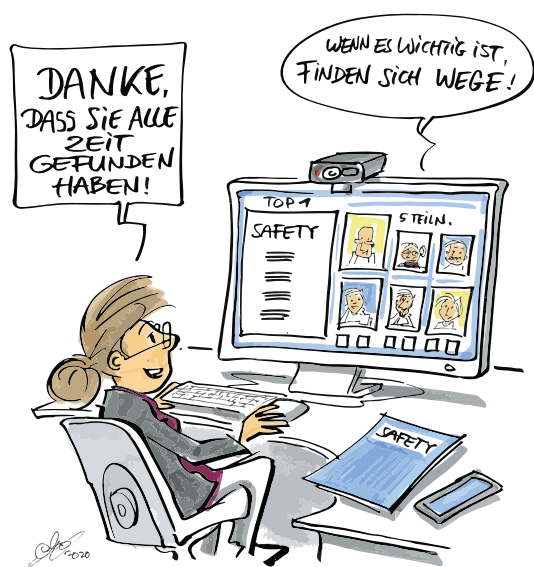
© Idee und Konzept: Dr. Annette Gebauer, ICL GmbH; Grafiken: M. Hüter; Layout: DGUV



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.

Karte K

© Idee und Konzept: Dr. Annette Gebauer, ICL GmbH; Grafiken: M. Hüter; Layout: DGUV



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.

Karte N

© Idee und Konzept: Dr. Annette Gebauer, ICL GmbH; Grafiken: M. Hüter; Layout: DGUV



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, Kooperationsunternehmen sowie externe Lehrkräfte außen vor.

Karte M

© Idee und Konzept: Dr. Annette Gebauer, ICL GmbH; Grafiken: M. Hüter; Layout: DGUV

Handlungsfeld
KOMMUNIKATION



*Wie teilen wir
Informationen?*

Karte O



Handlungsfeld
BETEILIGUNG



*Wie bringen wir
unsere Ideen und
Meinungen ein?*

Karte P



Handlungsfeld
BETEILIGUNG



*Wie bringen wir
unsere Ideen und
Meinungen ein?*

Karte Q



Handlungsfeld
BETEILIGUNG



*Wie bringen wir
unsere Ideen und
Meinungen ein?*

Karte R





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

Karte P

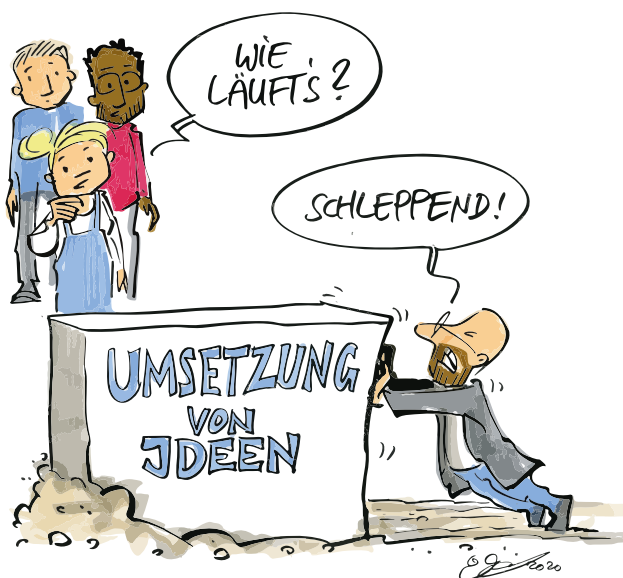
© Idee und Konzept: Dr. Annette Gebauer, ICL GmbH; Grafiken: M. Hüter; Layout: DGVU



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.

Karte O

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



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.

Karte R

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



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

Karte Q

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

Handlungsfeld
BETEILIGUNG



*Wie bringen wir
unsere Ideen und
Meinungen ein?*

Karte S



Handlungsfeld
BETEILIGUNG



*Wie bringen wir
unsere Ideen und
Meinungen ein?*

Karte T



Handlungsfeld
FEHLERKULTUR



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

Karte U



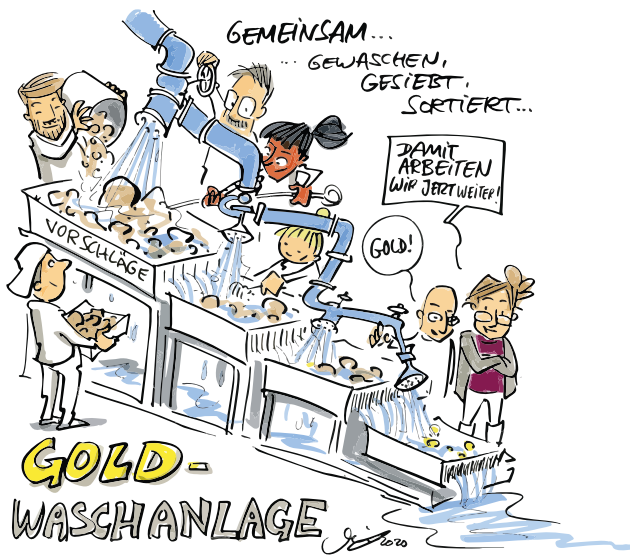
Handlungsfeld
FEHLERKULTUR



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

Karte V

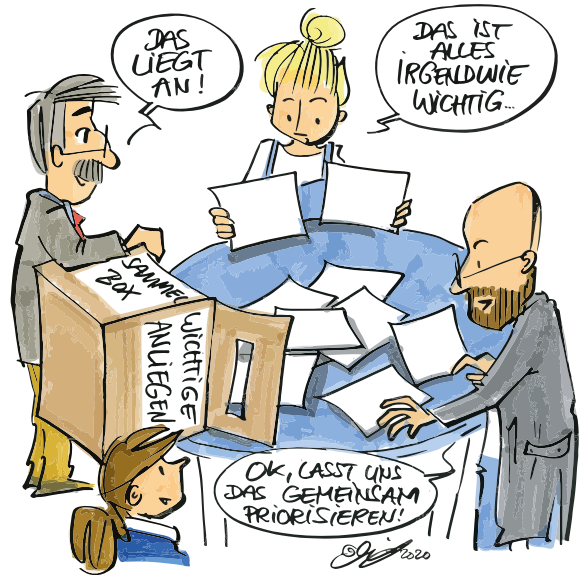




© Idee und Konzept: Dr. Annette Gebauer, ICL GmbH; Grafiken: M. Hüter; Layout: DGVU

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).

Karte T



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

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).

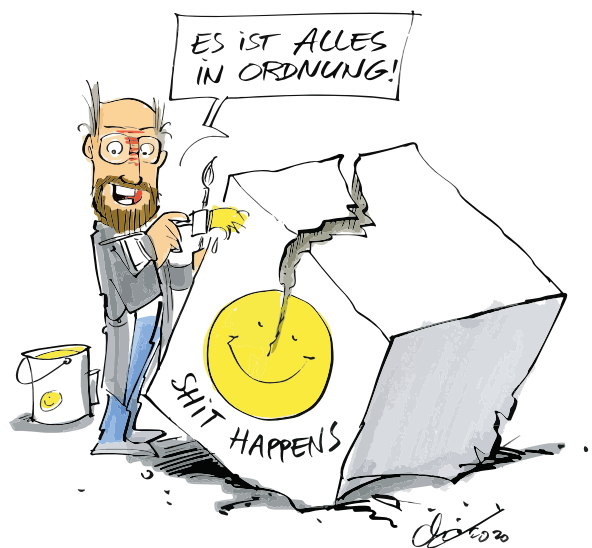
Karte S



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

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...

Karte V



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

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...“

Karte U

Handlungsfeld
FEHLERKULTUR



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

Karte W



Handlungsfeld
FEHLERKULTUR



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

Karte X



Handlungsfeld
FEHLERKULTUR



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

Karte Y



Handlungsfeld
SOZIALES KLIMA



*Wie gehen wir
im Arbeitsalltag
miteinander um?*

Karte Z





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 Kooperationsunternehmen ausgewertet.

Karte X

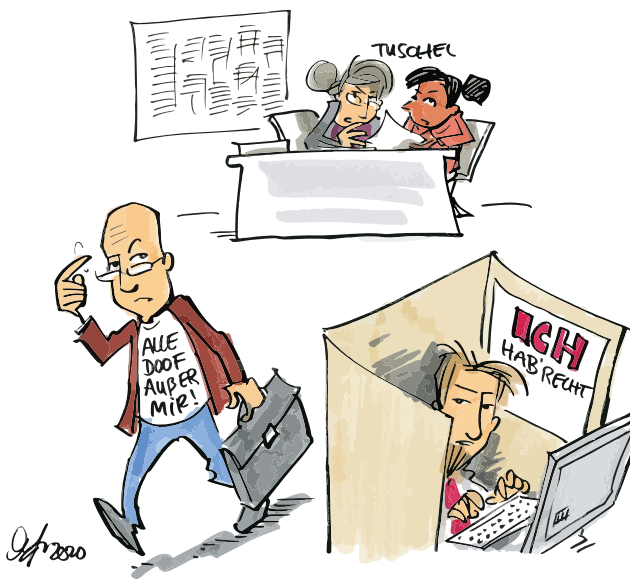
© Idee und Konzept: Dr. Annette Gebauer, ICL GmbH; Grafiken: M. Hüter; Layout: DGVV



Unfälle werden dokumentiert. Die Aufarbeitung erfolgt wenn, dann oberflächlich und oft auch ohne die Beteiligten. Unfälle in Kooperationsunternehmen 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.

Karte W

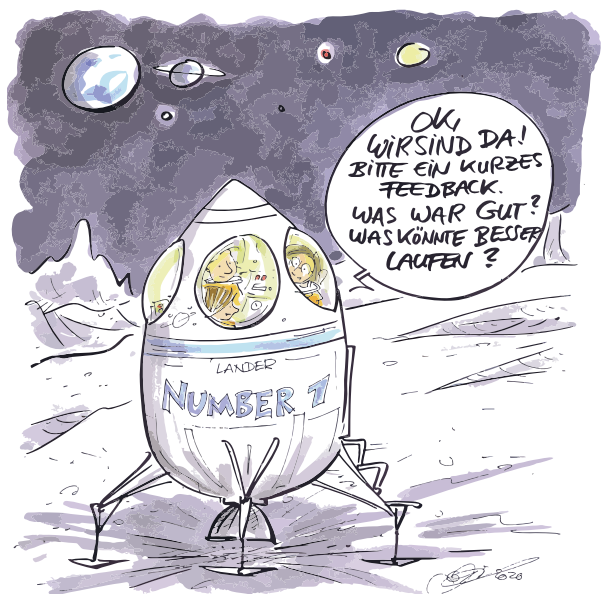
© Idee und Konzept: Dr. Annette Gebauer, ICL GmbH; Grafiken: M. Hüter; Layout: DGVV



Unter den Beschäftigten, aber auch gegenüber Lernenden, externen Lehrkräften und Kooperationsunternehmen überwiegt 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.

Karte Z

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



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?

Karte Y

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

Handlungsfeld
SOZIALES KLIMA



*Wie gehen wir
im Arbeitsalltag
miteinander um?*

Karte a



Handlungsfeld
SOZIALES KLIMA



*Wie gehen wir
im Arbeitsalltag
miteinander um?*

Karte b



Handlungsfeld
SOZIALES KLIMA



*Wie gehen wir
im Arbeitsalltag
miteinander um?*

Karte c



Handlungsfeld
SOZIALES KLIMA



*Wie gehen wir
im Arbeitsalltag
miteinander um?*

Karte d

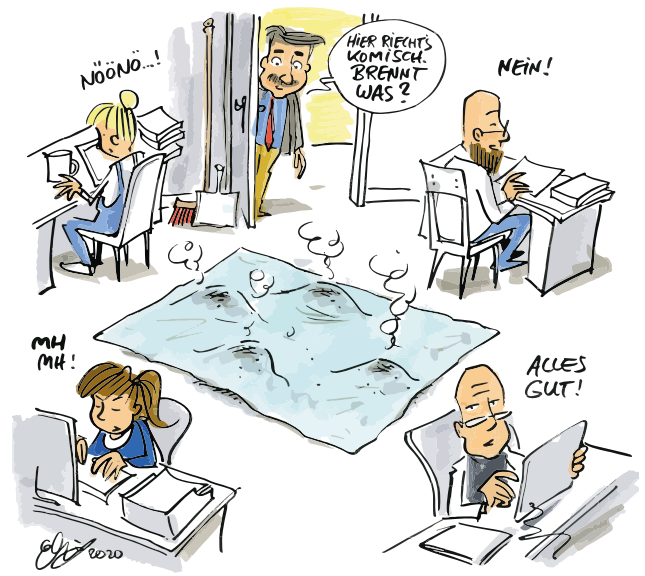




© Idee und Konzept: Dr. Annette Gebauer, ICL GmbH; Grafiken: M. Hüter; Layout: DGVU

Das Miteinander unter Beschäftigten, Lernenden, externen Lehrkräften und gegenüber Kooperationsunternehmen 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.

Karte b



© Idee und Konzept: Dr. Annette Gebauer, ICL 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 eher unter den Teppich gekehrt. Erst wenn sie eskalieren, werden sie notgedrungen bearbeitet. Gemeinsame Aktivitäten werden auf ein notwendiges Minimum beschränkt.

Karte a



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

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.

Karte d



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

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.

Karte c