

Kartensatz
DIALOGKARTEN
zum Heraustrennen

Handlungsfeld
**SICHERHEIT UND
GESUNDHEIT**

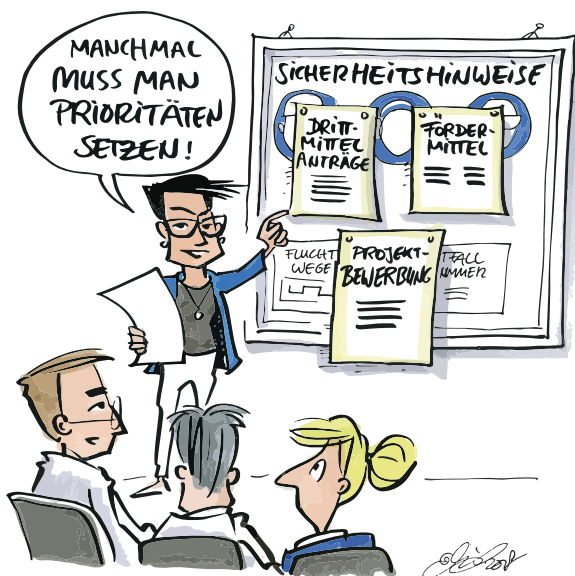


*Welche Rolle spielen
Sicherheit und
Gesundheit im Alltag?*

Handlungsfeld
**SICHERHEIT UND
GESUNDHEIT**

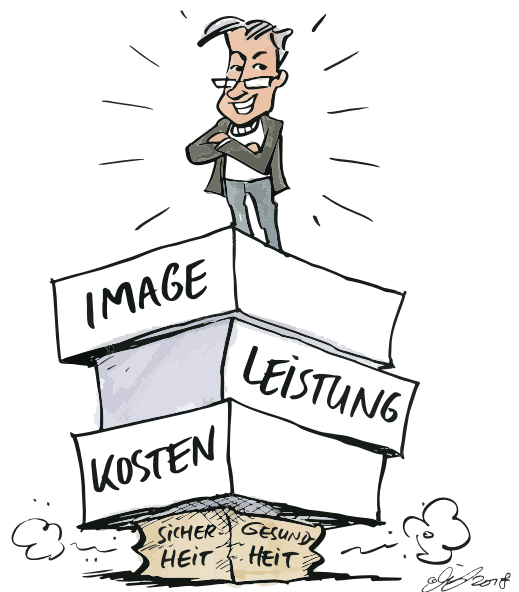


*Welche Rolle spielen
Sicherheit und
Gesundheit im Alltag?*



Sicherheit und Gesundheit 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...

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



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

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

Handlungsfeld
**SICHERHEIT UND
GESUNDHEIT**

3



*Welche Rolle spielen
Sicherheit und
Gesundheit im Alltag?*

Karte C



Handlungsfeld
**SICHERHEIT UND
GESUNDHEIT**

4



*Welche Rolle spielen
Sicherheit und
Gesundheit im Alltag?*

Karte D



Handlungsfeld
**SICHERHEIT UND
GESUNDHEIT**

5



*Welche Rolle spielen
Sicherheit und
Gesundheit im Alltag?*

Karte E



Handlungsfeld
FÜHRUNG

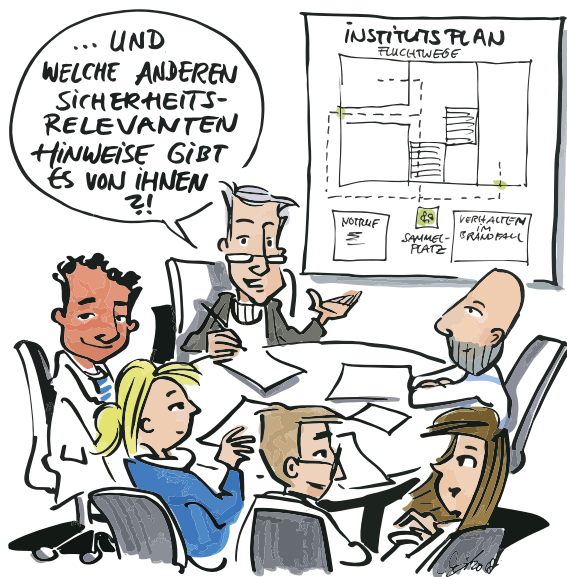
1



*Wie verhalten sich
Führungskräfte
zu Sicherheit
und Gesundheit?*

Karte F





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

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.

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 eingehalten – Das muss reichen. Es gibt vereinzelt auch Sicherheits- oder Gesundheitsinitiativen. Mit dem eigentlichen Hochschulalltag haben diese aber wenig zu tun.

Karte C



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

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.

Karte F



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

„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.

Karte E

Handlungsfeld
FÜHRUNG

2



*Wie verhalten sich
Führungskräfte
zu Sicherheit
und Gesundheit?*

Karte G



Handlungsfeld
FÜHRUNG

3



*Wie verhalten sich
Führungskräfte
zu Sicherheit
und Gesundheit?*

Karte H



Handlungsfeld
FÜHRUNG

4



*Wie verhalten sich
Führungskräfte
zu Sicherheit
und Gesundheit?*

Karte I



Handlungsfeld
FÜHRUNG

5



*Wie verhalten sich
Führungskräfte
zu Sicherheit
und Gesundheit?*

Karte J





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 wenig mit, außer gelegentlichen Unterweisungen.

Karte H

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



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.

Karte G

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



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.

Karte J

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



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.

Karte I

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

Handlungsfeld
KOMMUNIKATION



*Wie teilen wir
Informationen?*

Karte K



Handlungsfeld
KOMMUNIKATION



*Wie teilen wir
Informationen?*

Karte L



Handlungsfeld
KOMMUNIKATION



*Wie teilen wir
Informationen?*

Karte M



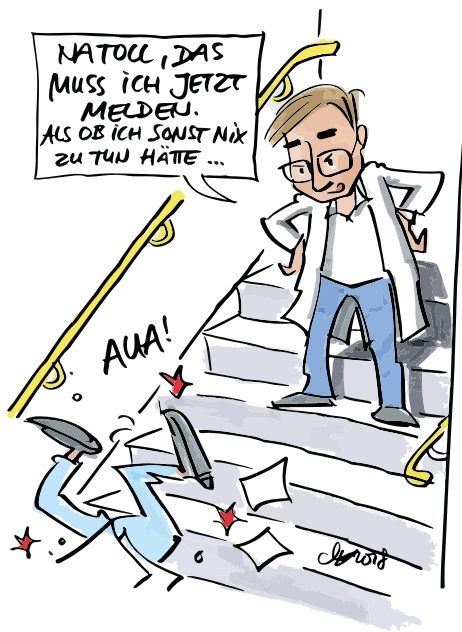
Handlungsfeld
KOMMUNIKATION



*Wie teilen wir
Informationen?*

Karte N





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.

Karte L

© Idee und Konzept: Dr. Annette Gebauer, ICL 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 K

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



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.

Karte N

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



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.

Karte M

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

Handlungsfeld
KOMMUNIKATION



*Wie teilen wir
Informationen?*

Handlungsfeld
BETEILIGUNG



*Wie bringen wir
unsere Ideen und
Meinungen ein?*

Karte O



Handlungsfeld
BETEILIGUNG



*Wie bringen wir
unsere Ideen und
Meinungen ein?*

Karte Q



Karte P



Handlungsfeld
BETEILIGUNG



*Wie bringen wir
unsere Ideen und
Meinungen ein?*

Karte R





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

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

Karte 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 Interessenskonflikte in den Blick zu nehmen und zu bearbeiten.

Karte O

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



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

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

Karte R



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

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



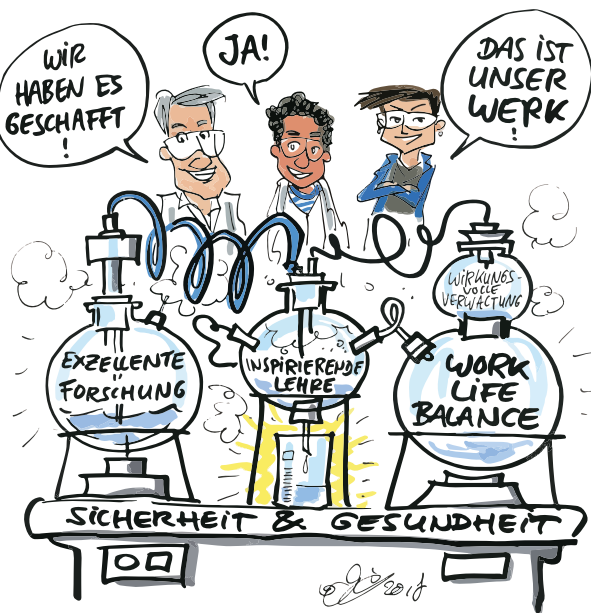
Handlungsfeld
FEHLERKULTUR



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

Karte V





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

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

Karte T



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

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.

Karte S



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

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.

Karte V



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

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...“.

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





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?“.

Karte X

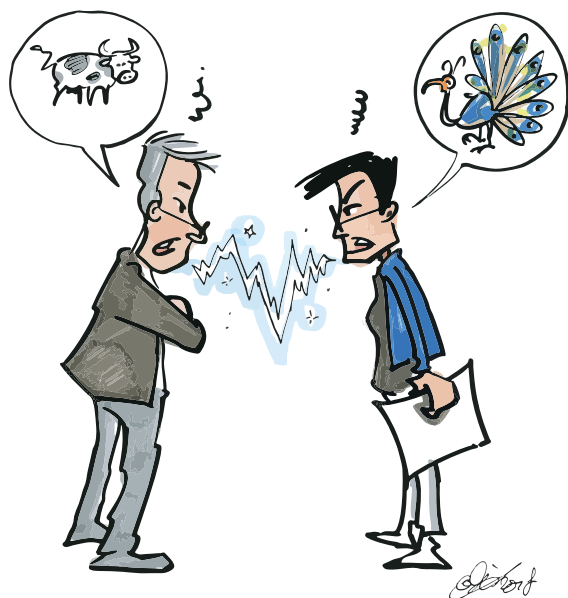
© Idee und Konzept: Dr. Annette Gebauer, ICL GmbH; Grafiken: M. Hüter; Layout: DGVU



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

Karte W

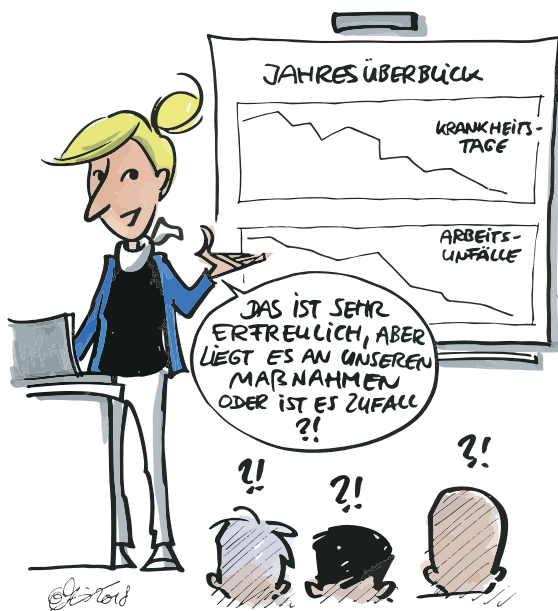
© Idee und Konzept: Dr. Annette Gebauer, ICL GmbH; Grafiken: M. Hüter; Layout: DGVU



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.

Karte Z

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



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

Karte Y

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

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





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.

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

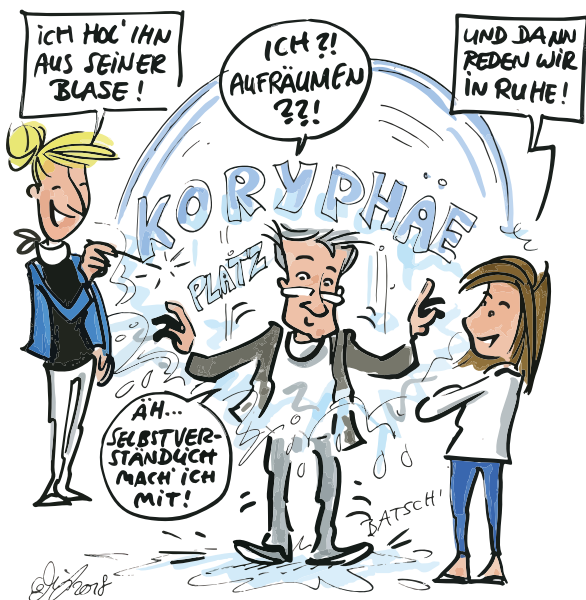
Karte b



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.

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

Karte a



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

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

Karte d



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.

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

Karte c