

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 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 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  
**BETRIEBSKLIMA**

1



*Wie gehen wir  
im Arbeitsalltag  
miteinander um?*

Karte F

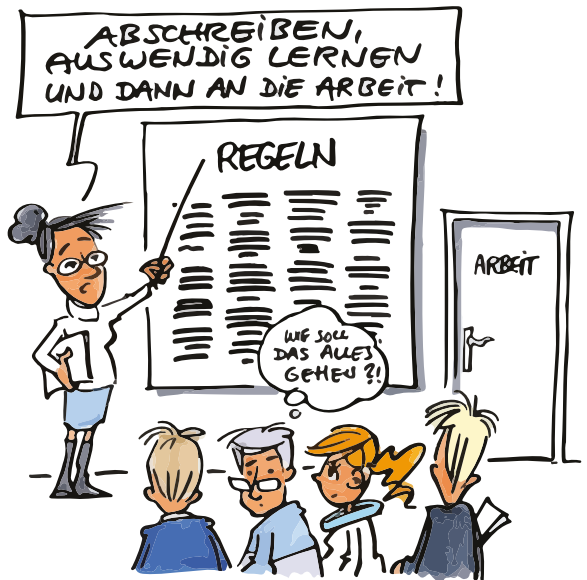




Sicherheit und Gesundheit spielen bei allen Entscheidungen eine Rolle. Die Vorgesetzten sensibilisieren durch aktives Nachfragen und fördern Gespräche unter Beschäftigten, um die Aufmerksamkeit im Alltag zu erhöhen.

Karte D

© 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 C

© 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 F

© 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 E

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

Handlungsfeld  
**BETRIEBSKLIMA**



*Wie gehen wir  
im Arbeitsalltag  
miteinander um?*

Karte G



Handlungsfeld  
**BETRIEBSKLIMA**



*Wie gehen wir  
im Arbeitsalltag  
miteinander um?*

Karte H



Handlungsfeld  
**BETRIEBSKLIMA**



*Wie gehen wir  
im Arbeitsalltag  
miteinander um?*

Karte I



Handlungsfeld  
**BETRIEBSKLIMA**



*Wie gehen wir  
im Arbeitsalltag  
miteinander um?*

Karte J





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 H

© 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 G

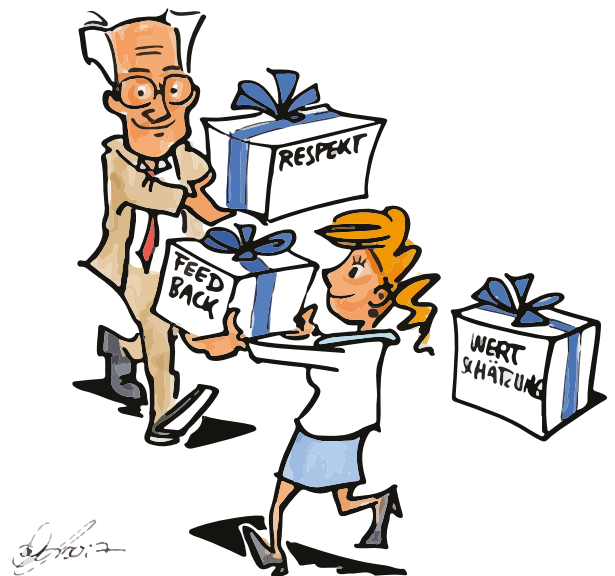
© Idee und Konzept: Dr. Annette Gebauer, I.C.L. GmbH; Grafiken: M. Hüter; Layout: DGVU



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

Karte J

© 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 I

© 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 K



Handlungsfeld  
**FEHLERKULTUR**



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

Karte L



Handlungsfeld  
**FEHLERKULTUR**



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

Karte M



Handlungsfeld  
**FEHLERKULTUR**



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

Karte N





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 L

© 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 K

© 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 N

© 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 M

© 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 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

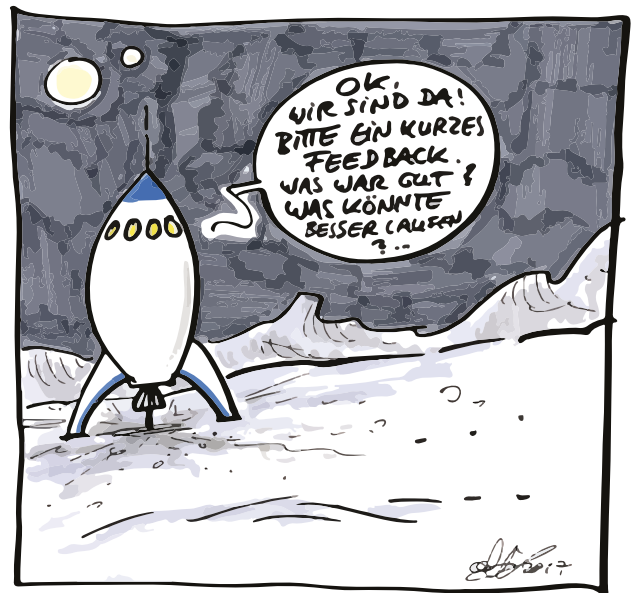




Beschäftigte werden nicht gefragt und sind damit ganz einverstanden. Verbesserungsvorschläge von Beschäftigten werden ignoriert oder belächelt.

Karte P

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



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 O

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



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

Karte R

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



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

Karte Q

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

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  
**KOMMUNIKATION**



*Wie teilen wir  
Informationen?*

Karte U



Handlungsfeld  
**KOMMUNIKATION**



*Wie teilen wir  
Informationen?*

Karte V





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

Karte T

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



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 S

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



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

Karte V

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



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

Karte U

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

Handlungsfeld  
**KOMMUNIKATION**



*Wie teilen wir  
Informationen?*

Karte W



Handlungsfeld  
**KOMMUNIKATION**



*Wie teilen wir  
Informationen?*

Karte X



Handlungsfeld  
**KOMMUNIKATION**



*Wie teilen wir  
Informationen?*

Karte Y



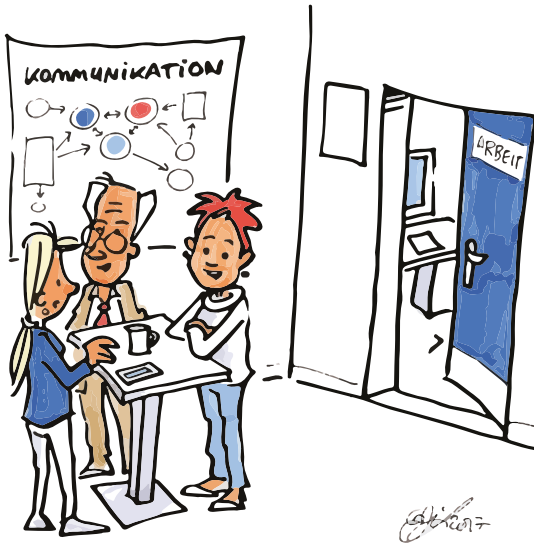
Handlungsfeld  
**FÜHRUNG**



*Wie verhalten sich  
Führungskräfte  
zu Sicherheit  
und Gesundheit?*

Karte Z





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 X

© 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 W

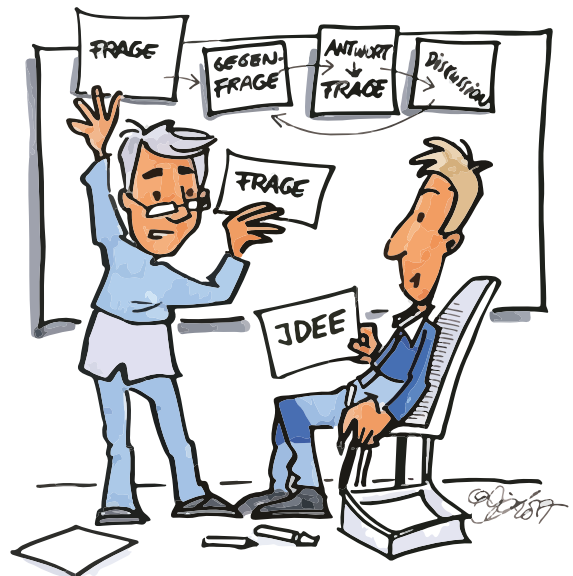
© Idee und Konzept: Dr. Annette Gebauer, I.C.L. GmbH; Grafiken: M. Hüter; Layout: DGVU



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 Z

© 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 Y

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

Handlungsfeld  
**FÜHRUNG**

2



*Wie verhalten sich  
Führungskräfte  
zu Sicherheit  
und Gesundheit?*

Karte a



Handlungsfeld  
**FÜHRUNG**

3



*Wie verhalten sich  
Führungskräfte  
zu Sicherheit  
und Gesundheit?*

Karte b



Handlungsfeld  
**FÜHRUNG**

4



*Wie verhalten sich  
Führungskräfte  
zu Sicherheit  
und Gesundheit?*

Karte c



Handlungsfeld  
**FÜHRUNG**

5



*Wie verhalten sich  
Führungskräfte  
zu Sicherheit  
und Gesundheit?*

Karte d





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 b

© 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 a

© 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 d

© 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 c

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