

kommmitmensch-Dialoqe digital

Ihr digitales Werkzeug für Sicherheit
und Gesundheit im Betrieb



komm **mit** mensch

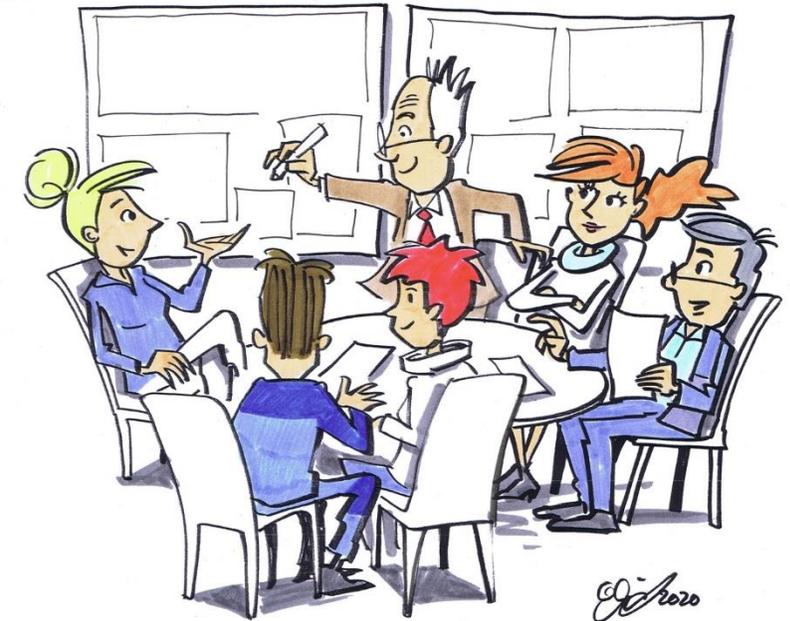
Sicher. Gesund. Miteinander.

Die kommmitmensch-Dialoge

Die kommmitmensch-Dialoge ermöglichen Ihnen eine fundierte Auseinandersetzung mit Themen zu Sicherheit und Gesundheit im Arbeitsalltag.

Anhand von sechs Handlungsfeldern, die für Sicherheit und Gesundheit bedeutsam sind, können Sie gemeinsam im Team einen Blick auf Ihre Zusammenarbeit werfen.

Die Handlungsfelder ermöglichen Ihnen einen Einstieg in den Dialog über Sicherheit und Gesundheit. Ein 5-Stufen-Modell dient als Qualitätsmaßstab.



Der kommmitmensch-Dialog: Was bringt er uns?

Ziel der kommmitmensch-Dialoge ist es, besser zu verstehen, wo es in Ihrem Unternehmen Handlungsbedarf gibt und was Sie tun können, um Ihre Sicherheits- und Gesundheitsarbeit weiterzuentwickeln.

Der Dialog kann in sechs verschiedenen Handlungsfeldern geführt werden und schärft bei den Beschäftigten das Verständnis, wie zum Beispiel Führung, der Umgang mit Fehlern oder Beteiligung auf hohem Niveau aussehen.



Die Vorteile des digitalen kommmitmensch-Dialogs

Die Arbeitswelt verändert sich stetig, sodass Modelle abseits von der Präsenzarbeit im Betrieb oder Unternehmen immer häufiger werden.

Damit Sie die kommmitmensch-Dialoge auch ortsunabhängig, beispielsweise aus dem Homeoffice heraus, oder in getrennten Teams an verschiedenen Standorten gemeinsam durchführen können, stellen wir Ihnen eine digitale Version der Dialoge zur Verfügung.



Die vier Schritte des kommmitmensch-Dialogs



Schritt 1:

Thema auswählen und Regeln der Zusammenarbeit festlegen

Schritt 2:

Erklärfilm anschauen

Schritt 3:

Eigene Beispiele finden und eintragen

Schritt 4:

Erste Lösungsideen erarbeiten

Schritt 1:

Thema auswählen und Regeln
der Zusammenarbeit festlegen



1

Die sechs Handlungsfelder – Wählen Sie Ihr Thema

Entscheiden Sie sich im Team für das Thema, das für Sie am relevantesten ist oder Sie am meisten interessiert. Eine Entscheidungshilfe können Ihnen die Leitfragen auf der nächsten Folie oder der Kurz-Check auf Folie 9 liefern.

Für jedes der sechs Handlungsfelder gibt es in den digitalen kommmitmensch-Dialogen eine Folie, die gemeinsam im Team bearbeitet und befüllt werden. Diese finden Sie auf Folie 21 bis 26 in dieser Präsentation.



Die Leitfragen der sechs Handlungsfelder

Jedes Handlungsfeld befasst sich mit einer Leitfrage, die im kommmitmensch-Dialog gemeinsam im Team beantwortet werden kann.

Weitere Informationen zu den einzelnen Handlungsfeldern liefern Ihnen die Erklärfilme unter dem folgenden [Link](#).



Kurz-Check: Wo steigen wir ein?

Einen Anhaltspunkt dazu, welchem Handlungsfeld Sie sich in diesem kommmitmensch-Dialog widmen können, liefert der Kurz-Check. Er vermittelt Ihnen durch sechs kurze Fragen einen ersten Eindruck, wie Ihr Unternehmen aufgestellt ist und wo vielleicht Handlungsbedarf besteht.

1. FÜHRUNG

Unserer Führung sind Sicherheit und Gesundheit wichtig und sie verteidigt Zeit und Ressourcen dafür.



2. KOMMUNIKATION

Wir halten uns gegenseitig gut informiert und reden auf Augenhöhe miteinander.



3. BETEILIGUNG

Wir nutzen das Wissen und die Ideen aller, um immer besser zu werden.



4. FEHLERKULTUR

Wir lernen gemeinsam von Fehlern, Beinahe-Unfällen sowie Unfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen.



5. BETRIEBSKLIMA

Wir gehen respekt- und vertrauensvoll miteinander um und kommen gerne zur Arbeit.



6. SICHERHEIT UND GESUNDHEIT

Wir haben Sicherheit und Gesundheit immer im Blick.



Regeln der Zusammenarbeit

Wie sorgen wir für eine offene und konstruktive Atmosphäre, in der auch kritische Aspekte angesprochen werden können?

Alles darf gesagt werden!

*Es geht um konkrete Beispiele.
Nicht um Rechtfertigung!*

Jede Perspektive zählt!

Regeln der Zusammenarbeit



1. Jede Perspektive zählt

Wir schätzen die Vielfalt an Erlebnissen.

2. Gegenteilige Meinungen respektieren

Wir gehen wertschätzend miteinander um.

3. Persönliches Erleben steht im Vordergrund

Wir verwenden Ich-Botschaften.

4. Allgemeinsätze vermeiden

Wir sprechen über konkrete Beispiele.

5. weitere Regeln



Schritt 2:

Erklärfilm anschauen



Das 5-Stufen-Modell als Brille

Das 5-Stufen-Modell beschreibt fünf verschiedene Verhaltensmuster im Umgang mit Sicherheit und Gesundheit.

Mit Mustern sind die eingespielten Verhaltensweisen und Einstellungen gemeint, über die man selten spricht. Sie bestimmen aber den Alltag der Beschäftigten.

Die fünf Stufen dienen im kommmitmensch-Dialog als Brille, um sich die Zusammenarbeit im Unternehmen sowie die zugrunde liegenden Verhaltensweisen und Einstellungen genauer anzuschauen.

Im Dialog entwickelt das Team eine gemeinsame Vorstellung davon, wie Sicherheit und Gesundheit auf einem hohen Niveau aussehen.

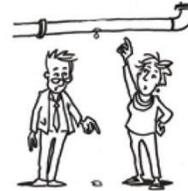


Das 5-Stufen-Modell als Brille



Wertschöpfend

Wir steigern unsere Leistungsfähigkeit



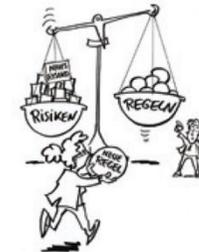
Proaktiv

Wir suchen aufmerksam nach Frühwarnsignalen und Verbesserungsmöglichkeiten

„Die unsichtbare Barriere“ erfordert einen Perspektivwechsel

Regelorientiert

Wir kontrollieren Risiken mit Regeln



Reagierend

Wir werden aufmerksam, nachdem etwas passiert



Gleichgültig

Wen interessiert's?
Weiter so, solange es geht



Quelle: Gebauer 2017, in Anlehnung an Hudson 2001

Das 5-Stufen-Modell als Brille



Dialogkarten diskutieren

Die korrekte Zuordnung der Dialogkarten zu den Stufen des 5-Stufen-Modells haben wir bereits für Sie erledigt.

Schauen Sie sich die Karten auf Ihrer gewählten Themenfolien (Folie 21 bis 26 in dieser Präsentation) nun genau an und klären Sie offene Fragen. Ist die Zuordnung für alle Teilnehmenden verständlich?



Schritt 3:

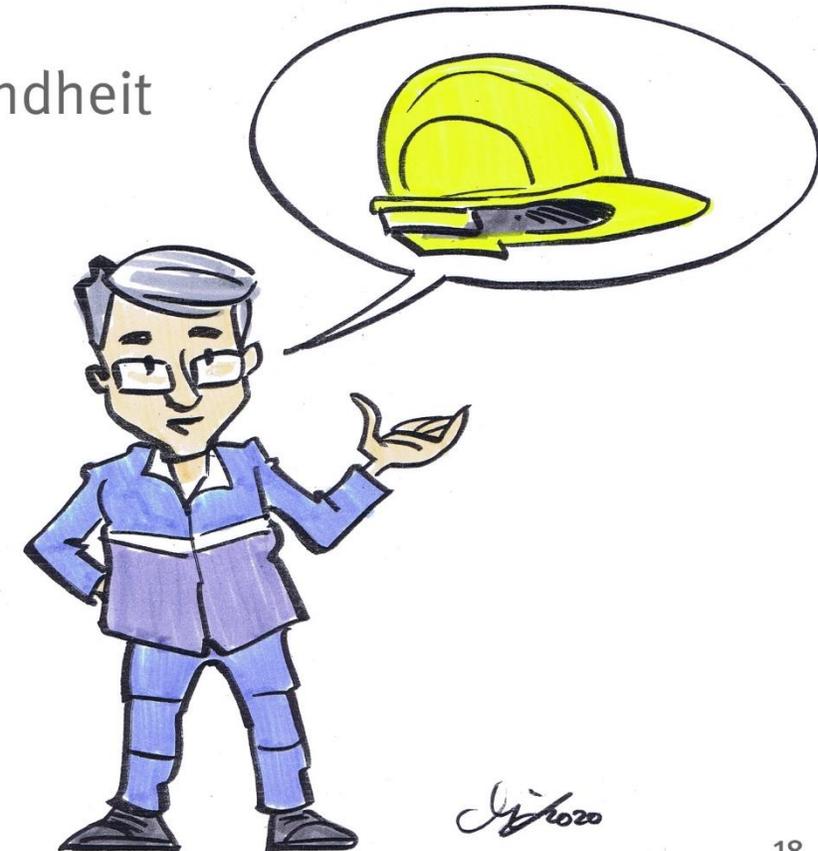
Eigene Beispiele finden und eintragen



Eigene Beispiele finden

Jetzt geht es darum, dass Sie eigene Beispiele zu Sicherheit und Gesundheit aus Ihrem Arbeitsalltag diskutieren. So können Sie herausfinden, wo es Verbesserungspotenziale gibt.

In welchen Situationen erleben wir Sicherheit und Gesundheit in unserem Alltag? Tragen Sie die Beispiele in der Folie zu Ihrem gewählten Handlungsfeld (Folie 21 bis 26 in dieser Präsentation) ein.



Schritt 4:

Erste Lösungsideen erarbeiten

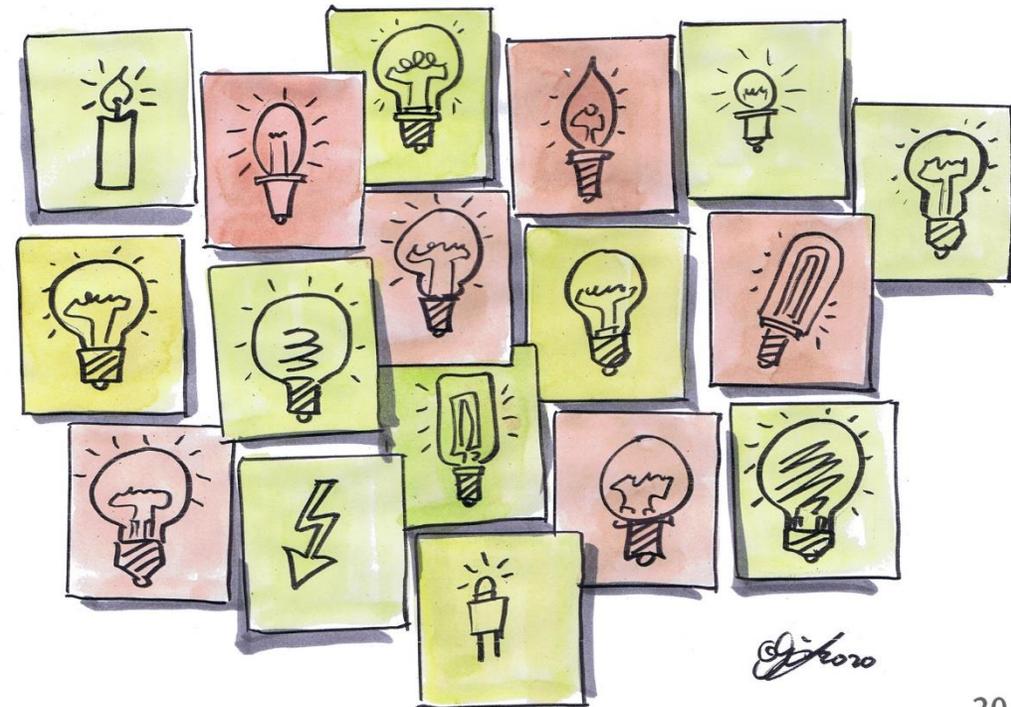


4

Erste Lösungsideen erarbeiten

Nun ist die Grundlage geschaffen, gemeinsam Lösungsideen zu entwickeln: Wo sehen wir Entwicklungsmöglichkeiten? Was können wir tun, um die Sicherheit und Gesundheit in unserem Betrieb zu verbessern?

Tragen Sie Ihre Lösungsideen ebenfalls in der Folie zu Ihrem gewählten Handlungsfeld ein.



Handlungsfeld Führung



1

Regeln der
Zusammenarbeit
festlegen

2

Dialogkarten
zuordnen

3

Eigene Beispiele
finden
und eintragen

4

Erste Lösungsideen
erarbeiten

Gleichgültig



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.

Reagierend



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

Regelorientiert



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.

Proaktiv



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

Wertschöpfend



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.

1

Regeln der Zusammenarbeit festlegen

2

Dialogkarten zuordnen

3

Eigene Beispiele finden und eintragen

4

Erste Lösungsideen erarbeiten



Handlungsfeld Kommunikation

Gleichgültig	Reagierend	Regelorientiert	Proaktiv	Wertschöpfend
--------------	------------	-----------------	----------	---------------



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



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



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



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.



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

1

Regeln der Zusammenarbeit festlegen

2

Dialogkarten zuordnen

3

Eigene Beispiele finden und eintragen

4

Erste Lösungsideen erarbeiten



Handlungsfeld Beteiligung

Gleichgültig	Reagierend	Regelorientiert	Proaktiv	Wertschöpfend
--------------	------------	-----------------	----------	---------------



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



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



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



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



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

1

Regeln der Zusammenarbeit festlegen

2

Dialogkarten zuordnen

3

Eigene Beispiele finden und eintragen

4

Erste Lösungsideen erarbeiten



Handlungsfeld Fehlerkultur

Gleichgültig	Reagierend	Regelorientiert	Proaktiv	Wertschöpfend
--------------	------------	-----------------	----------	---------------



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 ...“



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



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



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?“



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?

1

Regeln der Zusammenarbeit festlegen

2

Dialogkarten zuordnen

3

Eigene Beispiele finden und eintragen

4

Erste Lösungsideen erarbeiten



Handlungsfeld Betriebsklima

Gleichgültig	Reagierend	Regelorientiert	Proaktiv	Wertschöpfend
--------------	------------	-----------------	----------	---------------



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



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



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.



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.



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

Handlungsfeld Sicherheit und Gesundheit



1

Regeln der
Zusammenarbeit
festlegen

2

Dialogkarten
zuordnen

3

Eigene Beispiele
finden
und eintragen

4

Erste Lösungsideen
erarbeiten

Gleichgültig

Reagierend

Regelorientiert

Proaktiv

Wertschöpfend



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



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



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



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



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

Nach dem Dialog: Bleiben Sie im Gespräch!

Vereinbaren Sie die nächsten Schritte, um die Maßnahmen umzusetzen. Kleinere Maßnahmen können Sie vielleicht sofort angehen. Bei größeren Projekten hilft es, wenn Sie die Verantwortlichkeiten nun bereits festlegen. Vereinbaren Sie einen neuen Termin, um über den Stand der Umsetzung und nächste Schritte zu sprechen. Um den Überblick zu behalten, können Sie die Maßnahmen in die Tabelle auf der nächsten Folie eintragen.

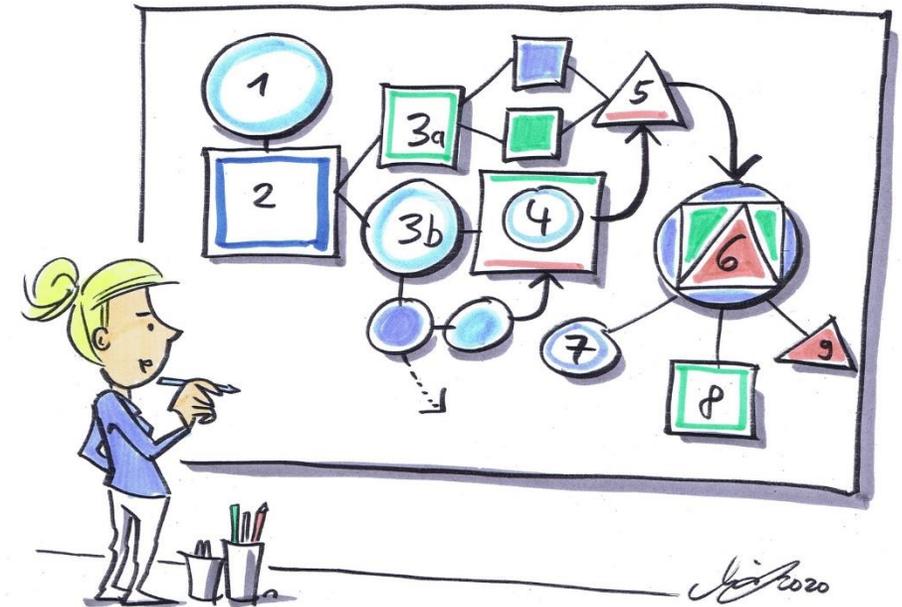


Tabelle für die Maßnahmenplanung

<i>Aufgaben</i>	<i>Aktivitäten</i>	<i>Zuständige Person</i>	<i>Zu erledigen bis</i>	<i>Erledigt?</i>	<i>Bemerkungen</i>

Bleiben Sie im Gespräch – mit den kommmitmensch-Dialogen

Weitere Informationen zur Präventionskampagne erhalten Sie unter: [kommmitmensch.de](https://www.kommmitmensch.de)

Autoren: *Dr. Anette Gebauer, Fabian Brückner*
(Interventions for Corporate Learning GmbH)

Illustrationen: *Michael Hüter*

komm  mensch

Sicher. Gesund. Miteinander.