

FEHLERNAHMEN
Wie reagieren wir, wenn etwas schief gelaufen ist?

1 Thema auswählen und Regeln der Zusammenarbeit festlegen → Themenkarte

komm mit mensch Dialoge

2	Gleichgültig	Reagierend	Regelorientiert	Proaktiv	Wertschöpfend
2	 Ereignisse oder Fehler werden harscher bestraft oder sogar belächelt. Wenn etwas gerade noch einmal gut gegangen ist, werden sich nicht auf die Schwächen, aber gut wie auch bei Versäumnissen sind...	 Nach Ereignissen oder Fehlern ist die erste Frage: 'Was war los?' Ist die Schwäche gelöst, dessen Verantwortung oder Verantwortliche in Betracht werden sind kein Kompensations-geschehen - es ist ja schon passiert...	 Wenn etwas nicht richtig läuft, werden entweder (1) die Mitarbeiter geschuld oder (2) die Vorgänge selber angegriffen. Wenn sich Betroffene nicht äußern, werden nur grobe Aussagen gemacht...	 Führungskräfte stellen sich für Ereignisse, Fehler und Probleme verantwortlich. Bessere Bereiche für Fehler werden auch Erfolge kritisch analysiert: 'Was war falsch?' 'Was war aber auch richtig?'...	 Führungskräfte betrachten ohne Schuldzuweisung die Entwicklung, die Ereignisse oder Bereiche, welche in ihrem Konzept existieren. Sie sind gut bei Vorlieben oder Fehlertendenzen. 'Woher werden diese?' 'Wohin in diese Situation gelangen?'...
3	PSA Vernachlässigen	Schuld sind immer die anderen (Bsp. offenes Luk)	Sicherheitsunterweisung	Sicherheitskonzepte entwickeln - Helmrettung - Rettung aus engen Räumen	Nachhaltigkeit durch Prävention
4	PSA-Scanner erarbeiten	Dialog ohne Schuldzuweisung ausbauen	Praxisorientierte Unterweisung ...eine solide regelorientierte Stufe zu erreichen.	Umsetzung mit Verbindlichkeit (Cohort Daten) ...proaktives und wertschöpfendes Verhalten zu verstärken.	Selbstreflexion immer wieder

FEHLERNAHMEN
Wie verhalten sich Führungskräfte zu Sicherheit und Gesundheit?

1 Thema auswählen und Regeln der Zusammenarbeit festlegen → Themenkarte

komm mit mensch Dialoge

2	Gleichgültig	Reagierend	Regelorientiert	Proaktiv	Wertschöpfend
2	 Führungskräfte sprechen wenn dann darüber über Sicherheit und Gesundheit oder belächeln diese Themen. Der Aufwand dafür entspricht auch Zehntelmaßstab. Im Alltag drückt man sich schon mal ein Auge zu.	 Erst nach Problemen werden Führungskräfte aufmerksam. Dann sind sie geschickt oder unglücklich die Beschäftigten werden ermahnt, besser aufpassen. Ob das hilft, wird nicht kontrolliert.	 Führungskräfte zeigen dafür, dass formal im Bereich Sicherheit und Gesundheit alles ok ist. Sie gehen vor, was richtig und wichtig ist. Wie die Beschäftigten nur zusehender gehen, wird nicht erfragt.	 Führungskräfte setzen sich mit Sicherheit und Gesundheit auseinander. Sie analysieren die Beschäftigten, um mögliche Probleme oder Unklarheiten zu klären.	 Führungskräfte verfolgen die Sicherheit und Gesundheit, auch wenn es eng wird und überfordert. Sie setzen es in engem Zusammenhang mit dem Unternehmenserfolg. Sie unterstützen die Beschäftigten, um Verantwortung zu übernehmen und mögliche Auswirkungen zu vermeiden.
3	Termindruck Soziale Gleichgültigkeit HANDLUNGSWIRTSCHAFTLICHKEIT	Termin drückt auf bei Stromausfall (gibt keine Kosten, falls angeordnet)	Termine Materialprüfungen werden überwacht	Sicherheitsunterweisungen werden durchgeführt	
4	Erste Lösung erarbeiten	Schulung der Führungskräfte	Fk → Prüfungstag geben	Neue Ideen unterstützen ...proaktives und wertschöpfendes Verhalten zu verstärken.	DU FITNESS VORSORGE GESUNDHEIT LAMPUNG

Handlungsfeld KOMMUNIKATION
↓
Wie teilen wir Informationen?

komm mit mensch → Dialoge

1 Thema auswählen und Regeln der Zusammenarbeit festlegen → Themenkarte

2 Dialogkarte zuordnen

Gleichgültig	Reagierend	Regelorientiert	Proaktiv	Wertschöpfend
 Es wird generell wenig darüber nachgedacht, welche Informationen ausschließlich werden. Informationen beschränkt festlegen, wenn es über einen Vorteil dient.	 Es wird nur informiert, wenn es unumkehrbar ist. Zusatzfragen sind nur vom Arbeitsort ab. Probleme werden eher zurückgegriffen oder beschworen.	 Kommunikation ist eine Einbahnstraße. Informationen werden von oben nach unten 'verteilt'. Es werden nur die wichtigsten Informationen weitergegeben.	 Man wird nicht nur informiert, sondern auch über die Möglichkeiten zu sprechen. Gelbes Fragen hilft dem Beschäftigten, Gefährdungen, Auswirkungen sowie andere Meinungen in den Blick zu nehmen.	 Es werden gerne Gegenfragen gestellt, um Informationen zu vertiefen. Ein zum Beispiel eine Abgrenzung oder eine Trennungsbewertung, wobei immer ein Blick und auch kritische Themen werden offen besprochen.

3 Eigene Beispiele finden und zuordnen

- Ihr wisst schon was ihr machen müßt
- Gleichgültige oder überforderte Vorgesetzte → Regelwidrig
- Arbeitsicherheit wird nicht gelebt und Arbeit steht immer im Vordergrund
- Selber tätig werden (Mannloch abgedeckt)
Mitarbeiter informiert die Arbeitsicherheit nicht. Bessere Unfall melden.
- Shopfloortunde von Kostenstellen oder Abteilungen. Inhabere
- SiBe-Sitzungen, ASA-Sitzungen, AS-Besprechungen, Tag der Arbeitsicherheit
- Minuten der Arbeitsicherheit, Unterweisungen, Prävention, KVP + Verbesserung abfragen, Bei Problem 2205 Leitstrahl

4 Erste Lösungsideen erarbeiten

- Führungskraft Schulen
- Was - gleich abzuwehren.
- Schulung für die Vorgesetzten und an Regeln halten.
- Offene Kommunikation zwischen Vorgesetzten + MA zu erreichen.
- Unfall schwer spricht mit den Vorgesetzten o. Sicherheitsbeauftragten besprechen und nach Lösung suchen
- ... proaktives und wertschöpfendes Verhalten zu verstärken.

komm mit mensch → Dialoge

Neue Form der Arbeit

1 Thema auswählen und Regeln der Zusammenarbeit festlegen

2 Dialogkarte zuordnen

Gleichgültig	Reagierend	Regelorientiert	Proaktiv	Wertschöpfend
 Arbeiten kann man von überall und zu jeder Zeit. Wenn ein Problem daraus resultiert, kann sich auch etwas tun.	 Wird Arbeit und Verantwortung und immer wichtiger. Vorgesetzte sind in der Verantwortung, wie nachzugehen. 24 Stunden Service, keine Entgrenzung, jetzt darf es auch 24 Uhr der Handy vorschicken.	 Es gibt klare Regeln, die von Arbeitnehmern nicht überschritten werden dürfen. Regeln sind verbindlich. Für Regeln sind Kontrollen, wenn und wie durchgesetzt werden. Das wird von Beschäftigten als Belastung empfunden.	 Die Arbeitnehmern wird, soweit möglich, die Bedürfnisse der Beschäftigten angepasst. Regeln sind überprüfbar und können unter Berücksichtigung der Veränderungen, die sich durch neue Innovationen ergeben, über die Mitarbeiter hinweg.	 Was die Wichtigkeit für den Beschäftigten ist und die Bedürfnisse der Beschäftigten. Regeln sind überprüfbar und können unter Berücksichtigung der Veränderungen, die sich durch neue Innovationen ergeben, über die Mitarbeiter hinweg.

3 Eigene Beispiele finden und zuordnen

- Arbeits- & Gesundheitsschutz
- Der Krieg geht so lange zum Brannen bis er zerbricht → Maßnahmen erst nach Ereignis
- Strikte Erfüllung der Vorschriften
- Durchführung GBU psychische Belastung → Maßnahmen daraus
- Abstimmung auf dem Kurzen Weg (U-Stunden, Urlaub etc.)

4 Erste Lösungsideen erarbeiten

- Motivation
- Bessere Organisation & Verantwortlichkeit zu erreichen.
- Regeln als Orientierung für einen flexiblen Rahmen zu erreichen.
- MA mehr einbinden, Erfahrungsträger
- KVP & Neureisen
- ... proaktives und wertschöpfendes Verhalten zu verstärken.

soziale Beziehungen

1 Thema auswählen und Regeln der Zusammenarbeit festlegen

2 Dialog zuordnen

3

4

Gleichgültig Reagierend Identifiziert Proaktiv Wertschöpfend

Das Qualität von Beziehungen ist ein Thema für die Zukunft - wir werden immer mehr in Teams arbeiten. Die Qualität der Beziehungen ist ein Thema, das uns alle betrifft. Die Qualität der Beziehungen ist ein Thema, das uns alle betrifft.

Welche Aufgabe ist das? Welche Aufgabe ist das?

Welche Aufgabe ist das? Welche Aufgabe ist das? Welche Aufgabe ist das? Welche Aufgabe ist das? Welche Aufgabe ist das? Welche Aufgabe ist das?

Ein gutes Team ist ein Team, das sich selbst organisiert. Ein gutes Team ist ein Team, das sich selbst organisiert. Ein gutes Team ist ein Team, das sich selbst organisiert.

Die Arbeit wird zu einem Team, das sich selbst organisiert. Die Arbeit wird zu einem Team, das sich selbst organisiert. Die Arbeit wird zu einem Team, das sich selbst organisiert.

Jetzt spielt es die schon wieder "krank" und zuordnen

zu überlegte Planung durch Vorgesetzten. Zu viele Projekte zu wenige Fachkräfte.

autoritärer Führungsstil

Soll Team 3 werden nicht auseinandergezogen.

Sensibilisierung der MA + FK

Frühzeitige gemeinsame Planung

offene Kommunikation auf Augenhöhe

Team meeting, bei dem offen und ehrlich gesprochen werden kann = das!

...proaktives und wertschöpfendes Verhalten zu verstärken.

