

SICHERHEIT UND GESUNDHEIT



*Welche Rolle spielen
Sicherheit und
Gesundheit im Alltag?*



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.

SICHERHEIT UND GESUNDHEIT



*Welche Rolle spielen
Sicherheit und
Gesundheit im Alltag?*

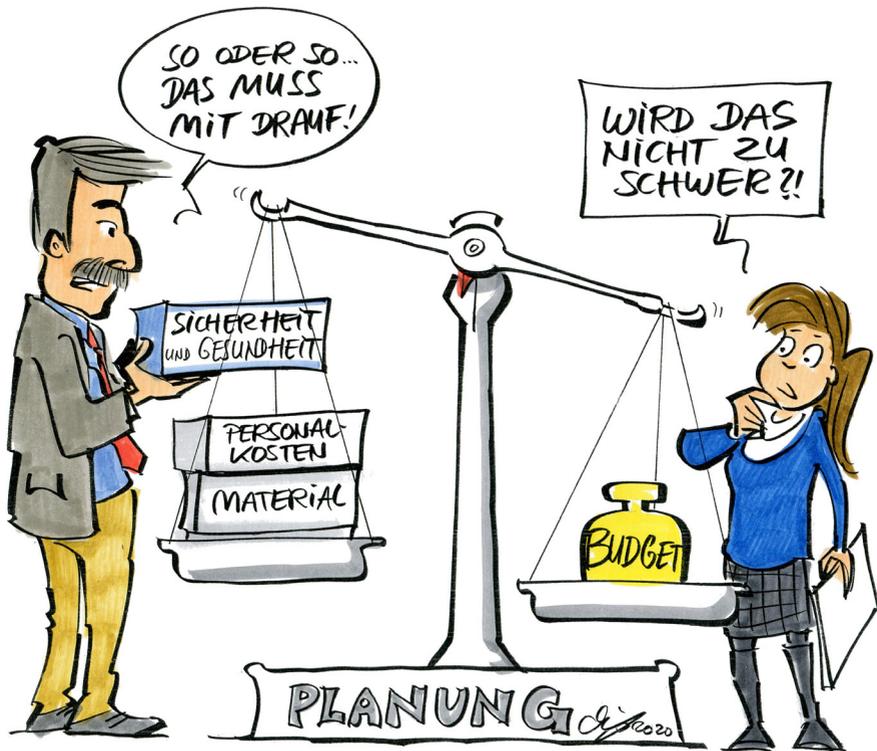


Sicherheit und Gesundheit werden nur dann zum Thema, wenn es unvermeidbar ist. Für sicherheits- und gesundheitsrelevante Probleme wie psychische Fehlbeanspruchung oder Unfälle werden die betroffenen Personen verantwortlich gemacht.

SICHERHEIT UND GESUNDHEIT



*Welche Rolle spielen
Sicherheit und
Gesundheit im Alltag?*



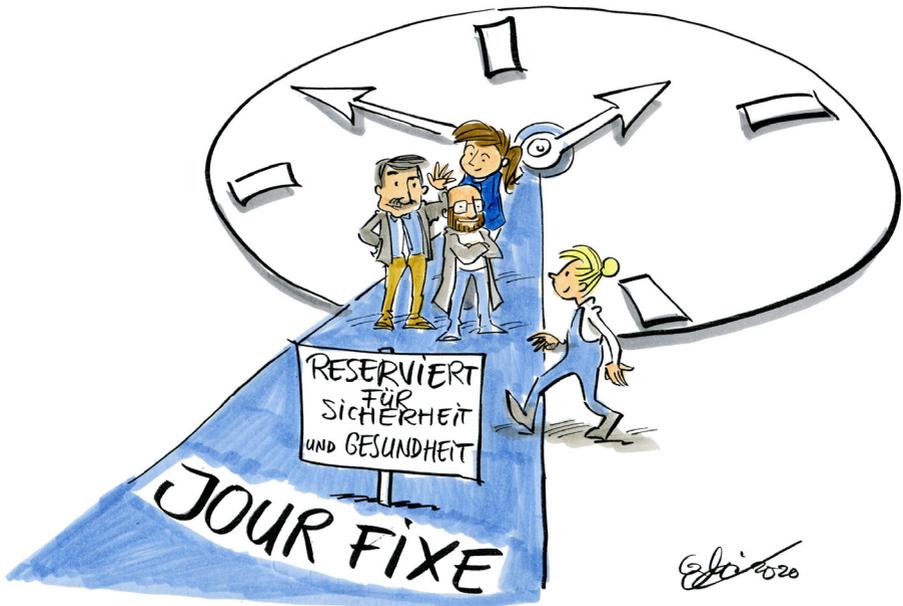
Alle sagen, dass Sicherheit und Gesundheit wichtig sind. Vorschriften werden so gut es geht abgehakt – das muss reichen.

Ob die Vorschriften auch gelebt werden, wird nicht weiterverfolgt. Für die Arbeitsbedingungen in Kooperationsbetrieben fühlt man sich nicht weiter zuständig.

SICHERHEIT UND GESUNDHEIT



*Welche Rolle spielen
Sicherheit und
Gesundheit im Alltag?*



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 Kooperationsbetrieben im Alltag zu erhöhen.

SICHERHEIT UND GESUNDHEIT



*Welche Rolle spielen
Sicherheit und
Gesundheit im Alltag?*



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

FÜHRUNG



*Wie verhalten sich
Leitung und Teamleitung
zu Sicherheit
und Gesundheit?*



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.

FÜHRUNG



*Wie verhalten sich
Leitung und Teamleitung
zu Sicherheit
und Gesundheit?*

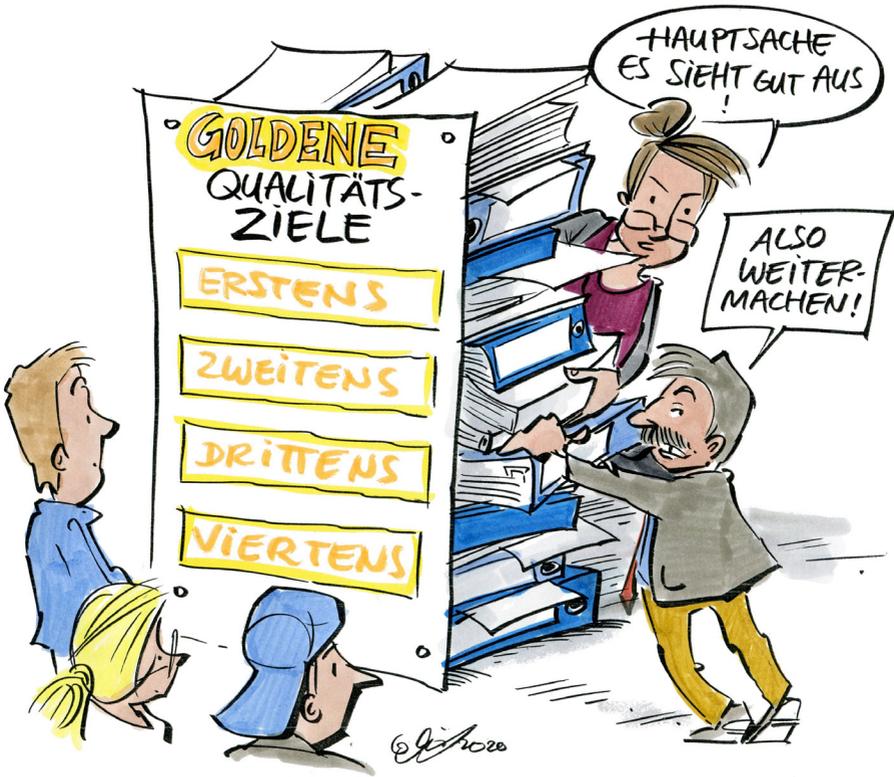


Die Leitung reagiert erst nach spürbaren Problemen wie Unfällen, Erkrankungen oder Fluktuation etc. Die Beschäftigten werden ermahnt oder es wird an sie appelliert. Ob das hilft, wird nicht kontrolliert.

FÜHRUNG



*Wie verhalten sich
Leitung und Teamleitung
zu Sicherheit
und Gesundheit?*



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.

FÜHRUNG



*Wie verhalten sich
Leitung und Teamleitung
zu Sicherheit
und Gesundheit?*

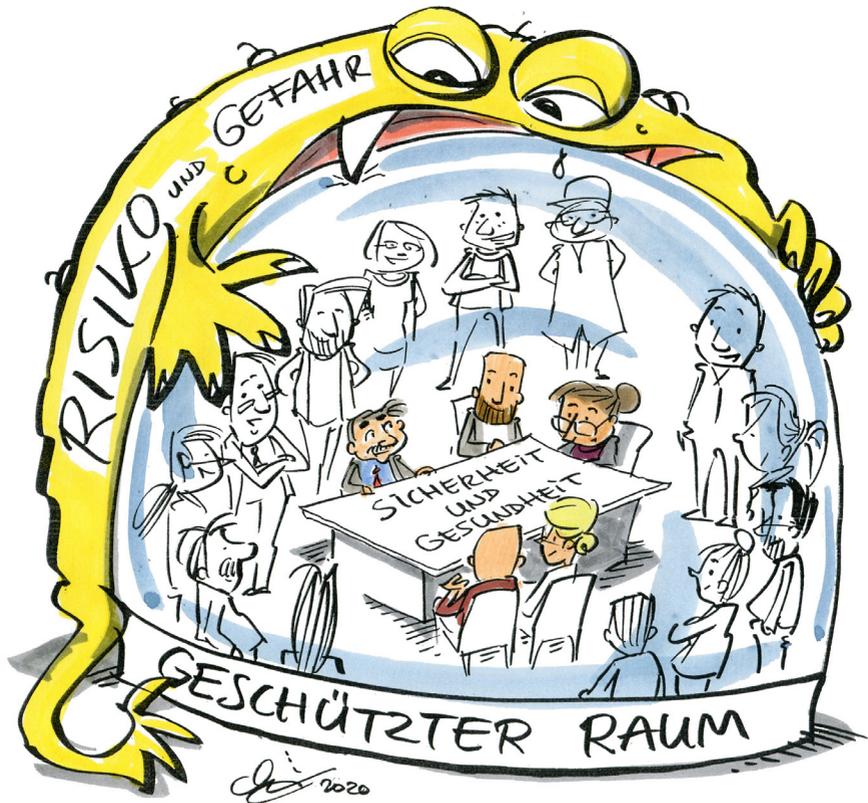


Die Leitung, Teamleitung und Beschäftigten setzen sich gemeinsam mit Sicherheits- und Gesundheitsfragen auseinander. Sie sensibilisieren und fragen Beschäftigte und auch externe Lehrkräfte zu Problemen im beruflichen Alltag der Bildungseinrichtung. Verbesserungspotentiale werden dankbar aufgegriffen.

FÜHRUNG



*Wie verhalten sich
Leitung und Teamleitung
zu Sicherheit
und Gesundheit?*

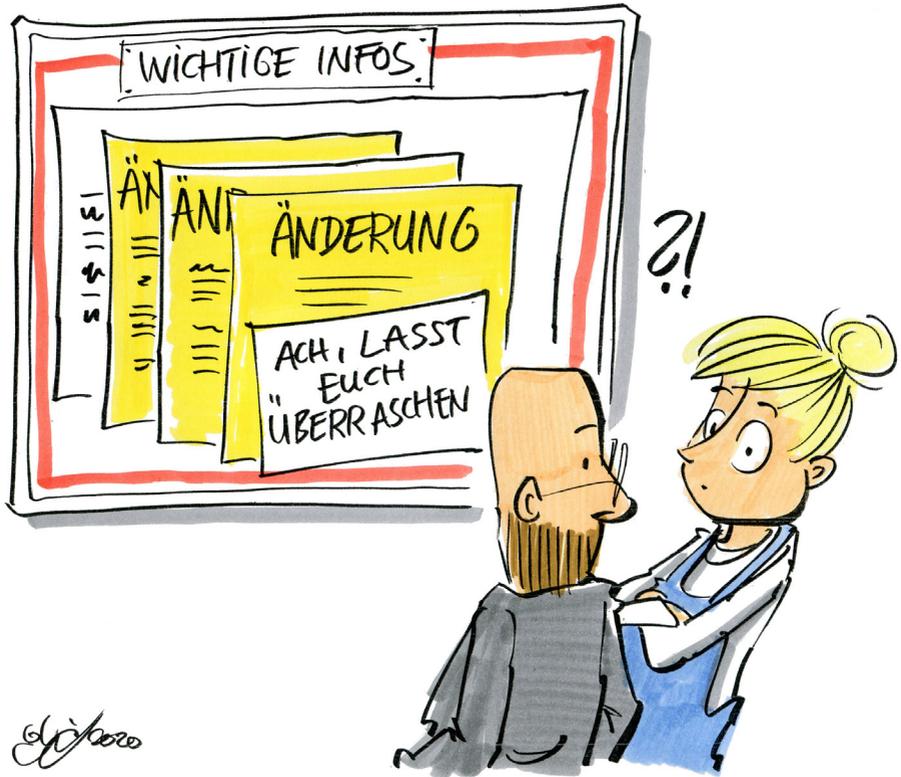


Die Leitung und Teamleitung planen bewusst Zeit für Sicherheit und Gesundheit ein – sowohl für Beschäftigte als auch für externe Lehrkräfte und Kooperationsbetriebe. Gemeinsam arbeiten alle auch an heiklen Themen wie z. B. Konflikten, Suchtproblematiken und räumlichen Engpässen.

KOMMUNIKATION



*Wie teilen wir
Informationen?*



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.

KOMMUNIKATION



*Wie teilen wir
Informationen?*



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

KOMMUNIKATION



*Wie teilen wir
Informationen?*



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, Kooperationsbetriebe sowie externe Lehrkräfte außen vor.

KOMMUNIKATION



*Wie teilen wir
Informationen?*



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.

KOMMUNIKATION



*Wie teilen wir
Informationen?*



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.

BETEILIGUNG



*Wie bringen wir
unsere Ideen und
Meinungen ein?*



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

BETEILIGUNG



*Wie bringen wir
unsere Ideen und
Meinungen ein?*

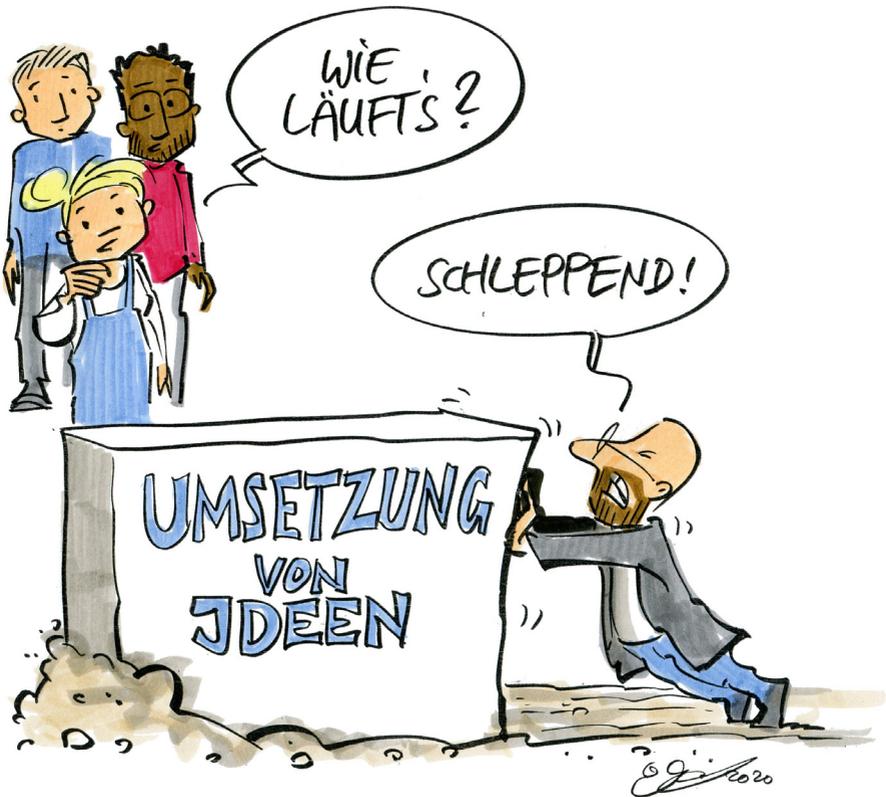


Erst wenn jemand Druck macht,
passiert notgedrungen etwas.
Personen, die auf notwendige Veränderungen
pochen, gelten als Nervensägen.

BETEILIGUNG



*Wie bringen wir
unsere Ideen und
Meinungen ein?*



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.

BETEILIGUNG



*Wie bringen wir
unsere Ideen und
Meinungen ein?*

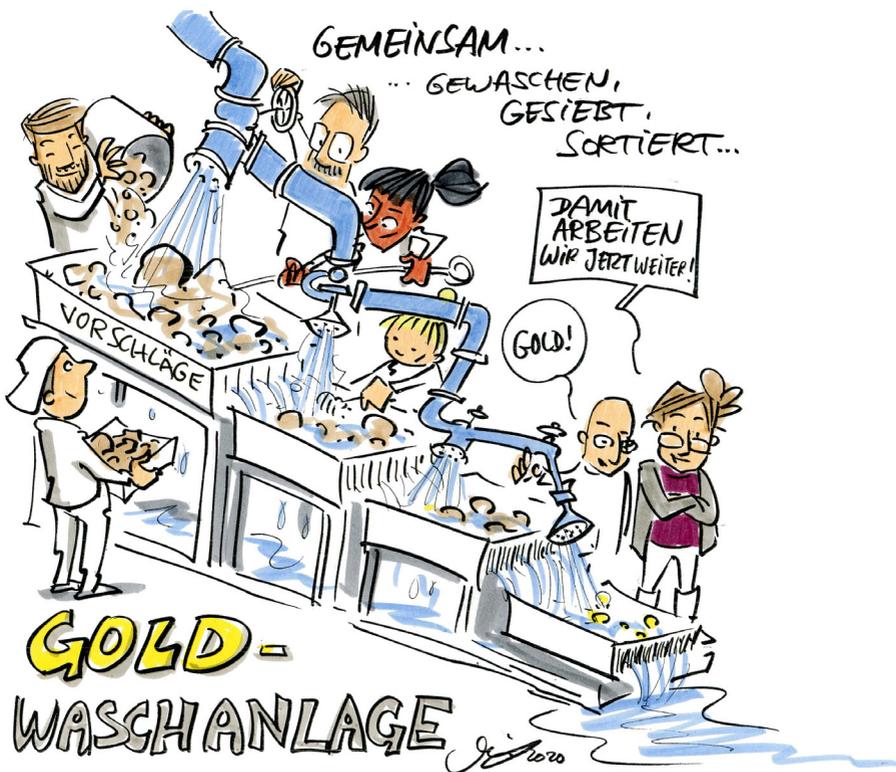


Die Leitung der Bildungseinrichtung ermutigt alle Beteiligten, ihre Ideen und ihre Meinung einzubringen (z. B. über ein gut funktionierendes Vorschlagswesen). Es gibt regelmäßige Foren, um sich gemeinsam über neue Ideen auszutauschen und um sich über ihre Umsetzung zu beraten und zu entscheiden (z. B. Gestaltung von Bildungsmaßnahmen, Räumlichkeiten, Zusammenarbeit).

BETEILIGUNG



*Wie bringen wir
unsere Ideen und
Meinungen ein?*



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).

FEHLERKULTUR



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



Unfälle, Probleme 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...“

FEHLERKULTUR



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



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...

FEHLERKULTUR



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



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

FEHLERKULTUR



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

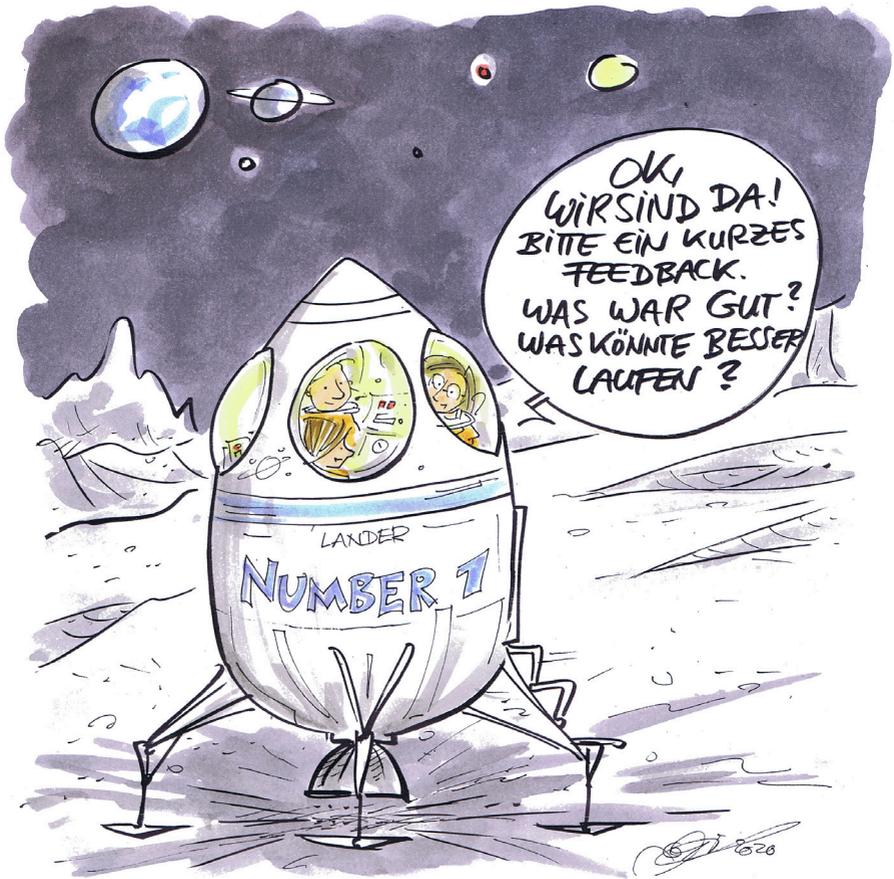


Fehler werden als Entwicklungsmöglichkeit gesehen. Das konstruktive Lernen aus Ereignissen und Problemen ohne Schuldzuweisung wird gefördert. Dies gilt auch bei Verstößen oder Fehlleistungen: „Warum erschien das Verhalten in dieser Situation angemessen?“ Ereignisse oder Beinahe-Unfälle werden dokumentiert und gemeinsam mit den Betroffenen sowie den Kooperationsbetrieben ausgewertet.

FEHLERKULTUR



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



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?

SOZIALES KLIMA



*Wie gehen wir
im Arbeitsalltag
miteinander um?*



Unter den Beschäftigten, aber auch gegenüber Lernenden, externen Lehrkräften und Kooperationsbetrieben überwiegen 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.

SOZIALES KLIMA



*Wie gehen wir
im Arbeitsalltag
miteinander um?*

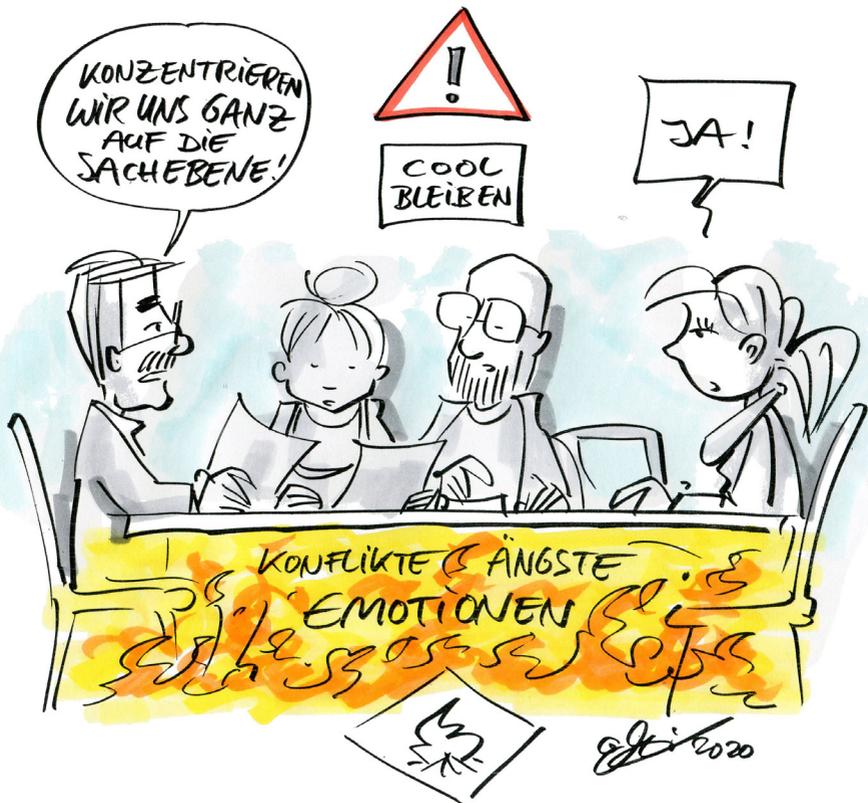


Die Gestaltung des sozialen Miteinanders interessiert wenig. Wie man miteinander umgeht, ist schließlich eine sehr persönliche Angelegenheit. Konflikte werden eher unter den Teppich gekehrt. Erst wenn sie eskalieren, werden sie notgedrungen bearbeitet. Gemeinsame Aktivitäten werden auf ein notwendiges Minimum beschränkt.

SOZIALES KLIMA



*Wie gehen wir
im Arbeitsalltag
miteinander um?*



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

SOZIALES KLIMA



*Wie gehen wir
im Arbeitsalltag
miteinander um?*



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.

SOZIALES KLIMA



*Wie gehen wir
im Arbeitsalltag
miteinander um?*



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.

Glossar

- **Leitung**
Damit ist die Leitung der Bildungseinrichtung gemeint – zum Beispiel die Geschäftsführung oder der Vorstand, aber auch die Niederlassungs- oder Bildungsstättenleitung vor Ort.
- **Teamleitung**
Damit ist die Führungsebene unter der Leitung gemeint – zum Beispiel die Fachbereichsleitung oder Teamleitung.
- **Beschäftigte**
Damit sind alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Bildungseinrichtung gemeint. Dazu zählen die Personen, die unmittelbar mit den Bildungsmaßnahmen in der Bildungseinrichtung beschäftigt sind – zum Beispiel Lehrkräfte sowie Ausbilderinnen und Ausbilder, Sozialpädagogen und -pädagoginnen, Dozenten sowie Dozentinnen, Trainerinnen und Trainer oder Coaches sowie vergleichbare Personen. Außerdem zählen dazu Verwaltungsangestellte, Hausmeister und alle sonstigen Beschäftigten.
- **Lernende**
Damit sind alle Personen gemeint, die in der Bildungseinrichtung beruflich aus-, fort- und weitergebildet werden – zum Beispiel Auszubildende, Kurs- und Maßnahmenteilnehmende sowie alle an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen Teilnehmende oder alle Lernenden in der beruflichen Rehabilitation.
- **Externe Lehrkräfte**
Damit sind alle Personen in der Bildungseinrichtung gemeint, die unmittelbar mit den Bildungsmaßnahmen beschäftigt sind, jedoch nicht Beschäftigte der Bildungseinrichtung sind – zum Beispiel externe Dozenten.
- **Kooperationsbetriebe**
Damit sind Unternehmen und Betriebe gemeint, in denen Lernende einen Teil ihrer beruflichen Bildungsmaßnahmen absolvieren, zum Beispiel Praktikumsbetriebe.
- **Bildungsmaßnahme**
Damit sind alle beruflichen Bildungsmaßnahmen gemeint, die in der Bildungseinrichtung durchgeführt werden – zum Beispiel Ausbildung, überbetriebliche und Verbundausbildung, Fort- und Weiterbildungen, Umschulungen, ausbildungsbegleitende Hilfen und Stützunterricht, Berufsvorbereitung, Berufsorientierung, berufliche Rehabilitationsmaßnahmen, Coaching- und Aktivierungsmaßnahmen, Flüchtlingsintegrationsmaßnahmen u.a.

Glossar