

MAV Gesamtausschuss GesA Symposium



Arbeitsschutzstandard

Arbeitsschutzstandards einhalten, aber wie?

Rainer Oberkötter

Dipl. Psych. Berater der BGW Region West

„Ins Handeln kommen in Zeiten der Veränderung“



- zwei Dipl. Psychologen

Themenschwerpunkte:

- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Change Management
- Konfliktklärung

- Beratung
- Coaching
- Evaluation
- Training

Familienunternehmen



- Hypnosystemische Konzepte

- Seit 2001

- Standort Essen

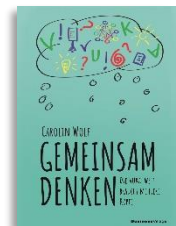
Kunden aus:

- Industrie
- Gesundheitswesen
- Verwaltung

- Effectuation Experts



Institut für
Wirksamkeitsanalyse



Drei Kulturebenen-Modell nach Schein (1990)

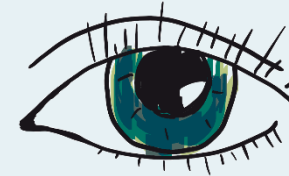


Architektur



Uniform

**Äußere Ebene
Symbolsystem**



sichtbar

Nachhaltigkeit



Lernkultur

**Mittlere Ebene
Normen und Werte**



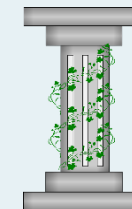
gefühl

Gesellschaftliche Einflüsse



Du oder Sie?

**Kulturkern
Implizite Grundannahmen**



Grundannahmen

Veränderung auf drei Ebenen

Struktur

- Strategie
- Organisation
- Ressourcen
- Technologie



Kultur

- Symbole
- Werte und Normen
- Grundannahmen

Mensch

- Fähigkeiten
- Rollen
- Verhalten

Acht Erfolgsfaktoren für Veränderungen nach Kotter I

1. Bewusstsein für die Brisanz der Lage schaffen.

- Notwendigkeit der anstehenden Veränderung aufzeigen.
- Aktuelle und potenzielle Krisen und bedeutende Chancen identifizieren.



2. Veränderungsteam aus mehreren Befürwortern bilden.

- Offene Diskussion über z. B. Indikatoren einer sich verschlechternden Wettbewerbsposition.
- Change Champion, gute Führungspersönlichkeit oder Außenstehenden mit einbeziehen.
- Aktive Unterstützung des höchsten Entscheidungsträgers.

3. Vision für das Unternehmen entwickeln.

- Veränderungsrichtung für das Unternehmen aufzeigen.
 - Wohin soll die Veränderung führen?
 - Sinnlich, erfahrbar und in höchstens fünf Minuten vermittelbar
- Mit der Zeit eine Strategie zur Realisierung der Vision gestalten.



Acht Erfolgsfaktoren für Veränderungen nach Kotter II

4. Vision bekannt machen und verbreiten.

- Vermittlung der Vision und Strategien über jeden möglichen Kommunikationskanal
 - Erhöhung der Erreichbarkeit aller Betroffenen
 - Von der Machbarkeit nützlicher Veränderungen überzeugen
- Worte Taten folgen lassen.
 - Veränderungsteam geht voran.
 - Botschaften in alltägliche Arbeit einfließen lassen.



5. Der Vision entsprechend Handeln und Hindernisse überwinden.

- Hindernisse erkennen, einbeziehen und verändern.
- Strukturen und Systeme, die nicht zur Vision passen, entsprechend verändern.
- Personen fair und in Übereinstimmung mit der Vision behandeln → Handeln, um auch andere zum Handeln zu ermutigen.
- Fördert die Glaubwürdigkeit des Strebens nach Erneuerung.



Acht Erfolgsfaktoren für Veränderungen nach Kotter III

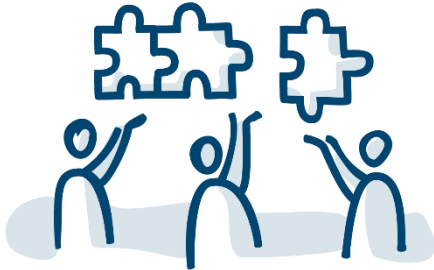
6. Kurzfristige deutlich sichtbare Erfolge einplanen.

- Kurzfristige Leistungsverbesserungen ermutigen am Ball zu bleiben.
- Das Bewusstsein für die Notwendigkeit des Wandels aufrecht erhalten.



7. Erfolge weiter ausbauen.

- Höhere Glaubwürdigkeit nutzen, um weitere Strukturen und Systeme, die nicht zur Vision passen, entsprechend zu verändern.
- Mitarbeitende entsprechend belohnen und passende neue Mitarbeitende einstellen.



8. Die neuen Ansätze verankern.

- Bewusstes Bestreben zum Aufzeigen und Betonen der Erfolge durch das veränderte Verhalten.
- Entwickeln nachhaltiger Strategien zur Sicherung der fortführenden Entwicklung und Nachfolge von Führungskräften, die die entsprechenden Vorgehensweisen und Einstellungen vorleben und verkörpern.
- Neue Verhaltensweisen durch soziale Normen und gemeinsame Wertvorstellungen absichern.



Kontakt Daten des BGW- Beraters:

Wolf&Oberkötter

Rainer Oberkötter

Personal- und Organisationsentwicklung

Stubertal 28

45149 Essen

www.wolf-oberkoetter.de

0201 764452

0173 5112255

r.oberkoetter@wolf-oberkoetter.de

Oder Kontakt unter:

GESUNDHEITSMANAGEMENT@bgw-online.de

040 20207- 4862

Wie kann ich
behilflich sein?

