

Sicherheit braucht **Veränderungen**

Zoom, 8. Dezember 2020



Frank Weber – Mein „Why?“

„Es ist meine Leidenschaft Menschen dazu zu inspirieren, erfolgreiche Dinge zu tun, damit sie die Zukunft kraftvoll gestalten können.“

Für Ihre spätere Lektüre:

Thomas Pohl

Diplom-Kaufmann, Bankkaufmann, Bereichsleiter Personal

HR-General-Manager-Skills:

- Nationale und internationale Führungserfahrung im operativen Personalmanagement, sowohl in Konzern- als auch in mittelständischen Organisationen, privatwirtschaftlich wie öffentlich-rechtlich
- Begleitung von Organisationen mit unterschiedlichen Reifegraden in Veränderungsprozessen
- Change Management: Anstoßen und Begleiten von Transformations- und Veränderungsprozessen
- Umsetzen strategischer Personalprojekte
- Aktiver Gestalter der Betriebsratsarbeit
- Ehrenamtlicher Richter am Arbeitsgericht



Mein Verständnis von Personalarbeit:

- Proaktive Gestaltung des Wandels in einzelnen Organisationseinheiten oder im Gesamtunternehmen
- Befähigung von Mitarbeitern bei der Bewältigung von Veränderungsprozessen
- Ertrags- und lösungsorientierte Beratung der Geschäftsleitung und von Führungskräften
- Leistungssteigerung des HR-Bereiches durch Prozess- und Schnittstellenanalyse

Was treibt mich an? / Warum tue ich das was ich tue?

- Geschäftsmodelle unterliegen mehr denn je deutlichen Veränderungen in immer kürzeren Zyklen
- Die Arbeitswelt wird zunehmend von Schwankungen, Unsicherheit, Komplexität und Mehrdeutigkeit geprägt (VUCA Welt)
- Management und Führungskräfte müssen hierauf Antworten finden, in einer anderen Art als bisher
- Es gilt mehr denn je, Mitarbeiter in vermeintlich stabilen Welten zu sensibilisieren und mit auf die Reise zu nehmen – Employability für Mitarbeiter ermöglichen!
- Zukunft braucht Veränderung! Wir müssen lernen, mit Unsicherheiten anders umzugehen
- „Sicherheit“ ist künftig eher darin zu sehen, mit Unsicherheit umgehen zu können!

Thomas Pohl – Mein „Why?“

„In einer sich stark wandelnden Arbeitswelt will ich mit moderner Personalarbeit zur Zukunftssicherheit von Unternehmen beitragen, damit auch morgen Employability für Mitarbeitende gegeben ist.“

Unser Versprechen für heute?

Ein paar inhaltsreiche **Nuggets** an Inspirationen & Praxisbericht
sowie die Hoffnung, Sie nachdenklich gemacht zu haben...



Aus der Gliederung:

Das Kernproblem?



Unsere Gedanken an Sicherheit fesseln die
Organisationen, lähmen deren
Weiterentwicklung und nehmen ihnen die
Fähigkeit zur Veränderung.

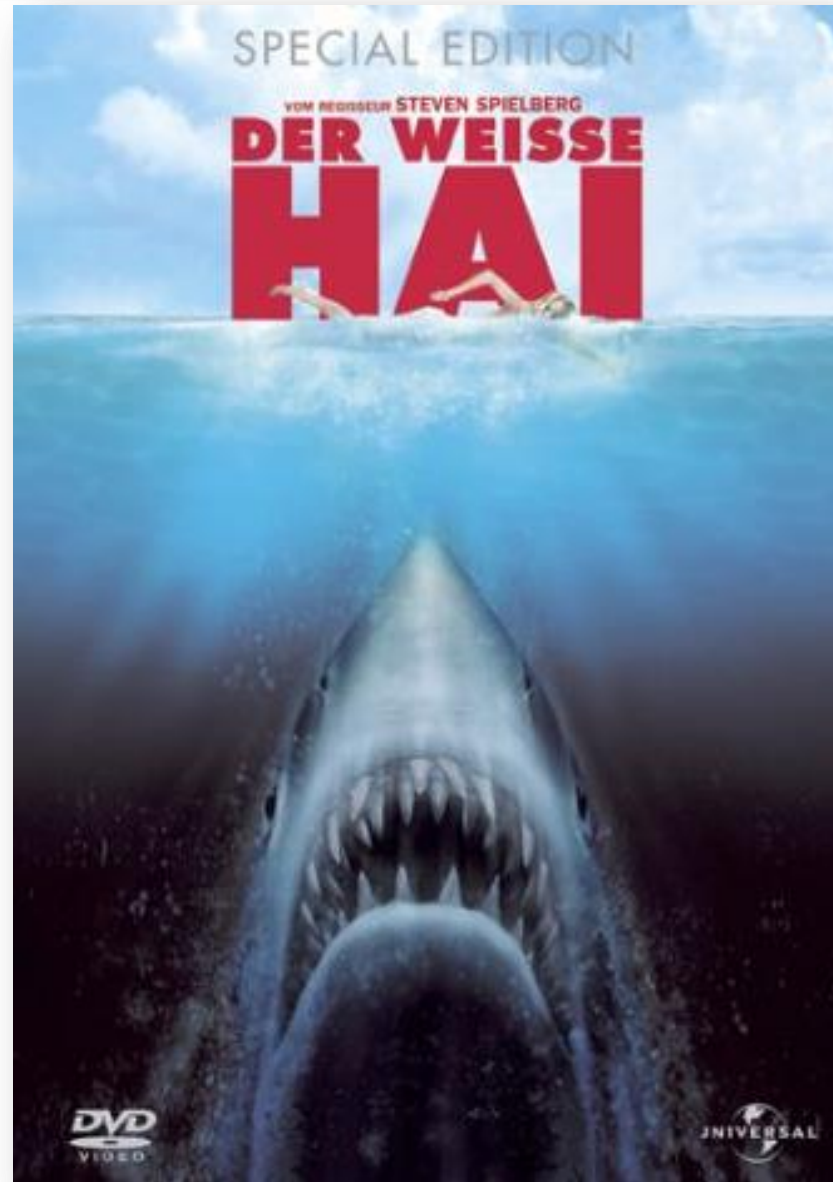
Kennen Sie das auch?

- Veränderungsbereitschaft und Veränderungsfähigkeit sind zu gering ausgeprägt
- Viele haben eine Vollkaskomentalität
- Komfortzone verlassen ist negativ
- „Interessant“: Unser Verständnis von Risiko und Sicherheit
- Wir haben eine Erosion der Expertenkultur
- Unser Umgang mit Medien wirkt als Bi-Turbolader

Zur Einstimmung

ATTACKE AUF HAWAII

Hai beißt Surfer linkes Bein ab



Seit 1876 nimmt die Zahl der Hai
Attacken kontinuierlich zu!

Seit 1876 nimmt die Zahl der Schwimmer
und Wassersportler stärker zu, als die
Anzahl der Hai Attacken!





Gefährlicher Trend

22. September 2015 13:14 Uhr

Selfies töten mehr Menschen als Hai-Angriffe

Überall sind Selfies. Da muss man schon ganz schön reinhauen, um aufzufallen. Und der Wettlauf um das spektakulärste Bild hat Folgen: Er kostete dieses Jahr mehr Menschen das Leben als die gefürchteten Hai-Attacken.

15 Menschen starben in 2015 bei Selfies
8 Menschen starben 2015 an Hai Attacken



Lassen Sie uns über einige Worte nachdenken,...

...die unser gesamtes Denken über
Sicherheit bestimmen...

Veränderung

Was haben wir getan oder zugelassen,
dass es nicht Verbesserung heißt?

Gefahr

...keine Katastrophe, nur eine Situation, die eine negative Auswirkung zur Folge haben kann.

Risiko

...die Antizipation der Katastrophe, die
Beschäftigung mit ihr.

Chance

...die Möglichkeit, etwas
Bestimmtes zu erreichen.

Chance-Risiko Relation

...wie steht's um die Gewichtung?

Wahrscheinlichkeit

...die große Unbekannte!
...die große Selbstblendung!

Sicherheit

...objektive oder subjektive
Sicherheit.

...am Ende eine Illusion?

Vertrauen

...ein Mechanismus zur
Reduktion (sozialer)
Komplexität.

VUCA

...stellt uns vor neue Herausforderungen ← Nein!
Führt uns hinter die Grenzen
(wenn wir nicht aufpassen)

Menschen brauchen nicht
die Sicherheit, das alles so
bleibt, wie es ist...

Menschen brauchen
Sicherheit, vertrauen
zu dürfen!

Was für ein Dilemma

Wie kommen wir daraus?

Den Raum für neue Erfahrungen
glaubhaft schaffen!

Aus der Gliederung:

Der Wunsch?

Und jedem Anfang wohnt ein Zauber inne,
der uns beschützt und der uns hilft, zu leben.

Hermann Hesse (Stufen)

Es ist eine Frage der Organisationskultur...
...speziell der Sicherheitskultur!

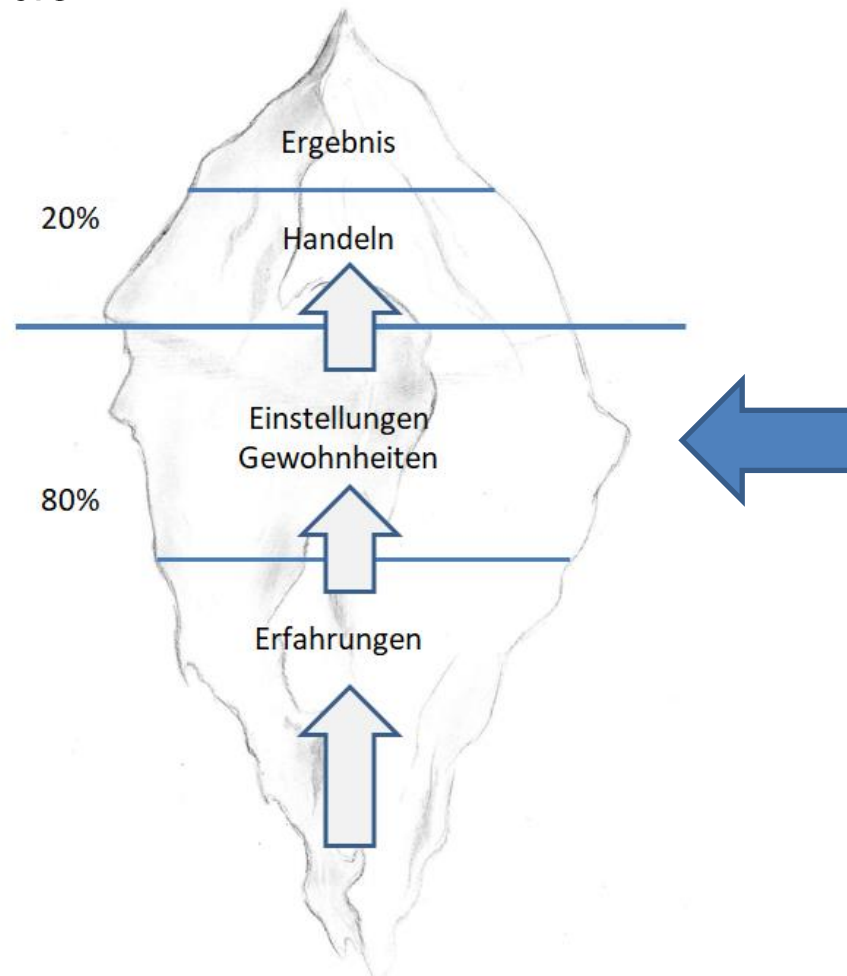
Aus der Gliederung:

Die Erfolgsfaktoren?

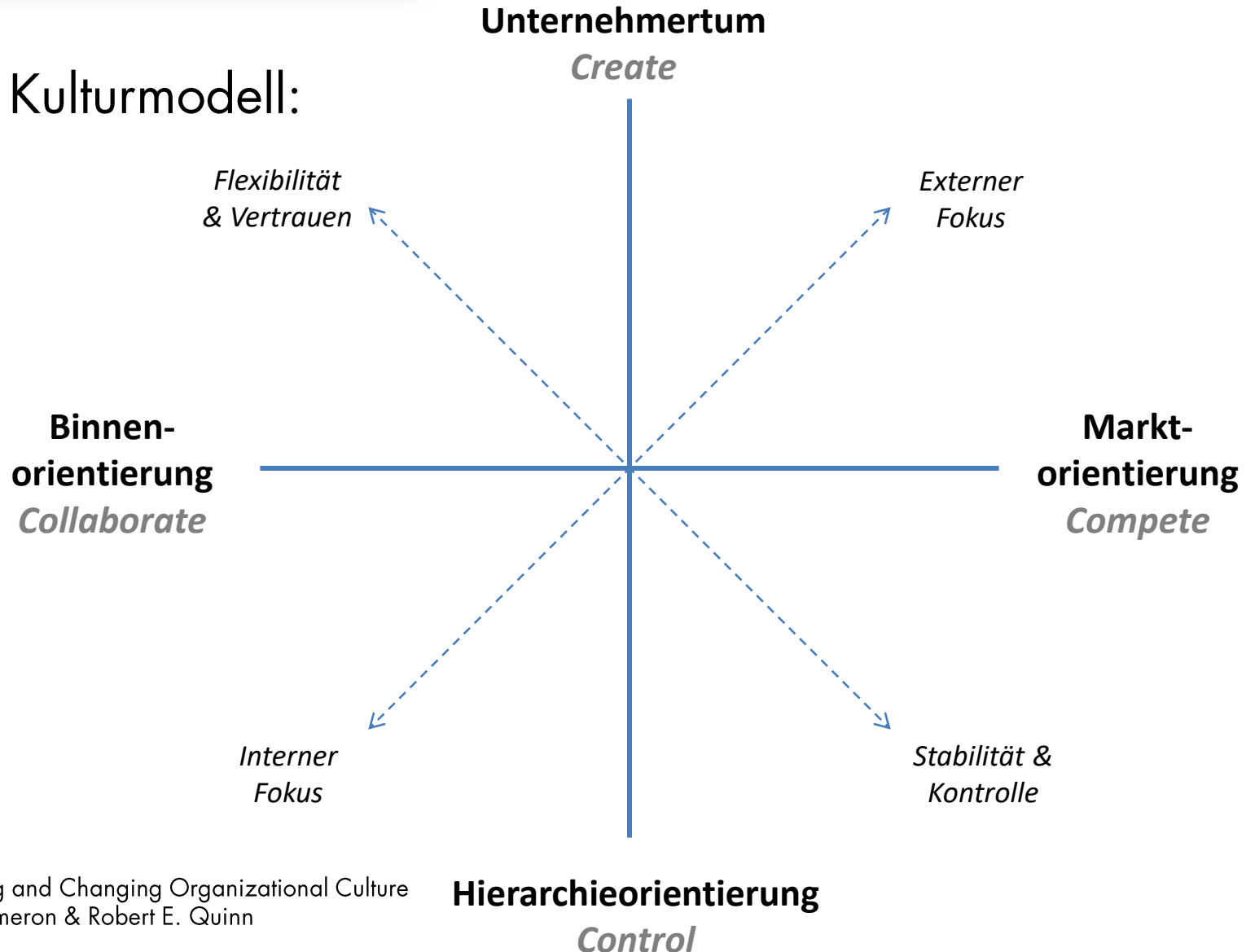


Wir müssen uns mit der Kultur einer Organisation beschäftigen

Wie Unternehmenskultur entsteht und wie man sie verändern kann

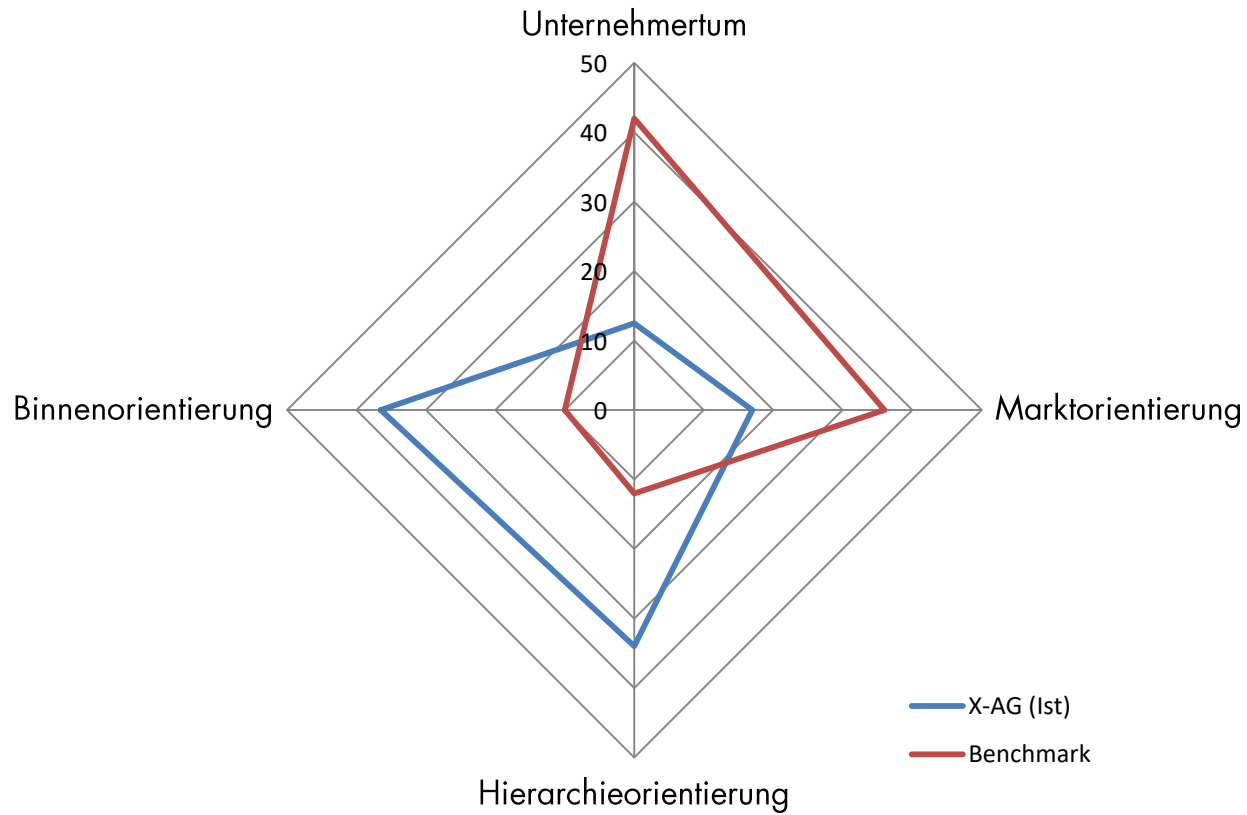


Das Kulturmodell:



Quelle:
Diagnosing and Changing Organizational Culture
Kim S. Cameron & Robert E. Quinn

Wir haben dieses Modell mit einem webbasierten Fragebogen unterlegt



...oder Herr Pohl, wie sehen Sie
die Situation?

Diskussion

Aus der Gliederung:

Der Abspann

1. Der Zusammenfassung: **Fokussieren Sie Kultur & Leadership als DIE Stellhebel organisationaler Resilienz**
2. Der Entscheidungsfrage: **Bei aller Einsicht, haben Sie den Mut zu handeln?**
3. Der Aufforderung zur Handlung: **Go ahead, denn: Ohne Veränderung – keine Sicherheit – keine Zukunft!**
4. Call to Action: **Nehmen Sie gerne mit uns Kontakt auf – Auf Fragen gibt es Antworten ;-)**

Frank Weber

weber.advisory

Beratung für Führung, Kommunikation & Wandel

Black & Decker Straße 17C

65510 Idstein

Tel +49 (0) 6126-95 971 05

Mail fw@weber-advisory.com

Web www.weber-advisory.com , <https://robuste-unternehmen.de>,
<https://agile-frankfurt.de> & <http://streitforscher.de>

Thomas Pohl

INTER Versicherungsgruppe

Bereichsleiter Personal

Erzbergerstraße 9 - 15

68165 Mannheim

Mail: thomas.pohl@inter.de