

# Wirkungsvolle Organisationstransformation in Richtung Gesundheitskompetenz

MITTWOCH, 29. NOVEMBER 2017

Fachvortrag  
Mag. Günter Kradischnig, MBA

# Einstieg in die Konferenz

▶ Bitte nehmen Sie Ihr Handy, gehen Sie auf **slido.com** und geben Sie bei # den Code ein: **oepgk**

▶ **Wie zufrieden sind Sie mit dem bisherigen Verlauf der Konferenz?**

Bitte antworten Sie mit 1 bis 4 Sternen  
(1: Nicht zufrieden, 4: Sehr zufrieden)



▶ **Backup-Lösung**

Bitte antworten Sie mit 1 bis 4 Sternen auf folgender Farbskala:

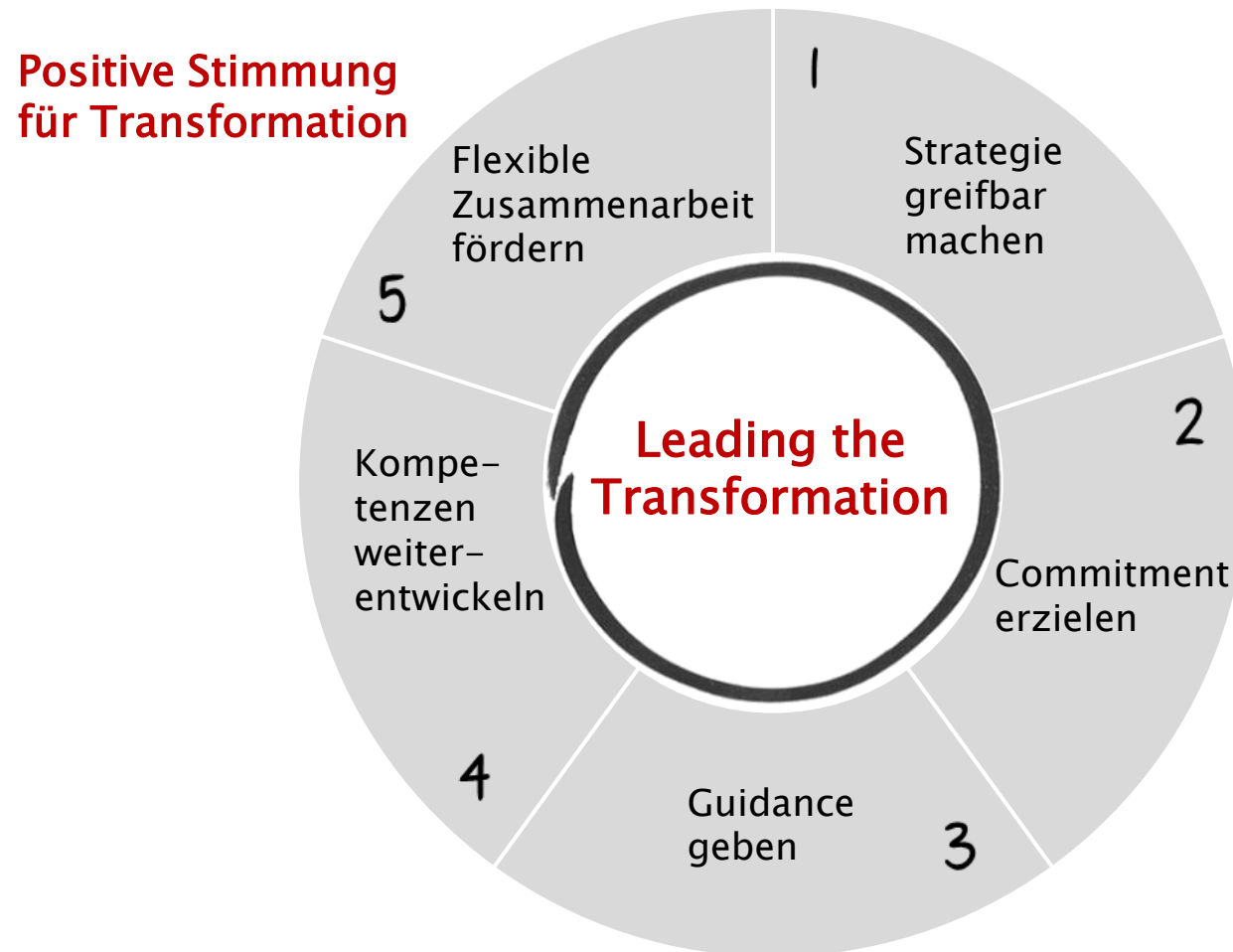
1 Stern

2 Sterne

3 Sterne

4 Sterne

# 5 Fokusfelder für wirkungsvolle Transformation



# Framing – Strategie greifbar machen



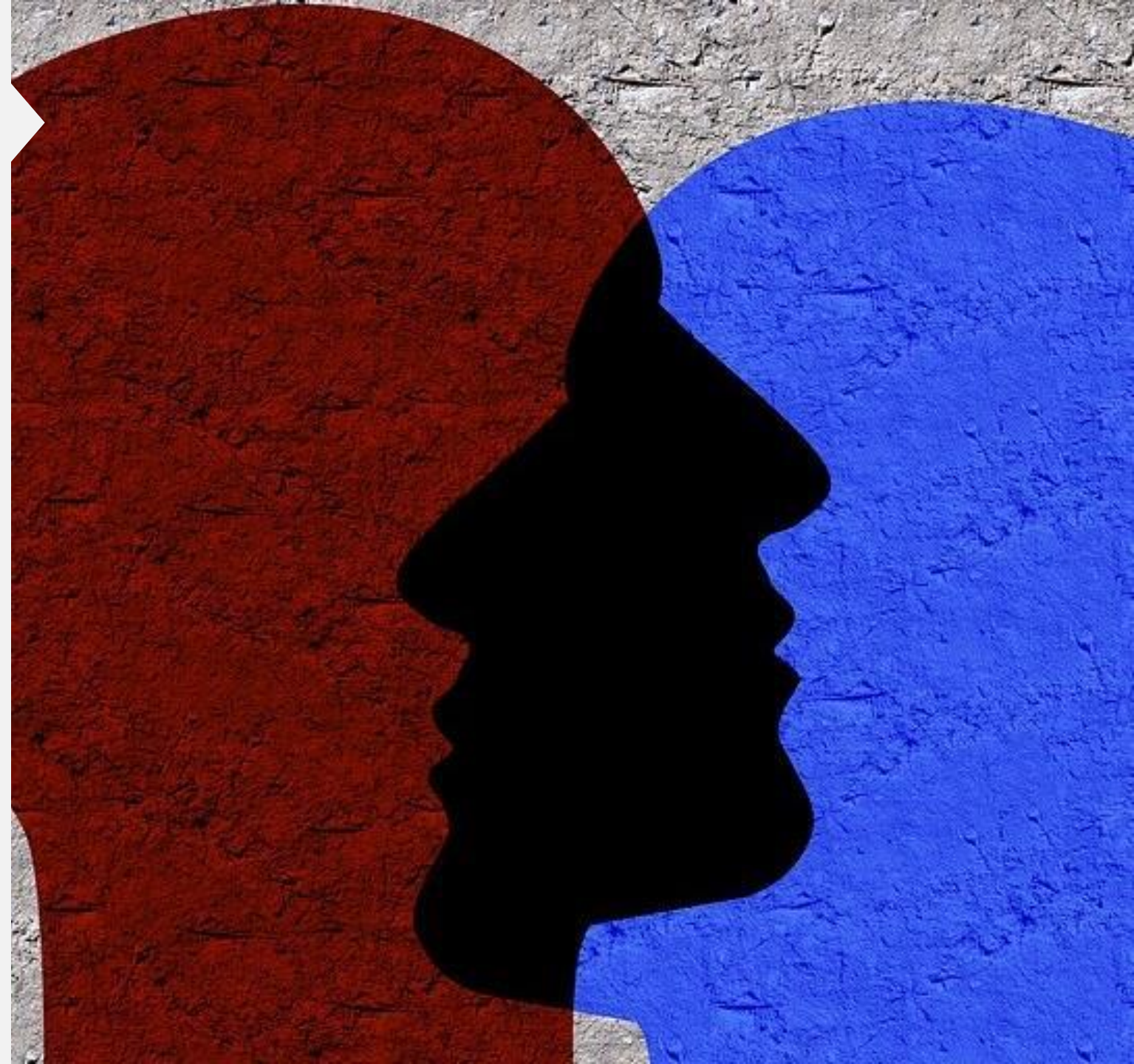


## Awareness schaffen

Strategische  
Herausforderungen  
transparent machen

---

Pioniere des Wandels  
identifizieren + intrinsische  
Ambition wecken





# 1.2

## Standort- bestimmung durchführen

Emotionale Betroffenheit bei  
„Mächtigen“ herstellen

---

Mit Außenbildern arbeiten

---

Gemeinsames Bewusstsein der  
Schlüsselpersonen über  
Stärken/Schwächen bzw.  
Chancen/Risiken

# 1.3

## Zukunftsbild entwickeln

Attraktive Vision  
formulieren

---

Transformations-  
Story schreiben



# Standortbestimmung zur Transformationsfitness

Beantworten Sie bitte folgende Frage auf Ihrem Handy in Slido:

➤ **Wie gut ist meine Organisation beim eben gehörten Teilaspekt (Framing) für die Transformation in Richtung Gesundheitskompetenz (HLO) gerüstet?**

Bitte antworten Sie mit 1 bis 4 Sternen  
(1: Sehr schlecht, 4: Sehr gut)





# Mobilizing – Commitment erzielen



# 2.1

## Management- Attention sichern

Prioritäten und  
Verfügbarkeiten sichern

---

Gestalter-Verbündete in  
Position bringen

---

Bewusstsein und Know-  
how zu Transformation  
stärken





# 2.2

## Rahmenbedingungen schaffen

Entwicklungsschwerpunkte und Aktivitäten maßschneidern

---

Tipping Points finden

---

Transformationsstrukturen, Rollen und Ressourcen (Führung, Teams, Initiativen etc.) vereinbaren

# 2.3

## Organisation aktivieren

Freiwillige Verbündete  
zur Mitarbeit einladen

---

Inspirierende  
Kommunikation über  
die Transformation  
gestalten

---

Ankoppeln der Initiative  
an das Tagesgeschäft



# Standortbestimmung zur Transformationsfitness

Beantworten Sie bitte folgende Frage auf Ihrem Handy in Slido:

➤ **Wie gut ist meine Organisation beim eben gehörten Teilaspekt (Mobilizing) für die Transformation in Richtung Gesundheitskompetenz (HLO) gerüstet?**

Bitte antworten Sie mit 1 bis 4 Sternen  
(1: Sehr schlecht, 4: Sehr gut)



# Focusing – Guidance geben



# 3.1

## Koalition von Führungskräften schmieden

Emotionales Commitment schaffen

---

Priorität für Transformation bei Führungskräften sichern





# 3.2

## Rollen und Regeln hinterfragen

Neue agile Rollenkonzepte etablieren

---

Spielregeln außerhalb der Standardregeln eröffnen

---

Hinderliche Regeln (temporär) außer Kraft setzen



# 3.3

## Messen, Monitoren, Evaluieren

Den Fortschritt und die Stimmung laufend evaluieren (Pulschecks)

---

Lessons Learned  
bewusst für  
Verbesserungen  
nutzen



# Standortbestimmung zur Transformationsfitness

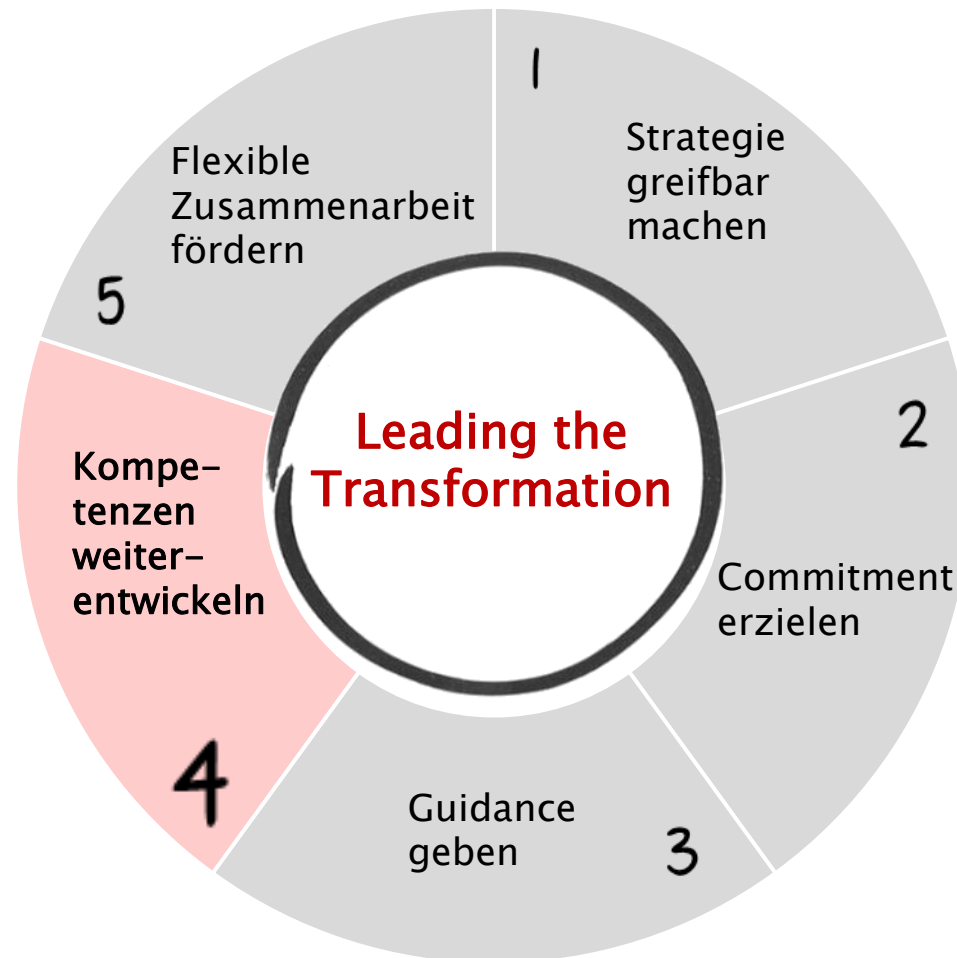
Beantworten Sie bitte folgende Frage auf Ihrem Handy in Slido:

➤ **Wie gut ist meine Organisation beim eben gehörten Teilaspekt (Guidance) für die Transformation in Richtung Gesundheitskompetenz (HLO) gerüstet?**

Bitte antworten Sie mit 1 bis 4 Sternen  
(1: Sehr schlecht, 4: Sehr gut)



# Learning – Kompetenzen weiterentwickeln



# 4.1

## Organisationales Lernen gestalten

Lernplattform hierarchie-  
übergreifend aufbauen  
(Benchmarking)

---

Organisations-  
übergreifendes Lernen  
ermöglichen

---

Über die Transformation  
selbst lernen





# 4.2

## „Neue“ Kompetenzen aufbauen

Methoden, Tools  
praxisnah trainieren

---

Interne personelle  
Umbauten/Entwicklungen  
wertschätzend und  
konsequent gestalten

---

Notwendige personelle  
Erneuerungen von außen  
managen

# 4.3

## Neue Lösungsansätze entwickeln

Ressourcenmäßige Freiräume für neue Arbeitsweisen schaffen

---

Bewusste Experimentierräume mit erlaubtem Scheitern einrichten

---

Intrapreneurship aktiv stärken



# Standortbestimmung zur Transformationsfitness

Beantworten Sie bitte folgende Frage auf Ihrem Handy in Slido:

➤ **Wie gut ist meine Organisation beim eben gehörten Teilaspekt (Learning) für die Transformation in Richtung Gesundheitskompetenz (HLO) gerüstet?**

Bitte antworten Sie mit 1 bis 4 Sternen  
(1: Sehr schlecht, 4: Sehr gut)



# Sustaining – flexibel zusammenarbeiten





# 5.1

## Agile Methoden und Werkzeuge einführen

Durch neue  
Arbeitsweisen, Strukturen,  
Abstimmprozesse und  
Entscheidungen  
vereinfachen

---

Loslassen von „heiligen  
Kühen“ und sinnlosem  
Ballast





# 5.2

## Cross- funktionale Teams aufbauen

Neue Formen von über-  
greifender dialogischer  
Kommunikation  
gestalten

---

Die Arbeit in cross-  
funktionalen Teams  
bewusst forcieren

---

Transparente  
Collaboration-Tools  
einführen

# 5.3

## Neue Arbeitsweisen positiv sichtbar verstärken

Laufend Erfolgs-  
geschichten aktiv  
kommunizieren

---

Mitarbeiter mit  
Erfolgsbeispielen  
„Bühne“ geben

---

Erfolge als Quelle für  
Teamspirit nutzen

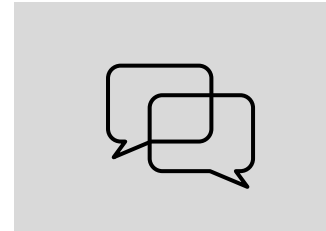


# Wie kann man die Stimmung für Transformation positiv beeinflussen?

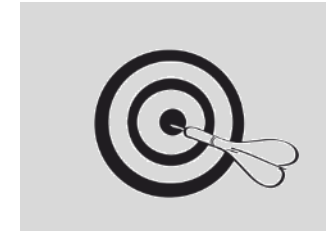
durch...  



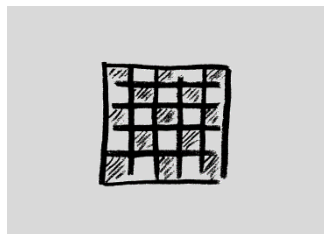

Sinnstiftung



Wir-Gefühl durch  
authentische und  
dialogische  
Kommunikation



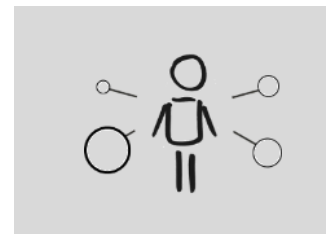
Erfolgs-erlebnisse



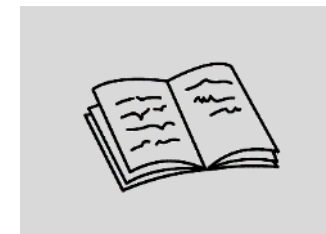
Transparenz – auch  
über Misserfolge



Symbolisches  
Leadership



Involvierung und  
breite Nutzung von  
MA-Potentialen



Lernchancen und  
psychologische  
Sicherheit

# Transformationsfitness und Entwicklungen der Gesundheitskompetenz

Dialog in Trios und Abstimmung in Slido:

➤ **Wie hilfreich ist das Wissen über Transformationsprozesse und dessen Anwendung in Ihren Organisationen für die Transformation in Richtung Gesundheitskompetenz (zur HLO - Health Literate Organisation)?**

Bitte antworten Sie mit 1 bis 4 Sternen  
(1: Sehr schlecht, 4: Sehr gut)

