



Das HRP Heinze-Modell für eine sichere und „Gesunde Organisation“¹

1. Der Auftrag

Als Spezialisten im Bereich des verhaltensorientierten Arbeits- und Gesundheitsschutzes dienen wir unseren Kunden in drei Kernbereichen:

- nachhaltiger Einsatz für Sicherheit, Unversehrtheit und Gesundheit der Menschen am Arbeitsplatz
- Entwicklung einer wertschätzenden, sinnstiftenden Führungs- und Kommunikationskultur
- Verantwortliche Gestaltung systematischer und wirkungssicherer Veränderungsprozesse

2. Die Zielsetzung

Das HRP Heinze -Modell zielt auf die Entwicklung einer werteorientierten Unternehmenskultur, die der Eigenverantwortlichkeit und Mitgestaltung aller Mitarbeiter Raum gibt und deren positive Einstellung zu kontinuierlichen Verbesserungsprozessen in Produktivität, Qualität, Innovation sowie Sicherheit und Gesundheitsschutz fördert.

3. Die Modell-Basis

Das Spezielle des HRP Heinze- Modells liegt in seinem ganzheitlichen Wirkungsansatz. Durch die Entwicklung einer Einstellungs- und Verhaltensorientierten Sicherheitskultur geschieht eine automatische Verzahnung mit Qualität, Produktivität und kontinuierlichen Verbesserungsprozessen.

So werden Potentiale der Mitarbeiter in hohem Masse freigesetzt und für eine kontinuierliche, zukunftsfähige Fortentwicklung des Unternehmens genutzt.

4. Der Verhaltensansatz

Menschliches Verhalten zielt in seinem Kern sowohl aktiv wie reaktiv auf die Erfüllung von Bedürfnissen. Bedürfniszustände sind gekennzeichnet von unterschiedlichen Qualitäten.

Wir wissen, dass ein zentrales, Verhaltenssteuerndes Bedürfnis des Menschen das Handeln aus freier Entscheidung ist (d.h. Bedürfnis nach Autonomie und Mitgestaltung).

Auf einer weiteren Bedürfnisebene fragt der Mensch nach Aufgaben und Werten, die ihm Sinn vermitteln. Je bedeutsamer Werte erscheinen, desto mehr ist der Einzelne bereit, Energie aufzuwenden, um diesen Werten treu zu sein.

5. Das Werteverständnis

In Anlehnung an Viktor Frankl sehen wir einen *Willen zum Sinn* als Grundmotiv menschlichen Handelns.

Sinn wird durch Werte vermittelt. Werte haben dann eine orientierende Wirkung, wenn sie als

¹ "Gesund" ist eine Organisation dann, wenn deren Führung, Kultur, soziale Netzwerke und Arbeitsbedingungen so beschaffen sind, dass sie die Gesundheit und Sicherheit ihrer Mitarbeiter ebenso fördern wie beispielsweise ihre Qualität, Produktivität und den Umweltschutz (vgl. Badura).



leitend akzeptiert werden.

Es gilt, die richtigen Werte in richtiger Weise zu vermitteln. Die Sinnhaftigkeit eines Wertes kann nur bedingt von außen vorgegeben werden. Sinnhaftigkeit wird vor allem von jedem einzelnen selbst erkannt.

6. Das Modell der Veränderung

Menschen akzeptieren Veränderungen, wenn sie Vertrauen in die dahinterstehenden Zielsetzungen und Sinnhaftigkeiten haben.

Dazu bedarf es einer Repräsentation im Bewusstsein (d.h. der Erkenntnisebene).

Zwei Ebenen, die sich gegenseitig beeinflussen, verhelfen zu einer Bewusstseinsveränderung:

- die *Einsicht* in den Nutzen (d.h. rationale Ebene)
- die *persönliche* Betroffenheit (d.h. emotionale Ebene).

Wenn sich der persönliche Nutzen aus Veränderungen erschlossen hat, und wenn sich eine emotionale Betroffenheit einstellt, ergibt sich die Sinnhaftigkeit und Bereitschaft, Veränderungsentscheidung zu treffen. Daraus wiederum entsteht Verantwortungsbereitschaft und der Wille, durch das eigene Verhalten und Handeln einen Beitrag zu leisten

7. Die Prozessverantwortung

Die Förderung der Veränderungs- und Entwicklungsbereitschaft ist ein prozesshaftes Geschehen. Sie entstehen nicht ad hoc, qua Zielvorgabe oder Managementtools sondern im kontinuierlichen Vorwärtsschreiten aller Beteiligten.

Die Führungskräfte übernehmen, unterstützt durch ihre Mitarbeiter, die unbedingte Verantwortung dafür, dass der Prozess zum Erfolg wird. Die dabei freigesetzten Synergien wirken in alle Kernbereiche eines Unternehmens hinein und fördern dessen Stabilität wie Prosperität.

8. Die Prozesswirksamkeit

Der HRP Heinze -Prozess zur Einstellungs- und Verhaltensänderung ist modular aufgebaut.

Durch eine konsequente Phasen- Abfolge von

- eindeutiger Auftragsklärung, betrieblicher Vorausbedingungen
- Basisausbildung
- Vertiefung und Stabilisierung
- Weiterentwicklung in Engpässen
- Wirksamkeitskontrolle und Auffrischung

erreichen wir nicht nur objektiv messbare Ergebnisse, sondern sichern so die Nachhaltigkeit des Kulturwandels.

9. Die Transfersicherung

Zur Transfersicherung der notwendigen Prozessmassnahmen müssen viele Wirkfaktoren zusammenspielen, soll ein gutes Ergebnis herauskommen.



Unabdingbare Voraussetzungen sind

- Entscheider, die klare Ziele setzen und Rahmenbedingungen schaffen,
- Fachleute, die die Umsetzung in Gang bringen und steuern,
- eine Belegschaft, die eigenmotiviert und eigenverantwortlich an die Umsetzung geht.

Ein Transfererfolg von Maßnahmen in Einstellungs- und Verhaltensänderungsprozessen hat i.d.R immer dann einen hohen Erreichungsgrad, wenn auf drei Ebenen eine wirksame Planung und Verknüpfung stattfindet:

- Unternehmen, Arbeitsumfeld
- Trainingskonzept, Trainerpersönlichkeit
- Teilnehmer

Der HRP Heinze- Prozess sieht hier viele unterstützende Elemente vor und fordert sie vom Auftraggeber ein. Je entschiedener die Transfersicherung durchgeführt wird, um so grösser sind die Erfolge für den Kulturwandel und die wirtschaftlichen Belange eines Unternehmens.

10. Die Philosophie

Wir verstehen uns als Unternehmensbegleiter, mit dem Ziel der Entwicklung einer sinnstiftenden Wertekultur und Unternehmensgesundheit.

Wir wollen hierbei

- Bewährtes im Unternehmen anerkennen
- uns an vorhandene, erfolgreiche Standards anpassen
- neue Werte und Standards mitprägen
- Gewohnheiten durch Muster-Brecher überwinden helfen
- Widerstände zulassen und gezielt nutzen
- Führungs-Verhalten und -Kommunikation auf den nachhaltigen Erfolg ausrichten
- Alle Hierarchie-Ebenen einbinden

HRP Heinze Consultants
Kantstraße 24
D- 51570 Windeck
Tel. 02292 680691 oder kontakt@hrp-heinze.com