

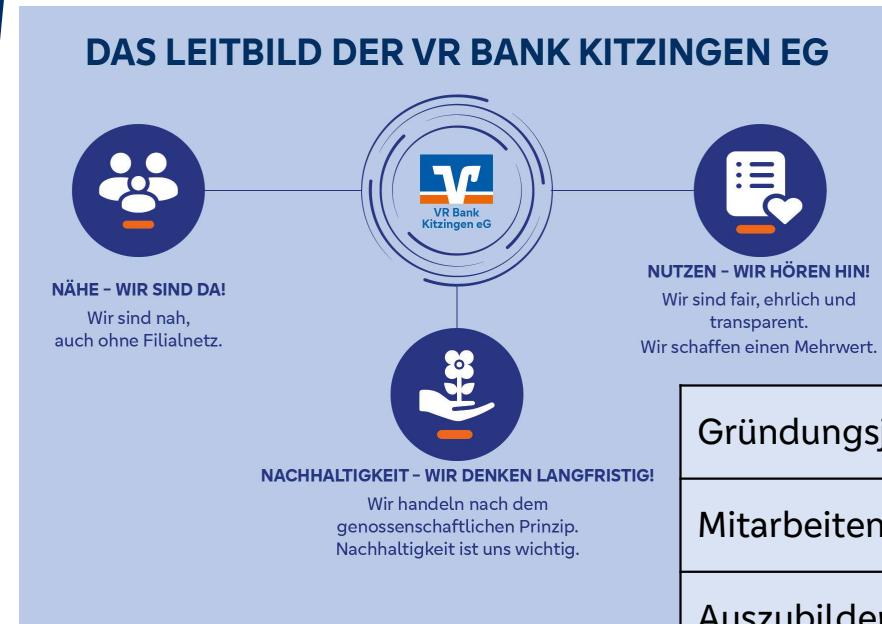
Wie kann HR durch
systemisches Denken anders
in Wirkung kommen?



VR Bank Kitzingen eG

— Das sind wir!

Stand: 31.12.2024



Gründungsjahr	1868
Mitarbeitende	86
Auszubildende	6
Filialen	1
Mitglieder	20.784
Spendenvolumen pro Jahr in der Region	über 60.000 Euro

**BGM nicht als
Selbstzweck sondern als
strategischer Erfolgsfaktor**

**Es geht nicht nur darum,
WAS Sie tun, sondern zunächst darum
WOFÜR Sie es tun.**



WOFÜR

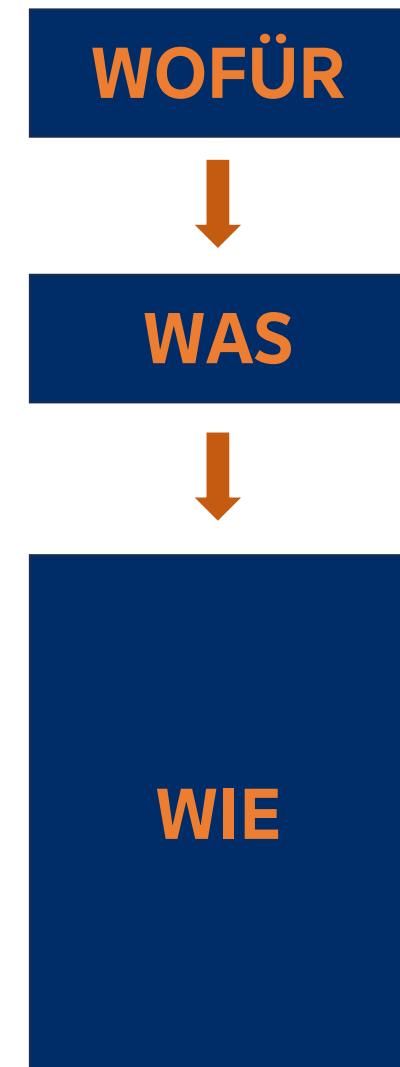


WAS



WIE

Praxis



Kundenzufriedenheit durch
Schnelligkeit & Qualität

Mentale Gesundheit der Mitarbeitenden
bei hoher Selbstorganisation erhalten

- Sub-Teams für Spezialthemen
- Rollenprofile: Spezial + Standard
- Feedback- & Kommunikationstraining
- Fish-Bowl-Format 1 x pro Quartal
- Angepasste Aufgabenverteilung
- Yoga
- Resilienz-Workshops
- ...



**Gesundheit ist Ergebnis
gesunder Strukturen**

BGM aus systemischer Sicht

**Fehlzeiten, Burn-Out, Fluktuation etc.
sind Ausdruck organisationaler Dynamiken**

Nicht:
Ausdruck individueller Defizite

Die 3 Seiten einer Organisation

Schauseite	Formale Seite	Informale Seite
Darstellung nach Außen und Innen Webseite, Social Media, Leitbild, Werte...	Rahmenbedingungen, die von der Organisation entscheidbar sind Vision, Mission Ziele Tools, Vergütungssysteme, Meetings, Rollen, Verantwortlichkeiten, Prozesse...	Kultur = nicht entscheidbares Verhalten, das sich etabliert hat Regelabweichungen, kurze Dienstwege...



Modell nach Stefan Kühl

Wirksame Veränderungshebel

Fragen, die wir uns stellen könnten

- Zu wie viel Prozent ist BGM (& Personalwesen) für mich ein losgelöstes Zusatzthema und zu wie viel Prozent denke ich das Thema schon integrativ?
Und: Wie würden das Entscheider im Unternehmen beantworten?
- Wie sinnvoll sind BGM-Budgets?
- Wie dürfen sich Rollen, Prozesse, Teamstrukturen, Meetings, Zielsysteme etc. anpassen, damit unser BGM noch wirksamer wird?

Fragen, Gedanken & Erfahrungen

