

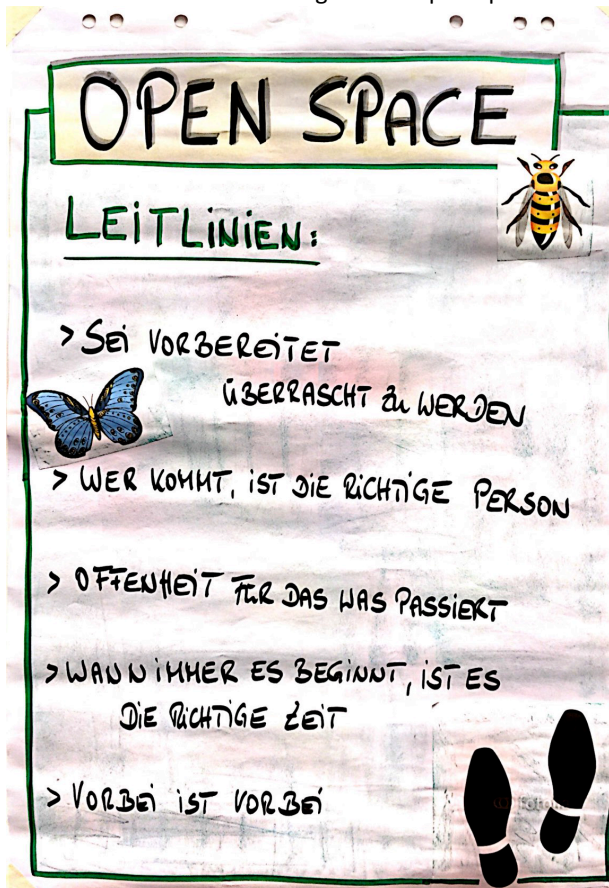
PROTOKOLL

AUGENHÖHE Dialogveranstaltung GPM
am 09.01.2017

Zur AUGENHÖHE Dialogveranstaltung lud die GPM in den Räumlichkeiten der IT.NRW ein. Es folgten etwa 40 Teilnehmer/innen der Einladung und sahen zwei Unternehmensportraits des Films „AUGENHÖHEwege“ und zwar das der ENBW und der Lindig Fördertechnik. Die AUGENHÖHE Filme können jederzeit online angesehen werden unter <https://vimeo.com/search?q=AUGENH%C3%96HEwege>.

Im Anschluss hatten die Teilnehmer/innen Gelegenheit sich ein wenig kennenzulernen und sich zunächst nach Unternehmensgröße (500.000 Mitarbeiter bis 1 Mitarbeiter) aufzustellen und anschließend nach Industrie (95%) und Dienstleistung (5%) aufzuteilen.

Anschließend wurden die Regeln des Open Space erläutert und die Themen gesammelt und bepunktet.



Themensammlung für den OPEN SPACE:

- 4 > Warum ist diese Organisationsveränderung überhaupt wichtig?
- 4 > Welche Funktion hat eigentlich HR
- 4 > Wie kann LEAN im großen funk. funktionieren?
- 18 > Welche Führungsqualitäten sind erforderlich?
- 1 > Welche Erfahrungen haben die anderen TN
insid. Projektarbeit / Organisation
- 15 > Wie funktioniert die Zusammenarbeit zwischen traditionellen u.
neuen Orga-Formen
- > Wie geht man mit dem mittleren Management um
- 2 > Bei ~~Prozess~~ ^{Projekt-PROZESS} Veränderungen?
- 6 > Wie kann Veränderung nachhaltig gewährleistet werden?
- 3 > Wandel in der Arbeitswelt
Wie wird es von den anderen
eingeschätzt / erfahren?
- 17 > Wie gehen wir mit NA um, die an Organisationsveränderung
nicht interessiert / motiviert sind?
- 7 > Herausforderungsweise → Organisationsveränderung
- 3 > wie überzeugt man das Management?
- 2 > Welche Barrieren gibt es auf NA-Ebene?
- 13 > Veränderung im laufenden Betrieb - wie geht das?
- 11 > Wo ist ~~traditionelle~~ ^{agile} ~~Orga~~ ^{Methoden} ~~stärker~~ ^{agiler} Organisationen?

Welche Führungsqualitäten sind erforderlich?

Welche Führungsqualitäten sind erforderlich?

- > Flexibilität
- > Mut zu Scheitern / neue Wege zu gehen
- > Delegieren
 - > kommunikative Integration
- > Freiräume schaffen
- > Vertrauen > Authentizität
- > Geistige Offenheit
- > Emotionale Intelligenz
- > Selbstreflektion
- > Konstruktives Kritik & Feedback
- > Visionen (mit)entwickeln
 - ↳ Begeisterung erzeugen
- > Rahmenbedingungen schaffen / Verbindlichkeit
- > Vorbild sein

Wie funktioniert die Zusammenarbeit zwischen traditionellen und neuen Organisationsformen?

Wie funktioniert die
Zusammenarbeit
zwischen klassischen
und neuen Arbeit
Unternehmens arbeits-
formen

- Einsatz v. Mentoren
- Success Storys
- Training v. Kunden
- -||- v. Lieferanten
- Austausch über künftige Orga-Form
(i.d. Ausschreibung)

- Neue Arbeitsform m.
Werkvertrag mögl.?
- Matrix orga.
- Hybride Methoden/
Modelle
- Situationale Team-
zusammensetzung

Wie gehen wir mit Mitarbeitern um, die an Organisationsveränderungen nicht interessiert sind und/oder nicht motiviert sind?

Wie gehen wir mit MA's um, die nicht interessiert sind? keine Verantwortung übernehmen wollen? (motiviert sind)

- Basis: Ansprache des einzelnen MA's
- Dauer = „Changement“ - Veränderungs müde?

30% ^{stille / entzückte} 150% ^{offener} → 15-20%
„Blockierte“ indifferent Treiber

- zeitlicher Veränderungszyklus

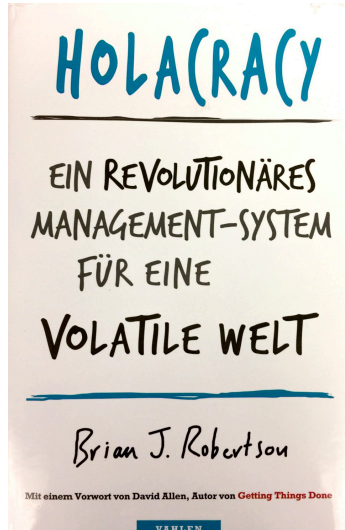
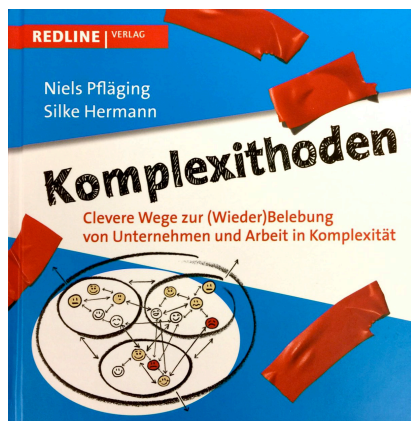
Lösungen (Ideen: Frage „Recht haben das persönlich?“
„Kitzeln“? Träume?

- Frage stellen: Warum?
(Einzelgespräch) Was ist der Bedarf?
Ist es für den Einzelnen plausibel?
- Klarer erklären / Authentizität
- „Lesson Learned“ positive + negative
- Vorleben
- „Erfolge feiern“ – Meilensteine nutzen / bewert media
Voraussetzungen aufzeigen

Gegenseitige Vorstellung der Ergebnisse

Im Anschluss an die Diskussionsphase wurden die Themengeber gebeten die Diskussions-
ergebnisse allen anderen Teilnehmer/innen vorzustellen. Weitere interessante Beiträge
kamen hinzu und es entwickelte sich streckenweise eine neue Diskussion.

Literaturtipps zum Thema



Herzliche Grüße senden Ihnen

Natalia Hoffmann-Demsing | zert. Professional Coach (DBVC) | Teamentwicklerin | Agile HR Manager
Ines Dauth | Netzwerkerin | Trainerin (IHK) | Evolutionsmanagerin