

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.

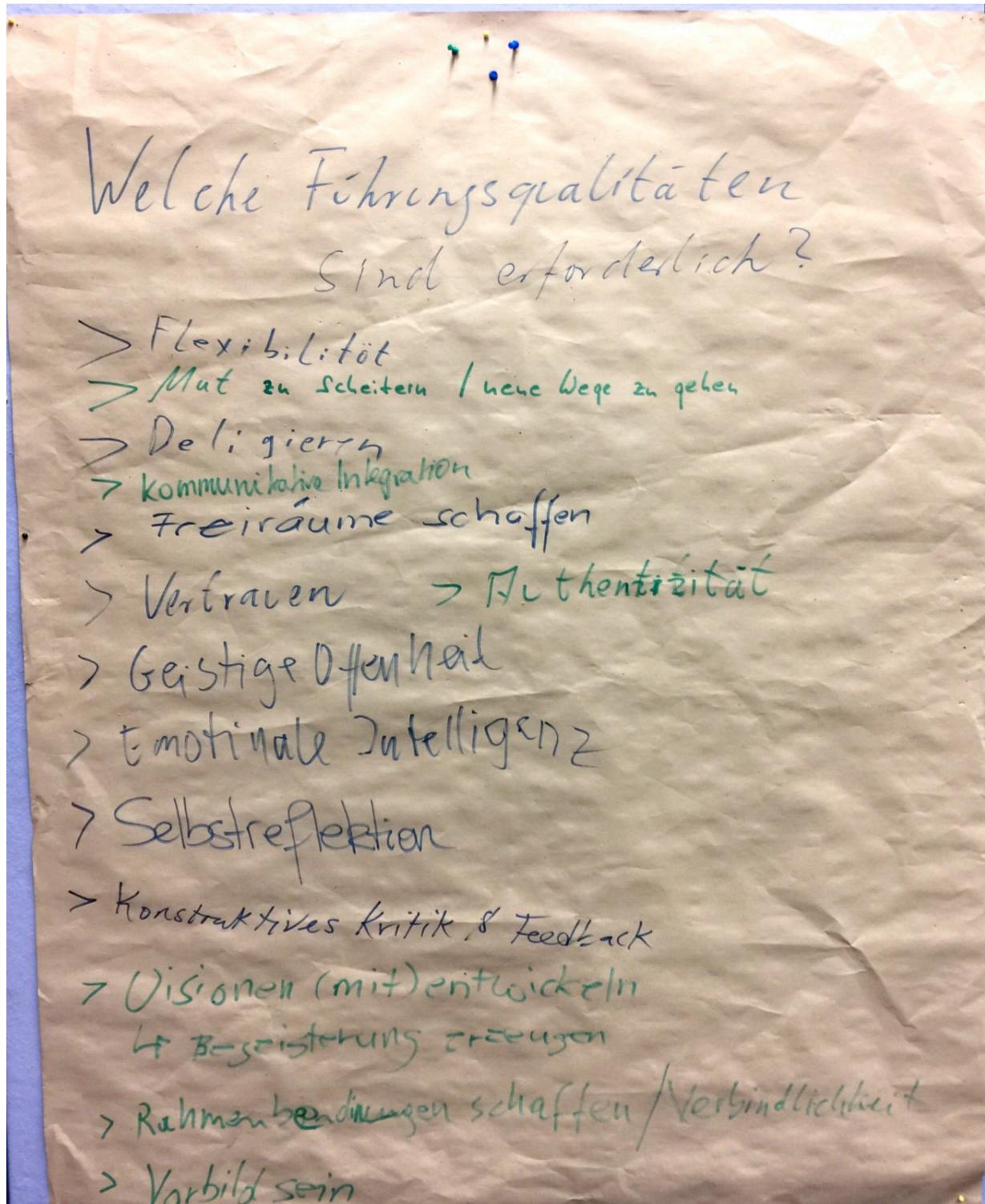
Anschließend wurden die Regeln des Open Space erläutert und die Themen gesammelt und bepunktet.



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 Erfahrungs haben die anderen TN
insid. Projektarbeit / Organisation
- 15 > Wie funktioniert die Zusammenarbeit zwischen ^{traditionellen u.} ~~herkömmlichen~~ ^{neuen Orga-Formen}
- > Wie geht man mit dem mittleren Management
- 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~~ ^{LEAN} Orga. sind die ~~alten~~ ^{neuen} agilen Organisationen?
Methoden?

Welche Führungsqualitäten sind erforderlich?



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.?
- Matrixorga.
- 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: Anspruch des einzelnen MA's
- Dauer = „Changement“ - Ermüdungsmüde?

30% ^{statische / reaktive} 150% ^{offener} → 15-20%
„Reaktion“ indifferenz 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

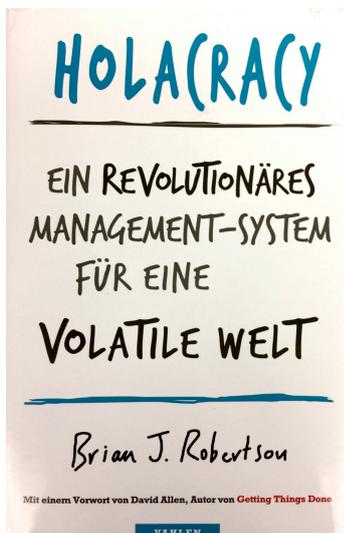
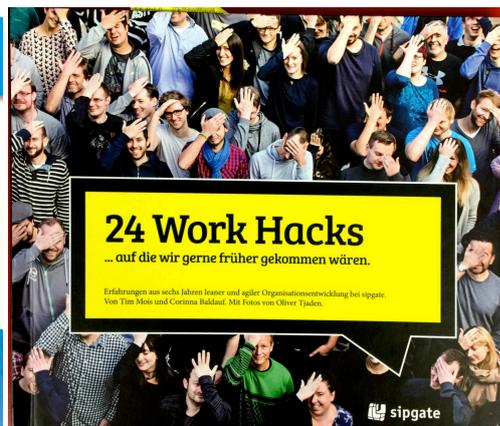
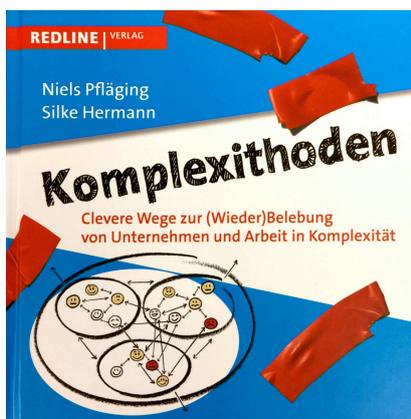
- Vorleben

- „Erfolge feiern“ - Misserfolge nutzen / besprechen
Vorbereitungen 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