

HAUSEIGENE LIMONADE 0,3 LTR 2,90
HOLUNDERBLÜTE / RHABARBER
BIOZISCH 0,33 LTR 2,80
HOLUNDERBLÜTE / NATUR-ORANGE / RHABARBER

FRISCH GEPRESST

NACH WUNSCH MIT 0,2 LTR 2,80
ORANGE / KAROTTE / 0,4 LTR 3,90
APFEL / INGWER / ROTE BEETE / SELLERIE

BIO-FRISCHSAFT-LIMONADE AUS FAIREM HANDEL
FOUNTAIN OF YOUTH 0,33 LTR 3,30
100% NATÜRLICHES KOKOSNUSSWASSER

FRANZISKANER 0,5 LTR 3,50
KRISTALL
BERLINER WEISSE 0,33 LTR 3,00
HOLUNDER / RHABARBER
MOLLE MIT KOMPOTT 4,50
KROMBACHER 0,33 LTR 2,80
PILS ALKOHOLFREI
KROMBACHER 0,5 LTR 3,50
WEIZEN ALKOHOLFREI

CHARDONNAY 0,1 LTR 2,70
ZIMMER / RHEINHESSEN / DEUTSCHLAND
SCHAUMW
PROSECCO COLLI DEL SOLIG
SEKT SUFF PRIVAT CU
CREMANT LIMOUX / FRAN

HIGHBALLS / LONGDRINKS

Participate!

Mitreden, Mitdenken, Mitgestalten
im Unternehmen von morgen

DGFP // lab
26.-27. September 2014
Berlin

Die Zukunftsplattform für
HR-Professionals & Young Professionals
www.lab.dgfp.de

LIEBER GAST!

WILLST DU BEI KAFFEE UND AUCH KUCHEN
IM INTERNET MAL ETWAS SUCHEN,
DANN HELFEN GERN DIE WIRTSLEUT HIER
MIT KOSTENLOSEM ZUGANG DIR.

DOCH DENK DRAN LIEBER FREUND UND GAST,
WENN DU ES HIER GEMÜTLICH HAST,
DANN TICKT ST. OBERHOLZ GANZ STÜR,
DIE GMADELOSE KOSTENUHR.

DRUM, WENN DU TIPPTST HIER STUND UM STUNDE,
DANN SIND WIR STETS MIT DIR IM BUNDE
UND STEHEN FESTER AUF DEN BEINEN,
WENN DU NUR SAGST: ICH TRINK NOCH EINEM!

WIR KOCHEN, BACKEN, BRATEN ALLES SELBER. UNSERE PASTEN, CHÜTNEYS
HAUSGEMACHT UND OHNE KONSERVIERUNGSTOFFE. UNSERE BROT- UND K
EINEM GROSSEN TEIL ÜKO ZUTATEN.

THESEN PAPER
DGFP // lab
26.-27.09.2014





DER PROZESS

26.-27.09.2014



Onlinesessions

01 13. August 2014

02 10. September 2014



// Keynotes

// Interactive Sessions

// Marktplätze

mit Praxisbeispielen aus Unternehmen,
Beratung, Hochschule und Politik

// Interaktive Podien

// Party

Thesenpaper



DGFP // lab

26. – 27.09.2014



Das Ergebnis*

// Mut haben:

Der Mitarbeiter von morgen vertraut in den offenen Prozess. Er probiert Dinge aus, bricht Regeln, macht Fehler und lernt daraus. Er denkt in Chancen.

(27 Stimmen)

// Eine Kernkompetenz im Jahr 2024 wird "Rollenflexibilität" (Führungskraft, Mentor, Coach, Experte, Berater, Kollege...) sein, um hierarchieunabhängig partizipativ und vernetzt arbeiten zu können!

(22 Stimmen)

// Entscheidungen dürfen revidiert werden und stellen eine Entwicklungschance für die Organisation dar. Ausprobieren ist erlaubt - dafür muss eine Fehlerkultur im Unternehmen herrschen. Fehler werden als Hilfe zum Erreichen des idealen Ergebnisses betrachtet und sind wesentlicher Teil des Prozesses.

(18 Stimmen)

// Eine Kernkompetenz im Jahr 2024 wird "Informationsmanagement" sein, um Inhalte zu filtern, strukturieren, systematisieren und zu wissen, wie man sie effizient nutzt und einsetzt!

(18 Stimmen)



Das Ergebnis*

// Das Top-Management muss Partizipation initiieren, kommunizieren und vorleben. (18 Stimmen)

// Verantwortung teilen, Vertrauen haben:
 Das Erfolgskonzept des Mitarbeiters von morgen ist das Denken im "Wir". Er fordert aktiv andere Meinungen ein, nutzt sie und tritt anderen wertschätzend gegenüber. Er erwartet, dass andere das gleiche Grundverständnis haben. (16 Stimmen)

// Das Unternehmen muss volles Vertrauen in die Fähigkeiten, Kompetenzen und Loyalität der Mitarbeiter haben, gleichzeitig muss der einzelne Mitarbeiter dem Vertrauen/ der Verantwortung durch sein tägliches Denken und Handeln gerecht werden. (15 Stimmen)

// Partizipative Steuerung braucht Spielregeln, die für alle gültig sind. Auch diese Spielregeln müssen partizipativ erarbeitet werden! Welche Spielregeln brauchen wir, um effektiv arbeiten zu können/ Entscheidungen treffen zu können? Wie sehen sie aus? (13 Stimmen)



Das Ergebnis*

- // Kultur des lösungsorientierten Scheiterns etablieren - Die Mutigen zeigen ihre bad practices und werden dafür wertgeschätzt (11 Stimmen)
- // Entscheidungen werden so dezentral, wie möglich, getroffen. Manager fungieren dadurch nicht mehr als Alleinentscheider, sondern als Moderatoren des Entscheidungsprozesses. Die Expertise liegt im Kollektiv, in der gesamten Organisation und soll zur Entscheidungsfindung genutzt werden. (10 Stimmen)
- // Es wird zu Konfliktsituationen mit der "alten" Generation kommen, für die Partizipation und Vernetzung keine Selbstverständlichkeit sind. Die Aufgabe des HR-Bereichs wird sein, die bestehende Belegschaft und die Führungsebene auf dem Weg zum partizipativen Unternehmen an die Hand zu nehmen. (10 Stimmen)
- // Das Unternehmen muss flexible auf PERSONA ausgerichtete Karriereperspektiven und gestalterische Freiräume unabhängig von festen Berufsbildern schaffen. (10 Stimmen)



Das Ergebnis*

- // Innovation durch Kollaboration - Verschiedene Perspektiven (auch von außen) werden gewertschätzt. Interdisziplinäres Arbeiten prägt den Arbeitsalltag. (9 Stimmen)
- // Herrschaftswissen aufgeben - Informationstransparenz als Grundlage von Entscheidungen führt zur Identifikation des Einzelnen mit Aufgabe und Unternehmen (Mitunternehmertum) (9 Stimmen)
- // Das Unternehmen wird intelligenter.
 Die Gesamtheit des impliziten Wissens, die Gesamtheit der Fähigkeiten und Erfahrungen und die Gesamtheit der Beziehungen / das Netzwerk der Persona werden für das Unternehmen nutzbar. Durch die Vernetzung werden informelle Lernprozesse angestoßen. (8 Stimmen)
- // Eine Kernkompetenz im Jahr 2024 wird "Veränderungsleidenschaft" sein, um Spaß daran zu haben mit der immer schneller werdenden technologischen Entwicklung mitzumachen und sich immer wieder wechselnden Themen und unterschiedlichen Perspektiven (Generalist vs Spezialist) zu stellen! (8 Stimmen)



Das Ergebnis*

- // Raus aus der Komfortzone, um sich Transparenz und Selbstverantwortung zu stellen. (8 Stimmen)
- // Unternehmenssteuerung erfolgt nicht mehr über Kontrolle, sondern über die Schaffung von Möglichkeiten. (8 Stimmen)
- // Mitarbeiter in diesem Unternehmen sind nach innen wie nach außen vernetzt (Wissenstreiber, Netzwerker, Coach, Motivator). (8 Stimmen)
- // Team Spirit und Teamerfolge sind wichtige Werte im Unternehmen. Eine Teamkultur, die Sicherheit bietet, ermöglicht auch eine offene Kommunikation und einen offenen Umgang mit Fehlern. So können positive Veränderungen entstehen. (7 Stimmen)
- // Führungsleistung und Ergebnisse werden im Kollektiv gemessen und honoriert. Die Motivation der Führungskraft ist nicht Status und Geld sondern 'Spaß am Führen'. (7 Stimmen)



Das Ergebnis*

- // Es gibt keine festen Führungsrollen mehr.
Erläuterung: Führung erfolgt durch Erfahrung und Kompetenz. Der Mitarbeiter kann unterschiedliche Rollen einnehmen, je nach Ziel/Projekt. (7 Stimmen)
- // Eine erfolgreiche Unternehmenskultur der Zukunft erfordert gegenseitiges Informations- und Knowledge sharing über alle Unternehmensebenen. (7 Stimmen)
- // Unternehmen müssen Medien und Plattformen einsetzen, die den Austausch der Mitglieder unabhängig von Standort und Zeit ermöglichen. (7 Stimmen)
- // 1. Verstecktes Know How und Talent in der Firma werden transparent! (6 Stimmen)
- // These 1
Das erfolgreiche Unternehmen der Zukunft integriert kollaborative und partizipative Arbeitsformen und ermöglicht so den Mitarbeiter/innen mit unsicheren Situationen umzugehen. Die Arbeit in Netzwerken und die Integration in eine Peer Group bieten für Situationen der Unklarheit den Mitarbeiter/innen einen sicheren "Rückzugsraum" (6 Stimmen)



Das Ergebnis*

// Partizipative Steuerung braucht Visionen und Ziele, um Orientierung zu bieten. Auch Visionen und Ziele müssen über definierte partizipative Prozesse anpassbar sein.

(6 Stimmen)

// Mitarbeiter agieren als Mitunternehmer (sie besitzen Unternehmensanteile, werden am Erfolg beteiligt, beeinflussen die Unternehmensstrategie)
Mitarbeiter sind der wichtigste Recruiting Kanal und wirken als Botschafter, Gestalter und Multiplikatoren (sind multimedial und international vernetzt)
Die Unternehmenskultur vereint private und berufliche Interessen aller Mitarbeiter

(6 Stimmen)

// Unternehmen und Personen müssen "agil" handeln und verstehen
Veränderungen als fortlaufenden Prozess

(6 Stimmen)

// These 3

Das erfolgreiche Unternehmen der Zukunft ist in der Lage individuelle Leistung anzuerkennen. Damit schafft das Unternehmen ein sicheres Umfeld, in dem sich Mitarbeiter/innen frei fühlen und ermutigt werden kreativ und "out of the box" zu arbeiten.

(6 Stimmen)



Das Ergebnis*

// 1. Grundidee: Vision und Sinnbild sind als Rahmen gemeinsam definiert.
 2. Steuerungsverantwortung ist nach agilen Kompetenzfeldern verteilt :
 Entscheidungsbefugnisse sind zweckgebunden vereinbart; werden jedoch konstant hinterfragt und angepasst.
 3. Transparenz und Geschwindigkeit der Netzwerkkommunikation sind KPIs. (6 Stimmen)

// Veränderte Selbstorganisationskompetenz:
 Auf die Anforderung von Home-Office angepasste Fähigkeit zur Priorisierung von Zielen, Aufgaben und Abläufen. Nutzung der Abstimmungsmöglichkeiten der Ziele mit den Kolleginnen und Kollegen, Reflexionsmöglichkeit und Problemmanagement; auch Selbstbewusstsein für Dinge, wie Arbeitsende und Arbeitsschluss. (6 Stimmen)

// Flachere Hierarchien herstellen - Neue Verteilung von Macht nach "unten" -
 Dafür ist eine neue Definition von Entscheidungsrahmen und Verantwortung zwingend erforderlich (6 Stimmen)



Das Ergebnis*

// Flexibilität bedeutet flache Organisationsstrukturen, arbeiten auf Augenhöhe, Freiraum für mentale Flexibilität und deren Akzeptanz sowie der Freiraum für die Selbstbestimmung vom Arbeitsort und Zeit. Für ein partizipatives und vernetztes Arbeiten ist es allerdings essentiell notwendig, dass die Sicherheit des Arbeitsplatzes gewährleistet ist, die Visionen allen Mitarbeitern bewusst ist sowie eine Kultur gegenseitigen Vertrauens gelebt wird.

(5 Stimmen)

// Führungskräfte stellen sicher, dass alle den Grund (purpose) kennen.

(5 Stimmen)

// Die Sicherheit und Struktur darf die Flexibilität nicht einschränken, gleichzeitig darf die Flexibilität die Sicherheit und Struktur nicht aushebeln!

(5 Stimmen)

// Entscheidungen und Entscheidungswege müssen nachvollziehbar und transparent sein

(5 Stimmen)

// Funktionen und Hierarchien verlieren an Bedeutung und werden sukzessive ersetzt durch Aufgabenorientierung und in interdisziplinäre Projekte eingebunden.

(5 Stimmen)



Das Ergebnis*

- // Wir brauchen einen Freiraum der von Vertrauen geprägt ist und Führen auf Augenhöhe ermöglicht. (4 Stimmen)
- // Der Entscheidungsprozess ist transparent für die Mitglieder der Organisation. Er ist flexibel und nicht in Leaderboards o.ä. institutionalisiert. (4 Stimmen)
- // Informationen über Vision und Unternehmensstrategie werden verständlich übermittelt, um Partizipation in konkreten Entscheidungssituationen zu gestalten. (4 Stimmen)
- // Führungskraft ist Enabler (d.h. ständiger Dialog mit Mitarbeitern, als Coach, Mitarbeiterentwicklung, Feedback-Geber, Motivator) - mehr Fokus auf Führung in Vergleich zu inhaltlicher Arbeit. (4 Stimmen)
- // In der vernetzten Organisation zählen transparente Unternehmensziele bei einem effektiven Lern und Arbeitsfeld! (4 Stimmen)
- // Werte werden gemeinsam definiert. Selbstvertrauen wird für eine partizipative Teilnahme wichtiger. (3 Stimmen)



Das Ergebnis*

- // Entscheidungen werden im Konsens getroffen statt als Kompromiss (Aufgeben von Positionen zugunsten der Bedürfnisse) (3 Stimmen)
- // Rollenflexibilität ist das A&O: Teams steuern und sich in Teams einordnen. (3 Stimmen)
- // Die Akteure in einem Unternehmen haben unterschiedliche Rollen und arbeiten interaktiv in Projekten zusammen! (3 Stimmen)
- // Entscheidungen basieren auf interdisziplinäre Abstimmungen und die kollektive Intelligenz dient als nachhaltiges Entscheidungskriterium. (3 Stimmen)
- // Vertrauen und Sicherheit stellen den Nährboden einer funktionierenden Unternehmenskultur dar und fördern dadurch Partizipation im Unternehmen. (1 Stimmen)

Gemeinsam für eine Zukunftsvision!



**Vielen Dank,
dass Sie dabei waren!**

Herzliche Grüße
Ihr DGFP // lab // Team

SAVE THE DATE
DGFP // lab
24. - 25.09.2015

