

DGFP // lab –

THESEN FÜR DIE PARTIZIPATION IM UNTERNEHMEN VON MORGEN

Mehr als 200 junge Personalere entwickelten beim DGFP // lab Visionen für eine neue Unternehmenswelt. Begleitet wurde der Austausch im Open-Space-Format von Experteninputs und Unternehmensimpulsen. Das Ergebnis: Mehr Partizipation, mehr Vernetzung und weniger Hierarchie sind die Kernforderungen der Young Professionals und Professionals. An oberster Stelle stand der Ruf nach Mut zu Neuem – auch unter Mitarbeitern. Hier die Thesen im Ranking der Teilnehmer:

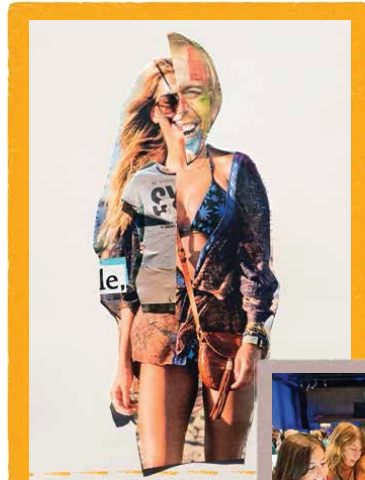
- 1. Mut haben:** Der Mitarbeiter von morgen vertraut in den offenen Prozess. Er probiert Dinge aus, bricht Regeln, macht Fehler und lernt daraus. Er denkt in Chancen.
- 2. Rollenflexibel sein:** Um hierarchieunabhängig, partizipativ und vernetzt arbeiten zu können, wird Rollenflexibilität zur Kernkompetenz.
- 3. Fehler machen:** Entscheidungen dürfen revidiert werden; Ausprobieren ist erlaubt. Fehler sind eine Chance für das Unternehmen und helfen, das beste Ergebnis zu erreichen.
- 4. Informationen optimal managen:** Eine Kernkompetenz wird das Informationsmanagement – Inhalte filtern, strukturieren, systematisieren und wissen, wie man sie effizient nutzt.
- 5. Partizipation gestatten:** Das Topmanagement muss Partizipation initiieren, kommunizieren und vorleben.
- 6. Im „Wir“ denken ist das Erfolgskonzept des Mitarbeiters von morgen:** Er vertraut anderen und wertschätzt sie. Er teilt Verantwortung und fordert aktiv andere Meinungen ein.
- 7. Den Mitarbeitern vertrauen:** Das Unternehmen muss den Fähigkeiten, Kompetenzen und der Loyalität der Mitarbeiter vertrauen, der Mitarbeiter diesem Vertrauen gerecht werden.
- 8. Spielregeln gemeinsam festlegen:** Partizipative Steuerung braucht Spielregeln, die für alle gültig sind. Auch die Spielregeln müssen partizipativ erarbeitet werden.
- 9. Mit schlechtem Beispiel vorgehen:** Wir brauchen eine Kultur des lösungsorientierten Scheiterns. Die Mutigen zeigen ihre „bad practices“ und werden dafür wertschätzt.
- 10. Entscheidungen dezentral treffen:** Manager fungieren nicht mehr als Alleinvertreter, sondern als Moderatoren des Entscheidungsprozesses. Die Expertise liegt im Kollektiv.
- 11. Konflikte erwarten:** Es wird zu Konfliktsituationen mit der ‚alten‘ Generation kommen, für die Partizipation und Vernetzung keine Selbstverständlichkeit sind.
- 12. Als HR vorgehen:** Die Aufgaben des HR-Bereichs wird sein, die bestehende Belegschaft und die Führungsebene auf den Weg zum partizipativen Unternehmen zu begleiten.
- 13. Mitarbeiter individuell ansprechen:** Das Unternehmen muss flexible, individuell ausgerichtete Karriereperspektiven und gestalterische Freiräume unabhängig von festen Berufsfindung schaffen.
- 14. Gemeinsam Neues denken:** Innovation durch Kollaboration und andere, auch externe Perspektiven werden wertschätzt. Inerdisziplinäres Arbeiten prägt den Arbeitsalltag.
- 15. Herrschaftswissen aufgeben:** Informationstransparenz auch bei Entscheidungen ermöglicht dem Einzelnen, sich mit Aufgabe und Unternehmen zu identifizieren. Er wird Mitunternehmer. ▶



Wer und wo bin ich? Zum Anfang gibt es den Überblick über die Gästeliste – mit analogen Unikaten: Von jedem Mitgestalter wird ein Polaroid gemacht. Der Einsatz digitaler Tools kommt später.

»Die Unternehmen von morgen werden Hybridorganisationen sein, Kollaborationen mit Experten im Netz, Start-Ups und der Crowd.«

Prof. Dr. Dr. Ayad Al-Ani, Associate Researcher, Alexander von Humboldt Institut für Internet und Gesellschaft GmbH, Berlin



Die Mitgestalter entwickeln mit Schere und Papier Charaktere, damit der Austausch konkret bleibt. Ein Trend wird deutlich: Die Mitarbeiter der Zukunft sind Knowledge-Worker, weltoffen, flexibel und keine Fans von Hierarchien.



Die Ergebnisse der Personalarbeit werden ans Plenum gespielt: Alle Laptops an den einzelnen Tischen sind vernetzt. In Sekundenschnelle geben die Gruppen einander interaktives Feedback.



TWITTER TWEETS VOM DGFP // lab

Teilnehmer und Netzgemeinde begleiteten das Zukunftslabor mit über 750 Tweets.



Andreas Auwaerter
@andreasauwaerter
26.09.2014 | 09:01
Viel zu früh im Radialsystem V (Berlin). Bin gespannt auf das #dgfpplab @dgfp. Location ist großartig
♥ Radialsystem Berlin



Das Radialsystem an der Berliner Spree: Einst Pumpwerk zur Stadtwässerung, diente es jetzt als Zukunftswerkstatt für das DGFP // lab.

iDoc

Apple und Google krepeln das Geschäft mit unserer Gesundheit um.
Die Folgen für Patienten, Ärzte und Versicherer

»In der Unternehmens- und Arbeitswelt der Zukunft fungiert die Privatsphäre als Ressource, die Vernetzung als Infrastruktur und die Kultur als Bremse.«
Prof. Peter Wippermann, Trendforscher und Professor für Kommunikationsdesign, Folkwang Universität Essen



Sheila Böhm
@sheilaboehm
26.09.2014 | 10:26
#nextmoderator als Tool zur Ideengenerierung-Love it! #dgfpplab
♥ Radialsystem Berlin



René Sternberg
@ReneSternberg
26.09.2014 | 10:43
Erwartungsabfrage mit Voting -> Schaffung von Relevanz. Sehr gut #dgfpplab
♥ Radialsystem Berlin



Katharina Heuer (Mitte), Vorsitzende der DGFP-Geschäftsführung, in der Diskussion mit DGFP // lab Mitgestaltern Gabriele Eick (links) und Jorma Schneider (rechts)



Am Abend geht es zur Party in Berlins hipster Lage: Die Platoon Kunsthalle im Prenzlauer Berg passt zur Zukunftswerkstatt des DGFP // lab. Als Ort für experimentelle Kunst errichtet, besteht das Gebäude aus 34 Industriecontainern.



DGFP @dgfp
26.09.2014 | 14:26
Privatsphäre ist die Ressource, Vernetzung die Infrastruktur, Kultur ist die Bremse #dgfpplab
♥ Radialsystem Berlin



Jochen Iseke
@jocheniseke
26.09.2014 | 17:00
Neue Führung ist nicht Detail-Regulierung, sondern Wirkung als Netzwerk-Knoten #dgfpplab Podium
♥ Radialsystem Berlin





Kollektive Intelligenz in Echtzeit: Mit dem interaktiven NextModerator-Tool erhalten alle Teilnehmer alle Diskussionsbeiträge zeitgleich.

»Was müssen Unternehmen leisten, damit Partizipation funktioniert? Führung auf Augenhöhe. Vertrauen und Vertrauensvorschluss, das sind die Kernpunkte.«

Sven Franke, Filmemacher und Gründer, Equity Change Management

»Partizipation rechnet sich betriebswirtschaftlich: in höherer Produktivität, höherer Innovationskraft und in schnelleren Produktionszyklen. Das sind die Herausforderungen, die Unternehmen haben, und die können sie lösen.«

Stephan Grabmeier, CEO Innovation Evangelists GmbH



Im Open Space gibt es weitere Impulse, hier mit Arne Klempart, Wikimedia-Veteran und Digital-Chef bei FleischmannHillard



Dr. Gerhard Rübling, Geschäftsführer TRUMPF GmbH + Co. KG und DGFP-Vorstandsvorsitzender, »Unternehmen brauchen Partizipation.«

DGFP @dgfp 27.09.2014 | 10:20
Start heute mit Tim Cole: »Wenn Vernetzung Veränderung bedeutet heißt das, dass wir alle andere Menschen werden?« #dgfplab
Radialsystem Berlin

Christian Lorenz @clo78 27.09.2014 | 11:01
Dr. Ruebling fordert, Inseln zu schaffen, um Dinge auszuprobieren. Bekommt heftigen Applaus #dgfplab
Radialsystem Berlin

16 Unternehmen intelligenter machen: Das gesamte implizite Wissen, die Erfahrungen und Netzwerke der Mitarbeiter können dem Unternehmen dienen. Es gibt informelle Lernprozesse.

17 Neues suchen: »Veränderungsleidenschaft« wird zur Kernkompetenz, um technologische Entwicklungen, wechselnde Themen und unterschiedliche Perspektiven aufzunehmen.

18 Komfortzonen verlassen: Ziel ist, sich der Transparenz und Selbstverantwortung zu stellen.

19 Kontrolle aufgeben: Unternehmenssteuerung erfolgt nicht mehr über Kontrolle, sondern über das Schaffen von Möglichkeiten.

20 Netze knüpfen: Im Unternehmen der Zukunft sind Mitarbeiter nach innen und außen vernetzt.

21 Sicherheit im Team finden: Teamspirit und Teamerfolge sind wichtige Werte im Unternehmen. Eine Teamkultur, die Sicherheit bietet, ermöglicht Offenheit und positive Veränderungen.

22 Führen für das Team: Führungsleistung und Ergebnisse werden im Kollektiv gemessen und honoriert. Die Motivation der Führungskraft ist nicht Status und Geld, sondern »Spaß am Führen«.

23 Feste Führungsrollen aufgeben: Führung erfolgt durch Erfahrung und Kompetenz. Der Mitarbeiter kann je nach Projekt oder Ziel unterschiedliche Rollen einnehmen.

24 Wissen teilen: Eine erfolgreiche Unternehmenskultur der Zukunft erfordert gegenseitiges Informations- und Knowledge Sharing über alle Unternehmensebenen.

25 Kommunikationstechnologien nutzen: Unternehmen müssen Medien einsetzen, die den Austausch der Mitglieder unabhängig von Standort und Zeit ermöglichen.

26 Transparenz schaffen: Verstecktes Know-how und versteckte Talente werden im Unternehmen transparent!

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

28 Als Multiplikator agieren: Mitarbeiter sind für Unternehmen der wichtigste Recruiting-Kanal sowie multimediale und internationale Botschafter. Die Unternehmenskultur spricht sie privat und beruflich an.

29 Querdenken (dürfen): Das erfolgreiche Unternehmen erkennt individuelle Leistung an und schafft ein Umfeld, in dem Mitarbeiter sich frei und ermutigt fühlen, kreativ zu arbeiten.

30 Agil bleiben: Unternehmen und Mitarbeiter verstehen Veränderungen als fortlaufenden Prozess.

»Jeder muss Mitgestalter werden und Unternehmen können nur überleben, wenn sie freiem Denken und mutigem Handeln einen Lebensraum bieten. Top-down is dead.«

Petra Meyer, Organizational Design Expert, SAP SE



»Es wird auch in der vernetzten Arbeitswelt noch genügend Anlässe geben, sich im Büro zu treffen. Nur arbeiten, das kann man auch woanders.«

Tim Cole, Publizist

»Unternehmen müssen Strukturen aufsetzen, die den Mitarbeitern Freiräume bieten für Partizipation. Und der Mitarbeiter kann Eigenverantwortung übernehmen, sagen: »Hey, ich will gestalten und ich nutze diesen Freiraum, der mir hier gegeben wird!«

Janina Henning, IFOK GmbH, Mitgestalterin DGFP // lab

»Wir gewinnen durch Partizipation mehr Motivation von Mitarbeitern und oftmals bessere Lösungen. Man kann Menschen wenig motivieren, aber man kann dafür sorgen, dass sie nicht demotiviert sind. Das erreichen wir mit Partizipation.«

Patrick Hyscher, Mitgestalter DGFP // lab



Ein anderes Thema im Open-Space-Austausch: Design Thinking bietet Tools, um innovative Prozesse zu beflügeln.

Edmund Komar @iedmundkomar 27.09.2014 | 11:03
#dgfplab hoere bei Rübling die Förderung: Sandkasten für #disruptive Ideen. #Innovationskompetenz live. #corporatestartup
Radialsystem Berlin

Yuyu yuyu @y_u_y_u 27.09.2014 | 12:10
#dgfplab These #DesignThinking pur: der Mitarbeiter vertraut dem offenen Prozess, probiert aus, bricht Regeln, macht Fehler & denkt in Chancen
Radialsystem Berlin

Kerstin @TrainerinKerst 27.09.2014 | 14:50
Spannender Kongress, spannende Diskussionen, spannende Leute! Danke für die ehrlichen & offenen Gespräche! Es hat Spaß gemacht :-) #dgfplab
Radialsystem Berlin



Blige Tissen, 31, Leiterin Recruiting & Personalmarketing Region Nord, DB Mobility Logistics, erhält beim DGFP // lab den 6. HR Next Generation Award aus einer Runde von 5 Finalisten (7.v.l.)

Weitere Informationen unter: www.lab.dgfp.de