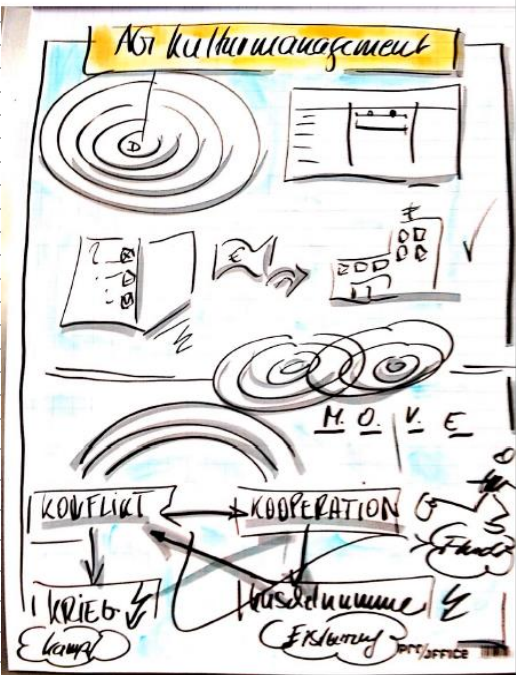
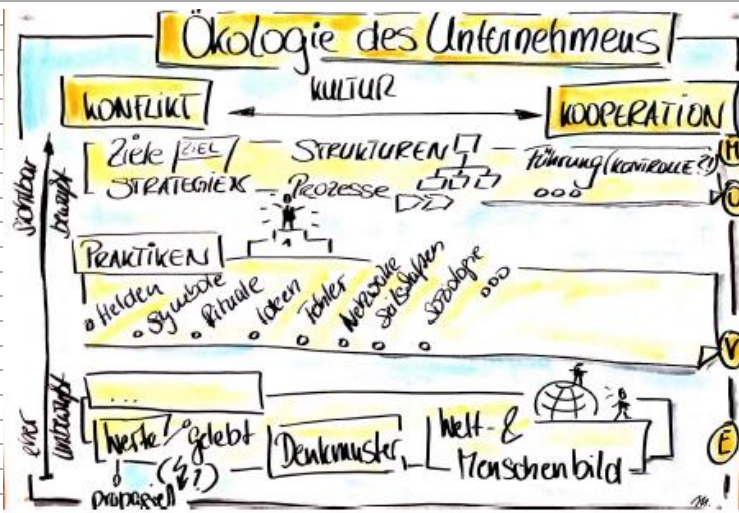


| | |
|---|--------------------------|
| Notizen | Freitag, Januar 09, 2015 |
| | Samstag, Januar 10, 2015 |
| Netzwerktreffen Januar 2015 | |
| 5 Minuten (intern) | |
| Diskussion | |
| Wie wollen wir es mit den Reisekosten bei AG-Treffen halten? | |
| <u>Entscheidung der Gruppe:</u> Wir teilen die Kosten vor Ort - außer Fahrt- und Hotelkosten - (über Rechnung) und jedem "Einladenden" bleibt es überlassen, einen Teil der Kosten zu übernehmen. | |
| Vorstellung neuer TN | Thomas Gleißmann |
| seit 20 Jahren im Projekt-Management im Baubereich (Shopping Center) | |
| habe mich selbständig gemacht (Unternehmer zum Erfolg führen, Portfolio-Verwaltung) | |
| Berichte aus den AG | |
| <u>zukünftiger Aufbau für Berichte:</u> | |
| - 10' "Verkaufen" mit Nutzen für das Netzwerk + 20' Diskussion | |
| - Projektteilnehmer benennen | |
| - Konklusion der bisherigen Arbeit: | |
| Abschluss oder Weiterfahren mit bisherigen oder neuen/vertieften Themen, und diese auch benennen! | |
| Gender-Management | Heidi |
| TN: Bettina, Heidi, Walter | |
| Pfad: Frauen => Gender-Management => Diversity => Live Balance | |
| <u>Fragen, die wir beantworten wollen:</u> | |
| ° Wie ermöglichen wir Umfeldbedingungen, damit sich jeder entfalten kann? | |
| ° Wie schaffen wir das Erlebnis, dass aus Vielfalt Mehrwert wird? | |
| ° Wie erreichen wir, dass es normal ist, in gemischten Teams zu arbeiten? | |
| Kundenliebe / Kundenansprache | Werner |
| wird nicht mehr gestellt | |
| Kulturmanagement | Marion |
| TN: Marion, Katrin, Frieder, Joachim | |
| Pfad: Schichtenmodell => Fragebogen => Zertifizieren für Unternehmen (wurde verworfen) => Anwendungsfälle für Unternehmen (zur eigenen Vorbereitung als Berater; wer prägt die Leitkultur im Unternehmen) | |
|  | |
| <u>Fragestellungen:</u> | |
| ° Wie gestalten wir den Spannungsbogen zwischen Konflikt und Kooperation (Vermeidung der Extreme "Krieg" und "Kuschelnummer")? => MOVE-Modell (Methoden, Organisation, Verhalten, Einstellungen) | |
| ° Ökologie des Unternehmens | |



=> Einstiegsfragen:

- 1) Wenn Sie an Ihr Unternehmen denken, was läuft richtig gut? (Wertschätzung, aufs Positive gucken)
- 2) In welchen Bereichen könnte es noch besser laufen?
- 3) Was "brennt" Ihnen momentan unter den Fingernägeln?
- 4) Was würden Sie gern verändern und was hindert Sie daran?
- 5) Angenommen, ich könnte ein Wunder herbeiführen:
 Was wäre dann anders? Woran könnten wir das konkret erkennen?

Katrin und Marion fassen das Ergebnis zusammen

Berater-Marketing

TN: Marion, Heidi, Herwig

Verkaufsprofil für jeden Berater erarbeiten

die Profile werden gesammelt und (fakultativ) ins Internet gestellt

Gruppenarbeit über die Formulierung des Kundennutzens im Profil

=> Feedback bestätigt die Nützlichkeit derartigen Gruppenarbeit

Samstag, Januar 10, 2015

neue Themen

Fishbowl - Kurzgespräch der AG Methoden über die Diskussion zur Themenfindung in der AG

=> extra Präsentation der AG Neue Themen

1) Sicherung der Arbeits- und Wettbewerbsfähigkeit unter Beachtung der demografischen Tendenzen (demografischen Wandel im Unternehmen beherrschen):

° gezielte Zuwanderung

° Entwicklung der Arbeitsfähigkeit (besser: Lebensfähigkeit in Beschäftigung)

=> "neue Qualität der Arbeit": Nutzung unerschlossener Potenziale

Diskussion:

Der Personalleiter ist die "dritte Macht" im Unternehmen; er ist abhängig vom Welt- und Menschenbild der obersten Hierarchie

praktisch relevant: lebensphasenorientierte Personalpolitik

entsprechend die Erfahrungen der einzelnen austauschen

2) Innovationsmanagement

Innovation ist ein Oberbegriff für einen breiten Bereich (von inkrementellen Veränderungen über neue Entwicklungen auf bestehenden Märkten bis hin zur disruptiven Schaffung neuer und Verdrängung bestehender Märkte)

Diskussion:

Studie eines Fraunhofer-Instituts zur Innovation in Unternehmen hilft nicht sehr für die Praxis

3) Blue Ocean Strategy

Blue Ocean Strategy bietet eine neue Perspektive (Kombination von Kosten- und Differenzierungs-Strategie; dazu gehören auch disruptive Innovationen)

Diskussion:

es geht dabei vor allem um einen Perspektivenwechsel (die Menschen beobachten: Wie lösen sie ihre alltäglichen Probleme und welche Ideen finden wir, ihnen neue, bessere Lösungen anbieten können, für die es noch keinen Markt gibt)

Gleichberechtigung wird zu einer Aufgabe, die Einstellungen der Männer zu

Protokoll
Strategienetzwerk
Treffen am 09.und 10.01.2015

| | | |
|--|---------------------------------------|----------------------------------|
| 4) Digitalisierung der Wirtschaft | | |
| Vernetzung / Individualisierung durch "Internet der Dinge" und "Big Data" verändern das gesamte Leben | | |
| <u>Diskussion:</u> | | |
| Bucheempfehlungen | | |
| "Zero" von Marc Elsberg | | |
| "Ego" von Frank Schirmacher | | |
| "Der Circle" von Dave Eggers | | |
| Ziel: | | |
| ° Wie bringen wir das in unsere Beratungspraxis? | | |
| ° Wie können wir relevante Fragestellungen aus einem Thema destillieren? | | |
| ° Ergebnisse einer AG in unserer Praxis nutzen können | | |
| weitere Themenbearbeitung | | |
| wesentliche Zielstellung: | | |
| gemeinsames Arbeiten | | |
| keine Begrenzung der Untergruppen bzw. Themen | | |
| Nutzen für jeden Einzelnen | | |
| Bindung im Netzwerk (Arbeit findet in den AG's statt im Netzwerk) | | |
| Problematik der Oberflächlichkeit vermeiden | | |
| ein Thema kann auch kontrovers vorgetragen werden | | |
| wesentlich ist das gemeinsame Erleben | | |
| Arbeitsgruppen nutzen für die Vorbereitung des Netzwerktreffens und arbeiten im Netzwerk (im Plenum und in Gruppen) | | |
| wir sollten uns die Freiheit erhalten, neue Ideen finden und entsprechende Impulsgruppen arbeiten lassen => dafür nach einem geeigneten Format finden | | |
| Impulsgruppen können bleiben und ihre Vorschläge im Marktplatz der Ideen vorstellen und damit werben | | |
| | | |
| <u>Wir wollen folgende Struktur der Netzwerktreffen ausprobieren:</u> | | |
| | Freitag | |
| | 5' + Einführung | 13:00-15:30 |
| | 1. (Unter)Thema | 15:30-17:30 |
| | 2. (Unter)Thema / Abend-Veranstaltung | 17:30-19:30 |
| | Sonabend | |
| | 3. (Unter)Thema | 09:00-11:00 |
| | Themen- und Gruppenfindung | 11:00-12:30 |
| | 3. (Unter)Thema / Reserve | 13:30-14:30 |
| | Abschlussrunde (Hand-Feedback) | 14:30-15:00 |
| | | |
| Themenwahl (Marktplatz der Ideen) | | |
| <u>Design Thinking (=> Lösung für unsere Arbeit)</u> | | 2 extra Termine bei Marion |
| Wir haben Bedürfnisse im Netzwerk (vor Ort mehr erleben, mehr Praxis, aktiv arbeiten, begrenzen) | | kurze Präsentation im NW-Treffen |
| mit der Methode Design Thinking diese Problematik bearbeiten | | |
| | | |
| <u>Innovations-Management</u> | | |
| Unterthemen: Innovationen fördern - wie? (in Abteilungen, in Unternehmen, nutzen der Crowd); Blue Ocean | | |
| Wir haben i.w. kleinere Unternehmen als Kunden, die auch neue Ideen umsetzen müssen | | |
| dazu die Untergruppenbehandeln | | |
| das Themas Design Thinking integrieren | | |
| | | |
| <u>neue Arbeitswelten</u> | | Heidi lädt ein |
| (Unterthemen: Live Balance, Demografischen Wandel beherrschen) | | |
| an diesem Thema kommt keiner vorbei | | |
| die Personalwelt ist derzeit im Umbruch | | |
| wir wollen weiterkommen als der "State of the art" | | |
| einen Gast einbeziehen: Wie mache ich Menschen in ihrer Arbeit zufriedener? Wie passe ich die Arbeitswelt der Individualität der Menschen an? | | |
| Daraus ein Beratungsprodukt entwickeln | | |
| | | |

Protokoll
Strategienetzwerk
Treffen am 09.und 10.01.2015

| | | |
|--|--|--|
| Digitalisierung der Wirtschaft | | |
| das ist eine disruptive Technologie, die unser gesamtes Leben verändern wird und uns unmittelbar im Beratungsalltag beeinflussen wird | | |
| Das wird ein sehr praktisches Thema | | |
| | | |
| Innovations-Management | Auswahl für nächstes NW-Treffen | |
| Untergruppen | <i>Gesamtleitung: Herwig</i> | |
| 1) Bereichs-Innovationen (KVP o.ä.) | <i>Moderation aus der Gruppe</i> | |
| 2) Umsetzen, verhandeln innovativer Ideen | Herwig, <u>Joachim</u> , Frieder | |
| 3) Marktausweitung (blue ocean) | <u>Lothar</u> , Michael, Rainer V. | |
| 4) Innovation & Führung | <u>Werner</u> , Joachim, Thomas, Jürg | |
| | Protokoll: Rainer Weichbrodt | |
| | | |
| Thema Compliance | Rainer Vieregge | |
| s. extra Datei (Präsentation) | | |
| Compliance (Einhaltung von Regeln - gesetzlicher, vereinbarter und kultureller) | | |
| Wenn geurteilt werden soll, muss es eine schriftlich festgehaltene Regel geben | | |
| Alle Aspekte einer Organisation einbringen (inklusive Betriebsgenehmigung und andere Genehmigungen) | | |
| Forderungen ausländischer Muttergesellschaften dürfen deutsches Recht nicht widersprechen | | |
| Um das im Auge zu behalten, benötigen wir ein Compliance-Managementsystem (welche vereinbarten Spielregeln gibt es und wie sichern wir deren Einhaltung) | | |
| Corporate Governance Codex muss 2mal pro Jahr überprüft werden (gilt als gesetzliche Vorgabe für <u>alle</u> Aktiengesellschaften) | | |
| Wie gehen wir mit dem Wust von Gesetzen und Regeln um? | | |
| | | |
| Handfeedback | | |
| s. Register | | |