Call for Good Practices

Kongress „zukunftsfähige Organisationen gestalten“

Sie haben konkurrierende Individuen und Organisationsbereiche zu erfolgreicher Zusammenarbeit gebracht? Sie wissen genau, wie Mitarbeitende zu Eigenverantwortung ermuntert werden oder haben Erfahrungen mit agilen Karrierekonzepten gemacht?

Dann suchen wir Ihre Expertise!

Unabhängig von ihrem jeweiligen Kontext oder beruflichen Hintergrund suchen wir Good-Practice-Gebende, die etwas zur Lösung einer unserer drei Praxisfragen beitragen können. Dabei ist es egal, ob Sie Berater:in sind und bereits ähnliche Prozesse begleitet haben, Unternehmensvertreter:in mit eigenen erfolgreichen Lösungen, oder eine neue Perspektive bieten aus Forschung und Praxis.

Die Praxislabore sind ein besonders innovatives Format unseres Kongresses. Dort bringen ausgewählte Praxislabor-Partnerunternehmen ein brisantes Thema ein, das sie und viele weitere Organisationen derzeit beschäftigt. Es erwarten Sie aktuelle Fragestellungen und Herausforderungen, an denen Alle anknüpfen können.

Arbeiten wir gemeinsam an vielfältigen und praxisnahen Lösungen!

Im Rahmen dieser Praxislabore geben Sie als Good-Practice-Gebende in einer Kleingruppe einen 10-minütigen Mini-Impuls zu Ihrem Lösungsansatz. Einen detaillierten Ablauf der Praxislabore können Sie hier nachlesen.

Ihre Vorteile auf einen Blick:

- Vernetzen Sie sich mit anderen Organisationsgestalter:innen und nutzen Sie den persönlichen Austausch vor Ort
- Treten Sie mit Ihrer Expertise in Erscheinung und werden Sie sichtbar
- Sammeln Sie selbst interessante Impulse und lernen Sie von der gebündelten Schwarmintelligenz unserer Teilnehmenden
- Nehmen Sie am Tag des Praxislabors kostenfrei am Kongressprogramm teil und erhalten 50% Preisnachlass für den gesamten Kongress
- Sehr geringer Aufwand Ihrerseits mit einem ca. 10-minütigen Impuls

Haben wir Ihr Interesse geweckt? Dann bewerben Sie sich über das angehängte Formular oder reichen Sie alternativ oder zusätzlich ein **60-sekündiges Vorstellungsvideo** ihrer Good Practice ein. Gerne akzeptieren wir darüber hinaus **Referenzen**, einen **passenden Foliensatz** aus bisherigen Projekten, etc.

Senden Sie Ihre Bewerbungsunterlagen an: alexander.holicki@freiburg-institut.com

Erfahren Sie mehr über die drei Fragestellungen der Praxislabor-Partnerunternehmen im Folgenden oder besuchen Sie hier die Kongresshomepage mit dem aktuellen Programm.

Praxislabor 1 zu Vertrauen mit dem Fraunhofer Institut für Solare Energiesysteme:

Abteilungsübergreifende Kooperation: Die beste Kundenlösung aus komplexen Organisationsstrukturen heraus entwickeln.

Situationsbeschreibung: Wo stehen wir heute?

Sehr autarke Einheiten agieren als individuelle Profitcenter, die jedoch z.T. identische externe Kunden haben sowie überlappende Kompetenzfelder. Optimierung der eigenen Einheiten führt zum einen nicht zu optimalen Ergebnissen für die Kunden und zum anderen zu Reibungsverlusten und interner Konkurrenz.

Zielbeschreibung: Was wollen wir verändern und was damit erreichen?

Wir agieren gemeinsam im Sinne des Kunden und der Mission des ISE. Interne Konkurrenz und ineffiziente Ressourcennutzung werden vermieden. Kleinere, „agilere“ Einheiten bilden sich nach notwendigen Kompetenzen und nicht nach Organisationseinheiten. Trotzdem geht das Thema Heimat und Gemeinschaftsgefühl, das Einheiten bilden, nicht verloren.

Rückblick: Was haben wir schon ausprobiert – mit welchen Erfahrungen?

Am Institut wurde ein Leitfaden zur Kooperation erarbeitet der Schnittstellen und Grenzen klar definiert und Regeln der Zusammenarbeit zwischen den Einheiten klar festlegt. Teilweise wurden gemeinsame Finanzziele vereinbart.

Anliegen an Praxislabor: Was wünschen wir uns an Input, Empfehlungen, Feedback und Denkwerkzeugen?

Wir wünschen uns Impulse dazu, wie ein Transformationsprozess von autarken z.T. konkurrierenden Einheiten hin zu agilen kooperierenden Einheiten mit hohem Vertrauen funktionieren kann. Welche Dinge müssen wir verändern (strukturell/kulturell), um das Ziel zu erreichen. Was sind No-Go´s und was sind hilfreiche Prozesse.

Praxislabor 2 zu Sinn mit Waschbär:

Wie muss sich Führung und Organisation verändern, damit Eigenverantwortung bei Mitarbeitern wachsen kann?

Situationsbeschreibung: Wo stehen wir heute?

Nachdem im Jahr 2017 die Nachfolge von einem inhabergeführten Unternehmen in ein Unternehmen im Verantwortungseigentum – Purpose-Unternehmen vollzogen wurde, sind wir in einem umfassenden Transformationsprozess. Als Purpose Unternehmen sind wir alle dem Sinn und Zweck des Unternehmens verpflichtet. Gewinne verbleiben im Unternehmen und das Unternehmen ist unverkäuflich.

Für die Organisation steht durch die Nachfolge ein umfassender Strategie- und Strukturwandel an. Für den Kulturwandel ist das Thema „Vom Ich zum Wir" unser Credo. Wir als Geschäftsleitung gehen voran und haben im Nachfolgeprozess uns zu einem 4er Geschäftsleitungsteam auf Augenhöhe etabliert mit klar getrennten Verantwortungsbereichen. Unsere Herausforderung ist derzeit eine gesunde Balance zwischen operativem und strategischem Geschäft herzustellen. Damit die Führungskräfte mehr Zeit für das strategische Geschäft bekommen, ist es notwendig, alle Mitarbeitenden in Ihrer Eigenverantwortung zu stärken, sodass sie selbstständiger das operative Geschäft führen/ steuern können.

Zielbeschreibung: Was wollen wir verändern und was damit erreichen?

Wichtig ist uns in eine wertschätzende Beziehung zu unseren Kunden, Partner und Mitarbeitende zu treten. Wir möchten unsere Markenwerte im innen & außen leben. Unsere Mitarbeitende wollen wir in ihrer Verantwortung stärken, indem wir Klarheit schaffen in Bezug auf Ziele, Prozesse und Rollen. Wir planen Räume und Initiativen, in welche Mitarbeitende sich einbringen können. Wir planen Aktivitäten, um die Mitarbeitenden in ihrer Eigenverantwortung und in der Entwicklung ihrer Führungsqualität zu unterstützen. Dies soll uns helfen eine veränderungsfähige und bewegliche Organisation zu schaffen.

Rückblick: Was haben wir schon ausprobiert – mit welchen Erfahrungen?

Wir haben in den letzten 4 Jahren an unserem Purpose, der Markenmission von Waschbär, den daraus abgeleiteten Zukunftsperspektiven und Zielbildern für die zukünftige Kultur, Führung & Zusammenarbeit und einer nachhaltiger Prozessorganisation gearbeitet haben.

Mit den Führungskräften (Geschäftsleitung, Bereichsleitung, Teamleitung) haben wir Führungs- und Team-Entwicklungsmaßnahmen gearbeitet und strategische Plan entwickelt.

Wir haben eine Mitarbeitenden-Umfrage und eine extern begleitete qualitative Organisationsdiagnose durchgeführt. Darauf basierend haben wir ein Transformationsprogramm zur Kulturveränderung aufgesetzt und im letzten Herbst gestartet.

Anliegen an Praxislabor: Was wünschen wir uns an Input, Empfehlungen, Feedback und Denkwerkzeugen?

Resonanz, Feedback und Erfahrungsaustausch.

Wir möchten uns gern zu folgenden Fragestellungen austauschen:

1. Welche Maßnahmen haben Sie in Ihrer Organisation ergriffen, um die Entwicklung zur Eigenverantwortung zu stärken (zum Beispiel den Wandel vom Experten zur Führungskraft)?
2. Wie fördern sie bereichsübergreifendes Denken und Arbeiten (weg vom Silodenken und taktischen Agieren hin zu prozessorientiertem Verhalten)?
3. Wie haben sie es geschafft, ihren Mitarbeitenden Raum für Projekte und Initiativen zu schaffen, in denen sie sich beteiligen, ausprobieren und entwickeln können (psychologische Sicherheit im Team und Vertrauen im Team, sodass der Mut da ist, den Status Quo zu hinterfragen)?

Praxislabor 3 zu Agilität mit der Haufe Group:

Karriere im Wandel: was bedeutet Karriere in der neuen Arbeitswelt?

Situationsbeschreibung: Wo stehen wir heute?

Die Haufe Group SE ist Spezialistin für digitale Services und Vorreiterin der digitalen Transformation. Dahinter steht ein Mindset, Veränderungen unvoreingenommen und mutig zu begegnen und den Erfolgsfaktor Mensch zentral im unternehmerischen Bewusstsein zu verankern. Wir sind ein Familienunternehmen mit 2.250 Mitarbeitenden.

Wir, als HAUFE GROUP haben kein explizit beschriebenes Karrieremodell. Unsere Mitarbeitenden – auch im agilen Umfeld – suchen immer wieder nach einer Orientierung.

Wir glauben nicht daran, dass die bisherigen Karrieremodelle in einer neuen Arbeitswelt, die gerade stark im Wandel ist (geänderte Führungskonzepte, persönliche Lebensumstände, Post-Corona etc.) tragen werden.

Zielbeschreibung: Was wollen wir verändern und was damit erreichen?

Wir als Unternehmen haben ein großes Interesse daran, bedarfsgerechte Angebote für die „neue Arbeitswelt“ zu entwickeln und so unseren Mitarbeitenden eine langfristige Perspektive zu bieten.

Für uns als HAUFE GROUP ist es wichtig zu verstehen, was Karriere für uns in Zukunft und mit dem Hintergrund einer diversen Organisation (Unterschiedliche Anforderungen von klassischen bis agilen Teams) bedeutet. Wie wollen wir uns bei dem Thema aufstellen? Welche Themen, die wir heute bereits haben, wollen wir beibehalten, welche Themen sollten wir gehen lassen und welche Themen sollte/müssen wir neu denken, um uns zukunftsfähig für Talente und als attraktiver Arbeitsgeber aufzustellen.

Rückblick: Was haben wir schon ausprobiert – mit welchen Erfahrungen?

Wir haben versucht, strukturiert eine Fachkarriere der Führungskarriere gleich zu setzen und sind damit nicht erfolgreich gewesen.

Darüber hinaus haben wir in den letzten Jahren stark auf Eigenverantwortung beim Thema Karriere gesetzt. Hier steht vor allem die Standortbestimmung, der Stärkenfinder als Tool und ein breites und leicht zugängiges Weiterbildungsprogramm im Vordergrund.

Darüber hinaus wurde in einem kleinen Squad reflektiert, wie bunt und unterschiedlich „Karriere“ in der Haufe Group interpretiert wird und welche Haltung wir dazu einnehmen wollen.

Anliegen an das Praxislabor: Was wünschen wir uns an Input, Empfehlungen, Feedback und Denkwerkzeugen?

Wir werden unsere ausgearbeitete Haltung und unseren derzeitigen Initiativen mitbringen und wünschen uns von dem Praxislabor ein „Challengen“ unserer Karriereinterpretation und unserer Haltung.

Wir wünschen uns Impulse, welche Bestandteile ein neues Konzept von Karriere beinhalten sollte und wie wir uns auf den Weg machen können, um so ein Konzept zu erarbeiten und umzusetzen.