

Welche Aspekte
erscheinen euch
besonders wichtig?

WAS WÜRD E S SCHWER
MACHEN, DIE PRINZIPIEN +
REGELN IN EURER
ORGANISATION ANZUWENDE₂

Alle möglichst früh
"ins Boot" holen

Geschäftsführung
steht nicht hinter
dem Vorhaben

Umgebung mit
Angst

Position in der
zukünftigen Orga
lungsphase

Schulungen zum
Thema
Spartanitz

Es fehlt die
Zeit dafür.

Ideen werden zu
schnell bewertet
"ja, aber"

Welche Aspekte
sind noch wichtig?

WIE KÖNNT E
MAN DENNOCH
VORGANGEN?

Wo werden meine
Talente gebraucht?

Unterstützer
im Unternehmen
suchen

Fehlerkultur
-konzept

Welche Talente
brauche ich
eigentlich?

Herausfinden
wie die Geschäfts-
führung tickt
um zu überzeugen

Konsent im
eigenen Bereich
anwenden

Vertrauen

Bedeutung anonym
mitteilen statt
persönlich bei
Konsentenbeschwerden

Welche Aspekte
erscheinen auch
besonders wichtig?

Geschäftsführung
als Sponsor!

Mut zum Fehler -
zur Entwicklung

Ressourcen
Offenheit
Freiheit
Support

Verhältnisse, dann
Verhalten
strukturen
Prozesse

Was würde es schwer
machen die Prinzipien
und Regeln in einer
Organisation anzubanden?

Adaption
praktische Anwendung
finanzielle Ressourcen

Endprodukt,
Service?

Mitarbeiter
begeistern

Wie könnte man
dennoch vorgehen?

Welche Aspekte
sind noch wichtig?

Die Basics müssen
stimmen!
IT (Kultur)
Infrastruktur
Know-How

Die selbe Sprache
sprechen!
interne Kommunikation

Kundenorientierung
Was wollen Kunden?
auch digital!

Betriebsrat involvieren

Prozesse umstellen
und selbst definieren

Welche Aspekte
erscheinen auch
besonders wichtig?

- Beteiligung
der Mitarbeiter
- Informatik

- Prozesse von
„unten nach oben“
ermöglichen

Akzeptanz
= Sponsoring
der Gesetze

- Fehler
machen dürfen

Was würde es schwer
machen die Prinzipien
und Regeln in eurer
Organisation anzubenden?

- fehlende Einsicht
für Veränderungen

- fehlende
Wertschätzung
der Teams untereinander

Arbeitsver-
dichtung

- feste, starre
Hierarchien

Lie könnte man
dennoch vorgehen?

- Kommunikation
(nicht nachgeben)

- nach Ideen
+ Visionen fragen
→ WARUM?

! Feedback
Umsetzung?

Welche Aspekte
sind noch wichtig?

- Mitarbeiter =
vertretung
früh einbeziehen

- Wie wird die
Veränderung
umgesetzt

- Skeptiker
ernst nehmen

- gibt es ein
Leitbild?

Welche Aspekte erscheinen euch besonders wichtig?

Was würde es schwer machen, die Prinzipien und Regeln in eurer Organisation anzuwenden?

Berücksichtigung von nicht-begründbaren Einbinden im Konsent

Überlässt man im Konsent das Feld den Aktiven und Kreativen?

Wo und wie kann man Zellen von Freiwilligen entwickeln?

Kann Freiwilligkeit ein Mittel sein neue, innovative Aufgaben zu besetzen?

Eine hohe Beteiligung erzeugen?

Muss es ein Kommunikationskonzept geben?

Welcher Kreis sollte zusammenkommen für den Konsent?

Welche Entscheidungen lassen sich sinnvoll im Konsent treffen?

Konsent baut Hierarchien ab - das gefällt nicht jeden

Geschäftsführer als Sponsor, dass sie nicht bestimmt

da spont. u. u. rechtliche Fragen eine Rolle

Welche Aspekte sind noch wichtig?

Alle Mitarbeitenden mitnehmen es könnte noch Einbinden geben

Die ... stellen und bearbeiten

Z.B. der Lattberb schläft nicht, wir bitten neue Märkte es kann aber auch ein Leitbild oder eine Vision sein

je früher die Orga desto wichtiger sind die Führungskräfte

als Träger der Verantwortung

das bringt Führungskräfte in ambivalente Situationen

"Was handele ich mir damit ein?"

Wie könnte man dennoch vorgehen?

Bestimmte Themen aus dem Konsent nehmen

Ausprobieren in nicht-heiklen Bereichen, um Vertrauen aufzubauen

Leitbild
"Was leitet es,
was nicht?"

GF als Sponsor
→ Wie Management mit-
nehmen

Piloten in
Orga ausrollen, wie?

Wie können wir
zusammenarbeiten?

Wie bottom-up
tätig werden?

Was bringt eine Vision?

Ist Digitalisierung
ein Treiber für das
Leitbild?

Wie können mein
eigene Werte können
mit den Unternehmens-
werten zusammen?

Wer definiert ein
Leitbild?
→ Stakeholder

Das Internet / Digi-
talisierung ermöglicht
andere Mitgestaltung