

Silke Eilers / Gaby Wilms
Ernst-Boehe-Str. 4

67059 Ludwigshafen

Dokumentation des 5. Netzwerktreffens am 12. September 2013

Themenstellung des Netzwerktreffens

„Wie lässt sich der Weg der Resourceful Humans in die Personalpolitik kleiner, mittlerer und großer Unternehmen unterschiedlichster Branchen integrieren?“

Impulsvortrag

Heiko Fischer, Resourceful Humans Consulting GmbH



Heiko Fischer

03/2011 – heute

Resourceful Humans (Geschäftsführer)
Branche: Unternehmensberatung

2008 – 2011

Crytek (Head of Resourceful Humans)
Branche: Computerspiele



Andreas Lorocho

Talent Management Ambassador
Haufe-umantis AG



Diskussion

Fragestellung

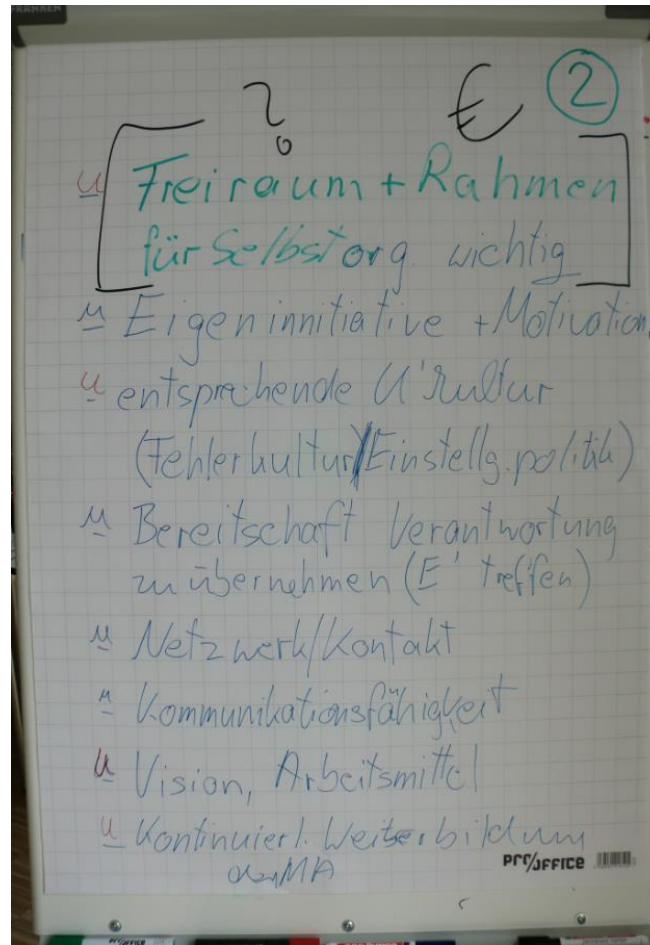
- 1. „Was verstehen wir unter Selbstorganisation?“**
- 2. „Wo/wann/warum hat sie funktioniert?“**

Anschließende Gruppendiskussionen Zum Thema Selbstorganisation





Gruppendiskussionen



Gruppendiskussionen



Ergebnisse 1/2

Selbstorganisation (Voraussetzungen und Beispiele)

- Beispiel: **Google 80/20** (Arbeitsmodell von Google, bei dem der Mitarbeiter 80 Prozent seiner Zeit für seinen „Corejob“ und mindestens 20 Prozent für selbst gewählte Projekte aufbringt.
- Freiraum und Rahmen für Selbstorganisation sind wichtig
- Eigeninitiative und Motivation
- Entsprechende Unternehmenskultur (Fehlerkultur / Einstellungspolitik)
- Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen

Ergebnisse 2/2

Selbstorganisation (Voraussetzungen und Beispiele) 2/2

- Netzwerk / Kontakte
- Kommunikationsfähigkeit
- Vision
- Arbeitsmittel
- Kontinuierliche Weiterbildung der Mitarbeiter
- Zwei gleichberechtigte Ebenen (Ich und das Unternehmen)

Vorstellung des „sta(RH)s Bonus Systems“ Resourceful Humans Consulting GmbH



Vor- und Nachteile des Sternesystems

Vorteile	Nachteile
<ul style="list-style-type: none"> • Verbessert die Einstellung der Mitarbeiter • Mitarbeiter werden zu Mitdenkern • Erhöht die Motivation • Senkung der administrativen Kosten • Alleinstellungsmerkmal am Bewerbermarkt • Mitarbeiter werden zu Mitunternehmern • Steigerung der Wertschätzung • Fördert die Transparenz / Vertrauen • Fördert das Vorschlagswesen • Cultural Change • Fördert den Zusammenhalt • Mehr Zeit für Mitarbeiterentwicklung 	<ul style="list-style-type: none"> • Fördert u. U. Konkurrenzdenken • Skepsis bei Personalverantwortlichen • Gefahr der „Inneren Kündigung“ • Mitarbeiter wird „gläsern“ • Verändert u. U. Hierarchien

Nächstes Netzwerktreffen am 11.12.2013

Anregungen und Wünsche

- Vorstellung von Best Practice Beispielen → Interessierte dürfen gerne eigene bzw. bekannte Erfolgsmethoden vorstellen
- Generelle Übereinstimmung über Sinnhaftigkeit der Netzwerktreffen sowie Wunsch nach weiteren Netzwerktreffen in der Zukunft (ggf. auch in Unternehmen)



Veranstaltungstermine 2013

Termine 2013

Termine Netzwerktreffen (NWT):

11.12.2013 6. NWT 14-17 Uhr

Termine Branchenforen:

04.12.2013 Handwerk 18 – 21 Uhr

Termin Aktionstag:

05.02.2014 Unternehmen 2030

Näheres unter

www.lebensphasenorientierte-personalpolitik.de



Wir danken Ihnen herzlich
für Ihr Vertrauen und
die ideenreiche Zusammenarbeit 😊

Viel Erfolg und
Spaß bei der
Umsetzung!

