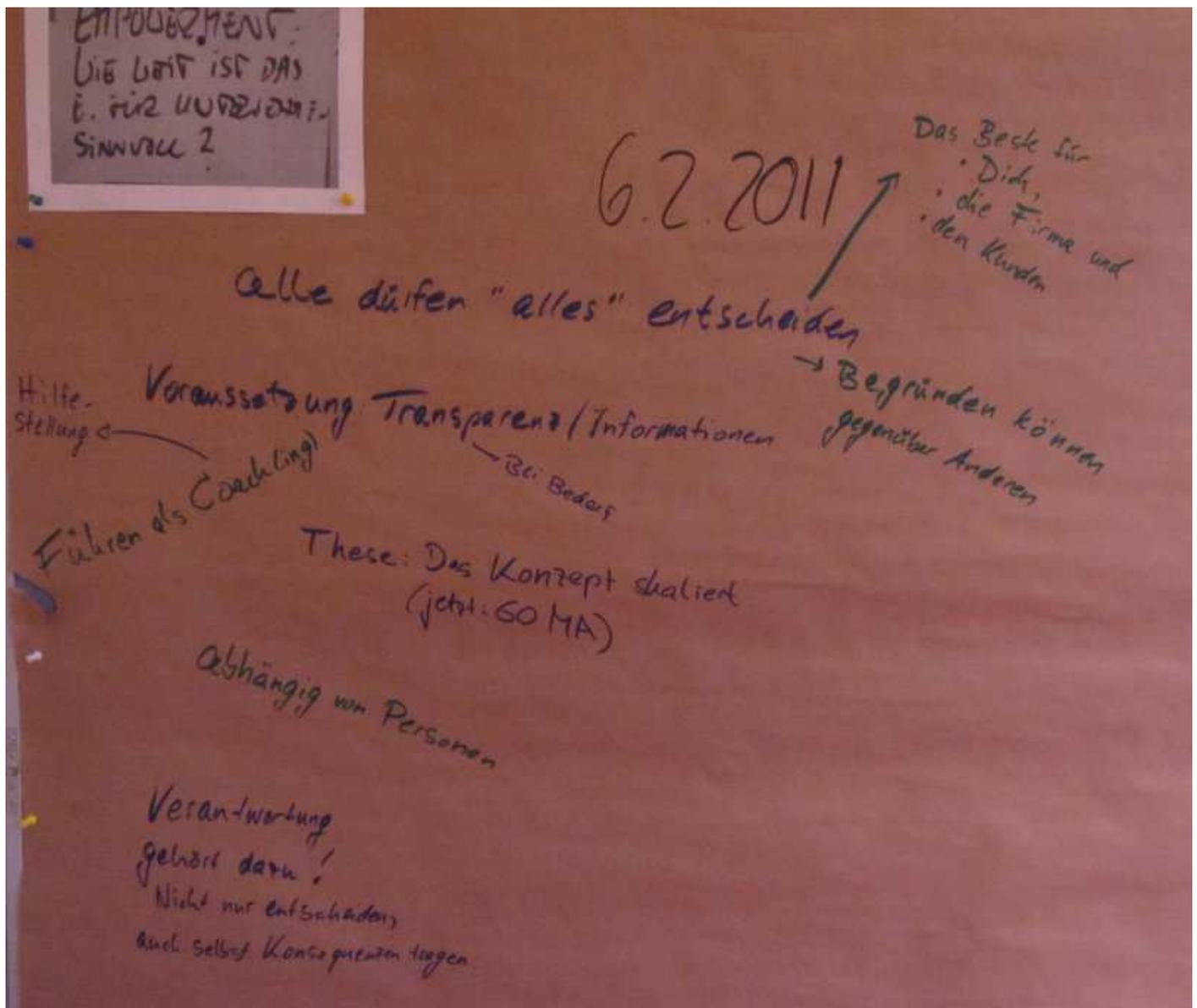


Open Space "Empowerment – wie weit ist das Empowerment für Unternehmen sinnvoll?"



Wenn nur die Chefs nicht wären... (1)

- Ziele: keine Jahrespläne, sondern "auf Sicht streben", 4-5 Monate voraus

- Ziele: Kennzahlen (Umsatz etc.) + besser sein als Wettbewerber

- Auch ein Ziel: Bei "Great Place to Work" so weit vorn sein

- Oberstes Ziel: Freude (an der Arbeit)

- Jede darf entscheiden, muss dafür Verantwortung übernehmen

Konsequenzen mitbringen werden können
→ Richtiges Feedback geben
→ Lernen

- ↳ Schnell Geschäftserfolg (einige Monate, kein Jahr)

- ↳ einige MAs sind jetzt nicht mehr da

↳ "Hutchen tragen": Hat sich bei Gehalt?"

- ↳ unter Hamburgs besten Arbeitgebern

- 5 Leute haben unter sich das Pre-Concept gemacht, dann Peer zum revidieren

- Wo die Werte nicht klappt, muss das Unternehmen verlassen
5-7 Leute sind gegangen, weil sie die Veränderung so nicht wollten.

- Was ändert sich? Wo hat vorher entschieden? Wer kann was da besten entscheiden?

- Wie werden "herkömmliche" Projektleiter / MA überzeugt?

- Informationen werden transparent veröffentlicht (zunächst mit die relevanten Controllingzahlen: Umsatz, Deckungsbeitrag...)

- interner Wettbewerb entsteht

- persönliche Wertschätzung vs fachliche Wertschätzung

- Entscheidungsprinzip: "Konsultationsprinzip"

- Erfolg¹⁾ und Misserfolg²⁾ feiern: 2) öffentlich machen / feiern / "feiern"

- "passende" Personen einstellen ist sehr wichtig

- ②
- Chef ist nicht mehr ~~Foto~~ Führungskraft, sondern Coach
 - über Konsequenzen unserer jedes Bescheid wissen, noch mehr als über Erfolge

Kundennähe	3 Kernpunkte des Strategie
Agilität	
Freude machen	