

Donnerstag, 16. November 2023

10:00 Ankommen und Imbiss

10:30 Begrüßung und Einleitung

10:50 New Work und New Normal in der Arbeitswelt
Stage 1

Seite 4
Prof. Dr. Jutta Rump & Dr. Peter Behrendt

12:00 Mittagspause

13:00 Vertrauensarchitektur: Vertrauen entwickeln mit System
Stage 1

Seite 5
Prof. Dr. Eric Eller

14:30 Kaffeepause

15:00

Workshops

Anwendung der Vertrauensarchitektur-Methodik Seite 6 Prof. Dr. Eric Eller	Wirkungsmacht für abteilungsübergreifende Innovation und Kooperation Seite 7 Dr. Martin Hermle Dr. Jochen Rentsch	Radikal weg! Wenn der Chef ein Jahr segeln geht Seite 8 Dipl.-Ing. Michael Habighorst Dipl.-Inf. Christian Pukelsheim	Co-Creation: Kompetenzzentrum Zukunftsfähigkeit Seite 9 Dr. Peter Behrendt	Eigenverantwortung und Vertrauen lernen Seite 10 Tamara Weber Heike Stratz
--	---	---	---	--

16:45 Abschluss

17:00 Networking und gemeinsamer Ausklang

Freitag, 17. November 2023

08:00 Ankommen und Imbiss

08:30 Wertschaften mit Sinn – warum nur nachhaltige Unternehmen zukunftsfähig aufgestellt sind

Stage 1

Seite 11

Dr. Katharina Reuter

09:30 Kaffeepause

10:00

Workshops

**Nachhaltige
Wirtschaft und
Corporate Political
Responsibility**

Studio 4

Seite 12

Dr. Katharina
Reuter

**100%-ige
Kundenorientierung
mit dem Besten aus
zwei Welten**

Studio 3

Seite 13

Oliver Vonhausen
Thorin Kuhn

**Lebensphasen-
orientierte
Arbeitszeit**

Studio 5

Seite 14

David Guy

**Weiterentwicklung
einer wertebasierten
Unternehmenskultur**

Studio 6

Seite 15

Marc Fuchs

**Fallstudie Ganter:
Wie eine traditio-
nelle Brauerei sich
neu erfindet**

Studio 2

Seite 16

Leonard Sporleder
Detlef Frankenberger

12:00 Mittagspause

Freitag, 17. November 2023

13:00

Zukunftsbasar „Agilität“

Stage 1

Seite 17
FSM, Streit, Jobrad, Haufe

14:30

Kaffeepause

15:00

Workshops

Geschäftsprozesse pragmatisch optimieren Seite 18 Dr. Kristina Birn	Selbstorganisation – Unternehmen ohne hierarchische Strukturen Seite 19 Marco Lais	Nachhaltigkeit als Wettbewerbsvorteil Seite 20 Hermann Vetter Florian Städtler	Employer Branding in der Praxis Seite 21 Andreas Seltmann Jens Mielke	Zusammenarbeit trotz unterschiedlicher Kultur Seite 22 Daniel Dubbel	Das Büro in der hybriden Arbeitswelt von morgen Seite 23 Andreas Schubert Clemens Imberi
--	---	--	---	---	--

16:30

Transfer & Abschluss *Beute von heute und gestern*

17:00

Ende

New Work und New Normal in der Arbeitswelt



Die Corona-Krise sowie die geopolitische Situation kombiniert mit den zentralen Megatrends haben eine neue Normalität in der Arbeitswelt entstehen lassen. Die „Neue Normalität“ beinhaltet sieben Dimensionen mit jeweils drei Aspekten. Zum einen die Transformations-Vielfalt: Digitale Transformation – ökonomische Transformation – ökologische Transformation, eingerahmt von der demografischen Transformation. Dies wird begleitet durch drei limitierte Faktoren: Eingeschränkte finanzielle Mittel – Zeit als knappes Gut – Nachwuchs-, Fachkräfte und Arbeitskräftemangel. Darüber hinaus werden drei „Währungen“ (Geld – Zeit – Purpose) zu den zentralen Faktoren der Attraktivität als Arbeitgeber. Drei Aspekte der Organisation, die mit agilem Arbeiten, mobilem Arbeiten sowie flexiblen Arbeitsformen umschrieben wird, geht einher mit drei Formen der Zusammenarbeit (stationär -hybrid – virtuell). Drei Merkmale der Führung gehören ebenfalls zur Neuen Normalität: Transparenz – Partizipation – Krisenstab. Nicht zuletzt braucht es Beschäftigungsfähigkeit aller Mitarbeitenden. Angesichts dieser Komplexität ist offensichtlich: Ohne eine Vernetzung und der Schaffung einer Schwarm-Intelligenz wird die Gestaltung und Umsetzung der Neuen Normalität nicht möglich sein bzw. mit erheblichen Friktionen einher gehen.

Donnerstag, 16.11.23 um 11:00 Uhr



Prof. Dr. Jutta Rump

Prof. Dr. Jutta Rump ist Professorin für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre mit Schwerpunkt Internationales Personalmanagement und Organisationsentwicklung an der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen. Darüber hinaus ist sie Direktorin des Instituts für Beschäftigung und Employability in Ludwigshafen (IBE) - eine wissenschaftliche Einrichtung der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen und Forschungsschwerpunkt des Landes Rheinland-Pfalz. Ihre Forschungsschwerpunkte sind Trends in der Arbeitswelt (Digitalisierung, Demografie, Diversität, gesellschaftlicher Wertewandel, technologische Trends, ökonomische Entwicklungen, Disruptionen ...) und die Konsequenzen für Personalmanagement und Organisationsentwicklung sowie Führung.

Neben ihrer Forschungs- und Lehrtätigkeit ist Jutta Rump in zahlreichen deutschen Gremien auf Bundes- und Landesebene aktiv, unter anderem als Botschafterin der Initiative Neue Qualität der Arbeit INQA des deutschen Bundesministeriums für Arbeit und Soziales sowie als Mitglied des Digitalrats der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände BDA. In einigen Unternehmen und Institutionen in Deutschland, Österreich und der Schweiz ist Jutta Rump als Prozessbegleiterin tätig. Seit 2017 gehört sie kontinuierlich - laut Personalmagazin - zu den 40 führenden HR-Köpfen.

Vertrauensarchitektur: Vertrauen entwickeln mit System



Vertrauen ist die Grundlage erfolgreicher Zusammenarbeit. Damit Unternehmen erfolgreich sein können, brauchen Sie Vertrauen – etwa von Ihren Kund:innen, von Investor:innen und von den eigenen Mitarbeitenden. Vertrauen ist dabei kein Zufall. Unter welchen Bedingungen es entstehen kann, ist aus jahrzehntelanger Forschung recht gut verstanden. Ähnlich wie etwa Architekt:innen Brücken und Häuser planen, lässt sich die Entwicklung von Vertrauen damit systematisch angehen: Mit psychologischem Wissen über die Determinanten von Vertrauen und einer sinnvollen methodischen Vorgehensweise. In seiner Keynote „VertrauensArchitektur“ erläutert Prof. Dr. Eric Eller die wichtigsten psychologischen Mechanismen für die Entstehung von Vertrauen und zeigt auf, wie Unternehmen systematisch an ihrer Vertrauenswürdigkeit arbeiten können.

Donnerstag, 16.11.23 um 13:00 Uhr



Prof. Dr. Eric Eller

Prof. Dr. Eric Eller ist Professor für Wirtschafts- und Medienpsychologie an der Technischen Hochschule Ingolstadt und hat an der Ludwig-Maximilians-Universität München zu Entscheidungen promoviert. Er ist Autor des Vahlen-Fachbuchs "VertrauensArchitektur - Wie Vertrauen entsteht und wie Unternehmen die richtigen Kund:innenerlebnisse dafür schaffen". Zudem berät er Unternehmen bei der Gestaltung effektiver Entscheidungssituationen sowie vertrauensvoller Kund:innenbeziehungen im Digitalkontext auf der Grundlage psychologischer Forschung.

Anwendung der Vertrauensarchitektur-Methodik



Aufbauend auf der Keynote „VertrauensArchitektur: Vertrauen entwickeln mit System“ wird die VertrauensArchitektur-Methode in diesem Workshop auf individuelle Situationen aus dem Arbeitsleben der Teilnehmenden angewandt. Hierfür wird zunächst ein detailliertes Zielbild erstellt, für dessen Erreichung im Anschluss konkrete Interventionen abgeleitet werden. Die Teilnehmenden lernen dabei, die wichtigsten psychologischen Mechanismen für die Entstehung von Vertrauen auf konkrete Situationen anzuwenden, beispielsweise auf den Ebenen „Geschäftsmodell“, „Produkt“ und „Kommunikation“.

Donnerstag, 16.11.23 um 14:30 Uhr



Prof. Dr. Eric Eller

Prof. Dr. Eric Eller ist Professor für Wirtschafts- und Medienpsychologie an der Technischen Hochschule Ingolstadt und hat an der Ludwig-Maximilians-Universität München zu Entscheidungen promoviert. Er ist Autor des Vahlen-Fachbuchs "VertrauensArchitektur - Wie Vertrauen entsteht und wie Unternehmen die richtigen Kund:innenerlebnisse dafür schaffen". Zudem berät er Unternehmen bei der Gestaltung effektiver Entscheidungssituationen sowie vertrauensvoller Kund:innenbeziehungen im Digitalkontext auf der Grundlage psychologischer Forschung.

Wirkungs-Macht für abteilungsübergreifende Innovation und Kooperation



Wie können abteilungsübergreifende Rollen geschaffen und mit ausreichend Wirkungs-Macht ausgestattet werden, um über Abteilungsgrenzen hinweg Innovation und Kooperation im Sinne des Kunden voranzutreiben? Praxisbeispiel vom Fraunhofer ISE

Martin Hermle und Jochen Rentsch berichten zusammen mit Kolleg:innen von Ihren Erfolgen, Erfahrungen, Herausforderungen und Lessons Learned aus einem 2-jährigen Praxisprojekt am Fraunhofer ISE. Um bei zwei zentralen strategischen Themen Innovation voranzutreiben und abteilungsübergreifende Kooperation sicherzustellen, wurden in Ihrem Bereich zwei neue Querschnittsrollen entwickelt und pilotiert. Damit diese nicht als zahnlose Tiger an den Grenzen von Abteilungen und deren Chefs scheitern, wurden diese mit umfassender Wirkungsmacht ausgestattet. Die Rollen können abteilungsübergreifend Strategie, Akquise, Investitionen und Projektbudgets voranbringen und im Zweifelsfall auch entscheiden. Um den Erfolg nicht dem Zufall zu überlassen, müssen die betroffenen Abteilungen systematisch und gut eingebunden werden. Zudem müssen Informationen, Entwicklungen und neue Ideen regelmäßig über Abteilungen hinweg geteilt werden. Wie dies gelingen kann, wo Fallstricke im Alltag liegen und welche Fragen auch am ISE noch offen sind, erfahren Sie in diesem Praxis-Workshop zu gelebter Vertrauenskultur.

Donnerstag, 16.11.23 um 14:30 Uhr



Dr. Martin Hermle

Martin Hermle ist promovierter Physiker und leidenschaftlicher Solarzellenentwickler. Vor über 20 Jahren am Fraunhofer ISE als Diplomand gestartet und seither in unterschiedlichen Positionen tätig. Als Abteilungsleiter einer Entwicklungsabteilung für neuartige Solarzellen hat er sich auch viel mit internen Kooperationsthemen beschäftigt und die Chancen und Schwierigkeiten von interner Kooperation erlebt. Zusammen mit anderen Führungskräften hat er an der Entwicklung neuer Querschnittsrollen mitgestaltet.



Dr. Jochen Rentsch

Radikal weg! Wenn der Chef ein Jahr segeln geht



Um das Thema „Vertrauen in die eigenen Mitarbeiter“ wirklich zu leben hat Christian Pukelsheim sein Unternehmen für ein Jahr verlassen und sich radikal abgemeldet. Keine E-Mails, keine Telefonate - nur einen One-Pager pro Monat. Wie man erfolgreich das Vertrauen aufbaut und wirklich leben kann – darum geht es in dem interaktiven Workshop der zwischen kurzen Impulsen aus der Praxis, Kleingruppenarbeit und einem moderierten Austausch im Plenum wechselt. Es werden keine Theorien vorgestellt, sondern die Erfahrungen aus der eigenen Praxis gezeigt und als Impuls mit in die Gruppenarbeiten gegeben. Ziel des Workshops ist es, die Teilnehmer dabei zu unterstützen, wie sie mit Mut mehr Vertrauen in ihrem Unternehmen entwickeln können. In dem Workshop vertritt Christian Pukelsheim die Rolle des Inhabers und Geschäftsführers und Michael Habighorst die Rolle der Mitarbeiter. Genauso wie sie es in ihrem gemeinsamen Buch „Radikal weg. Wenn der Chef ein Jahr Auszeit nimmt und das Unternehmen dennoch funktioniert“, gemacht haben.

Donnerstag, 16.11.23 um 14:30 Uhr



Dipl.-Ing.
Michael Habighorst

Dipl.-Ing. Michael Habighorst ist Unternehmensberater, Vortragsredner und Buchautor. Als Agile Guide unterstützt er produzierende mittelständische Unternehmen, ihre Produktivität nachhaltig zu steigern und ihre Organisation weiterzuentwickeln. Darüber hinaus hilft er Inhaber:innen und Geschäftsführenden, ihre persönlichen Freiräume zu vergrößern. Vor, während und nach dem „Jahr ohne Chef“ hat er die Führungskräfte und Mitarbeiter bei Robuso begleitet.



Dipl.-Inf.
Christian Pukelsheim

Dipl.-Inf. Christian Pukelsheim, MBA führt seit 2013 den Solinger Scherenhersteller ROBUSO in vierter Generation. Unter seiner Führung absolvierte das Familienunternehmen bereits einen umfassenden Kulturwandel hin zu Autonomie, Eigenverantwortung und schlanken Prozessen. Als Unternehmer ist es ihm ein zentrales Anliegen, neben hoher Effizienz auch kontinuierlichen Wandel und permanente Weiterentwicklung in der Kultur zu verankern. Im Sommer 2021 erfüllte sich der Hochseesegler einen Lebenstraum und brach mit seiner Familie auf der „Lady Blue“ für ein Jahr in Richtung Karibik auf. Sein Vertrauen in die Fähigkeiten der Mitarbeiter hat es ihm ermöglicht während seiner Auszeit seinen E-Mail-Account abzustellen.

Co-Creation: Wie können wir unsere Zukunftsfähigkeit im Netzwerk stärken?



Die meisten Organisationen sind exzellent darin, ihre Routinen hoch effizient zu erfüllen. Gleichzeitig kommen sie enorm unter Druck, wenn sie echte, nachhaltige und schnelle Veränderung organisieren sollen. Die hohe Dynamik der letzten und kommenden Jahre fordert daher viele Unternehmen heraus. Gleichzeitig ist die Zeit zu kurz, um alles selbst neu zu erfinden und jeden Fehler selbst auszuprobieren. Daher haben sich in 2023 in der Region Freiburg mutige Unternehmen und inspirierende Vordenker zusammengeschlossen, um die notwendigen Transformationen gemeinsam zu gestalten. Dabei sind Expert:innen für fünf wesentliche Metakompetenzen für eine erfolgreiche Transformation, die Du im Workshop kennenlernen kannst: Start-Up-Innovation, Organisationsentwicklung, Marketing und Event-Kommunikation, Ethik und Evaluation.

Zielbeschreibung: Was wollen wir verändern und was damit erreichen?

Wir wünschen uns ein wachsendes, vitales und frisches Netzwerk mit spannenden Akteuren der Region, das seinen Partnern für die Transformationsherausforderungen einen zusätzlichen Mehrwert zu bestehenden Angeboten und Netzwerken bieten kann!

Anliegen an Co-Creation-Workshop: Was wünschen wir uns an Input, Empfehlungen, Feedback und Denkwerkzeugen von den Teilnehmenden?

Uns interessieren die Themen und Formate, die Eure Organisation bei der Transformation unterstützen könnten, die ihr aktuell noch vermisst. Welche Fragen und Herausforderungen treiben Euch und Eure Organisation aktuell um, zu denen es weitere Unterstützung oder Vernetzung bräuchte? Zu welchen Themen würdet Ihr Euch gerne mit anderen Vorreiter-Organisationen vernetzen und austauschen? Zu welchen Themen würdet Ihr Euch von Expert:innen Inspirationen und von anderen Unternehmen New Practices wünschen? Was müssten die Anderen mitbringen, damit es für Euch attraktiv und neu wäre? In welchen Formaten sollte dieser Austausch und diese Vernetzung angeboten werden?

Donnerstag, 16.11.23 um 14:30 Uhr



Dr. Peter Behrendt

Peter Behrendt gründete 2012 das Freiburg Institut und 2018 das Coachingzentrum Freiburg. Der Arbeits- und Organisationspsychologe forscht aktuell im Rahmen seiner Promotion am Freiburg Institut zu den Erfolgsfaktoren von Führung, Coaching und Innovation und hat mehrere Jahre Erfahrung als Organisationsberater und Personalleiter. Im Jahre 2006 wurde er mit dem Muwit Award für die Konzeption eines herausragenden Personalprogramms ausgezeichnet, gefolgt von zwei "Great Place to Work-Awards" im Jahre 2010 und 2011 für seine Arbeit im Rahmen der Abteilung Stryker Navigation in Freiburg. Vom Deutschen Bundesverband Coaching e.V. wurden seine innovativen Beiträge zum wissenschaftlichen Bereich von Coaching sowohl 2012 als auch 2014 mit der Nominierung als eines der drei besten Coaching-Konzepte für den Deutschen Coaching-Preis ausgezeichnet. Peter Behrendt besitzt Ausbildungszertifikate in Coaching, Mediation und Organisationsentwicklung und wurde von Xing und Focus Network als Top-Coach des Jahres 2016 ausgezeichnet. Themenschwerpunkte: Wirkungsvoll Führen und Kommunizieren, Wirkungsorientierte Organisationsentwicklung, verhaltensorientierte Coachingsausbildung für Führungskräfte mit Video- und Audiofeedback, agile Unternehmenskultur, Erfolgsfaktoren im Kundenservice, Aktivierende Beratung von Stellensuchenden, Zertifizierung von Coaches und ROI-KPI-Evaluationen von Entwicklungsprogrammen.



Eigenverantwortung und Vertrauen lernen

Neue Wege in der Berufsausbildung bei dm-Drogeriemarkt

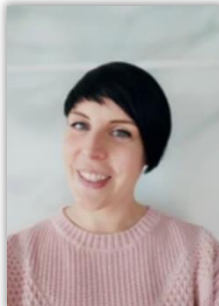
Wir möchten als Unternehmen zukunftsfähig sein und bleiben. Dafür brauchen wir Mitarbeitende, die kundenorientiert, nachhaltig und unternehmerisch handeln. Dabei gilt es, sich auf Neues einzulassen und dabei umsichtig, aber gleichzeitig auch mutig zu sein. Die Entwicklungen der Arbeitswelt erfordern heute und zukünftig Menschen, die Veränderungen neugierig begegnen. Menschen, die in diesen, Potenziale und Herausforderungen erkennen und selbstverantwortlich aktiv werden. Neben der fachlichen Qualifizierung für den gewählten Beruf hat die Ausbildung bei dm also den Anspruch, den Lernenden einen Blick über den eigenen Tellerrand hinaus zu ermöglichen.

Mit den Forschungsgruppen wollen wir unseren Lernlingen eine Plattform bieten, in der sie den Raum und die Zeit bekommen, selbstorganisiert tätig zu werden. Die Themen und Methoden wählen sie dabei selbst. Wir wollen in diesem Workshop einen praktischen Einblick aus verschiedenen Blickwinkeln geben (aus Sicht der Lernlinge, Lernbegleitenden und Konzeption) und gemeinsam mit euch in den Austausch gehen – da wir überzeugt davon sind, dass Zukunftsfähigkeit mit gegenseitigem Zutrauen und Vertrauen anfängt.

Donnerstag, 16.11.23 um 14:30 Uhr



Tamara Weber



Heike Stratz

dm-drogerie markt wurde 1973 von Prof. Götz W. Werner in Karlsruhe gegründet und ist heute Deutschlands umsatzstärkster Drogeriemarkt mit rund 41.000 Mitarbeitenden. In den mehr als 2.000 dm-Märkten, die es deutschlandweit gibt, kaufen täglich mehr als 1,7 Millionen Kund*innen ein.

So wie das Unternehmen mit seinen Mitarbeitenden umgeht, so gehen sie mit den Kund*innen um – diese einfache und doch essentielle Erkenntnis liegt der Arbeitsgemeinschaft dm zugrunde.



Wertschaften mit Sinn

Warum nur nachhaltige Unternehmen zukunftsfähig sind

Nachhaltigkeit in der Wirtschaft ist kein Trend, sondern gekommen, um zu bleiben. Soziale und ökologische Nachhaltigkeitsleistungen sind mit Blick auf die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen kein nice-to-have mehr, sondern gehören ins Kerngeschäft. Dr. Katharina Reuter arbeitet als Geschäftsführerin des Bundesverbands Nachhaltige Wirtschaft mit den progressiven Pionierunternehmen zusammen, die das bereits verstanden haben und bringt in ihrer Keynote praktische Beispiele für zukunftsfähiges #WERTschaften mit. Sie zeigt zudem auf, warum Regulatorik sowie Druck aus der Finanz- und Versicherungswirtschaft dazu führen, dass Nachhaltigkeit zum Hygienefaktor für die Wirtschaft wird.

Freitag, 17.11.23 um 08:30 Uhr



Dr. Katharina Reuter

Dr. Katharina Reuter gibt als Geschäftsführerin des BNW Bundesverband Nachhaltige Wirtschaft der nachhaltigen Wirtschaft eine Stimme und arbeitet intensiv mit Unternehmen in der Transformation zusammen. Zuvor war sie als Geschäftsführerin führender Nachhaltigkeitsorganisationen tätig. Als Keynotespeakerin und mit ihren Impulsen und Podcasts bringt sie Themen wie wahre Preise, nachhaltige Unternehmensführung oder Kreislaufwirtschaft in den öffentlichen Fokus. Sie ist Mitbegründerin von Entrepreneurs For Future und der European Sustainable Business Federation. Ihre Expertise wird u.a. in der Jury des Deutschen Nachhaltigkeitspreises geschätzt. Ehrenamtlich engagiert sich Reuter im Aufsichtsrat der Regionalwert AG Berlin-Brandenburg.

Nachhaltige Wirtschaft und steigende Bedeutung der Corporate Political Responsibility



Das Bewusstsein für das Politische wächst. Auch in der Wirtschaft. Wurden Klimaschutz und Nachhaltigkeit in der konventionellen Wirtschaft bisher vor allem als Marketingthemen verstanden, geht es jetzt an den Kern der Unternehmen. Mit Klimakrise, Artensterben und Ressourcenknappheit nimmt der Druck zu. Gerade der innovative Mittelstand möchte hier künftig Teil der Lösung sein – und nicht länger Teil des Problems. Selbst auf dem Weltwirtschaftsforum in Davos spricht der Gründer Klaus Schwab über das Ende des Shareholder Kapitalismus. Bei den Nachhaltigkeitspionieren ging es schon immer um einen Stakeholder- (anstatt Shareholder-) Ansatz. Die Zeiten, in denen die Wirtschaft oftmals schon weiter ist als die Politik, erfordern daher von den Unternehmer:innen ein Upgrade ihrer CSR-Strategie um die politische Dimension, ein Upgrade hin zu Corporate Political Responsibility.

Freitag, 17.11.23 um 10:00 Uhr



Dr. Katharina Reuter

Dr. Katharina Reuter gibt als Geschäftsführerin des BNW Bundesverband Nachhaltige Wirtschaft der nachhaltigen Wirtschaft eine Stimme und arbeitet intensiv mit Unternehmen in der Transformation zusammen. Zuvor war sie als Geschäftsführerin führender Nachhaltigkeitsorganisationen tätig. Als Keynotespeakerin und mit ihren Impulsen und Podcasts bringt sie Themen wie wahre Preise, nachhaltige Unternehmensführung oder Kreislaufwirtschaft in den öffentlichen Fokus. Sie ist Mitbegründerin von Entrepreneurs For Future und der European Sustainable Business Federation. Ihre Expertise wird u.a. in der Jury des Deutschen Nachhaltigkeitspreises geschätzt. Ehrenamtlich engagiert sich Reuter im Aufsichtsrat der Regionalwert AG Berlin-Brandenburg.

100% Kundenorientierung mit dem besten aus Digitalisierung und individuellem persönlichen Kontakt



Nur wenn eine Organisation einen echten Mehrwert für seine Kund:innen erzeugt, wird sie langfristig relevant und damit zukunftsfähig sein. Selbst wenn diese Sicht noch nicht bei allen Organisationen angekommen ist, so ist den meisten doch klar, dass Kundenzufriedenheit auch für den kurzfristigen Erfolg wichtig oder sogar notwendig ist. Dennoch gibt es viele Unternehmen und ganze Branchen, die eher für schlechten Service und unzufriedenen Kunden bekannt sind. Und auch dort, wo es nicht ganz so düster aussieht, fragen sich viele Unternehmen, wie sie die Kundenzufriedenheit und damit die Kundenbindung weiter verbessern können.

Neben einem Mehrwert für Kunden und Kundinnen stehen digitale Prozesse und digitale Geschäftsmodelle ebenfalls auf der Liste der Faktoren, die über die Zukunftsfähigkeit einer Organisation bestimmen. Dies kann sich jedoch negativ auf die Kundenzufriedenheit auswirken, da zum Beispiel der persönliche Kontakt zum Kunden im E-Commerce deutlich schwieriger umzusetzen ist, als im lokalen Einzelhandel.

Genau in diesem Spannungsfeld bewegt sich Mount7 seit 2019 und dennoch hat Mount7 es geschafft, innerhalb kürzester Zeit nicht nur extrem zu wachsen, sondern auch Marktführer im Bereich Kundenzufriedenheit zu werden, sowohl lokal als auch online.

Wir wollen in dieser Session über die Erfahrungen von Mount7, die Erfolgsfaktoren und vor allem über die Frage reden, wie es dazu kommt, dass jedem Unternehmen klar ist, wie wichtig Kundenzufriedenheit ist, diese aber am Ende so oft nicht erreicht wird.

Freitag, 17.11.23 um 10:00 Uhr



Oliver Vonhausen

Oliver Vonhausen hat in Würzburg Philosophie und Politikwissenschaft studiert und anschließend seinen Masterabschluss in Philosophie gemacht. Nach 10 Jahren im professionellen Radsport, sammelte er in Berlin Erfahrung bei der Meta-Charity EA-Foundation, um kurz darauf in Freiburg eine dazugehörige Lokalgruppe zu gründen und zu leiten. Parallel war er bereits im Vertrieb im Fahrrad Einzelhandel tätig.

2018 ergriff er dann die Chance, als erster Mitarbeiter des Startups Mount7 gemeinsam mit den beiden Gründern ein neues Unternehmen aufzubauen. Innerhalb von drei Jahren hat sich Mount7 zu einem sehr erfolgreichen Unternehmen im Bereich Fahrrad Einzelhandel und E-Commerce entwickelt und dabei viele Branchenkenner überrascht.



Thorin Kuhn

Thorin Kuhn arbeitet seit über 20 Jahren in der Bikebranche im Einzelhandel und kann zusätzlich auf eine über 10 jährige Tätigkeit als Schauspieler, Sänger und Regisseur zurückblicken. Viele Erkenntnisse der beiden, auf den ersten Blick ziemlich unterschiedlichen Branchen, haben, bei genauem Hinschauen, erstaunliche Parallelen in Bereichen wie Kommunikation, Empathieschulung, Präsenz und Authentizität. Er bringt die Erfahrung aus diesen beiden Branchen zusammen und trägt einen maßgeblichen Teil dazu bei, die Kundenzufriedenheit bei stetigem Wachstum weiter zu verbessern.

Lebensphasenorientierte Arbeitszeit / Urlaubstage - Du hast die Wahl



Mitarbeiter, die den Wunsch haben ihre Arbeitszeit zu reduzieren, können nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) einen Anspruch auf Teilzeitarbeit gegenüber der TIS geltend machen. Bei TIS gehen wir zu Gunsten unserer Mitarbeiter zusammen mit dem Belegschaftsausschuss noch einen Schritt weiter. Unsere Mitarbeiter können künftig ihre wöchentliche Arbeitszeit in Abstimmung mit den Betrieblichen Belangen und Ihren privaten Verhältnissen noch besser in Einklang bringen. Dadurch ermöglicht TIS den Mitarbeitern eine an Ihrer aktuellen Lebenssituation (private Fort- und Weiterbildung, Soziales Engagement, Pflege der Eltern oder naher Angehöriger, Betreuung der Kinder, Krankheitsphasen des Ehegatten, Lebenspartner etc.) angepasste Arbeitszeit. Wir bei TIS bieten unseren Mitarbeitenden ein neues attraktives Benefit. Unsere Mitarbeitenden haben die Wahl und können selbst über ihr Urlaubskontingent entscheiden. Die regulären 30 Urlaubstage im Jahr können dabei individuell nach den persönlichen Bedürfnissen um plus/minus 5 Urlaubstage angepasst werden. Das heißt von Minimum 25 bis Maximum 35 Urlaubstagen im Jahr – alles ist möglich. Voraussetzung ist natürlich, dass der Mitarbeitenden mit einer entsprechenden Anpassung seines Grundgehalts einverstanden ist.

Freitag, 17.11.23 um 10:00 Uhr



David Guy

Ausbildung: Fachangestellter für Arbeitsförderung

Weiterbildung: Fachhochschulreife in kaufmännischer Richtung

Studium: Abendstudium Betriebswirtschaftslehre

Fortbildungen: Diverse Weiterbildungen im Bereich Personal, Arbeitsrecht und Führung

Beruflicher Werdegang: Personalmanager Hella Gutmann Solutions ca. 500 Mitarbeitende, Bereichsleiter Human Resources Auto-Kabel Management ca. 850 Mitarbeitende

Bereichsleiter Human Resources Testo Industrial Services aktuell 1350 Mitarbeitende

Privat: Verheiratet und zwei Kinder, Vorstand Marketing Bahlinger SC

Weiterentwicklung einer wertebasierten Unternehmenskultur



In unseren Co-Creation-Workshops erhalten ausgewählte Unternehmen die Gelegenheit, ein Thema, das sie derzeit beschäftigt zu präsentieren. Es erwarten Euch aktuelle Fragestellungen oder Probleme, an denen alle anknüpfen können.

Arbeiten wir gemeinsam an vielfältigen und praxisnahen Lösungen. Mit dabei sind Praxis-Experten mit den unterschiedlichsten Hintergründen, die ihre Tipps und Ideen einfließen lassen. Das können entweder Unternehmen sein, die ähnliche Erfahrungen gemacht und bereits erste Lösungen gefunden haben oder Berater*innen, die in ganz unterschiedlichen Kontexten erfolgreiche Lösungsansätze kennen.

Praxisfrage: Wie entwickeln wir die Unternehmenskultur Mitarbeiter- UND Leistungs-orientiert weiter?

Freitag, 17.11.23 um 10:00 Uhr



Marc Fuchs

2017 stieg Marc Fuchs in die erweiterte Geschäftsleitung bei STREIT Service & Solution ein. Seit 2019 führt er gemeinsam mit seinem Geschäftsführerkollegen das Familienunternehmen STREIT. Nach Ausbildung und ersten beruflichen Erfahrungen in der Telekommunikationsindustrie und Softwarebranche folgen mehr als 15 Jahre Erfahrung in Funktionen als Geschäftsführer, Niederlassungs-, Bereichsleiter im In- und Ausland. Unterschiedlichste Firmensituation begleiten ihn in diesen Jahren - vom Start Up zur Erschließung neuer Märkte im europäischen Ausland bis hin zum Management von Firmenzusammenschlüssen und Reorganisationen. Dabei spielte Führung, Unternehmenskultur und Change-Management immer eine wesentliche Rolle. „Be, know & love the future, never disrespect the past“ ist das eigens entwickelte Credo von Marc Fuchs.

100% Kundenorientierung mit dem besten aus Digitalisierung und individuellem persönlichen Kontakt



Das Problem, das wir ansprechen, ist die Herausforderung der ständigen Innovation in einem turbulenten, sich schnell bewegenden Umfeld. Viele Unternehmen sind voller Potenzial, doch das tägliche Geschäft und die Angst vor Unsicherheit bremsen oft den Mut zur Veränderung. Es ist essenziell, neue Wege zu erkunden und neue Potenziale zu entdecken, um die Wettbewerbsfähigkeit und Zukunftsfähigkeit eines Unternehmens zu sichern und zu steigern.

Was wir vorstellen, ist eine Fallstudie der Brauerei Ganter, die einen aus der Startup-Welt stammenden Entwicklungsprozess nutzt, um sich kontinuierlich zu verbessern. Dieser Prozess ist kundenzentriert, systematisch und erlaubt eine schnelle Umsetzung und Anpassung, um effizient auf Marktveränderungen zu reagieren.

Der Nutzen für Sie besteht darin, dass Sie durch den Workshop einen strukturierten Ansatz kennenlernen, der es ermöglicht, trotz des täglichen Geschäfts, Innovationen zu fördern und umzusetzen. Sie lernen die Methode kennen, die Ganter dazu befähigt hat, innovativ und agil zu bleiben. Sie werden praktische Werkzeuge und Strategien mitnehmen, die Ihnen helfen, das Innovationspotenzial in Ihrem eigenen Unternehmen zu entfesseln und sich erfolgreich den Herausforderungen der Zukunft zu stellen.

Freitag, 17.11.23 um 10:00 Uhr



Leonard Sporleder

Leonard Sporleder ist Gründer und Geschäftsführer von dem Product&Company-Buildern „machn“, einem Ableger vom Grünhof, der sich darauf spezialisiert hat Startup-Vorgehen in etablierte Unternehmen einzubringen. Der studierte Wirtschaftsingenieur ist Experte für strategische Ausrichtungen und neue Unternehmungen.



Detlef Frankenberger

Detlef Frankenberger, Geschäftsführer der Brauerei Ganter seit 2009, bringt mehr als zwei Jahrzehnte Brauereierfahrung in seine Führungsposition ein. Mit vorheriger Erfahrung als Vertriebsleiter bei Ganter und einer fast 14-jährigen Laufbahn bei Fürstenberg, verfügt Frankenberger über umfassende Branchenkenntnisse und Fachwissen.

Zukunftsbasar „Agilität“



Agilität als Kompetenz für Zukunftsfähigkeit kann viele Facetten und Ausprägungen haben.

Beim Zukunftsbasar Agilität wollen wir gemeinsam mit Mitarbeitenden der Unternehmen FSM, Streit, Jobrad, Haufe herausfinden, wie Veränderung in der Praxis gelingt und wie die individuellen Erfahrungen der Unternehmen damit sind.

In Kleingruppen stellen wir uns Fragen wie "Wieviel Veränderung und wieviel Beständigkeit braucht es?", "Wie gelingt Partizipation von Mitarbeitenden am Veränderungsprozess" oder "Wie kann Veränderungsfähigkeit unterstützt werden". In den Gesprächskreisen ist sowohl Raum für Erfahrungen aus den Unternehmen als auch Fragen von Teilnehmenden.

Freitag, 17.11.23 um 13:00 Uhr

Geschäftsprozesse pragmatisch optimieren



Die Verbesserung der internen und kooperativen Arbeitsabläufe ist nicht erst seit der Digitalisierung ein zentrales Thema vieler Unternehmen. Die Herausforderung ist, das richtige Maß zu finden und sich einen nützlichen Pfad durch den "Prozess-Dschungel" zu hacken. Die sinnvolle und zielorientierte Optimierung der eigenen Geschäftsprozesse kann dabei helfen, Mitarbeitende spürbar zu entlasten, um ihnen Luft für strategische Aufgaben zu schaffen. Und wer flexibel wachsen will, muss dafür sorgen, dass die Geschäftsprozess auch mitwachsen können.

Freitag, 17.11.23 um 15:00 Uhr



Dr. Kristina Birn

Expertin für die Analyse und Optimierung von End-to-End-Geschäftsprozessen in unterschiedlichsten Branchen

Dozentin für Projektmanagement und Geschäftsprozessmanagement an der DHBW Lörrach

Zertifizierte Beratungsqualität: Lean Six Sigma Black Belt, PRINCE2®-Practitioner, IREB CPRE und OMG Certified Expert in BPM 2

Fortgeschrittene Kenntnisse IT-Fachchinesisch

Selbstorganisation

Wie ein Unternehmen ohne hierarchische Strukturen funktionieren



Ein Unternehmen ohne Chefs? Wie soll das funktionieren? Diese Frage stellten sich viele bei der FSM AG, als die Unternehmensleitung diesen radikalen Ansatz vor gut drei Jahren der Belegschaft vorstellte. Die Motivation: Mehr Kundennähe schaffen, die Leistungsfähigkeit verbessern und einen Rahmen zu schaffen, indem jeder Mitarbeiter sein volles Potential entfalten kann. Aus Fachabteilungen und Top-Down-Entscheidungen wurde eine organische Zellstruktur, die aus vielen kleinen interdisziplinären Mini-Unternehmen besteht. Bis dahin war es ein langer und steiniger Weg, der noch nicht zu Ende beschritten ist. In dem Workshop „Selbstorganisation – wie ein Unternehmen ohne hierarchische Struktur funktionieren kann“ wollen wir unsere Erfahrungen weitergeben, Best-Practices darstellen und berichten, welche Vorteile diese Unternehmensform mit sich bringt, aber auch welche Herausforderungen und Missverständnisse bei dem Weg zur Selbstorganisation auftraten und nach wie vor auftreten.

Freitag, 17.11.23 um 15:00 Uhr



Marco Lais

Marco Lais, 31 Jahre alt, Wirtschaftsingenieur, geboren in Freiburg und seit sechs Jahren bei der FSM AG als Produktmanager für den Bereich Messtechnik verantwortlich. Neben seiner Kernaufgabe als Produktmanager begleitete er den Transformationsprozess hin zu einem selbstorganisierten Unternehmen in den vergangenen Jahren mit.



Nachhaltigkeit als Wettbewerbsvorteil

Wie Business Catering in Freiburg die Glaubenssätze der Branche hinterfragt

Wie stelle ich mich als Leistungspartner in einer von Fachkräftemangel, Nachhaltigkeits-Anforderungen und wirtschaftlichen Krisen strapazierten Branche auf?

Wie schafft man als Unternehmerfamilie den Spagat zwischen wirtschaftlichem Erfolg und den steigenden Ansprüchen der Belegschaft?

Wie unterscheidet man sich als Anbieter im Wettbewerb und berücksichtigt dabei die soziale, wirtschaftliche und ökologische Seite von Nachhaltigkeit?

Aus dem Dialog zwischen Hermann Vetter, dem innovativen Familienunternehmer und Florian Städtler, seinem Sparringspartner in Sachen Markenpositionierung und Kommunikation, entsteht der Raum für den kollegialen Austausch über folgende Fragen:

1. Welche Prinzipien können wir aus der „Neuerfindung“ von Business Catering Freiburg ableiten?
2. Wo kann man tatsächlich von Agilität sprechen, wo ist sie verlorene Liebesmüh oder sogar schädlich?
3. An welchen Stellschrauben hat Business Catering Freiburg vor allem gedreht, um die Veränderung zu gestalten?

Freitag, 17.11.23 um 15:00 Uhr



Hermann Vetter

Hermann Vetter blickt auf eine beeindruckende Laufbahn von nahezu 30 Jahren in der Cateringbranche zurück. Gemeinsam mit seiner Frau und seiner Tochter führt er ein 200-köpfiges Team, welches bei Tagungs- und Kongressveranstaltungen in Freiburg kulinarischer Partner für bis zu 3.000 Teilnehmer ist. Hermanns Passion für den Standort, der ungebremste Wunsch, sich selbst und das Unternehmen stetig weiterzuentwickeln sowie der effiziente und schonende Umgang mit Ressourcen und Lebensmitteln machen ihn zu einem Vorreiter im nachhaltigen Veranstaltungscatering.



Employerbranding in der Praxis – Wie man eine nachhaltige

Arbeitgebermarke aufbaut und den erforderlichen kulturellen Wandel praktisch begleitet

Um ein Unternehmen zukunftsfähiges auszurichten, ist es in Zeiten des Fachkräftemangels, unabdingbar eine attraktive, nachhaltige und authentische Arbeitgebermarke aufzubauen. Employer Branding wird mehr und mehr zu einem strategischen Wettbewerbsvorteil. Wie das genau in der Praxis geht, welche Handlungsfelder erfolgskritisch sind und wie man den erforderlichen kulturellen Wandel praktisch begleitet, erfahren sie in diesem Workshop.

Jens Mielke und Andreas Seltmann zeigen am best practice Beispiel der Arbeitgebermarke von Hekatron auf, welche Schritte notwendig waren, um den Akku des Employer Brandings nach innen und außen wieder aufzuladen. Kooperation, Kommunikation, die Suche nach dem Zweck der Organisation und New Work Approaches, spielen dabei ebenso eine wichtige Rolle, wie das Verständnis, dass ein kultureller Wandel dazu erforderlich ist, der den Mensch (wieder) in den Mittelpunkt stellt.

Freitag, 17.11.23 um 15:00 Uhr



Andreas Seltmann

1968 am Bodensee geboren, studierte Andreas Seltmann Elektrotechnik in Konstanz und besitzt zusätzliche Abschlüsse als Betriebsökonom und Businessmoderator. Über das Produktmanagement wandelte sich der Diplom-Ingenieur zum Vertriebs- und Marketing-Experten. Er führte über eine Dekade als Mitglied der Geschäftsleitung das Marketing, Employer Branding und die Unternehmenskommunikation, der deutschen Einheit eines großen Schweizer Familienunternehmens. Das Unternehmen wurde mehrfach für sein Employer Branding ausgezeichnet unter anderem vom Great-Place-to-Work Institut als einer der 100 besten Arbeitgeber Deutschlands. Heute widmet sich der Keynotespeaker und Buchautor, als Berater dem Employer Branding und Personalmarketing. Er begleitet Firmen auf ihrem Weg ein Top-Arbeitgeber zu werden und steht als Keynotespeaker auf der Bühne.



Jens Mielke

Bereits während dem Studium der Architektur an der Technischen Universität Darmstadt, gründete Jens Mielke zusammen mit Kommilitonen die Agentur 4WD Media, bei der er 10 Jahre die Aufgabe des Creative Director verantwortete. Über das Markenmanagement führte ihn sein Weg zum Leiter Corporate Marketing bei den Hekatron Unternehmen in Sulzburg bei Freiburg. Er verantwortet maßgeblich den Markenaufbau der Unternehmens- und Technologiemarken sowie den der Arbeitgebermarke. Das Credo des 47-Jährigen Mielke lautet: „Verbinden – kooperieren – Dialog“. Gerade in Zeiten des Wandels ist es sein Ziel, die Hekatron Unternehmen als attraktive Arbeitgeberinnen weiterhin kraftvoll nach innen und außen zu positionieren und den kulturellen Wandel durch bewusste Markenarbeit aktiv zu fördern und zu führen.

Co-Creation Workshop: Zusammenarbeit trotz unterschiedlicher Kultur

Wie gestalten wir unsere Nahtstellen zukunftsfähig?



Situationsbeschreibung: Wo stehen wir heute?

Die DB Systel als IT-Dienstleister der Deutschen Bahn hat sich transformiert und besteht mittlerweile aus rund 700 stärker eigenverantwortlichen Teams, gebündelt in wirtschaftlich verantwortlichen Einheiten und ordnungsgebendem Clustern. In dieser Struktur entstehen zwischen Teams und Partnern (gewollt) immer mehr Verbindungen und an diesen Nahtstellen auch immer wieder Konflikte.

Unter dem Stichwort Business-IT-Fusion bringen wir in der Einheit HOUSE OF MOBILE der DB Systel die fachlichen Anforderungen und die IT zusammen. Dabei agieren unsere Teams möglichst autark und haben gleichzeitig Wechselbeziehungen und Abhängigkeiten zu anderen Teams. Außerdem bilden wir interdisziplinäre Teams, bei denen die auftraggebende Fachseite als Teil des Teams die Richtung der Softwareentwicklung bestimmt. Unsere auf Partnerschaft ausgelegte Zusammenarbeit in der IT trifft dabei auf eine eher unter Konkurrenzdruck stehende Seite von Auftraggebern und anderen Teams. Kulturen prallen aufeinander.

Zielbeschreibung: Was wollen wir verändern und was damit erreichen?

Ein hohes gegenseitiges Verständnis für die unterschiedlichen Überzeugungen erfolgreicher Zusammenarbeit, der zugrunde liegenden Rahmenbedingungen und Bedürfnisse sorgt für eine weniger konfliktreiche Kooperation auf allen Ebenen. Die Entwicklung des gemeinsamen Produkts für die Nutzer:innen aus der Bahn mit gemeinsamen Zielen steht im Vordergrund und wir müssen weniger Energie in die Lösung von Problemen in der Zusammenarbeit selbst auf allen Ebenen legen.

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

In manchen unserer interdisziplinären Teams gelingt die kooperative Zusammenarbeit bereits seit vielen Jahren. Das Lösen verschiedener Konflikte hat zu einem gemeinsamen Verständnis auf operativer Ebene geführt. Auf der Ebene von Geldgebern oder Verantwortlichen für übergreifende Programme auf unterschiedlichen Ebenen herrscht noch eine andere Kultur. Hier wiederholen sich die Herausforderungen und unsere Partner und Auftraggeber haben Zwänge, die sich aus ihren Organisationen ergeben.

Anliegen an Co-Creation-Workshop: Was wünschen wir uns an Input, Empfehlungen, Feedback und Denkwerkzeuge?

Wir wünschen uns Impulse dazu, wie wir die Nahtstelle zwischen uns mit unserer Kultur und unseren Partner und Auftraggebern mit ihrer Kultur so gestalten können, dass alle bestmöglich unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Systeme, Strukturen und Abhängigkeiten arbeiten können, kulturelle Unterschiede aber weniger zu Bremsklötzen und zusätzlicher Belastung führen. Ideen zur Gestaltung der Nahtstellen, bei der wir im besten Fall voneinander und miteinander lernen und eine kooperative Arbeitsumgebung über Geschäftsfeldgrenzen hinweg erreichen.

Freitag, 17.11.23
um 15:00 Uhr



Daniel Dubbel

Das Büro in der hybriden Arbeitswelt von Morgen: Die analog-digitale Kultur-Tankstelle!



Alle Experten sind sich einig: Das Homeoffice ist künftig obligatorischer Teil der neuen Arbeitsrealität.

Aber wie sieht diese neue Arbeitswelt hybride Arbeitswelt aus? Wie wird die Zusammenarbeit gestaltet sein? Werden wir wandeln zwischen digitaler (Homeoffice) und analoger Vernetzung (Büro)?

Und was bedeutet das für unser Büro? Welche Raumkonzepte und IT-Struktur werden wir brauchen? Wie kann das Büro zur Kultur-Tankstelle werden und zur Bindung der Mitarbeitenden beitragen?

Diese Fragen möchten wir gerne mit Ihnen und den Experten von Great Place to Work und STREIT in einem Workshop gemeinsam erarbeiten.

Freitag, 17.11.23 um 15:00 Uhr



Andreas Schubert

Andreas Schubert, Geschäftsführer von Great Place to Work®, ein international tätiges Forschungs- und Beratungsnetzwerk, das Unternehmen in über 100 Ländern weltweit bei der Gestaltung einer mitarbeiterorientierten Unternehmenskultur unterstützt. Im Mittelpunkt steht dabei der Aufbau von Vertrauen, Begeisterung und Teamgeist.

Neben unternehmensspezifischen Analyse- und Beratungsangeboten zur Verbesserung der Arbeitsplatzqualität und Arbeitgeberattraktivität, ermittelt das Institut im Rahmen überregionaler, regionaler und branchenspezifischer Zertifizierungen und Arbeitgeberwettbewerbe und in Zusammenarbeit mit namhaften Partnern regelmäßig sehr gute Arbeitgeber und stellt diese der Öffentlichkeit vor.



Clemens Imberi