

# RAKOON

Projektvorstellung  
[www.openorganisation.de](http://www.openorganisation.de)

1. Förderschwerpunkttagung "Kompetenzen vernetzen", 18./19.02.2016

Innovation bewerkstelligen:

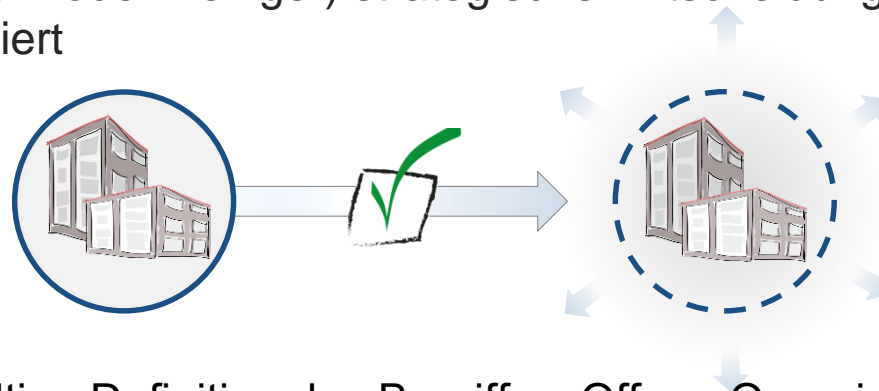
# Von der Open Innovation zur Open Organisation – das Projekt **RAK**



# Was heißt Open Organisation?

- Der Druck zur Öffnung steigt aufgrund verstärkten Wettbewerbs vor dem Hintergrund der Globalisierung etc.

**Aber:** Organisationen sind nicht einfach ‚offen‘ oder ‚geschlossen‘ – Öffnung nach außen ist eine (mehr oder weniger) strategische Entscheidung und wird gezielt + punktuell praktiziert



- Eine allgemein gültige Definition des Begriffes ‚Offene Organisation‘ existiert nicht.

## Arbeitsdefinition im Projekt Rakoon:

“ Offene Organisationen verfolgen das langfristige Ziel, über die situative Anpassung der internen und externen Organisationsgrenzen Mehrwert für die Organisation zu generieren.

# RAKOON Modell zu Offenen Organisationen

Durch Methoden und Strategien wird die Öffnung des Entwicklungsprozesses über verschiedenen Organisationsebenen hinweg umgesetzt.

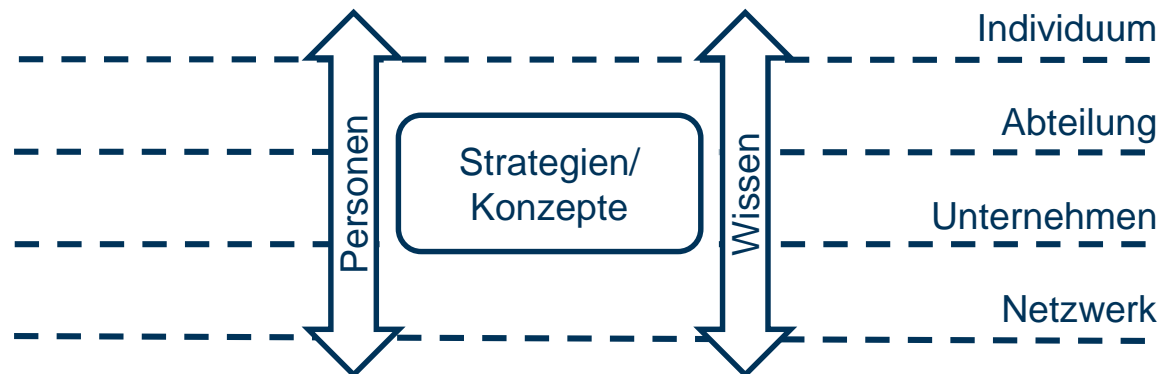
## RAKOON Unterstützung



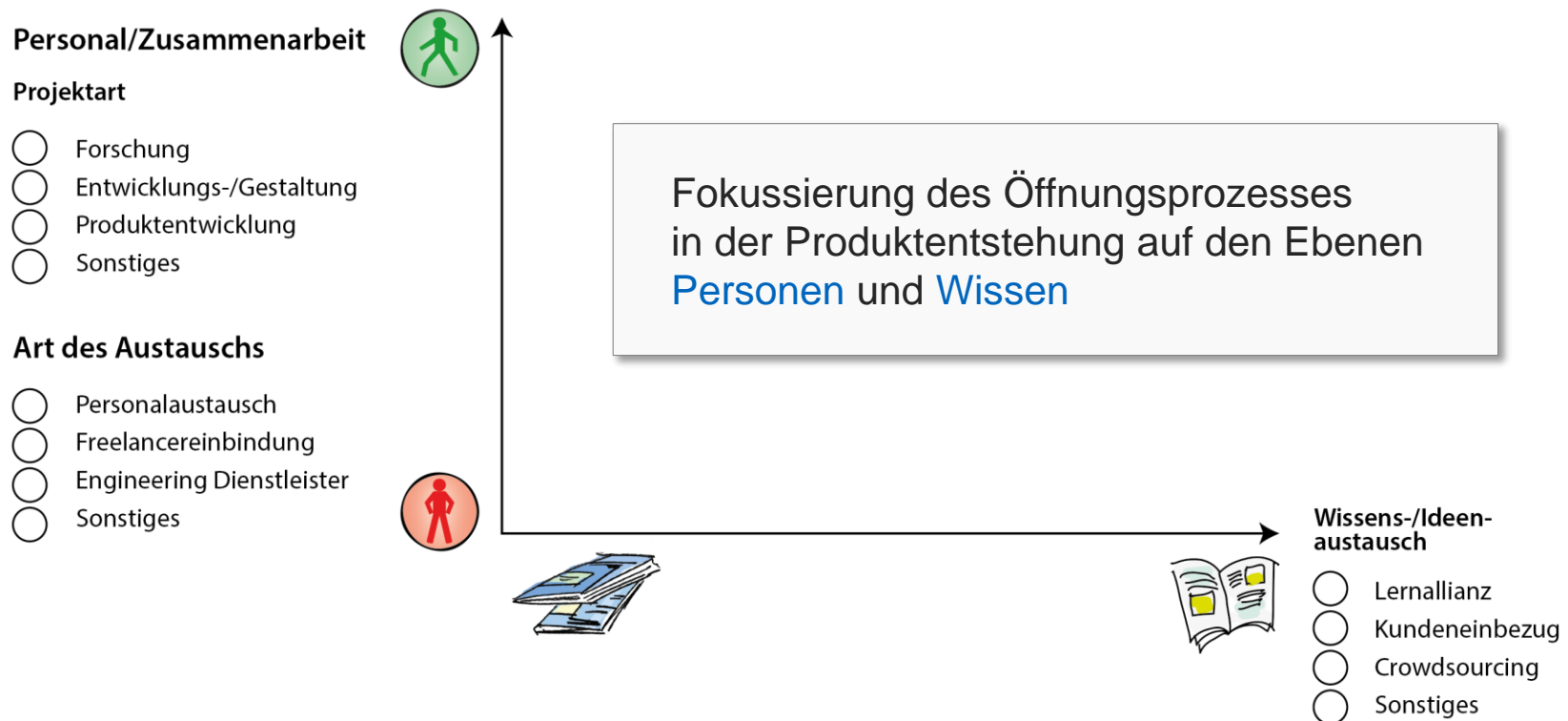
## Entwicklungsprozess



## Öffnung des Entwicklungsprozesses



# Öffnungsperspektiven





## Geplante Öffnung

*z.B. auf der globalen Ebene strategisch geplante Transnationalisierung*



## Vorbereitende Öffnung

*z.B. Struktur-/Organisationsrahmen/Projektmanagement für offene Organisationen durch agile Prozesse /agiles Projektmanagement – gezielte Vorbereitung auf offene Gestaltung – zwischen Flexibilität und Stabilität*

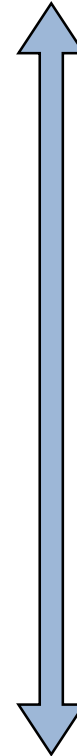


## Sich einlassende Öffnung

*z.B. Situativität/ fallspezifisches Handeln – Einlassen auf den tatsächlichen Prozess, Basis Kompetenzen, Selbst-/Lebensführung*

Stabilität

Organisation



Flexibilität



Person

# Strukturelle Öffnung /1

Mögliche Maßnahmen orientieren sich an:		
<b>Gestaltungsebenen</b>	<b>Flexibilität/Offenheit</b>	<b>Stabilität/Geschlossenheit</b>
<b>Arbeitsbedingungen</b> Arbeits-/Leistungssteuerung, Entlohnung, Anerkennung, Karrieremodelle	individuelle Lebensplanung, Interessenartikulation, alternative Karrieremodelle	feste Karriereleiter, betriebliche Kaminkarriere
<b>Arbeitsorganisation</b> Frage der Ordnungsprinzipien wie Selbstorganisation, Projektmanagement, agile Prozesse etc.	Informalität, Situativität, Anpassungsfähigkeit	Formalität, Planung, Struktur
<b>Führung</b> Menschenbild des Führungshandelns bzw. Führungsformen	unterstützende Führung, „Führung als Dienstleistung“, „mindful leadership“	Führung zur Kontrolle
<b>Zusammenarbeit</b> Kooperation, Kommunikation, Wissensaustausch, Integration von Neuem (Personen und Wissen)	individuelle Abstimmung, persönliche soziale Beziehungen, informelle erfahrungsgeleitete Kooperation und Kommunikation	top-down geplante Arbeitsteilung, planungsbezogene Kooperation und Kommunikation in Gremien

# Strukturelle Öffnung /2

Mögliche Maßnahmen orientieren sich an:		
Gestaltungsebenen	Flexibilität/Offenheit	Stabilität/Geschlossenheit
<b>Schnittstellen</b> Schnittstellen- und Netzwerkmanagement im Kundenkontakt, bei der bereichsübergreifenden Zusammenarbeit etc.	dezentralisiertes Schnittstellen- und Netzwerkmanagement	zentralisiertes Schnittstellen- und Netzwerkmanagement
<b>Qualifikationen</b> Zusammenspiel von formalen Qualifikationen und informellen Kompetenzen, Berufs- und Arbeitsethos, Professionalitätsverständnis	Erfahrungswissen auf Basis praktischer Erfahrungen, „erfahrungsgeleitete“ Kompetenzen	Qualifikationen und theoretisches (Planungs-)Wissen, Fachwissen
<b>Technik</b> Verfügbarkeit und Reichweite der Informations- und Kommunikationstechnik	Verwendung zur Ermöglichung Werkzeug	Verwendung zur Kontrolle (Steuerung und Dokumentation) Automatisierung
<b>Kultur</b> Offenheit und Transparenz	in Richtung Partizipation, Akzeptanz, Vertrauen, Reziprozität, soziale Integration; bereichs-/unternehmens-übergreifender Austausch, Anerkennung, Ermöglichung	Misstrauen, Bereichsegoismen, Exklusion, Abteilungsdenken und Bereichsgrenzen, Hierarchie, Macht und Kontrolle



# Kompetenzen für Innovationsarbeit in der Offenen Organisation

## Frameworkkompetenz

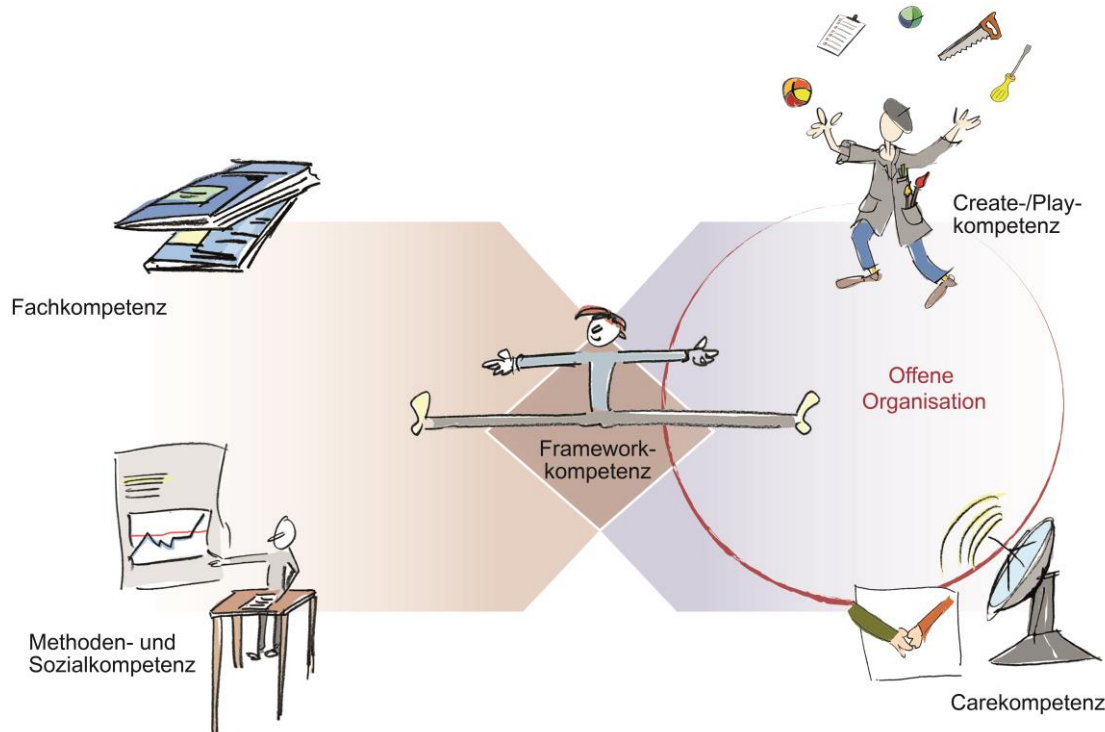
... ist die Fähigkeit, eine Ordnung oder Struktur herzustellen – und zwar in der Auseinandersetzung mit einem konkreten laufenden Prozess, nicht „objektiviert“ und abgelöst von ihm. Sie bietet Orientierung in der Arbeitspraxis und der sozialen Interaktion. Verbunden damit sind Fähigkeiten zur Analyse, Selektion, Abwägung und Gelassenheit.

## Create-/Playkompetenz

... ist die Fähigkeit, künstlerisch und spielerisch mit dem Arbeitsgegenstand umzugehen. Elemente sind Offenheit für Unbekanntes, Sensibilität für neue Möglichkeiten und ein produktiver Umgang mit Krisen, Störungen und Unberechenbarem. Sie ist notwendig für Innovationen und äußert sich in einem hohen Involvement. Dazu gehören ausgeprägte Lernbereitschaft und die Fähigkeit zur situativen Aneignung und zum wechselseitigen Einbezug.

## Carekompetenz

... ist die Fähigkeit zur Achtsamkeit im Umgang mit Arbeitsgegenständen (Werkzeuge, Materialien, Produkte) und mit Menschen (KollegInnen, Kunden). Achtsamkeit bedeutet Sich-Einlassen. Sie macht die Eigenschaften des Gegenübers erkennbar und ermöglicht einen nachhaltigen Umgang. Dazu braucht man Gespür, Vertrauen, Empathie und eine professionelle balancierte Distanz.



# Serious Game

## Name

Serious Game  
„Eddies Team Building“

## Beschreibung

**Story:** Im Spiel versucht ein Handwerkerteam aus Fabeltieren ein Haus selbst-organisiert bestmöglich zu renovieren. Das Problem: Private Realität und berufliche Aufgaben kollidieren!

**Aufbau:** Das digitale Lernspiel ist Teil einer Weiterbildung. Diese besteht aus einem Briefing und Debriefing (Präsenz), einem Reflexions-tool (paper) und dem digitalen Lernspiel (virtuell).

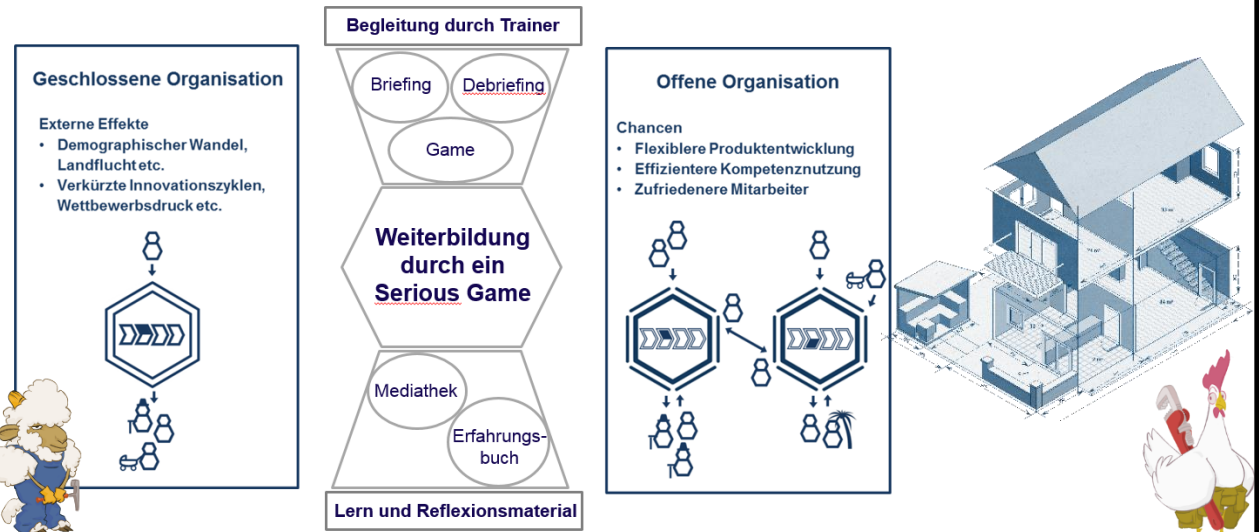
**Nutzen:** Die Teilnehmer\*innen lernen das Konstrukt der Offenen Organisation kennen und erfahren, was es bedeuten kann, in einer solchen zu arbeiten; Chancen und Risiken werden vermittelt!

## Zweck/Ziel

- „Neu-Denken“ von (Abteilungs-) Grenzen
- (Er-)leben des Arbeitsalltags in Offenen Organisationen (OO)
- Reflexive Einordnung der eigenen Persönlichkeit in offene Systeme
- Kompetenzförderung in OO

## Situation/Zielgruppe

Lernen ist ein aktiver und konstruktiver Prozess, keine passive Informationsaufnahme. Eine „Fast-Realität“ kann in Form eines problembasierten Spiels risikolos ausprobiert werden. Das Spiel sensibilisiert und erweitert (Handlungs-) Optionen. **Zielgruppe:** (Teams aus) Organisationen, die sich mit Offenheit reflexiv auseinander setzen wollen!



## Hinweise



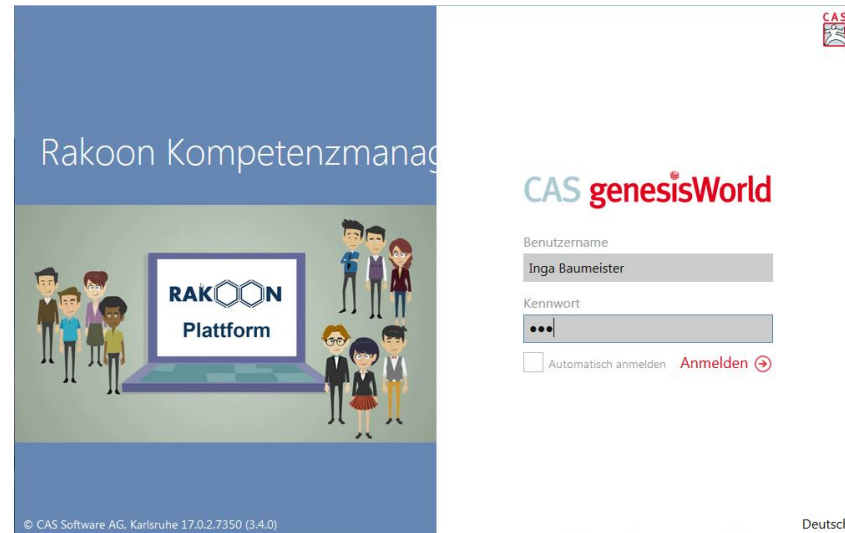
# Serious Game



Kalender					
	Mo	Di	Mi	Do	Fr
7-11			Gästezimmer	Treppe	Frontfassade & Dach
12-16	Kita-Abhol-Dienst	Kita-Abhol-Dienst	Kita-Abhol-Dienst Wohnzimmer	Schlafzimmer	Yoga Frontfassade & Dach
	Mo	Di	Mi	Do	Fr
7-11		Flahmarkt Küche	Garten		
12-16		Kita-Abhol-Dienst		Kita-Abhol-Dienst	Yoga

<http://www.eddies-teambuilding.de/>

# Kompetenzmanagementtool

<p><b>Name</b></p> <p>Kompetenz-Management-Tool</p>	<p><b>Zweck/Ziel</b></p> <p>Das Werkzeug unterstützt Projektleiter bei der Besetzung von Rollen und Mitarbeiter bei der Suche nach offenen Projektrollen. Dabei werden Kompetenzen, die Lebenserfahrung der potenziellen Projektmitarbeiter und deren Erfahrungswissen berücksichtigt.</p>	<p><b>Situation/Zielgruppe</b></p> <p>Das Werkzeug unterstützt Unternehmen bei der Öffnung im Rahmen von Projekten - während der Planung, der Durchführung und dem Abschluss.</p> <p>Neben den Projektleitern profitieren auch am Projekt interessierte Personen und aktuell beteiligte Mitarbeiter.</p>
<p><b>Beschreibung</b></p> <p>Jeder Nutzer erhält einen individuellen Zugang, mit dem er sich anmelden, sein Profil verwalten und Funktionen aufrufen kann (z. B. Projekte verwalten oder neue Mitarbeiter suchen).</p>	<div data-bbox="772 598 1622 1125">  <p>© CAS Software AG, Karlsruhe 17.02.7350 (3.4.0)</p> <p>Deutsch</p> </div> <p><b>Hinweise</b></p> <p>Alle Personen, die von der Lösung profitieren möchten, müssen einen Zugang (Benutzername, Passwort) zum System besitzen. Den Nutzern müssen die passenden Rollen im Rahmen des Rechtekonzepts zugeordnet werden.</p>	



# Kompetenzmanagementtool

☒ Kontakte

+

Zuletzt verwendet

<input checked="" type="checkbox"/>	Christian Müller Meeko AG
<input checked="" type="checkbox"/>	Ingo Baumeister Meeko AG
<input checked="" type="checkbox"/>	Paula Sommer Flit AG
<input checked="" type="checkbox"/>	Reichard Reise PCH Consulting
<input checked="" type="checkbox"/>	Simon Hübsch Meeko AG
<input checked="" type="checkbox"/>	Klaus Heinze Nookar GmbH
<input checked="" type="checkbox"/>	Carla Frey Meeko AG

Kontakt

Herr Ingo Baumeister

**Meeko AG**  
 Ingenieur  
 \*12.08.1980

☒ 0314/ 159265  
☒ ingo.baumeister@meeko.de

Mitarbeiter

Ausbildung

Bachelor of Science Maschinenbau <i>RWTH Aachen</i>	
Master of Science Maschinenbau <i>TU München</i>	

Bisherige Arbeitgeber

Entwicklung Kapselmaschinen <i>Hot-Drink AG</i>	
Entwicklung von Geräten für Gastronomieküchen <i>Kitchen Aid GmbH</i>	

Projektbiographie

Entwicklung Geräuscharmer Geschirrspülmaschinen <i>Forschung</i>	>
Verbesserung Qualität der exTro-Reihe <i>Qualitätssicherung</i>	>
Trockner exTro 129 <i>Maschinenkonstruktion</i>	>

Lebensphasen

Ehemalzeit 01.01.2015 - 31.03.2015	
---------------------------------------	--

Feedback

Trockner exTro12 <i>Maschinenkonstruktion</i>	Christian Müller
Entwicklung geräuscharmer Geschirrspülmaschinen <i>Forschung</i>	Peter Schön
Entwicklung geräuscharmer Geschirrspülmaschinen <i>Forschung</i>	Johanna Sieger
Verbesserung Qualität der exTro-Reihe <i>Qualitätssicherung</i>	Kurt Braun

Fachkompetenzen

Maschinenbau Maschinenkonstruktion	Experte
Maschinenbau Elektrotechnik	Fortgeschritten
Maschinenbau Logistik	Grundkenntnisse
Maschinenbau Werkstoffkunde	Standardkenntnisse
Informatik Microsoft Office	Standardkenntnisse
Informatik CAD	Experte
Informatik Java	Grundkenntnisse
Sprachen Deutsch	Experte
Sprachen Englisch	Standardkenntnisse

Kompetenzen für Offene Organisation

OO-Skill Kreativität	Fortgeschritten
OO-Skills Teamplayer	Fortgeschritten

Zusatzqualifikationen

Erste Hilfe	
-------------	--

Dokumente

Lebenslauf	
------------	--

# Kompetenzmanagementtool

Projekt

Zuletzt verwendet

☒ Projekt A

☒ Projekt B

☒ Projekt C

Rolle hinzufügen...

Dokument hinzufügen...

Projekt

Abbrechen

Projekt

Bezeichnung

Evolution of Laundry

Tätigkeiten/Rollen

1 Projektleiter, 0,5 Ingenieur, 0,5 Redakteur, ...

Verwendete Tools

Textverarbeitung, CAD

Umfeld

Meeko AG, Int. Waschmaschinenmarkt

Stakeholder

Entwicklungsvorstand Hr. Schulz,  
Vertriebsvorstand Hr. Meyer, Abteilungsleiter  
Entwicklung Hr. Christian Müller

Beschreibung

Im Rahmen des Projektes soll ein Konzept für eine neuartige Waschmaschine aufbauend auf unserem Basismodell LT-9058 erarbeitet werden. Diese soll technisch auf dem neuesten Stand der Technik angelegt sein und die Marktposition der Meeko AG stärken. Dabei sollen in einem Teilprojekt die aktuellen Entwicklungen auf dem Waschmaschinenmarkt ermittelt werden, vor allem der Trend zu Einpersonenhaushalten ist hier zu nennen als Beispiel. Anschließend soll das Produkt konzipiert und konstruiert werden, als Abschluss dieses Arbeitspakets soll ein funktionsfähiger Prototyp stehen, der bei Kunden vorstellt werden kann. Zielmarkt für dieses Produkt ist ganz klar neben unseren Kernmärkten auch China.

Lessons Learned

Zeitraum

Beginn

01/01/2015

Ende

12/31/2015

Ort

Postleitzahl

80331

Ort

Meeko AG, Standort München

Details

Mitarbeiterwechsel

☒

Job-Sharing

☐

Rollen

Projektleiter

Maschinenkonstrukteur

Produktmanagement

Mitarbeiter für Recherche-Aufgaben

Ähnliche Projekte

Entwicklung neue Waschmaschine für LT-Reihe

Evolution of Tumble Dryer

Entwicklung der GT-934

Verantwortliche

Christian Müller

Dokumente

Projektplan

# Kompass für Offene Organisationen

## Name

Kompass für Offene Organisationen

## Beschreibung

Das Praxismanual erläutert Hintergründe, warum sich Unternehmensorganisationen heute mehr denn je mit der Frage nach ihrem aktuellen Grenzmanagement auseinandersetzen müssen und gibt personalpolitische sowie arbeitsorganisatorische Hinweise zu neuen Formen der Kollaboration. Neue erfahrungsbasierte Kompetenzen in und für die Offene Organisation, ihre Förderung und Matching-aspekte sind ebenso Thema wie zeitgemäße Führungs-/Managementansätze im Zusammenhang mit Öffnungsprozessen.

## Zweck/Ziel

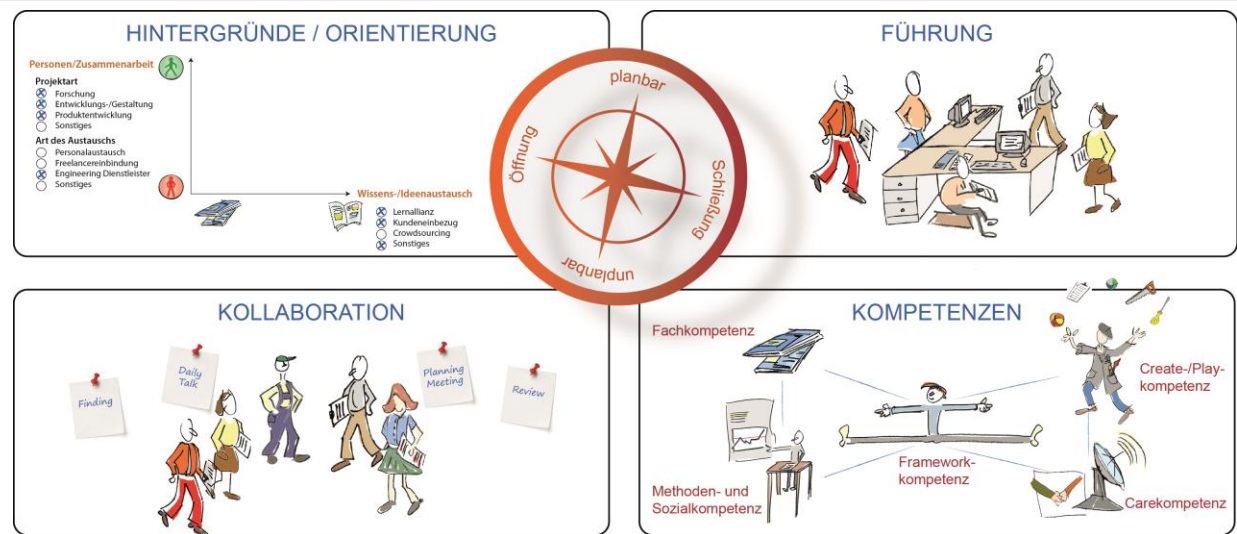
Orientierungshilfe und Sensibilisierung mit Blick auf Öffnungsprozesse in Unternehmen durch zunehmend flexibilisierte Wertschöpfung

Best Practice hinsichtlich

- Führung
- Arbeitsorganisation
- Kompetenzen

## Situation/Zielgruppe

- Führung/Management
  - Organisations-/Personalentwicklung
  - Beschäftigte
- mit Interesse daran, neue Anforderungen an Führung, Arbeitsorganisation und Kompetenzen in der Netzwerkökonomie (mit) zu gestalten.



## Hinweise

Begleitmanual als Hand-/Arbeitsbuch und als Onlineversion – evtl. in Kombination mit den entwickelten Produkten Kompetenzmanagementsystem und Serious Game.