

Instrumente zur Transformation

Die MitarbeiterInnen in den Transformationsprozess integrieren.

Sounding Board, Mitarbeiterbefragungen oder Kollaborationsplattformen. Mit diesen drei Instrumenten können Sie Online, Hybrid und in Präsenz die MitarbeiterInnen Ihres Unternehmens in Pläne miteinbeziehen und gemeinsam Transformations- oder Change-Prozesse voranbringen. Wichtig dabei ist eine **offene Kommunikation, Transparenz und motivierende Geschichten**.

Je nachdem wie partizipativ die Organisation bereits ist, eignen sich die folgenden Instrumente:

Das **Sounding Board**, ein erster Partizipationsschritt:

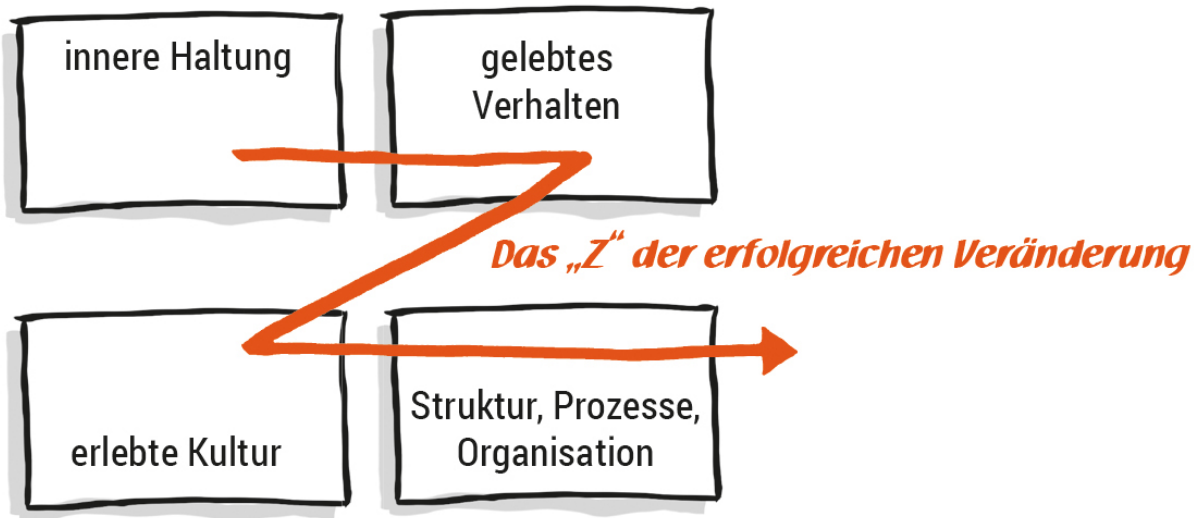
- Das Sounding Board ist ein Gremium von Fachleuten, das aus VertreterInnen der Mitarbeiterschaft aller Ebenen besteht.
- Es steht in Transformations- und Change-Prozessen beratend zur Seite, überprüft Entscheidungen des Management Boards und weist auf mögliche Hürden und alternative Optionen hin.
- Es hat keine Weisungsbefugnis, die Entscheidungsmacht liegt klassisch beim Management.
- Die beteiligten MitarbeiterInnen des Sounding Boards setzen hilfreiche Impulse: Beispielsweise bewerten und vergleichen Sie eine vom Management entwickelte Change-Story mit den eigenen Ideen, Werten und Visionen.

Die **MitarbeiterInnen befragen** ein weiterer Schritt:

- Das Führungsteam startet eine strategische Mitarbeiterbefragung, bevor eine neue Zukunftsstrategie entwickelt wird und lässt die Ergebnisse dieser Befragung direkt in die Entwicklung einfließen.
- Mitarbeiterbefragungen lassen sich sehr schnell, gezielt und mit geringem Aufwand durchführen.
- Wichtig ist es die „richtigen“ Fragen zu stellen und die Ergebnisse dann auch wirklich als Entscheidungsgrundlage zu nutzen, damit sich die MitarbeiterInnen nicht hintergangen fühlen.
- Außerdem werden durch die Befragung Unternehmensbereiche identifiziert, die besonders positive Grundhaltungen für die Transformation aufweisen. Hier können Sie Change-Agents gewinnen, um die Transformations-Prozesse zu initiieren und transparent zu machen und diese natürlich auch zu beschleunigen.

Gemeinsam kollaborieren und die passende **Plattform nutzen**:

- Auf einer digitalen Kollaborationsplattform werden neue Strategien von Anfang an mit den MitarbeiterInnen entwickelt.
- Diese agile Arbeitsweise ermöglicht es alle MitarbeiterInnen zu involvieren, um Lösungen und Zukunftswege zu finden.
- Einen aktiven Austausch zu verschiedenen Themen und Herausforderungen in Kleingruppen gestalten.
- Initiieren Sie Workshops und Informationskampagnen, die den notwendigen Input geben und fixieren Sie persönliche Abstimmgespräche für die Terminplanung. So erreichen Sie, dass sich alle aktiv an der Ideenfindung beteiligen.
- „Gut Ding will Weile haben“, deshalb akzeptieren Sie den Zeitaufwand in Teams und Gruppen und würdigen Sie als Führungskraft den Einsatz und das Engagement der MitarbeiterInnen in diesen Projekten.



Aus: Katrin Greßer/Renate Freisler: Ready for Transformation.
managerSeminare, Bonn 2019.

Ziele der Instrumente:

- Die MitarbeiterInnen sind in die Transformations-Prozesse eingebunden und beteiligt, das stärkt das Zugehörigkeitsgefühl.
- Vertrauen, Akzeptanz und Sicherheit entstehen durch die Transparenz im Unternehmen.
- Die Motivation und Leistungsbereitschaft werden gefördert.
- Die Change-Teams und das Führungsteam/das Management sind für die Wirkung Ihres Handelns sensibilisiert und erhalten Resonanz.
- Mögliche Hürden, Hindernisse und Probleme werden großflächig thematisiert und erfasst.
- Das Informationsnetzwerk wächst und die Informationen fließen schneller als der „Flurfunk“ senden kann.