

Mitarbeiterbeteiligung in Veränderungsprozessen

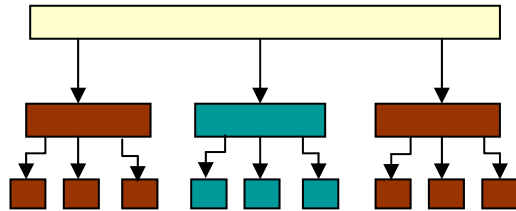
15.04.2010 Hannover

Christine Barfs



Beteiligung der Beschäftigten: Warum?

Existierende hierarchische Struktur:



Handeln durch Anweisungen / Delegation

Beteiligung der Beschäftigten fördert:

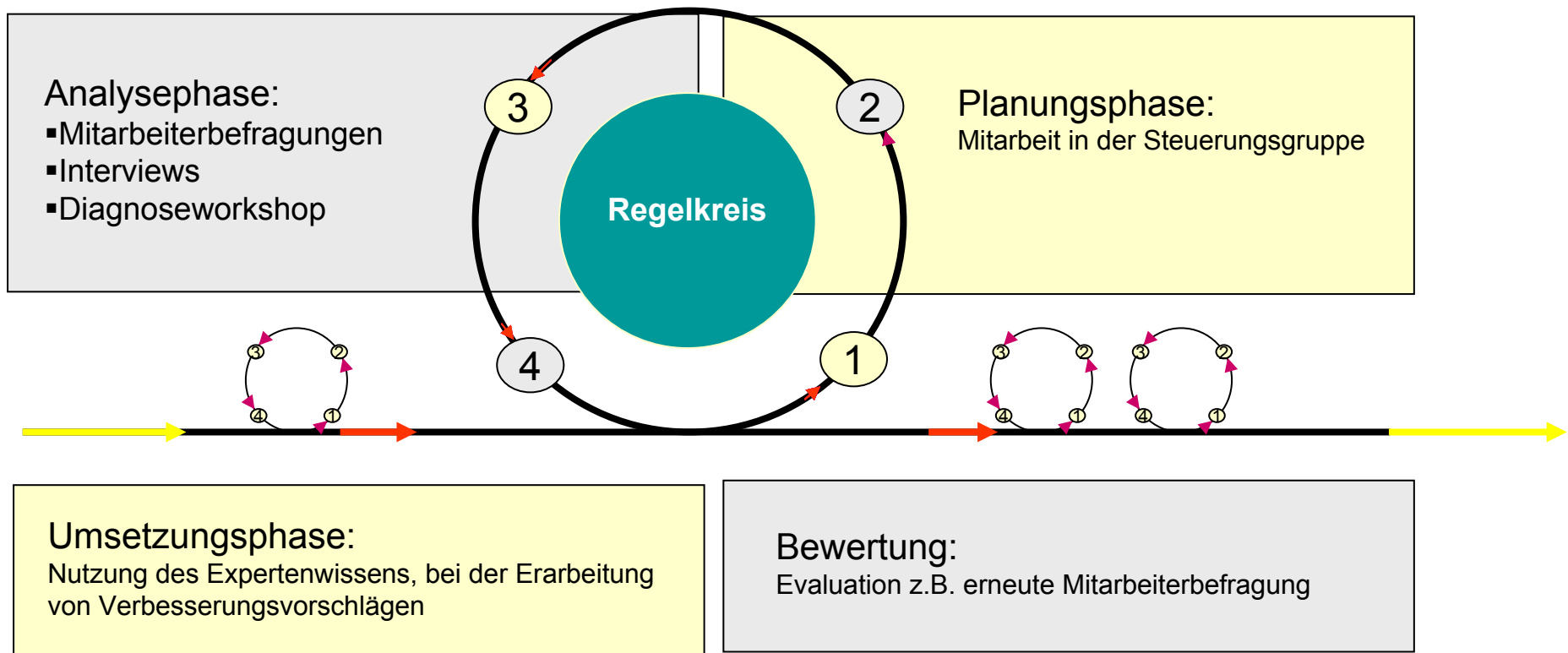
- Akzeptanz
- Transparenz
- Erkennung von Widerständen
- Schaffung einer Vertrauensbasis

Neue ergänzende Projektstruktur, in Form eines „Runden Tisches“



Gleichberechtigtes Handeln aller Beteiligten, zu bestimmten Themen

Beteiligung der Beschäftigten: Wie und Wann?



Übergreifend: Nutzung von bisher nicht sichtbaren Ressourcen:
z.B. Sporttrainer/in oder Ernährungsberater/in

Wie schafft man Vertrauen?

Durch:

- Information, Transparenz und Beteiligung über und im Verlauf des Prozesses.
- Klar formulierte Ziele.
- Eindeutigkeit der Rahmenbedingungen.
- Rollenklärung (Kompetenzen und Verantwortlichkeiten der Akteure)
- Schaffung von Freiräumen, um innovatives Handeln zu ermöglichen.
- Offenheit und authentisches Handeln, als Basis für die Zusammenarbeit.
- Sichtbare Unterstützung bzw. Toleranz durch Führungskräfte.



Welche Rolle spielt die externe Beratung im Prozessverlauf?



-Informationsveranstaltungen
-Beratung der Steuerungsgruppe
-Moderation der Diagnoseworkshops
-Zielfindungsworkshops/ Umfeldanalysen

„Verhältnis“-ändernde Maßnahmen:
-Schulung der Akteure in:
-Projektmanagement
-Moderation
-Arbeitsprozessanalysen
-Evaluation

Externe Beratung kann langfristig durch eigene Ressourcen abgedeckt werden.

„Verhaltens“-ändernde Maßnahmen
-Changemanagement
-Konfliktmanagement
-Coaching

Zentrale Aufgabe der externen Beratung, da ein unabhängiger neutraler „Blick von Außen“ erforderlich ist.