



Mitarbeitergetriebene Business Transformation.

LISCHKE
CONSULTING

Der Schlüssel zu nachhaltigem Wandel in Organisationen.

Ein Artikel von Florian Lange.

Was passiert, wenn die Veränderung nicht von der Unternehmensführung gesteuert wird, sondern direkt aus den Reihen der Mitarbeitenden kommt?

Unternehmen stehen heute mehr denn je vor der Herausforderung, ihre Prozesse effizienter zu gestalten, Digitalisierungspotenziale auszuschöpfen und gleichzeitig die Motivation ihrer Belegschaft zu stärken.

» Eine Transformation, die von innen heraus getrieben wird, kann die Antwort sein.

Ein inspirierendes Praxisbeispiel zeigt, wie dies gelingen kann: In einer Organisation, die mit der Planung und Durchführung komplexer Projekte betraut ist, wurde bewusst auf die Expertise der Mitarbeitenden gesetzt. Der Fokus lag darauf, die Bedarfe und Herausforderungen direkt aus der operativen Ebene abzuleiten und Lösungen zu entwickeln, die nicht nur strategisch, sondern vor allem praxisnah sind.

These 1.

Mitarbeitergetriebene Transformation fördert nachhaltigen Wandel durch gelebte Prozesse.

Nachhaltige Veränderung beginnt mit denjenigen, die die Prozesse täglich leben. Statt auf Annahmen und Vorgaben der Leitungsebene zu basieren, müssen Bedarfe und Pain-Points direkt aus den operativen Teams kommen. Nur so entstehen praxisnahe Lösungen, die akzeptiert und umgesetzt werden.

In unserem Praxisbeispiel wurden Mitarbeitende aus der operativen Ebene eingebunden, um

Herausforderungen und Verbesserungspotenziale zu identifizieren und die Umsetzung der Maßnahmen selbst mitzugestalten.

Die resultierenden Aktionen waren realistisch und unmittelbar in den Arbeitsalltag integrierbar. Diese Vorgehensweise führte nicht nur zu effektiven Lösungen, sondern auch zu einer stärkeren Identifikation der Mitarbeitenden mit den Veränderungen. Transformation wurde zu einem gemeinsamen Projekt.

These 2.

Vertrauen als Fundament für Konzeption und Umsetzung.

Vertrauen ist der Treibstoff einer erfolgreichen Transformation. Dieses Vertrauen entsteht, wenn Mitarbeitende nicht nur Ideen einbringen, sondern auch die Verantwortung für Konzeption und Umsetzung tragen. Es geht darum, den Mitarbeitenden die Autonomie zu geben, fundierte Lösungen zu entwickeln und umzusetzen, ohne ständig infrage gestellt zu werden.

Im Praxisbeispiel hatten die Mitarbeitenden die Freiheit, ihre Vorschläge bis zur Abschlusspräsentation eigenständig auszuarbeiten. Nach der Vorstellung wurden die Konzepte im Sinne ambitionierter Ziele analysiert und optimiert

These 3.

Kommunikation als Hebel für Transparenz und Engagement

Transformation lebt von Transparenz. Regelmäßige und offene Kommunikation schafft nicht nur Klarheit über den Fortschritt, sondern motiviert die gesamte Organisation, aktiv Teil des Prozesses zu sein. Dieses muss durch ein strukturiertes Change-Management begleitet werden, das klare Kommunikationskanäle und

Feedbackmechanismen etabliert. In unserem Beispiel standen die Mitarbeitenden selbst im Mittelpunkt der Kommunikation. Sie präsentierten die Ergebnisse, beantworteten Fragen und verteidigten ihre Lösungen in Teammeetings, Info-Märkten und Workshops. Dieser Ansatz unterstrich nicht nur ihre Kompetenz, sondern inspirierte auch andere, sich aktiv einzubringen.

Kommunikation wurde so zum Treiber für Engagement.

These 4.

Wertschätzung als Motor für Akzeptanz.

» Transformation stellt hohe Anforderungen an alle Beteiligten. Wertschätzung ist der Schlüssel, um die Motivation zu erhalten und die Akzeptanz für den Wandel zu sichern. Dabei geht es nicht nur um die Projektteams, sondern auch um die Kolleginnen und Kollegen, die Mehrarbeit kompensieren.

Durch gezielte Kommunikationsmaßnahmen wurde im Praxisbeispiel die Leistung aller gewürdigt. Dies führte zu einem starken Gemeinschaftsgefühl und einer breiten Unterstützung für das Transformationsvorhaben. Transformation wurde nicht nur als Prozess, sondern als gemeinsamer Erfolg gefeiert.

Herausforderungen und Grundvoraussetzungen.

Der Weg zur nachhaltigen Transformation.

Eine erfolgreiche Transformation erfordert mehr als gute Ideen. Sie braucht ein solides Fundament aus klaren Strukturen, gezielten Befähigungsmaßnahmen und einer unterstützenden Kultur. Zu den wesentlichen Grundvoraussetzungen gehören:

1. Vertrauen und Autonomie.

Mitarbeitende müssen die Freiheit haben, Lösungen eigenständig zu erarbeiten und umzusetzen.

2. Befähigung.

Methodische Trainings wie Lean Administration oder Workshop-Moderation sind essenziell, um die nötigen Kompetenzen aufzubauen.

3. Unterstützende Sponsorenrolle.

Sponsoren sollten Hindernisse beseitigen, Verbindungen schaffen und als Mentoren agieren.

4. Klare Strukturen.

Effiziente Kommunikations- und Entscheidungswege sichern den Fortschritt.

5. Einbindung externer Beratung.

» Berater bringen methodisches und Change-Know-how ein, um die Transformation zu strukturieren und die Mitarbeitenden zu befähigen. Dabei steht das Coaching im Vordergrund, damit die Mitarbeitenden eigenständig Projekte leiten und Workshops moderieren können.

Gleichzeitig bringen Berater innovative Perspektiven ein, indem sie auf bewährte Best Practices und die neuesten Entwicklungen in der Branche hinweisen, um den Transformationsprozess nicht nur effizient, sondern auch zukunftssicher zu gestalten.





Fazit. Business Transformation als Chance.

Mitarbeitergetriebene Transformationen sind der Schlüssel zu nachhaltigem Wandel. Sie verbinden die Expertise der Belegschaft mit einer Kultur des Vertrauens und der Zusammenarbeit. Unternehmen, die auf diesen Ansatz setzen, schaffen nicht nur effizientere Prozesse, sondern legen den Grundstein für eine zukunftsfähige Organisation.

Sind Sie bereit, Ihre Transformation neu zu denken? Lassen Sie uns gemeinsam die Potenziale Ihrer Organisation entfalten.

Über Lischke Consulting.

1998 gegründet, ist Lischke Consulting spezialisiert auf die Prozessoptimierung in der Auftragsabwicklung und die Umsetzung komplexer Veränderungsprozesse – wir beraten produzierende Unternehmen im industriellen Umfeld. Wir transformieren im Sinne unserer Kunden maßgeschneiderte und messbare Ziele in operativen Prozessen und Strukturen. Dabei legen wir unseren Fokus auf die Akzeptanz und gelebte Veränderungen - um Unternehmen noch erfolgreicher zu machen.



+49 (0) 40 378557 - 0



www.lischke.com

Lischke Consulting GmbH
Kajen 10
20459 Hamburg

LISCHKE
CONSULTING
The Power of Excellence



Ein Artikel von
Florian Lange, Manager.

Ihr Ansprechpartner.

Florian Lange, Manager.

Mobil: +49 (0) 172 4144 183
florian.lange@lischke.com