

Kurzbeschreibung aller Strategien

Nachfolgend werden alle Strategien des Leitfadens kurz beschrieben. Die Beschreibung erfolgt dabei fortlaufend von links nach rechts. Beispielhaft sind manche Strategien mit ihrer vollständigen Strategiekarte dokumentiert.

Auflistung aller Strategien der Ebene Netzwerk

Beteiligung verstärken²:

Besserer Kommunikations- und Informationsfluss im Netzwerk durch stärkere Beteiligung und Integration der Partner.

Rahmenbedingungen verbessern²:

Besserer Kommunikations- und Informationsfluss im Netzwerk durch eine Verbesserung der Infrastruktur zwischen den Partnern.

Wissenserwerb³:

Ziel ist, die Nutzung des Netzwerks für den Erwerb neuen Wissens.

Wissensbewahrung³:

Strategiebezeichnung	Wissensbewahrung³				
Zu erfüllende Anforderung	Aufbau von Wissensnetzwerken				
Wirkbereich	Netzwerk	Unternehmen	Abteilung	Individuum	
				Allgemein	Teamarbeit
	X				
Ziel	Bewahrung und Externalisierung von im Netzwerk generierten Informationen.				
Beschreibung	Bei der Interaktion von Unternehmen in einem Netzwerkverbund entstehen große Datenmengen. Diese Informationen gilt es zu sammeln und dauerhaft nutzbar zu machen. Dafür müssen Möglichkeiten geschaffen werden, mit denen Wissen fixiert und anderen Teilnehmern des Netzwerks zugänglich gemacht werden kann.				
Zu beachten	<ul style="list-style-type: none"> • Viel Wissen ist nur in den Köpfen der Partner • Wissen muss externalisiert und greifbar gemacht werden <ul style="list-style-type: none"> • Ressourcen bereitstellen • Leichte Integrierbarkeit neuen Wissens • Leichte Zugänglichkeit für Mitglieder des Netzwerks 				
Weitere Strategien	Netzwerk	Unternehmen	Abteilung	Individuum	
				Allgemein	Teamarbeit
	<ul style="list-style-type: none"> • Wissenserwerb³ 	-	<ul style="list-style-type: none"> • Erfahrungswissen externalisieren³ • Wissensbewahrung³ • Prozesse sichtbar gestalten 	<ul style="list-style-type: none"> • Datensicherheit gewährleisten⁴⁸ 	-

Cloudbasiertes Arbeiten⁴:

Nutzung von cloud-fähiger Software ermöglicht ortsunabhängigen Zugang zu Daten und eine automatische Installation von Programmen innerhalb weniger Minuten. Bei standardmäßigem Vorgehen müssen Rechner von IT-Abteilungen teilweise wochenlang eingerichtet werden.

Plattformstrategien⁵:

Einheitliche Plattformen reduzieren Kosten und ermöglichen Skaleneffekte. Sinnvoll eingesetzt, sinken dadurch die Fehleranfälligkeit und der Arbeitsaufwand (z. B. gleiche Software in Partnerunternehmen)

Modularisierung⁵:

Verwendung von Einzelmodulen, die über standardisierte Schnittstellen kombiniert werden können (z. B. gemeinsame Software, die durch individuelle Erweiterungen modularisiert wird).

Denkanstöße liefern⁶:

Durch Informationskanäle Teilnehmer im Netzwerk zum Mit- und Umdenken anregen.

Verhaltensänderung⁶:

Veränderungen des Arbeitsverhaltens realisieren und Offenheit fördern (z. B. gemeinsame Projektarbeit).

Gruppenentscheidungen:

Entscheidungen nicht im Alleingang, sondern durch Integration aller Partner fällen z. B. durch Abstimmungsverfahren in neuen Kommunikationsmedien)

Ideenfindung im Team:

Entwicklung von Lösungsansätzen in diversitär zusammengestellten Teams.

Auflistung aller Strategien der Ebene Unternehmen

Hierarchien nur abflachen⁷:

Abbau überflüssiger Zwischenebenen im Unternehmen.

Flatarchy⁷:

Mischung hierarchiefreier Bereiche mit hierarchisch gebundenen Ebenen.

Holacracy⁷:

Anstatt von Hierarchien schreiben strikte Verhaltensregeln die Zusammenarbeit vor. Das Unternehmen ist dabei in Teams organisiert, die sich gegenseitig Aufgaben zuweisen.

Dezentrale Entscheidungen⁷:

Aufteilung der Entscheidungskompetenz auf kleine Untereinheiten, die eigenständig agieren.

Beteiligung verstärken²:

Besserer Kommunikations- und Informationsfluss im Unternehmen durch stärkere Beteiligung und Integration der Mitarbeiter.

Rahmenbedingungen verbessern²:

Die Rahmenbedingungen für Kommunikations- und Vernetzungsmöglichkeiten sind zu verbessern. Dabei werden Maßnahmen mit Auswirkungen für das gesamte Unternehmen ergriffen.

Flexible Arbeitszeiten⁸:

Dem Wunsch nach einem flexibel gestaltbaren Arbeitsleben wird durch verschiedene Arbeitszeitmodelle entsprochen.

Flexible Arbeitsorte⁹:

Dem Wunsch nach einem flexibel gestaltbaren Arbeitsleben wird durch verschiedene Arbeitsorte entsprochen.

Schwerpunkte Bilden¹⁰:

Bei der Einführung von Maßnahmen zur Steigerung der Diversität gilt es Schwerpunkte und Zielsetzungen zu ermitteln.

Vielfalt fördern¹⁰:

Einführen von Möglichkeiten, die die Bildung einer diversitären Belegschaft erleichtern.

Kriterien Entwickeln¹¹:

Ermittlung grundlegender Schwerpunkte und Zielsetzungen des Ethikkodex.

Kriterien umsetzen¹¹:

Entwicklung von Maßnahmen, die zur Umsetzung und Einhaltung des Ethikkodexes führen.

Flexibilität¹²:

Ermöglichen flexibel gestaltbarer Arbeitsumfelder, um Mitarbeitern zu einer Anpassung der Arbeit an die Lebenssituation zu verhelfen.

Vernetzung und teilen von Information¹²:

Einführen neuer Möglichkeiten, die zu unternehmensweiter Vernetzung und direkter Kommunikation befähigen.

Auflistung aller Strategien der Ebene Abteilung

Beteiligung verstärken²:

Besserer Kommunikations- und Informationsfluss in der Abteilung durch stärkere Beteiligung und Integration der Mitarbeiter.

Rahmenbedingungen verbessern²:

Die Rahmenbedingungen für Kommunikations- und Vernetzungsmöglichkeiten sollen auf Abteilungsebene verbessert werden.

Erfahrungswissen externalisieren³:

Ergreifen von Maßnahmen, die das Expertenwissen der Mitarbeiter zugänglich machen.

Wissensbewahrung³:

Dauerhafte Sicherung des durch Externalisierung zugänglich gemachten Wissens.

Verwendung sicherer Arbeitsmittel:

Einführen von Maßnahmen, die für Sicherheit am Arbeitsplatz sorgen.

Ergonomie¹³:

Streben nach einer ständigen Verbesserung ergonomischer Arbeitsgestaltung.

Integration fördern:

Maßnahmen bereitstellen, die die Integration von Mitarbeitern fördern und die Bildung von Subgruppen vermeiden.

Besondere Fähigkeiten fördern und freilegen¹⁴:

Vielfalt bedeutet verschiedenste Fähigkeiten. Diese müssen erkannt und gefördert werden.

Partizipation¹⁵:

Strategiebezeichnung	Partizipation ¹⁵				
	Sichtbarkeit und Transparenz				
Wirkbereich	Netzwerk	Unternehmen	Abteilung	Individuum	
				Allgemein	Teamarbeit
			X		
Ziel	Stärkere Beteiligung der Mitarbeiter auf Abteilungsebene.				
Beschreibung	Das Ziel von Partizipation ist die stärkere Einbindung der Mitarbeiter in die Unternehmensentwicklung. Auf der Ebene Abteilung können Mitarbeiter dafür beispielsweise bei der Projektfindung oder der Planung langfristiger Entwicklungsentscheidungen beteiligt werden. Das Ziel ist die Nutzung des gesamten verfügbaren Potentials einer Abteilung, um die Qualität von Entscheidungen zu steigern.				
Zu beachten	<ul style="list-style-type: none"> • Gesetzliche Vorgaben beachten • Beteiligungsmöglichkeiten aufeinander abstimmen • Beteiligungsmöglichkeiten klar kommunizieren • Maßnahmen mit anderen Ebenen abstimmen • Kontinuierliche Beobachtung und Reflexion neuer Maßnahmen 				
Weitere Strategien	Netzwerk	Unternehmen	Abteilung	Individuum	
				Allgemein	Teamarbeit
	<ul style="list-style-type: none"> • Wissenserwerb³ • Wissensbewahrung³ • Cloudbasiertes Arbeiten⁴ 	-	<ul style="list-style-type: none"> • Erfahrungswissen externalisieren³ • Wissensbewahrung³ 	• Datensicherheit gewährleisten ⁴⁸	-

			• Prozesse sichtbar gestalten		
--	--	--	-------------------------------	--	--

Prozesse sichtbar gestalten:

Moderne Mitarbeiter verlangen nach Transparenz. Daher sind Maßnahmen zu Offenlegung des Arbeitsprozesses einzuführen.

Individuelle Aufgaben¹²:

Moderne Mitarbeiter streben nach Individualität. Daher sind Arbeitsaufgaben auf ihre speziellen Fähigkeiten abzustimmen.

Auflistung aller Strategien der Ebene Individuum (allgemein)

Ziele setzen:

Durch die steigende Anzahl an Projekten müssen Ziele richtig ermittelt und gesetzt werden.

Ziele Priorisieren:

Durch die steigende Anzahl an Projekten müssen Ziele richtig gewichtet werden und in eine sinnvolle Abfolge gebracht werden.

Vorbereitung:

Durch zunehmende Arbeit in Teams und Projekten steigt der Kommunikationsaufwand. Besprechungen müssen daher gut vorbereitet werden, um einen effizienten Ablauf zu ermöglichen.

Effiziente Kommunikation:

Ziel ist, die Kommunikation mittels geeigneter Methoden für jeden Mitarbeiter effizient zu gestalten.

Fremdsprachenkompetenz:

Ziel ist, das schnelle Erlernen der im Unternehmen benötigten Fremdsprachen.

Fachsprachenkompetenz:

Ziel ist, das schnelle Erlernen der im Unternehmen benötigten Fachsprache.

Vernetzung erreichen⁴⁹:

Netzwerke aufzubauen und zu nutzen erfordert Kompetenzen, die durch individuelle Maßnahmen ausgebildet werden sollen.

Datensicherheit gewährleisten⁴⁸:

Einführung von Maßnahmen, mit denen Mitarbeiter ein Bewusstsein für den sicheren Umgang mit Daten in Netzwerken entwickeln.

Schnelligkeit¹⁸:

Bereitstellen von Möglichkeiten, die mit der Schnelligkeit heutiger Entwicklungsmöglichkeiten Schritt halten.

Offenheit¹⁸:

Bereitstellen von Möglichkeiten, die die Offenheit jüngerer Generationen unterstützen (z. B. Feedback-Systeme, direkte Kommunikation via Internet,...).

Transparenz¹⁸:

Strategiebezeichnung	Transparenz ¹⁸				
	Veränderte Werte jüngerer Generationen				
Wirkbereich	Netzwerk	Unternehmen	Abteilung	Individuum	
				Allgemein	Teamarbeit
				X	
Ziel	Zu Transparenz durch individuelle Verhaltensänderung beitragen.				
Beschreibung	Für jüngere Generationen haben sich die Werte geändert. Gerade für digital natives ist Transparenz ein hohes Gut. Sie wollen verstehen, wie Produkte entstehen, woher die Rohstoffe stammen und Zugang zu diesen Informationen erhalten. Zu diesem Zweck eingeführte Maßnahmen oder Verhaltensweisen dürfen aber keine unerwünschten Auswirkungen haben (z. B. Wissensabfluss). Dabei beginnt Transparenz bereits bei dem persönlichen Verhalten.				
Zu beachten	<ul style="list-style-type: none"> • Entscheidungen begründen <ul style="list-style-type: none"> • Klare Ziele setzen • Respektvoller Umgang <ul style="list-style-type: none"> • Teamgeist 				
Weitere Strategien	Netzwerk	Unternehmen	Abteilung	Individuum	
				Allgemein	Teamarbeit
	<ul style="list-style-type: none"> • Cloudbasiertes Arbeiten⁴ 	<ul style="list-style-type: none"> • Hierarchien nur abflachen⁷ <ul style="list-style-type: none"> • Flatarchy⁷ • Holacracy⁷ • Dezentrale Entscheidungen⁷ • Flexible Arbeitszeiten⁸ • Flexible Arbeitsorte⁹ <ul style="list-style-type: none"> • Flexibilität¹² • Vernetzung und teilen von Informationen¹² 	<ul style="list-style-type: none"> • Individuelle Aufgaben¹² 	<ul style="list-style-type: none"> • Schnelligkeit¹⁶ • Offenheit¹⁶ • Globale Kontakte¹⁶ 	-

Globale Kontakte¹⁸:

Bereitstellen von Möglichkeiten, die jedem Mitarbeiter globale Interaktion mit strategischen Partnern ermöglichen – aber auch Verantwortung der Mitarbeiter diese zu pflegen.

Auflistung aller Strategien der Ebene Individuum (Teamarbeit)

Vernetzung erreichen¹⁷:

Offene Teamarbeit darf nicht zu Abschottung führen, sondern muss sich in ein Netzwerk eingliedern oder ein solches aufbauen und von hohen Austausch-Aktivitäten geprägt sein.

Lobbyarbeit für die Teaminteressen¹⁷:

Aufgrund zunehmend konkurrierender Projekte muss für Unterstützung der eigenen Arbeit
geworben werden.

Variable Dauer der Zugehörigkeit¹⁸:

Strategiebezeichnung	Variable Dauer der Zugehörigkeit ¹⁸				
Zu erfüllende Anforderung	Heterogene Zusammensetzung				
Wirkbereich	Netzwerk	Unternehmen	Abteilung	Individuum	
				Allgemein	Teamarbeit
					X
Ziel	Durch eine flexible Dauer der Teamzugehörigkeit mehr Durchmischung und Heterogenität erreichen.				
Beschreibung	Die Zusammensetzung von Teams soll heterogen gestaltet werden. Ziel ist, die Steigerung der Qualität des Arbeitsergebnisses durch die Integration vieler Ansätze und Perspektiven. Mit der Hilfe verschiedener Zugehörigkeitsdauern kann eine ständige Durchmischung der Zusammensetzung erreicht werden.				
Zu beachten	<ul style="list-style-type: none"> • Klare Aufgaben • Eindeutige Zuständigkeiten • Abläufe standardisieren • Offene, aber respektvolle Arbeitsatmosphäre 				
Weitere Strategien	Netzwerk	Unternehmen	Abteilung	Individuum	
				Allgemein	Teamarbeit
	-	-	-	-	-

Variable Zugehörigkeitsebenen¹⁸:

Zur reibungsfreien Bewältigung des regen Wechsels der Teammitglieder helfen verschiedene Ebenen der Zugehörigkeit, die mit unterschiedlichen Rechten und Pflichten verbunden sind.

Unterschiede erkennen:

Bei heterogener Zusammensetzung können Unterschiede zur Bildung von Subgruppen führen. Diese Strategie verfolgt das Ziel, diese Unterschiede bewusst zu machen und als verbindendes Element zu begreifen.

Zusammenhalt schaffen:

Gerade bei heterogenen Teams dauert die Bildung des Zusammenhalts länger, als bei homogenen Zusammensetzungen. Professionell angeleitetes Team-Bildung kann den Zusammenhalt fördern.

Positives und Steigerungsmöglichkeiten erkennen:

Ziel ist, die gegenseitige Wertschätzung durch die bewusste Wahrnehmung von erreichten Erfolgen zu steigern.

Fremd- und Selbstwahrnehmung bewusst machen:

Regelmäßige Reflexionen des Verhaltens können sich positiv auf die gegenseitige Wertschätzung auswirken.