

## **„Im nächsten Jahrhundert werden Leader diejenigen sein, die andere fördern.“**

**Bill Gates**

Neue Arbeitskultur lebt von Transparenz, offener Kommunikation und Beteiligung. Unternehmensinformationen sind Mitarbeitenden frei zugänglich, Wissen wird geteilt, Verantwortung wird abgegeben. Entscheidungen sind transparent oder werden gemeinsam getroffen, Ideen zur Veränderung machen keine Angst, sondern beflügeln, weil sie gemeinsam entstanden sind. Durch Transparenz entsteht Selbstverantwortung, Zusammenhalt und Vertrauen.

Vertrauen beruht auf offener und ehrlicher Kommunikation. Offene Kommunikation kann als Basis fungieren, um Transparenz im Unternehmen zu bereiten. Transparent handeln heißt, sich freiwillig in die Karten schauen zu lassen. Auf diese Weise können Unternehmen sicherstellen, dass andere Akteure deutlich erkennen, warum welche Prozesse angestoßen werden und welche Ziele diese verfolgen. Für manche Führungskräfte ist diese Form der Offenheit noch eine Herausforderung. Soll Transparenz im Unternehmen etabliert werden, ist transparentes Führungshandeln eine wichtige Voraussetzung.

Führungskräfte sind gefordert, Absichten und Ziele dem Team gegenüber nachvollziehbar darzulegen. Es werden keine vollendeten Entscheidungen und Tatsachen kommuniziert, sondern der Weg zur Entscheidung begründet dargelegt, damit die Mitarbeitenden die Verantwortung für Entscheidungen mittragen können. Dies erhöht das Verständnis für Veränderungen sowie die entsprechenden Kompetenzen und bietet den Mitarbeitenden das Gefühl der Wertschätzung.

Es ist natürlich nicht möglich, alle Informationen des Unternehmens ungefiltert weiterzugeben. Jedes Unternehmen besitzt Informationen, die als intern, wettbewerbsentscheidend oder gar Firmengeheimnis eingestuft sind. Eine absolute Transparenz als solche ist aber auch gar nicht nötig. Vielmehr sollten Führungskräfte eine Strategie zur freiwilligen und kontinuierlichen Weitergabe relevanter Informationen entwickeln. Um erhöhte Transparenz umzusetzen, sollten Führungskräfte folgende Fragen beantworten können:

- In welchen Unternehmensbereichen ist eine größere Offenheit möglich und nötig?
- Welche Informationen sind für die Belegschaft/Kunden relevant?

- Wo mangelt es uns an Transparenz?
- Welche Auswirkungen auf unsere Unternehmenskultur hat die fehlende Transparenz?
- Welche Maßnahmen können wir ergreifen, um uns hier anders aufzustellen? Unser Lerneffekt?

Eine interne transparente Unternehmenskommunikation ist von hoher Bedeutung für die Mitarbeiterzufriedenheit, die Verbundenheit zum Unternehmen und für die Motivation.

Ist das ganze Team gut informiert, können Mitarbeitende Entscheidungen treffen, dort wo es von Ihnen erwartet wird. Fehlen Informationen fehlt oft auch Verantwortungsbereitschaft und konsequentes Handeln.

In Zeiten der digitalen Kommunikation ist es für Unternehmen oft schwierig, unter Ausschluss der Öffentlichkeit zu arbeiten. Über viele Kanäle werden Informationen über das Unternehmen, die Arbeitsweise, Qualität, Prozesse, Führungskräfte, Arbeitskultur sowie Unternehmenskultur verbreitet. Kunden, potenzielle Mitarbeitende und die Öffentlichkeit können sich umfassend über ein Unternehmen informieren.

Unternehmen, die Transparenz leben, offen kommunizieren, können die Kontrolle über das Firmennarrativ in der Hand behalten. Die Offenheit eines Unternehmens bestimmt die äußere Wahrnehmung. Ehrliche Unternehmen werden positiv wahrgenommen und bieten weniger Angriffsfläche für Kritik. Das gilt besonders in schwierigen Zeiten.