

EEE-CHANGE PROZESS/EEE-RATING

Das Ziel: Durch einen mehrjährigen Change Prozess soll das höchstmögliche Maß an „Effizienz“, „Exzellenz“ und „Außergewöhnlichkeit“ (Exceptionality) für eine Abteilung oder ein Unternehmen erreicht werden. Das EEE-Rating hilft dabei, dass präzise die Stärken und Schwächen der Abteilung bzw. Organisation erkannt werden, die Meinung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einfließt und dass der Erfolg nach einem und nach zwei Jahren messbar ist.

Der EEE-Change Prozess

- 1) Die Geschäftsführung erarbeitet mit uns die konkreten Ziele und Vorgaben für den Entwicklungsprozess.
- 2) Die Mitarbeiter (oder eine repräsentative Auswahl) füllen einen online Fragebogen aus, der die Themen Effizienz, Exzellenz und Außergewöhnlichkeit (Exceptionality) in vielen Details beleuchtet.
- 3) Es wird eine Auswahl an Mitarbeitern (ca. 5 bis 10% der Belegschaft) in 1/2tägigen Workshops eingeladen, die aktuellen Themen aus deren Sicht zu definieren und Lösungsvorschläge als Empfehlungen an die Führungskräfte zu erarbeiten.
- 4) All diese Ergebnisse werden den Führungskräften präsentiert und zu Maßnahmen weiterentwickelt. Daraus entsteht ein Jahresprogramm, das konsequent umgesetzt und durch das wiederkehrende Rating messbar wird.
- 5) Ein Jahr nach dem Start wiederholt sich der Zyklus (2 bis 4) und es entsteht somit ein von den Mitarbeitern und Führungskräften getragener Entwicklungsprozess der Potenziale des Unternehmens.
- 6) Nach 2 Jahren erfolgt das abschließende Rating, das den Gesamterfolg sichtbar macht.



Das EEE-Rating

Wir legen gemeinsam eine repräsentative Auswahl von MitarbeiterInnen fest, die an der Befragung teilnehmen soll (ca. 5 bis 10% aller MA). Diese bekommen dann eine schriftliche Einladung zur Teilnahme und einen online Code zum Beantworten der Fragen. Die Befragung ist anonym. Unmittelbar nach Ablauf der Beantwortungsfrist werten wir dann aus (das ist auch nach Abteilungen möglich) und setzen die Ergebnisse in den Vergleich mit anderen Unternehmen am Markt. Die Analyse zeigt Stärken, Schwächen und Entwicklungspotenziale auf, denen dann die Führungskräfte nachgehen können. Unsere Empfehlung ist, dass die Führungskräfte Schwerpunkte der Entwicklung setzen, sich dementsprechend Steigerungen der Werte innerhalb eines Jahres vornehmen und das Rating dann ein Jahr später wiederholen, um zu überprüfen, ob die gesetzten Maßnahmen erfolgreich waren.

- Ein EEE-Rating kann jederzeit losgelöst von einem von uns begleiteten Change-Prozess durchgeführt werden.
- Von der Qualität und Aussagekraft kann es auch als regelmäßige Mitarbeiterbefragung genutzt werden.
- Ein EEE-Rating ist auch für Projekt-Teams oder Abteilungen gut einsetzbar.



Mögliche Themen/Anlässe für den EEE Change-Prozess und/oder ein EEE-Rating

- Es gibt kein Mitarbeiter-Feedback zu Abläufen und der aktuellen Situation des Unternehmens
- Kluft zwischen Mitarbeitern und Führungskräften
- Eine Abteilung möchte sich entwickeln und diese Entwicklung messen
- Eine Veränderung in der Organisation, z.B. durch M&A, Integration neuer Teile in die Organisation etc.
- Gefühl der Unternehmensleitung, dass mehr Potenzial da ist, als genutzt wird
- Abteilungen/Teams im Unternehmen möchten sich untereinander oder mit Bench Marks vom Markt bzgl. Erfolgsfaktoren vergleichen.
- Neues Management, neue Geschäftsführung, neue Teams

Die Veränderung durch den EEE- Change Prozess

1. Die Führungskräfte gewinnen ein gemeinsames Verständnis der Stärken und Schwächen des Unternehmens.
2. Softfacts werden durch das Rating messbar.
3. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen tragen durch deren Feedback den Prozess mit.
4. Das Miteinander Führungskraft - Mitarbeiter wird gestärkt und alle gemeinsam gestalten als Team die Maßnahmen zur Steigerung des Ratings.
5. Die Feedback-Kultur wird deutlich gestärkt - ein wichtiges Element außergewöhnlicher Unternehmen.
6. Der Ehrgeiz im Unternehmen wird durch die Benchmarks geweckt.

Muster GmbH				DREI E FOKUS MINSET TEAM KULTUR			
EEE Rating	Ergebnisse 2018			Analyse			
Thema	Gesamt 2018	Abteilung A	Abteilung B	Gesamt 2017	Entwicklung 2017-2018	Markt Benchmarks	LISA Benchmarks
I. Excellent	6,5	6,1	6,9	5,3	1,2	6,2	8,8
I.1. Klare Ausrichtung	6,8	6,4	7,2	5,4	1,4	6,9	8,8
Strategie und eigener Auftrag sind bekannt	7,5	7,1	8,0	6,2	1,3		
Klare Ausrichtung für jede/n	6,1	5,7	6,6	4,9	1,2		
Konzentriertes Mindset für Strategie	5,8	5,5	6,1	5,1	0,7		
I.2. Professionelles Miteinander	6,2	5,8	6,6	5,3	0,9	6,4	8,9
Konstruktive Fehlerkultur	6,7	6,3	7,1	5,6	1,1		
Hohes Selbstbewusstsein - Selbstvertrauen	6,1	5,7	6,6	5,7	0,4		
Stärkung durch internen und externen Wettbewerb	5,4	5,1	6,7	4,5	0,9		
I.3. Exzellente MitarbeiterInnen/Führungskräfte	6,4	6,0	6,8	5,2	1,2	6,2	8,8
Können/Wollen/Dürfen passen zusammen	6,6	6,2	7,0	6,4	0,2		
Kompromissloses Recruiting (intern wie extern)	5,8	5,5	6,1	3,8	2,0		
Exzellentes Leadership	6,2	5,8	6,6	5,6	0,6		
II. Extraordinary	7,1	6,7	7,5	6,3	0,8	6,3	8,9
II.1. MitarbeiterInnen im Fokus	7,2	6,8	7,6	6,7	0,5	6,6	8,6
Zuerst der Mitarbeiter dann der Kunde	7,6	7,1	8,1	7,4	0,2		
Backstage Leadership	6,8	6,4	7,2	6,5	0,3		
Attractive Employer	7,1	6,7	7,5	6,2	0,9		
II.2. Agil nach Außen	7,3	6,9	7,7	6,4	0,9	6,2	8,9
Unsere Kernkompetenz wird ausgespielt	7,0	6,6	7,4	5,4	1,6		
Dezentrale Entscheidungskompetenz	7,5	7,1	8,0	7,5	0,0		
Bedürfnisse der Kunden kennen und Erwartungen erfüllen	7,3	6,9	7,7	6,4	0,9		
II.3. Potenziale fördern	6,8	6,4	7,2	5,7	1,1	6,3	8,8
Mut zu neuen Wegen	6,0	5,6	6,4	4,3	1,7		
Best practice sharing	6,8	6,4	7,2	5,2	1,6		
Selbststeuernde Teams	7,6	7,1	8,1	7,6	0,0		
III. Efficient	6,7	7,1	6,3	5,8	0,9	6,2	8,7
III.1. Selbstmanagement	7,0	7,4	6,6	6,4	0,6	6,8	8,6
Work-Life-Balance	6,8	7,2	6,4	6,1	0,7		
Eigenmotivation	7,6	8,1	7,1	7,0	0,6		
Ressourcen Management	6,8	7,2	6,4	6,3	0,5		
III.2. Teamwork	6,8	7,2	6,4	5,9	0,9	6,3	8,4
Feedback-Kultur	6,8	7,2	6,4	4,6	2,2		
Passion to Connect	7,4	7,8	7,0	7,4	0,0		
Meetingkultur	6,5	6,9	6,1	5,7	0,8		
III.3. Effiziente Organisation	6,5	6,9	6,1	5,2	1,3	5,8	8,6
Informationen fließen	7,0	7,4	6,6	5,6	1,4		
Eigenverantwortung	6,5	6,9	6,1	5,9	0,6		
Kontinuierliche Verbesserungen	6,0	6,4	5,6	4,1	1,9		

Meine Erfahrungen mit dem EEE - Change Prozess

Dieser Prozess wird mit einer sehr gemeinschaftlichen und gründlichen IST-Analyse der Stärken und Schwächen im Unternehmen gestartet und durch ein gemeinsames Interesse an der Entwicklung der möglichen Potenziale getrieben. Ich kenne keinen anderen Change Prozess, der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und Führungskräfte so nahe zusammenbringt und gemeinsam an der Erreichung eines guten Ratings arbeiten läßt. Die Veränderung findet auf allen Ebenen statt, die Komfortzonen werden verlassen und der Erfolg ist stets nachhaltig. Am Ende sind alle stolz, Teil dieses Prozesses gewesen zu sein.



Nach leitenden Funktionen bei IKEA Österreich und Neumann Management International seit 1995 selbständig. Zertifizierter Unternehmensberater, Coach für Veränderungsprozesse. Gründer und Vorsitzender der „LIGA der außergewöhnlichen Unternehmen“ (www.lidau.eu). Mentaltrainer für Spitzensportler (Hockey, Schießen, Golf), Buchautor.

Mag. Ferry Fischer,

EEE FOCUS CONSULTING - Gründer



Telefon:

+43 676 929 0 929



Email:

ferry.fischer@3ef.at



Adresse:

Arsenalstrasse 12/Top
1003, A-1100 Vienna



Website:

www.3ef.at