

Welchen Aspekt von Transparenz wünschen Sie sich stärker?

Füllen Sie den untenstehenden Fragebogen aus (in Anlehnung an [1]). Geben Sie an inwieweit Sie jeder Aussage zustimmen. Tragen Sie dafür eine Zahl von 1 bis 5 in die Felder rechts zu jeder Aussage ein.

Die Zahlen bedeuten:

1	stimme gar nicht zu
2	stimme eher nicht zu
3	teils/teils
4	stimme eher zu
5	stimme voll zu

Meine Führungskraft.../Meine Organisation...		Zustimmung
1.	... bezieht mich ein, um herauszufinden, welche Informationen ich benötige.	
2.	... gibt mir detaillierte Informationen.	
3.	... fragt mich nach meiner Meinung bevor Entscheidungen getroffen werden.	
4.	... gibt mir Informationen, die für mich einfach zu verstehen sind.	
5.	... gibt mir vollständige Informationen.	
6.	... gibt mir Informationen rechtzeitig.	
7.	... gibt gemachte Fehler zu.	
8.	... ist offen für meine Kritik.	
9.	... stellt Informationen zur Verfügung, die mit bekannten Standards verglichen werden können.	

Wie sie den Fragebogen auswerten, erfahren Sie auf der nächsten Seite.

Auswertung

Nummer der Aussagen	1 + 2 + 3	4 + 5 + 6	7 + 8 + 9
Transparenzaspekt	Partizipation	Substanzielle Informationen	Verantwortlichkeit
Summe Ihrer Zustimmungswerte			

Bedeutung der Ergebnisse

Im Folgenden erfahren Sie, was die drei Aspekte der Transparenz genau bedeuten [2]:

Der Aspekt *Partizipation* bedeutet, dass eine Organisation bestrebt ist Mitarbeitende einzubeziehen, um so mehr über das Informationsbedürfnis der Mitarbeitenden zu erfahren und ihm auch entgegen kommen zu können. Denn ohne Mitarbeitende einzubeziehen und nach ihrem Feedback zu fragen, können den Mitarbeitenden nicht die Informationen zur Verfügung gestellt werden, die sie brauchen.

Substanzielle Information bezieht sich darauf, dass Informationen, die weitergegeben werden, nützlich, wichtig und verständlich sind. Es geht dabei nicht um die bloße Offenlegung, da zum Beispiel die Bekanntgabe vieler unwichtiger Informationen auch eine Taktik zur Verschleierung sein kann.

Mit *Verantwortlichkeit* ist gemeint, dass bei der Kommunikation sowohl positive als auch negative Informationen weitergegeben werden. So wird vermieden, dass die Wahrnehmung und Interpretation von Ereignissen durch Mitarbeitende manipuliert wird.

Sind Ihre Zustimmungswerte für einen oder mehrere diese Transparenzaspekte gleich „9“ oder kleiner? Dann suchen Sie das Gespräch mit Ihrer Führungskraft bzw. der jeweiligen Stelle von der Sie sich mehr Transparenz wünschen. Bereiten Sie Ihr Anliegen mit der folgenden Seite vor.



Präventa

Ihr Anliegen

Überlegen Sie sich, wie Sie Ihr Anliegen vortragen wollen. Greifen Sie dabei auf die Wahrnehmung-Wirkung-Wunsch-Regel zurück. Bei dieser Regel geht es darum ein Anliegen so zu formulieren, dass das gegenüber sich dadurch nicht angegriffen fühlt. Die Regel soll anhand eines Beispiels erklärt werden:

*Beispiel: Nach meinem Eindruck, haben Sie bei der Erklärung der nächsten Schritte des Veränderungsprozesses letzte Woche sehr viele Informationen gegeben, aber nicht erläutert, was das für unser Team bedeutet (**Wahrnehmung**). Ich mache mir deshalb Sorgen wie es bei mir und im Team weiter geht (**Wirkung**). Ich würde mir wünschen, dass Sie uns offen sagen, was auf unser Team zukommt, damit wir uns darauf einstellen können (**Wunsch**).*

Probieren Sie es jetzt selbst aus, Ihr Anliegen auf Basis der Wahrnehmung-Wirkung-Wunsch-Regel zu formulieren:

Wahrnehmung:

Wirkung:

Wunsch:

Quelle:

[1] Rawlins, B. (2009). Give the emperor a mirror: Toward developing a stakeholder measurement of organizational transparency. *Journal of Public Relations Research*, 21(1), 71-99. <https://doi.org/10.1080/10627260802153421>.

[2] Yue, C. A., Men, L. R. & Ferguson, M. A. (2019). Bridging transformational leadership, transparent communication, and employee openness to change: The mediating role of trust. *Public Relations Review*, 45(3). [10.1016/j.pubrev.2019.04.012](https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2019.04.012)