

# IMPACT CYCLE

Der Impact Cycle ist ein freiwilliges, strukturiertes Beteiligungsformat, das Mitarbeitende bereichsübergreifend an der Lösung konkreter unternehmensrelevanter Herausforderungen beteiligt.

## 1. Ausgangspunkt

Der Impact Cycle setzt nicht bei fertigen Ideen, sondern bei konkreten Herausforderungen an. Mitarbeitende oder Führungskräfte können Themen einreichen, bei denen Handlungsbedarf besteht, für die es jedoch noch keine ausformulierte Lösung gibt.

Ziel ist es, die kollektive Intelligenz und Motivation der Belegschaft gezielt zu nutzen – jenseits klassischer Projektzuordnungen.

## 2. Grundprinzip

Der Impact Cycle ist ein freiwilliger, zeitlich begrenzter Arbeitskreis, der sich aus interessierten Mitarbeitenden unterschiedlicher Bereiche zusammensetzt.

### Zentrale Leitidee:

Menschen arbeiten engagierter und lösungsorientierter, wenn sie freiwillig an Themen mitarbeiten, die sie interessieren und zu ihren Fähigkeiten passen.

## 3. Ablauf in Kurzform

- 1. Einreichung einer Herausforderung**
  - über ein strukturiertes Formular (Problemfokus, kein Lösungszwang)
  - zentrale Koordination über eine Impact-Ansprechperson
- 2. Erstellung eines Impact-Steckbriefs**
  - Beschreibung der Herausforderung
  - Ziel/Wirkung
  - beteiligte bzw. betroffene Abteilungen
  - grober Zeitrahmen
- 3. Einladung zur Teilnahme**
  - Veröffentlichung des Steckbriefs
  - freiwillige Anmeldung zum Arbeitskreis
  - gezielte Ansprache einzelner Mitarbeitender möglich
- 4. Arbeitskreis Impact Cycle**
  - regelmäßige Treffen
  - Zerlegung der Herausforderung in Arbeitspakete
  - Mitarbeitende wählen selbst, welches Paket sie übernehmen
  - Bearbeitung zwischen den Terminen
- 5. Einbindung der Führungskräfte**
  - Information der Führungskräfte über Teilnahme und zeitlichen Mehraufwand
  - Mehrstunden als Überstunden oder über ein Impact-Konto
- 6. Präsentation & Abschluss**
  - Zwischen- oder Endpräsentation je nach Umfang
  - Vorstellung der Ergebnisse in den betroffenen Abteilungen



## 7. Wirkung & Nutzen

- Einsparungen oder Verbesserungen kommen dem Unternehmen zugute
- optional: Beteiligung aller Mitarbeitenden oder Nutzung der Ergebnisse zur Finanzierung weiterer Impact-Projekte.

## 4. Abgrenzung zu bestehenden Instrumenten

### Unterschied zur klassischen Projektarbeit:

- freiwillige Teilnahme statt Zuteilung
- höhere Motivation und Lösungsorientierung
- Nutzung verborgener Talente außerhalb der Linienfunktion

### Unterschied zum Ideenmanagement:

- keine Pflicht zur fertigen Lösung bei Einreichung
- Trennung von Problemidentifikation und Lösungsentwicklung
- breitere Perspektiven durch interdisziplinäre Zusammenarbeit

## 5. Mehrwert für das Unternehmen

- hohe Motivation durch Freiwilligkeit
- Sichtbarmachung verborgener Kompetenzen und Interessen
- bessere Lösungen durch vielfältige Blickwinkel
- strukturierte, zeitlich begrenzte Bearbeitung
- Lernen am konkreten Thema und voneinander im Arbeitskreis
- bereichsübergreifende Vernetzung der Mitarbeitenden
- steigende Identifikation der Mitarbeitenden mit dem Unternehmen

## 6. Erfolgsfaktoren (Rahmenbedingungen)

- klar definierte Spielregeln und Rollen
- konsequent gelebte Freiwilligkeit
- organisatorische Machbarkeit (z. B. Schichtüberlappungen)
- transparente zeitliche und finanzielle Regelungen
- optionale externe Moderation

### **Kurz gesagt:**

Der Impact Cycle schafft einen wiederholbaren Wirkungsraum, in dem Mitarbeitende freiwillig, strukturiert und motiviert an unternehmensrelevanten Herausforderungen arbeiten – mit messbarem Nutzen für Organisation, Kultur und Ergebnis.

Für eine weiterführende Einordnung oder die Übertragung in den eigenen Kontext stehe ich gerne für einen persönlichen Austausch zur Verfügung.

Britta Gegenleitner  
office@step-solution.at

