

Wie gut laufen Veränderungen in Ihrem Unternehmen, Ihrer Abteilung, Ihrem Team?

Denken Sie an eine Veränderung in Ihrer Organisation, die Sie nicht aktiv betrieben haben, von deren Auswirkungen Sie jedoch betroffen waren. Rufen Sie sich ein Veränderungsprojekt in Erinnerung, von dem Sie sagen würden, dass die Art und Weise, wie damit umgegangen wurde, typisch ist für Ihr Unternehmen oder Ihre Abteilung.

Veränderungsthemen könnten zum Beispiel gewesen sein: Ziele der Organisation oder einer Abteilung, Grundregeln der Zusammenarbeit, Führungsleitlinien, Strukturen der Aufbau- oder Ablauforganisation, Aufgaben- oder Kompetenzverteilung, Informationswege; Arbeitsmethoden, Arbeitsplatzausstattung, räumliche Verteilung.

Wie haben Sie die Veränderung für sich erlebt? Was haben Sie gedacht und gefühlt? Fiel es Ihnen leicht, die Veränderung mit zu tragen oder haben Sie innere Widerstände verspürt? Wie bewerten Sie heute die Vorgehensweisen von damals?

Schreiben Sie in wenigen Stichworten auf:

Bei der Veränderung ging es um:

Ich habe die Vorgehensweise wie folgt empfunden:

- £ als motivierend
- £ als demotivierend

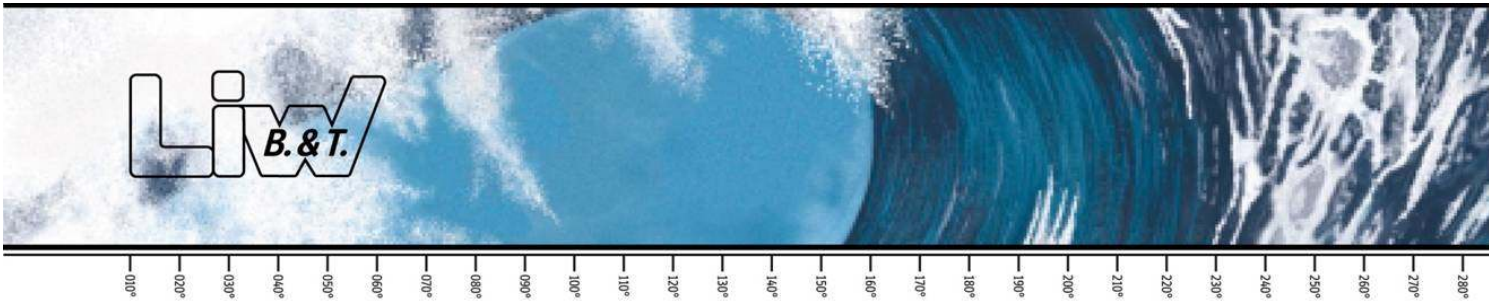
Die Veränderungsmaßnahme war / ist aus meiner Sicht:

- £ ein voller Erfolg
- £ im Großen und Ganzen ein Erfolg
- £ teils-teils
- £ im Großen und Ganzen kein Erfolg
- £ ein Flop

Welche der nachfolgenden Aussagen empfinden Sie im Hinblick auf das Veränderungsprojekt, das Sie vor Augen haben, als zutreffend?

Bitte kreuzen Sie an, wie sehr die Aussage aus Ihrer Sicht zutrifft:

Diese Aussage trifft zu % zu:	100%	80%	60%	40%	20%	0%
Wir wussten, welche Probleme durch die Maßnahme gelöst werden sollten.						
Ursachen und Hintergründe der Probleme waren für uns nachvollziehbar.						
Ziel und Zweck der Veränderung wurden eingehend mit uns besprochen.						
Über den gewünschten Zustand haben wir uns vor den Maßnahmen geeinigt.						
Wir hatten Gelegenheit, uns gefühlsmäßig mit neuen Arbeitsformen anzufreunden.						
Spannungen und Widerstände wurden nicht vertuscht, sondern offen diskutiert.						
Das künftig erforderliche Wissen und Können wurde uns rechtzeitig vermittelt.						
Wir hatten die Chance, aus ehemaligen Fehlern zu lernen.						
Es gab offene Informationen über die Vorgehensweise.						
Die Führung zeigte Interesse an unserer Sicht der Dinge.						
In der Umsetzung waren unsere Vorgesetzten ein gutes Vorbild für uns.						
Die Neuerungen konnten gut umgesetzt werden. Es hat sich etwas getan!						
Es gab klare Verantwortlichkeiten für die Lenkung der Veränderungsmaßnahmen.						
Die Zeitplanung war gut: Nichts wurde verschleppt, nichts überstürzt.						



Bereits bei der Vergabe Ihrer Kreuzchen werden so manche Gedanken in Ihnen hochgekommen sein. Gedanken, die darauf hindeuten, in welchen Bereichen es gut und weniger gut lief. Die Auswertung des Fragebogens kann Ihnen Auskunft darüber geben, wie gut die einzelnen Phasen des Veränderungsprozesses bearbeitet wurden:

- § Gab es eine saubere Diagnose und ein passendes Konzept?
- § Wurden Änderungs- und Lernprozesse sinnvoll gestaltet und gelenkt?
- § Wurden die betroffenen Mitarbeiter ausreichend informiert und involviert?
- § Inwiefern fungierten Führungskräfte als Vorbilder?

Sollten Sie wissen wollen, welche Phasen in Ihrer Organisation rund oder „eckig“ laufen, können Sie uns Ihren ausgefüllten Fragebogen gerne zuschicken. Wir nehmen eine detaillierte Auswertung für Sie vor. Und das ganz unverbindlich.