

Fragen zu Ihrem Change/ zu Ihren Projekten (Change-Check)

Verständigung zum gemeinsamen Bild von Change/ „Digitalisierung“ „New Work“

- Wo haben wir Veränderungsbedarf?
- Was bedeutet „Digitalisierung“ „New Work“ für uns? Wo sollten wir neu denken?
- Wie können wir uns besser und schneller anpassen?
- Wie können wir unsere Innovationsfähigkeit anstacheln?
- Worauf wollen wir uns konzentrieren? Wohin orientieren?

Dezentrale Intelligenz nutzen

- Wie wird die dezentrale Intelligenz des Unternehmens bisher genutzt – wie können wir sie besser einsetzen?
- Welche Informations- und Beteiligungskultur wird gelebt? Was könnten wir besser machen?
- Wie können wir den Austausch fördern?
- Welche Strukturen und Räume brauchen wir dafür?

Mit allen Kräften arbeiten

- Wie können wir den Fluss der Energie erkennen und nutzen: Welche Energien (Stärken, Motivationen von Mitarbeitern) sind nützlich und zu fördern? Wie können wir die Energie hoch-halten, aber dennoch nicht „verbrennen“? Was muss für die Mitarbeiter*innen „drin“ sein?
- Welche sind für die Krisenbewältigung / den Aufbruch schädlich und sollten umgeleitet oder ganz beseitigt werden?
- Wie kann das gehen – was haben wir schon gelernt?

Nützliche und wirksame Führung

- Wie kann Führung günstige Rahmenbedingungen im Sinne von New Work schaffen für einen erfolgreichen Umgang mit Krisen, mit neuen, ungewohnten Situationen und den sich daraus ergebenden Change-Anforderungen?
- Wie kann sich das „Lernen aus der Krise und aus Erfahrungen“ besser etablieren? Welche Strukturen, Räume und Tools braucht?
- Wie kann die Entwicklung einer „neuen Führungskultur“ im Abgleich mit dem „Reifegrad der Organisation“ vorangebracht werden?

Agile Change-Organisation

- Welche Strukturen, Prozesse und Rollen sind hilfreich, um gleichzeitig Stärken zu erhalten und Innovation zu unterstützen?
- Welche sind hilfreich, um den Change flexibel und wirksam zu gestalten und zur Sache aller Mitarbeiter*innen zu machen?