

# Bewegungsflow Consulting GmbH & Co. KG

Gemeinsam was bewegen für Dein zukunftsicheres Unternehmen und starken Mittelstand!



Fragebogen zu den wichtigsten Erfolgsfaktoren

## 20 Schlüsselfaktoren für erfolgreiche Change- bzw. Transformationsprozesse

**Aufgabe:** Drucke diesen Check, wenn möglich aus und kreuze so ehrlich wie möglich an. Beurteile wie stark unsere Aussagen und Schlüssel zutreffen!

Kreuze an!				VOLL	MITTEL	WENIG
1. Leitbild und Grundwerte						
2. Markt- und Kundenorientierung						
3. Leane Organisation						
4. Ergebnisorientierung						
5. Führungsrepertoire						
6. Flexibilität						
7. Feedbackkultur						
8. Kooperation						
9. Entwicklung Mitarbeiterpotenzial						
10. Klare und sozial verträgliche Führung						
11. Regelmäßige Analysen innen und außen						
12. Entwicklungs- und Veränderungsfähigkeit						
13. Ganzheitlichkeit						
14. Kommunikation						
15. Weiterbildung						
16. Strategie						
17. Arbeitsklima						
18. Weiterentwicklung Managementkompetenzen						
19. Offenheit						
20. Lernende Organisation						



1. Ein lebendiges Leitbild und klare Grundwerte schaffen im ganzen Hause Identifikation mit dem Unternehmen und Motivation für seine Weiterentwicklung. Sie sind Grundlage der jährlichen Zielvereinbarungen auf allen Stufen der Organisation.
2. Markt- und Kundenorientierung stehen sehr weit oben auf der Prioritätenliste. Der Kunde und seine Bedürfnisse stehen im Zentrum des Denkens und Handelns der Entscheider, Führungskräfte und Mitarbeiter. Auch interne Dienstleister sind Kunden.
3. Eine „leane“ Organisationsstruktur/-kultur – kleine Zentrale, kurze Wege sowie stark dezentralisierte Verantwortung – fördert unternehmerisches Denken und Handeln auf den unteren Stufen und gewährleistet eine intensive Betreuung der Kunden im Markt sowie der »Kunden« im Unternehmen.
4. Ergebnisorientierung und Kostenbewusstsein sind im ganzen Unternehmen stark entwickelt. Es wird generell ziel- und ergebnisorientiert geführt, und auch auf der untersten, nichtleitenden Stufe engagieren sich die Mitarbeiter für die Zielerreichung und helfen aktiv mit, die Kosten niedrig zu halten.
5. Ein zeitgemäßes Führungsrepertoire, das im ganzen Unternehmen verbindlich ist und dessen Anwendung regelmäßig kontrolliert wird, gewährleistet eine effiziente Steuerung und die notwendige Einheitlichkeit der Führung.
6. Innovation wird großgeschrieben. Maßgeschneiderte Problemlösungen für den Kunden sind oberstes Ziel. In engem Kontakt mit dem Kunden entstehen die Ideen und hausintern wird alles darangesetzt, diese Ideen möglichst rasch in praxisgerechte Produkte und Dienstleistungen umzusetzen.
7. Entwicklung und Veränderung werden nicht als Ausnahmezustand, sondern als Daueraufgabe verstanden. Management, Führungskräfte und Mitarbeiter überlegen laufend, was man noch besser machen könnte. Die Organisationsstruktur und die Arbeitsabläufe werden flexibel immer wieder den aktuellen Anforderungen angepasst.
8. Es wird auf allen Ebenen offen und unkompliziert zusammengearbeitet. Teamwork hat einen großen Stellenwert. Weder Hierarchieebenen noch Ressortgrenzen wirken als Hindernisse. Man arbeitet nach Gesichtspunkten des gesunden Menschenverstands mit Blick auf den Kundennutzen und nicht primär nach Gesichtspunkten formaler Zuständigkeiten zusammen.
9. Das Potenzial der Mitarbeiter wird durch Delegation von Verantwortung, teilautonome Gruppen sowie direkte Beteiligung am Prozess der Meinungsbildung und Entscheidungsvorbereitung systematisch genutzt.
10. Das Management/Führung hat Mut zu klaren Entscheidungen und auch zu unpopulären Maßnahmen. Gesetzte Ziele werden konsequent verfolgt. Beim konkreten Vorgehen wird aber große Sorgfalt auf soziale Verträglichkeit und partnerschaftlichen Umgang mit den Menschen gelegt.
11. Die innere Verfassung des sowie sein Erscheinungsbild nach außen werden in regelmäßigen Abständen systematisch überprüft. Durch exakte Befragungen von den Mitarbeitern, Kunden und Lieferanten werden Stärken, Schwächen und Problemfelder sowie Entwicklungstrends analysiert und können realistisch beurteilt werden.

12. Entwicklung und Veränderung sind die einzige Konstante, also Daueraufgabe. Management, Führungskräfte und Mitarbeiter überlegen permanent, was man noch verbessern könnte. Die Organisationsstruktur und die Arbeitsabläufe werden flexibel immer wieder den aktuellen Anforderungen angepasst.
13. Sowohl bei der Analyse als auch beim Start von den Maßnahmen wird ganzheitlich agiert. Führung und Zusammenarbeit, Motivation und Qualifikation, Arbeitsklima und Unternehmenskultur werden genauso systematisch untersucht und entwickelt wie das Angebot, die Produktivität, die Ertragsstärke oder die Wertschöpfungskette.
14. Es dominiert ein offenes Kommunikationsklima. Information werden nicht in Silos gehalten, sondern sind entscheidende Erfolgsressource für alle Mitarbeiter. Verschiedene Instrumente der internen Kommunikation stellen sicher, dass alle Mitarbeiter nicht nur über die wichtigsten Daten und Fakten informiert sind, sondern Ziele, Hintergründe und Zusammenhänge des aktuellen Geschehens auch verstehen.
15. Die Qualifikation der Mitarbeiter wird als zentrales Produktivitäts- und Kreativitätspotenzial begriffen und durch entsprechende Programme der Fort- und Weiterbildung sowie der Personal- und Organisationsentwicklung gefördert.
16. Die Unternehmensleitung befasst sich regelmäßig und intensiv mit der mittel- und längerfristigen Zukunft des Unternehmens. Sie entwickelt und realisiert Strategien, die von allen Mitarbeitern verstanden und mitgetragen werden.
17. Die Mitglieder der Unternehmensleitung gehen regelmäßig hinaus in den Betriebsalltag, um persönlich mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an ihrem Arbeitsplatz zu sprechen. Sie kennen deren Stimmung und wissen, was sie bewegt.
18. Das Management ist offen für kritische Rückmeldungen und arbeitet ständig an der Weiterentwicklung sich, primär an seiner strategischen und sozialen Kompetenz.
19. Das Management pflegt eine Kultur, in der man sich offen mit unterschiedlichen Meinungen und Interessen auseinandersetzt. Konflikte werden nicht ignoriert, sondern offen und konstruktiv gelöst.
20. Das Unternehmen kann insgesamt als „lernende Organisation“ bezeichnet werden. Es verfügt über ein klares Risikomanagement, flexible Strukturen sowie motivierte, qualifizierte und anpassungsfähige Mitarbeiter. Wo immer Veränderung notwendig ist, wird dies zeitnah erkannt und ohne Zögern in passende Anpassungsleistungen und Maßnahmen umgesetzt.

### **Nutze gerne noch weitere Angebote!**

1. Schau Dir das Webinar unter <https://bewegungsflow.de/webinar/> an.
2. Bestell Dir den nachhaltigen Bestseller unter <https://bewegungsflow.de/durchbruch-mit-flow/>.
3. Vereinbar ein kostenloses Erstgespräch zur Besprechung der Ergebnisse oder für weitere Fragen unter <https://bewegungsflow.youcanbook.me>.