

Checkliste zur Selbstbeobachtung

Leitfrage A:

Was beobachten wir derzeit in unserem Unternehmen?

Hier eine Auswahl aktuell typischer Symptome und Indikatoren:

- Gestärktes Wir-Gefühl
- Erhöhtes gegenseitiges Vertrauen (top-down / bottom-up / in-between)
- Gesteigerte Produktivität
- Erhöhte Geschwindigkeit
- Mehr Kundennähe
- Vermindertes Socializing
- Reduzierter informeller Austausch

Leitfrage B:

Was beobachten wir derzeit in unserem Marktumfeld?

Hier eine Auswahl typischer Faktoren:

- Konkurrenzsituation
- Kundenverhalten Lieferantensituation
- Preisentwicklung
- Arbeitsmarkt
- Gesetze

Leitfrage C:

Was machen wir derzeit konkret neu / anders / nicht mehr / noch genauso wie vor der Krise?

Leistungserbringung

- Geschäftstätigkeit
- Unternehmensstrategie
- Produktportfolio
- Pricing
- Branchen
- Länder
- Leistungserbringung (Zusammenarbeit, Kommunikation, Informationsfluss)
 - interner Wertschöpfungsprozess
 - externe Wertschöpfung mit Kunden / Partnern
- Wie strikt werden Zielvorgaben derzeit verfolgt?
 - Einzel-/ Teamziele
 - Bereichsziele
 - Unternehmensziele
- Projektmanagement
- Budget & -Vorgaben
- Plan-Ist-Vergleiche / Controlling
- Compliance-Management
- Qualitäts-Management ▪ Wissens-Management
- Vertriebswege & -Prozesse
- Personalentwicklungsmaßnahmen

Entscheidungen

- Personaleinstellungen
- Entlassungen ▪ Investitionsanträge
- Betriebliches Vorschlagswesen / Ideengenehmigung
- Offizielle Dienstwege, z.B. Prozessanweisungen
- Unterschriftenregelungen
- Berechtigungsmanagement
- Arbeitszeiterfassung und -Kontrolle
- Kernarbeitszeiten / Flexibilität der Arbeitszeiteinteilung
- Urlaubsregelung ▪ Reiserichtlinien
- HomeOffice-Regelung

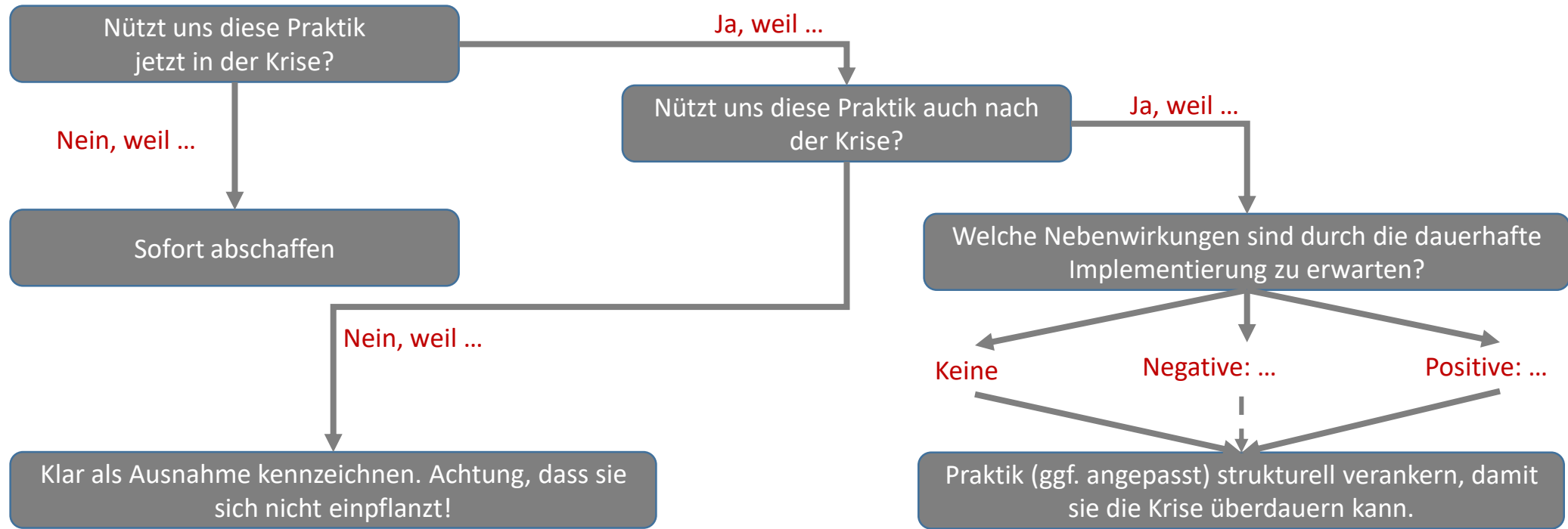
Kommunikation

- Meetings & Meetingregeln
- Video-Conferencing statt Reisen (intern/extern)
- Onboarding ▪ Mitarbeiter-Gespräche / -Beurteilung
- Feedback-„Kultur“ / Mitarbeiter-Befragungen
- Reportingstrukturen / -Prozesse
- Transparenz
- Wie werden Leitbilder, Werte (aktuell) gelebt?

Evaluierung der Selbstbeobachtung

Leitfrage:

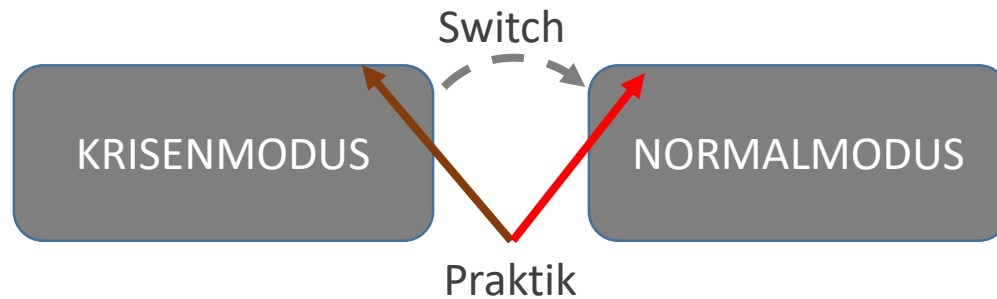
Wie erkennen wir, ob die aktuell beobachtbare Praktik (siehe Checkliste 1) auch dauerhaft nützlich für unser Unternehmen ist?



Reflexionshilfen vor der Verankerung der gewonnenen Erkenntnisse

Leitfrage:

Wie stellen wir sicher, dass die dauerhafte Übernahme von „Krisen-Praktiken“ in den Normalmodus mehr nützt als schadet?



Reflexionsfragen

- Welche Art von Veränderung wird beabsichtigt?
- Bestehende Praktiken verändern
- Bestehende Praktiken abschaffen
- Neue Praktiken etablieren
- Welche Rollen / Positionen / Bereiche betrifft diese Änderung?
- Wer hofft, von dieser Änderung zu profitieren?
- Wer wird von dieser Änderung vermutlich wirklich profitieren?
- Wer befürchtet, etwas zu verlieren?
- Wer verliert vermutlich wirklich etwas?