

Change als Chance verstehen: Reflexionsfragen an Führungskräfte

1. Wie wurden die Mitarbeiter von Dir als Führungskraft in die Planung, Vorbereitung miteinbezogen, insbesondere unter dem Blickwinkel „Change“?
2. Welchen Informationsstand hatten die Mitarbeiter zu welchem Zeitpunkt?
3. Wie verhielten sich die Mitarbeiter in der Planungs- und Vorbereitungsphase: Waren sie engagiert, wissbegierig? Versuchten sie eigene Ideen beizusteuern, waren sie passiv oder gingen sie gar in die „innere Auszeit“?
4. Wer fühlte sich am Stärksten verantwortlich für die Aufgabe und deren Lösung, und woher kam das?
5. Welches Führungsverhalten im Veränderungsprozess würdest Du Dir als Führungskraft zuschreiben?
6. Wie schätzt Du die zeitliche Aufteilung zwischen Sach- und Aufgabenorientierung („vom Problem zur Lösung“) und die Mitarbeiterorientierung (inkl. Lob, Anerkennung, Motivation, Nutzen aufzeigen, ins Boot holen, etc.) ein?
7. Wie wurde mit unterschiedlichen Meinungen und Vorschlägen umgegangen? Durchsetzungsmacht?
8. Wie einfühlsam bist Du mit dem / der „Handicap / Blindheit: neue Situation“ der Mitarbeiter umgegangen?

