

Mutig Organisationen gestalten

Unter welchen Bedingungen Menschen Organisationen ihr Engagement, ihre Eigeninitiative und ihre Kreativität schenken

Fragen zur Analyse des eigenen Unternehmens

Feld 1: Kluge Kommunikation	Ja	Nein
> Ist „vollendete“ Kommunikation die Regel?		
> Wird höflich und respektvoll miteinander umgegangen?		
> Werden konstruktive Auseinandersetzungen geführt, in denen gemeinsam um beste Lösungen gerungen wird?		
> Werden Dialoge geführt statt Debatten?		
> Ist die Kommunikation zwischen den Hierarchiestufen offen und vertrauensvoll? Oder gibt es dichte „Hierarchiesperren“?		



Feld 2: große Spielräume	Ja	Nein
> Gibt es große Spielräume zur eigenen Gestaltung und einen Rahmen, der Struktur und Orientierung gibt?		
> Sind die vorgegebenen Rahmen für alle klar verständlich definiert?		

Feld 2: große Spielräume (2)	Ja	Nein
> Bekommen die Mitarbeiter/innen gute Rahmenbedingungen, um ihre eigene Begeisterung in ihre Arbeit einzubringen und das, was sie tun, zu ihrer Sache zu machen?		
> Kommuniziert die Führungskraft klar, was ihr wichtig ist – und gibt damit ihren Mitarbeiter/innen einen sicheren Rahmen für eigene Entscheidungen?		
> Werden den Mitarbeiter/innen und Teams Möglichkeiten zur Verfügung gestellt, um sich selbst zu kontrollieren?		
> Sind die Mitarbeiter/innen bei Fehlern und falschen Entscheidungen vor jeglichen Sanktionen geschützt? Oder wird eher nach Schuldigen gesucht?		
> Wird in diesem Unternehmen regelmäßig über die Dinge gesprochen, die gut gelingen?		
> Wird in diesem Unternehmen davon ausgegangen, dass die Menschen dort prinzipiell gute Arbeit leisten wollen?		
> Sehen die Menschen, die in diesem Unternehmen arbeiten, ihre Arbeit als sinnvoll an?		
> Ist das, was an Werten und Leitbildern aufgeschrieben ist, auch zu spüren?		

alle Fragen basieren auf den Inhalten des Buches

Mutig führen – Wie sie in Ihrem Unternehmen die Lust auf Verantwortung wecken. Ulla Domke und Martin Granica, mit Illustrationen von Michael Hüter. Schäffer-Poeschel Verlag 2019

