

## Selbsttest für Change Manager

Mit diesem Fragebogen können Sie Ihre Führungstätigkeit im Rahmen eines Veränderungsprozesses reflektieren. Er gibt Ihnen Hinweise, an welchen Stellen Sie ihr Verhalten optimieren können.

<b>Diagnose und Planung</b>	
Ich nehme mir Zeit, über die möglichen Auswirkungen des Veränderungsprozesses nachzudenken.	Stimme voll zu <span style="float: right;">stimme gar nicht zu</span>  -----
Bei der Priorisierung von Vorhaben und Aufgaben berücksichtige die möglichen Auswirkungen des Veränderungsvorhabens.	Stimme voll zu <span style="float: right;">stimme gar nicht zu</span>  -----
Meine Planung ist realistisch und berücksichtigt meine eigenen Ressourcen und die meiner Mitarbeiter.	Stimme voll zu <span style="float: right;">stimme gar nicht zu</span>  -----
Für auftretende Turbulenzen und Planänderungen habe ich einen Puffer in meine Zeitplanung eingebaut.	Stimme voll zu <span style="float: right;">stimme gar nicht zu</span>  -----
Ich kenne den potentiellen Nutzen der Veränderung für meine Mitarbeiter und für die mir übergeordneten Führungskräfte.	Stimme voll zu <span style="float: right;">stimme gar nicht zu</span>  -----

<b>Managementkonsistenz</b>	
Ich achte darauf die „offizielle“ Linie und Sprachregelung des Managements mitzutragen.	Stimme voll zu <span style="float: right;">stimme gar nicht zu</span>  -----
Ich lege Wert darauf, dass auf meiner Führungsebene intensiver Dialog zur gemeinsamen Linie stattfindet und bringe mich zu diesem Zweck in Runden ein.	Stimme voll zu <span style="float: right;">stimme gar nicht zu</span>  -----

<b>Kommunikation</b>	
Ich habe im Rahmen der übergreifenden Kommunikation für mich und meinen Verantwortungsbereich eine tragfähige Kommunikationsstrategie entwickelt.	Stimme voll zu <span style="float: right;">stimme gar nicht zu</span>  -----

Ich bin in der Lage, die Veränderungen (Vision, Strategie, Ziele, Aufgaben, Organisation) so an meine Mitarbeiter zu kommunizieren, daß diese begreifen, was das konkret für sie bedeutet.	Stimme voll zu	stimme gar nicht zu
	-----	-----
Ich verwende einfache, aber klare und ehrliche Kernbotschaften.	Stimme voll zu	stimme gar nicht zu
	-----	-----
Veränderungskommunikation ist für mich eine Bringschuld – ich übernehme Verantwortung dafür, dass meine Mitarbeiter gut über die aktuellen Vorgänge informiert sind.	Stimme voll zu	stimme gar nicht zu
	-----	-----
Ich kommuniziere auch negative Aspekte.	Stimme voll zu	stimme gar nicht zu
	-----	-----
Ich gehe so mit Verlierern der Veränderung um, wie ich es mir selbst für mich wünschen würde.	Stimme voll zu	stimme gar nicht zu
	-----	-----
Ich gehe häufiger in den direkten Dialog mit meinen Mitarbeitern, als ich dies außerhalb des Changeprojektes tun würde.	Stimme voll zu	stimme gar nicht zu
	-----	-----
Ich nehme Widerstände bewusst wahr und versuche meine Hypothesen zu den Ursachen mit den Beteiligten abzugleichen.	Stimme voll zu	stimme gar nicht zu
	-----	-----

<b>Partizipation</b>		
Ich bin überzeugt davon, dass durch die Beteiligung meiner Mitarbeiter ein besseres Change-Ergebnis erzielt werden kann.	Stimme voll zu	stimme gar nicht zu
	-----	-----
Ich habe ein klares Bild, in welchen Themenbereichen ich wie viel Partizipation meiner Mitarbeiter einfordern möchte und welche Themen nicht verhandelbar sind.	Stimme voll zu	stimme gar nicht zu
	-----	-----
Ich widerstehe dem Druck der Zentralisierung von Führung und Entscheidungen, der in Change-Situationen häufig entsteht und nehme mir bewusst Zeit für Lösungsfindungen mit meinen Mitarbeitern.	Stimme voll zu	stimme gar nicht zu
	-----	-----
Ich führe meine Mitarbeiter verstärkt über vereinbarte Ziele und binde Sie auf diese Weise mit ein.	Stimme voll zu	stimme gar nicht zu
	-----	-----

Ich hole mir aktiv Feedback von meinen Mitarbeitern und versuche in meinem Change-Management auf die Rückmeldungen zu reagieren.	Stimme voll zu	stimme gar nicht zu
	-----	

<b>Systemisches Denken und Handeln</b>		
Ich betrachte die Veränderung in der Organisation als komplexes Wechselspiel von Strukturen, Prozessen und Menschen und deren Kulturen.	Stimme voll zu	stimme gar nicht zu
	-----	
Ich akzeptiere meine Grenzen bei der Steuerung komplexer Systemen und passe meine Interventionen stetig an unvorhersehbare Ereignisse an.	Stimme voll zu	stimme gar nicht zu
	-----	
Ich erleichtere meinen Mitarbeitern die Bereitschaft zur Veränderung, indem ich Bisheriges wertschätzen kann und dies auch zum Ausdruck bringe (statt es schlechtzumachen oder abzutun).	Stimme voll zu	stimme gar nicht zu
	-----	
Ich erleichtere meinen Mitarbeitern die Bereitschaft zur Veränderung, indem ich sogenannte Stabilitätsinseln als Orientierungspunkte schaffe.	Stimme voll zu	stimme gar nicht zu
	-----	
Ich erleichtere meinen Mitarbeitern die Bereitschaft zur Veränderung, indem ich ein gemeinsames Zielbild mit meinen Mitarbeitern entwickle und immer wieder anpasse.	Stimme voll zu	stimme gar nicht zu
	-----	

<b>Hilfe zur Selbsthilfe</b>		
Ich fordere meine Mitarbeiter auf, sich für die Veränderung und deren Konsequenzen fit zu machen und nehme mir die Zeit für unterstützende Entwicklungsgespräche.	Stimme voll zu	stimme gar nicht zu
	-----	
Ich gebe verstärkt gezielte Rückmeldungen, mit denen ich gewünschtes Verhalten unterstütze und fördere.	Stimme voll zu	stimme gar nicht zu
	-----	
Ich nutze Unterstützung im Unternehmen, indem ich aktiv den Einsatz von Change-Agents oder ähnlichen Beratungsformen in meinem Verantwortungsbereich einfordere.	Stimme voll zu	stimme gar nicht zu
	-----	
Ich hole mir selbst Unterstützung, indem ich Coachingangebote wahrnehme oder in kollegialer Beratung Themen der Veränderung reflektiere.	Stimme voll zu	stimme gar nicht zu
	-----	