

## Eine Diagnose meines Unternehmens/Bereichs

### Existenzgrund

- Gibt es Klarheit über unser Kerngeschäft, unsere Kernkompetenzen, den Nutzen der Organisation / des Bereichs für die Kunden?

-----  
-----

- Gibt es etwas, wofür wir uns zu 100 Prozent zuständig und kompetent fühlen?

-----  
-----

- Wie sehen wir die zukünftige Entwicklung des Kerngeschäfts und der Kernkompetenzen?

-----  
-----

- Welche wesentlichen Werte werden bei uns hochgehalten?

-----  
-----

- Worauf wird im Umgang mit Kunden besonderer Wert gelegt?

-----  
-----

- Welches Image haben wir bei Kunden, Mitbewerbern, Lieferanten, Partnern, am Arbeitsmarkt usw.? Passt uns das so?

-----  
-----

- Welches attraktive Zukunftsbild habe ich für meine Organisation?

-----  
-----

- Wie kommen Ziele und Strategien zustande? Wer ist an der Erarbeitung beteiligt? Wer ist wie darüber informiert?

-----  
-----

Kultur:

- Wie ist die derzeitige und zukünftige Mitarbeiterstruktur (Anzahl, Qualifikation, Alter, Geschlecht usw.)?

-----  
-----

- Wie erleben unsere Mitarbeiter ihre Arbeit und das Betriebsklima?

-----  
-----

- Welche Aspekte der Arbeit werden besonders betont (Qualität, Schnelligkeit, Kosten usw.)?

-----  
-----

- Findet Personalentwicklung statt? Gibt es dazu gezielte Maßnahmen?

-----  
-----

- Gibt es Erwartungen an eine gute Führungskraft (aus der Sicht der Mitarbeitenden, aus der Sicht des Vorstands bzw. der Geschäftsleitung)? Ist klar, was Führen/Steuern in unserer Organisation bedeutet?

-----  
-----

- Ist die Kommunikation von gegenseitiger Wertschätzung geprägt oder besteht eine Tendenz zu Be- und Abwertungen?

-----  
-----

- Haben Emotionen Platz in der Kommunikation oder werden sie eher zurückgehalten?

-----  
-----

- Ist das Miteinander primär von Kooperation oder von Wettbewerb geprägt?

-----  
-----

- Wird vorwiegend über Erfolge statt über Probleme kommuniziert?

-----  
-----

- Können wir gut mit Konflikten umgehen?

-----  
-----

- Sind Werte und ethische Prinzipien kommuniziert und werden sie auch gelebt?

-----  
-----

Ordnung:

- Ist die Gesamtstruktur unserer Organisation derzeit zufriedenstellend?

-----  
-----

- Gäbe es eine radikal andere Struktur, die wir uns für die Organisation / den Bereich vorstellen könnten? Was wäre dann anders?

-----  
-----

- Gibt es funktionierende Koordinationsstrukturen, das heißt Besprechungen und andere Kommunikations-, Informations- und Handlungskanäle?

-----  
-----

- Funktioniert das Zusammenspiel von Aufbauorganisation und Projektstrukturen?

-----  
-----

- Sind Funktionen und Aufgaben klar definiert und mit Kompetenz ausgestattet?

-----  
-----

- Gibt es Funktionen, für die sich niemand zuständig fühlt?

-----  
-----

- Gibt es ein gemeinsames Verständnis über Prozesse in der Organisation (Kernprozesse, Supportprozesse)?

-----  
-----

- Sind wir zufrieden mit den wesentlichen Abläufen in unserem Bereich?  
Wo erleben wir Engpässe?

-----  
-----

- Sind Abläufe und Prozesse geregelt oder läuft vieles spontan, ad hoc? Sollte das anders sein?

-----  
-----

- Ist die Weiterentwicklung der wesentlichen Prozesse strukturell abgesichert?

-----  
-----

Technische und wirtschaftliche Ressourcen:

- Wie Grobner, Hfelest die finanzielle Situation unserer Organisation / Ihres Bereichs? Gibt es Entwicklungen, die in den nächsten zwei Jahren eingeleitet werden müssen?

-----  
-----

- Ist die ökonomische Steuerung (Planung, Controlling) gut aufgesetzt?

-----  
-----

- Sind die Anlagen und eingesetzten Technologien, EDV-Systeme und Ausstattung ausreichend?

-----  
-----

- Sind die Räume in unserer Organisation in gutem Zustand und auf technisch zufriedenstellendem Standard?

-----  
-----

- Fördert das Raumkonzept die Zusammenarbeit und die Kommunikation?

-----  
-----