

Ist allen immer wieder der Kundenfokus bewusst?

Werden Aktivitäten immer wieder auf einen Mehrwert für die Kunden geprüft?

Ganz sein dürfen | Kultur_

Wie gehen wir mit Bedenken|Emotionen einzelner Mitarbeiter in Diskussionen um?

Wieviel Raum hat Sinnstiftendes und das Reden darüber in unserer Arbeit?

Welche alten Muster|Haltungen tauchen zu obigen Punkten auf, und was ist ihr Nutzen?

(z.B. Zum Schluss kann ich ja doch noch zum Chef gehen, es müssen alle dafür sein, sonst fliegt es nicht ...)

Haben wir ein gleiches Qualitätsverständnis?

Übernehmen wir Ownership bis zum Abschluss eines Themas?

Sprechen Sie uns gerne an:
Coverdale Team Management
Deutschland GmbH
Boosstraße 3, 81541 München
Telefon +49 89 651283-0
Fax +49 89 651283-29
germany@coverdale.com
www.coverdale.de



Entwicklungswege zur Selbstorganisation

Fragen zur Prozessreflexion

Impressum
Einleger „Entwicklungswege zur Selbstorganisation“ zum Coverdale Themenheft 4 – September 2016
Herausgeber_ Coverdale Team Management Deutschland GmbH, Boosstr. 3, 81541 München
germany@coverdale.com, www.coverdale.de
Redaktion_ Ulrike Böhm, Kay Gropp
Kontakt Redaktion_ 0163 5651405
Gestaltung_ Agentur an der Ruhr, Witten
www.aadr.de
Bild (Titel)_ Hans Herbig
Druck: Buschhausen, Herten

Führung_

Wie kann ich die Selbstorganisationsfähigkeiten meines Teams|meiner Teams unterstützen?

Welche meiner Glaubenssätze|Überzeugungen können hinderlich sein?

Wie sieht mein Führungsstil aus, und was muss ich verändern?

In welchen Situationen besteht die Gefahr, dass ich ‚reinspringe‘ und selber entscheide (z.B. weil es mir zu langsam geht)?

Wie sehen die Persönlichkeiten meiner Mitarbeiter aus und wieviel Rahmen | Struktur Unterstützung, um ins Neue hineinzuwachsen, braucht welcher Mitarbeiter?

Woher bekomme ich in der neuen Rolle Feedback und Bestätigung?

Was|wer hilft mir, in die neue Rolle (als Coach) hineinzuwachsen?

Prozesse_

Wie werden Ziele bei uns festgelegt?

Welche Regeln – auch implizite – für Führung und Zusammenarbeit haben wir, und wie müssen sie verändert werden?

Wie muss der Prozess, um zu neuen Regeln zu kommen, aussehen, damit die Regeln gelebt werden?

Wie und wo werden Entscheidungen getroffen? Welches Wissen über Entscheidungsprozesse ist vorhanden?

Wie kommt ein Team ohne mich zu einer gemeinsam erarbeiteten Entscheidung?

Wie klar sind Entscheidungsrahmen?

Welche Informationen brauchen die Menschen jeweils, um gute Entscheidungen treffen zu können?

Wie ist sichergestellt, dass wir lernen und uns automatisch bewusst weiterentwickeln?

Wie integrieren wir Feedback vom Kunden kontinuierlich in alles, was wir tun?

Wie sehen die Eskalationswege aus?

Wie gehen die Mitarbeiter bei Konflikten mit Kollegen um?

Welche Methoden, Tools und Prozesse werden als Rahmen vereinbart, um Sicherheit zu geben?

Wie ist der Kommunikationsprozess gestaltet?

Wie stellen wir kontinuierlich Transparenz sicher, auch wenn sich Prioritäten ändern?

Kernaufgabe_

Wo spielt unsere Kernaufgabe|unser Kernzweck in der Kommunikation und in Entscheidungsprozessen eine Rolle?

Können sich alle mit dem Sinn identifizieren?
