

Fragebogen zur Organisationsdiagnose

1 = stimmt überhaupt nicht 7 = stimmt völlig

1 2 3 4 5 6 7

1. **Leitbild und Grundwerte**

Ein lebendiges Leitbild und klare Grundwerte schaffen im ganzen Hause Identifikation mit dem Unternehmen und Motivation für seine Weiterentwicklung. Sie sind Grundlage der jährlichen Zielvereinbarungen auf allen Stufen der Organisation

--	--	--	--	--	--	--	--

2. **Markt- und Kundenorientierung**

Markt- und Kundenorientierung stehen ganz oben auf der Prioritätenliste. Der Kunde und seine Bedürfnisse stehen im Zentrum des Denkens und Handelns der Führungskräfte und der Mitarbeiter. Auch interne Dienstleistungsempfänger werden als Kunden betrachtet und behandelt.

--	--	--	--	--	--	--	--

3. **Schlanke Organisation**

Eine schlanke Organisationsstruktur - kleine Zentrale, kurze Wege sowie stark dezentralisierte Verantwortung - fördert unternehmerisches Denken und Handeln auf den unteren Stufen und gewährleistet eine intensive Betreuung der Kunden im Markt sowie der Kunden im Unternehmen

--	--	--	--	--	--	--	--

4. **Ergebnisorientierung**

Ergebnisorientierung und Kostenbewusstsein sind im ganzen Unternehmen stark entwickelt. Es wird generell ziel- und ergebnisorientiert geführt und auch auf der untersten, nicht leitenden Stufe engagieren sich die Mitarbeiter für die Zielerreichung und helfen aktiv mit, die Kosten tief zu halten.

--	--	--	--	--	--	--	--

5. **Führungsinstrumentarium**

Ein modernes Führungsinstrumentarium, das im ganzen Unternehmen verbindlich ist und dessen Anwendung regelmäßig kontrolliert wird, gewährleistet eine effiziente Steuerung und die notwendige Einheitlichkeit der Führung.

--	--	--	--	--	--	--	--

6. **Innovation**

Innovation wird großgeschrieben. Maßgeschneiderte Problemlösungen für den Kunden sind oberstes Ziel. In engem Kontakt mit dem Kunden entstehen die Ideen - und hausintern wird alles darangesetzt, diese Ideen rasch in praxisgerechte Produkte und Dienstleistungen umzusetzen.

--	--	--	--	--	--	--	--

7. Flexibilität

Entwicklung und Veränderung werden nicht als Ausnahmezustand, sondern als Daueraufgabe verstanden. Management, Führungskräfte und Mitarbeiter überlegen laufend, was man noch besser machen könnte. Die Organisationsstruktur und Arbeitsabläufe werden flexibel immer wieder den aktuellen Anforderungen angepasst.

--	--	--	--	--	--	--	--

8. Regelmäßiges Feedback

Die innere Verfassung des Unternehmens sowie sein Erscheinungsbild nach außen werden in regelmäßigen Abständen systematisch überprüft. Durch sorgfältige Befragungen nicht nur der Mitarbeiter, sondern auch der Kunden und Lieferanten werden Stärken, Schwachstellen und Problemfelder sowie Entwicklungstrends erfasst und können realistisch beurteilt werden.

--	--	--	--	--	--	--	--

9. Ganzheitliches Management

Sowohl bei der Analyse als auch beim Einleiten von Veränderungsmaßnahmen wird ganzheitlich gedacht. Führung und Zusammenarbeit, Motivation und Qualifikation, Arbeitsklima und Unternehmenskultur werden genauso systematisch untersucht und entwickelt wie die Produktpalette, die Produktivität, die Ertragsstärke oder die Wertschöpfungskette.

--	--	--	--	--	--	--	--

10. Kooperation

Es wird auf allen Ebenen offen und unkompliziert zusammengearbeitet. Teamarbeit hat einen hohen Stellenwert. Weder Hierarchieebenen noch Ressortgrenzen wirken als Barrieren. Man arbeitet nach Gesichtspunkten des gesunden Menschenverstandes mit Blick auf den Kundennutzen und nicht primär nach Gesichtspunkten formaler Zuständigkeiten zusammen.

--	--	--	--	--	--	--	--

11. Kommunikation

Es herrscht offenes Kommunikationsklima. Insofern wird nicht monopolisiert, sondern als wichtige Leistungsressource für alle Mitarbeiter verstanden. Ein differenziertes Instrumentarium der unternehmensinternen Kommunikation stellt sicher, dass alle Mitarbeiter nicht nur über die wichtigsten Daten und Fakten informiert sind, sondern Ziele, Hintergründe und Zusammenhänge des aktuellen Geschehens im Unternehmen verstehen

--	--	--	--	--	--	--	--

12. Entwicklung Mitarbeiterpotential

Die Qualifikation der Mitarbeiter wird als zentrales Produktivitäts- und Kreativitätspotential begriffen und durch entsprechende Programmen der Fort- und Weiterbildung sowie der Personal- und Organisationsentwicklung systematisch gefördert.

--	--	--	--	--	--	--	--

13. Nutzung Mitarbeiterpotential

Das Potential der Mitarbeiter wird durch Delegation von Verantwortung, teilautonome Gruppen sowie direkte Beteiligung am Prozess der Meinungsbildung und Entscheidungsvorbereitung systematisch genutzt.

--	--	--	--	--	--	--	--

14. Strategiebildung

Die Unternehmensleitung befasst sich regelmäßig und intensiv mit der mittel- und längerfristigen Zukunft des Unternehmens. Sie entwickelt und realisiert Strategien der Zukunftssicherung, die von allen Mitarbeitern verstanden und mitgetragen werden.

--	--	--	--	--	--	--	--

15. Direkte Kontakte Spitze/Basis

Die Mitglieder der Unternehmensleitung gehen regelmäßig hinaus in den betrieblichen Alltag, um persönlich mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu sprechen. Sie kennen die Stimmungslage an der Basis und wissen, was die Mitarbeiter beschäftigt.

--	--	--	--	--	--	--	--

16. Qualifizierung Management

Das Management ist offen für kritische Rückmeldungen und arbeitet permanent an der Weiterentwicklung seiner eigenen Qualifikation, insbesondere an seiner strategische und sozialen Kompetenz.

--	--	--	--	--	--	--	--

17. Klare und sozialverträgliche Führung

Das Management hat Mut zu klaren Entscheidungen und auch zu unpopulären Maßnahmen. Gesetzte Ziele werden konsequent verfolgt. Beim konkreten Vorgehen wird aber große Sorgfalt auf partnerschaftlichen Umgang mit den Menschen gelegt.

--	--	--	--	--	--	--	--

18. Management-Team

Die Unternehmensleitung ist ein echtes Team. Entscheidungen werden gemeinsam getragen, Führungsimpulse einheitlich durchgesetzt. Dies schafft Orientierung und Sicherheit für die Mitarbeiter.

--	--	--	--	--	--	--	--

19. Konfliktfähigkeit

Das Management pflegt eine Kultur, in der man sich offen mit unterschiedlichen Meinungen und Interessen auseinandersetzt. Konflikte werden nicht verdrängt, sondern offengelegt und konstruktiv ausgetragen.

--	--	--	--	--	--	--	--

20. Lernende Organisation

Das Unternehmen kann insgesamt als „lernende Organisation“ bezeichnet werden. Es verfügt über ein sensibles Frühwarnsystem, flexible Strukturen, sowie motivierte, qualifizierte und umstellungsfähige Mitarbeiter. Wo immer Veränderung notwendig ist, wird dies rechtzeitig erkannt und ohne Verzögerungen in entsprechende Anpassungsleistungen und Innovationen umgesetzt.

--	--	--	--	--	--	--	--

GESAMTAUSWERTUNG

	1	2	3	4	5	6	7
1. Leit- und Grundwerte							
2. Markt- und Kundenorientierung							
3. Schlanke Organisation							
4. Ergebnisorientierung							
5. Führungsinstrumentarium							
6. Innovation							
7. Flexibilität							
8. Regelmäßiges Feedback							
9. Ganzheitliches Management							
10. Kooperation							
11. Kommunikation							
12. Entwicklung von Mitarbeiterpotential							
13. Nutzung Mitarbeiterpotential							
14. Strategiebildung							
15. Direkte Kontakte Spitze/Basis							
16. Qualifizierung Management							
17. Klare und sozialverträgliche Führung							
18. Management-Team							
19. Konfliktfähigkeit							
20. Lernende Organisation							