

Selbstcheck-Fragen

PE & OE Strategien in bewegten Zeiten

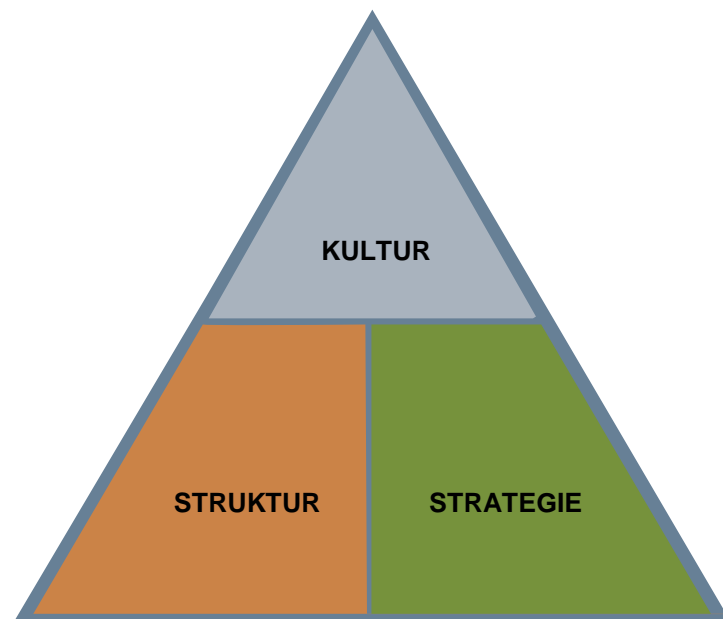
Henne oder Ei?

- Folgen Strategien von Personal- und Organisationsentwicklung (P/OE) der Unternehmensstrategie?
- Ist die P/OE Strategie zwingend Bestandteil einer HR Strategie?
- Bin ich als Personal- und Organisationsentwickler Beobachter und agiere wie ein Außenstehender?

Viel zu oft begeben sich P/OE Einheiten in lähmende Abhängigkeiten. Wir glauben, dass die Zeit proaktive Strategien und Akteure statt Beobachter erfordert. Der Kern einer P/OE Strategie liegt in der Erhöhung der Veränderungs- und Lernfähigkeit als Ausdruck des Reifegrades der Organisationsmitglieder. Manchmal werden Unternehmensstrategien und erfolgreiche Transformation überhaupt erst möglich.

In diesem „Dialogbogen“ stellen wir unsere besten Fragen zur Verfügung, die wir nutzen, um ein Bewusstsein darüber herzustellen, welche Handlungs- und Themenfelder eine P/OE Strategie sinnvollerweise enthalten sollte. Wichtig hierbei sind qualitative Antworten und Erklärungen, die dann genutzt werden können, um Designkriterien für einen Strategieentwicklungsprozess in Gang zu setzen. Die Fragen können auch genutzt werden, um im Dialog mit dem Top-Management die Ausrichtung von P/OE (Personal- & Organisationsentwicklungseinheiten) oder L&D (Learning & Development) Einheiten zu ermöglichen.

Wir freuen uns über Fragen und Hinweise an die Emailadresse info@system-worx.com mit dem Betreff P/OE Strategien.



Bereitschaft von handelnden Personen (Kultur)

Frage	Antwort
Haben die Verantwortlichen das, was von ihnen verlangt wird, schon einmal gemacht?	
Gibt es glaubhafte Kompetenzen und Erfahrungen, aus denen man schließen kann, dass sie die Herausforderungen meistern werden?	
Wie hoch ist die Qualität der Binnenbezüge?	
Wie erlauben die Strukturen kulturkompatibles Verhalten?	
Wie erlaubt Strategie kulturkompatibles Verhalten?	

Bereitschaft des Systems (Struktur)

Frage	Antwort
Wie hoch ist die Veränderungsfähigkeit des Systems?	
Wie hoch ist die Aufnahmefähigkeit von äußeren Veränderungsimpulsen?	
Wie viel O darf sich im OKR ändern?	
Wie verträgt das System Veränderungen im KR?	
Welche strukturellen Elemente machen Strategie sichtbar?	
Welche strukturellen Elemente machen Kultur sichtbar (Übergang zur Struktur)?	
Wie erlaubt Kultur strukturkompatibles Verhalten?	

Bereitschaft gemeinsam geteilter Wirklichkeit zur Zukunft (Strategie)

Wie gekoppelt ist das System an seine Umwelt?

Frage	Antwort
Gibt es ein Bewusstsein in der Organisation für ungerichtete Energie (Konflikte, Abgrenzungen usw.)?	
Wer übernimmt die Verantwortung für die Ausrichtung?	
Gibt es eine Kopplung bezogen auf Impulse aus der Umwelt?	
Gibt es zu viel Ausrichtung (ständig alte Losung / ständig neue Losung)?	
Gibt es zu wenig Ausrichtung?	
Wie erlaubt Kultur strategiekompatibles Verhalten?	

Entwickler des Selbstcheck-Fragebogens



Markus Schwemmler

Diplom-Psychologe

Systemischer Berater, Trainer & Coach

Gründer, Gesellschafter und Partner
von system worx



Dr. Ulrich Weinhhammer

Diplom-Physiker, Dr. rer. Pol

Systemischer Coach,
Organisationsentwickler & Change
Manager

Senior Berater bei system worx