

Wie resilient ist Ihre Organisation?

(Quelle: Artikel ‚Resilienz in Organisationen‘ von Klaudia Söllner)

Ziel:

Im folgenden Selbsttest sind typische Merkmale resilienter Organisationen enthalten. Sie können hier prüfen, wie stark diese ausgeprägt ist bzw. welche Bereiche noch gestärkt werden könnten. Durch das Beantworten der Fragen erhalten Sie auch ein genaueres Bild, was konkret organisationale Resilienz ausmacht.

- Beantworten Sie die folgenden Fragen mit ja oder nein.
- Nein-Antworten sollten auf breiterer Basis geklärt und behoben werden.

Fragen:

1. Vision und Mission des Unternehmens sind jedem Mitarbeiter bekannt.

Antwort: ja nein

2. Die Unternehmensstrategie ist in der Gesamtorganisation präsent und für die unterschiedlichen Ebenen verständlich und nachvollziehbar.

Antwort: ja nein

3. Jeder einzelne kennt seinen individuellen Beitrag zu den Unternehmenszielen und damit seine Bedeutung für das Unternehmen.

Antwort: ja nein

4. Denken und Lösungssuche erfolgt unter aktiver Beteiligung der betroffenen Mitarbeiter.

Antwort: ja nein

5. Informationen vom Markt fließen schnell in die Organisation.

Antwort: ja nein

6. Marktinformationen werden intern verarbeitet und führen zu Entscheidungen.

Antwort: ja nein

7. Es besteht innerhalb und außerhalb eine gute Vernetzung.

Antwort: ja nein

VAMOS! Mag. Walter Buchinger

4771 Sigharting | Thalmannsbach 8
M: +43 664 91 51 039 | T: +43(7766) 40 11
E: buchinger@va-mos.net | U: www.va-mos.net

8. Die Organisation bzw. die Mitarbeiter kennen die zentralen Erfolgsfaktoren des Unternehmens.
Antwort: ja nein
9. Die Werte des Unternehmens sind den Mitarbeitern bewusst und werden aktiv gelebt.
Antwort: ja nein
10. Es gibt Geschichten über erfolgreich überstandene Krisen und diese werden erzählt.
Antwort: ja nein
11. Die Organisation achtet auf die Gesundheit der Mitarbeiter und das Betriebsklima.
Antwort: ja nein
12. Mit unterschiedlichen Meinungen und Positionen wird wertschätzend umgegangen.
Antwort: ja nein
13. Die Mitarbeiter werden ermutigt, auch kontrovers zu diskutieren.
Antwort: ja nein
14. Fehler dürfen sein und werden zur Weiterentwicklung genutzt.
Antwort: ja nein
15. Entscheidungsfindungsprozesse zeichnen sich durch eine hohe Qualität aus und werden von Mehrheiten getragen.
Antwort: ja nein
16. Improvisationsfähigkeit ist vorhanden, ohne die Orientierung zu verlieren.
Antwort: ja nein
17. Es besteht eine hohe Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen. Mitarbeiter verstecken sich nicht hinter Gremien, Prozessen oder Formalitäten.
Antwort: ja nein
18. Verhalten wird sowohl auf Mitarbeiter- als auch auf Führungsebene reflektiert, dazu stehen geeignete Instrumente zur Verfügung.
Antwort: ja nein
19. Die Führungsebene ist für die Mitarbeiter glaubwürdig und genießt ein hohes Vertrauen.
Antwort: ja nein
20. Die Führungskräfte sind sich ihrer Vorbildwirkung bewusst und leben diese auch in ihrem Arbeitsalltag.
Antwort: ja nein

- Spannend ist natürlich auch ein anonymer Blick auf die Einschätzung Ihrer Kollegen und Mitarbeiter zu diesen Fragen. Das machen wir gerne auf Anfrage für Sie und moderieren die entsprechende Ergebnispräsentation und –diskussion.

