



Checkliste Handlungsfelder und Prioritäten

Nr	Thema
1	<p>Zahlen, Daten Fakten – wie ist der Ist-Zustand?</p> <p>Werten Sie alle Zahlen, Daten und Fakten aus, die Ihnen aus Ihrem Unternehmen zur Verfügung stehen. Wo ist der Handlungsbedarf am größten? Was können Sie tun, um weitere Informationen zu sammeln und ein klareres Bild von Ihren Handlungsfeldern zu erhalten? Beziehen Sie dabei unbedingt Ihr Führungsteam mit ein.</p>
Notiz	
2	<p>Die HR-Abteilung als Gamechanger</p> <p>Sie haben noch keine ausreichenden Auswertungen, die Sie nutzen können? Dann liegt der Handlungsbedarf zunächst bei der Entwicklung Ihrer HR. Legen Sie zusammen mit Ihrem Führungsteam fest, welche Zahlen und Bereiche Sie zukünftig auswerten wollen, und sprechen Sie im Anschluss mit den HR-Verantwortlichen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Was können wir schon auswerten? • Was müssen wir noch entwickeln? • Wer kann es auswerten? • Wen brauchen wir zusätzlich im Team? • Was muss er oder sie können? <p>Und dann legen Sie los und investieren Sie in diesen so wichtigen Bereich. Die HR wird Ihnen in Zukunft bei der Identifizierung von Handlungsbedarf und bei der Entwicklung Ihrer Mitarbeiter, Führungskräfte und der gesamten Organisation Unterstützung geben. Und damit lassen sich Change-Prozesse dauerhaft etablieren.</p>
Notiz	
3	<p>Schaffen von Führungsexzellenz</p> <p>Beantworten Sie für sich folgende Fragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Für welche Werte stehen wir? • Wie ist unsere zukünftige Führungsphilosophie? • Wie wollen wir in Zukunft zusammenarbeiten und kommunizieren? • Wie wollen wir den Informationsfluss sicherstellen? • Wie wollen wir miteinander und mit den Mitarbeitern in Zukunft umgehen? • Wie wollen wir unseren Führungsnachwuchs identifizieren und fördern? • Wie bilden wir unsere Führungskräfte in Zukunft aus und weiter?



	<p>Diese Fragen können Sie zunächst als Unternehmer für sich allein und im nächsten Schritt zusammen mit Ihrem Führungsteam beantworten. Die Antworten fließen in Punkt 5 ein und müssen in die Entwicklung von Aufgaben münden, um Veränderungen Schritt für Schritt auf allen Führungsebenen im Unternehmen zu etablieren.</p>
4	<p>Schaffen von exzellenten Rahmenbedingungen</p> <p>Für dieses Thema benötigen Sie ebenfalls die Informationen aus Punkt 1. Stellen Sie sich folgende Fragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Was erwarten unsere (zukünftigen) Mitarbeiter von uns als Arbeitgeber? • Welche Anforderungen stellen sie an uns, was fehlt ihnen? • Wie können wir diese Anforderungen erfüllen?
Notiz	
5	<p>Etablieren eines nachhaltig wirksamen Change-Prozesses</p> <p>Wenn Sie eine ausreichende Analyse der Ausgangslage haben und wissen, wohin Sie gemeinsam mit dem Team wollen, dann beginnen Sie einen nachhaltigen Change-Prozess. Denn Veränderung braucht viele Themen, die Sie aus den Checklisten entnehmen können, um dauerhaft erfolgreich zu sein.</p> <p>Mit Punkt 3 können Sie bereits beginnen, auch wenn Sie noch nicht alle Fakten kennen. Denn: Wie Sie in Zukunft führen und kommunizieren wollen, bestimmen Sie aufgrund Ihrer Werte und der bisherigen Erkenntnisse – und dafür brauchen Sie nicht zwingend alle Auswertungen der HR.</p>
Notiz	