

Erste Indikatoren für einen Veränderungsbedarf im Unternehmen (u.U. auch Weiterbildungsbedarf)

- Sind die Unternehmens- und Abteilungsziele (und die gesetzten Prioritäten) den Mitarbeitern bekannt?
- Weiß jeder, wofür er zuständig ist? Gibt es Probleme bei der Aufgabenverteilung oder „Kompetenzlöcher“?
- Sind die Weisungsbefugnisse im Unternehmen klar?
- Inwieweit werden vereinbarte Ziele durch Mitarbeiter und Führungskräfte erreicht?
- Gibt es größere Störungen, die den Arbeitsablauf erheblich behindern?
- Werden (neue) Maschinen und Geräte falsch bedient?
- Werden bestehende Ablaufroutinen und Organisationsanweisungen eingehalten oder nicht? Welche Begründungen gibt es für ein Nichteinhalten?
- Gibt es den Arbeitsablauf störende Konflikte (offen ausgetragen oder latent schwelend) zwischen den Mitarbeitern?
- Gibt es hinsichtlich Entlohnung, Arbeitsplatzbedingungen, Führungsstil usw. Beschwerden (offene oder indirekte) seitens der Mitarbeiter?
- Gibt es Klagen über „zuwenig Information“? Von wem?
- Sind für qualifizierte Mitarbeiter Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen vorgesehen?
- Werden von den Mitarbeitern Weiterbildungswünsche geäußert?
- Welche Gründe geben ehemalige Mitarbeiter für ihr Ausscheiden aus dem Unternehmen an?
- Stellen nicht „betriebsblinde“ Personen (z.B. Besucher, Geschäftspartner, neu eingetretene Mitarbeiter) überraschende oder neue Fragen hinsichtlich des Unternehmens? Welche?
- Gab es in letzter Zeit Veränderungen bei Krankenständen, Fluktuation, Unfallquoten, Reklamationen, Verarbeitungsqualität usw.?
- Kommen in nächster Zeit größere Veränderungen auf das Unternehmen zu?