

Transformationsmarker



Wie klar ist unser Wo zu beschrieben?
Orientieren wir uns an diesem Wo zu?
Stehen unsere Entscheidungen mit diesem Wo zu im Einklang? Wie prüfen wir das?



Trauen wir uns, gute Ideen umzusetzen?
Fragen wir andere: Wie habt Ihr dieses Problem gelöst und probieren diesen Ansatz?
Fragen wir unsere Nutzer: „Wie können wir für Euch besser werden?“



Wann und wie tauschen wir uns mit anderen Organisationen und Personen aus? Lernen wir von Ihnen?
Evaluieren wir unsere Arbeit?
Geben wir uns ausreichend Feedback?



Wie gut komme ich an Informationen zu Prozessen?
Wissen alle, wer in welcher Arbeitsgruppe mitarbeitet? Wie transparent besetzen wir Aufgaben und Arbeitsgruppen?
Benennen wir unsere eigenen Interessenskonflikte ehrlich?



Wie gut halten wir Absprachen ein? Was sagen unsere Nutzer dazu?
Wie oft beraten wir? Und wie oft treffen wir danach eine Entscheidung?
Setzen wir Entscheidungen konsequent um und kommunizieren dies?



Sprechen wir über unseren Glauben?
Wie haben wir uns Gottes Wort angenähert?
Welche Rolle spielt „Kirche-sein“ in unserem Arbeitsalltag



Beteiligen wir Personen in unserem unmittelbaren Arbeitsbereich?
Wie beteiligen wir Personen an unseren Entscheidungen, die nicht zu unserem unmittelbaren Arbeitsbereich gehören?
Wie stark beteiligen wir andere an unseren Entscheidungen – auch wenn wir das formal nicht müssten?

Transformation ohne Betrachtung der Kultur des Zusammenwirkens ist hohl – dann wäre sie nicht mehr als eine Umstrukturierung.

Sieben Transformationsmarker machen die Kultur des Zusammenwirkens besprechbar und beschreibbar: basierend auf Haltungen, die im bisherigen Transformationsprogramm entwickelt wurden, beispielhaft in Fragen heruntergebrochen: Für Ihren Prozess und die Veränderung, in der Sie stehen; für Ihre nächste Teamsitzung oder einfach für das Gespräch unter Kolleginnen und Kollegen.