

26 Gründe, sich mit dem Thema CI zu beschäftigen

Relevante Punkte	Bemerkungen
<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 1.) Wenn das Unternehmen keine formulierte Philosophie hat; <input type="checkbox"/> 2.) Wenn das Unternehmen keine „Grundlagen der Zusammenarbeit und Führung“ formuliert hat; <input type="checkbox"/> 3.) Wenn das Unternehmen diversifiziert, andere Unternehmen kauft, oder selbst verkauft werden soll; <input type="checkbox"/> 4.) Wenn das Unternehmen an die Börse gehen soll; <input type="checkbox"/> 5.) Wenn das Unternehmen öffentlich kritisiert wird; <input type="checkbox"/> 6.) Wenn das Unternehmen eine hohe, ungewollte Fluktuation zu verzeichnen hat und/oder der Krankenstand sehr hoch ist; <input type="checkbox"/> 7.) Wenn das Unternehmen einem hohen Wettbewerbsdruck ausgesetzt ist; <input type="checkbox"/> 8.) Wenn das Unternehmen seine Geschäftstätigkeit internationalisiert; <input type="checkbox"/> 9.) Wenn das Unternehmen eine hohe Kundenfluktuation hat; <input type="checkbox"/> 10.) Wenn das Unternehmen eine gestörte Kommunikation hat - sei es nach innen oder nach außen; <input type="checkbox"/> 11.) Wenn die hierarchische Kompetenz wichtiger ist als die Fachkompetenz; <input type="checkbox"/> 12.) Wenn es viele Subkulturen und/oder Bereichsegoismen gibt; <input type="checkbox"/> 13.) Wenn Intrigen und gegenseitiges Misstrauen ein Problem sind; <input type="checkbox"/> 14.) Wenn Entscheidungen sehr lange dauern und hiernach nicht, oder nur schleppend, umgesetzt werden; <input type="checkbox"/> 15.) Wenn das Top-Management nicht delegieren kann oder will; <input type="checkbox"/> 16.) Bei unklarem oder verwässerten Image der Unternehmung; <input type="checkbox"/> 17.) Wenn das Fremdbild nicht mit dem Selbstbild übereinstimmt; <input type="checkbox"/> 18.) Wenn sich das unternehmerische Umfeld verändert oder schon verändert hat; <input type="checkbox"/> 19.) Wenn die strategischen Zielsetzungen verändert werden müssen; <input type="checkbox"/> 20.) Wenn Informationen als „knappe Güter“ behandelt werden; <input type="checkbox"/> 21.) Wenn die Außenkommunikation von den Mitarbeitern nicht akzeptiert wird; 	

<ul style="list-style-type: none">n 22.) Wenn zu viele schriftliche Regelungen existieren;n 23.) Wenn ganz offensichtlich vorhandene Probleme nicht diskutiert werden, sondern verniedlicht und „unter den Teppich“ gekehrt werden;n 24.) Wenn Motivation, Einsatzbereitschaft und Identifikation der Mitarbeiter nicht mehr stimmen;n 25.) Wenn es keine Risikobereitschaft mehr gibt, sondern nur noch reagiert wird;n 26.) Wenn die Außenwelt und/oder Konkurrenz als bedrohlich empfunden werden.	
---	--

Quelle
bickmann.de