

# Arbeitsblatt 13: Auftragsklärung

1. Was ist der Anlass?
2. Hatten Sie in dem bisherigen Prozess Begleitung?
3. Welche Erwartungen haben Sie an einen (Veränderungs-)Prozess?
4. Was sind Ihre Beweggründe?
5. Welche unveränderlichen Rahmenbedingungen sind für Sie gesetzt?
6. Was wurde bisher getan, um die Arbeitsprozesse zu entwickeln?
7. Was würde passieren, wenn Sie nichts unternehmen?
8. Was wäre ein gutes Ergebnis?
9. Gibt es Verlierer, wenn die angestrebten Veränderungen durchgeführt werden?
10. Würden Ihre Mitarbeiter (ihre Vorgesetzten, Ihre Kunden etc.) Ihre Einschätzung teilen?
11. Was glauben Sie, wo Mitarbeiter/Vorgesetzte das Problem sehen?
12. Wie groß ist aus Ihrer Sicht die Bereitschaft, sich auf einen Veränderungsprozess einzulassen?
13. Wer sind die wichtigsten Leute, die unbedingt dabei sein müssen?
14. Was darf auf keinen Fall angesprochen werden? Was muss auf jeden Fall angesprochen werden?
15. Gibt es bei den Betroffenen genügend Energie für den (Veränderungs-)Prozess?
16. Was ist das Ziel/Ergebnis der Beratung? (Beratung, als Mittel zum Zweck, zu welchem Zweck?)
17. Wer sieht dies wohl ähnlich, wer völlig anders?

18. Woran erkennen Sie, dass das Ziel erreicht ist?
19. Welche Messkriterien legen Sie an?
20. Was wäre ein gutes/schlechtes Ergebnis?
21. Mit welchen Auswirkungen muss man rechnen, wenn das Ziel erreicht ist?
22. Gibt es Verlierer, wenn die angestrebten Veränderungen durchgeführt werden?
23. Wer sind mögliche Gewinner? Ist in dieser Situation eine win-win-Konstellation möglich?
24. Welche Erwartungen haben Sie an mich/uns als Change-Manager?
25. Was müsste ich/müssten wir tun, um den Prozess zum Scheitern zu bringen?

**Quellenangaben:** Systemisches Zentrum der wispo AG (2018): Auftragsklärung. Berlin