

Nr.	Ergebnis	Meine Bewertung	These und Ergebnis
1		<input checked="" type="radio"/>	Krisen sind genauso unbequem wie wertvoll ● Die Zustimmung zu dieser These ist sehr hoch. □ Im Team gibt es unterschiedliche Meinungen.
2		<input checked="" type="radio"/>	Echte Partizipation ist der entscheidende Faktor, um Menschen für Veränderungen zu begeistern ● Die Zustimmung zu dieser These ist sehr hoch. □ Im Team gibt es unterschiedliche Meinungen.
3		<input type="radio"/>	Ein emotionales Zukunftsbild ist wichtiger als die Strategie ■ Die Zustimmung zu dieser These ist durchschnittlich. △ Im Team sind Sie sich sehr uneinig.
4		<input type="radio"/>	Ich kann genau sagen, was der Begriff „Purpose“ für mich bedeutet ■ Die Zustimmung zu dieser These ist durchschnittlich. △ Im Team sind Sie sich sehr uneinig.
5		<input type="radio"/>	Run & Change gleichzeitig zu gestalten kostet Körner ● Die Zustimmung zu dieser These ist sehr hoch. △ Im Team sind Sie sich sehr uneinig.
6		<input checked="" type="radio"/>	Die Integration neuer Führungs- und Organisationsmodelle ist eine wesentliche Herausforderung ● Die Zustimmung zu dieser These ist sehr hoch. ○ Im Team sind Sie sich sehr einig.
7		<input type="radio"/>	Nur wenn wir die Motivation von Menschen kennen, können wir sie für neue Verhaltensweisen begeistern ● Die Zustimmung zu dieser These ist sehr hoch. △ Im Team sind Sie sich sehr uneinig.
8		<input checked="" type="radio"/>	Die PE sollte sich mehr auf die gezielte Förderung der Selbstkompetenzen fokussieren ● Die Zustimmung zu dieser These ist sehr hoch. □ Im Team gibt es unterschiedliche Meinungen.
9		<input type="radio"/>	Wir wissen, welche Kompetenzen wir in 5 Jahren in unserem Unternehmen brauchen ■ Die Zustimmung zu dieser These ist durchschnittlich. △ Im Team sind Sie sich sehr uneinig.

Nr.	Ergebnis	Meine Bewertung	These und Ergebnis
1		●	Um erfolgreich zu sein brauchen UN ein klares Bild von Zukunft, mit dem sich Menschen verbinden Die Zustimmung zu dieser These ist sehr hoch. △ Im Team sind Sie sich sehr uneinig.
2		■	Mit einem emotionalem Zukunftsbild wird alles leichter Die Zustimmung zu dieser These ist durchschnittlich. △ Im Team sind Sie sich sehr uneinig.
3		■	Ich kann den anderen erzählen, wie sie ein Zukunftsbild entwickeln können Die Zustimmung zu dieser These ist durchschnittlich. △ Im Team sind Sie sich sehr uneinig.
4		■	Ich habe Tipps/Ideen für eine erfolgreiche Implementierung von Transformationsmaßnahmen Die Zustimmung zu dieser These ist durchschnittlich. △ Im Team sind Sie sich sehr uneinig.
5		●	Für einen erfolgreichen Veränderungsprozess ist eine innere Haltungsänderung förderlich Die Zustimmung zu dieser These ist sehr hoch. △ Im Team sind Sie sich sehr uneinig.
6		●	Um Veränderungen zu bewirken, müssen Führungskräfte zwingend als Vorbild vorangehen Die Zustimmung zu dieser These ist sehr hoch. △ Im Team sind Sie sich sehr uneinig.
7		●	Der normale Menschenverstand ist unverzichtbar für eine erfolgreiche Entwicklung Die Zustimmung zu dieser These ist sehr hoch. △ Im Team sind Sie sich sehr uneinig.
8		●	Ich kann sagen, warum Mut so wichtig für eine erfolgreiche Gestaltung von Gegenwart & Zukunft ist Die Zustimmung zu dieser These ist sehr hoch. △ Im Team sind Sie sich sehr uneinig.
9		●	In Zeiten permanenter Veränderung und Unsicherheit, brauchen Menschen mehr Resilienz und Achtsamkeit Die Zustimmung zu dieser These ist sehr hoch. △ Im Team sind Sie sich sehr uneinig.
10		● ■	Freude. Freude. Freude. Das ist der Treibstoff für Höchstleistung Die Zustimmung zu dieser These ist sehr hoch. Im Team gibt es unterschiedliche Meinungen.