



TRANSFORMATION SELF-CHECK – Standortbestimmung & Reflexion

Prüfen Sie die Transformationsfähigkeit und den Reifegrad Ihrer Organisation – mit einer systemtheoretischen und agilen Perspektive, um Muster, Abhängigkeiten und Widersprüche sichtbar zu machen.

Diese Studie besteht aus zwei aufeinander aufbauenden Teilen:

Teil 1: Self-Assessment - Selbsteinschätzung der Transformationsfähigkeit Ihrer Organisation

Teil 2: Evaluation des Assessments - Reflexion und Bewertung des Assessments

Dieser Self-Check gibt Ihnen in wenigen Minuten einen klaren Überblick:

- Transformationsfähigkeit – Wie gut sind Sie in der Lage, Wandel wirksam zu gestalten?
- Reifegrad – Wo steht Ihre Organisation in den zentralen Dimensionen erfolgreicher Transformation?
- Ganzheitliche Sichtweise – Welche Muster, Widersprüche oder verdeckten Abhängigkeiten beeinflussen Ihr Handeln?



Die 6 Dimensionen der Map bilden den Rahmen für Ihre Standortbestimmung:

1. WHY
2. Dynamikrobuste Organisation
3. Systemwirksame Führung
4. Reaktionsfähige Strategie
5. High-Impact Teams
6. Adaptive Innovation

Ideal für:

- Geschäftsführung
- Bereichsleitung
- Transformationsteams
- Kollegiale Reflexionsrunden

Alle Angaben werden vertraulich behandelt. Die Ergebnisse werden ausschließlich für Forschungszwecke verwendet. Weder Personen noch Unternehmen werden namentlich genannt oder veröffentlicht. Vielen Dank, dass Sie an dieser Studie teilnehmen!

TRANSFORMATION SELF-CHECK

Teil 1: Self-Assessment

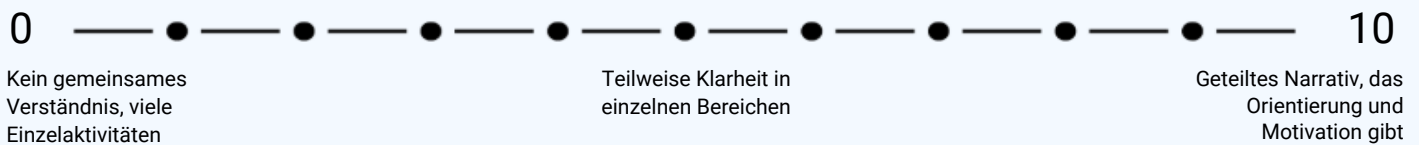
Diese Version ist eine Weiterentwicklung des bisherigen Pink Elephants Transformation Self Checks – sie umfasst 18 statt 12 Fragen und ermöglicht eine vertiefte Analyse der Transformationsfähigkeit.

Markieren Sie für jede Frage auf der Skala von 0 (trifft gar nicht zu) bis 10 (trifft voll zu), wo Ihr Unternehmen aktuell steht. Das Ziel: Ein klares Lagebild, das Ihnen hilft, Stärken zu erkennen und gezielt an den größten Hebeln zu arbeiten.

Why

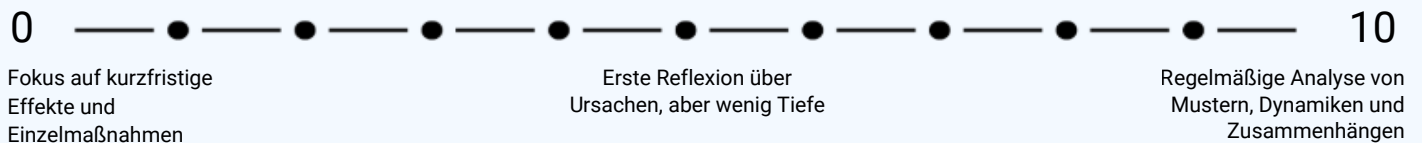
1 - Wozu verändern wir uns eigentlich – und ist dieses „Wozu“ wirklich gemeinsam getragen?

Einordnung: Ein gemeinsames „Wozu“ schafft Richtung, Energie und Priorität. Ohne es drohen viele Einzelinitiativen ohne Zusammenhang.



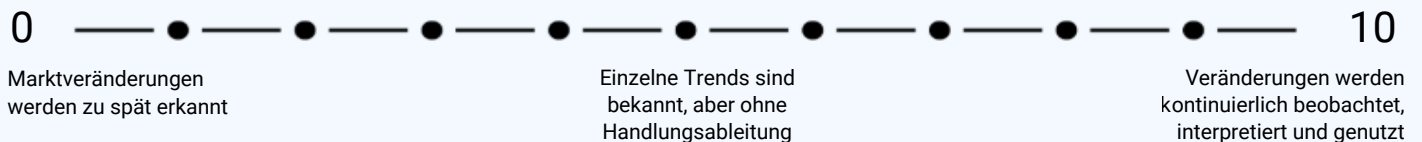
2 - Arbeiten wir an den wirklichen Ursachen – oder beschäftigen wir uns eher mit Symptomen?

Einordnung: Wirksame Transformation beginnt mit einem ehrlichen Blick auf die systemischen Ursachen, nicht bei schnellen Lösungen.



3 - Wie klar ist unser Bild davon, was sich in unserem Umfeld verändert und was das für uns bedeutet?

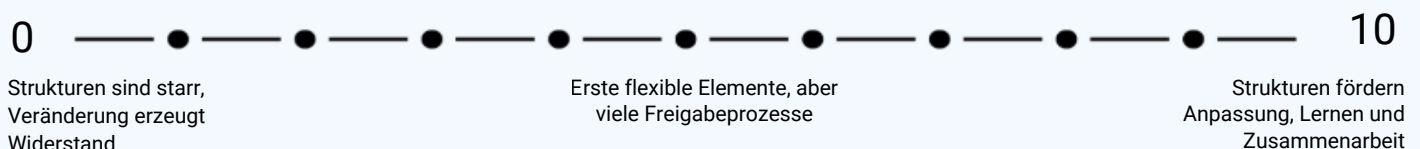
Einordnung: Dynamik und Unsicherheit sind Normalzustand. Wer Muster erkennt, kann antizipieren statt reagieren.



Dynamikrobuste Organisation

4 - Wie sehr helfen uns unsere Strukturen, flexibel auf Veränderungen zu reagieren – oder bremsen sie uns aus?

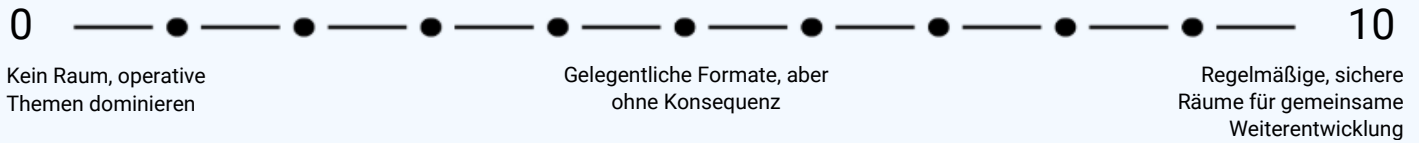
Einordnung: Dynamikrobuste Organisationen finden Balance zwischen Stabilität und Beweglichkeit.



TRANSFORMATION SELF-CHECK

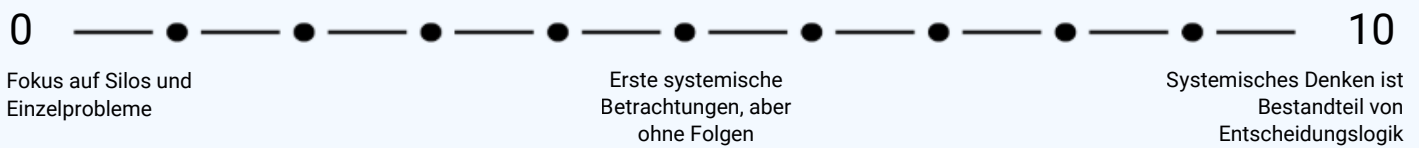
5 - Haben wir Räume, um gemeinsam an unserer Organisation zu arbeiten – oder bleibt das im Tagesgeschäft liegen?

Einordnung: Ohne strukturelle Reflexionsräume wird Veränderung zufällig und personengebunden.



6 - Wie gut sehen und verstehen wir unsere Organisation als Ganzes – mit ihren Wechselwirkungen?

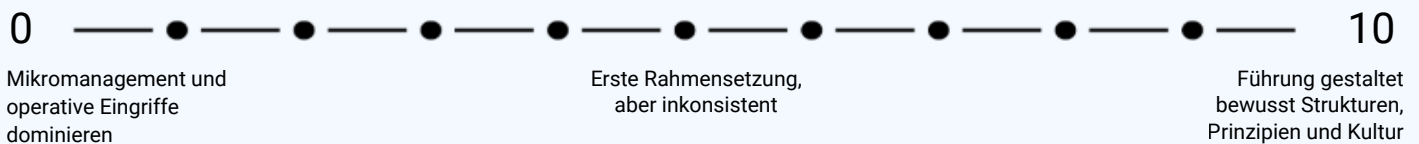
Einordnung: Nur wer das Ganze sieht, kann an den richtigen Stellen eingreifen.



Systemwirksame Führung

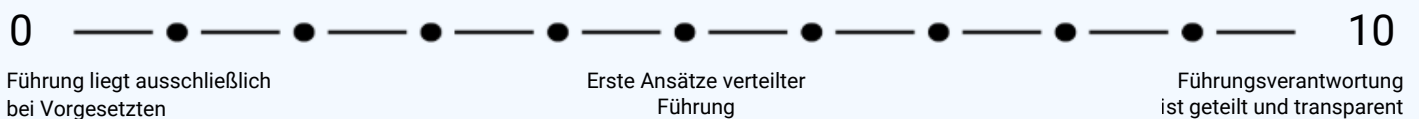
7 - Gestalten unsere Führungskräfte eher Rahmenbedingungen – oder steuern sie Inhalte?

Einordnung: Wirksame Führung schafft Orientierung, nicht Kontrolle.



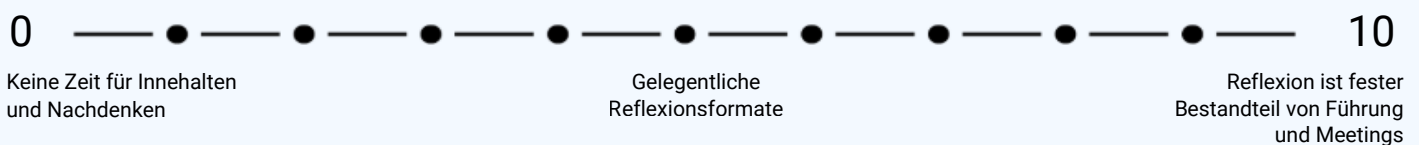
8 - Wie klar ist die Verantwortung für Führung verteilt – jenseits formaler Hierarchie?

Einordnung: Führung ist eine Funktion, nicht nur eine Rolle.



9 - Wie sehr ist Reflexion Teil unserer Führungskultur – oder bleibt es bei Reaktion?

Einordnung: Reflexion ist der Motor systemischer Lernprozesse.

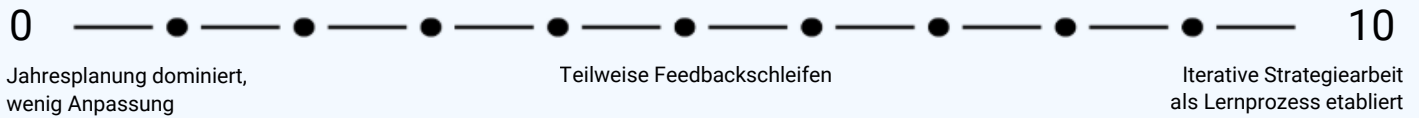


TRANSFORMATION SELF-CHECK

Reaktionsfähige Strategie

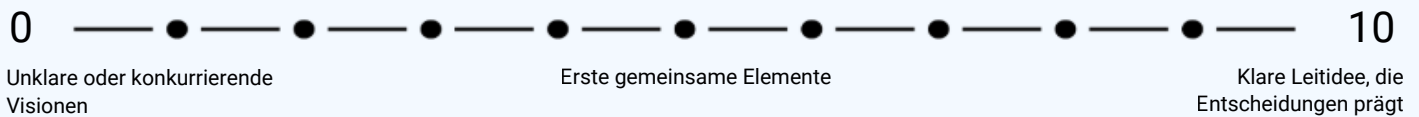
10 - Ist unsere Strategie ein lebendiger Prozess – oder eher ein jährliches Planungspapier?

Einordnung: Strategien müssen auf Veränderung reagieren können – und doch Orientierung geben.



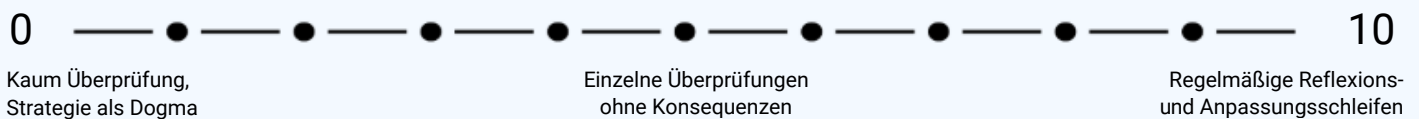
11 - Wie klar ist unser Zukunftsbild – und wie stark gibt es Orientierung im Alltag?

Einordnung: Ohne gemeinsames Zukunftsbild fehlt Richtung und Energie.



12 - Wie konsequent überprüfen wir Wirkung und Annahmen unserer Strategie?

Einordnung: Strategiearbeit ist Hypothesenarbeit – und braucht Feedback.



High Impact Teams

13 - Wie gut stimmen Motivation, Kompetenz und Entscheidungsspielräume in unseren Teams zusammen?

Einordnung: Teams entfalten Wirkung, wenn Können, Wollen und Dürfen im Gleichgewicht sind.



14 - Wie klar und gelebt sind Rollen und Verantwortlichkeiten?

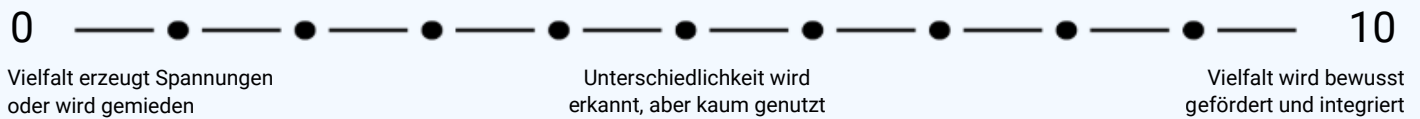
Einordnung: Klarheit schafft Vertrauen und reduziert Reibung.



TRANSFORMATION SELF-CHECK

15 - Wie bewusst nutzen wir Unterschiedlichkeit – oder erzeugt sie eher Reibung?

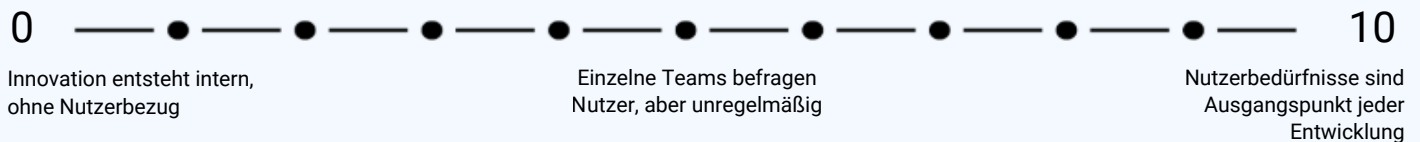
Einordnung: Unterschiedliche Perspektiven sind Motor von Innovation und Qualität.



Adaptive Innovation

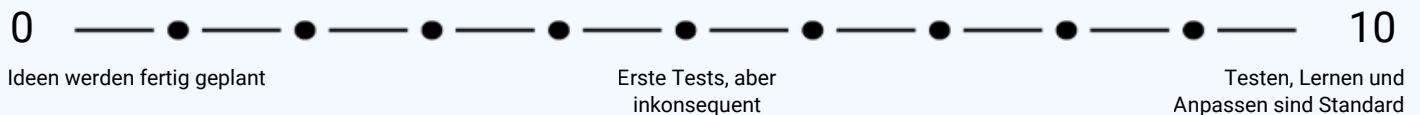
16 - Wie stark richten wir Innovation an echten Bedürfnissen aus – statt an internen Ideen?

Einordnung: Relevanz entsteht durch echten Bezug zu Nutzerrealitäten.



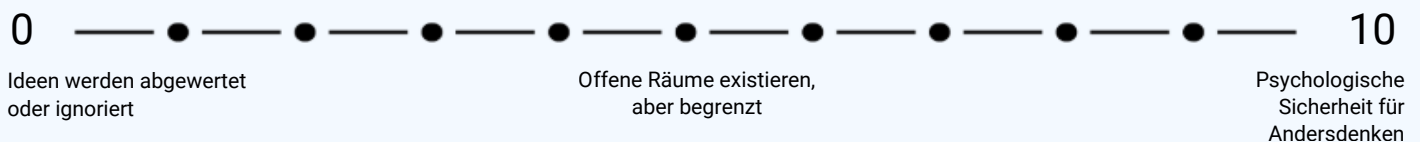
17 - Wie mutig testen wir neue Ideen, bevor wir sie absichern?

Einordnung: Geschwindigkeit entsteht durch frühes Lernen, nicht durch späte Perfektion.



18 - Wie offen ist unser Raum für neue Perspektiven – auch wenn sie Bestehendes infrage stellen?

Einordnung: Kreativität entsteht, wenn Sicherheit und Irritation sich ausbalancieren.



Reflexion & nächste Schritte

Nehmen Sie sich 10–15 Minuten Zeit, um Ihre Antworten zu betrachten – allein oder gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen.

TRANSFORMATION SELF-CHECK

- **Muster erkennen** – Wiederholen sich Themen oder niedrige Bewertungen in mehreren Dimensionen?
- **Widersprüche sichtbar machen** – Wo gibt es z. B. hohe Bewertungen in einem Bereich, aber niedrige in einem anderen? Gibt es Verbindungen oder Widersprüche?
- **Abhängigkeiten sehen** – Welche Felder beeinflussen sich gegenseitig?
- **Stärkste Hebel finden** – Wo würde eine Veränderung die größte Wirkung entfalten?

💡 **Tipp:** Markieren Sie die Fragen, bei denen Sie unsicher sind oder die Sie besonders beschäftigen. Das sind oft die besten Ansatzpunkte für vertiefende Gespräche.

💡 3 Tipps, wie Sie jetzt weitermachen können:

Priorisieren Sie mutig – Wählen Sie maximal zwei Themen aus, die Ihnen aktuell den größten Fortschritt bringen und legen Sie den Rest bewusst zur Seite.

Holen Sie sich andere Perspektiven – Teilen Sie die Ergebnisse mit Kolleginnen und Kollegen oder externen Sparringspartnern und reflektieren Sie gemeinsam, was diese darin sehen.

Machen Sie den ersten kleinen Schritt – und bringen Sie Bewegung ins System. Definieren Sie eine konkrete Aktion, die Sie innerhalb der nächsten sieben Tage umsetzen können, um Bewegung ins System zu bringen.

Bei Fragen wenden Sie sich gern per Mail an: dorothea.hoehnel@stud.htw-dresden.de

Vielen Dank, dass Sie an dieser Studie teilnehmen!

→ **Bitte füllen Sie anschließend Teil 2 aus!**

**Klarheit.
Orientierung.
Wirkung.**



Evaluierung des Transformation Self-Checks

Teil 2: Evaluation

Im Mittelpunkt steht die wissenschaftliche und praktische Evaluierung des Transformation Self-Checks. Sie reflektieren und bewerten das zuvor durchgeführte Assessment, um Wirkung, Verständlichkeit, Relevanz und Nutzen einzuschätzen und gezielt weiterzuentwickeln.

Die Beantwortung dauert etwa **15 Minuten**. Alle Angaben werden vertraulich behandelt. Vielen Dank, dass Sie an dieser Studie teilnehmen!

Kurzer Einstieg

Wenn Transformation ein Elefant im Raum wäre - was würde Ihr Unternehmen tun?

Betreffendes bitte ankreuzen (eine Antwort)

- ☐ Ihn ignorieren (wir haben ein Meeting)
- ☐ Ihn analysieren (PowerPoint!)
- ☐ Ihn füttern (wir fördern Wandel)
- ☐ Ihn reiten (wir machen's einfach)

Abschnitt 1 - Angaben zur Nutzung des Self-Checks (ca. 2 Minuten)

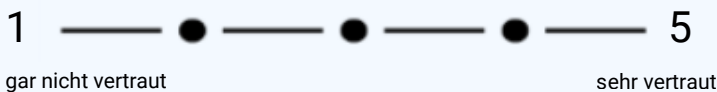
1 - Wie haben Sie den Self-Check genutzt?

- ☐ Alleine ☐ Im Führungsteam ☐ Mit externer Begleitung ☐ Sonstiges: _____

2 - Wie viel Zeit haben Sie für den Self-Check benötigt?

- ☐ unter 15 Minuten ☐ 15 - 30 Minuten ☐ 30 - 60 Minuten ☐ über 60 Minuten

3 - Wie vertraut sind Sie mit Themen wie Transformation, Agilität oder Organisationsentwicklung?



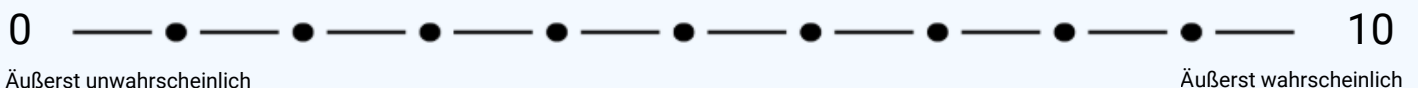
Abschnitt 2 - Gesamteindruck (ca. 2 Minuten)

1 - Wie bewerten Sie den Self-Check insgesamt?



1 = sehr niedrig 5 = sehr hoch

3 - Würden Sie den Self-Check weiterempfehlen?



Evaluierung des Transformation Self-Checks

Abschnitt 3 - Bewertung des Self-Checks insgesamt (ca. 4 Minuten)

Bitte bewerten Sie, inwieweit Sie den folgenden Aussagen zustimmen:

1= stimme gar nicht zu 5= stimme voll und ganz zu

Kategorie	Aussage	1	2	3	4	5
Verständlichkeit	Die Fragen waren klar verständlich formuliert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Relevanz	Die Themen des Self-Checks sind für unsere Transformation relevant.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reflexionswert	Die Fragen haben mich zum Nachdenken über unsere Organisation angeregt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Praxisnähe	Ich konnte die Fragen gut auf unsere Organisation anwenden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Systemischer Blick	Der Self-Check hilft, Zusammenhänge und Wechselwirkungen zu erkennen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Struktur & Logik	Die Reihenfolge der Fragen war nachvollziehbar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Inspiration	Der Self-Check hat mir neue Perspektiven eröffnet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesamtnutzen	Der Self-Check war insgesamt hilfreich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Abschnitt 4 - Bewertung der einzelnen Fragen (ca. 6 Minuten)

1 - Welche 2–3 Fragen des Self-Assessments waren aus Ihrer Sicht am schwierigsten zu verstehen oder zu beantworten?

(Bitte nennen Sie die Nummer oder den Wortlaut und erläutern Sie kurz, warum.)



2 - Bei welchen 2–3 Fragen hatten Sie den größten Aha-Effekt oder Impuls zur Reflexion über Ihr Unternehmen?



Evaluierung des Transformation Self-Checks

3 - Welche der Themen oder Erkenntnisse möchten Sie im Unternehmen weiterverfolgen oder im Team besprechen?



Abschnitt 5 - Allgemeine Angaben zum Unternehmen (ca. 2 Minuten)

1 - Branche des Unternehmens: _____

2 - Mitarbeiteranzahl

☐ unter 500 ☐ 500-999 ☐ 1.000-1.999 ☐ 2.000-4.999 ☐ über 5.000

3 - Position der teilnehmenden Person/en: _____

4 - Geschäftliche E-Mail-Adresse für Rückmeldung: _____

Die Angabe Ihrer E-Mail-Adresse dient ausschließlich dazu, Doppelteilnahmen zu vermeiden sowie Ihnen bei Wunsch eine Rückmeldung zu den Ergebnissen und eine Einladung zum Fachdialog zu ermöglichen.
Ihre Daten werden vertraulich behandelt und nicht an Dritte weitergegeben.



Ich bestätige die Richtigkeit meiner Angaben sowie meine Zugehörigkeit zu einem Unternehmen.
Um die wissenschaftliche Auswertung zu gewährleisten, nimmt jede Person nur einmal am Self-Assessment teil.

Vielen Dank für Ihre Teilnahme und Ihr wertvolles Feedback!

Ihre Rückmeldungen helfen uns, den Self-Check weiterzuentwickeln und praxisnäher zu gestalten.

Bitte senden Sie den ausgefüllten Fragebogen per E-Mail an folgende Adresse:

 dorothea.hoehnel@stud.htw-dresden.de

*Alle Angaben werden vertraulich behandelt und ausschließlich anonymisiert ausgewertet.
Weder Personen noch Unternehmen werden namentlich genannt oder veröffentlicht.*

