



ORGANISATIONSDIAGNOSTIK

WIE ZUKUNFTSFÄHIG IST IHRE ORGANISATION WIRKLICH?

Ein Diagnosetool zur Messung von organisationalem Reifegrad und Kultur

FUTURE IMPACT GMBH



+49 (0) 176 228 775 84



contact@future-impact.org



www.future-impact.org



Peterssteinweg 14
04107 Leipzig

Warum so viele Transformationen scheitern

„Culture eats strategy for breakfast“ - aber auch Struktur, Verantwortung und Prozesse sitzen mit am Tisch. Zukunftsfähigkeit entsteht dort, wo Kultur, Führung und Struktur zusammenspielen.

66%
66% der Change-Projekte verfehlen ihre Ziele.
Harvard Business Review, 2024

53%
53% der Unternehmen klagen über Schwierigkeiten bei der digitalen Transformation.
Bitkom, 2024

Mehr als die Hälfte der Mitarbeitenden empfindet „Change Fatigue“ - ein Zustand der Erschöpfung, inneren Kündigung und Abwehrhaltung gegenüber Neuerungen.

Gartner 2022-23: Tackling Change Fatigue

Meetings werden zur Endlosschleife. Entscheidungen versanden. Veränderung fühlt sich zäh an. Wenn Veränderung zur Daueraufgabe wird, aber kaum Wirkung zeigt, liegt das selten an der Strategie - und fast immer an der Organisation selbst: Überlastete Führung, kulturelle Trägheit und Veränderungsmüdigkeit bremsen jede noch so gute Initiative aus.

Unsere Standortanalyse macht sichtbar, wo Ihre Organisation wirklich steht - und:

- **welche Veränderung sie verkraftet**
- **wo sie Energie verliert**
- **welche Hebel echte Wirksamkeit erzeugen - ohne Überforderung**

So entsteht Fokus statt Aktionismus, Verantwortung statt Überlastung - und eine Organisation, die Veränderung nicht nur aushält, sondern gestaltet.

Was entscheidet über Zukunftsfähigkeit?

Organisationen folgen keiner mechanischen Logik – sie sind lebendige soziale Systeme, in denen Wirkung nicht linear entsteht, sondern im Zusammenspiel zentraler Entwicklungsfelder:

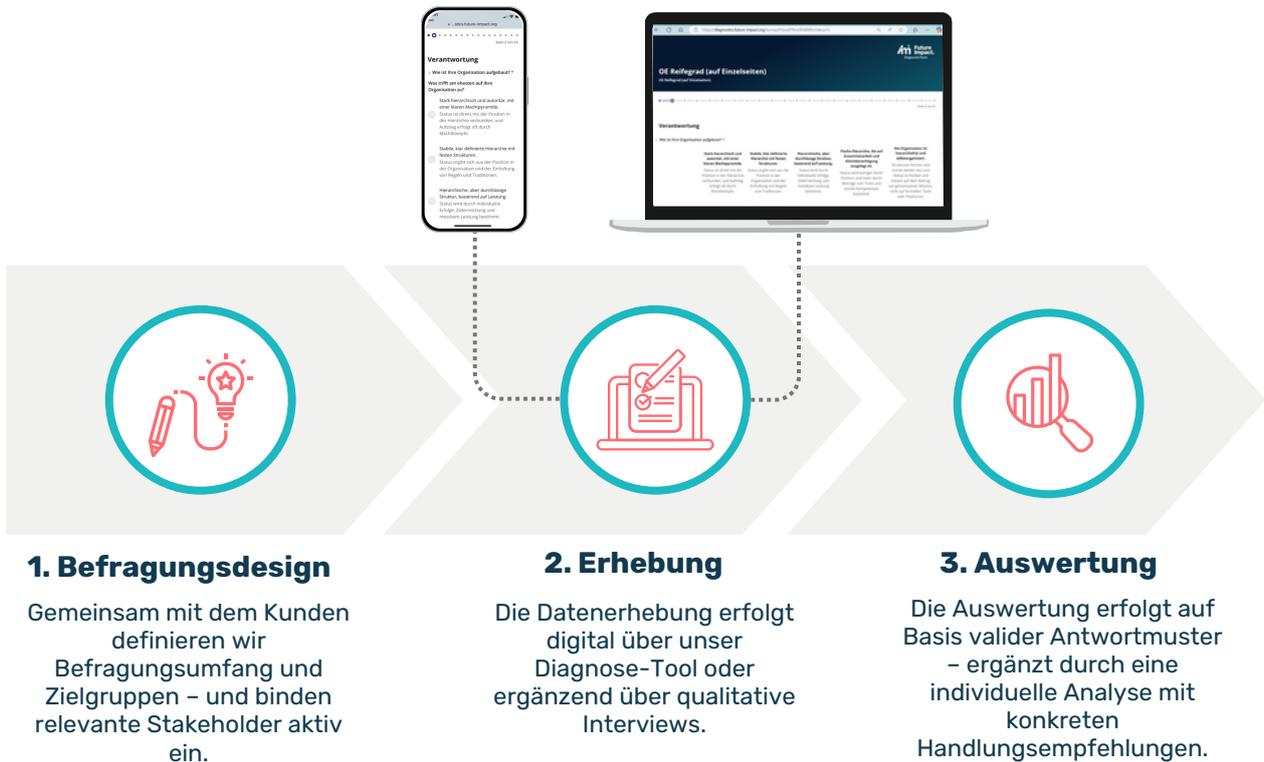


Warum wir dieses Tool entwickelt haben:

Unser Diagnose-Tool ist aus der Praxis entstanden: Immer wieder zeigte sich, dass Organisationen trotz klarer Strategien und engagierter Mitarbeitenden in der Umsetzung scheitern. Was fehlte, war ein Instrument, das die oft unsichtbaren Dynamiken – kulturelle Bruchlinien, Führungsspannungen, unklare Verantwortlichkeiten – systematisch sichtbar macht.

Genau hier setzt der Organisations-Check an: Er liefert ein strukturiertes Bild der organisationalen Entwicklungsfähigkeit. So wird deutlich, wo die Organisation heute steht, welche Potenziale ungenutzt bleiben – und welcher nächste Entwicklungsschritt realistisch und wirksam ist.

Methodik & Vorgehensweise



Theoretische Grundlage des OE-Modells

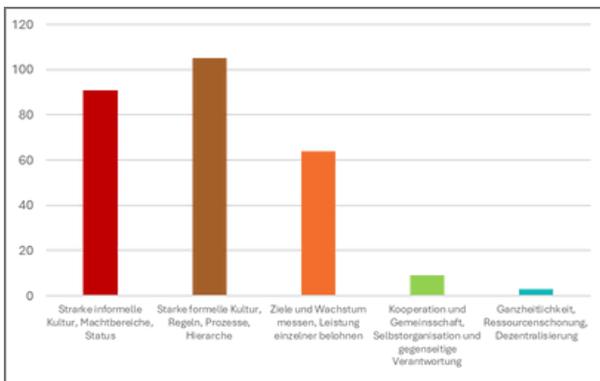
Unser Diagnosemodell basiert auf einem integrativen Verständnis von Organisation als lebendiges System – geprägt durch Kultur, Struktur und Führung. Die theoretische Grundlage bilden drei zentrale Denkrichtungen:

1. Edgar H. Schein liefert mit seinem Modell der Organisationskultur den systemischen Kern: Unsichtbare Werte und Annahmen prägen das sichtbare Verhalten – und damit auch den Erfolg von Veränderung.
2. Frederic Laloux inspiriert mit seiner Reifegradlogik, Organisationen als Entwicklungsreise zu begreifen – von stabilitätsorientiert bis hin zu selbstorganisiert und sinngetrieben. Seine Arbeit baut auf dem Modell der Spiral Dynamics (Beck & Cowan, basierend auf Clare Graves) auf, das unterschiedliche Bewusstseins- und Organisationsstufen beschreibt und deren evolutionäre Entwicklung abbildet.
3. Systemische Organisationsentwicklung und Theorien zur Ambidextrie (beidhändige Organisation) ergänzen den Blick: Sie zeigen, warum Organisationen heute gleichzeitig Stabilität und Erneuerung leisten müssen – und wo genau dieses Spannungsfeld Blockaden erzeugt.

Die Organisationsanalyse macht diese oft verborgenen Dynamiken sichtbar – und eröffnet konkrete Entwicklungsräume für Organisationen, die wirklich wirksam verändern wollen.

Ein Blick in die Praxis:

Die folgende Analyse zeigt die Verteilung kultureller Muster über acht Dimensionen hinweg – von Strategie bis Teamgeist:



Betrachtungsdimensionen	Starke informelle Kultur, Machtbereiche, Status	Starke formelle Kultur, Regeln, Prozesse, Hierarchie	Ziele und Wachstum messen, Leistung einzelner belohnen	Kooperation und Gemeinschaft, Selbstorganisation und gegenseitige Verantwortung	Ganzheitlichkeit, Ressourcenschonung, Dezentralisierung
Strategie	15	8	4	1	0
Führung	20	15	6	1	0
Kommunikation	10	18	12	2	0
Prozesse	4	18	5	0	0
Teamgeist	2	13	13	0	0
Vergütung & Anreize	15	8	4	0	0
Verantwortung	19	15	7	1	0
Kultur & Werte	12	22	16	4	2

Visualisierung: Heatmap + Balkendiagramm der Reifeverteilung aus der OE-Diagnostik



Die Darstellungen offenbaren für die beispielhafte Organisation:

- Führung, Verantwortung, Kommunikation und Kultur sind besonders stark in traditionellen Mustern verankert.
- Prozessverständnis ist gering – Abläufe wirken fragmentiert und ineffizient.
- Selbstorganisation und Ganzheitlichkeit bleiben randständig.
- Teamgeist ist zwar stabil – kann aber keine Transformation allein tragen.



Handlungsempfehlungen können sein:

- Prozessverständnis stärken: Prozessmanagement als integralen Bestandteil von Führung und Transformation begreifen.
- Kooperation und Teamgeist fördern, um Silogrenzen zu überwinden und eine übergreifende Prozessverantwortung zu etablieren.
- Partizipative Entscheidungsprozesse ausbauen, um informelle Machtstrukturen zu reduzieren und mehr Eigenverantwortung zu ermöglichen.
- Führung und Vergütung weiterentwickeln, um Leistung, Zusammenarbeit und unternehmerisches Denken zu fördern.

Anwendungsszenarien: Wann unsere Organisationsdiagnostik hilft

Hilfreich ist unser Tool zur Organisationsdiagnostik grundsätzlich für alle Organisationen, die sich weiterentwickeln müssen/wollen. Typische Anwendungsfelder sind zudem:

Strategieumsetzung bleibt stecken

Die Vision ist klar, aber operative Verantwortung und Prioritäten sind unklar verteilt – Maßnahmen verlaufen im Sande.

Post-Merger-Integration stockt

Technologische Lösungen sind eingeführt, aber Prozesse, Rollenverständnis und Haltungen haben sich nicht mitverändert – Akzeptanz fehlt, Potenziale bleiben ungenutzt.

Digitalisierungsprojekte stoßen auf Widerstand

Digitalisierung verändert die Arbeitsweisen in Organisationen grundlegend – dies führt zu massiven Hürden und Widerständen im Projekt

Change-Fatigue macht sich breit

Mitarbeitende sind erschöpft von ständigen Veränderungen ohne sichtbare Wirkung – Engagement sinkt, Widerstand wächst.

Agilität wird eingeführt – aber nicht gelebt

Neue Methoden treffen auf alte Entscheidungswege, Silos und Mikromanagement.

Führung ist operativ gebunden

Strategisches Denken, Entwicklung und Coaching bleiben auf der Strecke – weil Führungskräfte im Tagesgeschäft gefangen sind.

Organisation wächst zu schnell

Wachstum bringt Komplexität, Rollenunklarheit und kulturelle Spannungen – aber es fehlt eine Orientierungshilfe für bewusste Entwicklung.

Zentrale Fragen, die sich in nahezu jeder Transformationsphase stellen:

- Wo steckt die Organisation in veralteten Mustern / hat blinde Flecken?
- Wie viel Veränderung ist aktuell überhaupt möglich?
- Welche Hebel setzen wirklich Energie frei?

Ihr Mehrwert

Unsere Organisationsanalyse ist kein Reifegrad-Tool im klassischen Sinn. Es ist ein Frühwarnsystem für Blockaden und Potenziale – entlang zentraler Entwicklungsfelder. Es liefert:

- Ein gemeinsames Bild, wo es in der Organisation klemmt
- Konkrete Hinweise für wirkungsvolle Entwicklungsimpulse
- Eine fundierte Entscheidungsgrundlage für Change-Design

Reibungsverluste reduzieren

Minimieren Sie Reibungsverluste durch gezielte Diagnose statt blindem Aktionismus

Entwicklungsimpulse

Leiten Sie passgenaue Change Interventionen ab anstelle von wirkungslosen Maßnahmen

Orientierung

Schaffen Sie Vertrauen, Orientierung und Entscheidungsfähigkeit durch eine fundierte und datenbasierte Standortanalyse

Jetzt handeln: Sie möchten wissen, wie zukunftsfähig Ihre Organisation wirklich ist? Dann sprechen Sie mit uns – unverbindlich, klar, praxisnah.



Dr. Peter Markus Kolb

Geschäftsführer, Co-Founder & Consultant

Mobil: (+49) 176 228 775 84

E-Mail: peter.kolb@future-impact.org

Website: www.future-impact.org



Tilo Höde

Geschäftsführer, Co-Founder & Consultant

Mobil: (+49) 177 338 14 19

E-Mail: tilo.hoede@future-impact.org

Website: www.future-impact.org