

# goconut.consult

## Work DNA

*Sehr geehrte Kundin,  
sehr geehrter Kunde,*

*vielen Dank, dass Sie sich die Zeit für die goconut Work DNA Umfrage genommen haben. Sie haben damit den ersten wichtigen Schritt getan, um die Arbeitsweise in Ihrem Unternehmen zu reflektieren und gezielt zu verbessern.*

*Dieser Report ist Ihr persönlicher Ergebnisbericht. Er analysiert Ihre Antworten aus der Perspektive einer **Führungskraft**. Dies bietet wertvolle Einblicke in Ihre Wahrnehmung der aktuellen Situation (Ist) und Ihrer Wünsche für die Zukunft (Soll).*

**Wichtiger Hinweis:** *Die Wahrnehmung von Führungskräften und Mitarbeitenden auf die gleichen Themen kann sich oft unterscheiden. Um ein vollständiges Bild der organisationalen DNA zu erhalten, empfehlen wir dringend, diese Umfrage auch von Mitarbeitenden ohne Führungsverantwortung durchführen zu lassen. Der Vergleich dieser Perspektiven deckt oft die spannendsten und wichtigsten Handlungsfelder auf.*

*Wir bei goconut nutzen diesen datengestützten Ansatz, um gemeinsam mit Ihnen eine Arbeitsumgebung zu schaffen, in der Menschen motiviert und produktiv zusammenarbeiten.*

---

## 1. Was ist die goconut Work DNA?

Die goconut Work DNA ist ein Analyse-Tool, das die grundlegenden Muster Ihrer Organisation in sechs zentralen Dimensionen sichtbar macht. Ähnlich wie die menschliche DNA die Eigenschaften eines Organismus bestimmt, prägt die Work DNA die Kultur, die Effizienz und das Wohlbefinden in Ihrem Unternehmen.

Indem wir den **Ist-Zustand** (Wie wir heute arbeiten) mit dem **Soll-Zustand** (Wie wir arbeiten möchten) vergleichen, identifizieren wir die größten Lücken ("Gaps") und damit die wirksamsten Hebel für eine positive Veränderung.

Die sechs Dimensionen sind:

1. **Arbeitsweisen & Organisation:** Untersucht, wie flexibel, autonom und agil Ihre Organisation arbeitet.
2. **Digitalisierung & Tools:** Beleuchtet die technische Ausstattung und deren Beitrag zur Effizienz und Kollaboration.
3. **Kommunikation & Kollaboration:** Analysiert den Informationsfluss und die Qualität der Zusammenarbeit.
4. **Gesundheit:** Fokussiert auf das Wohlbefinden der Mitarbeitenden und die Work-Life-Balance.
5. **Raum:** Bewertet, wie die physische und virtuelle Arbeitsumgebung die Arbeit unterstützt.
6. **Meetingkultur:** Untersucht die Effizienz, Effektivität und den Wert von Besprechungen.

---

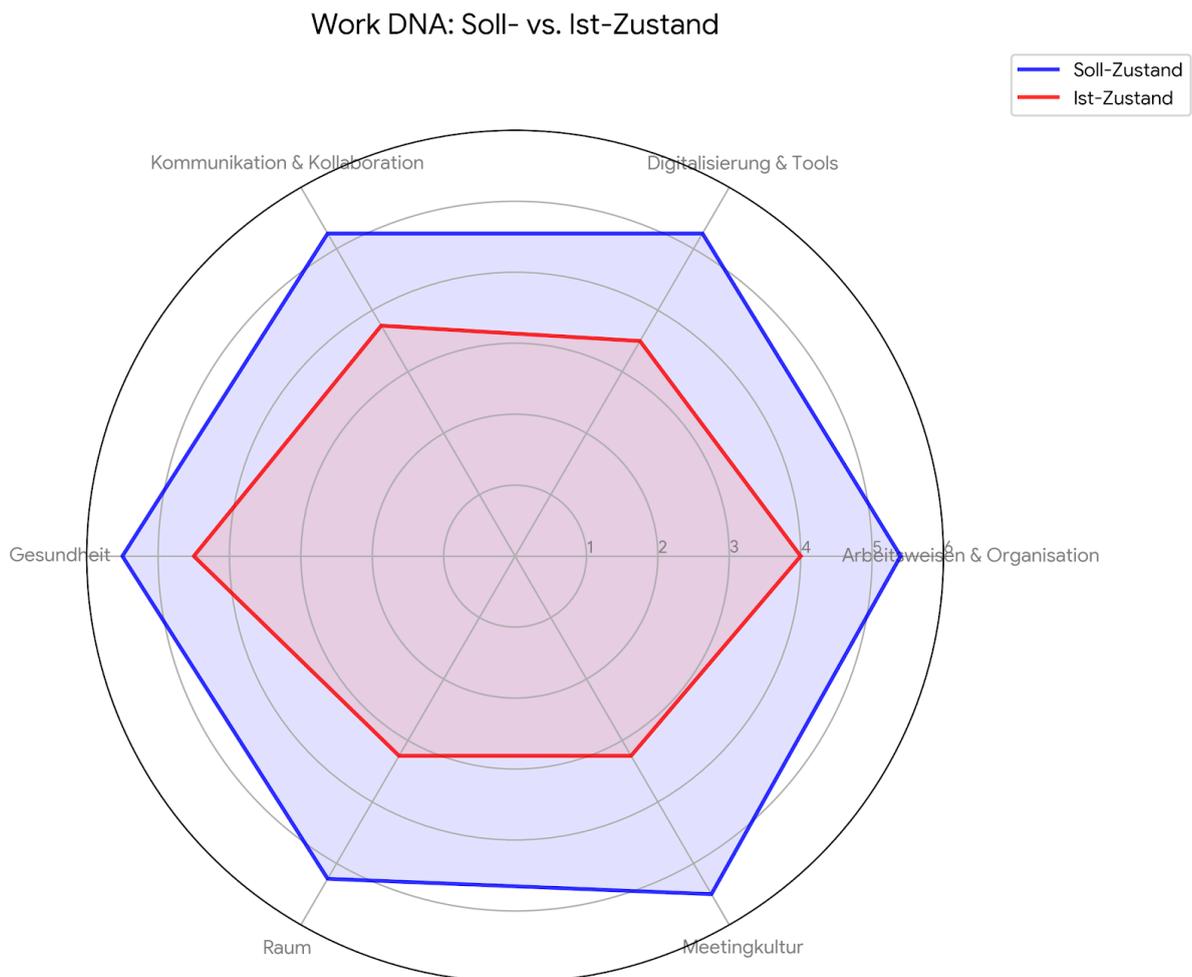
## 2. Executive Summary: Ihre Top 3 Auffälligkeiten

Auf Basis Ihrer Antworten haben wir drei zentrale Erkenntnisse identifiziert, die den größten Einfluss auf die Zukunftsfähigkeit Ihrer Organisation haben könnten:

1. **Der größte Wunsch nach Veränderung liegt in der Meetingkultur.** Hier zeigt sich mit einem Gap-Wert von **2.25** die größte Diskrepanz zwischen Ihrem Wunsch und der aktuellen Realität. Es scheint ein starkes Bedürfnis nach effizienteren, besser vorbereiteten und ergebnisorientierteren Meetings zu geben.
2. **Die physische und virtuelle Raumgestaltung hinkt den Anforderungen hinterher.** Die Dimension "Raum" weist den zweitgrößten Gap-Wert (**2.0**) auf. Dies deutet darauf hin, dass die aktuelle Arbeitsumgebung – sei es das Büro oder die Ausstattung für Remote-Arbeit – die gewünschten Arbeitsprozesse noch nicht optimal unterstützt.
3. **Die Digitalisierung wird als Chance noch nicht voll ausgeschöpft.** Auch im Bereich "Digitalisierung & Tools" besteht eine signifikante Lücke (**1.75**). Sie wünschen sich eine bessere technologische Unterstützung, als sie aktuell vorhanden ist, um die Effizienz und die Zusammenarbeit zu steigern.

### 3. Ihre Work DNA im Überblick: Die Gap-Werte

Der "Gap" ist die Differenz zwischen Ihrem gewünschten Soll-Zustand und dem bewerteten Ist-Zustand. Ein hoher Gap-Wert signalisiert einen hohen Handlungsbedarf. Die Werte basieren auf einer Skala von 1 (stimme überhaupt nicht zu) bis 6 (stimme voll zu).



Dimension	Soll-Wert (Wunsch)	Ist-Wert (Realität)	Gap (Handlungsbedarf)
<b>Meetingkultur</b>	5.50	3.25	<b>2.25</b>
<b>Raum</b>	5.25	3.25	<b>2.00</b>
<b>Digitalisierung &amp; Tools</b>	5.25	3.50	<b>1.75</b>
<b>Kommunikation &amp; Kollaboration</b>	5.25	3.75	<b>1.50</b>
<b>Arbeitsweisen &amp; Organisation</b>	5.40	4.00	<b>1.40</b>
<b>Gesundheit</b>	5.50	4.50	<b>1.00</b>

---

## 4. Analyse der 6 Dimensionen im Detail

Hier betrachten wir Ihre Bewertungen für die einzelnen Faktoren innerhalb jeder Dimension genauer.

### Arbeitsweisen & Organisation (Gap: 1.40)

In dieser Dimension zeigt sich ein solides Fundament, aber auch ein gezieltes Potenzial.

- **Freiheit (Arbeitszeiten & -orte):** Sie ermöglichen Ihrem Team bereits flexible Arbeitsmodelle, was sehr positiv ist.
- **Selbstständigkeit & Verantwortung:** Sie legen Wert darauf, dass Mitarbeitende selbstständig Entscheidungen treffen und ermutigen sie auch dazu. Der Wunsch nach noch mehr aktivem Mitgestalten der Aufgaben durch die Mitarbeitenden ist jedoch etwas stärker als die aktuelle Umsetzung.
- **Agilität & Fehlerkultur:** Sie sehen die Notwendigkeit, schnell auf Marktveränderungen zu reagieren und agile Methoden zu nutzen. Ihr Wunsch nach einer offenen Fehlerkultur, in der aus Fehlern gelernt wird, ist spürbar, aber in der Praxis noch nicht vollständig verankert.

### Digitalisierung & Tools (Gap: 1.75)

Die technologische Unterstützung ist ein klares Handlungsfeld.

- **Effizienz der Tools:** Sie wünschen sich, dass die technische Ausstattung die Effizienz stärker fördert. Die aktuelle Bewertung zeigt, dass die vorhandenen Tools dieses Potenzial noch nicht ausschöpfen.
- **Kollaborationstools:** Der Wunsch nach digitalen Werkzeugen, die eine reibungslose Zusammenarbeit über Abteilungsgrenzen hinweg ermöglichen, ist deutlich höher als der aktuelle Zustand.
- **Digitales Mindset:** Sie sehen die Wichtigkeit, dass Führungskräfte die Digitalisierung vorleben. Hier gibt es eine Lücke zwischen dem, was Sie für notwendig halten, und dem, was aktuell passiert.

### Kommunikation & Kollaboration (Gap: 1.50)

Die Zusammenarbeit funktioniert, hat aber Luft nach oben.

- **Interdisziplinäre Zusammenarbeit:** Die Zusammenarbeit über Abteilungsgrenzen hinweg ist Ihnen sehr wichtig, funktioniert aber in der Praxis noch nicht reibungslos.

- **Wissensaustausch:** Sie möchten einen proaktiven Wissensaustausch fördern. Die aktuelle Situation zeigt, dass Informationen und Wissen noch nicht optimal fließen.
- **Informationsfluss:** Der Wunsch nach klaren und zeitnahen Informationen von der Unternehmensführung ist stark ausgeprägt und wird aktuell als verbesserungswürdig eingeschätzt.

## Gesundheit (Gap: 1.00)

Dies ist die Dimension mit dem geringsten Gap, was auf eine bereits gute Basis hindeutet.

- **Work-Life-Balance:** Sie legen Wert auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und nehmen wahr, dass das Unternehmen dies unterstützt.
- **Mentale & Physische Gesundheit:** Ihnen ist es wichtig, dass das Unternehmen die Gesundheit fördert, und Sie sehen hier auch bereits gute Ansätze in der Realität. Der Soll-Wert ist hier, wie zu erwarten, sehr hoch, was das Thema zu einem wichtigen Haltefaktor macht.

## Raum (Gap: 2.00)

Die Arbeitsumgebung ist ein signifikanter Hebel für Verbesserungen.

- **Flexibilität der Arbeitsumgebung:** Sie wünschen sich Büroräume, die verschiedene Arbeitsweisen wie Konzentration und Kollaboration unterstützen. Die aktuelle Raumgestaltung scheint diesem Anspruch noch nicht gerecht zu werden.
- **Ausstattung & Wohlbefinden:** Sowohl die technische Ausstattung der Arbeitsplätze als auch die ergonomische Gestaltung und das allgemeine Wohlfühlambiente weisen eine deutliche Lücke zwischen Wunsch und Wirklichkeit auf.

## Meetingkultur (Gap: 2.25)

Hier liegt der größte Schmerzpunkt und damit das größte Potenzial.

- **Effizienz & Ergebnisse:** Der Wunsch nach Meetings, die zu klaren Ergebnissen führen und für die die Teilnehmenden vorbereitet sind, ist maximal ausgeprägt. Die Realität wird jedoch deutlich kritischer gesehen.
- **Teilnehmerkreis & Vorbereitung:** Sie halten es für entscheidend, dass die richtigen Entscheidungsträger anwesend und vorbereitet sind – ein Punkt, der in der Praxis offenbar häufig nicht gegeben ist.

- **Einbindung & Ausstattung:** Auch die technische Ausstattung zur Unterstützung von Meetings und die gleichberechtigte Einbindung von Remote-Teilnehmenden zeigen eine große Lücke auf.

---

## 5. Drei maßgeschneiderte Handlungsempfehlungen

Basierend auf Ihrer Analyse schlagen wir die folgenden drei konkreten Maßnahmen vor, um die größten Gaps zu schließen:

1. **Implementieren Sie einen "Meeting-Kodex" (Fokus: Meetingkultur).**
  - **Was?** Erarbeiten Sie gemeinsam mit den Führungskräften und einigen Mitarbeitenden verbindliche Regeln für Meetings. Definieren Sie klare Anforderungen an Agenda, Vorbereitung, Zielsetzung, Teilnehmerkreis und Protokollierung. Führen Sie die Regel ein: "Keine Agenda, kein Meeting".
  - **Warum?** Dies adressiert direkt den größten Gap. Klare Strukturen erhöhen die Effizienz drastisch, reduzieren verschwendete Zeit und steigern die Zufriedenheit, da Meetings wieder als wertvoll wahrgenommen werden.
2. **Starten Sie ein Pilotprojekt zur "Zonen-basierten Arbeitsumgebung" (Fokus: Raum).**
  - **Was?** Gestalten Sie einen abgegrenzten Bereich des Büros neu. Schaffen Sie verschiedene Zonen: eine für konzentrierte Stillarbeit (mit strengen Regeln), eine für kreative Kollaboration (mit Whiteboards und flexiblen Möbeln) und eine für soziale Begegnungen.
  - **Warum?** Dies reagiert auf den zweitgrößten Gap und ermöglicht es Ihnen, mit überschaubarem Aufwand zu testen, welche Raumkonzepte die Produktivität und das Wohlbefinden wirklich fördern, bevor Sie größere Investitionen tätigen.
3. **Führen Sie "Tool-Patenschaften" ein (Fokus: Digitalisierung & Tools).**
  - **Was?** Benennen Sie für jedes zentrale Kollaborationstool (z.B. MS Teams, Jira, etc.) einen "Tool-Paten". Diese Person ist Experte für das Tool, bietet regelmäßig kurze Schulungen (z.B. 15 Min. "Tipps & Tricks") an und dient als erster Ansprechpartner für Fragen.
  - **Warum?** Dies schließt die Lücke bei der Nutzung der vorhandenen Technologie. Statt nur auf neue Tools zu hoffen, steigern Sie die Effizienz, indem Sie sicherstellen, dass das Potenzial der bestehenden Werkzeuge voll ausgeschöpft wird und das digitale Mindset im Alltag verankert wird.

---

## 6. Nächste Schritte

Wir hoffen, dieser Bericht liefert Ihnen wertvolle erste Impulse. Daten sind der Ausgangspunkt, doch der eigentliche Wandel entsteht im Dialog.

Unsere Empfehlung ist, die goconut Work DNA von mehreren Mitarbeitenden und Führungskräften quer durch die Organisation ausfüllen zu lassen, um das Bild zu vervollständigen.

Wir laden Sie herzlich zu einem **persönlichen und unverbindlichen Auswertungsgespräch** ein. In diesem Gespräch können wir gemeinsam mit Ihnen:

- die Ergebnisse im Detail diskutieren und tiefergehende Ursachen ergründen.
- die vorgestellten Handlungsempfehlungen konkretisieren und an Ihre spezifische Situation anpassen.
- einen Fahrplan für die nächsten Schritte entwickeln.

Kontaktieren Sie uns gerne, um einen Termin zu vereinbaren. Wir freuen uns darauf, Sie auf Ihrem Weg zu einer zukunftsfähigen Arbeitskultur zu begleiten.

Mit freundlichen Grüßen,

Ihr Team von **goconut**