Bewertung: Der erste Schritt zur Eliminierung von ungeführten Zuständen

28.11.2025 16:35:26 | Management Insights, Lukas Michel | 0 Kommentare | Assessment

Warum jede Transformation damit beginnt, die Realität klar zu erkennen

Organisationen scheitern nicht daran, dass ihnen Ideen, Ambitionen oder Strategien fehlen.

Sie scheitern daran, dass sie nicht sehen, was in ihrem Management wirklich passiert.

Die meisten Führungsteams arbeiten mit Annahmen:

„Wir sind agil."

„Wir sind kollaborativ."

„Unsere Entscheidungen sind schnell."

„Unsere Kultur ist stark."

Doch ohne Evidenz erzeugen diese Annahmen Blindflecken, die sich zu ungeführten Zuständen entwickeln – zu Reibungen, Engpässen, Fehlanpassungen und kulturellen Mustern, die die Leistung lange untergraben, bevor sie sichtbar werden.

Deshalb ist Bewertung der essenzielle erste Schritt der Reise zur Meisterschaft.

Hier stellen sich Organisationen der Realität, erkennen den Zustand ihres Managements und identifizieren die Frühwarnsignale dafür, ob sie sich anpassen – oder abdriften.

Warum Bewertung immer zuerst kommen muss

Man kann nicht verbessern, was man nicht sieht.

Und man kann nicht transformieren, was man nicht versteht.

Bei der Bewertung geht es nicht darum, schnelle Lösungen zu finden.

Es geht darum, *Bewusstsein* zu schaffen – die Grundlage jeder wirksamen Veränderung.

Führungskräfte müssen zunächst diagnostizieren:

- wie ihr Management tatsächlich funktioniert
- welche Annahmen zutreffen – und welche nicht
- wo sich ungeführte Zustände bilden
- wie gut ihre Organisation auf Komplexität und Unsicherheit vorbereitet ist

Erst danach können sie mit Adoption, Adaptation und Entwicklung beginnen.

Fünf zentrale Fragen für die Bewertungsphase

- Passt unser aktuelles Managementmodell zu den heutigen Anforderungen – oder zu gestern?
- Sind unsere Entscheidungen schnell, klar und abgestimmt – oder durch unsichtbare Engpässe blockiert?
- Ermöglichen unsere Strukturen Anpassung – oder fördern sie Starrheit?
- Ist Führung dort verankert, wo Wert entsteht – oder übermäßig zentralisiert?
- Wo liegen die größten Lücken in Zusammenarbeit, Lernen und Umsetzung?

Diese Fragen zeigen die Gesundheit des Managements – doch nur

wenige Führungsteams können sie ohne Diagnostik beantworten.

Wie der Organisationszwilling Bewertung objektiv macht

Der Organisationszwilling verwandelt Bewertung von Meinungen in Evidenz.
Er bietet Führungskräften:

- eine visuelle Darstellung, wie die Organisation tatsächlich funktioniert
- Einsicht in Entscheidungsflüsse, Kollaborationsmuster und Führungsdynamiken
- Erkennung von Engpässen, die Innovation und Reaktionsfähigkeit bremsen
- Vergleich mit über 500 Organisationen weltweit
- einen klaren Blick auf kulturelle und strukturelle Schwächen, die ungeführten Zustände erzeugen

Führungskräfte sehen nicht, was sie *glauben* – sondern *was* ist.

Praktische Schritte für ein wirksame Bewertung

1. Führen Sie die Globale Executive Umfrage durch

Sie liefert die Ausgangsbasis der Organisation.

Sie misst Anpassungsfähigkeit, Zusammenarbeit, Führungseffektivität, strategische Ausrichtung und die Frühindikatoren von ungeführten Zuständen.

2. Analysieren Sie Ihren Organisationszwillings-Report

Nutzen Sie das Executive Arbeitsheft, um:

- Entscheidungsdynamiken
- Agilitätsbarrieren
- Führungsblindflecken

- kulturelle Fehlanpassungen

zu identifizieren.

Erkennen Sie, wo Management Leistung ermöglicht – und wo es sie behindert.

3. Identifizieren Sie Stärken, Chancen und Schwächen

Ordnen Sie Ihre Erkenntnisse in drei Kategorien:

- Stärken – Was funktioniert gut und sollte verstärkt werden?
- Chancen – Was kann entwickelt werden?
- Schwächen – Wo versagt das Management und braucht sofortige Aufmerksamkeit?

Diese Landkarte bildet die Basis Ihrer Reise.

4. Sammeln Sie Einsichten von Schlüsselpersonen

Bewertung ist keine reine Executive-Übung – es ist ein organisationaler Spiegel.

Beziehen Sie ein:

- Senior Leaders
- mittlere Führungskräfte
- Teams im Tagesgeschäft

Ihre Perspektiven bestätigen Muster, ergänzen Kontext und bringen Themen ans Licht, die von oben nicht sichtbar sind.

5. Setzen Sie Prioritäten für die nächsten Schritte

Assessment zeigt *wo* Veränderung nötig ist.

Der nächste Stopp – Adoption – zeigt *wie* neue Führungs- und Kollaborationsmuster sicher getestet werden können, unterstützt durch den Organisationszwilling.

Fazit: Bei de rBewertung geht es nicht um Aktion – sondern um

Bewusstsein

Transformation scheitert, wenn Führungskräfte versuchen, etwas zu reparieren, das sie nicht verstehen.

Die Bewertung stellt sicher, dass Sie das System so sehen, wie es ist – nicht so, wie Sie hoffen, dass es ist.

Nur mit einem klaren, evidenzbasierten Bild der Organisation können ungeführte Zustände vermieden und echte Fortschritte erzielt werden.

Wie geht es weiter?

Nach dem Assessment folgt Adoption – eine strukturierte Phase, in der neue Managementmuster ausprobiert werden, gestützt durch reale Daten und den Organisationszwilling.

Bereit, Ihre Reise zu beginnen?

Starten Sie Ihre Bewertung mit der Globalen Executive Umfrage und dem Organisationszwilling.

Über Management Insights

Management Insights wurde von Lukas Michel gegründet und baut auf mehr als 25 Jahren Forschung und Praxis auf. Die Arbeit unterstützt Menschen dabei, die Funktionsweise ihrer Organisation besser zu verstehen.
Der Organisationszwilling macht organisatorische Muster für Reflexion, Dialog und fundierte Entscheidungen sichtbar.

REFLEXION BEGINNEN

Privat · Kostenlos · Ungefähr 15 Minuten

- Version zum Drucken
- Per E-Mail versenden
- Newsletter abonnieren

- Twittern

Keine Kommentare vorhanden.