Adoption: Erkenntnisse in konkrete, sichere Experimente verwandeln

29.11.2025 08:46:14 | Management Insights, Lukas Michel | 0 Kommentare | Adoption

Warum der zweite Schritt der Journey to Mastery nicht

Veränderung, sondern Lernen ist

Warum der zweite Schritt der Journey to Mastery nicht
Veränderung, sondern Lernen ist

Nachdem Führungsteams die Assessment-Phase abgeschlossen und ein klares Bild ihrer ungeführten Zustände gewonnen haben, stellt sich die nächste entscheidende Frage:

Wie verändern wir unser Management, ohne unnötige Risiken einzugehen?

Hier kommt Adoption, der zweite Stopp der Journey to Mastery, ins Spiel.

In dieser Phase geht es darum, vom Erkennen der Realität zum Testen besserer Führungs-, Entscheidungs- und Kollaborationsmuster überzugehen.

Viele Transformationsbemühungen scheitern daran, dass Organisationen groß angelegte Veränderungen auf einmal einführen.

Diese Big-Bang-Ansätze erzeugen Angst, Widerstand, politische Spannungen und – ironischerweise – neue ungeführte Zustände.

Adoption löst dieses Problem, indem Veränderungen in zielgerichtete, evidenzbasierte Experimente umgewandelt werden, die durch Diagnostik unterstützt und durch den Organisationszwilling abgesichert werden.

Warum Adoption nach der Bewertung unverzichtbar ist

Erkenntnis allein schafft keine Verbesserung.

Organisationen brauchen eine sichere Möglichkeit, neue Arbeitsweisen zu testen – bevor sie großflächig ausgerollt werden.

Adoption ermöglicht es Führungsteams:

- Risiken durch kleine Pilotversuche zu reduzieren
- Intuition durch Echtzeitdaten zu ersetzen
- schnell zu lernen, was Anpassungsfähigkeit stärkt oder blockiert
- Mitarbeitende aktiv in die Gestaltung neuer Muster einzubeziehen

Adoption ist die Brücke zwischen Bewusstsein und echter Transformation.

Ziele der Adoption-Phase

Im Kontext der Beseitigung von ungeführten Zuständen verfolgt Adoption folgende Ziele:

- Risiko minimieren, indem neue Muster klein und kontrolliert getestet werden
- neue Führungs- und Kollaborationsformen ausprobieren
- Zwillings-basierte Einsichten nutzen, um Ursache und Wirkung zu verstehen
- Teams auf neue Arbeitsweisen vorbereiten

Es geht nicht darum, „ein neues Modell einzuführen“.

Es geht darum zu lernen, was Ihre Organisation wirklich braucht – basierend auf Evidenz, nicht Annahmen.

Wie der

Organisationszwilling Adoption sicher und intelligent macht

Der Organisationszwilling dient als Testlabor für Managementverhalten.
Mit ihm können Führungsteams:

1. Szenarien simulieren

Testen, wie alternative Entscheidungsstrukturen, Kollaborationsmuster oder Führungsverteilungen Agilität, Flow und Kultur beeinflussen würden – bevor irgendetwas implementiert wird.

2. Mit Peers und Clustern vergleichen

Auf Basis von mehr als 500 Organisationszwillingen sehen, wie andere Organisationen ähnliche Herausforderungen angegangen sind.

3. Echtzeit-Feedback erhalten

Erkennen, wie kleine Änderungen beeinflussen:

- Entscheidungsgeschwindigkeit
- Qualität der Zusammenarbeit
- Engagement der Mitarbeitenden
- Entstehung oder Beseitigung von Engpässen
- Anpassungsfähigkeit

Der Zwilling ersetzt Vermutungen durch Klarheit.

Praktische Schritte für eine wirksame Adoption-Phase

1. Wählen Sie die wichtigsten Bereiche für Experimente aus

Basierend auf dem Assessment eine oder zwei Herausforderungen definieren wie:

- Entscheidungsengpässe
- langsame funktionsübergreifende Zusammenarbeit
- zu starke Zentralisierung von Führung

- starre KPIs
- fehlende Lernzyklen

Fokus dort, wo Notwendigkeit und Wirkungspotenzial am größten sind.

2. Konzipieren Sie kleine, risikoarme Experimente

Keine großen Veränderungen. Starten Sie klein.

Definieren Sie:

- was genau verändert wird
- die Dauer des Experiments
- welches Team oder welcher Bereich pilotiert
- mit welchen Erfolgskriterien
- wie unbeabsichtigte Effekte frühzeitig erkannt werden

Experimente müssen strukturiert – aber sicher – sein.

3. Machen Sie Teams zu Mitgestaltern, nicht zu Betroffenen

Neue Managementmuster funktionieren nur, wenn Menschen sie aktiv mitgestalten.

Schaffen Sie:

- sichere Räume für ehrliches Feedback
- Möglichkeiten zur gemeinsamen Lösungsentwicklung
- Freiraum für Führungskräfte, neue Verhaltensweisen auszuprobieren
- Reflexionszyklen über hilfreiche und hinderliche Faktoren

Teilnahme schafft Ownership – und Vertrauen.

4. Nutzen Sie den Organisationszwilling zur Überwachung und Anpassung

In Echtzeit verfolgen:

- Werden Entscheidungen schneller und klarer?
- Schrumpfen oder wachsen Silos?
- Übernehmen Teams Verantwortung oder eskalieren sie?

- Verkleinern sich ungeführte Zustände – oder verschieben sie sich nur?

Der Zwilling liefert die Evidenz, um Experimente dynamisch zu steuern.

5. Skalieren Sie, was funktioniert. Stoppen Sie, was nicht funktioniert.

Nicht jedes Experiment wird erfolgreich sein – und das ist der Sinn.

Führungsteams sollten:

- erfolgreiche Muster in der Organisation verankern
- erfolglose Ansätze verwerfen oder anpassen
- Erkenntnisse dokumentieren
- die nächste Phase vorbereiten: Adaptation, in der erfolgreiche Muster verfeinert und kulturell verankert werden

Adoption geht nicht um Perfektion – sondern um zielgerichtetes Lernen.

Schlussgedanke: Adoption ist das Testfeld der Zukunft

In der Adoption-Phase treffen Theorie und Realität aufeinander.

Hier lernen Führungsteams, was ihre Organisation tatsächlich braucht.

Sie verwandelt Einsichten in Aktion – sicher, bewusst und evidenzbasiert.

Organisationen, die Adoption beherrschen, vermeiden das Chaos großflächiger Transformationen und schaffen die Basis für echte Anpassungsfähigkeit.

Wie geht es weiter?

Nach Adoption folgt Adaptation – die Phase, in der bewährte Muster verfeinert, kontextualisiert und fest in der Organisation verankert werden.

Bereit für die nächsten Schritte?

Nutzen Sie Ihren Organisationszwilling, um Managementmuster zu entwerfen, zu testen und zu verbessern.

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.