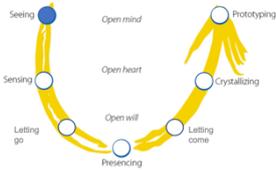


Fragebogen Organisationale Fähigkeiten

Steckbrief		
Coaching-Anlass:		
Zeit:	30 Minuten	
Anzahl Teilnehmer ¹ :	1 - 99	
Infrastruktur, Materialien:	Fragebogen	
Einsatzgebiet	Einzelcoaching	ja
	Teamcoaching	ja
	Mitarbeitergespräch	nein
	Workshop	ja
	Online-Coaching	ja
Nicht zum Einsatz durch Führungskraft als Coaching-Instrument geeignet.		

▪ In aller Kürze

Im Rahmen von Strategieprojekten geht es immer wieder um die Entwicklung von organisationalen Fähigkeiten.

UMS (<https://ums-gmbh.com/fit-fuer-vuca/>) hat 15 organisationalen Fähigkeiten definiert, die für Unternehmen in einer Zeit von Volatilität, Unsicherheit, Komplexität und Ambiguität erforderlich sind.

Einschätzungen zum Status dieser organisationalen Fähigkeiten dienen der Entwicklung von Trainings- und Coaching Anforderungen. Insofern stellt dies einen Startpunkt zur Einschätzung von (Team-)Coaching-Bedarf dar.

▪ Vorgehen

Zu jeder der organisationalen Fähigkeit gibt es zwei Skalen von 1 bis 10.

1. Für Organisation XY relevant.
1= nicht relevant
10= existentiell relevant
2. Wo stehen wir?
1= nicht vorhanden
10= extrem stark ausgeprägt

Der Coach fragt die organisationalen Fähigkeiten der Reihe nach ab und lässt sie vom Coachee bewerten. Wichtige Kommentare oder Erkenntnisse können in der jeweiligen

¹ Wenn in dieser Toolbeschreibung von Teilnehmer, Coachee, Coach, Klient etc. gesprochen wird, dann sind damit männliche, weibliche und diverse Personen gleichermaßen gemeint.

Kommentarspalte – von Coach oder Coachess – festgehalten werden (s. Fragebogen im Anhang).

Da unwahrscheinlich ist, dass eine Organisation alle diese organisationalen Fähigkeiten entwickeln beziehungsweise weiterentwickeln kann, gilt es, sich nach Auswertung des Fragebogens zu fokussieren:

- Welche organisationalen Fähigkeiten werden wann, wo und in welcher Ausprägung in der jeweiligen Organisation benötigt, um ihre strategischen Ziele in der VUCA-Welt zu erreichen?

Die Antwort wird – um nur einige Beispiele zu nennen – für kapitalintensive Produktionsunternehmen anders ausfallen, als für reine Dienstleister, für Unternehmen in schnell wachsenden Märkten anders, als für Unternehmen in gesättigten Märkten und für Kostenführer anders als für Qualitätsführer oder Nischenanbieter.

- **Varianten**

Der Fragebogen kann im Vorfeld an verschiedene Personen ausgehändigt werden, um dadurch unterschiedliche Perspektiven zu erhalten.

Beispiele:

- Sicht des Führungsteams vs. Sicht der Mitarbeitenden
- Vorbereitung von Strategiemeetings

- **Erfolgsfaktoren**

Für den Erfolg eines Unternehmens ist es wichtig, klar zu erkennen und zu priorisieren, welche organisationalen Fähigkeiten besonders gefördert werden müssen, um die Ziele zu erreichen.

- **Fazit**

Gutes Tool zum Einstieg, um die Herausforderungen und den Coaching-Bedarf einzuschätzen.

- **Weiterführende Informationen und Links**

<https://ums-gmbh.com/fit-fuer-vuca/>

Verwendungshinweis

Die Verwendung dieser Toolbeschreibung im Rahmen eigener Coachings ist gestattet und erwünscht. Bei Beratungstätigkeit und Trainings ist dies mit Nennung der Quelle unter Berücksichtigung des Urheberrechts gestattet. Eine Durchführung von Trainings und Ausbildungen oder Nutzung dieser Toolbeschreibung in vollständiger oder überwiegend gleicher oder ähnlicher Form ist nicht gestattet und benötigt die vorherige schriftliche Zustimmung der INA CCW Internationale Akademie für Sozialwissenschaften, Organisation und Management – Coaching Campus World GmbH.

Top 15 Organisationale Fähigkeiten

Auf der Reise in die VUCA-Welt sollten Unternehmen in der Lage sein,

1. die Kundenorientierung zu stärken, um den wahren Kundenbedarf zu erkennen, zu erfüllen und somit Kunden langfristig an das Unternehmen zu binden. Denn in der „Economy of People“ reicht es nicht, Spezifikationen zu erfüllen. Vielmehr wird derjenige gewinnen, der die Kunden positiv überrascht und die Erreichung ihrer Ziele optimal unterstützt.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Relevant										
Wo stehen wir?										

Kommentar:

2. Prioritäten zu setzen, um knappe Ressourcen auf die wirklich wichtigen Themen zu verteilen, damit diese auch schnell genug umgesetzt werden. Denn weniger ist oftmals mehr und bewusster Verzicht erhöht den Durchsatz und die Schlagkraft.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Relevant										
Wo stehen wir?										

Kommentar:

3. Maßnahmen on time, on budget und on specification (OTOBOS) **umzusetzen**, denn nur eine umgesetzte Maßnahme ist eine gute Maßnahme. Pläne und Absichten allein sind wie Tiger ohne Zähne.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Relevant										
Wo stehen wir?										

Kommentar:

4. das Immunsystem der Organisation zu **stärken**, um deren Handlungsfähigkeit auch in Schlechtwetterzeiten zu bewahren. In Zeiten steigender Wettbewerbsintensität ist Substanz überlebenswichtig. Dazu zählen finanzielle Reserven ebenso wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, robuste Prozesse und ein hinreichend differenziertes Leistungsportfolio, gegebenenfalls aber auch eine gefüllte Innovationspipeline oder Märkte, auf die Unternehmen im Falle eines Falles ausweichen können.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Relevant										
Wo stehen wir?										

Kommentar:

5. Humankapital aufzubauen, um den Zugang zu Wissen und Können zu sichern. Denn mit zunehmender Automatisierung und Digitalisierung gewinnen qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Bedeutung.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Relevant										
Wo stehen wir?										

Kommentar:

6. die Effizienz zu steigern, um Spielräume bei den Ressourcen zu schaffen. Denn der Preiswettbewerb wird auch künftig dazu führen, dass Ziele mit geringstmöglichem Aufwand erreicht werden müssen.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Relevant										
Wo stehen wir?										

Kommentar:

7. Effektivität zu steigern, um möglichst nur das zu tun, was wirklich wertschöpfend ist. Effektivität bedeutet, die richtigen Dinge zu tun. Und was richtig ist, entscheidet am Ende der Kunde.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Relevant										
Wo stehen wir?										

Kommentar:

8. die Innovation zu fördern, um Wettbewerbsvorteile zu sichern. Bislang erfolgreiche Fast-Follower-Strategien werden in der VUCA-Welt an Bedeutung verlieren. Insofern wird die Qualität des End-to-End-Innovationsprozesses immer wichtiger.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Relevant										
Wo stehen wir?										

Kommentar:

9. Veränderungen zu managen, um nicht von ihnen überrollt zu werden. Denn aktive Gestaltung erhöht die Erfolgswahrscheinlichkeit.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Relevant										
Wo stehen wir?										

Kommentar:

10. Komplexität zu beherrschen, um auf zunehmend heterogene Kundenwünsche wirtschaftlich rentabel eingehen zu können. Denn Kunden erwarten vernetzte Angebote, die individuelle Bedarfe adressieren und die sich in ihre Prozesse einfügen.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Relevant										
Wo stehen wir?										

Kommentar:

11. Agilität zu erhöhen, um mit den Veränderungen stets mithalten zu können. Denn Geschwindigkeit erfordert in einem dynamischen Umfeld vor allem eines: kurze Reaktionszeiten.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Relevant										
Wo stehen wir?										

Kommentar:

12. Transparenz zu schaffen, um besser steuern zu können. Denn informationsbasierte Steuerung erhöht die Treffsicherheit von Entscheidungen.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Relevant										
Wo stehen wir?										

Kommentar:

13. Nachhaltigkeit zu sichern, damit Verbesserungen trotz VUCA langfristig wirken. Denn Erfolg ist kein Perpetuum Mobile, sondern das Ergebnis eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Relevant										
Wo stehen wir?										

Kommentar:

14. Resilienz aufzubauen, um Rückschlägen den Schrecken zu nehmen. Denn Probleme und Schwierigkeiten sind Teil des Erfolgs – wenn man damit umgehen kann. Es geht immer darum, gestärkt aus Niederlagen hervorzugehen.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Relevant										
Wo stehen wir?										

Kommentar:

15. Kollaboration zu **fördern**, um das vielfältige Wissen und Können in einem Unternehmen optimal zu nutzen und dadurch auch Motivation, Engagement und Energie frei zu setzen. Denn ein gutes System leistet mehr als die Summe seiner Komponenten.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Relevant										
Wo stehen wir?										

Kommentar: