



Dr. Sonja Diekmann  
Expertin für Leadership und  
Organisationsberatung

Effektivität.Effizienz.Empathie.

+49 (0) 152 55434042

[www.bcc-enablement.org](http://www.bcc-enablement.org)

[s.diekmann@bcc-enablement.org](mailto:s.diekmann@bcc-enablement.org)

Kirchsteinstraße 6, 82377 Penzberg



## Organizational Effectiveness

*Einige Beispiele aus den letzten Jahren:*

### Organisationsanalyse:

Eine Organisation mit mehreren Hundert Mitarbeitenden wurde strukturell neu ausgerichtet, um sich an Kundenanforderungen besser anzupassen. Ca. 8 Monate nach dem Start des neuen Organisationsdesigns wurde eine umfassende Retrospektive durchgeführt, um den aktuellen Zustand der Organisation zu erfassen und die nächsten Entwicklungsphasen zu planen. Hierfür wurden in allen Teams detaillierte Erhebungen initiiert. Die Themen wurden folgendermaßen strukturiert, um die Eigenverantwortung der Teams zu stärken:

- Circle of Control: Themen, die direkt von den Teams bearbeitet werden konnten.
- Circle of Influence: Themen, die in Abstimmung mit relevanten Schnittstellen bearbeitet werden sollten.
- Circle of Concern: Übergeordnete Themen, die organisatorische Aufmerksamkeit erfordern.

Die übergeordneten Themen wurden entsprechend dem integralen Modell in Kategorien wie Mindset & Kultur, Fähigkeiten, Prozesse sowie Rolle und Verantwortlichkeiten unterteilt, . Alle Teams wurden aufgefordert, nicht nur Feedback zu geben, sondern auch konkrete Verbesserungsvorschläge zu entwickeln.

Dieses Feedback und die entsprechenden Vorschläge wurden innerhalb der einzelnen Organisationseinheiten verdichtet und konsolidiert. In einem intensiven mehrtägigen Workshop mit den Führungskräften der Organisation wurden diese Ergebnisse vorgestellt und erläutert, um ein gemeinsames Verständnis zu erarbeiten.

Abschließend wurden die identifizierten Schwerpunktthemen basierend auf dem Wertesystem von Spiral Dynamics Integral strukturiert, um die Priorisierung der nächsten wichtigen Schritte zu erleichtern.

Dieser Prozess führte zu einer tiefgreifenden Verständigung innerhalb der Organisation und stellte die Weichen für zielgerichtete und nachhaltige Entwicklungen.



Dr. Sonja Diekmann  
Expertin für Leadership und  
Organisationsberatung

Effektivität.Effizienz.Empathie.

+49 (0) 152 55434042

[www.bcc-enablement.org](http://www.bcc-enablement.org)

[s.diekmann@bcc-enablement.org](mailto:s.diekmann@bcc-enablement.org)

Kirchsteinstraße 6, 82377 Penzberg



## Konzeptionelles Design Agile Transformation:

In einem zunehmend komplexen Geschäftsumfeld wurde für ein führendes Softwareentwicklungsunternehmen auf Basis des integralen Modells ein ganzheitlichen Ansatz für die geplante agile Transformation entwickelt. Dieser adressierte die zentralen Erfolgsfaktoren: Commitment, Fähigkeiten, Mindset und unterstützende Strukturen. Für jede dieser Kategorien hat das Transformationsteam konkrete Zielzustände definiert, die sich an den strategischen Zielen der Organisation orientieren und bewährte Change-Management-Prinzipien berücksichtigen.

Die Projektorganisation folgt dem Scrum-of-Scrums-Ansatz, um die Transformation strukturiert und effizient zu steuern. Durch iterative Zyklen wurde die kontinuierliche Annäherung an die definierten Ziele sichergestellt, während die agile Praxis gestärkt und eine effektive Koordination der Aktivitäten gewährleistet wurde.

Die Anwendung dieses Modells unterstützte die Organisation und das Projektteam dabei, die Herausforderungen eines komplexen Veränderungsprozesses zu meistern.

## Kulturentwicklung im Kontext Transformation:

In einem Transformationsprozess, der darauf ausgelegt war, die cross-funktionale Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Unternehmensbereichen zu verstärken, stand neben den strukturellen Anpassungen der Organisation die kulturelle Ausrichtung im Vordergrund. Dazu wurde intensiv mit den Führungskräften zusammengearbeitet, um eine geeignete Organisationskultur zu definieren, die diese Ziele unterstützt. Hierbei diente das Modell von Spiral Dynamics Integral als Basis, um die Zielkultur gemeinsam zu definieren. Darauf aufbauend wurde reflektiert, wie eine adäquate Führungskultur aussehen sollte, insbesondere im Vergleich zur bisherigen Kulturpraxis. Es wurde konkret herausgearbeitet, welche spezifischen Veränderungen notwendig sind, um diese neue Kultur effektiv zu etablieren bzw. zu stärken. Auf Basis dieser gemeinsamen Überlegungen wurden von den Teilnehmenden individuelle Entwicklungsziele definiert, um zur Entwicklung dieser neuen Kultur beizutragen.

*Bei Fragen stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung. Auf Wunsch vermittele ich auch gerne den direkten Kontakt zu den beschriebenen Klienten.*