



FUTURE-READINESS CORPORATE CHECK (FR-CC)

“Das Ganze ist mehr als die Summe seiner Teile.” *Aristoteles*

Autor: Jens Härtnagel, M.Sc. Verhaltens- und Organisationspsychologie
Initiator der Human Factory
Leadership-DNA 2.0 – sinnstiftend, menschenzentriert, messbar, wirksam
📧 Kontakt: info@human-factory.de
www.human-factory.de

Inhaltsverzeichnis

- 1. Abstrakt**
- 2. Zuordnung der 12 Dimensionen**
- 3. Schritt für Schritt Umsetzung**
- 4. Der FR-CC Test (60 Items)**
- 5. Auswertung und Ergebnisinterpretation**
- 6. Fazit**
- 7. Impressum**

Abstrakt

Der Future-Readiness Corporate Check (FR-CC) ist ein fundiertes Diagnostik-Instrument, das Unternehmen eine Helikopterperspektive auf zwölf zentrale Zukunftsdimensionen bietet.

Jede Dimension wird durch 5 verhaltensnahe Items erfasst (insgesamt 60 Fragen, Bearbeitungszeit $\approx$ ca. 35 Minuten).

Der FR-CC basiert auf über 25 etablierten Management- und Organisationstheorien, darunter z. B. Goal-Setting Theory, Situational Leadership, Lean Management, Psychological Safety, Design Thinking sowie Triple Bottom Line, und integriert dazu die 10 Core Values des World Economic Forum für 2030.

Der Test stützt sich auf > 300 begutachtete Studien aus den letzten zwei Jahrzehnten.

Das Instrument eignet sich als interner Selbst-Check für einzelne Führungskräfte, Vorstände oder erweiterte Leitungsteams.

Die Ergebnisse liefern eine robuste Ausgangsbasis für Strategie-Reviews, interne Audits sowie Entwicklungsprogramme und machen auf einen Blick sichtbar, wo das Unternehmen heute steht und welche blinde Flecken und Future-Skills bis 2030 gezielt gestärkt werden sollten.

Der Nutzen des Tests lebt von Ihrer Ehrlichkeit und Offenheit.

Vorstellung der Dimensionen

1. Vision & Strategie

- Goal-Setting-Theory (klare, messbare Ziele steigern Leistung)
- Balanced Scorecard (Strategie in vier Perspektiven messen)

2. Leadership

- Leadership 4.0 (Vorbild, Inspiration)
- Situational Leadership (Führungsstil an Reifegrad des Teams und Mitarbeiter anpassen)

3. Unternehmenskultur

- Schein-Modell (Artefakte, Werte, Grundannahmen)
- Competing Values Framework (Kulturtypen vergleichen)

4. Mitarbeiterentwicklung & Motivation

- Self-Determination-Theory (Autonomie, Kompetenz, Zugehörigkeit fördern)
- Job-Characteristics-Model (Aufgaben so gestalten, dass sie motivieren)

5. Organisation & Prozesse

- Lean Management (Verschwendung vermeiden)
- BPM-Ansatz (Geschäftsprozesse klar beschreiben und laufend verbessern)

6. Kommunikation & Kollaboration

- Psychological Safety (Teammitglieder sprechen offen)
- Media-Richness-Theory (passende Kommunikationskanäle wählen)

7. Kundenorientierung

- Service-Dominant Logic (Wert entsteht beim Kunden)
- Kano-Modell (Basis-, Leistungs- und Begeisterungsfaktoren unterscheiden)

8. Innovationsfähigkeit

- Design Thinking (nutzerzentrierter Problemlösungsprozess)
- Ambidexterity (Exploration ≠ neue Ideen, Exploitation ≠ Optimierung)

9. Digitalisierung & KI Technologie

- Technology Acceptance Model (Nutzerakzeptanz durch Nutzen & Einfachheit)
- Data-Driven Decision Making (Entscheidungen auf Daten stützen)

10. Agilität & Resilienz

- Agile Manifesto (Flexibilität, inkrementelles Lernen)
- Kotter 8-Stufen-Modell (geplante Veränderung in klaren Schritten)

11. Finanzen & Ressourcen

- Resource-Based View (Wettbewerbsvorteile durch einzigartige Ressourcen)
- Risk Management Cycle (Risiken erkennen, bewerten, steuern)

12. Verantwortung & Nachhaltigkeit

- Triple Bottom Line (Erfolg = Profit + Planet + People)
- Stakeholder Theory (Interessen aller Anspruchsgruppen berücksichtigen)

Schritt für Schritt umsetzen

1. Kurzbeschreibung:

Dieser Fragebogen zeigt Ihnen auf einen Blick, wie zukunftsfähig Ihr Unternehmen heute ist. 12 Dimensionen spiegeln den neuesten Stand der Organisationsforschung und die Kernkompetenzen des World Economic Forum 2030 wider. Ihre ehrlichen Antworten liefern Ihnen eine fundierte Basis für Strategieworkshops und gezielte Verbesserungsprogramme.

2. Ziel & Nutzen:

- Selbstbild schärfen: Wo stehen wir als Führungsteam?
- Blind Spots erkennen: Welche Zukunftsthemen brauchen mehr Aufmerksamkeit?
- Prioritäten setzen: Klare Entscheidungsgrundlage für nächste Maßnahmen.
- Fortschritt messen: Jahresvergleich möglich (Baseline vs. Folgejahr).

3. Ausfüllanleitung:

Kreuzen Sie jede Aussage auf einer siebenstufigen Skala an (1 = „stimme überhaupt nicht zu“ bis 7 = „stimme vollkommen zu“). Bewerten Sie konsequent die aktuelle Praxis Ihres Unternehmens und nicht Ihre gewünschte Idealvorstellung. Antworten sind freiwillig und anonym zu behandeln.

Hinweis zu umgekehrt formulierten Items:

Einige Aussagen sind absichtlich negativ formuliert (*markiert mit (R)*), um einseitige Zustimmungstendenzen zu vermeiden und die Aussagekraft der Ergebnisse zu erhöhen. Drehen Sie diese Werte für die eigene Auswertung bitte um.

Beispiel:

Wurde bei einer Aussage mit (R) die 6 angekreuzt, fließt sie nach der Umkodierung als 2 in die jeweilige Dimension ein.

Dimension 1: Vision & Strategie

(1 = „stimme überhaupt nicht zu“ bis 7 = „stimme vollkommen zu“)

Nr. 1 | Wir haben eine klare Vision (unternehmerisches Zukunftsbild) für die nächsten Jahre.

| ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 | ☐ 7 |

Nr. 2 | Es gibt eine eindeutig definierte Mission (Auftrag und Zweck des Unternehmens) sowie konkrete, messbare Ziele.

| ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 | ☐ 7 |

Nr. 3 | Unsere Strategie wird regelmäßig überprüft und bei Bedarf an Veränderungen angepasst.

| ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 | ☐ 7 |

Nr. 4 | Alle Mitglieder des Führungsteams kennen die Strategie und handeln entsprechend.

| ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 | ☐ 7 |

Nr. 5 | *Im Alltag werden wichtige Entscheidungen häufig ohne Bezug auf die langfristige Strategie getroffen. (R)*

| ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 | ☐ 7 |

Durchschnitt Vision & Strategie:

Dimension 2: Leadership

(1 = „stimme überhaupt nicht zu“ bis 7 = „stimme vollkommen zu“)

Nr. 1 | Unsere Führungskräfte gehen mit gutem Beispiel voran.

| ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 | ☐ 7 |

Nr. 2 | Führungskräfte vertrauen ihren Teams und übertragen Verantwortung.

| ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 | ☐ 7 |

Nr. 3 | Entscheidungen der Führung sind transparent und gut begründet.

| ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 | ☐ 7 |

Nr. 4 | *Unsere Führungskräfte holen nur selten aktiv Feedback von ihren Teams ein. (R)*

| ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 | ☐ 7 |

Nr. 5 | Die Führungskräfte erkennen Konflikte frühzeitig und lösen sie konstruktiv.

| ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 | ☐ 7 |

Durchschnitt Leadership:

Dimension 3: Unternehmenskultur

(1 = „stimme überhaupt nicht zu“ bis 7 = „stimme vollkommen zu“)

Nr. 1 | In unserer Organisation herrscht ein Klima von Respekt und Vertrauen.

| ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 | ☐ 7 |

Nr. 2 | *Mitarbeitende zögern, heikle Themen offen anzusprechen, weil sie Kritik fürchten. (R)*

| ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 | ☐ 7 |

Nr. 3 | Erfolge werden gemeinsam gefeiert und wertgeschätzt.

| ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 | ☐ 7 |

Nr. 4 | Die Werte unseres Unternehmens sind allen bekannt und werden im Alltag gelebt.

| ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 | ☐ 7 |

Nr. 5 | Mitarbeiter fühlen sich im Arbeitsumfeld wohl und respektiert.

| ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 | ☐ 7 |

Durchschnitt Unternehmenskultur:

Dimension 4: Mitarbeiter & Motivation

(1 = „stimme überhaupt nicht zu“ bis 7 = „stimme vollkommen zu“)

Nr. 1 | Unsere Mitarbeiter haben Möglichkeiten zur Weiterbildung und persönlichen Entwicklung.

| ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 | ☐ 7 |

Nr. 2 | *Belohnungen konzentrieren sich fast nur auf kurzfristige Prämien, nicht auf Sinn oder Entwicklung. (R)*

| ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 | ☐ 7 |

Nr. 3 | Die Meinung der Mitarbeiter wird bei wichtigen Entscheidungen einbezogen.

| ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 | ☐ 7 |

Nr. 4 | Mitarbeiter sind motiviert und zeigen hohes Engagement (Einsatzbereitschaft und Beteiligung) für das Unternehmen.

| ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 | ☐ 7 |

Nr. 5 | Wir achten auf das Wohlbefinden der Mitarbeiter, z. B. durch eine gute Work-Life-Balance (Ausgleich zwischen Arbeit und Privatleben).

| ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 | ☐ 7 |

Durchschnitt Mitarbeiter & Motivation:

Dimension 5: Organisation & Prozesse

(1 = „stimme überhaupt nicht zu“ bis 7 = „stimme vollkommen zu“)

Nr. 1 | Die Struktur unseres Unternehmens (Aufbauorganisation) und die Zuständigkeiten sind klar geregelt.

| ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 | ☐ 7 |

Nr. 2 | Geschäftsprozesse sind effizient gestaltet und dokumentiert (schriftlich festgehalten).

| ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 | ☐ 7 |

Nr. 3 | Wir arbeiten kontinuierlich daran, unsere Abläufe zu verbessern und zu optimieren.

| ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 | ☐ 7 |

Nr. 4 | Entscheidungswege sind kurz, so dass wir schnell auf Veränderungen reagieren können.

| ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 | ☐ 7 |

Nr. 5 | *Unklare Zuständigkeiten verlangsamen unsere Abläufe spürbar. (R)*

| ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 | ☐ 7 |

Durchschnitt Organisation & Prozesse:

Dimension 6: Kommunikation & Kollaboration

(1 = „stimme überhaupt nicht zu“ bis 7 = „stimme vollkommen zu“)

Nr. 1 | Unsere Abteilungen und Teams arbeiten gut zusammen und teilen ihr Wissen.

| ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 | ☐ 7 |

Nr. 2 | Die Kommunikation im Unternehmen ist offen, ehrlich und transparent (für alle nachvollziehbar).

| ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 | ☐ 7 |

Nr. 3 | Mitarbeiter erhalten alle wichtigen Informationen, die sie für ihre Arbeit benötigen, rechtzeitig.

| ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 | ☐ 7 |

Nr. 4 | *Digitale Tools werden selten genutzt, um abteilungsübergreifend zusammenzuarbeiten. (R)*

| ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 | ☐ 7 |

Nr. 5 | Meetings und Besprechungen sind effizient gestaltet und führen zu klaren Ergebnissen.

| ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 | ☐ 7 |

Durchschnitt Kommunikation & Kollaboration:

Dimension 7: Kundenorientierung

(1 = „stimme überhaupt nicht zu“ bis 7 = „stimme vollkommen zu“)

Nr. 1 | Wir kennen die Bedürfnisse und Erwartungen unserer Kunden sehr gut.

| ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 | ☐ 7 |

Nr. 2 | Die Zufriedenheit unserer Kunden wird regelmäßig ermittelt (z. B. durch Umfragen) und ausgewertet.

| ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 | ☐ 7 |

Nr. 3 | Auf Kundenfeedback oder Beschwerden reagieren wir schnell und finden passende Lösungen.

| ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 | ☐ 7 |

Nr. 4 | Unsere Produkte und Dienstleistungen bieten den Kunden einen klaren Nutzen und erfüllen die gemachten Versprechen.

| ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 | ☐ 7 |

Nr. 5 | *Kundenrückmeldungen werden kaum systematisch ausgewertet. (R)*

| ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 | ☐ 7 |

Durchschnitt Kundenorientierung:

Dimension 8: Innovationsfähigkeit

(1 = „stimme überhaupt nicht zu“ bis 7 = „stimme vollkommen zu“)

Nr. 1 | Unsere Organisation fördert neue Ideen und Kreativität bei den Mitarbeitern.

| ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 | ☐ 7 |

Nr. 2 | *Viele gute Ideen versanden, weil ein klarer Umsetzungsprozess fehlt. (R)*

| ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 | ☐ 7 |

Nr. 3 | Wir beobachten aktiv Markttrends sowie zukünftige Entwicklungen und passen unser Angebot daran an.

| ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 | ☐ 7 |

Nr. 4 | Es gibt einen klaren Prozess, um vielversprechende Ideen aus der Belegschaft bis zur Umsetzung zu bringen.

| ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 | ☐ 7 |

Nr. 5 | Misserfolge bei Innovationsprojekten sehen wir als Lernchancen und nicht als Scheitern.

| ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 | ☐ 7 |

Durchschnitt Innovationsfähigkeit:

Dimension 9: Digitalisierung, Technologie & KI

(1 = „stimme überhaupt nicht zu“ bis 7 = „stimme vollkommen zu“)

Nr. 1 | Wir nutzen moderne Technologien (z. B. Software, Maschinen, Künstliche Intelligenz) gezielt, um effizienter zu arbeiten.

| ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 | ☐ 7 |

Nr. 2 | Unsere Mitarbeiter sind im Umgang mit den digitalen Werkzeugen und künstlicher Intelligenz geschult und sicher.

| ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 | ☐ 7 |

Nr. 3 | Entscheidungen beruhen selten auf Daten, sondern eher auf Bauchgefühl. (R)

| ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 | ☐ 7 |

Nr. 4 | Unsere IT-Systeme sind sicher, zuverlässig und auf dem neuesten Stand der Technik.

| ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 | ☐ 7 |

Nr. 5 | Wir haben einen klaren Plan (Roadmap), wie wir Digitalisierung und KI im Unternehmen weiter vorantreiben.

| ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 | ☐ 7 |

Durchschnitt Digitalisierung, Technologie & KI:

Dimension 10: Agilität & Resilienz

(1 = „stimme überhaupt nicht zu“ bis 7 = „stimme vollkommen zu“)

Nr. 1 | Unser Team passt Projektpläne innerhalb weniger Tage an neue Marktanforderungen an.

| ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 | ☐ 7 |

Nr. 2 | Kurze Arbeitszyklen mit regelmäßigen Reflexionsrunden (Rückblick → Verbesserung) sorgen dafür, dass wir schnell lernen.

| ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 | ☐ 7 |

Nr. 3 | Bei unerwarteten Rückschlägen bleiben wir handlungsfähig und halten die wichtigsten Abläufe stabil.

| ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 | ☐ 7 |

Nr. 4 | *Nach Rückschlägen fehlt uns oft die Zeit, Routinen anzupassen, bevor wir weitermachen. (R)*

| ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 | ☐ 7 |

Nr. 5 | Wenn ein Plan scheitert, entwickeln wir gemeinsam sofort eine Alternative und teilen sie offen im Team.

| ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 | ☐ 7 |

Durchschnitt Agilität & Resilienz:

Dimension 11: Finanzen & Ressourcen

(1 = „stimme überhaupt nicht zu“ bis 7 = „stimme vollkommen zu“)

Nr. 1 | Unser Unternehmen ist finanziell gesund und liquide (zahlungsfähig).

| ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 | ☐ 7 |

Nr. 2 | Wir planen unser Budget sorgfältig und überwachen regelmäßig die Kosten und Ausgaben.

| ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 | ☐ 7 |

Nr. 3 | Ressourcen wie Geld, Personal und Zeit werden effizient eingesetzt und nicht verschwendet.

| ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 | ☐ 7 |

Nr. 4 | *Investitionen in nachhaltige Projekte werden häufig vertagt, um kurzfristige Kosten zu sparen. (R)*

| ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 | ☐ 7 |

Nr. 5 | Wir sind auf wirtschaftlich schwierige Zeiten vorbereitet (z. B. durch Rücklagen oder Notfallpläne).

| ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 | ☐ 7 |

Durchschnitt Finanzen & Ressourcen :

Dimension 12: Verantwortung & Nachhaltigkeit

(1 = „stimme überhaupt nicht zu“ bis 7 = „stimme vollkommen zu“)

Nr. 1 | Das Unternehmen handelt umweltbewusst und nachhaltig (z. B. durch Energiesparen oder Recycling in der Produktion).

| ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 | ☐ 7 |

Nr. 2 | *Nachhaltigkeit gilt vielerorts als lästige Pflicht statt als strategischer Vorteil. (R)*

| ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 | ☐ 7 |

Nr. 3 | Ethisches Verhalten und Integrität sind feste Bestandteile unserer Geschäftskultur.

| ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 | ☐ 7 |

Nr. 4 | Alle gesetzlichen Vorschriften und branchenspezifischen Standards werden gewissenhaft eingehalten (Compliance).

| ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 | ☐ 7 |

Nr. 5 | Das Thema Nachhaltigkeit ist in unserer langfristigen Strategie verankert und wird aktiv verfolgt.

| ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 | ☐ 7 |

Durchschnitt Verantwortung & Nachhaltigkeit:

Ergebnisinterpretation

Jede Dimension wurde auf einer Skala von 1 bis 7 bewertet.

Je höher der Wert, desto stärker ist diese Future-Readiness-Fähigkeit im Unternehmen ausgeprägt.

Orientierungshilfe:

- *6,0 – 7,0: Klarer Zukunftsvorteil – Vorbildfunktion*
- *4,5 – 5,9: Solide Basis – punktuell weiterentwickeln*
- *3,0 – 4,4: Akuter Handlungsbedarf*
- *1,0 – 2,9: Strukturelles Defizit – dringend priorisieren*

Hinweis: Große Unterschiede zwischen den Dimensionen deuten auf blinde Flecken oder ungleiche Reifegrade hin. Diese können gezielt adressiert werden.

Nächste Schritte – Ihre Optionen

Nutzen Sie den FR-CC nicht als Endpunkt, sondern als Startschuss für Ihre Weiterentwicklung. Je nach Ergebnislage bieten sich drei Wege an:

- Quick Wins identifizieren
 - Wählen Sie ein schwächer bewertetes Thema und definieren Sie konkrete, kurzfristige Maßnahmen.
- Strategie-Workshop durchführen
 - Analysieren Sie die Ergebnisse gemeinsam im Führungskreis und leiten Sie weitere Maßnahmen ein.
- Externe Unterstützung nutzen
 - Suchen Sie gezielt nach einer externen, professionellen Beratung, die Ihre Maßnahmen effizient unterstützen kann.

Fazit

“Zukunft entsteht dort, wo Menschen bereit sind, sich selbst ehrlich zu reflektieren. Ich wünsche Ihnen den Mut, die Ergebnisse nicht als Bewertung, sondern als Einladung für Ihr Wachstum zu verstehen.”

Ihr

Jens Härtnagel, M.Sc.

Verhaltens- und Organisationspsychologe

Initiator der Human Factory

Für Rückfragen und Anmerkungen stehe ich Ihnen sehr gerne zur Verfügung.

Dieses Diagnostik-Tool wurde im Rahmen der Human Factory entwickelt und steht unter folgender Lizenz:

- Kostenfrei verwendbar in Unternehmen, Non-Profit-Organisationen, Netzwerken und Workshops.
- Nicht gestattet: kommerzielle Weiterverwendung, Modifikation oder Verkauf ohne ausdrückliche Genehmigung.

Lizenztyp:

© 2025 The Human Factory. Non-Commercial Use Only.

Quelle: www.human-factory.de

Impressum

Autor / Herausgeber

Jens Härtnagel, M.Sc. (Verhaltens- und Organisationspsychologie)

The Human Factory – Leadership-DNA 5.0

Kontakt

- E-Mail: info@human-factory.de
- Web: www.human-factory.de