



# Dein Selbstorganisations-Readiness Check (Team) Report

26/06/2025



powered by  
**bluquist**

# Dein Selbstorganisations-Readiness Check (Team) Report

## Inhalte

Einführung .....	3
Eure Ergebnisse im Detail .....	4
Nächste Schritte .....	12

# Einführung

Der Bericht zeigt für jede Dimension des Selbstorganisations-Readiness-Checks (SORC) die Verteilung der Antworten sowie einen Mittelwert pro Dimension. So kannst du erkennen, in welchen Dimensionen sich die Beurteilungen der Befragten stark unterscheiden. Dies ist i.d.R. ein guter Anlass für einen Austausch darüber, wie die jeweiligen Personen zu ihrer Einschätzung kommen. Zudem erkennst du auf einen Blick, welche Dimensionen grundsätzlich als eher stärker ausgeprägt bewertet werden und welche weniger bzw. wo voraussichtlich ein größerer Handlungsbedarf besteht.

Da sich alle Befragten die Zeit genommen haben, den Check auszufüllen, sollte auf jeden Fall gemeinsam über die Ergebnisse gesprochen werden – am besten in Form eines Workshops.

Wenn du Unterstützung bei der Vorbereitung und Durchführung des Workshops benötigst, kontaktiere uns gerne via [kontakt@goodos.de](mailto:kontakt@goodos.de) oder buche einen Austausch-Termin über die folgende Seite: [www.goodos.de/so-termine](http://www.goodos.de/so-termine).

# Eure Ergebnisse im Detail

Im nächsten Abschnitt siehst du die Ergebnisse für jede einzelne Dimension. Der Bericht zeigt für jede Dimension die Verteilung der Antworten sowie einen Mittelwert pro Dimension.

So kannst du erkennen, in welchen Dimensionen sich die Beurteilungen der Befragten stark unterscheiden. Dies ist i.d.R. ein guter Anlass für einen Austausch darüber, wie die jeweiligen Personen zu ihrer Einschätzung kommen.

Zudem erkennst du auf einen Blick, welche Dimensionen grundsätzlich als eher stärker ausgeprägt bewertet werden und welche weniger bzw. wo voraussichtlich ein größerer Handlungsbedarf besteht.

An welcher Dimension du mit deinem Team/Bereich arbeiten möchtest, hängt jedoch weniger von dem Wert aus dem Bericht ab, sondern vielmehr davon, wohin ihr euch als Team/Bereich entwickeln wollt.

## Sinn & Zweck

Ein gemeinsam erarbeitetes Purpose-Statement bietet Identifikation und Orientierung als Antwort auf die Frage: Wofür wollen wir stehen?

### Ergebnis

Team

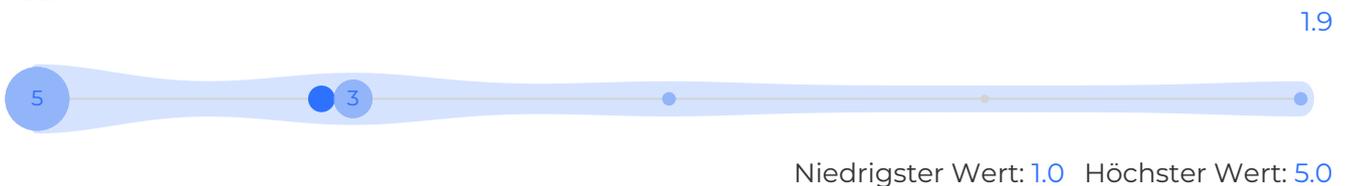


## Strategie

In der Strategie ist klar beschrieben, welche strategischen Ziele verfolgt werden und wie wir sie erreichen wollen.

### Ergebnis

Team



## Verantwortlichkeiten

Klarheit bezüglich Zuständigkeiten/ Verantwortlichkeiten und Rollenerwartungen bieten Orientierung, um im Tagesgeschäft eigenständig handeln zu können.

### Ergebnis

Team

2.7



Niedrigster Wert: 1.0 Höchster Wert: 5.0

### Menschenbild

Das Team und die Führungskraft haben ein positives Menschenbild.

### Ergebnis

Team

2.8



Niedrigster Wert: 1.0 Höchster Wert: 5.0

### Status

In der Zusammenarbeit wird sich weniger am formalen Status orientiert. Ideen und Beiträge sind gleich wirksam, egal von wem sie stammen.

### Ergebnis

Team

2.9



Niedrigster Wert: 1.0 Höchster Wert: 5.0

### Sicherheitsgefühl/Verlässlichkeit

Kommunikation und Verhalten werden als konsistent erlebt. Dies führt zu einem Gefühl von Sicherheit und Verlässlichkeit.

### Ergebnis

Team

2.9



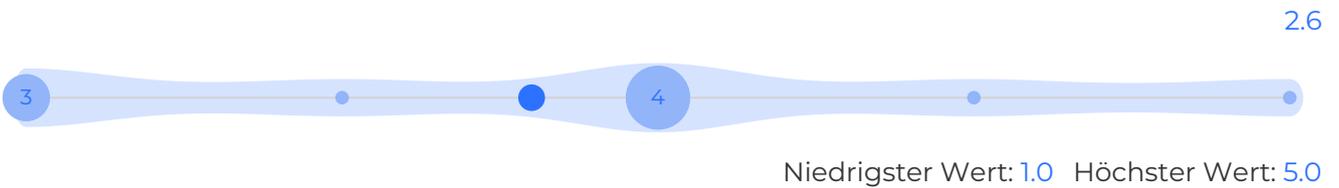
Niedrigster Wert: 1.0 Höchster Wert: 5.0

## Verbundenheit

Es herrscht ein Gefühl der Verbundenheit im Team.

### Ergebnis

Team

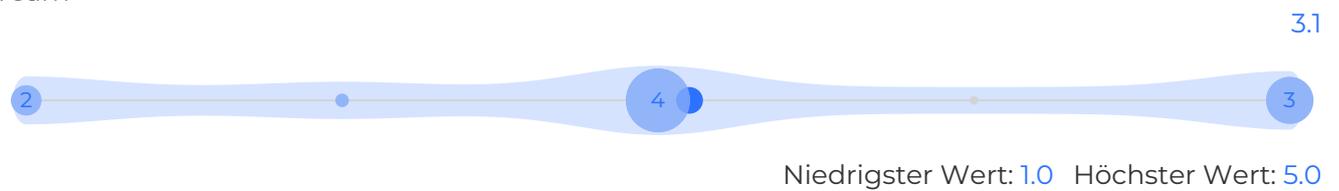


## Fairness

Die Zusammenarbeit, Prozesse und Regelungen werden als fair erlebt.

### Ergebnis

Team

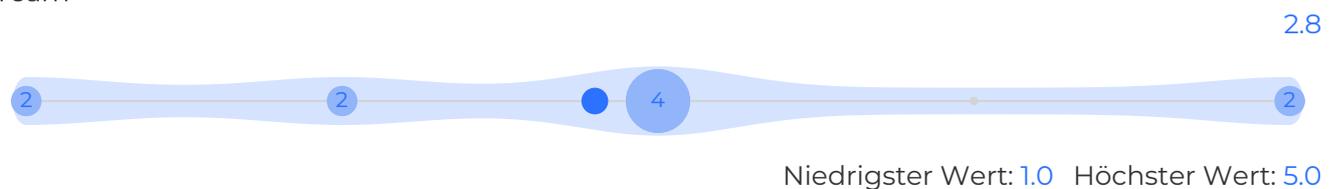


## Fehlerkultur

Fehler dürfen passieren und dienen als Lernchance.

### Ergebnis

Team



## Orientierung an KundInnen

Die Bedarfe der (internen) KundInnen sind allen bekannt. Prozesse und Handlungen werden daran ausgerichtet.

### Ergebnis

Team

2.9



Niedrigster Wert: 1.0 Höchster Wert: 5.0

### Aufgaben der Führungskraft

Die Hauptaufgaben der Führungskraft bestehen in der Strategieentwicklung und -umsetzung, der Bereitstellung adäquater Rahmenbedingungen und der Mitarbeiterführung.

### Ergebnis

Team

2.7



Niedrigster Wert: 1.0 Höchster Wert: 5.0

### Rollenverständnis der Führungskraft

Die Führungskraft sieht sich überwiegend in einer „Dienstleistendenrolle für die Mitarbeitenden“.

### Ergebnis

Team

3.0



Niedrigster Wert: 1.0 Höchster Wert: 5.0

### Vorbildfunktion der Führungskraft

Die Führungskraft lebt die Zielkultur vor.

### Ergebnis

Team

3.0



Niedrigster Wert: 1.0 Höchster Wert: 5.0

## Delegationsverhalten

Die Führungskraft gibt Verantwortung bewusst in dem Maße ab, wie es zur Kompetenz und Motivation der Mitarbeitenden passt.

### Ergebnis

Team

2.7



Niedrigster Wert: 1.0 Höchster Wert: 5.0

## Feedbackorientierung

Die Führungskraft gibt häufig Feedback und holt sich aktiv Feedback ein.

### Ergebnis

Team

3.5



Niedrigster Wert: 1.0 Höchster Wert: 5.0

## Unternehmensstruktur

Flache Hierarchien ermöglichen schnelle Entscheidungen und Abstimmungen.

### Ergebnis

Team

2.9



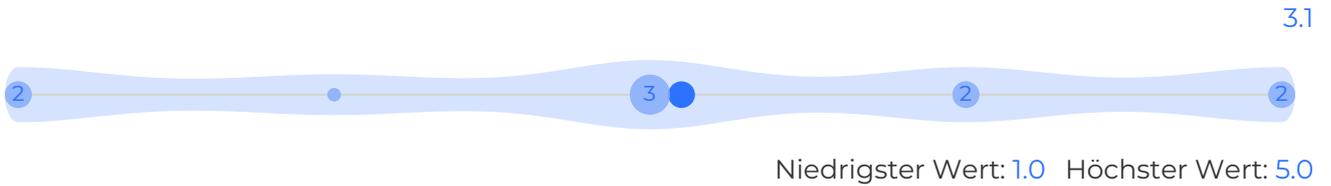
Niedrigster Wert: 1.0 Höchster Wert: 5.0

## Entscheidungen

Es werden bewusst die angemessensten Entscheidungsformen gewählt und praktiziert.

### Ergebnis

Team

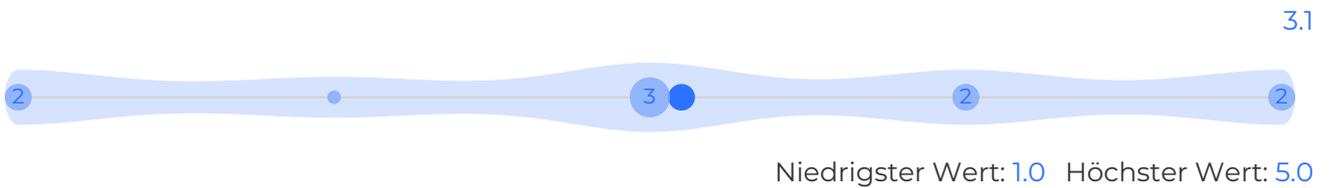


### Aufgabenverteilung

Aufgaben werden gemeinsam, transparent und unter Berücksichtigung von Fähigkeiten und Präferenzen verteilt.

### Ergebnis

Team

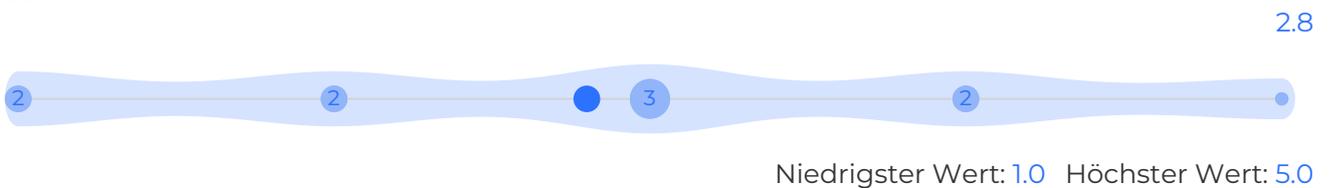


### Transparenz

Die Mitarbeitenden haben Zugang zu notwendigen Informationen, um selbstorganisiert zu arbeiten und gute Entscheidungen treffen zu können.

### Ergebnis

Team

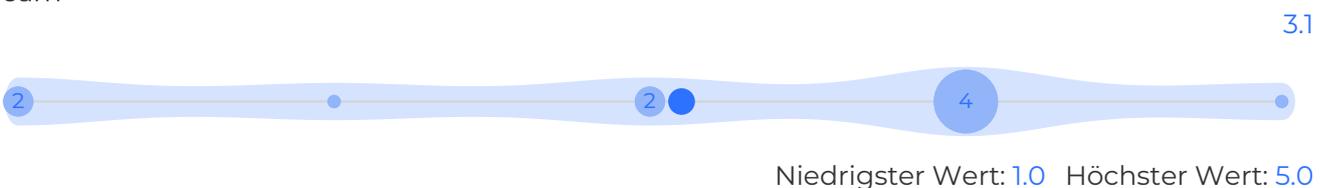


### Rollenverständnis

Die Rollen und Funktionen einzelner Mitarbeitenden sind dynamisch und beweglich.

### Ergebnis

Team

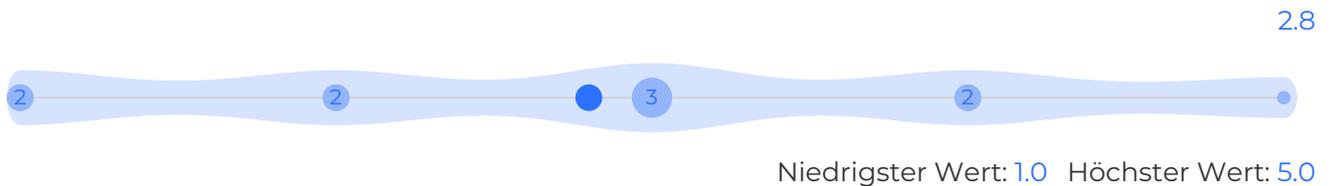


## Vergütungssystem

Das Vergütungssystem ist transparent, von den Beteiligten gestaltbar und fair.

### Ergebnis

Team

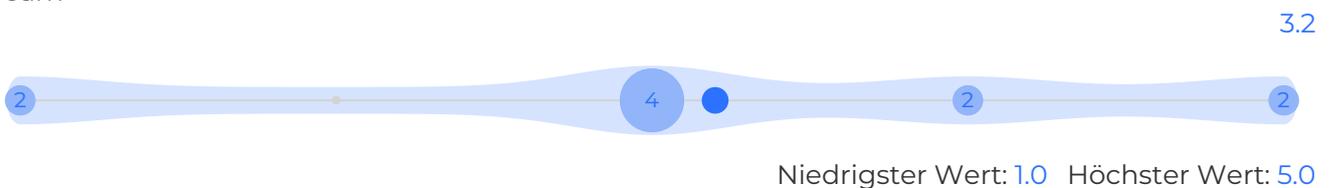


## Moderationsfähigkeit

Die Teammitglieder können konstruktive Besprechungen eigenständig durchführen.

### Ergebnis

Team

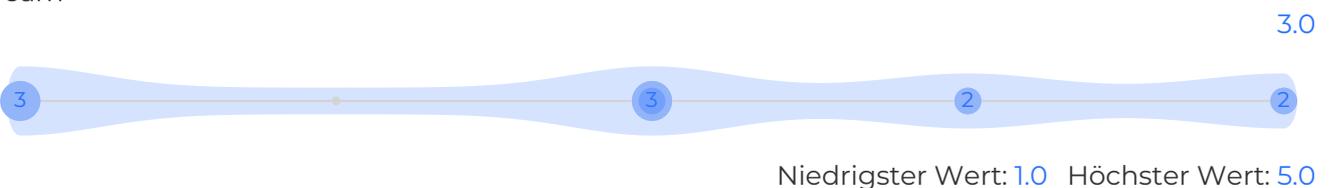


## Methodenkompetenz

Die Teams können selbstständig Arbeitstechniken, Lernstrategien und Problemlösetechniken anwenden.

### Ergebnis

Team



## Konfliktkompetenz

Konflikte werden konstruktiv innerhalb des Teams geklärt.

### Ergebnis

Team

2.9



Niedrigster Wert: 1.0 Höchster Wert: 5.0

### Kommunikationskompetenz

Die Teammitglieder kommunizieren effektiv und zielführend.

### Ergebnis

Team

3.2



Niedrigster Wert: 1.0 Höchster Wert: 5.0

### Selbststeuerungsfähigkeit

Teammitglieder sind dazu in der Lage, ihr eigenes Verhalten zu beobachten und Verantwortung für sich zu übernehmen.

### Ergebnis

Team

3.0



Niedrigster Wert: 1.0 Höchster Wert: 5.0

## Nächste Schritte

Da sich alle Befragten die Zeit genommen haben, den Check auszufüllen, sollte auf jeden Fall gemeinsam über die Ergebnisse gesprochen werden – am besten in Form eines Workshops.

Wenn du Unterstützung bei der Vorbereitung und Durchführung des Workshops benötigst, kontaktiere uns gerne via [kontakt@goodos.de](mailto:kontakt@goodos.de) oder buche einen Austausch-Termin über die folgende Seite: [www.goodos.de/so-termine](http://www.goodos.de/so-termine).