

**Pioneers Trafo-Check**

 **hr pioneers**  
agile. people.

# Wo stehst Du in Deiner Transformation?

**Ein Analysetool für Organisationen**

Köln, 1. September 2023

Tillmann Seidel

# Evidenzbasierte, ganzheitliche Organisationsentwicklung mit dem Pioneers Trafo-Check

## Bekomme Orientierung

Gleiche Eure externe und internen Anforderungen mit dem Status Quo Eurer Organisation ab

## Finde die Schmerzpunkte

Finde die kollektiven Schmerzpunkte, die Eure Transformation blockieren

## Entdecke Hebel

Bekomme klare Handlungsempfehlungen durch den „Need for Action“ Score



Warum funktioniert es?

# Wissenschaftlich entwickeltes Analysetool

## Theorie & Praxis

Basierend auf einem wissenschaftlich fundierten und in der Praxis bewährten Modell

## Wissenschaftlich entwickelt

In Kooperation mit der Hochschule Pforzheim in mehreren Iterationen nach wissenschaftlichen Standards

## Empirisch validiert

Auf der Basis von insgesamt n=857 Teilnehmenden

# Handlungsempfehlungen nach Analyse Deiner Organisation

## Wir ermitteln...

- ...Eure internen und externen Agilitätsanforderungen
- ...Euren organisationalen Status Quos in den Dimensionen des Pioneers Trafo Modells
- ...Eure kollektiven subjektiven Herausforderungen und Schmerzpunkte

## Wir berechnen...

- ...Euren Entwicklungsbedarf je Dimension
- ...den Need for Action Score, der Euch eine Priorisierung vor gibt, wo ihr mit Maßnahmen starten sollt
- ...die Heterogenität Eures Antwortverhalten, was Hinweise gibt, wo Ihr Unklarheit innerhalb der Organisation habt

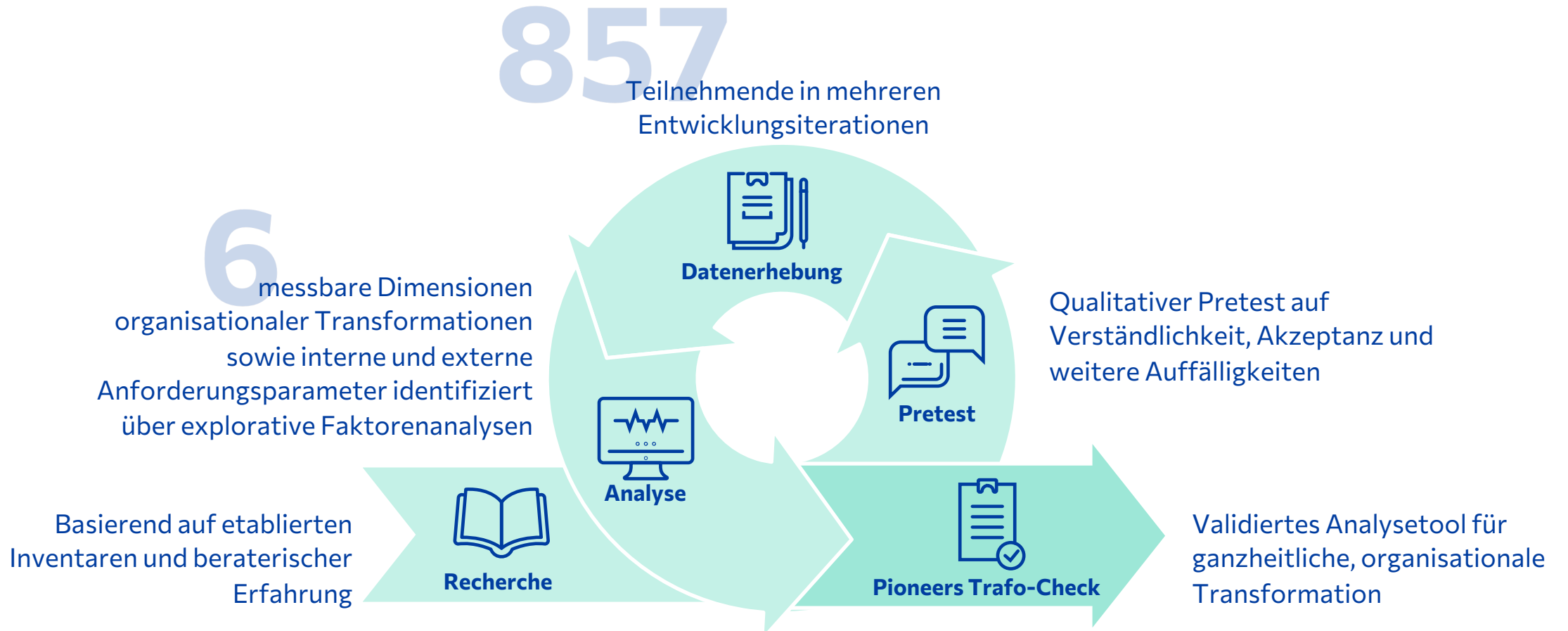
**Handlungsempfehlungen für Eure organisationale Entwicklung**

## Erhebung über Online Fragebogen

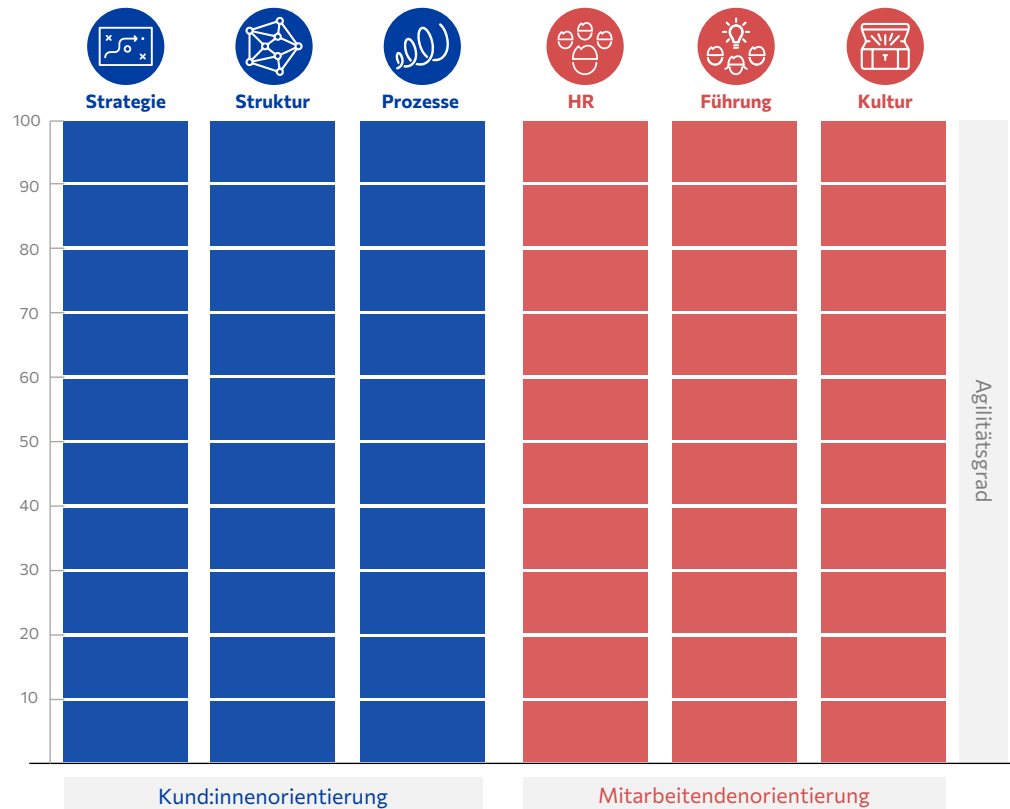
- Ca. 15 Minuten
- Auf Deutsch und Englisch



# Wissenschaftliches Vorgehen



# Sechs Dimensionen ganzheitlicher Organisationsentwicklung



Die Befragung und Analyse basiert auf dem von uns zusammen mit Prof. Dr. Stephan Fischer von der Hochschule Pforzheim entwickelten Pioneers Trafo-Modell.

Das **Pioneers Trafo-Modell** ist ein Modell zur **ganzheitlichen Organisationsentwicklung**.

Es betrachtet Organisationen in **sechs Dimensionen**.

Drei dieser Dimensionen sind tendenziell eher in Richtung Kunde orientiert, die drei „harten“ Dimensionen **Strategie**, **Struktur** und **Prozesse**.

Die drei weiteren Dimensionen sind tendenziell eher in Richtung Mitarbeiter:innen orientiert. Die drei „weichen“ Dimensionen **Kultur**, **Führung** und **HR-Instrumente**.

In jeder der Dimensionen kann ein **Agilitätsgrad zwischen 0 und 100** erreicht werden. Je höher der Agilitätsgrad, umso geeigneter ist diese Dimension, um mit **hoher Umfeldkomplexität und -dynamik** umzugehen.

# Ein Blick in die Befragung und den Report

hr pioneers  
agile. people. Sprache: Deutsch

## STRUKTUR

Bitte bedenke, der Fokus dieser Befragung ist **Dein gesamtes Unternehmen**.

Bitte bewerte, welcher der beiden Pole besser passt, wenn Du an die Struktur in Eurem Unternehmen denkst. \*

Je näher Du an eine Aussage heranklickst, umso größer ist Deine Zustimmung.

Funktionale Fachbereiche. Gleiche Disziplinen arbeiten in Einheiten zusammen.           Hochgradig interdisziplinär. Teams bilden sich fachübergreifend entlang der Bedürfnisse der Kund:innen aus.

An unserer Wertschöpfung sind mehrere Teams oder Bereiche beteiligt, sodass wir viele Übergabepunkte und Schnittstellen haben.           Unsere Teams und Bereiche sind weitestgehend autonom, d.h. sie können die Wertschöpfung vollständig alleine abdecken.

Steile Hierarchien           Flache Hierarchien

Subziplinäre Hierarchieebenen           Interdisziplinäre Hierarchieebenen

## Zusammenfassung

### Größter Handlungsbedarf bei Führung

1: Strategie 2: Struktur 3: Prozesse 4: HR-Instrumente 5: Führung 6: Kultur

**Need for Action Score**

Führung (5)	86
Struktur (2)	64

- Die Matrix zeigt Euren **objektiv gemessenen Bedarf** sowie den **gefühlten, subjektiven Schmerz**, den Ihr in Eurer Organisation habt. Aus beiden errechnet sich der „**Need for Action Score**“, der eine mögliche Priorisierung der Dimensionen vorgibt.
- Die Dimensionen in der „**Action Area**“ solltet Ihr als erstes angehen, hier besteht der **größte Handlungsbedarf**. Die Dimensionen in der „**Consideration Zone**“ solltet Ihr Euch

### Dimension Führung

#### Mittlere Ausprägung

**Im Ansatz verteilte Führung und vermehrt Empowerment**

Bei einer mittleren Ausprägung in der Dimension Führung gibt es neben fachlichen Linienführungs Kräften oft auch andere Führungsrollen, die einen größeren Einfluss haben. **Nicht selten gibt es bereits agile, laterale Führungsrollen.**

Grundsätzlich **delegieren** Führungskräfte **viel Verantwortung ins Team** und Entscheidungen werden unter **Einbindung** der Mitarbeitenden getroffen.

Es setzt sich das Verständnis durch, dass es bei Führung darum geht, **Orientierung** zu geben und **Rahmenbedingungen** zu gestalten. Wobei sich nicht alle Führungskräfte von **Mikromanagement** frei machen können und es **nicht leicht fällt, loszulassen.**

Führung ist hier immer noch **eine besondere Aufgabe** und geht durchaus mit **Status und Privilegien** einher.

Mit einer Ausprägung von 60 liegt ihr in dieser Dimension unterhalb der internen Agilitätsanforderung und habt somit objektiven Entwicklungsbedarf.

Das Antwortverhalten in dieser Dimension ist eher heterogen, d.h. ihr habt kein einheitliches Bild davon, wo ihr in dieser Dimension steht. Hier lohnt es sich, in die Diskussion einzusteigen und zu schauen, woher die **unterschiedliche Bewertung** kommt.

Der Boxplot zeigt die Verteilung Eurer individuellen Bewertungen für Eure Organisation. 50% der Fälle liegen innerhalb des blauen Kastens. Basis n=3





## Kooperation mit der Hochschule Pforzheim

All unsere Diagnostikinstrumente entwickeln wir nach wissenschaftlichen Standards.

Uns verbindet hierbei eine lange Zusammenarbeit mit unserem wissenschaftlichen Beirat

## Prof. Dr. Stephan Fischer

Studiendekan im Master Studiengang Human Resources Management an der Hochschule Pforzheim



## Das richtige Paket für Deine Bedürfnisse

### Small Package

Bis zu

**12**

**Teilnehmende**

d.h. passend für die  
Selbsteinschätzung eines  
Trafo- oder Management-  
teams

**1999,-**

### Medium Package

Bis zu

**50**

**Teilnehmende**

d.h. passend für die  
Selbsteinschätzung eines  
ganzen Bereichs

**4999,-**

### Large Package

Bis zu

**100**

**Teilnehmende**

d.h. passend für die  
Selbsteinschätzung eines  
großen Bereichs oder kleinen  
Unternehmens

**9999,-**

Du möchtest mehr als 100 Teilnehmende? Sprich uns gerne an.

# Neugierig?

Prodiere es aus auf: [hr-pioneers.com/trafo-check](https://hr-pioneers.com/trafo-check)



**Euer Ansprechpartner**

**Tillmann Seidel**

+49 151 219 58 327

tillmann.seidel@hr-pioneers.com

**HR Pioneers GmbH**

Mechternstraße 44

50823 Köln

+49 221 988 30 383

[www.hr-pioneers.com](https://www.hr-pioneers.com)