

Abteilungs-Report: Produktentwicklung

CORE9 Auswertung · n = 10

STABIL

Anti-Differencing aktiv · Keine individuellen Antworten einsehbar

Relationale Stärke (Relational Strength)

Zuverlässigkeit (Reliability)

70 Stabil

Streuung: 0,20 · Risiko: 0%

Offene Kommunikation (Candor)

53 Entwicklungsfeld

Streuung: 0,24 · Risiko: 15%

Psychologische Sicherheit (Safety)

65 Entwicklungsfeld

Streuung: 0,28 · Risiko: 0%

Leistungsklarheit (Performance Clarity)

Fokus & Prioritäten (Focus)

71 Stabil

Streuung: 0,29 · Risiko: 0%

Eigenverantwortung (Ownership)

47 Prioritärer Handlungsbedarf

Streuung: 0,34 · Risiko: 32%

Zielorientierung (Execution)

68 Entwicklungsfeld

Streuung: 0,24 · Risiko: 0%

Organisationale Stärke (Organisational Strength)

Einbindung & Vielfalt (Inclusion)

68 Entwicklungsfeld

Streuung: 0,28 · Risiko: 0%

Befähigung & Rahmenbedingungen (Enablement)

56 Entwicklungsfeld

Streuung: 0,22 · Risiko: 8%

Entscheidungsklarheit (Decisions)

47 Prioritärer Handlungsbedarf

Streuung: 0,36 · Risiko: 30%



⚠ Wirkfaktor-Hebel (Bottleneck)

Eigenverantwortung

Leistungsklarheit (Performance Clarity)

47

RISK INDEX: 32%

📈 Top Stärke

Fokus & Prioritäten

71

💡 Next Best Actions

1. Definieren Sie klare Verantwortlichkeiten mit RACI-Matrix
2. Führen Sie Peer-Feedback-Runden ein (monatlich)
3. Machen Sie Fortschritte und Blocker transparent

💡 Schritte zur Verbesserung

Basierend auf den Teamergebnissen empfehlen wir folgende Maßnahmen – priorisiert nach den größten Entwicklungsfeldern.

PRIORITÄR Eigenverantwortung

47

💡 Quick Wins

1. Definieren Sie klare Verantwortlichkeiten mit RACI-Matrix
2. Führen Sie Peer-Feedback-Runden ein (monatlich)
3. Machen Sie Fortschritte und Blocker transparent

📋 Workshop-Empfehlung

Ownership-Pakt: Gegenseitige Verantwortung und Erwartungen klären (halbtägig)

📅 30-Tage-Experiment

30 Tage: Jedes Teammitglied gibt wöchentlich einem Peer kurzes Feedback

🗨 Moderationshinweise

- Spiegeln statt Bewerten – Wahrnehmungen zurückgeben, nicht interpretieren
- Unterschiedliche Wahrnehmungen normalisieren
- Fokus auf Arbeitsrealität, nicht Personen

PRIORITÄR Entscheidungsklarheit

47

💡 Quick Wins

1. Klären Sie die Top-3-Prioritäten mit dem Management und kommunizieren Sie diese
2. Etablieren Sie einen klaren Eskalationspfad für externe Blocker
3. Führen Sie ein 'Dependency Board' für teamübergreifende Abhängigkeiten ein

📋 Workshop-Empfehlung

Decisions-Klärung: Entscheidungswege, Ressourcen und Governance mit Stakeholdern abstimmen (halbtägig)

📅 30-Tage-Experiment

30 Tage: Wöchentlicher 15-Min-Sync mit wichtigstem Stakeholder zu Prioritäten & Blockern

🗨 Moderationshinweise

- Spiegeln statt Bewerten – Wahrnehmungen zurückgeben, nicht interpretieren
- Unterschiedliche Wahrnehmungen normalisieren
- Fokus auf Arbeitsrealität, nicht Personen

ENTWICKLUNGSFELD Offene Kommunikation

53

 Quick Wins

1. Führen Sie eine 'Advocatus Diaboli'-Rolle in Meetings ein
2. Nutzen Sie anonyme Vorab-Abstimmungen bei wichtigen Entscheidungen
3. Etablieren Sie klare Eskalationswege für produktive Auseinandersetzungen

 Workshop-Empfehlung

Candor-Workshop: Offene Debattenkultur entwickeln (halbtägig)

 30-Tage-Experiment

30 Tage: In jedem Meeting mindestens eine Gegenposition aktiv einholen

 Moderationshinweise

- Spiegeln statt Bewerten – Wahrnehmungen zurückgeben, nicht interpretieren
- Unterschiedliche Wahrnehmungen normalisieren
- Fokus auf Arbeitsrealität, nicht Personen

ENTWICKLUNGSFELD Befähigung & Rahmenbedingungen

56

 Quick Wins

1. Dokumentieren Sie alle Meeting-Ergebnisse sofort in einem gemeinsamen Tool
2. Starten Sie Meetings mit einem kurzen Check-in für Remote-Teilnehmende
3. Etablieren Sie 'async first'-Prinzip: Meetings nur wenn nötig

 Workshop-Empfehlung

Enablement-Sprint: Kommunikationsstandards & Tool-Governance definieren (halbtägig)

 30-Tage-Experiment

30 Tage: Alle Entscheidungen werden schriftlich dokumentiert, unabhängig vom Kanal

 Moderationshinweise

- Spiegeln statt Bewerten – Wahrnehmungen zurückgeben, nicht interpretieren
- Unterschiedliche Wahrnehmungen normalisieren
- Fokus auf Arbeitsrealität, nicht Personen

ENTWICKLUNGSFELD Psychologische Sicherheit

65

 Quick Wins

1. Reagieren Sie auf Fehler mit 'Was lernen wir daraus?' statt Schuldzuweisung
2. Stellen Sie sicher, dass jede Stimme in Meetings gehört wird
3. Führen Sie anonyme Retrospektiven ein

 Workshop-Empfehlung

Safety-Workshop: Psychologische Sicherheit als Wirkfaktor stärken (halbtägig)

 30-Tage-Experiment

30 Tage: Führungskraft modelliert Verletzlichkeit (1x/Woche eigene Unsicherheit teilen)

 Moderationshinweise

- Spiegeln statt Bewerten – Wahrnehmungen zurückgeben, nicht interpretieren
- Unterschiedliche Wahrnehmungen normalisieren
- Fokus auf Arbeitsrealität, nicht Personen

ENTWICKLUNGSFELD Zielorientierung

68



Quick Wins

1. Definieren Sie ein gemeinsames Team-OKR pro Quartal
2. Feiern Sie Teamerfolge (nicht nur individuelle)
3. Machen Sie Fortschritt zum gemeinsamen Ziel sichtbar



Workshop-Empfehlung

Execution-Sprint: Team-Scorecard und Wirksamkeitshebel entwickeln (halbtägig)



30-Tage-Experiment

30 Tage: Wöchentlicher 'Contribution Check' – Was war mein Beitrag zum Teamziel?



Moderationshinweise

- Spiegeln statt Bewerten – Wahrnehmungen zurückgeben, nicht interpretieren
- Unterschiedliche Wahrnehmungen normalisieren
- Fokus auf Arbeitsrealität, nicht Personen

ENTWICKLUNGSFELD Einbindung & Vielfalt

68



Quick Wins

1. Etablieren Sie Redezeit-Monitoring in Meetings (faire Verteilung)
2. Holen Sie vor Entscheidungen aktiv Perspektiven aller Beteiligten ein
3. Führen Sie inklusive Sprachstandards ein und leben Sie diese vor



Workshop-Empfehlung

Inclusion Deep-Dive: Unbewusste Muster erkennen & inklusive Praktiken entwickeln (halbtägig)



30-Tage-Experiment

30 Tage: Jede Entscheidung wird erst getroffen, nachdem mind. 3 verschiedene Perspektiven eingeholt wurden



Moderationshinweise

- Spiegeln statt Bewerten – Wahrnehmungen zurückgeben, nicht interpretieren
- Unterschiedliche Wahrnehmungen normalisieren
- Fokus auf Arbeitsrealität, nicht Personen