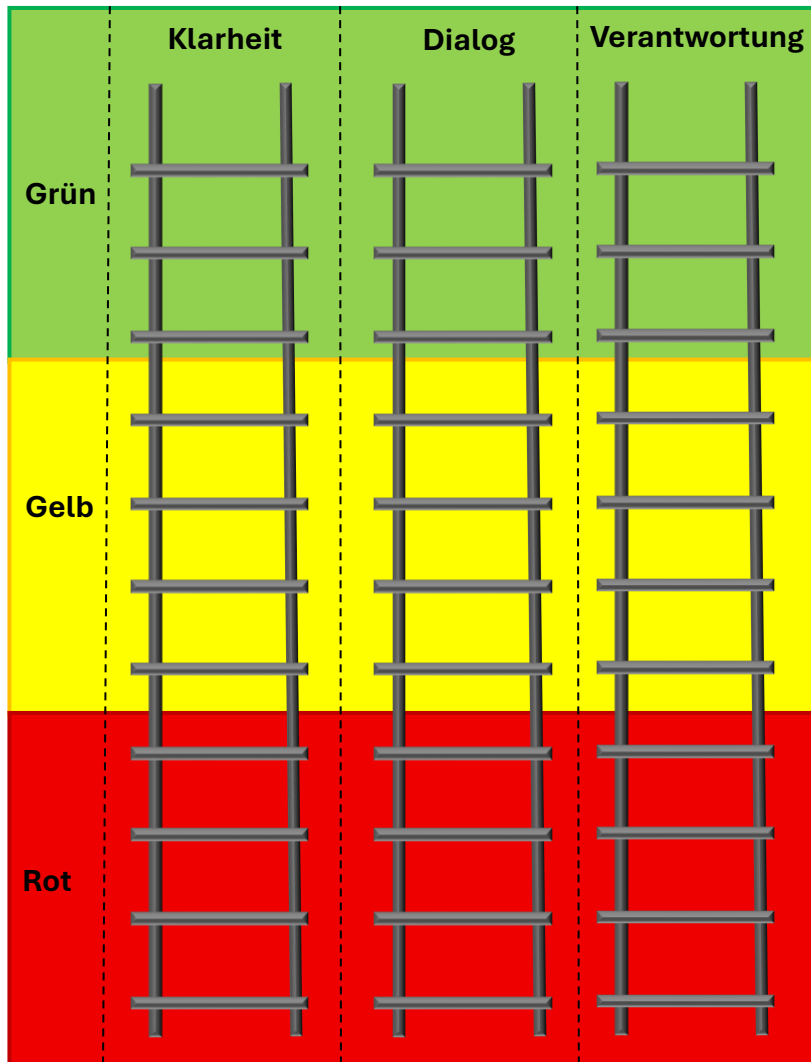


Reset-Flow-Reifeleiter

Zu bewertender Prozess:



Das Reset-Flow-Prinzip

Weitere Denkanstöße auf frohmind.de

Das Reset-Flow-Diagnosemodell

Das Diagnosemodell besteht aus drei aufeinander aufbauenden Schritten:

1. Diagnosebogen – Beobachten
2. Diagnoseprofil – Erkennen
3. Reifeleiter – Entscheiden

Er beginnt mit einer ehrlichen Beobachtung der gelebten Abläufe: Wie wirkt unser Prozess wirklich, jenseits von Plänen und Zielen?

Auf dieser Grundlage entsteht ein Gesamtbild der Prozessenergie, sichtbar im Diagnoseprofil. Es hilft, Muster und Zusammenhänge zu visualisieren, ist aber nicht zwingend erforderlich. Wenn die Energieverläufe bereits klar erkannt sind, kann dieser Schritt entfallen.

Die Reifeleiter prüft anschließend, ob das System bereit ist, aus diesen Erkenntnissen konkrete Schritte abzuleiten. So entsteht aus Wahrnehmung Orientierung und aus Orientierung Wirkung.

Das Reset-Flow-Diagnosemodell kann flexibel genutzt werden.

Wenn bereits Klarheit über die Prozesssituation besteht, genügt oft der Diagnosebogen, um zentrale Spannungen sichtbar zu machen. Das Diagnoseprofil dient der Vertiefung und Visualisierung, ist aber nicht in jedem Fall erforderlich. Wenn vor allem die Umsetzungsreife im Mittelpunkt steht, reicht die Arbeit mit der Reifeleiter.

Wichtig ist die Haltung: nicht bewerten, sondern verstehen.

Eine ausführliche Beschreibung des Reset-Flow-Diagnosemodells und seiner Anwendung findest du in Kapitel 7 des Buchs *Wirkungsvolle Prozesse gestalten – Wie das Reset-Flow-Prinzip Organisationen wieder in Bewegung bringen*.

Reset-Flow-Reifeleiter

Ziel

Prüft, ob das System bereit ist, den nächsten Schritt zu tragen. Die Reifeleiter bewertet die kulturelle Bereitschaft für Effizienzsicherung, Mikro-Reset oder Reset.

Anwendung

1. Lies die drei Reifefragen:

- **Klarheit:** Ist Klarheit über den Handlungsbedarf vorhanden oder dominiert die Verdrängung?
 - Reif: Handlungsbedarf ist benannt, sichtbar und akzeptiert.
 - Unreif: Probleme sind zwar spürbar, werden aber verdrängt oder schöngefärbt.
- **Dialog:** Gibt es Raum für ehrlichen Austausch über Veränderung oder bleibt es bei Berichten?
 - Reif: Während des Prozesses wird offen über Anpassungen gesprochen, unterschiedliche Sichtweisen sind erlaubt.
 - Unreif: Gespräche folgen Mustern und Rollen, echte Irritation wird vermieden.
- **Verantwortung:** Wird Verantwortung gemeinsam getragen oder nur formal verteilt?
 - Reif: Führung und Team tragen Entscheidungen gemeinsam, Vertrauen ist spürbar.
 - Unreif: Verantwortung wird formal delegiert, aber faktisch nicht geteilt.

2. Markiere pro Frage den Reifegrad (Rot–Gelb–Grün).

3. Leite ab, was das Team braucht, um die nächste Stufe zu erreichen. Ein Reset gelingt nur, wenn die Markierungen im **gelben oder grünen Bereich** liegen.

Hinweis: Ein unreifes System kann keine Veränderung tragen. Dann ist das Gespräch selbst der erste Schritt auf der Leiter.