

CAPABILITY CANVAS

Das Capability Canvas unterstützt Euch
beim dialogischen Erforschen von
Entwicklungsblockaden in der Organisation.

CAPABILITY CANVAS

Version 1.1

Einsatz und Nutzen

Das Capability Canvas unterstützt Euch beim dialogischen Erforschen von Entwicklungsblockaden in der Organisation. Ihr untersucht gemeinsam mit einer neugierigen, möglichst nicht-wertenden Haltung die Organisation und entwickelt Ideen, woran es hapern könnte. Dazu untersucht Ihr eine ausgewählte organisationale Schwäche bzw. einen Entwicklungsengpass. Das vertiefte Verständnis der Wirkungen und Stabilisatoren dieser Schwäche erleichtert das Finden wirksamer Veränderungsideen.

Wenn Ihr nicht sicher seid, welche organisationale Schwäche Ihr untersuchen möchtet, könnt Ihr zuerst das Werkzeug [Vitalitätsmonitor für Organisationen](#) nutzen.

Eure Schritte mit dem Capability Canvas

Person A kennt die Organisation, **Person B** ist der Interviewer. Es geht im Interview nicht um Person A, sondern um ihr Organisationsverständnis. Person B hilft Person A durch Fragen und Hypothesen, ein erweitertes Verständnis der Lage zu gewinnen. Es können auch mehrere Personen in den Rollen A und B sein.

- 1. Fokus setzen**
Person A benennt die Organisation oder Organisationseinheit, die untersucht werden soll.
- 2. Unterfähigkeit auswählen**
Person A bestimmt EINE Unterfähigkeit, in der der Entwicklungsengpass bzw. die organisationale Schwäche vermutet wird, welche/r analysiert werden soll.
- 3. Kontext geben**
Person A gibt Kontext zur Organisation (z. B. Branche, Größe, aktuelle Situation) und sagt, warum sie diesen Engpass ausgewählt hat.
- 4. Interviewführung**
Person B übernimmt die Moderation und führt Person A mithilfe von Fragen und Hypothesen (Vermutungen, Annahmen) durch das Canvas. Besonders relevante Punkte können direkt im Canvas festgehalten werden.
- 5. Zusammenfassung**
Person A fasst in der letzten Minute ihre wichtigsten Erkenntnisse zusammen.

CAPABILITY CANVAS

Organisation(seinheit): _____

Schwache Fähigkeit: _____

LEITFRAGE

Warum hat die Organisation diese wichtige Fähigkeit nicht schon stärker ausgeprägt?

Datum: _____

Bewertung durch: _____

WIRKUNG

Symptome

Durch welche Verhaltensmuster lässt sich diese Schwäche der Organisation im Alltag beobachten?



Probleme

Welche nicht ignorierbaren Probleme resultieren aus dieser Schwäche?

Umwelten

Welche Bedingungen und Anforderungen aus der Umwelt der Organisation spielen hierbei eine Rolle?

Relevanz

Wie wirken sich diese Schwäche und die resultierenden Probleme auf den Unternehmenserfolg aus? (kurz-/ mittel-/ langfristig)

Nutzen der Schwäche

Welchen Nutzen stiftet diese Schwäche? Welche anderen Fähigkeiten profitieren von ihr?

VERÄNDERUNG

Hebel

Was müsste sich verändern und wo könnte man ansetzen? Welche Veränderungshebel erscheinen vielversprechend?

Strukturen

Welche Strukturen, Managementpraktiken, Ziele, formalen Prozesse, Regeln und andere Vorgaben stabilisieren diese Situation?

Kultur

Welche kulturellen Regeln und Überzeugungen in der Organisation stabilisieren den Zustand?

Historie

Welche Aspekte der Unternehmensgeschichte erklären die gegenwärtige Situation?

VERSTÄNDNIS

CAPABILITY CANVAS

Version 1.1

Praktische Tipps

1. Definiere die Organisationsgrenzen

Setze den Bewertungsfokus bewusst. Wenn Du Dich nicht für die ganze Organisation entscheidest, sondern für eine Organisationseinheit, gilt die restliche Organisation als Umwelt.

2. Neustart erlauben

Wenn Ihr merkt, dass die Entwicklungsblockade doch woanders liegt, erlaubt Euch noch einmal von Vorne mit dem Canvas zu beginnen. Es kann ein Detektivspiel sein.

3. Unterscheidet Symptome von Problemen

Symptome beschreiben Verhaltensmuster in der Organisation. Probleme sind nicht-ignorierbare Reize aus der Umwelt der Organisation. Details findet Ihr im Podcast unten.

4. Kultur als Beobachtungsgegenstand

Die Organisationskultur hat einen großen Einfluss und sollte präzise beobachtet werden. Bitte beachtet, dass Ihr Kultur aber nicht direkt willentlich verändern könnt.

5. Bleib bei der Organisation

Richte Deinen Blick auf die Organisation – ihre Fähigkeiten, Herausforderungen und Dynamiken. Vermeide es, die Aufmerksamkeit auf einzelne Personen zu lenken. Es geht darum, Verhaltensmuster und Ergebnisse zu analysieren, nicht individuelle Akteure.

6. Sieh es als anspruchsvolle Expedition

Das Erkunden der komplexen Wechselwirkungen innerhalb einer Organisation ist anspruchsvoll. Eine fundierte Organisationstheorie und Fähigkeiten zur Mustererkennung sind hilfreich – genauso wie Übung und Geduld.

7. Sei Dir der blinden Flecken bewusst

Selbstbeobachtung kann durch systematische Ansätze verbessert werden. Sei Dir jedoch bewusst, dass es immer blinde Flecken gibt, die nur externe Beobachter erkennen können.

CAPABILITY CANVAS

Version 1.1

Hintergrund

Die Inhalte dieses Werkzeugs basieren auf dem **Vital Capabilities Model** der **Organeers GmbH**. Natürlich gibt es auch andere Möglichkeiten, die Fähigkeiten vitaler Organisationen zu strukturieren. Aus unserer praktischen Erfahrung heraus hat sich diese Zusammenstellung als besonders nützlich erwiesen.

Wir haben bewusst klare und möglichst einfache Begriffe sowie Beschreibungen gewählt, um die Inhalte leicht verständlich zu machen. Für eine tiefere und präzisere Auseinandersetzung laden wir Dich gerne zu einem persönlichen Gespräch ein. Melde Dich gerne direkt bei uns über mail@organeers.com.

Links

[Unsere Website zu vitalen Organisationen mit Beispielen & praktischen Werkzeugen für mehr wirksames Unternehmertum](#)



[Fähigkeiten einer vitalen Organisation gestalten \(Artikel\)](#)



[Hauptfähigkeit 1 – Verlässliches Informations- & Entscheidungsnetzwerk \(Artikel\)](#)



[Hauptfähigkeit 2 – Vertrauensvolles Beziehungsmanagement \(Artikel\)](#)



[Hauptfähigkeit 3 – Duale Wertschöpfung \(Artikel\)](#)



Hauptfähigkeit 4 – Strategiefähigkeit
(Artikel)



Hauptfähigkeit 5 – Organisationales
Lernen & Innovation *(Artikel)*



DU HAST FRAGEN ZUR UMSETZUNG IN DEINER ORGANISATION?

Ein Werkzeug ist kein Erfolgsrezept. Ob ein Werkzeug den erwarteten Nutzen bringt, hängt von vielen individuellen Faktoren in der Organisation ab.

Wenn Du bei der Vorbereitung und ggf. Durchführung eine erfahrene Beratung an Deiner Seite suchst, nimm gerne Kontakt zu den Organeers auf über mail@organeers.com.

Quelle: „Capability Canvas“ von Organeers GmbH,
Bezugsquelle Vitale Organisationen: <https://vitale-organisationen.de>.



Lizenziert unter **CC BY-SA 4.0**.

Mit dieser Lizenz darfst Du ein Werk verbreiten, auch kommerziell, solange der Urheber des Originals genannt wird (siehe Quelle) und das Werk unverändert bleibt. Bearbeitungen, Verbesserungen oder darauf aufbauende neue Werke sind nicht gestattet.