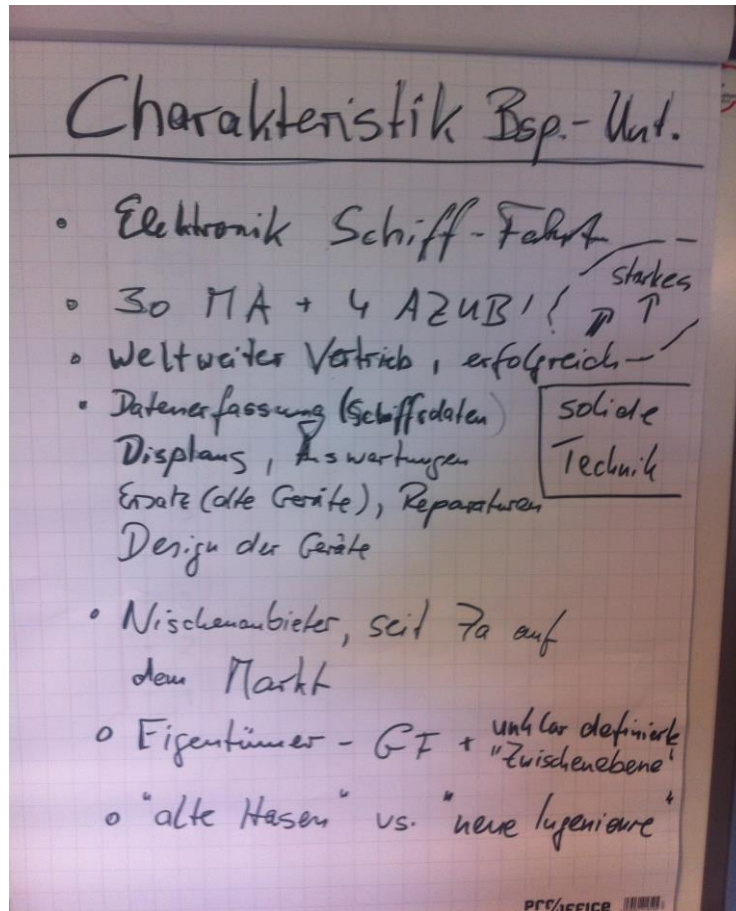


# Netzwerktreffen August 2013

Freitag, 23. August 2013

## AG Kulturmanagement

Rollenspiel mit Bettina - Portrait des ausgewählten Unternehmens, Ausprägung der Schalen  
(siehe Fotos; Ausprägungen hat auch Herwig im Protokoll erfasst))



**Ausprägung**

		1	2	3	4	5	
Ideen / Innovationen	Wenig strukturiert				X		Stark strukturiert
Beziehungen	flexibel			X			starr
Prozesse	undiszipliniert				X		diszipliniert
Systeme	desorientierend					X	orientierend
Helden	tüchtig					X	erfolgreich
Rituale	unpassend/unfähig	X					Präzise / strukturiert
Werte	tolerant			X			intolerant
Beurteilungsskizzen	gegenseitliches Verständnis		X				gemeinsames Verständnis
Denkstrukturen	Mischung	X					Einklärt

# Netzwerktreffen August 2013

## Protokoll Strategie-Netzwerk

Fr. 23.08.2013 und  
Sbd., 24.08.2013

Freitag, 23. August 2013

### AG Kulturmanagement

#### Diskussion/Fragen nach dem Rollenspiel und während Walters Vortrag (in Ergänzung zu Herwigs Protokoll)

Es fehlen Fragen nach Sicherheit/Unsicherheit sowie Geschlecht (Frieder)

Werte sind nicht unbedingt einheitlich in toleratn/intorlerant zu fassen

Leben ist zu facettenreich, um es in Skalen und Kästchen zu erfassen (Werner)

Wer wird gefragt? Was passiert mit unterschiedlichen Antworten, z. B. von Chef und Mitarbeitern? (Katrin)

Berater kommen von außen, sind systemfremd. Wie gestaltet man die Intervention passend für das Unternehmen? (Frieder)

Anregung: Statt "Werte" besser "Haltungen"

Warum Kultur in Form einzelner Themen (wie Kundenorientierung, Arbeiten mit Zielen usw.) abfragen? Ist irritierend. (Herwig)

Wo kann man überhaupt ansetzen? Wie tief kann man vordringen? (Werner)

Modell: Ansatz, um Diskussion zur Kultur handhabbar zu machen

Evtl. nicht Kultur als ganzes untersuchen, sondern bei Arbeit an konkreten Themen zusätzlich das Thema Kultur bearbeiten (als Add-on)? (Michael)

#### Brainstorming zu Themen -> siehe Protokoll Herwig (*Anmerkung: Themen i.W. Anlässe, weniger Inhalte*)

- Zusammenarbeit in der Führung (**Marion**, Bettina, Frank, Frieder)
- Integration neuer Mitarbeiter (**Katrin**, Matthias, Jutta)
- wie möchte ich wahrgenommen werden, wie soll uns der Kunde wahrnehmen ?  
(**Jürg**, Herwig, Werner)

#### Gruppenarbeit 1: Kooperation in der Spitze

s. Register <Kooperation an der Spitze>

#### Gruppenarbeit 2: neuer Mitarbeiter in einer BMW-Niederlassung mit 20 Neuwagenverkäufern

s. Register <neuer Mitarbeiter>

#### Gruppenarbeit 3: Wie möchte ich (DC) vom Kunden gesehen werden?

s. Register <Kundensicht>

# Netzwerktreffen August 2013

## Protokoll Strategie-Netzwerk

Fr. 23.08.2013 und  
Sbd., 24.08.2013

Freitag, 23. August 2013

### AG Kulturmanagement

#### Anmerkungen nach der Gruppenarbeit

##### weitere Themenfelder:

Wir brauchen ein neues Leitbild  
Nachfolge  
Training & Entwicklung  
Übernahme von Firmen  
Effizienz  
Arbeiten mit Zielen  
Change & Kultur

Für jeden Fall konkret formulieren, welche Fragen sinnvoll sind  
d.h. möglichst einen konkreten Fall gestalten  
Begriffe verständlicher formulieren (möglichst selbsterklärend)  
z.B. statt Werte => Haltungen  
Kompetenz entwickeln, die Begriffspaare zu bilden  
dem Partner nicht das Modell vorstellen, sondern die Fragen  
Schalenmodell hinterher erläutern  
Struktur ist ein Gerüst, das man füllen muss  
Ausprägungen umformulieren  
immer konkret bleiben  
Reihenfolge der Schalen prüfen  
als Denkmodell interessant - aber nicht als Fragebogen  
Ebenen deutlicher trennen

Haltung "intolerant" zu eng. Besser: wertebewusst  
Pole der Skala nicht wertend belegen, z. B. "undiszipliniert" ist zu negativ  
Reihenfolge der Schalen/Fragen prüfen. Einstieg über "Ideen/Inventionen" ist holprig.  
"Ideen/Inventionen" ist sperrig  
Die konkreten Fragen sind von Unternehmen zu Unternehmen unterschiedlich.  
Ist nur ein Gerüst - die Fragen sind nur für ein konkretes Unternehmen zu formulieren

# Netzwerktreffen August 2013

Freitag, 23. August 2013

## AG Kulturmanagement

Fragestellung nicht klar genug.

Besser: Kurze (schriftliche) Erläuterung zu jeder Schale ("Was ist gemeint?")

In der Praxis bestimmte Schalen ggf. nicht abfragen.

Wertequadrat von Schulz v. Thun nutzen (statt Skala)

Sprache des Gegenüber sprechen

Schalen gegenüber dem Interviewpartner nicht nennen?

