

News 03

- **360°**
Im Netz

- **WIR GEBEN UNS DIE EHRE**
360° Gesellschaft für angewandte Organisationswissenschaften e.V.

- **JAHRGANG 2004 – EIN EDLER TROPFEN**
Interview mit einem MOS-Studierenden

- **WEITERBILDUNG: SO WAR ´S**
Kundenprofiling mit Peter Flume
Rhythmik & Percussion mit Rolf Grillo

- **WEITERBILDUNG: SO WIRD ´S**
Coaching – eine interne Weiterbildung für 360° Mitglieder

- **GEMEINSAM SIND WIR BLÖD**
Buchrezension

- **TERMINE**

- **IMPRESSUM**

360°

Im Netz

Das Kompetenznetzwerk 360° unterstützt bereits seit einiger Zeit seine Öffentlichkeitsarbeit mit einer Internetpräsenz. Wir als Initiatoren wünschen uns, dass sich unter www.360grad.net für alle Freunde, Kunden und Partner des Netzwerkes eine lebendige und inhaltsreiche Informations- und Kommunikationsplattform entwickeln möge.

Neuestes Element dieser Seite ist ein passwortgeschützter interner Bereich für die Teilnehmer am Wissenstransfer Drei Plus Drei.

Bei der Entwicklung und Einrichtung dieser Seite hat uns mit viel Sachverstand und noch mehr Geduld Frank Kudermann von www.alphanull.de unterstützt. Dafür an dieser Stelle unseren Dank.

peter.wabitsch@360grad.net

WIR GEBEN UNS DIE EHRE

360° Gesellschaft für angewandte Organisationswissenschaften e.V.

Im neuen Jahr werden wir, das 360° Kompetenznetzwerk Organization Studies, die „360° Gesellschaft für angewandte Organisationswissenschaften e.V.“ gründen. Die Gesellschaft soll der Förderung des Wissenschaftsbereichs der Organisationsentwicklung und angrenzender Fachgebiete dienen. Sie soll ein Forum für den Austausch von Menschen, die im Bereich Organisationsmanagement arbeiten, sein.

Als konkrete Aufgaben und Funktionen sind momentan folgende Punkte in der Diskussion:

- Gedankenaustausch/Wissenstransfer gestalten (Zusammenkünfte wie auch Internetplattform)
- Bildungsangebote (Kurse, Vorträge, Kongresse)
- Forschungsförderung
- Kontaktpflege mit Dritten, die sich mit Fragen der Organisationsforschung auseinandersetzen

Die Gesellschaft wird sowohl schon vorhandene Angebote und Aktivitäten weiterführen als auch neue entwickeln.

Dies ist das Ergebnis eines ausführlichen Diskussionsprozesses in den letzten Monaten. Ausgangspunkt für diese Diskussion war die Frage: Wie können wir für unsere besondere Organisationsform eine adäquate Rechtsform finden?

Dabei ist uns wichtig, dass wir die Netzwerkstruktur sowohl im Feld der kommerziellen Betätigung als auch im Bereich des ideellen Wissensnetzwerks erhalten und sichern wollen. Gleichzeitig geht es darum, eine Rechtsform zu finden, die für unsere Partner und Kunden eindeutig ist und die Mitglieder des Netzwerks entsprechend absichert. Dass dies ein schwieriges Unterfangen ist, kann in der einschlägigen Literatur nachgelesen werden. Virtuelle Unternehmen bzw. Netzwerke sind in den gesellschaftsrechtlichen Bedingungen offensichtlich noch nicht vorgesehen. Hier gibt es einen Bedarf der Anpassung. Vor diesem Hintergrund haben wir uns für die Form des Vereins für den Bereich des Wissensnetzwerks entschieden.

Dies ist für uns die beste Form um die Grundsätze des vernetzten Wissensmanagements und des Transfers mit forschungs- und kommerziellen Projekten zu erhalten. Gleichzeitig schaffen wir einen Rahmen für Menschen, die im Netzwerk mitarbeiten wollen.

Die konkrete Ausgestaltung der Vereinssatzung ist momentan in der Erarbeitung. Wir erwarten im ersten Quartal 2005 die Vereinsgründung vornehmen zu können.

Neben der Gesellschaft werden kommerzielle Aktivitäten in einer engen inhaltlichen Vernetzung als eigenständige Rechtsformen betrieben. Der Verein kann kommerzielle Projekte nur ideell begleiten und auf dieser Basis Innovationsförderung und Wissenstransfer betreiben, er übernimmt selbst keine kommerziellen Aufträge. Durch diese eigenständige Rechtsform der kommerziellen Aktivitäten ist für den Kunden ein klarer Ansprechpartner vorhanden. Gleichzeitig wollen wir aber deutlich machen, dass hinter dem jeweiligen Projekt der Wissenspool des Netzwerks steht, eben das 360° Kompetenznetzwerk Organization Studies.

Die Vereinsgründung ist für uns, unter den dargestellten Rahmenbedingungen, der beste Weg um die Arbeit des 360° Netzwerks weiterzubringen.

Die Frage, wie zukünftig virtuelle Unternehmen mit einer Forschungs- und Wissensmanagement-Basis als Rechtsform zu konstruieren sind, ist nach unserem Überblick für uns noch nicht befriedigend geklärt.

klaus.schmitz@360grad.net

JAHRGANG 2004 – EIN EDLER TROPFEN

Interview mit einem MOS-Studierenden

Thomas Bähr hat im vergangenen Herbst den Studiengang Organization Studies begonnen. Ariane Witter hat ihn nach der Auftaktveranstaltung im November zu seinen Erwartungen und Wünschen interviewt.

Zur Person

Thomas Bähr, 37 Jahre, ist Bauingenieur und derzeit in der Position des stellvertretenden Redaktionsleiters der Springer BauMedien GmbH Heinze in Celle. Er lebt mit seiner Partnerin in Hannover. Besonderheiten: Supervisionen nutzt Thomas Bähr zur Reflexion des beruflichen Kontextes.

Motivation für einen Weiterbildungsstudiengang

Ariane Witter: Du hast Dich für den Studiengang Organization Studies an der Universität Hildesheim entschlossen. Welches sind Deine Gründe, überhaupt einen Weiterbildungsstudiengang zu machen?

Thomas Bähr: Es war eine bewusste Entscheidung. Ich arbeite nun 10 Jahre bei der Heinze GmbH. Viele Tätigkeiten sind inzwischen Routinen – auch Denkroutinen. Wenn ich jetzt nicht aufpasse, kann ich die Dinge nicht mehr von außen betrachten. In vielen anderen Bereichen wird auf permanente Qualifizierung Wert gelegt. Bei uns gibt es seitens des Unternehmens nur Weiterbildungsmöglichkeiten in Bezug auf Projektmanagement. Der wirtschaftliche Erfolg steht im Vordergrund. Ich muss also selbst aktiv werden.

Ich habe etwas gesucht, um meine Aufgaben anders und besser erledigen zu können, bzw. die Zusammenhänge besser zu verstehen, warum etwas so ist, wie es ist.

In meinem Tätigkeitsfeld geht es in der Regel um Arbeitsorganisation, Aufgabenverteilung, Produktverbesserung, Strukturanalyse, kontinuierliche Veränderung. Meine Aufgabe ist es u.a., Neuerungen im IT-Bereich (neue Systeme, Werkzeuge, veränderte Workflows), den Mitarbeitern nahe zu bringen und Strategien zu entwickeln, wie diese Veränderungen, für den Kunden nutzbar gemacht werden können.

Ariane Witter: Gab es einen Auslöser?

Thomas Bähr: Nicht direkt. Meine Lebenssituation lässt Raum dafür. Ich lebe in einer Partnerschaft, in der gegenseitiges Fördern und Unterstützen eine wichtige Rolle spielen, und der Zeitpunkt ist im Moment günstig. Im Übrigen bin ich überzeugter Verfechter des lebenslangen Lernens. Einmal erworbenes Wissen hat ja nur eine Halbwertszeit von 5–7 Jahren. Diese Welt ist so komplex geworden, dass es doch anders nicht mehr geht.

Warum MOS?

Ariane Witter: Wie bist Du auf MOS aufmerksam geworden?

Thomas Bähr: In der Phase des intensiveren Suchens habe ich durch Zufall Dich kennen gelernt. Du hast mir von MOS erzählt, auf die Internetseite hingewiesen. Dann nahm das Schicksal seinen Lauf. Ich habe mir Info-Material zuschicken lassen und war aus dem Stand begeistert.

Ariane Witter: Bevor du Dich für Hildesheim entschieden hast, hast Du eine ausführliche Recherche durchgeführt. Welche Alternativen gab es?

Thomas Bähr: An MOS haben mir nicht nur die Inhalte gefallen, sondern auch die Idee, die akademische Ausbildung fortzuführen. Zuerst habe ich nur etwas gesucht, was mich qualifiziert. Auf die Möglichkeit, den Masterabschluss zu machen, bin ich erst durch MOS gekommen. Die Angebote der Fern-Uni Hagen hatte ich mir schon vorher angeschaut. Bezogen auf die Inhalte ist das Angebot sehr eingeschränkt: Informatik, BWL, Wirtschaftsingenieurwesen. Das hat mich nicht interessiert.

Aus dem Stand wollte ich mich bei MOS anmelden. Dann wollte ich meine Entscheidung aber absichern. Wie sollte ich aber die Qualität der verschiedenen Anbieter beurteilen können? Schließlich habe ich mir angesehen, was es an akkreditierten Studiengängen so gibt. 500 sind es in etwa an der Zahl. Davon bleiben 15 Masterstudiengänge mit Fernstudium übrig. Einige passen thematisch nicht.

Übrig geblieben sind: Kaiserslautern: Bausachverständige Bauschäden, Lüneburg: Nachhaltiges Management, Hildesheim: Organization Studies.

Dann habe ich die Einschätzung der Akkreditierungskommission gelesen. Man kann sehr gut zwischen den Zeilen lesen. Sie versuchen einem was mitzuteilen. Die erste Alternative – sehr solide – die zweite wurde sehr gelobt mit guten Chancen zur Weiterentwicklung – und MOS schließlich wurde als guter Ansatz bezeichnet, sehr solide, als öffentlich gefördertes Projekt mit Auflagen zur Nachbesserung. Dann hatte ich das Glück, mit Dir reden zu können. – Du hast das Bild abgerundet.

Der Preis natürlich spielt auch eine Rolle. Das muss in einem ausgewogenen Verhältnis stehen. Die drei genannten Alternativen ähneln sich sehr. Bei privaten Anbietern steigen die Kosten schnell in die Zehntausende ohne Erfolgsgarantie und sind schwer zu durchschauen.

Das wesentlichste Kriterium, die Qualität der Inhalte und Dozenten, lässt sich im Vorfeld leider nicht prüfen.

Ariane Witter: Welches sind Deine TOP Bewertungskriterien?

Thomas Bähr:

- Die Einschätzung der Kommission,
- Inwiefern passt es zu meinen Interessen, in meine Vorstellung der Ausbildung?,
- Welches Potenzial steckt darin?,
- Mit welcher Ausbildung kann ich am meisten machen?,
- Der Preis,
- Die Örtlichkeit.

Erwartungen

Ariane Witter: Was müsste passieren, damit Du im Anschluss sagst, es hat sich gelohnt?

Thomas Bähr: In erster Linie möchte ich das Studium gut bewältigen können, das wäre für mich wichtig, erfolgreich in der Zeit, und das Ergebnis sollte meinem Anspruch gerecht werden. Ich weiß noch nicht, was ich damit anfangen werde. Ich mache es wirklich nur für mich. Und ich möchte im Anschluss das Gefühl haben, die Welt ein kleines bisschen mehr erkennen zu können, das was ich mir bisher zusammengereimt habe, wissenschaftlich untermauern zu können.

Schön wäre, wenn sich daraus Perspektiven ergeben. Das ist ein Wunsch.

Ariane Witter: Was darf in keinem Fall passieren?

Thomas Bähr: Den Bezug zur Praxis zu verlieren, dass die Praxiserfahrungen nicht Ernst genommen werden. Es dürfte kein Graben entstehen zwischen der Theorie und der Praxis.

Ariane Witter: Was wirst Du einbringen, damit es ein erfolgreiches Vorhaben wird?

Thomas Bähr: Meine Erfahrung. Ich bin total motiviert, interessiert, fasziniert. Ich bin wie ein Schwamm, ganz gierig auf all das Neue, mit offener Haltung, ohne einzuengen und zu werten, mit vielen Ideen.

Ariane Witter: Was würde Dein Chef von Dir erwarten, wenn er Deine Entscheidung fördern und seitens des Unternehmens unterstützen soll?

Thomas Bähr: Er erwartet, dass meine Arbeit nicht leidet. Er ist neugierig auf das, was ich an Ideen, Methoden oder Impulsen in unsere Arbeit einbringe. Er verspricht sich andere Sichtweisen. Er findet es gut, dass ich Beispiele aus unserem Kontext bearbeite.

Ariane Witter: Wem hast Du bisher deine Entscheidung mitgeteilt? Welche Reaktionen gibt es?

Thomas Bähr: Beruflich: Meinem direkten Chef: Die Reaktion war positiv und respektvoll. Dann dem Produktmanagement und dem ein oder anderen Kollegen: Die Reaktionen reichen von Bewunderung bis hin zur Gleichgültigkeit.

Privat: Familie, Freunden. „Ja toll“, „was bringt Dir das?“, „Ist das schaffbar?“, Sorge, ob ich das gut durchstehe, oder auch, dass weniger Zeit für die Familie bleibt etc.

Ariane Witter: Wie wirst Du mit der Belastung von ca. 15 SWS umgehen?

Thomas Bähr: Ich habe schon Erfahrungen im Fernstudium. Oberstes Gebot ist Organisation und Disziplin. Ich habe meinen Tagesrhythmus verändert. Ich fahre mit dem Zug und habe so Zeit zu lesen. Ich plane prinzipiell das Wochenende ein und dann muss ich sehen, wie ich hinkomme.

Auftakt

Ariane Witter: Der Auftakt hat vor ca. 1 Monat stattgefunden. Was wird Dir in Erinnerung bleiben?

Thomas Bähr: Zum einen die Kennenlernveranstaltung (Teil am Freitag). Sich vorher treffen und beschnuppern war interessant. Angenehme Erinnerung an die Leute, Vielfalt dieser Gruppe, was sie machen, woher sie kommen. Das Gespann Asselmeyer und Oelker, ihre Gegensätze und wie gut sie sich ergänzen. Er eher extrovertiert und stets dem Motto treu „alles wird gut“ und Oelker eher still, aber immer mit Überblick „Hab ich an alles gedacht?“ Die Vorstellungsrunde: Allgemeines, „Was sollten die anderen wissen und was glaube ich, was könnte die anderen von mir noch interessieren?“. Sie haben sich ganz viel Mühe gegeben. „Sie sind die Kundschaft, wir reißen uns ein Bein aus.“ Der Versuch, einen anderen Rahmen zu schaffen mit Kuchen o.ä. Das funktioniert aber nicht wirklich durchgängig, nicht alles ist so professionell – eher eine Mischung aus Professionalität und Improvisation.

Dann am Samstag die offizielle Festveranstaltung. Ich fühlte mich ein bisschen verloren. Das große freudige Ereignis der Feier der Absolventen, die Reden, und dann wurden wir genannt. Wir saßen da, still, verloren. Das hätte ich mir anders gewünscht. Was es ausgeglichen hat, war die Initiative des Absolventenjahrgangs, mit der Geschenk-CD Kontakt zu schaffen.

Was ich gut fand, die Anerkennung dieses Studienganges in der Politik, das ist nicht selbstverständlich. Man gibt uns das Gefühl, das Studium ist eingebettet und wird Ernst genommen.

Ariane Witter: Wie setzt sich der Jahrgang der Matrikel 2004 zusammen?

Thomas Bähr: Schön bunt, gute Mischung zwischen Männern und Frauen, das Alter 32–48, die Disziplinen weit gestreut.

360°

Ariane Witter: Was interessiert Dich am Netzwerk 360°?

Thomas Bähr: Ich finde interessant, dass dieser interdisziplinäre Ansatz fortgeführt wird. Ich halte das für eine sehr gute Idee. Ist spannend zu sehen, was man daraus machen kann: Die Thematiken, die Mischung aus Forschung und Beratung, das Schaffen eines Kompetenzcenters. Die Bereicherung, durch die Interdisziplinarität. Ich kann mir auch gut vorstellen, dass sich eine andere Art von Grundausrichtung in einem Netzwerk entwickelt, veränderlicher, lebendiger. Dann die verschiedenen Engagementniveaus von „Ich möchte den Anschluss nicht verlieren“ bis hin zu „Ich widme mich voll dem Netzwerk“. Wenn Du mit MOS aufhörst, dann bist du doch ganz schnell wieder im alten Fahrwasser. Es ist eine tolle Möglichkeit, das Gedankengut am Leben zu erhalten.

Ariane Witter: Was würdest Du Dir wünschen seitens 360°?

Thomas Bähr: 360° habe ich so verstanden, dass es eine Option nach MOS darstellt. Aber es könnte für uns auch etwas Begleitendes sein. Z.B. wenn im Rahmen des Studiums Fragen auftauchen, die man in ein Forum geben kann, und dann Unterstützung erhielte. Ein Forum auch losgelöst vom Studienrahmen, das wäre schön. Oder auch auf die Erfahrungen in der praktischen Unternehmensberatung zurückgreifen zu können.

Ariane Witter: Was könnte noch interessant sein?

Thomas Bähr: Euer Newsletter in einem Jahr, so nach dem Motto „Wir fragen mal nach, wie geht es denn so?“. Man könnte dann sehr schön diese Entwicklung sehen von himmelhochjauchzend bis zu Tode betrübt. Ich fände es gut, wenn Ihr unsere Wahrnehmung schärfen könntet, Beobachter und Akteure zu sein.

Danke

Herzlichen Dank, Thomas Bähr. Ich freue mich auf den Jahrgang 2004 und: Wir nehmen die Herausforderung an.

ariane.witter@360grad.net

WEITERBILDUNG I: SO WAR ´S

Kundenprofiling mit Peter Flume

„KundenProfiling ist eine völlig neue Art, sich dem Kunden zu nähern, den ersten Kundenkontakt vorzubereiten und später auch das Gespräch mit dem Kunden zu führen.“¹

Das wollten wir auch. Unsere Dienstleistung auf eine andere Art potentiellen Kunden nahe zu bringen und dabei sogar noch eine Trefferquote „von bis zu 98,5 Prozent“² erreichen. Eine solche Punktlandung klang viel versprechend. Peter Flume als Mitentwickler dieser Methodik erklärte sich spontan bereit 360° in der Aufbau- und Entwicklungsphase zu unterstützen und ein geeigneter Seminarort war ebenfalls schnell gefunden. Damit hatten wir also alle Ingredienzien für unser Erfolgsrezept beisammen. Am 24. / 25. Januar des vergangenen Jahres begannen wir mit der Zubereitung. Als Appetithappen hatten wir uns in der vorbereitenden Recherche die Wala Heilmittel GmbH und Masterfood Deutschland ausgewählt.

Peter Flume³ leitete uns gewohnt professionell an und aus einer großen Portion „Macher“, mit einem Schuss „Visionär“, einer Prise „Zwischenmenschlichem“ und einer Messerspitze „Genauem“ wurden zu Beginn des Workshops zwei Profiler-Teams gebildet. Diese arbeiteten sich beide Tage durch die Phasen der „Zielklärung“, des „mehrdimensionalen Kundenszenarios“, dem „Kundensystemprofiling“, der Einstellung der „Kundenfrequenz“ und letztendlich dem „Kontaktprofiling“. Am Ende waren alle Teilnehmer tatsächlich davon überzeugt, die Denk- und Handlungsweise der beiden Unternehmen intuitiv erfassen sowie Bedürfnisse und Reaktionsmuster abschätzen zu können.

Fazit: Eine spannende Erfahrung mit einem systemisch motivierten, klar strukturierten Tool und einleuchtender Systematik. Der notwendige Zeitaufwand ist enorm. Eine abschließende Überprüfung der Ergebnisse in der direkten Konfrontation mit den beiden Unternehmen steht noch aus.

Wir bedanken uns nochmals sehr herzlich bei Peter Flume für seine Offenheit unseren Wünschen gegenüber und für die gewährte Unterstützung und Beförderung unseres Anliegens.

peter.wabitsch@360grad.net

¹ Immobilien-Profi Nr. 30, S. 6, Köln, o. Jahr.

² Immobilien-Profi Sonderdruck, Köln, o. Jahr.

³ <http://www.rhetoflu.de/>

WEITERBILDUNG II: SO WAR ´S

Rhythmik & Percussion für Führungskräfte und Teams mit Rolf Grillo, Dipl. Rhythmiker

Vom 6. zum 7.11.2004 fand dieses sicher herausragende Seminar im besonderen Ambiente des Schloss` Wasmuthausen statt.



Ein Erlebnis der besonderen Art. Kommunikation ohne Worte. Die Medien waren viele verschiedene Percussion-Instrumente, Bambusstöcke und manchmal auch nur der eigene Gang. Wir haben erlebt, was es heißt „einen gemeinsamen Rhythmus zu finden“, ohne einen äußeren Impuls hierfür zu erhalten. Auch galt es neue Impulse in die Gruppe hinein zu geben ohne direkten Kontakt, ohne direkte Aufforderung zur Nachahmung – einfach nur durch das eigene klare Auftreten und dem „weiten Blick“.

Mit dem „weiten Blick“ das Geschehen wahrnehmen – und dabei aufmerksamer zu sein, als es beim direkten Blickkontakt der Fall ist. So wünscht man sich die Kommunikation im Unternehmen.

Wer nicht dabei wahr, versteht vielleicht nicht, wovon ich spreche. Rolf Grillo⁴ hat für uns „Führen und Folgen“ als Polaritäten erfahrbar gemacht, die sich fließend abwechseln können. Auch das kommt im Unternehmen einem Paradigmenwechsel gleich.

Wir haben uns im Offbeat versucht, was keine Leichtigkeit war. Denn einem Beat, gleich einem Marschrhythmus zu folgen, das ist kein Kunststück. Auch in der Rolle eines Dirigenten konnten wir uns erleben, dessen Orchester sehnsüchtig auf klare Impulse wartet.

Der „Stockkampf“ war ein zentraler Bestandteil des Seminars. Mit Bambusstöcken galt es sich im Kampf zu begegnen. Aber war das eigentlich ein Kampf? Eher war es doch ein Dialog oder auch ein Tanz. Verlangt waren zielgerichtete Energie, Rhythmus und Achtsamkeit. Und wenn der Stock „fällt“, es einmal nicht so gut geklappt hat? Dann heißt es innehalten, den Moment zur Sammlung nutzen und mit neuer Achtsamkeit weitermachen. „Fehler“ – was ist das? Ein Anlass, der beachtet werden muss – kein Anlass, der der eigenen Abwertung dient.

Dieses Seminar war eine einzige Metapher für Organisationsprozesse, wie sie alltäglich passieren –

⁴ www.rhythm-net.de

mal gut – mal weniger gut. Und es tat unglaublich gut. Körperliches, kraftvolles Agieren hat Spannungen abgeleitet, Konzentration und ein gutes Miteinander gefördert.

Seminarbewertung: Unbedingt weiter zu empfehlen und für aufregende Teamentwicklungsprozesse im Unternehmen weiterzuentwickeln.



silvia.schweda@360grad.net

WEITERBILDUNG: SO WIRD ´S

Coaching – interne Weiterbildung für 360° Mitglieder

360° befasst sich sowohl wissenschaftlich als auch gewerblich mit Veränderungsprozessen in Organisationen. In diesem Zusammenhang sind auch Maßnahmen der Personalentwicklung für uns von Bedeutung, da die Mitarbeiter von Organisationen im Rahmen von Change – Maßnahmen in unterschiedlicher Weise betroffen sein können.

Wir haben uns deshalb gefragt, wie Mitarbeiter individuelle Unterstützung erfahren können, um den Herausforderungen von Veränderungsprozessen gewachsen zu sein. Coaching, ein Modebegriff der 90er, hat sich als effektive Maßnahme der Personalentwicklung bewährt und wird dementsprechend auch in Change-Prozessen eingesetzt.

In einem halbtägigen Workshop wollen wir erarbeiten, was Coaching sowohl für die Prozesse innerhalb von 360° als auch für unser Dienstleistungsangebot leisten kann. Der Workshop wird durch die folgenden Leitfragen bestimmt werden:

Was ist Coaching (nicht)?

- Eine kurze Einführung in die zu Grunde liegenden Theorien und Methoden
- Abgrenzung zu den Begriffen Therapie, Mentoring, Supervision

Was bewirkt Coaching?

- Problemstellungen, Ziele und Settings von Coachingmaßnahmen
- Vorstellung und Vorführung ausgewählter Coachingmethoden

Wie kann Coaching für 360° Nutzen stiften?

- Intern
- In unseren Dienstleistungen
- Termin: Im Rahmen des Netzwerktreffens am 07.05.+08.05.2005
- Ort: Wird noch bekannt gegeben
- Workshop-Leitung: Heiko Sulimma, zertifizierter Coach der Deutschen Psychologen Akademie.

GEMEINSAM SIND WIR BLÖD

Fritz B. Simon: Gemeinsam sind wir blöd!?

Die Intelligenz von Unternehmen, Managern und Märkten. Heidelberg 2004.

Systemtheorie nicht nur verstehen, sondern auch ihre Relevanz im Organisationsalltag einschätzen und Handlungsstrategien daraus ableiten – wer möchte das nicht?

Die vorliegende Veröffentlichung hat den Rezensenten diesem Ziel ein entscheidendes Stück näher gebracht, weshalb bereits jetzt eine eindeutige Empfehlung zur Investition ergeht. Zunächst provoziert der Titel. Und er stellt in Frage: Können Unternehmen „blöd“ sein? Was hat Intelligenz mit Organisationen zu tun und warum steht ein Fragezeichen neben einem Ausrufezeichen? Das Buch bietet hierzu vielfältige Einsichten.

Zum einen wird in einer lesenswerten, weil witzigen theoretischen Abhandlung schlüssig belegt, warum eine Organisation/ein Unternehmen mehr oder weniger blöd als seine Mitarbeiter sein kann. Simon zeigt, dass die interne Kommunikation und ihre Spielregeln ein Eigenleben führen. Daraus folgt, dass derjenige, welcher dessen Regeln versteht, im Vorteil ist, wenn er ein Unternehmen, ein Team oder ein Abteilung führen will. Er muss die Mechanismen, welche zu intelligenteren oder zu weniger intelligenteren Entscheidungen führen, kennen. Intelligent heißt dabei nicht zwingend besser sondern vielmehr nützlich im Sinne der Beförderung von kreativen und wirkungsvollen Prozessen abseits von Routinen. Interessanterweise wendet Simon seine Argumentation auch auf das Funktionieren von Märkten an und stellt unter Beibringung von realen Beispielfällen eine interessante systemtheoretische Position zu Unternehmensstrategien im Markt auf.

Zum anderen beschreibt Simon auch die Rollen und Strategien von Managern in Unternehmen (Beispiel: Jack Welch) und leitet auf einleuchtende Weise Erkenntnisse ab.

Einmal mehr hat Simon ein Werk vorgelegt, welches Theorie und pragmatische Ansätze verknüpft. Er beeindruckt (und amüsiert) darüber hinaus durch seinen humorvollen, teilweise fast schnoddrigen Stil, welcher aber in keinem Moment trivial wirkt. Höhepunkt für den Rezensenten war (man glaubt es kaum) die Herleitung von Systemtheorie aus einem einfachen Zahlenspiel, welches im Verlauf des Buches je nach berührter Thematik weitergesponnen wird. Die Erkenntnis hieraus darf wie folgt beschrieben werden:

Attraktivität + Selektion + Verstetigung = Autopoiese
Womit über Systemtheorie alles gesagt wäre!

heiko.sulimma@360grad.net

TERMINE

12.03.05	Netzwerktreffen in Hildesheim
02.04.05	Netzwerktreffen in Hildesheim
07. + 08.05.05	Netzwerktreffen mit Weiterbildung „Coaching“ (voraussichtlich in Fulda)
Termine werden noch bekannt- gegeben	Weiterbildung zum Thema „Qualitätsmanagement“ „Zusammenkommen“ – eine Begegnung von Netzwerkkern, MOS Absolventen und -Studierenden, Dozenten, sowie Kooperationspartnern.

IMPRESSUM

NEWS 03 ist die dritte Ausgabe des **360°**-Newsletter. Er wurde erstellt für die Studierenden, Absolventen und Dozenten des Studiengangs MOS der Universität Hildesheim, sowie für die Kooperationspartner von **360°**.

NEWS erscheint in unregelmäßigen Abständen und berichtet über die Arbeit und die Entwicklung des Kompetenznetzwerks **360°**. Die Verteilung erfolgt über eMail. Anmeldungen, inhaltliche Beiträge, Kritik und Anregungen bitte an die Redaktion.

Redaktion: silvia.schweda@360grad.net