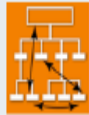


© Franziska Gütle, https://thinkdifferent.news/	ROT: Ego-Bildung und Impulsivität	BLAU: Sinn und Ordnung	ORANGE: Vernunft und Freiheit	GRÜN: Gleichheit und Gemeinschaft	GELB: Flex-Flow und Funktionalität	TÜRKIS: All-Verbundenheit
Strategie: Strategische Ausrichtung, Weg zur Zielerreichung	Eroberung neuer Märkte, schneller Ertrag, Machtgewinn	Existenz und Größe des Unternehmens sichern	Streben nach Erfolg, Umsatzsteigerung	Streben nach Erfolg, Nachhaltigkeit, menschliche Komponente	Netzwerk von Geben und Nehmen, Produkt/ Dienst- leistung stark fokussiert	Gutes für „Große Ganze“, holistische Sicht auf die Welt und deren Abläufe
Struktur: Aufbauorganisation eines Unternehmens	Strenge Hierarchie 	Funktional, Streng hierarchisch 	Prozess- orientiert, Vernetzung 	Matrix- Organisation, multifunktional 	Netzwerk, situative Formen, Kreisformen 	Lebendiges System, „Zellteilung“ 
System: Prozesse, Sachmittel, Verfahren	Wenig definierte Prozesse, rudimentäre IT-Unterstützung	Klar geregelte Prozesse, sequentiell angeordnet, viele IT-Systeme	Reife, übergreifende Prozesse, durchgängige IT- Unterstützung	Reife Planungs-, Steuerungs- und Wertschöpfungsprozesse	Sehr reife Prozesse, Ressourcen mit höchstem Mehrwert eingesetzt	Selbstorganisation, gemeinsame Entscheidungsfindung
Selbstverständnis: Vision, Leitbild, Werte, Grundsätze	Gewinnen um jeden Preis, Macht bei Führungskraft, pures Überleben bei Mitarbeiter	Loyalität, Ordnung, Sicherheit und Klarheit, Gerechtigkeit, Disziplin, Ehre und Titel, Status	Erfolg, Wertschöpfung, Wachstum, Lösungs- orientierung	Gemeinschaft, Flexibilität, persönlich und menschlich wachsen, „open heart“	Innovation, Integration, Flexibilität, Offenheit, Eigenverantwortung, Wissen, Kompetenz	Ganzheitlichkeit, Nachhaltigkeit, Vereinigung von Fühlen und Wissen, evolutionärer Sinn
Spezialkenntnisse: Fähigkeiten, Fertigkeiten	sofortiger Belohnung oder Bestrafung, Vermeidungs- verhalten, starker Fokus auf Hauptaufgabe	Einhalten von Regeln, Planung im eigenen Verantwortungsbereich,	Marktausrichtung, Wettbewerb mit Belohnung (Prämien, Incentives)	Unterschiedlichkeit der Menschen nutzen, Beobachtungslernen, Erfahrungslernen, Reflexion	Selbststeuerung, neue Lernkontexte schaffen, Multiperspektivisch denken und handeln	Eigener innerer Antrieb sagt, was zu tun ist, sicherer Umgebung
Stammpersonal: Mitarbeitende und ihr Verhalten	Ein Heer von „Arbeitern“, starkes Gehalts- und Einflussgefälle, Entlohnung nach individueller Leistung	große Loyalität, viele Regeln, Beförderung und Bezahlung anhand „Dienstjahre“	Hohe Verantwortungs- annahme, messbare Ziele, Kennzahlen, flexible Arbeitszeiten	Wissensmanagement, homogene Gehaltsstruktur mit Team-Boni, Lebensphase- Modelle	Grundsätzliche Zielvorgaben, verbindliches und klares Regelwerk, Kollaborationssysteme	Hohe Ideale, sinnhafter Gesamtzusammenhang spielt große Rolle, Potentialentfaltung
Stil: Managementstil, Kultur	alles Tun und Handeln zentral um Führungskraft, Führungskraft macht sich unverzichtbar, Angst vor Fehlern	Viele Regelungen, Risiko Überreglementierung/ Bürokratie, Führung ehr autoritär, Vermeidung von Fehlern und Schuld	Prinzip hoher Selbst- verantwortung, Steuerung/ Führung anhand Zielen, bereichsübergreifende Vernetzung	Gemeinsam mehr erreichen, als alleine, Wertschätzung, kollaborative und Konsens bildende Arbeit, reife Fehlerkultur	In großen Zusammenhängen denken und handeln, Förderung Innovationskraft, Wissen und Kompetenz	Evolutionärer Sinn, Blick auf Umwelt und Nachhaltigkeit, Offenheit und Reflexion, Storytelling



7S- (links) und Graves-Modell (oben) kombiniert in einer Matrix