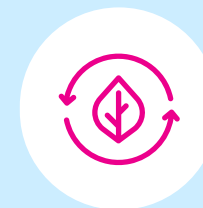
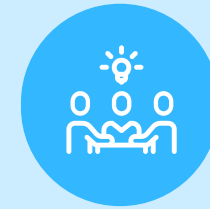
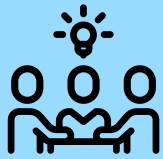




MUSEUMS OF IMPACT

**GRUNDLAGENMODUL:  
Wie wir arbeiten  
– Organisationskultur  
und Kompetenzen**





## Wie wir arbeiten – Organisationskultur und Kompetenzen

# EINLEITUNG

Ein wesentlicher Erfolgsfaktor für ein Museum, das Wirksamkeit entfaltet, ist eine gut funktionierende Aufbauorganisation mit kompetenten und motivierten Mitarbeiter:innen. Es ist wichtig, sowohl die Kompetenzen des/der Einzelnen als auch eine Unternehmenskultur der Zusammenarbeit zu entwickeln.

Damit ein Museum seine Communities wirklich verstehen, ansprechen und Wirksamkeit entfalten kann, ist es wichtig, dass seine Mitarbeiter:innen diese Vielfalt widerspiegeln. Um die Chancen zu nutzen, die sich dem Museum durch sein Arbeitsumfeld bieten, müssen Arbeitsmethoden und –kultur flexibel und agil sein. Darüber hinaus müssen alle Beteiligten ermutigt werden, die Initiative zu ergreifen, neue Ideen zu entwickeln und zu Innovationen fähig zu sein, um Veränderungen herbeizuführen.

Im Mittelpunkt einer wirksamen Organisation stehen schließlich die Menschen, die diese Wirksamkeit entfalten, und deren Wohlbefinden.



MUSEUMS OF IMPACT

**Erstellt vom** Projekt MOI!  
Museums of Impact 2022

Das modulare MOI Evaluations-  
instrument ist lizenziert unter  
**CC BY 4.0.**

**Gestaltung von**  
KRUT Collective, [krut.fi](http://krut.fi)

[www.ne-mo.org/](http://www.ne-mo.org/)  
[museumsofimpact](http://museumsofimpact)



Co-funded by the  
Creative Europe Programme  
of the European Union



# So nutzen Sie die MOI Methode zur Selbstevaluierung

Diskutieren und bewerten Sie die Aussagen des Moduls. Jede Aussage wird auf einer Skala von 1 bis 5 bewertet, in Abhängigkeit von den Leistungen Ihres Museums.

Skala:  **1** **2** **3** **4** **5**


**5** **Besonders gut umgesetzt:**  
die Angelegenheit funktioniert in der Praxis gut, sie wird evaluiert und weiterentwickelt und stellt in Bezug auf unser Portfolio eine besondere Stärke dar.

**4** **Gut umgesetzt:**  
die Angelegenheit funktioniert in der Praxis gut, wird evaluiert und weiterentwickelt.

**3** **Zufriedenstellend umgesetzt:**  
die Angelegenheit wird umgesetzt, aber sie wurde noch nicht evaluiert oder weiterentwickelt

**2** **Unterdurchschnittlich umgesetzt:**  
die Angelegenheit wird diskutiert und soll entwickelt werden, es gibt aber noch keine Anzeichen für eine Umsetzung in praktisches Handeln.

**1** **Ungenügend umgesetzt:**  
es gibt keine Anzeichen dafür, dass in dieser Angelegenheit bereits etwas unternommen wurde oder dass darüber diskutiert wurde.

Sollte die Aussage aus Sicht Ihres Museums irrelevant sein/nicht zutreffen, müssen Sie  keine Beurteilung abgeben und können stattdessen den **Überspring-Pfeil** wählen

Die folgenden Schritte können Ihnen dabei helfen, eine gemeinsame Sichtweise in Bezug auf die Bewertung zu entwickeln:

○ Identifizieren Sie einige für die Evaluierung der jeweiligen Aussage zentrale Aspekte, insbesondere Punkte, über die Sie sich einig sind und Punkte, bei denen es unterschiedliche Sichtweisen gibt. Notieren Sie die wichtigsten Beobachtungen und Bemerkungen.


○ Diskutieren Sie die wichtigsten Differenzen.

○ Ihr Ziel ist es, eine gemeinsame Sichtweise in Bezug auf die zu bewertende Aussage zu entwickeln.

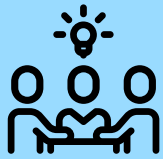
Das gemeinsame Verständnis sollte sich stets auf konkrete Aktivitäten und Ergebnisse Ihres Museums beziehen. Wenn es Ihnen schwerfällt, sich eine klare Meinung zu der vorliegenden Aussage zu bilden, sollten Sie nicht den Skalenwert 3 als Kompromiss verwenden. Vielmehr sollten Sie die betreffende Aussage im Sinne der Bedeutung der Skalenwerte (z.B. 2 - das Anliegen wird diskutiert und soll entwickelt werden, es gibt aber noch keine Anzeichen für seine Realisierung) und mit Blick auf das aktuelle Leistungsniveau Ihres Museums betrachten.

In einigen Fällen sind die Beschreibungen der Skalenwerte möglicherweise nicht ausreichend und die Bewertenden müssen entscheiden, welchem Skalenwert sie sich annähern wollen.

**Am Ende jeder Themengruppe befindet sich ein Textfeld.** In diesem Feld können Sie die wichtigsten Beobachtungen und Argumente zu den Beurteilungen festhalten.

 **Nutzen Sie die Tabulator- und die Pfeiltasten, um durch die Aussagen und Skalen im Dokument zu navigieren.** *Das Dokument ist so angelegt, dass es von Bildschirmlesegeräten gelesen werden kann.*

 **Wir empfehlen Ihnen, die Funktion Feldmarkierung in Ihrem PDF-Reader zu deaktivieren, um die PDF-Formulare im originalen Design zu sehen.** *Gehen sie dafür in Adobe Acrobat zu Preferences > Forms > Highlight Colour. Nehmen sie das Häkchen heraus bei „Show border over color for the fields“ bzw. Bearbeiten > Voreinstellungen > Formulare > Markierungsfarbe > Randfarbe für Felder bei Mauskontakt anzeigen.*



Wie wir arbeiten – Organisationskultur  
und Kompetenzen

## KOMPETENZEN UND DIVERSITÄT

**Haben wir die nötigen Kompetenzen, um auf unsere Wirksamkeitsziele hinzuarbeiten?**

**1. Wir wissen um unsere bestehenden Kompetenzen und diejenigen, die wir darüber hinaus benötigen, um unsere Wirksamkeitsziele strategisch zu verfolgen.**

**2. Wir entwickeln bestehende und benötigte Kompetenzen aktiv weiter.**

**3. In unserer Organisation gibt es Raum für individuelle berufliche Weiterentwicklung.**

**4. Wir nutzen den kollegialen Austausch, um unsere Kompetenzen sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene auszubauen.**





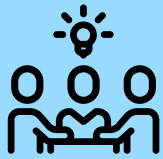
## KOMPETENZEN UND DIVERSITÄT

### Haben wir die nötigen Kompetenzen, um auf unsere Wirksamkeitsziele hinzuarbeiten?

5. Bei Stellenbesetzungen berücksichtigen wir unsere Wirksamkeitsziele.

6. Die Zusammensetzung unserer Belegschaft spiegelt die Vielfalt der Communities wider, für die wir arbeiten.

Diskussionsnotizen:



Wie wir arbeiten – Organisationskultur  
und Kompetenzen

## INNOVATIONSKRAFT

### **Können wir neue Ideen fördern?**

**7. Unsere Arbeitskultur ermöglicht es der ganzen Organisation, zu gedeihen.**

**8. Entwicklung hin zum Wandel ist Teil aller unserer Aufgaben und Aktivitäten und ist in unsere Arbeitskultur integriert.**

**9. Unsere Organisation bietet allen Mitarbeiter:innen Möglichkeiten, ihre Ideen einzubringen und Innovationen anzuregen.**

**Diskussionsnotizen:**



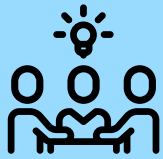
## VERÄNDERUNGSFÄHIGKEIT

### Sind wir flexibel genug für Veränderungen?

10. Unsere Organisation hinterfragt die eigenen Ansätze, Handlungen und Haltungen und ist bereit, diese neu zu denken.

11. Unsere Organisation ist der Lage, wenn notwendig, agil zu handeln, Risiken einzugehen und schnelle Entscheidungen zu treffen.

Diskussionsnotizen:



## WOHLBEFINDEN DER MITARBEITER: INNEN

### Sind unsere Mitarbeiter: innen motiviert, Wirksamkeit zu schaffen?

12. Unsere Organisation zeichnet sich durch ein sicheres, ethisch korrektes, gerechtes und faires Arbeitsumfeld aus.

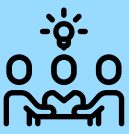
13. Probleme werden konstruktiv diskutiert und proaktiv im Arbeitskontext verhandelt.

14. Unsere Aufgaben als Mitarbeiter: innen sind klar und werden von uns als sinnvoll und angemessen erachtet.

15. Unsere Organisation investiert systematisch in Wohlbefinden und Stressbewältigung am Arbeitsplatz.

Diskussionsnotizen:





# ZUSAMMENFASSUNG

Sie haben das Modul zu **Organisationskultur und Kompetenzen** durchlaufen.

Auf der Grundlage Ihrer Beobachtungen und Diskussionen haben Sie wahrscheinlich Stärken herausgearbeitet, zugleich aber auch Bereiche identifiziert, in denen es noch Entwicklungsbedarf gibt.

Hier können Sie die wichtigsten Ergebnisse und Notizen festhalten. Sie dienen als erster Schritt auf dem Weg der Weiterentwicklung Ihres Museums.

Diskutieren Sie dazu die folgenden Fragen:

**Wo liegen die Stärken unseres Museums in Bezug auf Organisationskultur und Kompetenzen, und wie können wir diese weiter vertiefen?**

**Was benötigen wir, um uns zu verbessern?**