

**01 Kroschke und DAD**

Gemeinsame Werte und Grundsätze für uns alle.

**02 Kultureller Wandel**

Die Geschäftsleitung im Gespräch.

**04 Der Kulturbeauftragte**

Ein wichtiges Thema erhält ein Gesicht.



# KROSCHKEGRUPPE

KULTUR @ KROSCHKE

## Kroschke und DAD – zwei Firmen, ein Team, ein Leitbild

### GEMEINSAME WERTE UND GRUNDSÄTZE FÜR UNS ALLE.

**E**s ist soweit: Das gemeinsame Leitbild der Christoph Kroschke GmbH und der DAD Deutscher Auto Dienst GmbH ist da! Denn obgleich es sich um zwei eigenständige Firmen unter dem Dach der Christoph Kroschke Gruppe handelt, so sind wir ein Team. Wir haben das gleiche Selbstverständnis und ziehen an einem Strang.

Ein Leitbild formuliert immer den Zielzustand. Es spiegelt die Gegenwart und beschreibt die Zukunft. Für welche Werte und Grundsätze stehen wir, welche Haltungen nehmen wir ein, wie gehen wir intern miteinander um – und wie treten wir gegenüber Kunden und Zulieferern auf?

Mit diesen Fragen hat sich das Leitbild-Team aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Kroschke und des DAD über Wochen hinweg beschäftigt. In Meetings auf Augenhöhe, in denen Hierarchien außer Kraft gesetzt wurden und jedes Wort das gleiche Gewicht hatte, wurde der gemeinsame Handlungsleitfaden entwickelt.

Das Leitbild-Team bestand aus Rosanna Müller, Swenja Scheel, Karin Bannasch, Susanne Bäuerle, Bettina Diek, Michael Rothe, André Rehr, Dirk Simon und Felix Kroschke. Moderator war Andreas Richter.



WEB-LINK


[www.kroschke.de/kultur](http://www.kroschke.de/kultur)

## Der Film zum Leitbild

### DAS MAKING OF ZUR IDEE UND DER ENTWICKLUNG DES LEITBILDES.

**W**oher kam die Idee, für die Christoph Kroschke GmbH und den DAD ein gemeinsames Leitbild zu entwickeln? Wie setzte sich das Leitbild-Team zusammen? Und wie hat das Team gearbeitet?

All dies verrät das Making of, das am 05.02.2018 in unserer Zentrale in Ahrensburg gedreht wurde. In kompakten 3:27 Filmminuten wird die Geschichte rund um die Entstehung des Leitbildes erzählt. Beim Dreh war das gesamte Leitbild-Team dabei.

Neugierig geworden? Dann schnell den QR-Code scannen und den Film anschauen!

# „Wir wollen den kulturellen Wandel – und wir starten ihn jetzt!“

**DIE GESCHÄFTSFÜHRER PHILIPP KROSCHKE, FELIX KROSCHKE UND DR. MIRKO DOBBERSTEIN ÜBER DIE HERAUSFORDERUNGEN EINER NEUEN UNTERNEHMENSKULTUR**

*Es ist soweit: Das gemeinsame Leitbild der Christoph Kroschke GmbH und des DAD wird veröffentlicht. Welche Bedeutung hat das Leitbild für die Unternehmensgruppe?*

**FK:** In unserem Familienunternehmen haben Werte schon immer eine große Rolle gespielt, doch es war an der Zeit, unser Wertesystem auf Aktualität zu überprüfen. Das Leitbild-Team hat nun die Werte definiert, für die wir als Kroschke Gruppe heute nach innen und nach außen stehen und mit denen wir unsere Zukunft gestalten.

**PK:** Ich bin davon überzeugt, dass das Leitbild unsere gesamte Organisation aktivieren und voranbringen wird. Wir haben festgelegte Verhaltenspositionen, die hierarchieübergreifend für alle gelten. Das sorgt in der Zusammenarbeit und im Miteinander für zusätzliche Sicherheit, Motivation und Begeisterung. Davon werden alle in der Kroschke Gruppe profitieren.

*Ist das Leitbild ein in sich geschlossenes Projekt oder der Beginn des kulturellen Wandels bei Kroschke?*

**FK:** Das Leitbild dient der Verhaltensorientierung. Der Startschuss für einen veränderten Umgang ist es jedoch nicht – denn noch bevor das Leitbild-Team seine Arbeit aufgenommen hatte, hatten wir als Geschäftsführung bereits deutlich gemacht, dass der kulturelle Wandel für uns von großer Bedeutung ist. Auch deshalb hatten wir den After-Work ins Leben gerufen und den Feedback-

Kasten aufgehängt. Wir wollen eine inspirierende Beziehungs- und mitarbeiterorientierte Führungskultur einführen.

**PK:** Kroschke und der DAD zählen in ihren Märkten zu den führenden Anbietern in Deutschland. Wir wollen diese Position nicht nur behaupten, sondern ausbauen. Um das zu erreichen, benötigen wir eine klare Strategie. Diese beinhaltet eine Unternehmenskultur, die auf die Potenzialentfaltung

„Kultur ist die Aufgabe von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.“

der Mitarbeiter setzt. Das wiederum erfordert einige Veränderungen hinsichtlich der bisherigen Haltungen, Vorstellungen und Überzeugungen.

**MD:** Es wäre jedoch zu einfach, Verhaltensänderungen allein als Thema der Führungskräfte zu sehen. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ist aufgefordert, die Kultur im Unternehmen zu verändern ... ja, zu verbessern. Wir müssen weg von einer starren Erwartungshaltung, die letztendlich nur die eigene Passivität befeuert und Entwicklungen lähmt. Wir wünschen uns aktive und initiative Mitdenker, kreative Querdenker und konstruktive Gestalter – und zwar überall im Unternehmen: in jeder Abteilung in der Zentrale und an jedem Standort in der Fläche. Wir fordern von unserer Belegschaft mehr Mut, Gutes noch besser zu machen und weniger Gutes kritisch zu hinterfragen.

*Mutig zu sein bedeutet auch, Fehler machen zu dürfen.*

**MD:** Das ist richtig. Ein positiver Umgang mit Fehlern gehört zu einer zeitgemäßen Unternehmenskultur, in der Mitarbeiter sich weiterentwickeln können. Wir als Geschäftsführung überarbeiten aktuell die Unternehmensstrategie dahingehend, dass eigenständige Entscheidungen unserer Mitarbeiter mehr Raum erhalten. Unsere Botschaft lautet: du hast eine gute Idee, von der du überzeugt bist? Dann leg' los und probier' sie aus!

## WAS GENAU IST EIGENTLICH UNTERNEHMENSKULTUR?

Die Unternehmenskultur beschreibt die Normen und Einstellungen einer Organisation. Sie bildet den Rahmen für Handlungen und Verhalten nach innen (Mitarbeiter) und außen (Geschäftspartner). Somit handelt es sich um ein Wertemodell.



*Was wird getan, damit der Kulturwandel gelingt?*

**PK:** Unternehmenskultur setzt sich zusammen aus Gewohnheiten, Regelungen, Anweisungen, Prozessen und Gepflogenheiten. Es ist also die Summe von Verhaltensweisen. Allerdings wollen wir nicht unser gesamtes Verhalten neu erfinden, denn wir müssen auch unsere Identität als Familienunternehmen bewahren. Wir benötigen also die richtigen Maßnahmen, mit denen wir voran kommen, ohne gleich alles über Bord zu werfen.

*Welche Maßnahmen sind das?*

**FK:** Unter anderem implementieren wir einen Kulturbeauftragten. Gemeinsam mit ihm definieren wir, welche Themen Kulturthemen sind. Diese müssen nach und nach bearbeitet werden. Doch dass wir jemanden haben, dessen tägliche Arbeit das Voranbringen des Kulturwandels ist, darf nicht bedeuten, dass die anderen sich abwartend zurücklehnen. Nein, Kultur ist die Aufgabe von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei Kroschke und beim DAD.

*Eine zeitgemäße Unternehmenskultur ist auch wichtig für die Rekrutierung neuer Mitarbeiter.*

**PK:** Auf jeden Fall. Wir wollen die besten und talentiertesten Mitarbeiter für uns gewinnen und an uns binden, die wir bekommen können. Das allerdings wollen andere Unternehmen auch. Wir

stehen also im Wettstreit mit anderen Arbeitgebern. Daher wollen und müssen wir die Kroschke Gruppe als attraktive Arbeitgebermarke positionieren. Auch dafür ist eine moderne Unternehmenskultur erforderlich.

**FK:** Wie tickt mein zukünftiges Unternehmen und welche Kultur herrscht dort? Dies sind Schlüssel Fragen, die sich potenzielle neue Mitarbeiter stellen – und diese Fragen müssen beantwortet werden.

**MD:** Wir wollen alle aktuellen und zukünftigen Kolleginnen und Kollegen für Kroschke als Arbeitgeber begeistern. Es ist wichtig, dass wir alle mit Freude und Elan hier arbeiten und von unserem Unternehmen überzeugt sind. Ja, wir müssen und wollen in Zukunft einiges anders und besser machen, aber wir sind bereits jetzt ein guter und sicherer Arbeitgeber. Jeder Einzelne hat den Erfolg unseres Unternehmens und das eigene Vorankommen selbst in der Hand – also lasst uns gemeinsam die Zukunft anpacken!

**PK:** Was für ein starkes Schlusswort, Herr Kollege!

**FK:** Wo er recht hat, hat er recht.



Fragen, Anmerkungen, Ideen  
zu unserer Unternehmenskultur?  
Bitte an: [kultur@kroschke.de](mailto:kultur@kroschke.de)

## „Nicht bloß Kultur haben, sondern Kultur sein.“

### ANDREAS RICHTER BEKLEIDET DIE NEUE POSITION DES KULTURBEAUFTRAGTEN

Im Rahmen des Kulturwandels hat die Geschäftsführung eine neue Position geschaffen. Ab sofort hat unsere Unternehmensgruppe einen Kulturbeauftragten. Dieser handelt neutral und unabhängig. Bekleidet wird die Position durch unseren Kollegen Andreas Richter.

„Ein Unternehmen kann nur dann seine eigene Kultur entwickeln, wenn Kommunikation und Handeln verlässlich sind und es die Bereitschaft gibt, voneinander zu lernen“, so Richter. „Wenn alle bei Kroschke die gleiche Vorstellung von Unternehmenswerten haben, dann haben wir nicht bloß Kultur, sondern sind Kultur.“

Andreas Richter arbeitet seit Herbst 2016 in unserer Unternehmensgruppe. Der gebürtige Hamburger ist in Teilzeit in der Dienstleistersteuerung des DAD beschäftigt.

Seine Aufgaben als Kulturbeauftragter nimmt er darüber hinaus wahr. Welche das im Einzelnen sind und wie er gemeinsam mit allen Kolleginnen und Kollegen unsere Unternehmenskultur voranbringen will, wird Richter im Juni berichten – denn dann erscheint die erste Ausgabe des Kultur-Newsletters, der fortan alle acht Wochen herauskommen wird.

## Voneinander lernen

### NEUE INTERNE FORTBILDUNGSREIHE STARTET IM SOMMER

In der Kroschke Gruppe steckt immenses Wissen. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter verfügt über Know-how oder ist in bestimmten Themen besonders fit. Dieses Wissen wollen wir mit betriebsinternen Fortbildungen teilen.

Die Idee: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in interessanten Themen besonders bewandert sind, bilden in Kurzschulungen interessierte Kolleginnen und Kollegen fort. Beispiele: Exel, PowerPoint, Meeting-Struktur, Zeitmanagement, usw.

Die Fortbildungen finden in unserer Unternehmenszentrale statt. Alle, die als „Dozent“ ihr Wissen teilen, erhalten als Dankeschön eine Gratifikation.

Mehr dazu im kommenden Kultur-Newsletter.

## Das Logo zum Thema

### WO KULTUR DRAUFSTEHT, IST AUCH KULTUR DRIN

Kultur@kroschke – überall dort, wo ab sofort das Logo auftaucht und zu sehen ist, dreht es sich um die Unternehmenskultur im Hause Kroschke. Ob auf Druckvorlagen, in unseren Online-Auftritten oder als Sticker: Das Signet ist ein Identitätsträger unserer Unternehmenskultur.

**KULTUR @ KROSCHKE**

Die bewusste Klarheit der Bildmarke unterstreicht die Seriosität, mit der dieses wichtige Thema betrieben wird.

#### IMPRESSUM

V.i.S.d.P: Felix Kroschke  
Christoph Kroschke Gruppe  
Ladestraße 1  
22926 Ahrensburg

#### Redaktion

Andreas Richter  
E-Mail [kultur@kroschke.de](mailto:kultur@kroschke.de)