

Beispiel einer Analyse
zum Thema
Unternehmenskulturen



COM CULTURA
Personal- und Unternehmensentwicklung

Kultur...

*„Organisationskultur sind
„gemeinsame
unausgesprochene
Annahmen, die eine Gruppe
bei der Bewältigung
externer Aufgaben und beim
Umgang mit internen
Beziehungen erlernt hat“
(Edgar Schein)*

- ist einmalig, einzigartig
- gibt Sinn, Sicherheit, Stabilität und Orientierung
- ist einerseits stabil und „bewegt“ sich
- wird an neue Mitglieder weitergegeben
- hat unterschiedliche sichtbare und unsichtbare Ebenen

Achtung

„Es gibt weder...

- „gute“ noch „schlechte“ Kultur
- noch einen idealen Führungsstil
- noch einen einzig „richtigen“ Kulturtypus
- noch eine einzig „wahre“ Methode zur Analyse der Kultur

Die „ideale“ Organisation...

- kann nicht „geschnitzt“ werden

Jedes Unternehmen...

- muss für sich selbst den Typus der „gewünschten“ Kultur bestimmen
(je nach individueller Ausgangssituation, Umfeld und Ziele)

Unternehmenskulturen

Wie tickt das Unternehmen?

Welche Spielregeln unterstützen die interne Zusammenarbeit und welche stehen im Weg?

Wie können im Unternehmen Ermessensfreiheit oder „Wir-Gefühl“ gefördert werden?



Analyse am Beispiel eines Unternehmens

Kultur nach Cameron und Quinn



Abgefragt wurden

Was ist die Charakteristik des Unternehmens?

Wie agieren Führungskräfte?

Wie wird der Umgang mit MitarbeiterInnen wahrgenommen?

- Das befragte Unternehmen ist ein Unternehmen mit strukturell gefestigter Kultur mit klaren Zuständigkeiten und Regeln
- Führungskräfte fördern durch ihr Verhalten Geradlinigkeit und Zielorientierung, zweitrangig wird von MitarbeiterInnen die sachgemäße Gestaltung der Arbeitsprozesse wahrgenommen
- MitarbeiterInnen haben das Gefühl, dass Führungskräfte herausragende Leistungen anerkennen, hohe Leistungsstandards setzen und den Aufbau stabiler Arbeitsbeziehungen unterstützen

Abgefragt wurden

Was hält die Organisation zusammen?

- die Leistungsbereitschaft aller Angestellten steht im Vordergrund, gefolgt von den Werten der Arbeitsplatzsicherheit und Beständigkeit

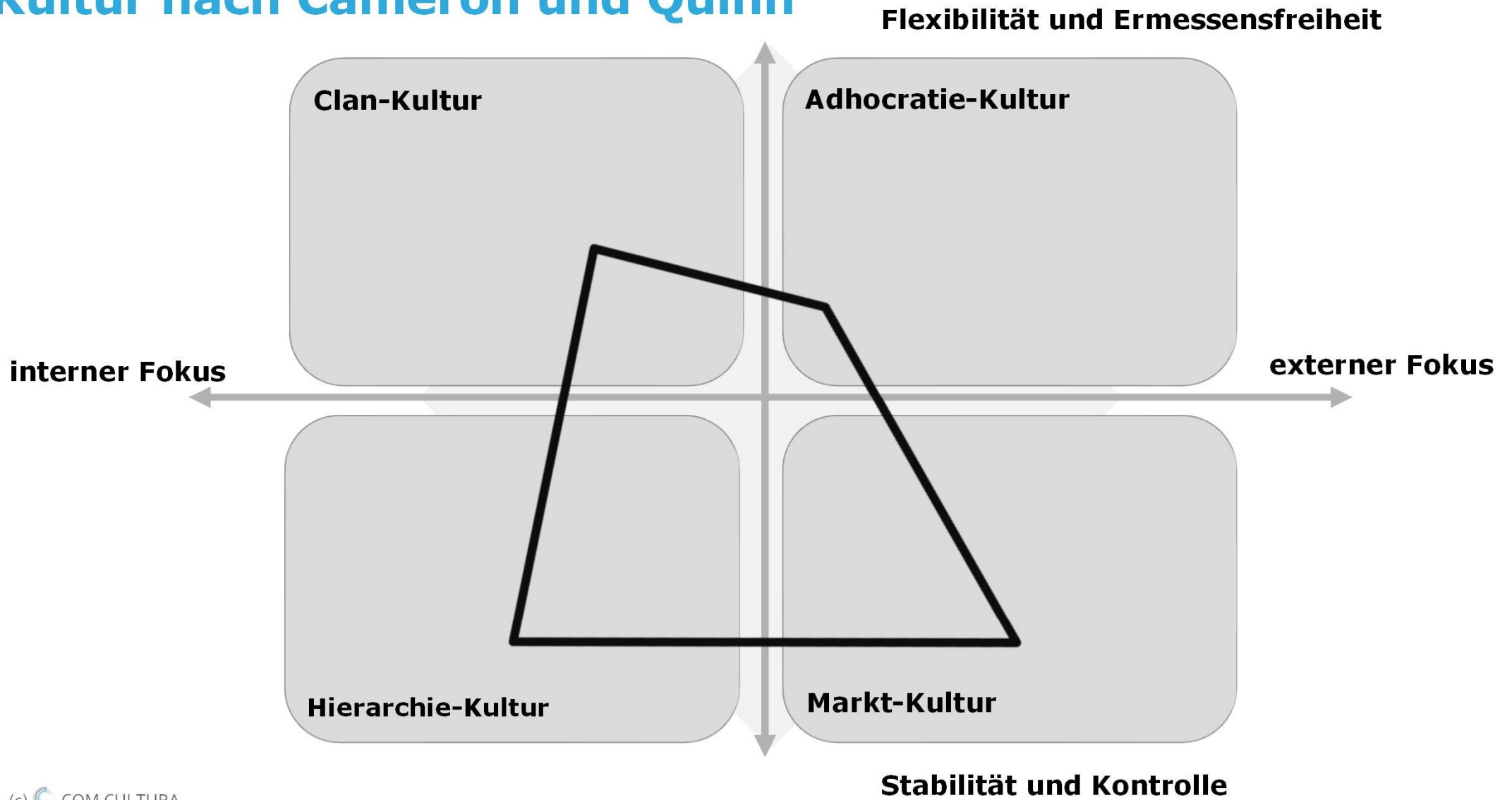
Welche Strategische Ausrichtung wird verfolgt?

- langfristig wird Stabilität, reibungslose Arbeitsabläufe und Nachhaltigkeit, sowie die Erreichung der vorgegebenen Ziele angestrebt

Welche Erfolgskriterien gelten im Unternehmen?

- Als Erfolgskriterien, um der Zukunft „gut“ begegnen zu können, werden vom Unternehmen die positive Entwicklung der MitarbeiterInnen und deren persönliche Einsatzbereitschaft betrachtet

Kultur nach Cameron und Quinn



Anregungen nach der Analyse

Aus Sicht der TeilnehmerInnen

Durch Unterstützung von Teamarbeit, Einbindung von Angestellten in Prozesse und bei Veränderungen und durch verstärkte offene Kommunikation könnte die Unternehmenskultur aus Sicht der Teilnehmerinnen und Teilnehmern verbessert werden

Aus externer Sicht

Aus externer Sicht wäre eine Kulturabstimmung sinnvoll. Um für zukünftige Aufgaben und Herausforderungen gerüstet zu sein, wäre hier die Empfehlung verstärkt in die Richtung Flexibilität und Ermessensfreiheit aufzubauen.

Wie

Allgemeine „Methoden, die für alle Unternehmen passen, gibt es nicht. Daher erfolgt an dieser Stelle auch kein „Ratschlag“. Wichtig für das „Wie“ sind jedoch: Wille und Mut für neue Perspektiven, Vertrauen in die Kompetenzen der eigenen Führungskräfte und Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter und Bereitschaft, Innovationen zuzulassen.

Es ist sinnvoll, für jedes Unternehmen je nach Ausgangslage und Ziel eine individuelle Projektarchitektur zu erstellen.

Herzlichen Dank für Ihre Zeit!



Sie haben noch offene Fragen?

Kontaktieren Sie mich unter
Tel. Nr.: 0660 186 35 45 oder
per Mail an
claudia.puttner@com-cultura.com

Ich freue mich auf Sie und Ihr Thema!