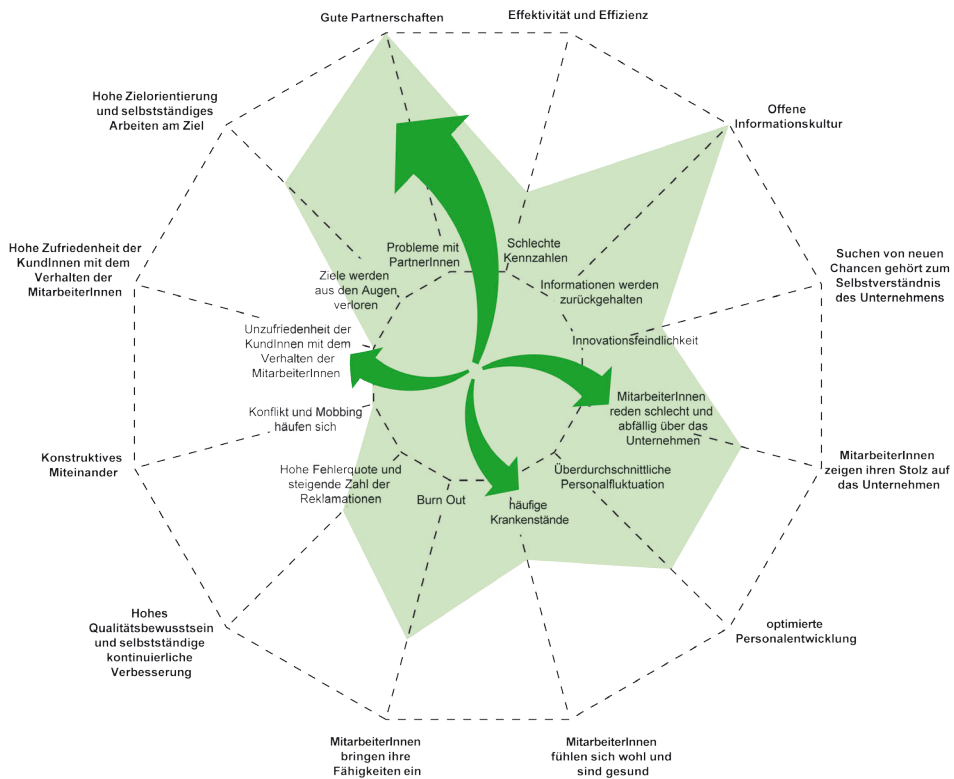




Unternehmenskultur - eine Übersicht über die Faktoren

Redlefsen definiert in „Von der Supervision zur Projektberatung“ wie folgt: „Unter dem Begriff ‚Unternehmenskultur‘ wird gemeinhin die Art und Weise verstanden, wie in einem Unternehmen Ereignisse aufgegriffen und Probleme gelöst werden. Es ist die Gesamtheit von Normen, Wertvorstellungen und Denkhaltungen, die Angehörige einer Organisation in ihrem Verhalten durch alle Hierarchien hindurch zeigen, wodurch das Erscheinungsbild der Organisation nach außen repräsentiert wird. Unternehmenskultur ist eine immaterielle Realität und damit schwer fassbar. Oft kursieren bestimmte Leitsätze in Form von informellen Botschaften oder ‚Wir‘-Aussagen.“

Unternehmenskultur ermöglicht Lösungen

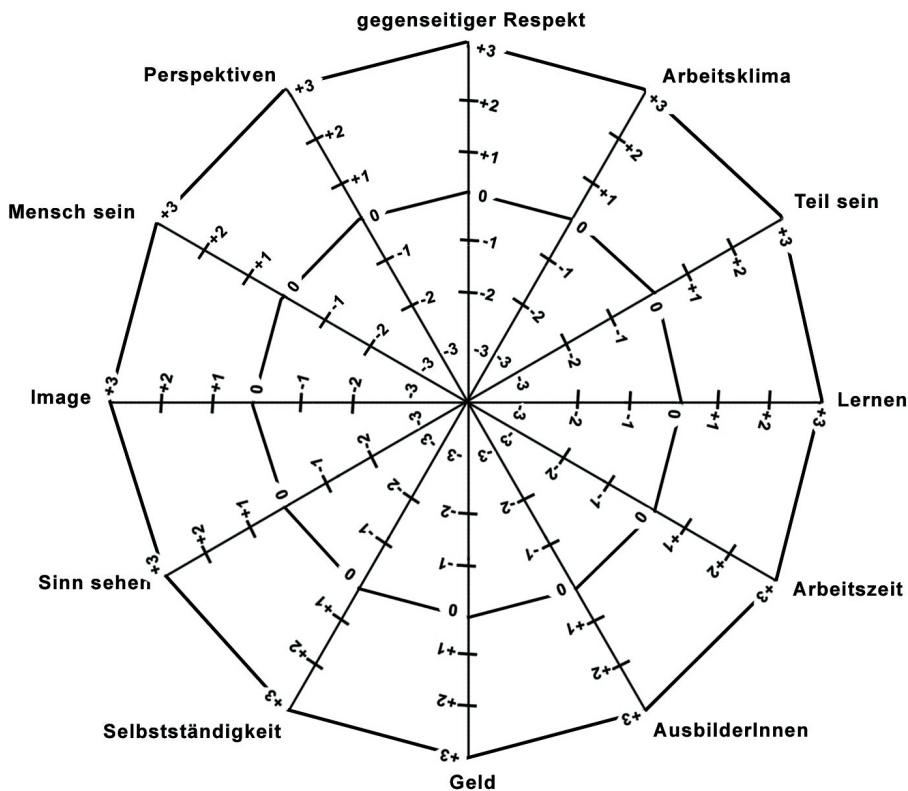


Eine allgemeine Übersicht von Faktoren:
innen: davon wollen wir weg; außen: da wollen wir hin;

Skalieren Sie die Linien (zb von 0 bis 10) und schätzen Sie sich gemeinsam mit Ihren MitarbeiterInnen und KollegInnen ein:

- 1) Wo stehen wir derzeit?
- 2) Wo wollen wir hin?
- 3) Was könnte uns hindern?
- 4) Welche Voraussetzungen müssen wir schaffen?
- 5) Welche Maßnahmen setzen wir?
- 6) Woran werden wir Erfolg sehen und spüren?

In einem Projekt zum Thema „Unternehmenskultur und Lehrlinge“ haben wir einen ähnlichen Raster entwickelt:



Die gesamte Broschüre mit Checklisten u.a. können Sie downloaden unter http://www.possert.at/index.php/butterfly/comments/unternehmenskultur_lehrlinge_ergebnisse_und_konsequenzen/
Für Berufsschulen haben wir ebenfalls basierend auf Befragungen und Fokusgruppen auch eine Struktur entwickelt: http://www.possert.at/images/uploads/schulkultur_website.pdf



Exemplarisch fünf Herausforderung bei allen Kulturprojekten:

- 1) Veränderungsbereitschaft erzeugen – und dabei Bestehendes nicht schlecht zu machen.
- 2) Probleme ansprechen – und dabei nicht weitere Gräben aufzureißen.
- 3) Das Konzept der unterschiedlichen Wirklichkeiten vermitteln - und dabei nicht der Beliebigkeit Vorschub leisten.
- 4) Gemeinsam mit den KundInnen die zentralen Bereiche erarbeiten und nicht von einem fertigen Konzept ausgehen – und dabei auf allfällige blinde Flecken hinweisen.
- 5) Das Verantwortungsbewusstsein der Führung für „Kultur“ wecken – und dabei bewusst machen, dass man Kultur nur gießen, aber nicht herbeizaubern kann.

