

Kulturelle Standortbestimmung

myconsult GmbH

Mitarbeitenden- und Führungskräftebefragung

- Die anonyme Befragung liefert Erkenntnisse zur Ausprägung der 15 Kulturdimensionen.
- Einige Fragen unterschieden sich zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften.
- Abteilungs-/Bereichszugehörigkeit wurde einleitend abgefragt, um Bereichsunterschiede feststellen zu können.
- Einordnung der Umfrageergebnisse in das Kulturmodell, um Entwicklungspotenziale in einzelnen Kulturdimensionen gemeinsam zu besprechen.

Klima/Kultur 1

Bitte beantworten Sie, wie Sie das Arbeitsumfeld Ihrer Organisation wahrnehmen.

Mit Management ist in diesem Zusammenhang die Geschäftsleitung Ihrer Organisation gemeint und Führungskräfte schließen alle Vorgesetzten mit Personalverantwortung ein (Abteilungs- und Gruppenleiter).



Bitte sehen Sie sich die folgenden Aussagen an und kreuzen Sie die Option an, die am ehesten zutrifft.

	Ich stimme überhaupt nicht zu	Ich stimme nicht zu	Ich stimme eher nicht zu	Ich stimme eher zu	Ich stimme zu	Ich stimme voll und ganz zu
Das Management bezieht Mitarbeitende mit ein, wenn Entscheidungen getroffen werden, die sie betreffen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Änderungen werden ohne Rücksprache mit den betroffenen Mitarbeitenden vorgenommen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Mitarbeitende haben kein Mitspracherecht bei Entscheidungen, die ihre Arbeit betreffen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Mitarbeitende haben das Gefühl, dass Entscheidungen häufig über ihre Köpfe hinweg getroffen werden	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Informationen werden in hohem Maße zugänglich gemacht	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Oft gibt es Versagen in der Kommunikation	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Kulturmodell für eine wandlungsfähige Organisationskultur

Managementebene:

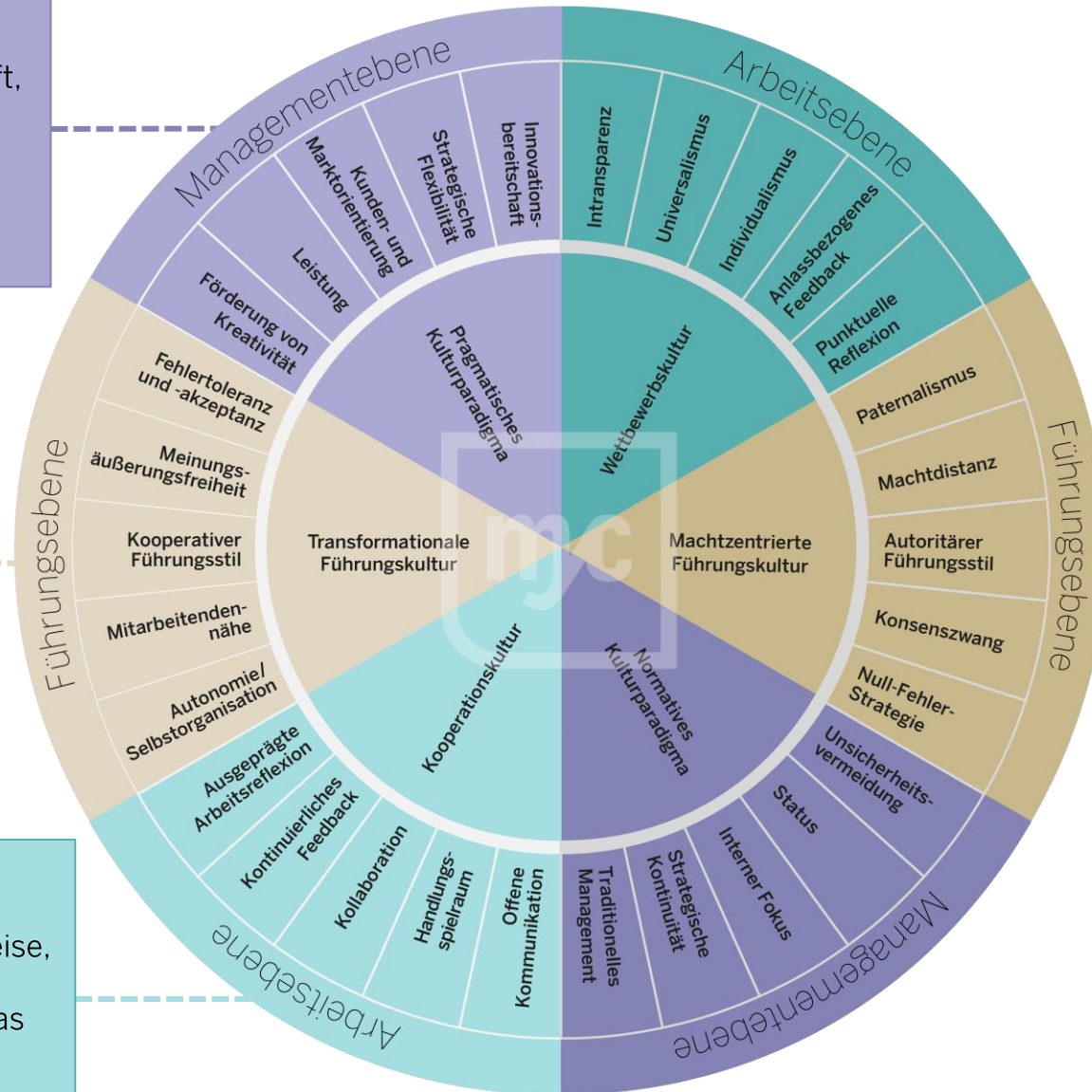
Organisationen mit pragmatischem Kulturparadigma setzen auf Innovationskraft, Flexibilität, ständige Marktbeobachtung, Leistung und Kreativität. Das steigert die Wandlungsfähigkeit, da auf sich veränderte Rahmenbedingungen viel schneller reagiert werden kann.

Führungsebene:

Organisationen mit transformationaler Führungskultur sind tolerant ggü. Fehlern & Meinungen, beziehen Mitarbeitende in Entscheidungen ein, bewegen sich auf Augenhöhe sowie ermöglichen Mitarbeitenden arbeitsbezogen autonom zu entscheiden. Das fördert ein vertrauensvolles Verhältnis zur Führungskraft, erleichtert die offene Kommunikation von Problemen und trägt damit zur Wandlungsfähigkeit bei.

Arbeitsebene:

Organisationen mit Kooperationskultur zeichnen sich durch Reflexion der Arbeitsweise, Feedback, Zusammenarbeit, Freiheiten im Handel sowie offene Kommunikation aus. Das fördert die Informations- und Wissensweitergabe und damit auch die Wandlungsfähigkeit.



- Einteilung in 3 Ebenen (Management-, Führungs- und Arbeitsebene) mit je 5 Kulturdimensionen
- Eine Kulturdimension wird durch zwei Pole beschrieben (punkt-symmetrisch links und rechts)
- Linksseitig befinden sich die **Wandlungsfähigkeit fördernden** Ausprägungen und rechtsseitig die **Wandlungsfähigkeit hemmenden** Ausprägungen
- Welche **Ausprägung** für eine Organisation gewinnbringend und zielführend ist, muss **situativ** betrachtet werden

Analysetool zur Abbildung von Wahrnehmungsdifferenzen

- Grafik dient der Visualisierung von Wahrnehmungsdifferenzen zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften zur Identifikation von Spannungsfeldern.
- Diskussion der Befragungsergebnisse mit Geschäftsführung auf Basis der abgefragten IST-Ausprägung je Kulturdimension (siehe Kulturmodell).
- Wahrnehmungsdifferenzen sind Grundlage für die Abstimmung von Interventionsmaßnahmen.

