



Hamburger BeraterContor

Unternehmenskultur als wichtige Größe für Ihren geschäftlichen Erfolg

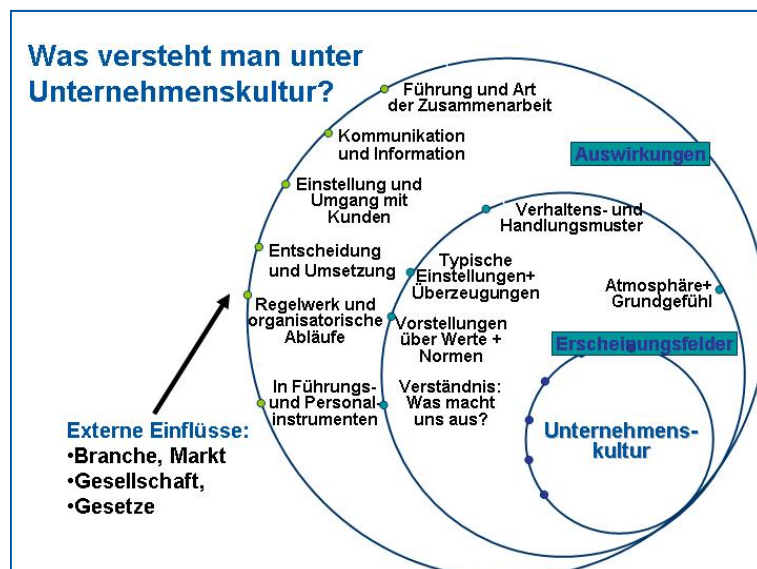
**Kultur- und Werteanalyse für
zukunftsorientiertes Handeln**

Die eigene Unternehmenskultur stärken

Unternehmens- Kultur – was ist das überhaupt ?

Warum stellen sich manche Organisationen leicht auf grundlegenden, schnellen Wandel ein — und andere tun sich selbst mit kleinen Veränderungen sehr schwer? Warum lassen sich gut durchdachte Konzepte oft nicht mit Erfolg umsetzen — obwohl alle logischen Faktoren für sie sprechen?

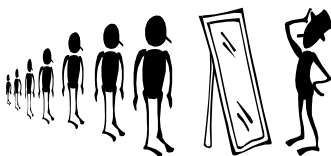
Um Antworten auf diese und andere Fragen zu finden hilft ein gezielter Blick auf die Kultur eines Unternehmens: Jedes Unternehmen ist durch bestimmte Wesensmerkmale und Werte gekennzeichnet. Dabei bilden Werte die Basis für Denken, Fühlen und Handeln einer Organisation und ihrer Mitglieder. Sie wirken quasi im „Untergrund“, sind das Fundament, das Fusionen oder Reorganisationen zum Leben verhilft oder sie scheitern lässt.



Was bringt Ihnen eine Kulturanalyse?

Deshalb ist es in bestimmten Situationen sinnvoll, eine Bestandsaufnahme über die Unternehmenskultur zu machen. Sie bringt folgende Erkenntnisse:

- Sie werden sich der Kultur, der Werte und Einstellungen, die in Ihrem Unternehmen vorherrschen, bewusster.
- Sie betrachten Ihre Unternehmenskultur in Bezug auf die aktuelle Geschäftspolitik und bezüglich künftiger Leitlinien und Ziele Ihres Unternehmens.
- Sie erkennen Potenziale, aber auch mögliche Schattenseiten.
- Sie leiten Veränderungsbedarfe ab und legen die Basis für deren Durchführung.
- Sie kennen die charakteristische Eigenarten Ihres Unternehmens und können diese bei Umsetzung Ihrer Veränderungsvorhaben gezielt berücksichtigen.
- Sie bekommen Anstöße für die Weiterentwicklung Ihres Unternehmens, von Teams und Einzelpersonen.



Mit dem CIO („Charakterindex von Organisationen“) haben wir dafür das geeignete Instrument zur Verfügung.

Wann macht eine Kulturanalyse Sinn ?

Fusionen	Um Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Ausgangskulturen konkret zu erfassen und die Erkenntnisse für die Gestaltung des Integrationsprozesses zu nutzen.
Standortbestimmung	Um aufzuzeigen, welche Werte und Einstellungen für angestrebte Unternehmensziele förderlich oder hinderlich sind; Um gezielte Maßnahmen auf Organisations-, Team-, Personenebene einzuleiten.
Veränderungsprozesse	Um bei Neuausrichtung des Unternehmens, z.B. bzgl. Kundenorientierung, die bisherigen Wertehaltungen zu erkennen, organisationstypische Widerstände zu verdeutlichen, gezielte Interventionen zu planen und umzusetzen.
Teamentwicklungen	Um Teams schneller arbeitsfähig zu machen, gegenseitiges Verstehen und gute Zusammenarbeit zu fördern.
Führungswechsel	Um neuen Führungskräfte aufzuzeigen, welche „alten“ Werte noch wirksam sind, einen Vergleich mit ihren eigenen Werten zu ermöglichen, um individuell, effizient und effektiv zu führen.

Kulturanalyse mit dem CIO: Was steckt dahinter ?

Der Fragebogen „Charakterindex für Organisationen“ (CIO) besteht aus 36 geschlossenen Fragen, die in ca. 20 Minuten zu beantworten sind. Bei Bedarf kann er um weitere, unternehmensspezifische Aspekte ergänzt werden. Mit dem CIO erhalten Sie Informationen zur Beantwortung von Fragen wie:

- Welches Entwicklungspotential hat Ihre Organisation?
- Wie gehen Sie mit Veränderungen um?
- Wie ist Ihr Bild vom Kunden?
- Wovon ist Ihre Kommunikation geprägt?
- Wie laufen bei Ihnen Planungs- und Entscheidungsprozesse ab?
- Welche Normen und Werte prägen Führung und Zusammenarbeit?

Was kommt dabei heraus ?

Die Ergebnisse zeigen Ihnen, wie Ihre Organisation auf Anforderungen der Zukunft eingestellt ist und ermöglichen Schlussfolgerungen, was getan werden muss, um Ihre Geschäftsziele erfolgreich zu verfolgen.

Der CIO reduziert die Vielfältigkeit möglicher Unternehmens- / Organisationskulturen auf 16 wesentliche Organisationstypen. Mit ihm werden typische Denkhaltungen, Werte und Verhaltensweisen im Unternehmen konkret und plastisch beschreibbar.

Was sagt Ihr Organisationstyp ?



Phasenkonzept – wir gehen wir vor ?

Wenn Sie mehr wissen wollen: Sprechen Sie uns an !

Präferenzen und Neigungen, die sich im Laufe der Entwicklung einer Organisation ausgebildet und gefestigt haben, werden transparent. Das Ergebnis ist der „Organisationstyp“ für Ihr Unternehmen. Dieses (zunächst noch) vorläufige Bild der „Ist-Kultur“ wird in weiteren Schritten im Dialog mit Ihren Führungskräften und Mitarbeitern einer kritischen Reflexion unterzogen. Wo nötig, wird das spezifische Bild ergänzt und konkretisiert. So entsteht ein abgerundetes Bild der Kultur Ihres Unternehmens — eine treffende Darstellung der IST-Situation, die in der Regel zu Aha-Erlebnissen führt ...

Bei der Bestimmung des Organisationstyps wird schnell klar: ein bestimmter Typus ist nicht automatisch gut oder schlecht. Das Bild vom Holz mag dies verdeutlichen: Manche Hölzer halten Druck aus, lassen sich aber kaum biegen, andere lassen sich wiederum kaum sägen. Je nach Zweck sind einige zu weich, zu hart oder zu leicht. Dabei gibt es für jedes Holz einen bestimmten Zweck, für den es besonders gut geeignet ist.

Im übertragenen Sinne heißt dies: Die Bewertung der Unternehmenskultur hängt ab von den angestrebten Zielen und Strategien Ihres Unternehmens. Hieran zeigt sich, ob „das Holz aus dem Ihr Unternehmen geschnitzt ist“, also der Charakter Ihres Unternehmens und die typischen Handlungsmuster sich fördernd oder behindernd auf die Umsetzung auswirken.

Jede Befragung weckt die Erwartung, dass die gegebenen Antworten ernst genommen werden, dass sie zu Entscheidungen und Veränderungen führen. Darum empfehlen wir, die Kulturanalyse in einen Veränderungsprozess einzubinden: Folgender Ablauf bietet sich dafür an:

- Phase 1 — Vorbereitung der Kulturanalyse: Projektstruktur, Rahmenbedingungen klären, vorbereitende Info-Veranstaltungen durchführen,
- Phase 2 — Durchführung der Befragung: Befragung ausgewählter Mitarbeiter, erste Auswertungen,
- Phase 3 — Detailauswertung: Konkrete Beschreibung der festgestellten Organisationstypen,
- Phase 4 — Auseinandersetzung mit den Ergebnissen: Rückspiegelung an Führungskräfte und Beteiligte, Vertiefung, Auseinandersetzung in Workshops o.ä.,
- Phase 5 — Auswertung und Maßnahmen: Zusammenfassende Darstellung, Ableitung von Veränderungsmaßnahmen.

HBC Hamburger BeraterContor GmbH

Hinter den Tannen 10, 21509 Glinde

Fon: 040 7107750

Fax: 040 7107756

Mail: office@hbcontor.de

www.hbcontor.de