

Unternehmens-Analyse zur Beurteilung der Unternehmenskultur

1. Unternehmenszweck

- Wie heißt für Sie der langfristige Unternehmenszweck?
- Wird er nach Ihrer Meinung von allen akzeptiert und unterstützt?
- Spiegelt das Verhältnis zwischen Management und Mitarbeitern den Unternehmenszweck wider?

2. Organisationsstruktur

- Wie ist die Organisationsstruktur?
- Spiegelt das Organigramm wider, „wer was Tut“?
- Wieviele Hierarchien gibt es?
- Worauf gründet die informelle "Hierarchie"?
- Von wem wird sie geschätzt?
- Welche spezifischen Wirkungen hat sie auf die Effizienz der Organisation?
- Ist eine Änderung der Organisation notwendig?

3. Kommunikationsbeziehungen

- Wer kommuniziert mit wem, bei welchen Anlässen?
- Was passiert im Falle von Gegensätzen oder Widersprüchen?
- Wird im Unternehmen das Konzept des "internen Kunden" praktiziert?
- Wer erteilt Arbeitsaufträge und an wen?
- Ist die gegenwärtige Interaktion angemessen unter den heutigen Bedingungen?
- Wie wirken sich die Kommunikationsbeziehungen aus?
- Erfolgt ein Feedback über Leistungen?

4. Belohnungs-/Sanktionssystem

- Sind Gehälter, Löhne und Anreize auf dem konkreten Beitrag einzelner Mitarbeiter und/oder Gruppen zur Erreichung der Ziele abgestimmt?
- Was wird tatsächlich belohnt und bestraft?
- Ist das Belohnungs-/Sanktionssystem für die Erreichung der Unternehmensziele sinnvoll?
- Gibt es geeignete psychologische Anerkennungen bzw. Belohnungen, um erwünschte Verhaltensweisen zu verstärken?
- Was wird tatsächlich belohnt?
- Was wird wirklich bestraft?
- Werden die Belohnungen / Anreize von allen Mitarbeitern anerkannt und geschätzt?
- Glauben die Mitarbeiter, daß sie die Ziele erreichen können und sind sie mit den Belohnungen / Anreizen zufrieden?

5. Führungsstil

- Wie kann der vorherrschende Führungsstil beschrieben werden?

Ist der vorherrschende Führungsstil ein geeignetes Vorbild für die Mitarbeiter?
Entspricht der Führungsstil der Reife, den Fähigkeiten, dem Sachwissen und den Erwartungen der Mitarbeiter?
Entspricht der vorherrschende Führungsstil den gegenwärtigen Anforderungen des Geschäfts?

6. Systeme

Entsprechen Budgetplanung, langfristige Unternehmensplanung, das Management-Informationssystem und andere Systeme den Zielen und Werten des Unternehmens?

Wenn Systeme verändert werden müßten, welche Auswirkungen würde solch eine Veränderung auf die Mitarbeiter haben, d.h. auf ihre Arbeitsweise und ihre Erwartungen, wie ihr Beitrag im Unternehmen gesehen werden soll?

Gibt es wirksame Kommunikationssysteme?

7. Innovation

Welche Problemlösungstechniken sind allgemein bekannt und werden diese angewendet?

8. Allgemeine Einstellung?

Ist die Organisation mitarbeiterorientiert?

Produktorientiert?

Marktorientiert?

Entspricht die Orientierung dem erwünschten Ergebnis?

9. Grundlagen der Macht innerhalb der Organisation

Hierarchie?

Funktion?

Fachkenntnisse?

Informeller Status?

Verfügung über Belohnung / Anreize?

Verfügung über Sanktionen?

Welche Vorbilder gibt es, die Mitarbeiter und Ereignisse beeinflussen?

Entsprechen die wichtigen Vorbilder den gegenwärtigen Anforderungen des Geschäfts?

Wie wird im Unternehmen Macht ausgeübt?

Worauf stützt sich ihre Macht?

Wer sind die Meinungsführer und worauf stützt sich ihr Einfluß?

Welche Kompetenzen werden den verschiedenen Ebenen gewährt?

Sind die Mitarbeiter auf jeder Ebene mit ihren Kompetenzen zufrieden?

10. Veränderungen

Welche Regelungen fördern bzw. behindern Veränderungen?

Wer sind die Agenden des Wandels?

Welche Macht haben sie?

Wie groß ist ihr Einfluß?

Wie wird sichergestellt, dass die erforderlichen Ergebnisse erreicht werden?

Was hat sich verändert?

11. Tradition des Unternehmens

Welche Werte beeinflussen die Geschäftstätigkeit des Unternehmens?

Kennen alle Mitarbeiter die Unternehmenswerte?

Werden die Unternehmenswerte von den Mitarbeitern geteilt?

Inwiefern verleiht die Unternehmenstradition einen Wettbewerbsvorteil?

12. Selbstbild

- Betrachten uns unsere Kunden als arrogant?
- Vertrauen wir auf bessere Zeiten?
- Wem geben wir die Schuld für unsere Mißerfolge?

13. Kunden

- Reagieren wir erfolgreich auf die Bedürfnisse unserer Kunden?
- Kennen wir wirklich die Bedürfnisse und Erwartungen unserer Kunden?

14. Mitarbeiter

- Reagieren wir direkt auf die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter?
- Wissen wir genau, welches Verhalten wird von ihnen erwartet?
- Und welches Verhalten erwarten sie von uns?