

**Manchmal ist es schwer,
miteinander in Kontakt zu kommen**

Workshop II
Fachtag NEVAP

Kernthese

- Es sind organisationskulturelle Unterschiede, die es schwer machen, in Kontakt zu kommen oder in Kontakt zu bleiben.

Definition

Unternehmenskultur ist:
die Summe der Überzeugungen, Regeln und
Werte,
die das Typische und Einmalige eines
Unternehmens ausmachen.

(Neuberger, Oswald/ Kompa, Ain: Wir, die Firma. Der Kult um die Unternehmenskultur,
München 1986, S.62)

Definition Edgar Schein

- „Ein Muster gemeinsamer Grundprämissen, das die Gruppe bei der Bewältigung ihrer Probleme externer Anpassung und interner Integration erlernt hat, das sich bewährt hat und somit als bindend gilt;
- und das daher an neue Mitglieder als rational und emotional korrekter Ansatz für den Umgang mit Problemen weitergegeben wird.“

Schein, Edgar H.: Unternehmenskultur. Ein Handbuch für Führungskräfte, Frankfurt, New York 1995, S.25

Bedeutung von Organisationskultur

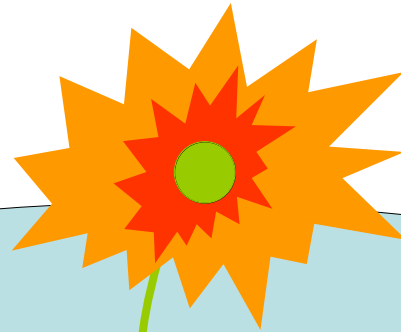
- Kultur inszeniert, was in einer Organisation gilt und zeigt, ob oder wie die Werte inkarniert sind.
- „So machen wir das hier.“
- Organisationskultur als Grammatik einer Organisation

Diakonische Unternehmenskultur

sichtbar,
aber häufig schwer zu
interpretieren

Artefakte

Architektur, Bekleidung, Bürogestaltung,
Dokumente, Jargon, Rituale, Zeremonien,
Geschichten, Legenden, Anekdoten



mittlere Stufe des
Bewusstseins, teilweise
bewusst und unbewusst

Werte

Unternehmensgrundsätze
Leitbilder, explizite Normen und Werte
z.B. Nächstenliebe
christliche Ethik

als selbstverständlich
vorausgesetzt
unsichtbar und unbewusst

Grundannahmen

Weltbild, Beziehung zu Umwelt,
Menschenbild,
christlicher Glaube

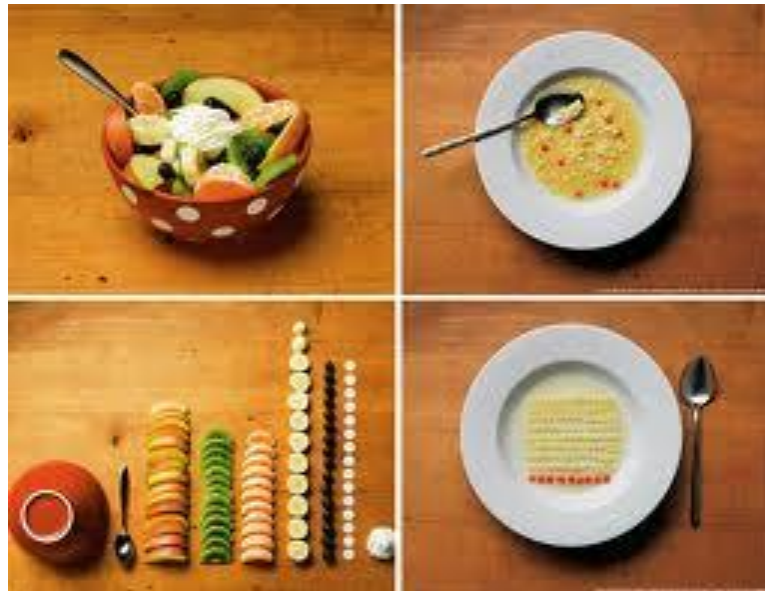
Funktionen von Kultur

- Reduziert Komplexität und definiert Grenzen
- Schafft Identitätsgefühl
- Bietet Stabilität und Orientierung
- Sinnstiftung

Culture is the social glue that helps hold the organization together.

(Robbins, S/Judge, T: Organizational behavior, Harlow 2013, S. 550)

Kulturanalyse?



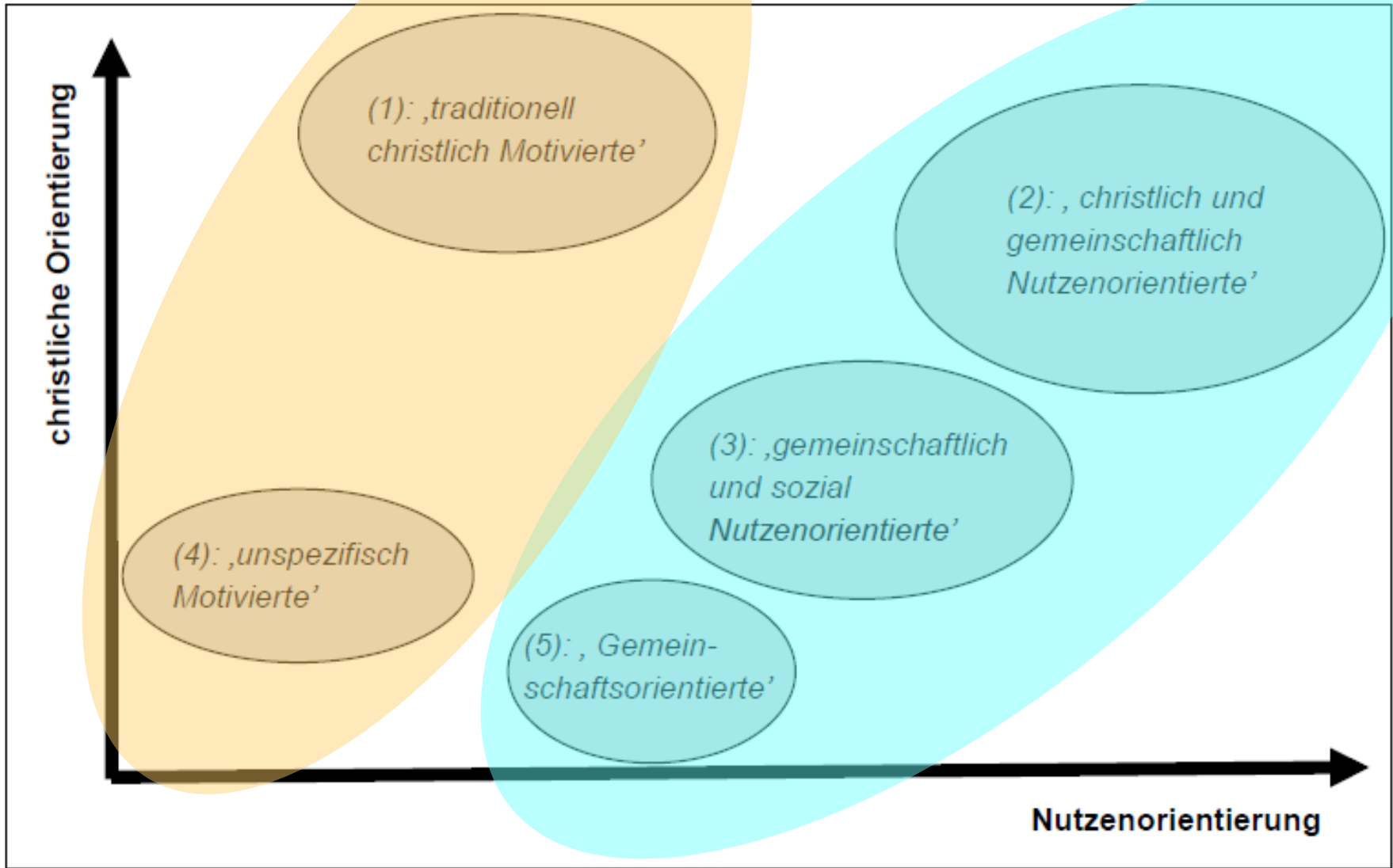
Beobachtungen zur Kultur

- Welche **Regeln** gelten hier?
- Was darf ich **auf keinen Fall** tun, wenn ich dazu gehören oder kooperieren will?
- Worüber wird hier **gelacht**?
- Wie und worüber wird gestritten?
- Wer hat hier **das Sagen** und wer nicht?
- Wie kommt es zu **Entscheidungen**?
- Was ist wertzuschätzen? Wie wird **Wertschätzung** ausgedrückt?
- In welchen **Zeitrhythmen** trifft man sich?
- Fühle ich mich hier **wohl**?
- Will ich hier **mitarbeiten**?

Kernthemen der Differenz

- Motivation und Rollenverständnis
- Zeiten und Umgang mit Zeit
- Entscheidungswege
- Kommunikationswege
- Umgang mit Konflikten
- Formen der Wertschätzung

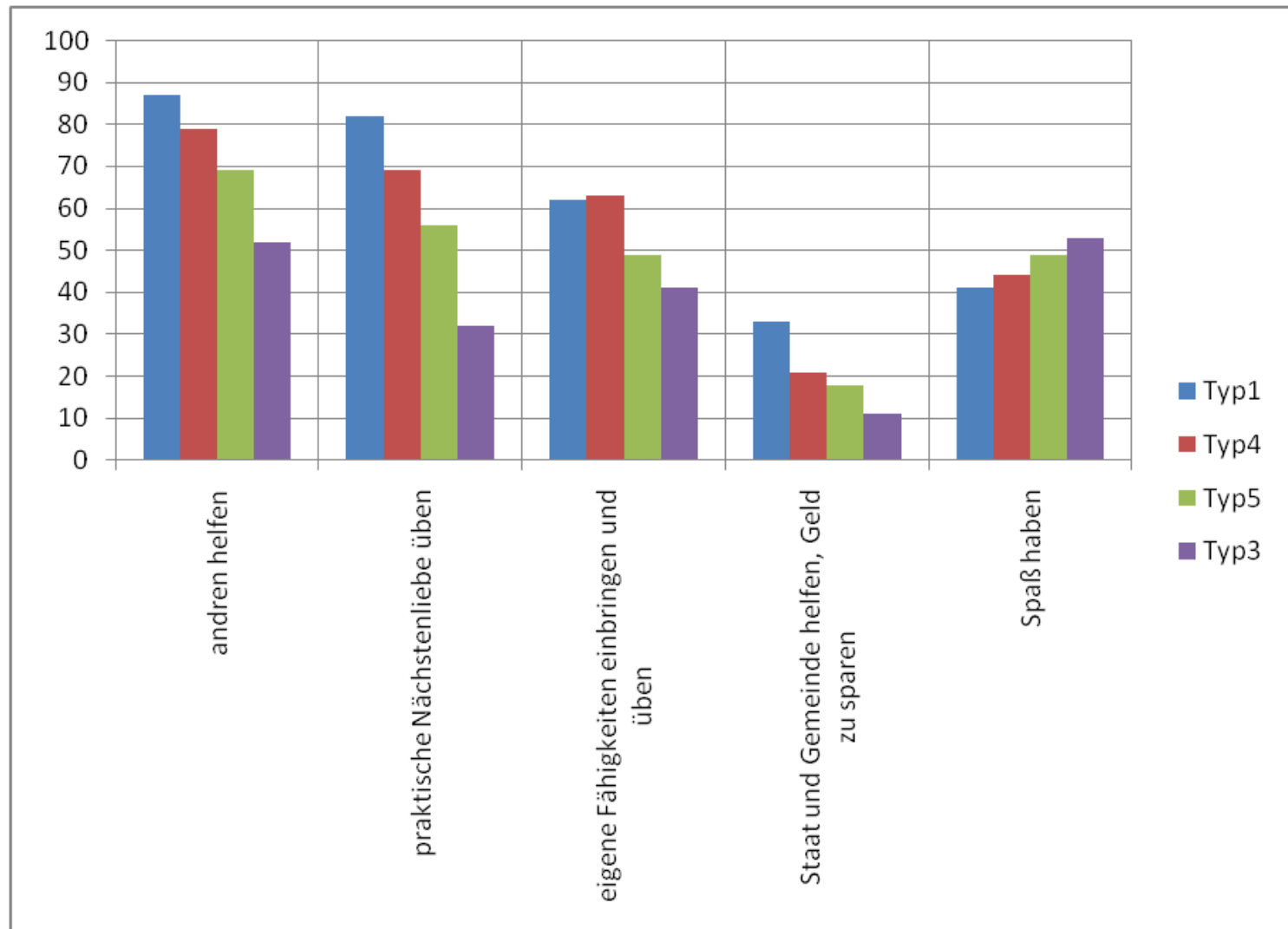
Motivtypen: altes vs. neues Ehrenamt



Praxisforschung
Evaluation

Motive

Aus: Claudia Schulz, Ehrenamt und Lebensstil, PTh 95, 2006, 369-379



Literatur

- Beate Hofmann: Diakonische Unternehmenskultur. Handbuch für Führungskräfte, Stuttgart 2008, 2. Auflage 2010
- Sonja Sackmann: Unternehmenskultur erkennen, entwickeln, verändern, Neuwied 2002
- Edgar H. Schein: Unternehmenskultur. Ein Handbuch für Führungskräfte, Frankfurt, New York 1995
- Siegfried J. Schmidt: Unternehmenskultur: Die Grundlage für den wirtschaftlichen Erfolg von Unternehmen, Velbrück, 3. Auflage 2008