

So kommen Sie ihrer Organisationskultur auf die Schliche!

Eine Organisation (resp. das Verhalten der Mitarbeitenden) wird stark durch eine jeweils spezifische Kultur geprägt, die bestimmt wird durch von allen geteilte und mitgetragene Annahmen, Werte, Überzeugungen, Erwartungen und Handlungen, durch eine gemeinsame Sprache und gemeinsame Symbole. Es sind die ungeschriebenen Normen, Regeln und Werte einer Organisation, die Spielregeln, um miteinander auszukommen und Aufgaben zu erledigen, die die Organisationskultur bestimmen. Sie garantieren die Stabilität des Systems und beeinflussen das Verhalten aller in der Organisation Tätigen. (vgl. Gazdar)

Diese **Fragen** können Ihnen helfen, mehr über ihre besondere Organisationskultur zu erfahren ...

(Lockere Sammlung ohne Anspruch auf Vollständigkeit)

Wie werden hier Entscheidungen gefällt?

Gibt es Statusunterschiede und wie werden diese ausgedrückt? (Statussymbole)

Sind die Machtverhältnisse in der Organisation klar? Kann man darüber reden?

Wer entscheidet in Zweifelsfällen?

Wer akzeptiert in der Regel die Entscheide? Wer nicht?

Wer pflegt die Statussymbole besonders?

Welche Symbole sind in der Organisation wichtig?

Welche Werte vertritt die Organisation in Ihren Papieren? (Leitbild, Strategien)

Welche Werte lebt das Management?

Welche Werte werden an der Basis gelebt?

Sind die Abteilungskulturen ähnlich oder verschieden? Worin besteht der Unterschied?

Werden die Organisationsmitglieder qualifiziert? Wie? Zu welchem Zweck?

Worüber wird in informellen Gesprächen häufig gesprochen?

Über wen wird häufig gesprochen?

Wie verhalten sich die Mitarbeitenden an Sitzungen? Wie an informellen Anlässen?

Worüber darf nicht geredet werden?

Wie wird informiert?

Wer bekommt welche Informationen?

Wer entscheidet darüber, wer welche Informationen bekommt?

Wie kommunizieren die Mitarbeitenden untereinander?

Wie kommunizieren die Vorgesetzten mit den Mitarbeitenden?

Auf welches Verhalten wird an der Spitze der Organisation besonders Wert gelegt?

Welche "Macken" werden den wichtigen Organisationsmitgliedern nachgesagt?

Wer darf die Organisation nach aussen repräsentieren?

Welche Botschaften vermittelt die sachliche Umgebung (Gebäude etc.) nach aussen?



Gibt es Unterschiede in der äusserlichen Gestaltung der Arbeitsräume?
Wie sind die Mitarbeitenden auf das Gebäude verteilt?
In welchen Räumen passieren die wichtigsten Entscheidungen? Wer hat dort Zutritt?
Gibt es Unterschiede in der Behandlung der Organisationsmitglieder?
Wird mehr über das "Tagesgeschäft" oder über Grundsatzfragen verhandelt?
Wie wird die Arbeitsleistung beurteilt und anerkannt?
Welche Rolle spielt Geld?
Wie werden die Organisationsmitglieder motiviert? Was motiviert sie?
Warum arbeiten die Mitarbeitenden in dieser Organisation?
Wie wird bei Meinungsverschiedenheiten verfahren?
Wie gehen die Organisationsmitglieder mit Konflikten um?
Wie werden "Abtrünnige" behandelt, resp. bestraft?
Besteht bei allen Mitarbeitenden Klarheit über die Ziele der Organisation?
Wer bestimmt die Ziele?
Wer kontrolliert die Zielerreichung?
Wer arbeitet mit wem zusammen?
Wer arbeitet nicht mit wem zusammen?
Wie beschreiben die Organisationsmitglieder ihre Organisation?
Welche Eigenschaften schreiben die Organisationsmitglieder ihrer Organisation zu?
Welche Anliegen werden an andere Organisationsteile formuliert?
Welche Rolle spielen Aussenstehende? Kunden? Mitglieder? etc.
Welchen Stellenwert haben Kunden, Kundenanliegen?
Hält man sich in der Organisation an Anforderungen der Umwelt? (z.B. Gesetze)
Was muss ein neues Mitglied der Organisation unbedingt wissen?
Was darf man in dieser Organisation auf keinen Fall?
Wie sollte man sich kleiden?
Welche Wörter, Begriffe sind tabu? Warum?
Was ist bei uns markant anders als bei vergleichbaren Organisationen?
usw.

