

Management-Review
Muster-Firma
- Kurzform -
Muster



Erfassung der
Organisationsidentität
(Unternehmenskultur)
von
MUSTER GmbH

HR-Leitung
Herrn Hans Muster

- persönlich -

Auswertungs-Stand: 10.10.XXXX

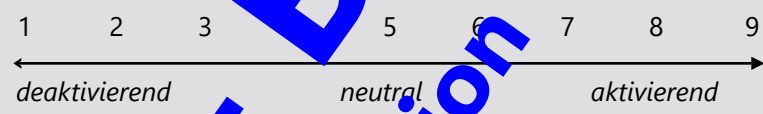
© Alle Rechte bei Dr. Fuhr



Erläuterungen zur Bewertung des Transaktionsfeldes - nach dem Ampelprinzip

A_Tätigkeit

1	Arbeitsaufgabe/Tätigkeit								7,10 6,70 8,20
2	Arbeitsplatzausstattung/ Technik-Standard	★	P - 1,20						7,10 6,90 7,90
3	Beanspruchungsniveau der Tätigkeit								6,80 5,90 7,80
4	Handlungs- und Verantwortungsspielräume								6,80 7,20 7,90
5	Arbeitszeiten/ Arbeitszeitgestaltung								5,90 5,90 7,10



- Legende:
- IST-Stand der UE
 - Ausprägung der Potential-Aktivierung / -Deaktivierung
 - Wichtigkeit

Wachstums

- Merkmale werden bewusst genommen und
- birgt „Positiv tendenziell a

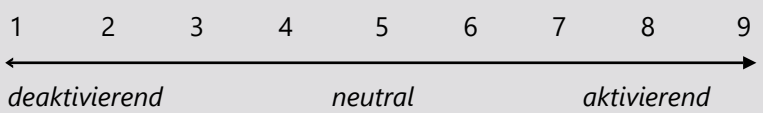
„kritischer“ Bereich

- Merkmale werden bewusst
- kommen, werden „bewusst
- birgt Bedrohungspotential
- „kippen“ können in „roten
- es besteht Handlungsbed

„problematisches“

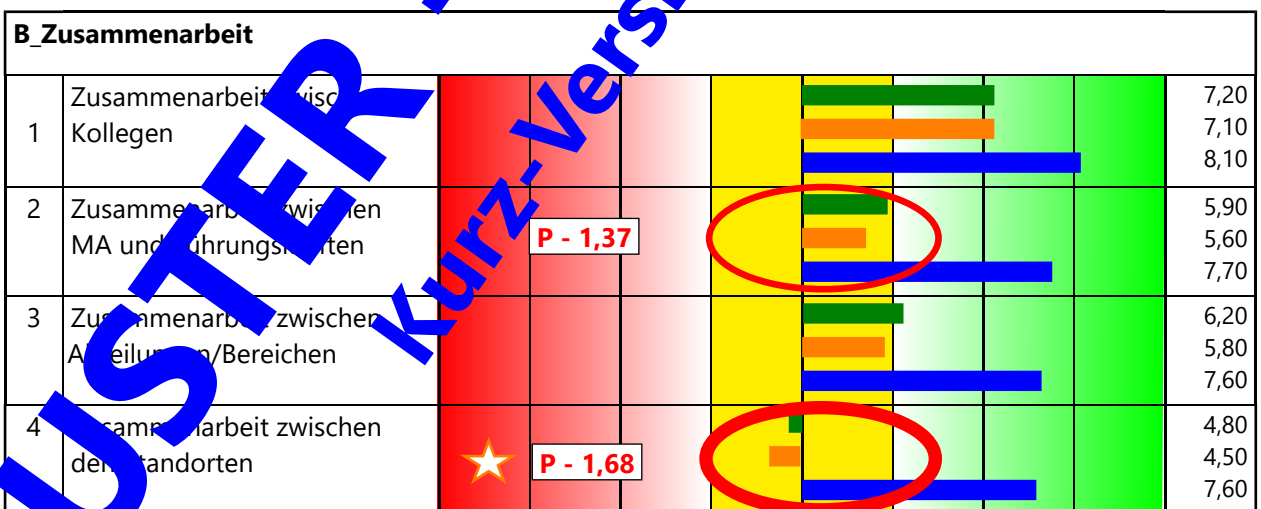
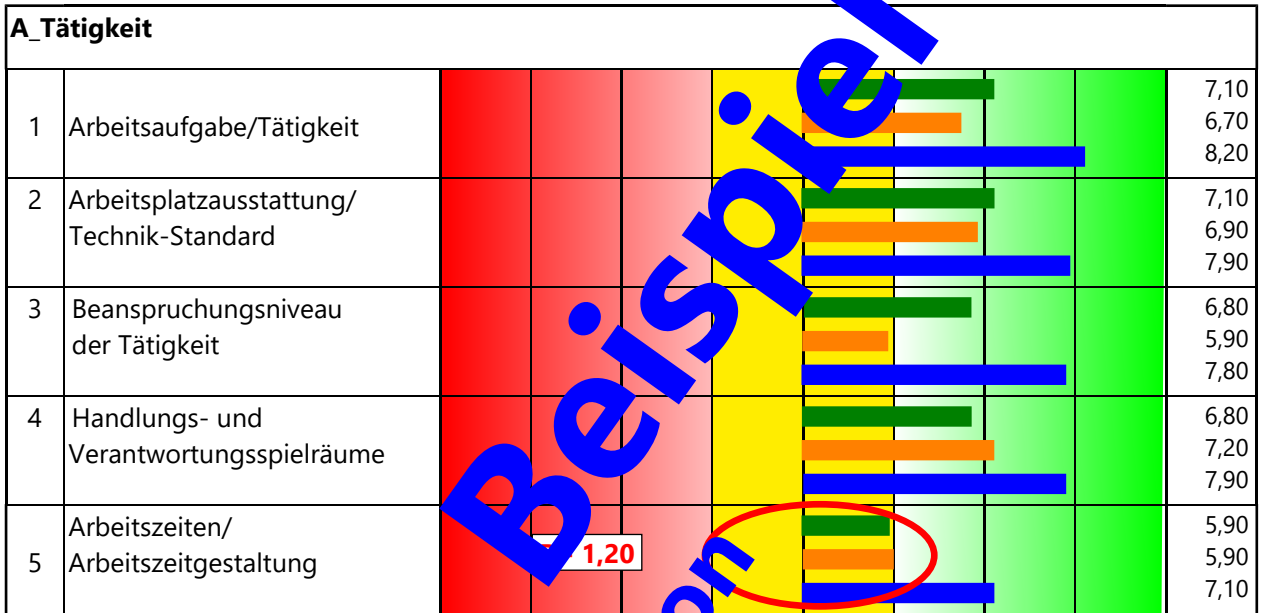
- sofortige Handlungsbedarf
- Merkmale werden bewusst „n
- nommen und bewertet
- „birgt „konkretes“ Bedrohung
- Potentiale sogar „de-aktiviert

Befragte: Mitarbeiter / MA
N: Anzahl der MA

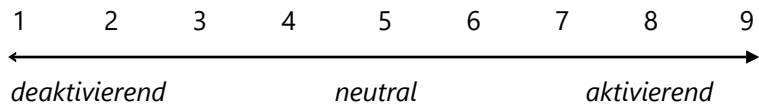




Erfassung der Organisationsidentität von Muster GmbH - N=35 / gesamt



Frage: Mitarbeiter



- Legende:
- IST-Stand
 - Ausprägung der Potential-Aktivierung / -Deaktivierung
 - Wichtigkeit

MUSTER - Beispiel
Kurz-Version



Erfassung der Organisationsidentität von Muster GmbH

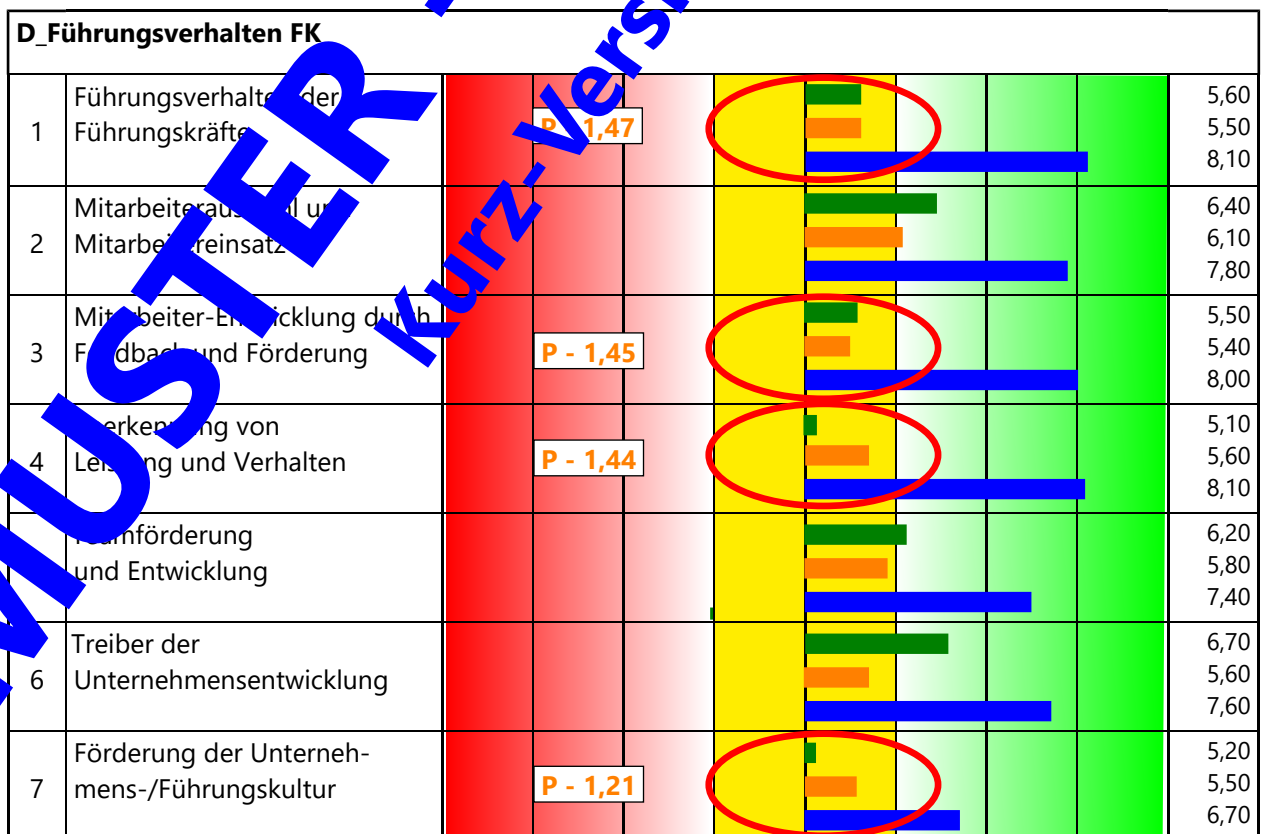
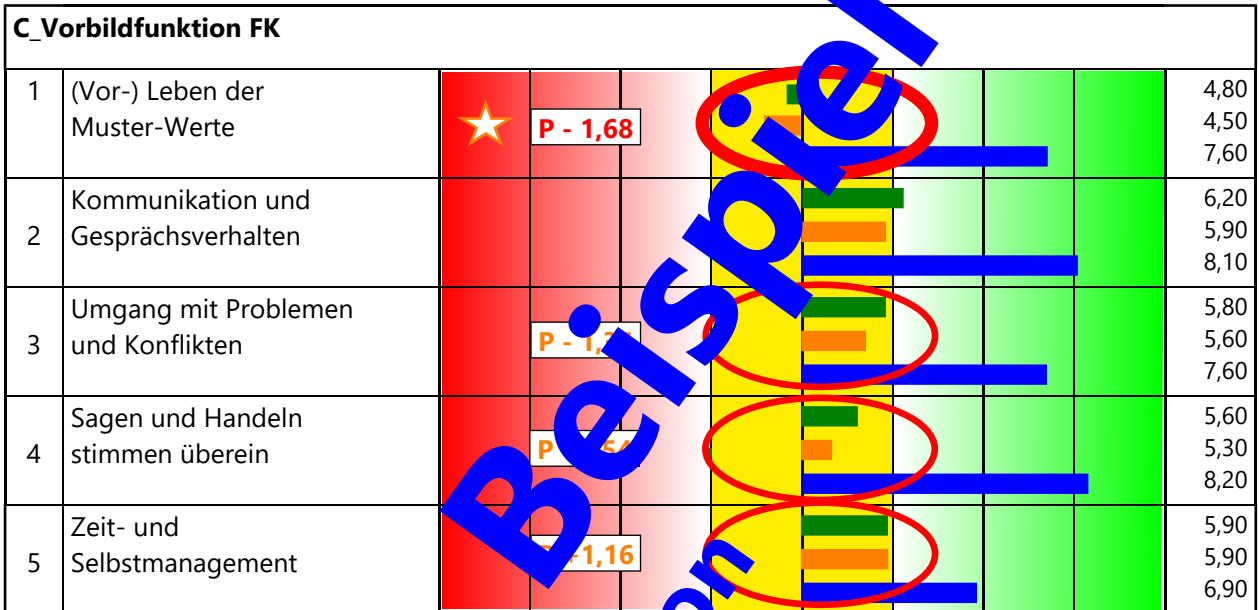
A_Tätigkeit			
1	Arbeitsaufgabe/Tätigkeit	wenig abwechslungsreich	herausfordernd vielfältig
2	Arbeitsplatzausstattung/ Technik-Standard	unangemessen, unmodern	angemessen, modern
3	Beanspruchungsniveau der Tätigkeit	eher zu gering	eher angemessen und motivierend
4	Handlungs- und Verantwortungsspielräume	eher geringe Möglichkeiten	eher hoch und vielfältig
5	Arbeitszeiten/ Arbeitszeitgestaltung	eher weniger Spielraum und starr	eher mit Spielräumen, flexibel

B_Zusammenarbeit			
1	Zusammenarbeit zwischen Kollegen	wenig effektiv, vertrauensvoll und motivierend	effektiv, vertrauensvoll und motivierend
2	Zusammenarbeit zwischen MA und Führungskräften	wenig effektiv, vertrauensvoll und motivierend	effektiv, vertrauensvoll und motivierend
3	Zusammenarbeit zwischen Abteilungen/Bereichen	wenig effektiv, vertrauensvoll und motivierend	effektiv, vertrauensvoll und motivierend
4	Zusammenarbeit zwischen den Standorten	wenig effektiv, vertrauensvoll und motivierend	effektiv, vertrauensvoll und motivierend

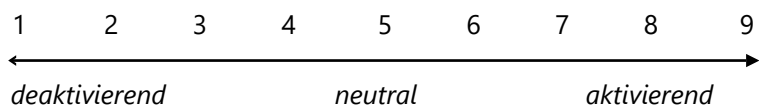
MUSTER - Beispiel
Kurzversion



Erfassung der Organisationsidentität von MUSTER-GmbH - N=35 / gesamt



Befragte: Mitarbeiter



Legende:

- IST-Stand
- Ausprägung der Potential-Aktivierung / -Deaktivierung
- Wichtigkeit



Erfassung der Organisationsidentität von Muster GmbH

C_Vorbildfunktion FK

1	(Vor-) Leben der Muster-Werte	die FK kommunizieren und leben die Brielschen Werte eher nicht	↔	die FK kommunizieren und leben die Brielschen Werte eher vorbildhaft
2	Kommunikation und Gesprächsverhalten	wenig effektiv, vertrauensvoll und motivierend	↔	effektiv, vertrauensvoll und motivierend
3	Umgang mit Problemen und Konflikten	unsere Führung geht eher wenig gut mit Problemen/Konflikten um	↔	unsere Führung geht eher sehr gut mit Problemen/Konflikten um
4	Sagen und Handeln stimmen überein	unsere Führung können wir eher wenig glauben und vertrauen	↔	unsere Führung können wir glauben und vertrauen
5	Zeit- und Selbstmanagement	eher wenig effektiv und transparent	↔	sehr effektiv, hilfreich und transparent

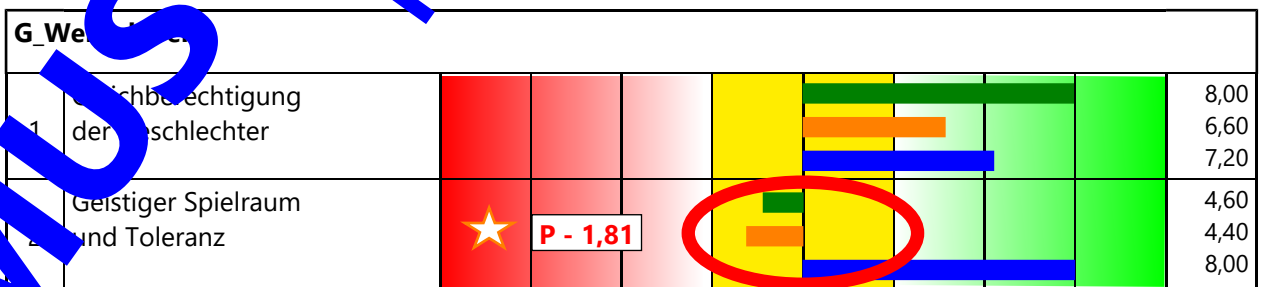
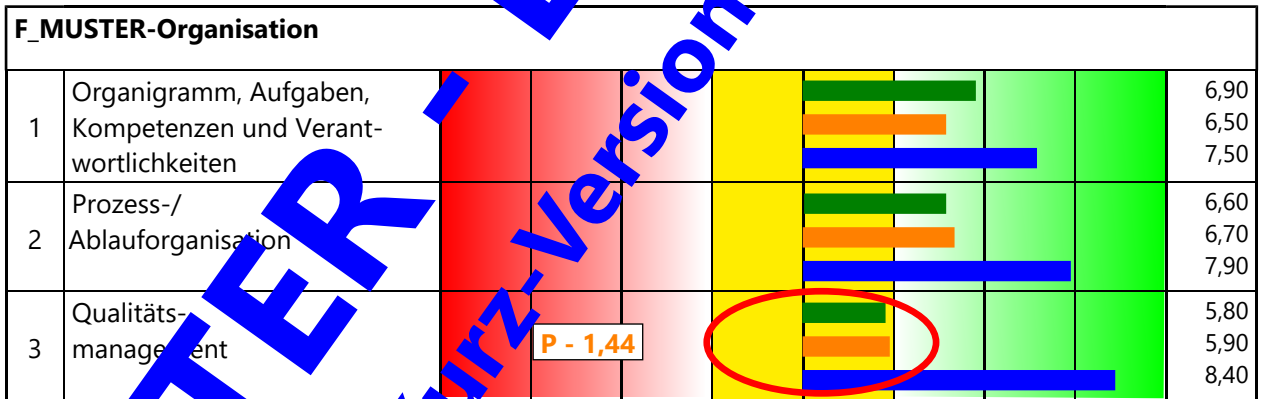
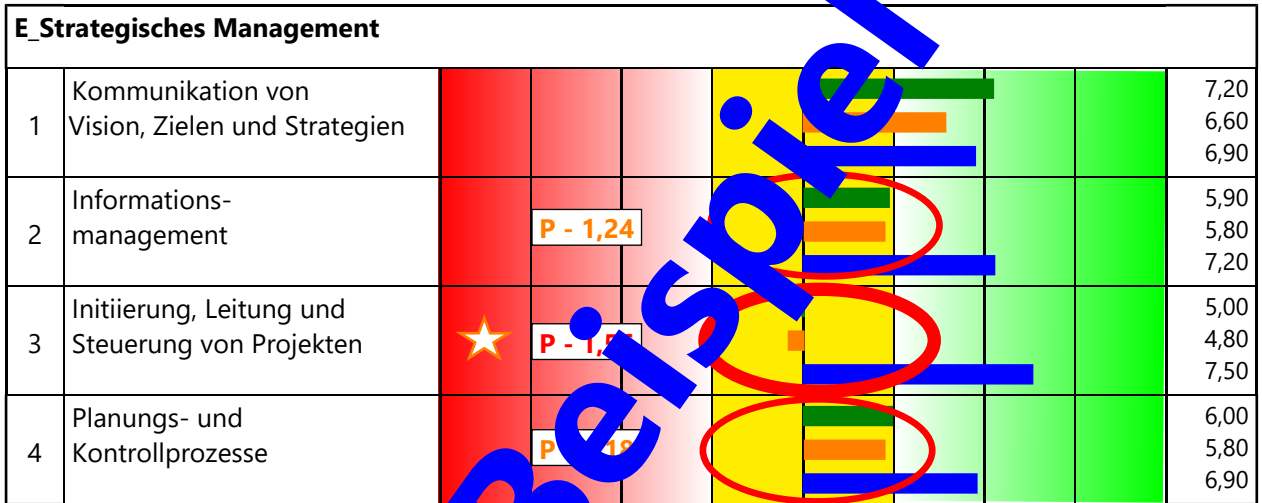
D_Führungsverhalten FK

1	Führungsverhalten der Führungskräfte	eher autoritär und einseitig	↔	eher kooperativ und partnerschaftlich
2	Mitarbeiterauswahl und Mitarbeiter-Einsatz	wenig passungsorientiert	↔	sehr stark auf die Passung von Briel abgestellt
3	Mitarbeiter-Entwicklung durch Feedback und Förderung	erhalten wenig Feedback durch die Führung für die persönliche (Weiter-) Entwicklung	↔	erhalten viel und angemessenes Feedback für die persönliche (Weiter-) Entwicklung
4	Anerkennung von Leistung und Verhalten	Leistung und Verhalten wird eher wenig anerkannt	↔	Leistung wird bewusst und wertschätzend durch Feedback anerkannt
5	Teamförderung und Entwicklung	unsere Teamkultur ist eher wenig ausgeprägt	↔	unsere Teamkultur ist eher stark ausgeprägt und wird immer weiter entwickelt
6	Treiber der Unternehmensentwicklung	unsere Führung forciert den Prozess eher zu wenig	↔	unsere Führung treibt den Prozess angemessen und kontinuierlich an
7	Förderung der Unternehmens-/Führungskultur	bei uns wird wenig für die Entwicklung der Unternehmens-/Führungskultur getan	↔	bei uns wird viel für die Entwicklung der Unternehmens-/Führungskultur getan

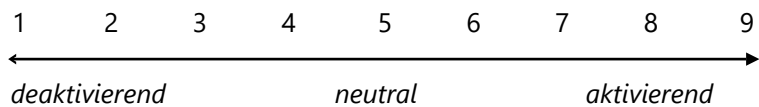
MUSTER - Beispiel - Kurz-Version



Erfassung der Organisationsidentität von MUSTER GmbH - N=35 / gesamt



Befragte: Mitarbeiter



- Legende:
- IST-Stand (Green bar)
 - Ausprägung der Potential-Aktivierung / -Deaktivierung (Orange bar)
 - Wichtigkeit (Blue bar)

MUSTER - Beispiel
Kurz-Version



Erfassung der Organisationsidentität von Muster GmbH

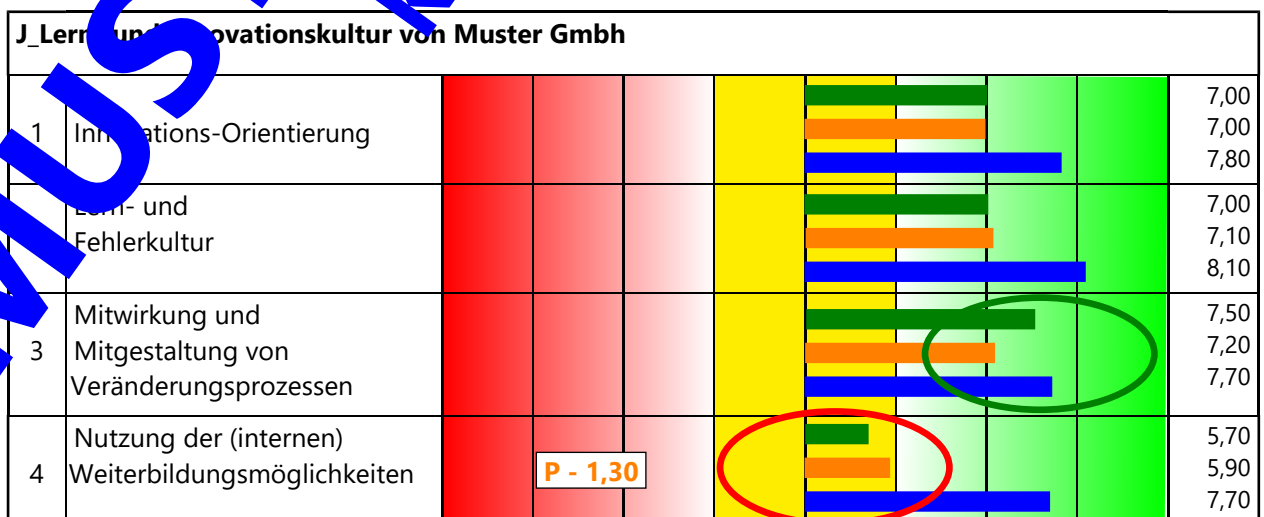
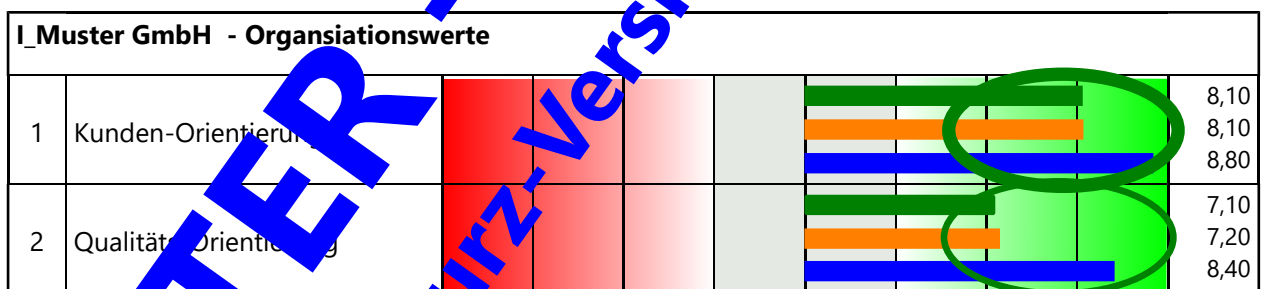
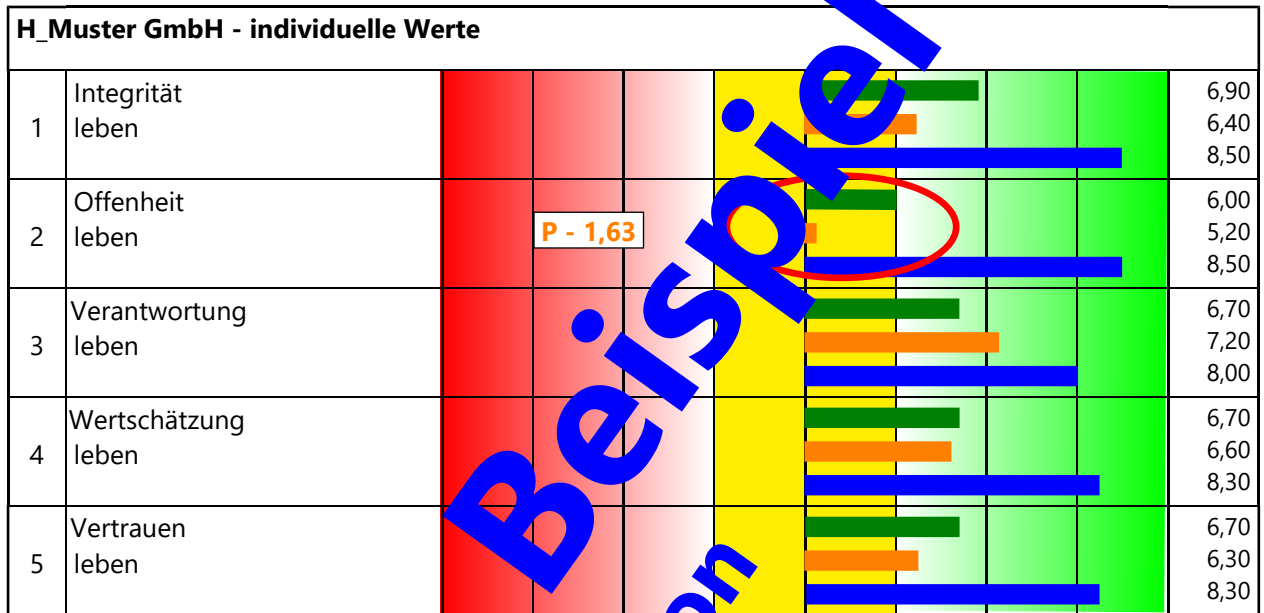
E_Strategisches Management			
1	Kommunikation von Vision, Zielen und Strategien	<i>sind mir weniger/gar nicht bekannt, da wenig kommuniziert</i>	<i>sind mir bekannt, da ständig aktualisiert und kommuniziert</i>
2	Informationsmanagement	<i>wenig systematisch, regelmäßig und informativ</i>	<i>sehr systematisch, regelmäßig und sehr informativ</i>
3	Initiierung, Leitung und Steuerung von Projekten	<i>unsere (internen) Projekte werden in der Regel wenig effektiv, motivierend und zielorientiert umgesetzt</i>	<i>unsere (internen) Projekte werden in der Regel effektiv, motivierend und konsequent umgesetzt</i>
4	Planungs- und Kontrollprozesse	<i>unsere Planungs- und Kontrollprozesse sind weniger effektiv organisiert und motivierend</i>	<i>unsere Planungs- und Kontrollprozesse sind sehr effektiv organisiert und motivierend</i>

F_Betrieb-Organisation			
1	Organigramm, Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten	<i>Aufgaben, Kompetenzen, Verantwortlichkeiten sind weniger klar und eindeutig geregelt</i>	<i>Aufgaben, Kompetenzen, Verantwortlichkeiten sind klar und eindeutig geregelt</i>
2	Prozess-/ Ablauforganisation	<i>unsere Arbeits-Prozesse sind insgesamt eher weniger effektiv festgelegt und organisiert</i>	<i>unsere Arbeits-Prozesse sind insgesamt eher gut organisiert und effektiv festgelegt</i>
3	Qualitätsmanagement	<i>wir mangeln und entwickeln unsere Qualität eher zu wenig</i>	<i>wir mangeln und entwickeln unsere Qualität ständig weiter und werden immer besser</i>

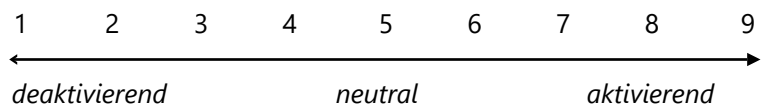
G_Werksleben			
1	Gleichberechtigung der Geschlechter	<i>Frauen und Männer werden bei uns nicht immer gleich gesehen und behandelt</i>	<i>bei uns wird Gleichberechtigung von Mann und Frau gelebt</i>
2	Geistiger Spielraum und Toleranz	<i>bei uns kann man nicht wirklich seine Meinung offen äußern, weil es nicht toleriert wird</i>	<i>bei uns kann man auch ungewöhnliche Meinungen äußern, es gibt eine große Toleranz</i>

MUSTER - BEISPIEL
Kurzversion

Erfassung der Organisationsidentität von Muster GmbH - N=35 / gesamt



Befragte: Mitarbeiter



- Legende:
- IST-Stand
 - Ausprägung der Potential-Aktivierung / -Deaktivierung
 - Wichtigkeit

MUSTER - kurz-Version - Beispiel



Erfassung der Organisationsidentität von GmbH

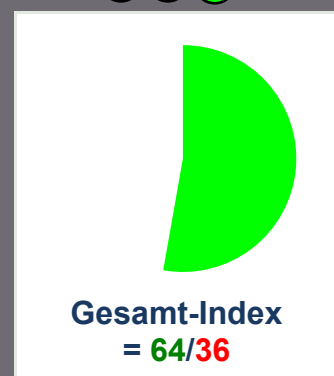
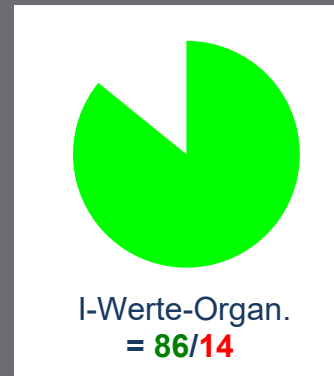
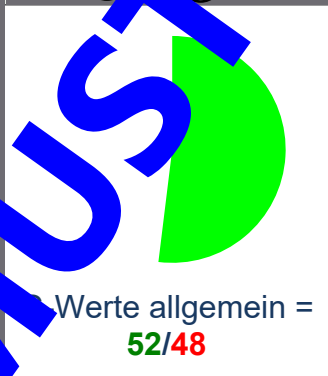
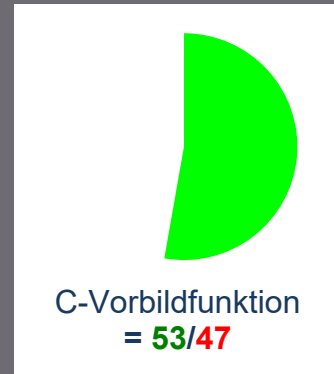
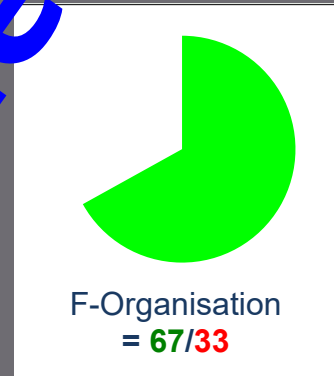
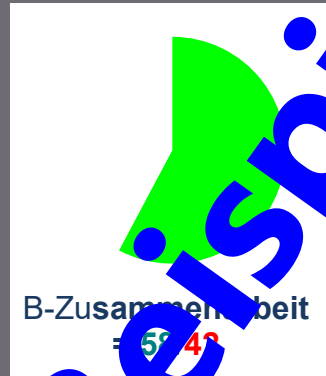
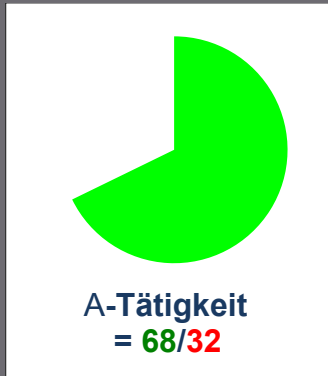
H_Muster GmbH - individuelle Werte			
1	Integrität leben	wir pflegen eher <u>keinen</u> Umgang der Aufrichtig-, Ehrlich- und Verlässlichkeit	wir pflegen einen Umgang der Aufrichtig-, Ehrlich- und Verlässlichkeit
2	Offenheit leben	offen seine Meinung zu sagen, ist bei uns weder möglich, noch erwünscht	jeder kann offen seine Meinung sagen, Offenheit ist sogar erwünscht
3	Verantwortung leben	Verantwortung wird eher weniger gern im Hause übernommen	Verantwortung wird gerne im Hause von den Mitarbeitern übernommen
4	Wertschätzung leben	Wertschätzung untereinander - wir schätzen unser Partner wird im Hause wenig gelebt	Wertschätzung leben wir bewusst, untereinander und gegenüber unseren Partnern
5	Vertrauen leben	unsere Kultur ist eher durch ein geringeres Vertrauen, d. h. Misstrauen untereinander gekennzeichnet	unsere Kultur ist eher durch ein hohes Vertrauen untereinander gekennzeichnet

I_Muster-GmbH - Organisationswerte			
1	Kunden-Orientierung	wir leben eher keine Kunden-Orientierung	wir leben und setzen uns voll für die Kunden ein
2	Qualitäts-Orientierung	wir leben eher keine Qualitäts-Orientierung	wir leben und setzen uns voll für die Qualität ein

J_Lern- und Innovationskultur von Muster GmbH			
1	Innovations-Orientierung	Neuerungen und Innovationen sind bei uns eher sehr selten	wir leben eine Kultur, in der alle offen sind für Neuerungen, Innovationen und deren schnelle Umsetzung
2	Lern- und Fehlerkultur	Fehler werden eher nicht als Chance zur Weiterentwicklung gesehen	Fehler werden eher als Chance zum Lernen, zur Weiterentwicklung gesehen
3	Mitwirkung und Mitgestaltung von Veränderungsprozessen	als Mitarbeiter habe ich keine/kaum Möglichkeiten, aktiv bei Veränderungsprozessen mitzuwirken	als Mitarbeiter habe ich alle Möglichkeiten, aktiv bei Veränderungsprozessen mitzuwirken, wenn ich denn will
4	Nutzung der (internen) Weiterbildungsmöglichkeiten	die internen Möglichkeiten werden kaum genutzt	die internen Möglichkeiten werden gerne und von vielen genutzt



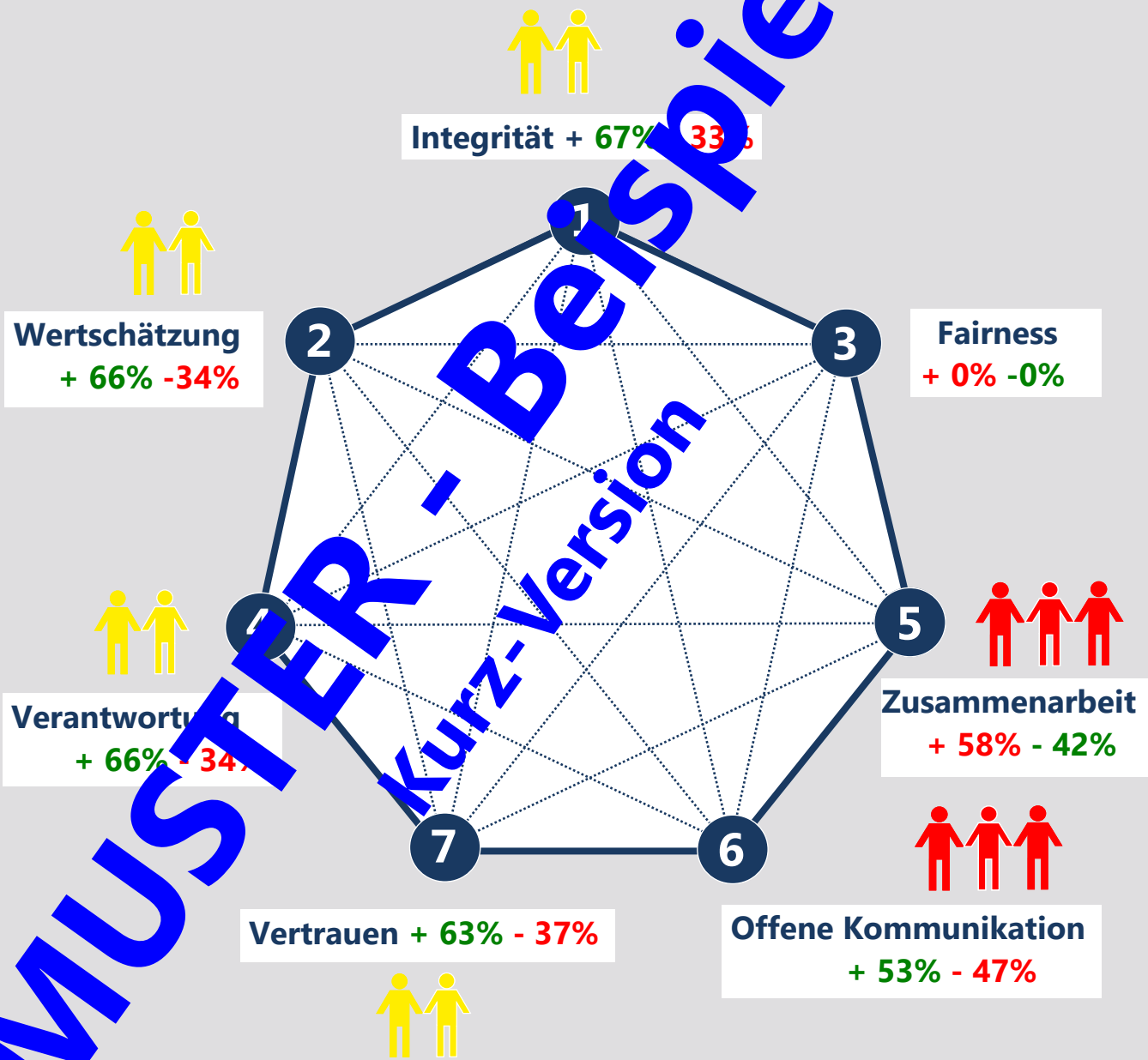
Cockpit Kultur (2010/12) - Stand der Potential-Aktivierung



MUSTER - Beispiel
Kurzversion



Erfassung der Organisationsidentität von Muster GmbH - 7 „erfolgs“kritische Werte



Standort - / N35 / Teil-Erhebung