

## **Thema: Unternehmenskultur**

### **Was versteht unter einer Unternehmenskultur?**

Eine Unternehmenskultur ist einerseits ein Gebilde aus Werten, Normen und Orientierungsmuster (Basis), die erforderlich sind, um Handlungen in einer Organisation zu leiten und andererseits die Fähigkeit, einen Sinn in Bezug auf die Werte und Normen einer Organisation zu vermitteln.

### **Nennen und erläutern Sie die Funktionen einer Unternehmenskultur.**

- (1) Handlungsfähigkeit: Gibt den Mitgliedern Sicherheit beim Handeln.
- (2) Koordination: Lässt konkrete Regeln obsolet werden.
- (3) Sinnstiftend: Tätigkeit wird durch die Werte als sinnstiftend empfunden.
- (4) Identitätsfördernd: Fördert das Betriebsklima einer Organisation.
- (5) Motivationsfördernd: Durch Übereinstimmung mit den Individualwerten.
- (6) Innovationsfördernd: Sofern die Unternehmenskultur nicht zu stark ist.

### **Skizzieren Sie vier Typologien der Unternehmenskultur.**

- (1) Harte-Arbeit-viel-Spaß-Kultur: Geringes Risiko und schnelles Feedback
- (2) Macho-Kultur der harten Männer: Hohes Risiko und schnelles Feedback
- (3) Verfahrenskultur: Geringes Risiko und langsames Feedback
- (4) Risiko-Kultur: Hohes Risiko und langsames Feedback

### **Was macht eine starke Unternehmenskultur aus?**

- (1) Prägnanz: Die Werte sind deutlich erkennbar (Klarheit).
- (2) Verbreitungsgrad: Ein großer Teil der Mitglieder teilt die Werte.
- (3) Verankerungstiefe: Die Werte werden zu einem Bestandteil der Mitglieder.

### **Was versteht man unter dem Widerstand in Bezug auf die Organisation?**

Widerstand ist eine passive oder aktive Verhaltensweise von Organisationsmitgliedern, Gruppen oder der gesamten Belegschaft, die Organisationsveränderungen blockieren, ablehnen, in Frage stellen, unterlaufen oder nicht unterstützen.

### **Welche beiden Arten von Widerständen in Bezug auf die Organisation existieren?**

- (1) Verhaltens- und Systemwiderstand: Jede Veränderung im Unternehmen löst bei den Betroffenen Ängste aus und je radikaler die Veränderung, desto stärker ist der Widerstand.
- (2) Verhaltens- und Systemträgheit: Die Mitglieder streben grundsätzlich nach Stabilität und Kontinuität im Unternehmen und halten an alte Denkmuster fest.