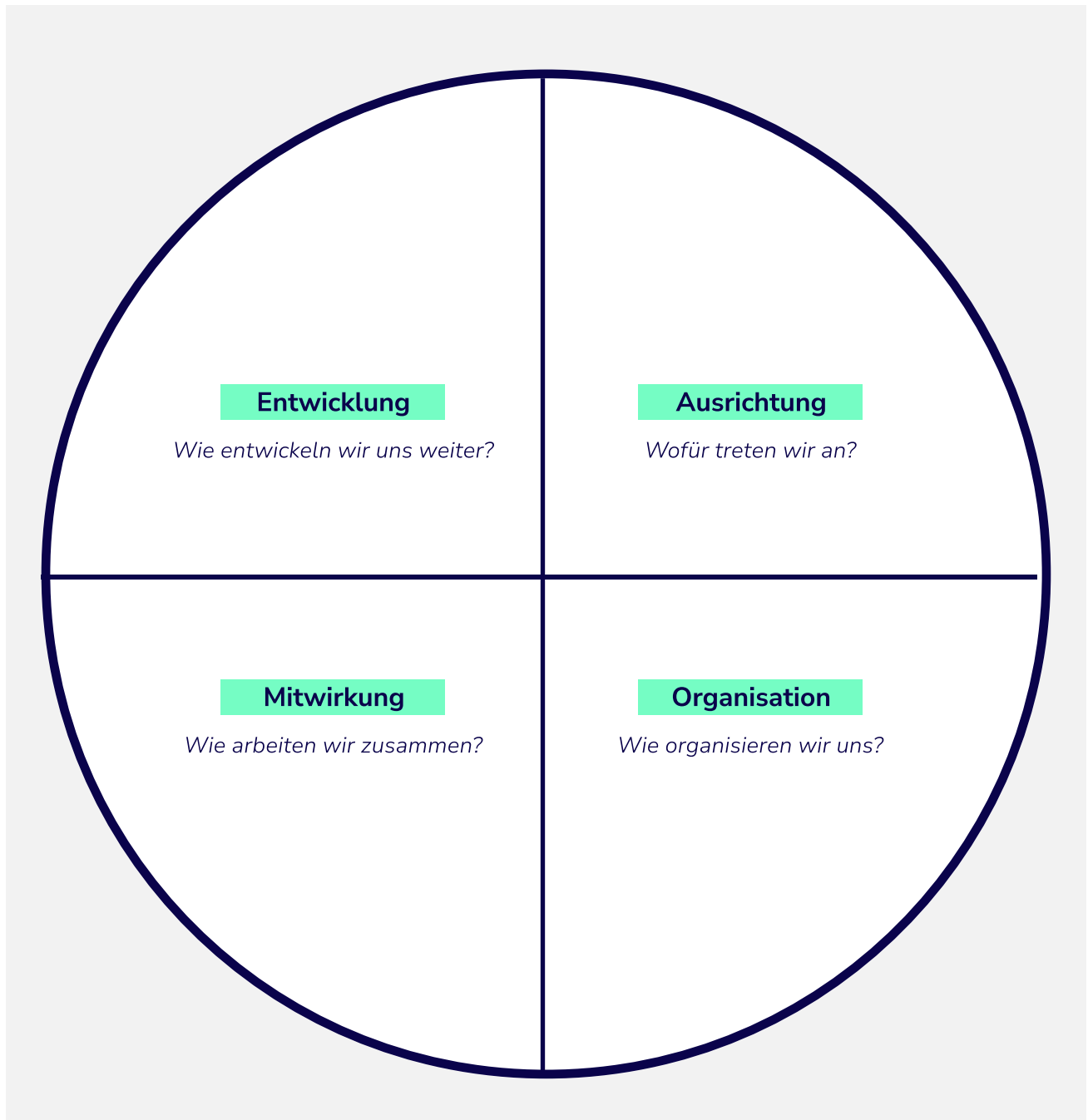


Analyse der Unternehmenskultur

Qualitative Analyse basierend auf Interviews, um die eigene Unternehmenskultur zu verstehen

- 🕒 min. 2x30 Min. Interviews + 60 Min. Auswertung
- 👤 Kollaborative Übung
- ✂️ Stift & Papier



Analyse der Unternehmenskultur

In dieser Übung wirst du durch Interviews mit mindestens 2-3 Personen aus deinem Unternehmen den Status Quo der Unternehmenskultur analysieren. Mithilfe von verschiedenen Fragen zur internen Organisationsstruktur und zu externen Rahmenbedingungen kannst du positive und negative Aspekte der aktuellen Unternehmenskultur identifizieren. Um dabei strukturiert vorzugehen, haben wir ein Modell entwickelt, mit dem du die wichtigsten Merkmale der Unternehmenskultur systematisch erfassen kannst. Wir unterscheiden dabei vier übergreifende Merkmale: Ausrichtung, Organisation, Mitwirkung und Entwicklung, die jeweils drei Aspekte beinhalten, um die Ausprägung der Kultur zu beschreiben.

Basierend auf den Erkenntnissen entwickelst du erste Handlungs- und Veränderungsmaßnahmen, die du mit deinem Vorgesetzten besprichst und umsetzt. Nach einiger Zeit wiederholst du die Interviews oder führst sie mit weiteren Personen durch, um die Wirksamkeit der Maßnahmen zu überprüfen und weitere Bedürfnisse zu identifizieren.

1 Vorbereitung der Interviews

Identifiziere 2-3 Personen aus verschiedenen Bereichen und Hierarchieebenen deines Unternehmens, mit denen du ein ca. 30-minütiges Interview durchführen möchtest. Entwickle für diese Interviews einen Leitfaden mit Fragen hinsichtlich der internen Organisationsstruktur und ggfs. externer Rahmenbedingungen. Du kannst das oben beschriebene Modell bereits als Grundlage für deinen Interviewleitfaden nutzen. Einen Vorschlag zur Gliederung findest du am Ende dieser Übung.

2 Durchführung der Interviews

Führe die Interviews in einer ruhigen, vertrauensvollen Atmosphäre durch, um sicherzustellen, dass dein Gegenüber offen und ehrlich antwortet. Es ist hilfreich, wenn du dir während des Interviews Notizen machst oder das Gespräch aufzeichnest, damit du in der Auswertung nochmal nachlesen/ -hören kannst.



Analyse der Unternehmenskultur

3 Analyse der Erkenntnisse

Gliedere im Anschluss an das Interview die gesammelten Informationen in positive und negative Aspekte und erfasse für jede abgefragte Kategorie den Status Quo. Vielleicht kannst du thematische Cluster bilden und wiederkehrende Muster und spezifische Herausforderungen identifizieren.

Du kannst diese Gliederung entlang der Kategorien "Ausrichtung", "Organisation", "Mitwirkung" und "Entwicklung", als Orientierung nutzen und sie gemäß deiner Anforderungen anpassen. Sie geben v.a. Aufschluss über die interne Organisationsstruktur:

- *Ausrichtung: Wie klar sind die Unternehmensziele und Visionen für dich? Wie gut sind sie in deinem täglichen Arbeitsumfeld integriert?*
- *Organisation: Wie erlebst du die interne Struktur und Prozesse des Unternehmens? Wo siehst du Hindernisse für Innovation?*
- *Mitwirkung: Inwieweit hast du die Möglichkeit, deine Ideen und Vorschläge einzubringen? Wie wird deine Mitwirkung gefördert oder behindert?*
- *Entwicklung: Wie empfindest du die Unterstützung und Förderung deiner persönlichen und beruflichen Entwicklung? Welche Verbesserungen wünschst du dir?*

4 Entwicklung von Handlungsoptionen

Basierend auf den Erkenntnissen der Interviews entwickelst du nun erste Handlungs- und Veränderungsoptionen. Dies können kleine Maßnahmen sein, wie z.B. die Einführung regelmäßiger Feedbackrunden, die Verbesserung der internen Kommunikation oder, etwas größer gedacht, die Förderung von bereichsübergreifenden Projekten.



Analyse der Unternehmenskultur

Die Erkenntnisse, die du durch die Interviews und deine Auswertung gewonnen hast, geben dir erste Hinweise, wo mögliche Veränderungspotentiale der Unternehmenskultur liegen. Am besten tauschst du dich über diese ersten Hinweise mit deinem Vorgesetzten aus und ihr überlegt gemeinsam, welche Maßnahmen ihr umsetzen könnt, um den ermittelten Herausforderungen und Veränderungswünschen zu begegnen. Je nachdem wie groß dein Unternehmen ist (oder wie aufschlussreich deine ersten beiden Interviews waren), kannst du vorab noch weitere Gespräche führen, um deine Erkenntnisse zu validieren.

Diese Übung ist ein wertvolles Instrument, um den Status Quo der Unternehmenskultur zu verstehen, diese kontinuierlich zu verbessern und eine innovationsfreundliche Umgebung zu schaffen. Durch regelmäßige Wiederholungen der Interviews und Anpassungen der Maßnahmen kannst du sicherstellen, dass dein Unternehmen auf dem richtigen Weg bleibt und sich stetig weiterentwickelt. Dies trägt langfristig zur erfolgreichen Innovationsarbeit bei und unterstützt dich dabei, deine Rolle als Innovationsmanager effektiv auszufüllen.

