

## Untersuchungsfelder

### Homogenität/Heterogenität der Unternehmenskultur

- Unternehmensbereiche und Standorte (vertikal und horizontal)

### Kommunikationskultur

- Unternehmensidentität (Außenbild/Innenbild)
- Interaktion bestimmende Werte und Normen
- Kommunikationsformen
- strategische versus offene / formale versus persönliche Interaktion
- Vorhandensein und Nutzung von Kommunikations-Räumen
- Mythen und Rituale

### Führungskultur

- Bedeutung von Führung und Führungskräften
- Existenz von Zielen/Vision
- Führungsinstrumente
- Selbstverständnis
- Führungsstil
- Grad der Selbständigkeit
- Mitarbeiterorientierung
- Sozialkompetenz
- Führungskräfteentwicklung (Karriere/Bildung)

### Informationskultur

- Informationszufriedenheit
- Steuerung der Informationsprozesse
- Informationsinstrumente (Funktion/Nutzung/Existenz)
- aufgabenorientiert versus hierarchisch
- formell versus informell (Informationswege)
- Grad der Hol- und Bringschuld
- Grad der Bekanntheit und Konsensualität von Zielen
- Nachvollziehbarkeit der Entscheidungen
- Transparenz der Prozesse
- Informiertsein über andere Subsysteme  
(Problem- und Anforderungslage/Schnittstellen)

### Leistungskultur

- Werte und Normen
- Leistungskonsequenzen
- Grad der Verantwortungsübernahme

- Leistungsorientierung
- Fehlertoleranz
- Anreizsysteme
- Statussysteme

### Entscheidungskultur

- Grad der Standardisierung
- Grad der Bürokratisierung
- Grad der „Verantwortungs-Konsequenzen“
- Grad der Verbindlichkeit
- Transparenz
- Grad der Mitarbeiterbeteiligung
- Geschwindigkeit

### Kooperationskultur

- Einzel- versus Teamplayerorientierung (vertikal und horizontal)
- Normen und Werte
- Kooperationserfahrungen
- Netzwerke
- Meetings: Struktur und Qualität
- Qualität der Schnittstellen
- Konfliktfelder

### Veränderungskultur

- Grad der Mobilität/Flexibilität/Bereitschaft
- Grundsicherheit (Arbeitsplatz/Positionierung (formell-informell)/Netzwerke)
- Veränderungsmotoren
- Grad der Offenheit der Veränderungswiderstände
- Verlässlichkeit (Zusagen/Entscheidungen/Informationen)
- Vertrauen in die Unternehmensführung
- Erfahrungen mit Veränderungsprozessen
- Lernbereitschaft
- Spezifische Ängste
- Sensibilität für die tatsächliche Bedeutung von Veränderungszielen im Unternehmen
- Nicht abgeschlossene Veränderungsprozesse > Reaktion/Symptombildung

### Unternehmenskultur als „Lebenswelt“