

Culture 360:

*Durch die Entwicklung der
Leistungskultur messbare
Verbesserungen in den
Ergebnissen schaffen*



Was ist der Anlass?

Die bewusste Ausgestaltung der Arbeits- und Leistungskultur ist die oft unterschätzte Möglichkeit, wichtige Ansatzpunkte für die Verbesserung der betrieblichen Leistung zu erkennen und in der Umsetzung zu realisieren.

Der Culture 360 ist ein Befragungsinstrument, mit dessen Hilfe die Kultur eines Unternehmens eingeschätzt werden kann. Die Aussagen der Befragung zielen dabei auf verschiedene Aspekte der Kultur eines Unternehmens ab. Das Fragebogeninventar beinhaltet die Dimensionen: Perzeptionen, Werte und Verhaltenspatterns.

Aus der Auswertung und Interpretation der Ergebnisse der Befragung lassen sich klare Ansatzpunkte für alle Bereiche ableiten. Diese Ansatzpunkte werden in einem systematischen und strukturierten Prozess in messbare Leistungsverbesserungen überführt.

Was ist das Ziel und der Nutzen?

- ▣ Durch die Befragung ist eine umfassende Transparenz zu den verschiedenen Kulturbestandteilen eines Unternehmens/Institution entstanden. Es ist eine Prägnanz entstanden, wie Kultur konkret definiert werden kann.
- 1. Es ist Klarheit entstanden, welche günstigen und ungünstigen Faktoren das alltägliche Geschehen beeinflussen. Viele bislang unbewusste Komplexe werden sichtbar und damit bearbeitbar.
- 2. In jedem Bereich hat durch die intensive Auseinandersetzung mit den erkannten spezifischen und gemeinsamen unternehmensweiten Entwicklungsfeldern ein deutlicher Entwicklungsprozess stattgefunden.
- 3. Jeder Bereich hat eine „Mutige Aktion“ umgesetzt und damit eine entscheidende Entwicklung für den eigenen Arbeitsbereich erwirkt.
- 4. Themen, die das ganze Unternehmen betreffen, wurden in speziellen Projektgruppen bearbeitet.

Wie ist das Befragungssystem Culture 360 aufgebaut?

CULTURE 360 von WILDENMANN ist ein Befragungsinstrument, mit dessen Hilfe die Kultur eines Unternehmens eingeschätzt werden kann. Die Aussagen der Befragung zielen dabei auf verschiedene Aspekte der Kultur eines Unternehmens ab. Das Fragebogeninventar beinhaltet die Bereiche: Perzeptionen, Werte und Verhaltenspatterns.

Die Dimension „Perzeptionen“ umfasst die Wahrnehmungen und Einstellungen der Befragten zu verschiedenen zentralen Aspekten der Unternehmensführung und -kultur. Diese Dimension ist entscheidend, um zu verstehen, wie die Mitarbeiter und Führungskräfte die strategische Ausrichtung, die Marktstellung sowie die internen Prozesse und die Unternehmenskultur erleben. Sie bildet die Grundlage für die Analyse der Unternehmenskohärenz und der internen Kommunikations- und Entscheidungsstrukturen.

Die Dimension „Werte“ spiegelt die grundlegenden ethischen und moralischen Prinzipien wider, die das Handeln und die Entscheidungsprozesse innerhalb eines Unternehmens leiten. Diese Werte sind die Basis für das tägliche Miteinander und beeinflussen maßgeblich die Unternehmenskultur, das Verhalten der Mitarbeitenden sowie die langfristige Ausrichtung des Unternehmens. Eine klare Wahrnehmung und Verinnerlichung dieser Werte durch alle Mitarbeitenden tragen dazu bei, eine starke, kohärente und vertrauensvolle Organisation zu schaffen.

Die Dimension „Verhaltenspatterns“ bezieht sich auf die Verhaltensmuster, die sich über Zeit hinweg in sozialen Gruppen etablieren. Diese Muster entwickeln sich als Reaktionen auf das Zusammenspiel individueller Persönlichkeiten und organisatorischer Dynamiken. Sie können entweder positive oder kritische Ausprägungen annehmen, die die Teamdynamik und das allgemeine Arbeitsumfeld stark beeinflussen. In der folgenden Analyse wird jedes der 12 Gegensatzpaare beschrieben, wobei hohe Werte die positive Ausprägung und niedrige Werte die kritische Ausprägung kennzeichnen.

Mit diesen drei Dimensionen lassen sich auch in der Kombination interessante Ableitungen treffen, die in vieler Hinsicht auch für die Mitglieder einer solchen Organisation verborgen waren. Das tägliche Sosein wird auf geheime Regisseure untersucht, also Muster, die einen deutlichen Effekt auf die Leistungsfähigkeit einer Organisation haben.

CULTURE 360 ist als Online-Feedbackverfahren konzipiert. Es umfasst 64 Aussagen. Der Zeitbedarf für die Einschätzung beläuft sich auf ca. 15-20 Minuten.

Wie gehen wir vor?

Wir gehen in zwei Phasen vor:

- In der ersten Phase wird die Befragung durchgeführt. Es werden die Bereiche definiert, für die ein spezielles Feedback erstellt werden soll. In der Aggregation der Bereiche entsteht die Gesamtauswertung. Die Auswertungen werden hinsichtlich der Ergebnisse, aber auch der inneren Zusammenhänge untersucht, um daraus gemeinsame und individuelle Ansatzpunkte abzuleiten. Diese Phase ist entscheidend für die Auffindung der ertragskritischen Ansatzpunkte. Es gibt offensichtliche Ergebnisse und Ergebnisse, die erst in der Betrachtung der Vernetzung der Faktoren sichtbar werden.
- In der zweiten Phase geht es um den Transfer und um die Schaffung eines messbaren Nutzens. Hier ist es entscheidend, sich nicht zu übernehmen, sondern sich auf die wesentlichen Themen mit Hebelwirkung zu konzentrieren. Hierzu wird die unten beschriebene

„Mutige Aktion“ genutzt. Während der Mutigen Aktionen werden die Führungskräfte durchgehend durch eine(n) Wildenmann-Trainer(in) begleitet. Ebenso können für diese Phase interne Coaches ausgebildet werden.

Transferaufgabe Mutige Aktion (MA)

Ein besonderes Element des Programms stellt die Verzahnung von Theorie und Praxis durch die Transferaufgabe der Mutigen Aktion dar. So wird sichergestellt, dass das Gelernte unmittelbar in der Praxis angewendet wird.

Die Teilnehmenden definieren für den eigenen Zuständigkeitsbereich eine entscheidende (strategische) Fragestellung, die erkannte kulturelle Entwicklungsfelder mit ungünstigen Ergebnissen koppeln.

Gleichzeitig werden Queraufgaben definiert, die bereichsübergreifend oder unternehmensweit gelöst werden müssen.

Für die Steuerung dieser Projekte braucht es eine Projektstruktur.

Wie hoch ist die Investition?

Nr.	Leistung	Aufwand		Stunden- bzw. Tagessatz	Kosten in €
		Tage/ Anzahl	Kosten Berichte & Material		
Kulturanalyse (bezogen auf ein Unternehmen mit 100 Mitarbeitenden)					
1.	Vorbereitung der Befragung				1.300 €
1.1	Abstimmungen mit dem Auftraggeber	0,5		2.600 €	1.300 €
1.2	Prozessplanung und -steuerung	1,5		2.600 €	3.900 €
2.	Durchführung der Befragung				2.490 €
2.1	Unterstützung bei der Nominierung und Definition der Knotenpunkte				inklusive
2.2	Durchführung der Befragung				
2.2.1	Individuelle Berichte	6 Bereiche à	325,0		1.950 €
2.2.2	Gesamtauswertung	1,0			540 €
3.	Auswertung der Befragung				4.875 €
	Individuelle Rückmeldegespräche				
3.1	2,5 h (0,5 h Vorbereitung; 2,0 h Rückmeldung) pro Gespräch	6	813 €		4.875 €
4.	Transferphase				0 €
4.1	Umsetzung der "Mutigen Aktionen" in den Bereichen und über die Querschnittsbereiche				individuelles Angebot
4.	Gesamtkosten				8.665 €