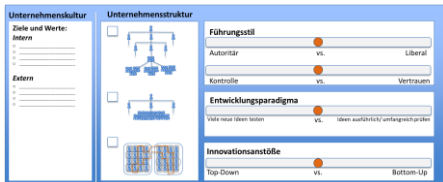


# STRUKTUR-KULTUR-ANALYSE



*Hinterfragen Sie die  
Unternehmensstruktur und -kultur.  
Gibt es eine? ...*

## Was

Die Methode der Struktur-Kultur-Analyse wurde im Projekt Use-PSS entwickelt und zielt darauf ab, Unternehmen nicht nur anhand von Zahlen und Fakten zu analysieren, sondern auch weitere Faktoren zu betrachten.

Innovative Unternehmen weisen immer öfter neuartige und agile Unternehmensstrukturen auf, die über eine flache Hierarchie bis hin zur Netzwerk- oder Schwarmorganisation reichen können. Daher ist die Betrachtung der aktuellen Unternehmensstruktur sinnvoll um auch auf mögliche Entwicklungsszenarien aufmerksam machen zu können. Weitere Analysepunkte sind der Führungsstil, das Entwicklungsparadigma, sowie die Frage woher Innovationsanstöße im Unternehmen kommen.

Im Bereich der Kulturanalyse unterscheidet die Methode zwischen internen und externen Zielen und Werten des Unternehmens und trägt somit auch das Selbstverständnis der Unternehmung nach außen. Durchgeführt wird diese Methode im Bereich der Analyse.

## Wie

Zunächst wird eine PowerPoint-Folie angezeigt, die ein Template der Analyse darstellt. Anschließend wird die Methodenkarte in folgender Reihenfolge durch Abfragetechnik aus dem Kreis der Workshop-Teilnehmer befüllt: Unternehmensstruktur, Führungsstil, Entwicklungsparadigma, Innovationsanstöße und Unternehmenskultur. Die Abfrage beginnt bei der Unternehmensstruktur, da dies eine vergleichsweise einfache Frage ist und kein Diskussionspotential darstellt. Die Komplexität der abgefragten Kriterien steigert sich in der aufgezählten Reihenfolge und schließt mit der (erfahrungsgemäß) kompliziertesten Kategorie, der Unternehmenskultur, ab.

## Warum

Anhand der Methode lässt sich der Status in den thematisierten Bereichen einfach und unkompliziert abfragen. Zudem soll diese Methode die Beteiligten zum Nachdenken anregen und durch Aufzeigen von unter anderem Agilitätskriterien, Anstöße zum Hinterfragen des Status-Quo geben.

### Vorteile der Methode:

- Einfache Methode, die zum Nachdenken anregt
- Schnelle Durchführbarkeit
- Falls keine Unternehmenskultur-Definition vorhanden, sind in kurzer Zeit die wichtigsten Grundwerte erfasst und vereinbart

## Literatur

Use-PSS (2017), Hochschule Pforzheim

### Voraussetzungen

- Aussagefähige Arbeitsvorlage zur Einordnung der Unternehmenskultur und -struktur
- Offene Diskussion über Unternehmenskultur und -struktur muss möglich sein

### Praxistipps

- Werte zunächst unter Anleitung des Moderators diskutieren und ggf. ergänzen.  
Danach Vorlage gemeinsam ausfüllen.

### Zeitliche Aspekte

- Dauer ca. 15 Minuten.

### Gesamteindruck

- Anwendung unproblematisch bei guter, geführter Vorlage und offener Diskussion.