

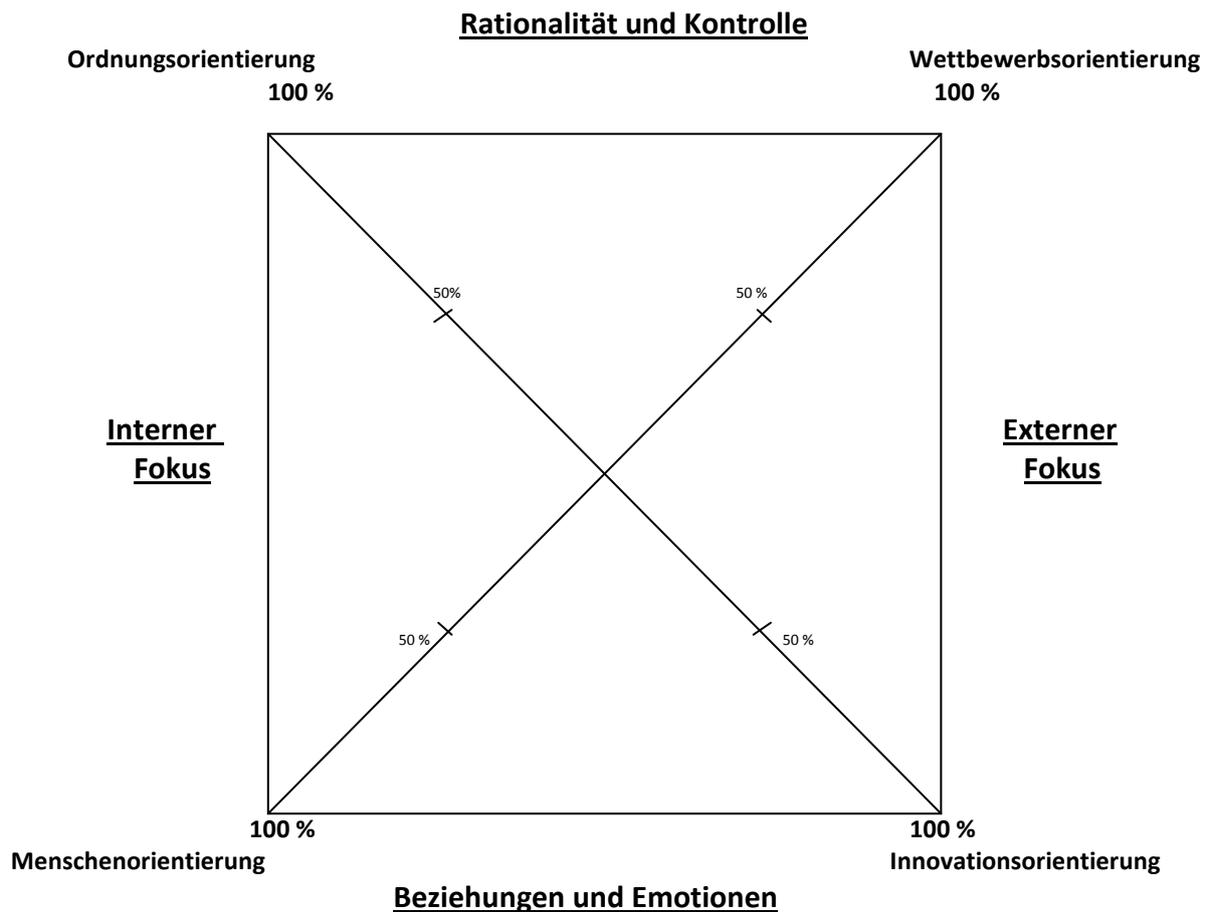
Fragebogen zur Organisationskultur

Bitte Zutreffendes ankreuzen

		Nein	teils-teils	Ja
1.	Die Zuständigkeiten sind klar geregelt.			
2.	Die Arbeitsweise ist standardisiert.			
3.	Die Abläufe sind schriftlich fixiert.			
4.	Für alle Stellen gibt es detaillierte Dienstanweisungen.			
5.	Der Dienstweg ist klar und wird eingehalten.			
6.	Rechtliche Vorgaben sind bekannt und werden eingehalten.			
7.	Alle Handlungen sind in der Regel vernünftig und nachvollziehbar.			
8.	„Ordnung ist das halbe Leben“ ist das von allen geteilte Motto.			
	Summen Block 1			
	Multiplikation	0		
	Ergebnis Block 1			
9.	Die Wettbewerber werden aufmerksam beobachtet.			
10.	Motivierende Ziele sind formuliert.			
11.	Alle sind sich bewusst, dass sie sich auf einem Markt bewegen.			
12.	Erfolge in den Geschäftsfeldern anzustreben sind für alle selbstverständlich.			
13.	Schnelles Handeln ist immer wieder notwendig und wird akzeptiert.			
14.	Persönliche Initiative wird erwartet und auch honoriert.			
15.	Notfalls werden Regeln auch einmal übergangen, wenn es notwendig ist, um gute Ergebnisse zu erzielen.			
16.	„Konkurrenz belebt das Geschäft“ ist das von allen geteilte Motto.			
	Summen Block 2			
	Multiplikation	0		
	Ergebnis Block 2			
17.	Die Organisation agiert flexibel und spontan.			
18.	Schnelles und kreatives Handeln der Mitarbeiter ist eine Selbstverständlichkeit.			
19.	Die Organisation hat eine Vision, die von den Mitarbeitern geteilt wird.			
20.	Versuch und Irrtum sind an der Tagesordnung.			
21.	Fehler werden als Anstoß zur Weiterentwicklung gesehen.			
22.	Auch unkonventionelle Ideen haben eine Chance.			
23.	Spielerisches Experimentieren wird akzeptiert.			
24.	„Stillstand ist Rückschritt“ ist das von allen geteilte Motto.			
	Summen Block 3			
	Multiplikation	0		
	Ergebnis Block 3			
25.	Ein gutes Betriebsklima hat einen hohen Stellenwert.			
26.	Die persönlichen Bedürfnisse werden in der alltäglichen Arbeit berücksichtigt.			
27.	Rücksichtnahme auf den anderen ist ein hohes Gut.			
28.	Vertrauen ist die unerlässliche Basis für die Zusammenarbeit.			
29.	Der Zusammenhalt des Teams/der Gruppe ist ganz wichtig.			
30.	Für Gespräche im Team/in der Gruppe ist immer ausreichend Zeit.			
31.	Entscheidungen werden, soweit es irgend geht, im Konsens getroffen.			
32.	„Wir glauben an das Gute im Menschen“ ist das von allen geteilte Motto.			
	Summen Block 4			
	Multiplikation	0		
	Ergebnis Block 4			

Auswertung

1. Die Teilnehmer/innen summieren ihre Antworten in den drei Spalten „Nein“, „teils-teils“ und „ja“ jeweils in den vier Blöcken (Summe Block 1, Summe Block 2, usw.).
2. Dann wird multipliziert: Die jeweilige Summe der drei Spalten „Nein“ – „teils-teils“ – „Ja“ wird multipliziert:
„Nein“ mit 0 = Ergebnis ist immer 0
„teils-teils“ mit 1
„ja“ mit 2.
3. Die durch die Multiplikation errechneten Beträge werden dann als „Ergebnis“ addiert.
4. Nun werden die Ergebnisse aller Teilnehmenden zusammengerechnet (Ergebnis Block 1, Ergebnis Block 2 usw.)
5. Die so ermittelten vier Zahlen geben den Ausprägungsgrad der vier Blöcke wieder. Referenzzahl ist die Anzahl der Teilnehmenden mit 2 multipliziert (z.B. ist der Höchstbetrag pro Block bei 25 Teilnehmer der Wert 50 = 100 %).
6. Die Bedeutung der vier Blöcke:
Block 1: Die Organisationskultur ist ordnungsorientiert.
Block 2: Die Organisationskultur ist wettbewerbsorientiert.
Block 3: Die Organisationskultur ist innovationsorientiert.
Block 4: Die Organisationskultur ist menschenorientiert.
7. Das Ergebnis kann nun visualisiert werden. In der Mitte ist 0 %



Erläuterung

Der Fragebogen zur Organisationskultur kombiniert interne und externe Orientierung (interner/externer Fokus) mit den Dimensionen „Rationalität und Kontrolle“ und „Beziehungen und Emotionen“.

Daraus ergeben sich vier Kombinationsmöglichkeiten, die hier als

- „Ordnungsorientierung“ (Rationalität/Kontrolle mit dem Fokus intern/Introversion),
- „Menschenorientierung“ (Beziehungen/Emotionen mit dem Fokus intern),
- „Wettbewerbsorientierung“ (Rationalität/Kontrolle mit dem Fokus extern/Extraversion) und
- „Innovationsorientierung“ (Beziehungen/Emotionen mit dem Fokus extern)

definiert sind.

In der Regel zeigt es sich, dass alle vier Aspekte in einer Organisation/skultur vorhanden sind. Es gibt aber auch signifikante Unterschiede und Präferenzen.