WERKZEUG UND Beispiel

|  |
| --- |
| **Strukturmatrix: Werkzeug** |
| **Wertedimension** | **Beurteilung der Kultur** | **Maßnahme** | **Termin** | **Verantw.** |
| 1. **machtbetont - egalitär**
 |  |  |  |  |
| 1. **individualistisch - kollektivistisch**
 |  |  |  |  |
| 1. **ergebnisorientiert - harmoniebetont**
 |  |  |  |  |
| 1. **bewahrend - dynamisch**
 |  |  |  |  |
| 1. **kurzfristig - langfristig**
 |  |  |  |  |
| 1. **genussbetont - zurückhaltend**
 |  |  |  |  |

|  |
| --- |
| **Kulturelles Wertemonitoring: Beispiel (Handelsunternehmen)** |
| Ein mitteleuropäisches Handelsunternehmen (M) hat ein brasilianisches Unternehmen (B) gekauft, um den südamerikanischen Markt zu entwickeln. In der Integrationsphase wird ein Monitoring der kulturellen Gemeinsamkeiten und Unterschiede gemacht, um frühzeitig professionelle Zusammenarbeit sicherzustellen. |
| **Wertedimension** | **Beurteilung der Kultur** | **Maßnahme** | **Termin** | **Verantw.** |
| **1. machtbetont - egalitär** | * Starke Hierarchie (B) versus partizipativem, offenen Ansatz (M)
* Dominanz von einzelnen Machtzirkeln (B)
 | Start einer gemeinsamen Führungskräfte-Entwicklung mit Schwerpunkt Change und Kultur | 30.04. | Berger |
| Definitive Führungskräfte-Entscheidungen | 30.04. | Larcher / Rusoff |
| **2. individualistisch - kollektivistisch** | * Bislang stark individualistische Ausprägung in beiden Kulturen (B) und (M)
* Kollektivistische Einstellung der jüngeren Mitarbeitenden in beiden Unternehmen
 | Spezielles Monitoring der jüngeren Mitarbeitenden und Führungskräfte bzgl. Purpose und Work-Life-Balance (ggf. Konfliktlinien mit den „alten Stammbelegschaften“) | 30.06. | Miller |
| **3. ergebnisorientiert - harmoniebetont** | * Einheitliche Kultur bzgl. Resultatfokus, Entscheidungsstärke…
 | - | - | - |
| **4. bewahrend - dynamisch** | * Stark konservative, vergangenheits-orientierte Kultur (M)
* Große Flexibilität und ausgeprägte Veränderungskultur (B)
 | Gemeinsame Entwicklung einer Zukunfts-Strategie mit Vertretern aus (M) und (B) aufgrund des Konfliktpotenzials | 30.09. | Vorstand |
| **5. kurzfristig - langfristig** | * Traditionell langfristiges Denken (M) versus kurzfristiger Shareholder-Ansatz (B)
* …
 | … | … |  |
| **6. genussbetont - zurückhaltend** | * …
 | … |  |  |