

Abstract zur Diplomarbeit

**Messung der Unternehmenskultur**

**am Beispiel der**

**WISAG Gebäude- und Industrieservice Nord-West GmbH & Co. KG**

von Dipl.-Kauffrau Judith Loosen

Betreuer: Prof. Dr. Reiner Bröckermann

Das Phänomen der Unternehmenskultur beschäftigt derzeit viele Unternehmen. So wird im Zusammenhang mit neuen Strategien, Fusionen und Integrationen von Firmen, Markt-Liberalisierungen, neuen Technologien oder mit der Expansion in neue Märkte, die Kultur einer Organisation und die auftretenden Konflikte zwischen verschiedenen Kulturen, als Erfolgsfaktor einer Unternehmung immer wieder diskutiert. Unter Unternehmenskultur, versteht man die Gesamtheit aller in einem Unternehmen wirksamen Werte, Normen und Entscheidungen, die nach innen das Denken, die Entscheidungen und das Verhalten der Mitarbeiter und nach außen die Art und Weise der Interaktion zwischen dem Unternehmen und seiner Umwelt prägen. Die Unternehmenskultur ist der sichtbare Ausdruck von Werthaltungen und Normen sowie der zugrunde liegenden Annahmen und Überzeugungen, die eine Organisation im Lauf ihrer Geschichte entwickelt und sie von anderen Unternehmen unterscheidet. Besonderes Augenmerk wird in dieser Arbeit auf die Gestaltung der Unternehmenskultur gelegt, also wie eine Unternehmenskultur gestaltet, gemessen und beurteilt werden kann.

Die WISAG Gebäude- und Industrieservice Nord-West GmbH & Co. KG hat eine durch eine Vielzahl von Verschmelzungen und Übernahmen geprägte Unternehmenshistorie. Folglich setzt sich die Belegschaft zum Großteil aus Mitarbeitern aus ursprünglich verschiedenen übernommenen oder zusammengeschlossenen Unternehmen zusammen. Da sich die Unternehmenskultur im Laufe der jeweiligen Unternehmensgeschichte entwickelt, stoßen verschiedene Kulturen der übernommenen Unternehmen und Belegschaftsgruppen aufeinander. Im Rahmen dieser Arbeit soll analysiert werden, ob die Ist-Kultur der WGI mit der definierten Ziel-Kultur übereinstimmt und ob zwischen den verschiedenen Belegschaftsgruppen von übernommenen Unternehmen, aber auch zwischen den

verschiedenen Geschäftsbereichen der WGI kulturelle Unterschiede bestehen. Das Ziel dieser Arbeit ist somit ein Messsystem zur regelmäßigen Messung und Beurteilung der Unternehmenskultur der WISAG Gebäude- und Industrieservice Nord-West GmbH & Co. KG zu entwickeln.

Die Arbeit gliedert sich in zwei Teile. Im ersten Teil werden die Bedeutung und Aktualität des Themas, der Stand der Forschung sowie die Problemstellung und Zielsetzung der Arbeit erläutert. Anschließend erfolgt die Klärung zentraler Begriffe und die Darstellung theoretischer Grundlagen. Nachfolgend wird eine Erläuterung des kulturbewussten Managements, seiner Wichtigkeit und der Voraussetzungen, die für ein kulturbewusstes Management erfüllt sein müssen, vorgenommen. Darauf aufbauend erfolgt eine erste Beschreibung, wie eine Messung und Beurteilung der Unternehmenskultur durchgeführt werden kann. Hierzu werden Methoden zur Messung und Möglichkeiten zur Visualisierung der Ergebnisse aufgezeigt. Im Anschluss an die Messung und Visualisierung der Unternehmenskultur erfolgt die Beurteilung der Unternehmenskultur, die das Ziel hat, die angestrebte Ziel-Kultur (Soll-Kultur) zu bestimmen und mit der aktuellen Kultur (Ist-Kultur) zu vergleichen.

Im zweiten Teil der Arbeit erfolgt die Durchführung der Fallstudie WISAG. Zunächst wird ein Profil der WISAG erstellt. Hierbei werden eine Beschreibung des Unternehmens, seiner unternehmensspezifischen Besonderheiten sowie der Dokumente der WISAG vorgenommen. Auf Basis der Dokumente der WISAG wird eine Sekundäranalyse in Form einer Dokumentenanalyse durchgeführt, durch die eine Aussage über die angestrebte Kultur (Ziel-Kultur) getroffen werden kann. Nach der Durchführung einer Validitätsprüfung erfolgt die Herleitung der finalen Ziel-Kultur. Die Erfassung der Ist-Kultur wird mittels eines standardisierten Fragebogens durchgeführt. Der Fragebogen zur Erhebung der Ist-Kultur der WGI richtet sich an eine Stichprobe von 50 Mitarbeitern aller Hierarchieebenen und Unternehmensbereiche der WGI. Die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung werden uni- und bivariat ausgewertet, wodurch z.B. ein Vergleich der Verteilung der Antworten einzelner Untergruppen möglich ist. Die Übereinstimmung des Ist- und Ziel- Profils wird durch die Ermittlung einer Kennzahl, die auch in der Balanced Scorecard eines Unternehmens ausgewiesen werden kann, der Strategische Stoßkraft der Unternehmenskultur, gemessen.

Auf Basis der gewonnenen Erkenntnisse erfolgt die Ableitung von Handlungsansätzen zur Verringerung der möglicherweise bestehenden Abweichung zwischen der definierten Ziel-Kultur und der erhobenen Ist-Kultur sowie eine kritische Auseinandersetzung mit der Thematik.