

# Better culture transparency. Faster. For less.

## Herausforderung

Es gibt einen Faktor, der in Organisationen bisher unberechenbar war: das menschliche Verhalten. Egal wie tief man mit traditionellen Mitarbeiterbefragungen die aktuelle Stimmung ergründet hat, wie gut die Absichten sind und wie intensiv die Kommunikation ist: gerade bei Veränderungsprojekten werden auch etablierte Unternehmen regelmäßig von unerwarteten Reaktionen ihrer Teams überrascht.

Was kann man tun, um nicht nur die situationsbedingten Stimmungen von Teams zu verstehen, sondern ihre grundlegenden soziologischen Eigenschaften und Fähigkeiten? Wie kann ihr Verhalten prognostiziert werden, ohne sich auf das eigene Bauchgefühl, oder die Einschätzung von Dritten verlassen zu müssen?

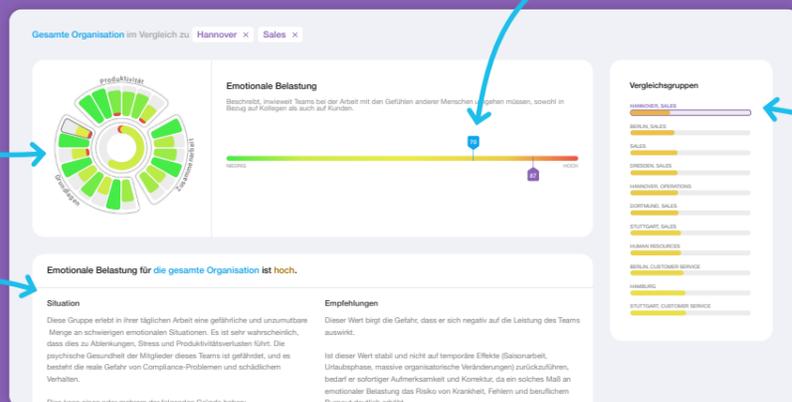
## Lösung

Für eine objektive, belastbare Analyse von Unternehmenskultur und Teamverhalten braucht man keine psychologischen Fragebögen und keine stark vereinfachten Kulturmodelle. Wir haben dafür eine ganze Wissenschaft: die Soziologie, die seit Jahrzehnten massive Fortschritte in der objektiv messenden, statistikbasierten Abbildung von Organisationskultur macht. Als Ergebnis entsteht ein vollständiger Überblick der Routinen und Verhaltensweisen Ihrer Teams. Unsere Kunden nutzen diese Erkenntnisse als Grundlage für Transformationsprozesse, Technologie-Einführungen, Restrukturierungen, Post-Merger-Integrationen oder M&A Überlegungen.

Ersetzen Sie Intuition mit Gewissheit!

## Klarheit auf einen Blick

### 22 Key-Behavior-Indicators



hohe Genauigkeit

so granular wie nötig

Empfehlungen, die Ihnen aufzeigen, wie Sie die Situation verbessern können (für mehr als 120 verschiedene Zustände)

## 22 Key-Behavior-Indicators

Unsere Analyse auf Grundlage einer soziologischen Befragung beschreibt Ihre Organisationskultur anhand von 22 Key-Behavior-Indicators, sowohl auf Ebene der Gesamtorganisation, als auch in den Details einzelner Teams, ob nun Abteilungen, Niederlassungen, Rollen der Mitarbeiter oder Altersgruppen. Sie bildet nicht ab, wie gerade die Stimmung ist, sondern wie die Teams fundamental sind – unabhängig davon, ob die Zeiten gerade hart oder golden sind. Dort, wo es sich empfiehlt, die Kultur von Teams zu beeinflussen, erhalten Sie nachvollziehbare und vielfach validierte Empfehlungen, wie dies praktisch umzusetzen ist. Diese Empfehlungen beruhen, wie unsere gesamte Arbeit, auf objektiven Verhaltensmessungen, die in Hunderttausenden von akademischen Studien verfeinert und bestätigt wurden.

Objektiv – nachvollziehbar – nicht verzerrt durch Stimmungen, Meinungen oder Bauchgefühl.

### Handlungsfähigkeit

Sind die Annahmen und Routinen von Teams auf eine nachhaltige Durchführung von Aufgaben und Projekten ausgerichtet, oder gibt es hinderliche Widersprüche und Instabilitäten?

### Grundlagen

#### Eindeutigkeit der Ziele

Wie klar sind die gemeinsamen, erreichbaren Ziele eines Teams?

#### Rollenklarheit

Wie ist das Verständnis von Aufgaben, Erwartungen und Verantwortlichkeiten?

#### Vorhersehbarkeit der Arbeit

Treten Ungewissheit und Unsicherheit bei der Arbeit selten oder häufig auf?

#### Auslastung

Wie ist das Verhältnis zwischen der Aufgabenmenge und der Zeit, die zur Verfügung steht, um diese zufriedenstellend zu erledigen?

#### Kognitive Belastung

Wie sind die Erwartungen an die kognitiven Fähigkeiten der Teammitglieder?

#### Emotionale Belastung

Inwieweit müssen Teams bei der Arbeit mit den Gefühlen anderer Menschen – sowohl Kollegen als auch Kunden – umgehen?

#### Sorge um Arbeitsplatz

Wie groß ist die Sorge einer Gruppe, entlassen zu werden und keine neue Beschäftigung zu finden?

#### Team-Identität

Leiten Teams ihre professionelle Identität von ihrem Arbeitgeber ab, oder identifizieren sie sich eher mit ihrem Beruf?

## Zusammenarbeit

### Gemeinschaftsgefühl

Hat eine Gruppe am Arbeitsplatz ein Gefühl der Zugehörigkeit?

### Gesprächsklima

Sind die Entscheidungsfindungsprozesse einer Gruppe partizipativ? Wie wohl fühlen sich Teammitglieder dabei, Vorschläge zu machen und sich eventuell Kritik auszusetzen?

### Art der Unterstützung

Wird Innovation nur verbal oder auch durch tatsächliches Handeln unterstützt?

### Verträglichkeit

Hat eine Gruppe die Fähigkeit, mit Anderen auf freundliche, mitfühlende, kooperative und rücksichtsvolle Weise umzugehen?

### Horizontales Vertrauen

Inwieweit vertrauen sich die Mitarbeiter bei ihrer täglichen Arbeit gegenseitig?

### Aufnahmefähigkeit

Ist ein Team konservativ und misstraut neuen Impulsen, oder ist es offen für neue Menschen, Ideen und Methoden?

### Fokus

Fokussiert sich die Organisation mehr auf die Erledigung von Arbeit oder auf die Befähigung der Mitarbeiter?

### Vertikales Vertrauen

Inwieweit vertrauen sich Mitarbeiter und Management einander in der täglichen Arbeit?

## Produktivität

### Zielstrebigkeit

Wie steht eine Gruppe zu Effizienz und Effektivität? Konzentriert sie sich auf die Verwaltung von Prozessen und Ressourcen, oder auf das Erreichen von Ergebnissen?

### Ergebnisstandards

Wie sehr fühlt sich ein Team höchstmöglicher Qualität verpflichtet? Und möchte es Verfahren zur Fortschrittskontrolle einsetzen? Zeigt nicht, wie viel Sorgfalt ein Team in seine Arbeit stecken **kann**, sondern wie viel Sorgfalt es in seine Arbeit stecken **möchte**.

### Prozess-Standards

Wie starr ist die interne Struktur der Organisation? Hat sie viele Regeln, wie Dinge zu tun sind, oder ist sie in ihrem Prozessverständnis flexibel?

### Innovationsfähigkeit

Kann ein Team Innovationsimpulse erzeugen, und auch externe Innovationsimpulse verstehen und umsetzen?

### Beweglichkeit

Wie pragmatisch ist ein Team im Umgang mit Kunden? Sieht es seine Arbeit als Umsetzung fester Regeln, oder passt es sich Marktbedürfnissen an?