**ÜBUNG ZUM KULTUR-MAPPING**

**Smartsheet KOSTENLOS testen**

**Anleitung:** Die folgenden Matrizen stellen eine Reihe kultureller Merkmale dar, die in einem Kontinuum dargestellt werden.

Schritt 1: Überprüfen Sie jedes kulturelle Merkmal und platzieren Sie ein **A** in der Spalte, die Ihrer Wahrnehmung der Kultur des übernehmenden Unternehmens am ehesten entspricht.

Schritt 2: Platzieren Sie ein **B** in der Spalte, die die aktuelle Kultur des übernommenen Unternehmens am besten repräsentiert.

Schritt 3: Berechnen Sie die absolute Differenz zwischen jeder Bewertung, um die größten Kulturlücken zu bestimmen.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **STRATEGISCHE AUSRICHTUNG** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |   |
| Kunden-/marktorientiert  |  |  |  |  |  | Technologiegesteuert  |
| Langfristig gewinnorientiert  |  |  |  |  |  | Kurzfristig gewinnorientiert |
| Mitarbeiter verstehen die Strategie und engagieren sich dafür  |  |  |  |  |  | Mitarbeiter verstehen die Strategie nicht und/oder engagieren sich nicht dafür  |
| Aktivitätsfokussiert  |  |  |  |  |  | Ergebnisorientiert  |
| Strategisch fokussiert  |  |  |  |  |  | Betriebs- oder krisenfokussiert  |
| Fast Follower bezüglich Produktanleitung  |  |  |  |  |  | Hochmoderne Produkte  |
| Langsame Reaktion auf Marktdynamik  |  |  |  |  |  | Flexibles, reaktionsschnelles Reagieren auf den Markt  |
| **ABSOLUTER UNTERSCHIED** |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **KOMMUNIKATION** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |   |
|  Top-down-Fokus  |  |  |  |  |  | Drei-Wege-Methode  |
| Gelegentliche Erkennung  |  |  |  |  |  | Häufige Erkennung  |
| Gefiltert  |  |  |  |  |  | Offen / aufrichtig  |
| **ABSOLUTER UNTERSCHIED** |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **TRAINING UND ENTWICKLUNG** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |   |
| Große Chance für die Mitarbeiterentwicklung  |  |  |  |  |  | Begrenzte Chance für die Mitarbeiterentwicklung  |
| Die Entwicklung basiert auf informellen Mechanismen mit großem Spielraum |  |  |  |  |  | Entwicklung ist eng mit dem Kompetenzmodell oder der Karriereleiter abgestimmt  |
| Entwicklung konzentriert sich auf aktuelle Aufgabe  |  |  |  |  |  | Entwicklung konzentriert sich auf aktuelle und künftige Aufgaben  |
| **ABSOLUTER UNTERSCHIED** |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **BELOHNUNGEN** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |   |
| Konzentrieren sich auf die Belohnung der individuellen Leistung  |  |  |  |  |  | Ausgewogene Belohnung von Einzel- und Teamleistung  |
| Mitarbeiter sind minimal an der Festlegung von Leistungserwartungen beteiligt  |  |  |  |  |  | Mitarbeiter sind wesentlich an der Festlegung von Leistungsspezifikationen beteiligt  |
| Dienstaltersabhängig  |  |  |  |  |  | Leistungsbasiert  |
| Klare Leistungsstandards  |  |  |  |  |  | Unklare Leistungsstandards  |
| Vergütung auf/über dem Marktniveau  |  |  |  |  |  | Vergütung unter Marktniveau  |
| Mitarbeiter erhalten regelmäßiges Leistungsfeedback  |  |  |  |  |  | Mitarbeiter erhalten kein regelmäßiges Leistungsfeedback  |
| **ABSOLUTER UNTERSCHIED** |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ENTSCHEIDUNGSFINDUNG** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |   |
| Langsam  |  |  |  |  |  | Zügig  |
| Zentralisierte Entscheidungsfindung/mehrere Genehmigungsstufen  |  |  |  |  |  | Wenige Genehmigungsstufen und große Kontrollspannen  |
| Analytisch/vorsichtig  |  |  |  |  |  | Intuitiv/gewagt  |
| Autoritätsebenen sind klar verstanden  |  |  |  |  |  | Unklarheit über Autoritätsebenen  |
| **ABSOLUTER UNTERSCHIED** |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **RISIKOBEREITSCHAFT** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |   |
| Risikoscheu |  |  |  |  |  | Bereit zur kalkulierten Risikoaufnahme  |
| Fehler werden bestraft  |  |  |  |  |  | Innovation wird belohnt  |
| Das Management fragt nicht nach Verbesserungsideen von Mitarbeitern und setzt sie nicht um  |  |  |  |  |  | Das Management ermutigt Mitarbeiter zu Verbesserungsvorschlägen und setzt diese um  |
| **ABSOLUTER UNTERSCHIED** |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **PLANUNG** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |   |
| Kurzfristig  |  |  |  |  |  | Langfristig  |
| Reaktiv  |  |  |  |  |  | Proaktiv  |
| Informell  |  |  |  |  |  | Formell  |
| Intuitiv im Wettbewerb  |  |  |  |  |  | Wettbewerb ständig überwachen  |
| **ABSOLUTER UNTERSCHIED** |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **TEAMARBEIT** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |   |
| Geringe Zusammenarbeit zwischen Abteilungen  |  |  |  |  |  | Starke Zusammenarbeit zwischen Abteilungen  |
| Geringes Vertrauen  |  |  |  |  |  | Hohes Vertrauen  |
| Isolierte Perspektive  |  |  |  |  |  | Prozess-/funktionsübergreifende Perspektive  |
| Konflikte werden aufgedeckt und gelöst  |  |  |  |  |  | Kultur ist höflich und Konflikte werden vermieden  |
| **ABSOLUTER UNTERSCHIED** |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **MANAGEMENTPRAKTIKEN** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |   |
| Führungskräfte führen mit harter Hand  |  |  |  |  |  | Führungskräfte sind paternalistisch  |
| Richtlinien werden einheitlich angewendet |  |  |  |  |  | Richtlinien werden willkürlich angewendet  |
| Hohes Maß an Feedback und Coaching  |  |  |  |  |  | Gelegentliches oder kein Feedback und Coaching  |
| Wenige unnötige Verfahren, Richtlinien und Geschäftsregeln  |  |  |  |  |  | Verfahren, Richtlinien und Geschäftsregeln, die verwendet werden, um das Verhalten von Mitarbeitern zu steuern  |
| Kosten- und kontrollgesteuert  |  |  |  |  |  | Service- und qualitätsorientiert  |
| Menschen fühlen sich geschätzt  |  |  |  |  |  | Menschen fühlen sich nicht geschätzt  |
| Umgebung mit geringem Stress/Burnout  |  |  |  |  |  | Umgebung mit hoher Arbeitslast/langen Arbeitszeiten  |
| Mitarbeiter akzeptieren Veränderungen  |  |  |  |  |  | Mitarbeiter sind bestrebt, den Status quo aufrechtzuerhalten  |
| **ABSOLUTER UNTERSCHIED** |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **STRUKTUR** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |   |
| Rollen klar verstanden  |  |  |  |  |  | Erhebliche Unklarheiten bei den Rollen  |
| Organisation ist flach  |  |  |  |  |  | Organisation hat viele Ebenen  |
| **ABSOLUTER UNTERSCHIED** |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **TECHNOLOGIE** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |   |
| Mitarbeiter haben Zugriff auf die Informationen, die sie benötigen, um erfolgreich zu sein  |  |  |  |  |  | Informationen fehlen, sind unzeitgemäß oder falsch  |
| Langsame Einführung neuer Technologien |  |  |  |  |  | Schnelle Einführung oder Einsatz modernster Technologien |
| **ABSOLUTER UNTERSCHIED** |  |  |

|  |
| --- |
| **HAFTUNGSAUSSCHLUSS**Alle von Smartsheet auf der Website aufgeführten Artikel, Vorlagen oder Informationen dienen lediglich als Referenz. Wir versuchen, die Informationen stets zu aktualisieren und zu korrigieren. Wir geben jedoch, weder ausdrücklich noch stillschweigend, keine Zusicherungen oder Garantien jeglicher Art über die Vollständigkeit, Genauigkeit, Zuverlässigkeit, Eignung oder Verfügbarkeit in Bezug auf die Website oder die auf der Website enthaltenen Informationen, Artikel, Vorlagen oder zugehörigen Grafiken. Jegliches Vertrauen, das Sie in solche Informationen setzen, ist aus eigener Verantwortung. |