



Wissen

HAWORTH®

Was ist Unternehmenskultur und warum ist sie wichtig?



Der Begriff "Unternehmenskultur" ist nicht immer einfach zu erfassen oder zu definieren. Zusammengesetzt aus den Werten Überzeugung, Einstellung und Verhalten lenkt und bestimmt die Unternehmenskultur unbewusst individuelle Entscheidungen und Handlungen jedes einzelnen Unternehmensmitgliedes. Somit wirkt sich die Unternehmenskultur maßgeblich auf den Erfolg und Wohlergehen eines Unternehmens aus.

Die Rolle einer Unternehmenskultur.

Einige betrachten Kultur als Bindemittel, welches alles zusammen hält. Andere wiederum, vergleichen sie mit einem Kompass, der die Richtung vorgibt.



Wie auch immer man Unternehmenskultur betrachtet, sie schafft eine gemeinsame Basis für die Mitarbeiter. Unsicherheiten werden durch eine "gemeinsame Sprache" reduziert. Durch diese gewisse Ordnung wissen alle Mitarbeiter, was von ihnen erwartet wird. So kann eine Kontinuität und Einheit im Unternehmen entstehen. Außerdem definiert die Unternehmenskultur eine Vision, an der sich die Mitarbeiter orientieren können. Die Unternehmenskultur sollte in Einklang mit der Organisationszielen entwickelt werden.



Unternehmenskultur verstehen.

Anthropologen haben Jahrzehnte geforscht, um Methoden für die Kategorisierung und die Einordnung von Unternehmenskulturen zu entwickeln. Wenn wir heute die Kultur identifizieren wollen, suchen wir nach Hinweisen bei den Menschen, Produkten, Prozessen, Werte der Führungskräfte und was vielleicht am schwierigsten ist, die unbewussten, zugrunde liegenden Einstellungen bei den Unternehmensmitgliedern.



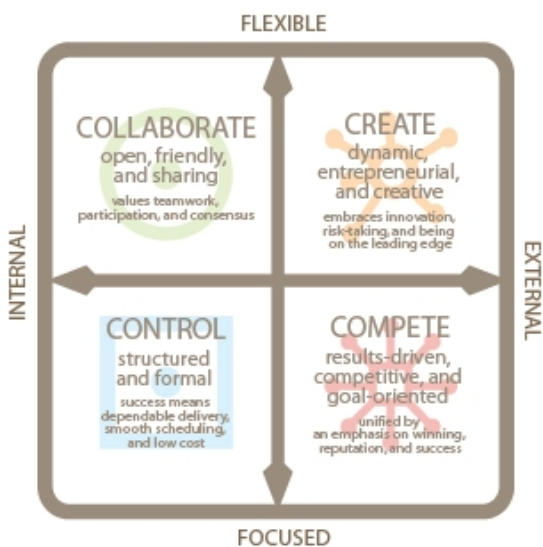
HAWORTH®

Basierend auf diesen Studien, haben die Professoren Kim Cameron und Robert Quinn vier verschiedene Typen der Unternehmenskultur definiert: die teamorientierte, die innovative, die kontrollierende sowie die marktorientierte Organisation. Jeder Organisationstyp zeigt andere Vorstellungen, Verhalten und Arbeitsweisen auf. Diese gilt es zu erkennen, sodass Arbeitsaufwand und Arbeitseffizienz verbessert werden können.

- **Collaborate** | Teamorientierte Organisation
 - Offen, freundlich, kommunikativ
 - Gruppenloyalität und Traditionen sind stark ausgeprägt
- **Create** | Innovative Organisation
 - Dynamisch, unternehmerisch und kreativ
 - Ermutigt individuelle Initiative und Freiheit
- **Control** | Kontrollierende Organisation
 - Sehr strukturiert und formelle Regeln und Vorgehensweisen stehen an erster Stelle
 - Fokus auf Stabilität, Leistung und Effizienz
- **Compete** | Marktorientierte Organisation
 - Ergebnisorientiert, konkurrenzbetont und zielorientiert
 - Definiert sich über den Marktanteil und das Erreichen der Marktführerschaft

One Fact

Kein Organisationstyp ist besser als der andere. Der Mehrwert bei dieser Analyse besteht vielmehr darin, die Organisation und deren Kultur zu verstehen, wie diese zu der Erreichung der betrieblichen Ziele beiträgt. Nur dann kann der Arbeitsplatz die wirkliche Unterstützung bieten, welche von den Teammitgliedern benötigt wird.



Diagrammerläuterung:

Collaborate: schätzt Teamwork, Partizipation und Konsens

Create: begrüßt Innovationen, Risiken und dem führenden Marktumfeld anzugehören

Control: Erfolg bedeutet zuverlässiges Arbeiten, reibungslose Abläufe und geringe Kosten

Compete: wird durch den Fokus auf das Gewinnen, das gute Image und den Erfolg definiert



Wissen

HAWORTH®

Wie Räume die Unternehmenskultur unterstützen können.

Weil jeder Kulturtyp verschieden ist, kann ein gleicher Arbeitsplatz nicht alle Organisationstypen im gleichen Maße effektiv unterstützen. So braucht eine teamorientierte Organisation mit ihrem Fokus auf Teamwork Räumlichkeiten, welche die Interaktion unterstützen und fördern. Eine eher kontrollierende Kultur, mit den Schwerpunkten Stabilität und Struktur erfordert eine gleichbleibende Raumorganisation. Die marktorientierte Kultur muss dagegen offen agieren können und fähig sein, sich dem Marktveränderungen schnell und einfach anpassen zu können. Innovative Organisationen müssen Innovationen, sowie individuelle Initiative fördern, sodass so wenig Strukturen wie möglich vorhanden sein sollten.

Anzumerken ist außerdem, dass die Unternehmenskultur innerhalb eines Unternehmens nicht immer dieselbe ist. Es können sich diverse Subkulturen, z.B. in Abteilungen oder Teams, bilden. Manche widersprechen dabei sogar der ganzheitlichen Unternehmenskultur. Indem Raumplaner und Architekten die Unternehmenskultur und Subkulturen in einer Organisation erfassen, können sie Büroraumlösungen auf die zu unterstützenden Arbeitsstile ausrichten und gestalten.

Durch eine aussagekräftige Bewertung der Unternehmenskultur können Büroraumplaner komplexe und oft auch konkurrierende Prozesse durch kreative und konstruktive Lösungen beheben. Davon profitieren die Mitarbeiter und letztendlich auch die Unternehmenseffizienz.

One Haworth Center reflektiert und fördert unsere Unternehmenskultur.

Mit der Entwicklung des neuen Hauptsitzes hat Haworth all diese Erfahrungswerte eingesetzt, um eine einladende und freundliche Umgebung zu schaffen, die die Loyalität zu den Mitarbeitern verdeutlicht, die interne Zusammenarbeit und Kommunikation unterstützt sowie den Zusammenhalt innerhalb des Unternehmens stärkt.

Gleichzeitig hatte Haworth die Intention, von einem sicheren und starren Einrichtungsdesign zu einem Design zu wechseln, welches die Flexibilität, Innovation und den Fokus auf die globale Kunden widerspiegelt. Das neue Bürogebäude verinnerlicht teamorientierte und marktorientierte Teamstrukturen, um zukünftigen Erfolg zu sichern und weiter zu wachsen.