

Praxisbeispiel

GESUNDE ARBEITSKULTUR ENTWICKELN



AUSGANGSSITUATION UND PROJEKTDESIGN

Die hohe Fluktuation und wahrgenommene Unzufriedenheit der Mitarbeitenden im Arbeitsbereich waren Anlass, die Arbeitsbedingungen genauer zu analysieren. Das Leitungsteam wollte besser verstehen, was "los ist". Überlastungen sollte entgegengewirkt und die Voraussetzungen für eine gesunde Arbeitskultur geschaffen werden. Die Fragestellung wurde konkretisiert und bildete den Startpunkt der Kultur-Beobachtung.

Doch was meint Kultur? Kultur ist das, was Ihre Organisation einzigartig macht. Sie beeinflusst das Handeln aller Personen in einer Organisation. Sie wirkt sich aus auf Mitarbeiterbindung und Leistungsfähigkeit. Eine gesunde Arbeitskultur trägt dazu bei, dass auch in herausfordernden Situationen die Leistungsfähigkeit langfristig erhalten bleibt und die Arbeitsbedingungen als attraktiv bewertet werden.

Format	Inhalte	Ergebnis
Kultur-Beobachtung 	<ul style="list-style-type: none">• Interviews und Gruppengespräche, um relevante Kulturphänomene zu erheben• Sichten von Unterlagen, beobachten von Prozessen	<ul style="list-style-type: none">• Rückkopplung an die Beauftragenden: Was wirkt?
Workshop und Einzelgespräche 	<ul style="list-style-type: none">• Spiegeln und Validieren der Beobachtungen• Identifizieren von Handlungsfeldern• Vereinbaren der weiteren Vorgehensweise	<ul style="list-style-type: none">• Tiefes Verständnis der Kultur und Wirkfaktoren• Ansatzpunkte für Veränderung
Iterative Entwicklung der Organisation 	<ul style="list-style-type: none">• Maßnahmen zur Kulturveränderung ableiten und erproben• Moderierte Diskurse über initiierte Maßnahmen und deren Auswirkungen• Review nach 4 Monaten	<ul style="list-style-type: none">• Wirkungsvolle Weiterentwicklung der Arbeitskultur

ORGANISATION UND KULTUR ENTWICKELN

- Vielfältige Projektgruppe mit klar abgestecktem Entscheidungsrahmen
- Pilotierung von Maßnahmen in den jeweiligen Organisationseinheiten
- Regelmäßige Diskurse und gemeinsame Reflexion mit den Auftraggebenden



Abgestimmtes Zielbild:
Adaptiv und
handlungsleitend

Ergebnisse der Kultur-
Beobachtung mit
identifizierten Handlungsfeldern



Für die Bearbeitung der Handlungsfelder aus der Kultur-Beobachtung wurde eine Projektgruppe gebildet. In den moderierten Arbeitstreffen wurden jeweils Maßnahmen entwickelt und bis zum nächsten Termin erprobt. Parallel fanden regelmäßige Rückkopplungen mit den Auftraggebenden statt. Für die Weiterentwicklung und das gemeinsame Lernen im Arbeitsbereich waren insbesondere diese Diskurse enorm wertvoll.

Darüber hinaus war die konsequente Verknüpfung des Kulturprozesses mit den konkreten Anforderungen des Arbeitsalltags ein wesentlicher Erfolgsfaktor.

Die Bereitschaft für offene Diskurse ist wesentlich für einen zielführenden Kulturprozess.

ZUSAMMENARBEITEN

Sie fragen sich, wie sich ein wirkungsvoller Kulturprozess in Ihrer Organisation gestalten lässt? Oder welche Auswirkungen geplante Veränderungen auf die Kultur haben und wie Sie negativen Effekten begegnen können?

Ich bin gespannt auf Ihre Fragen! Rufen Sie mich direkt an oder schreiben Sie mir eine Mail. Ich freue mich, Sie kennenzulernen.

**Gesunde Arbeitsbedingungen schaffen.
Damit Menschen gut arbeiten können
und bleiben wollen.**



Alexandra Gerstner
Arbeitspsychologin und
Systemische
Organisationsberaterin

040 85389649
mail@alexandragerstner.de

www.alexandragerstner.de