

ORGANISATIONSKULTUR

ERSCHEINUNGSFORMEN, ANALYSE, VERÄNDERUNGSMÖGLICHKEITEN IN NPO'S

Organisations-kultur

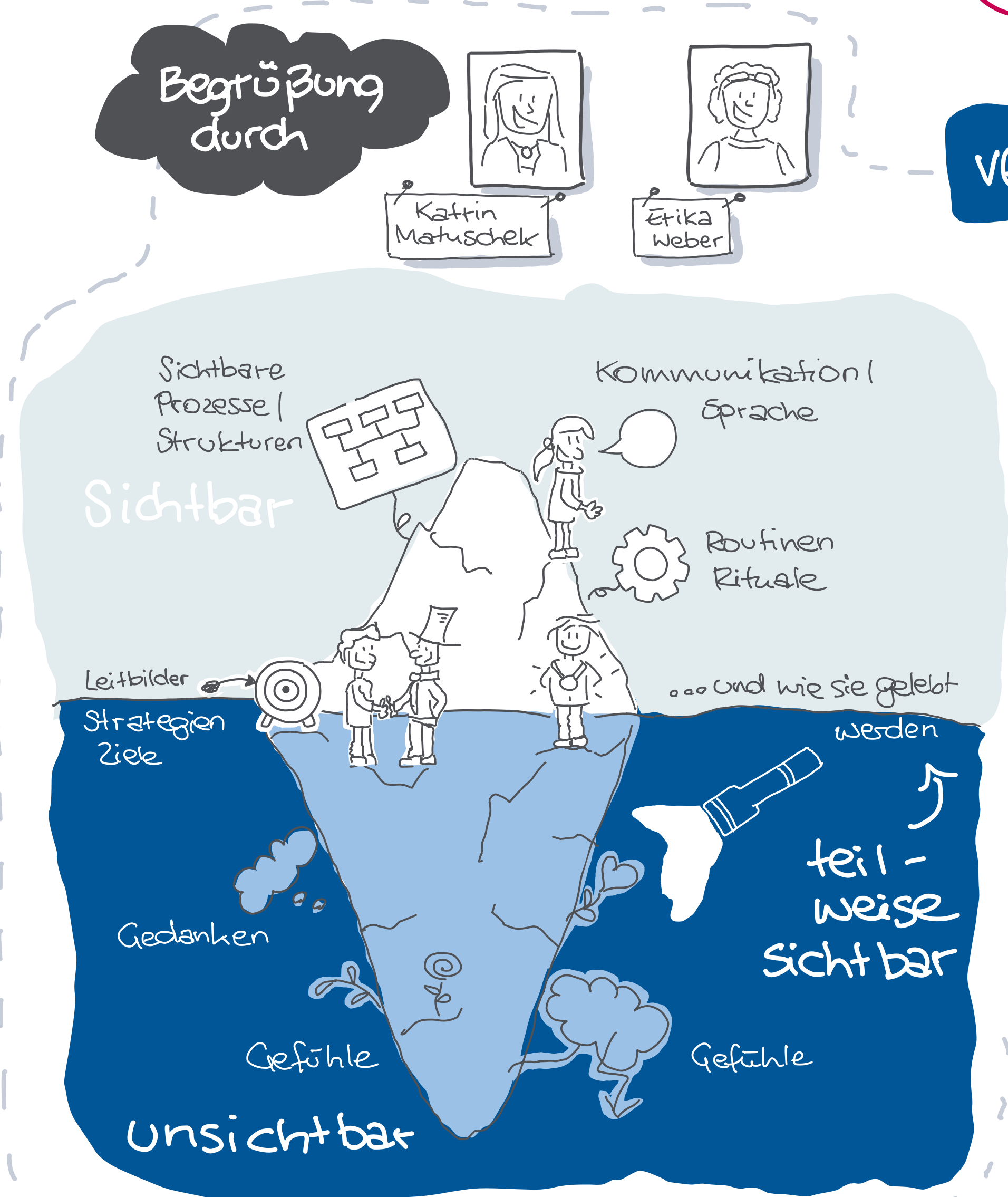
Matthias Diederichs

FRAG JUTTA

Interpretations-tahmen

Organisations-verständnis

"So wie ich es mache, soll es jeder machen"



1

SO MACHEN WIR DAS HIER

Hoher Veränderungsbedarf im Publikum

Bremse: es bleibt alles wie es ist

ROUTINEN

Gleiche / ähnliche Regelinterpretationen von Personen

Veränderung der Routinen bietet Chance

Beeinflussung Organisationskultur

Dinge verändern

1

Du lässt uns alleine!

2

Danke für deine Arbeit

ANLÄSSE FÜR KULTURWANDEL

Informationen werden nicht verteilt

neue Strukturen, altes Verhalten

Mitgliedsorganisationstypen

1. Ehrenamt regelt alles
2. Mitglieder regeln alles
3. Hauptamt und Ehrenamt arbeiten zusammen
4. Hauptamt regelt alles

site Routinen

bezogen auf neue Orgaziele

dysfunktionale Routinen

Anpassung notwendig

funktionale Routinen

bezogen auf Erreichung Orgaziel

Kultur als Abgrenzung gegen offizielle Regelungen

Kulturveränderung löst oft Widerstände aus

Verwaltung

~ 250 Mitarbeiter

50% > 55 Jahre

hatte keinen Kontakt zu den Menschen

für Personalentwicklung war keine Zeit

Mitarbeiter wurden bei Bedarfsermittlung beteiligt

Organisations-kultur Stadt Reinbek

ERFOLGSFAKTOREN

1. Lob, auch kommunal untereinander
2. Beharrlichkeit
3. Verletzung ernst nehmen

Silodenken lösen

Basis

- externe Beratung
- Supervision
- Führungs-kraftschulungen

Inzwischen auch Change-management (erst in weiterer Stufe möglich)

Eigene Achtsamkeit durch Privaten Ausgleich ermöglichen

- * Akzeptanz der Aufgaben in der Familie
- * Stabile Ehe
- * Auszeiten
- * Kinder

Akzeptanz der Führung wurde abgewartet

Politische Führung war der Anker

Wir schaffen Räume, in denen sich Mitgliedschaft gar nicht mehr vermeiden lässt

Erschließungs-projekt

Baden - Württemberg

25 junge Leute wurden unbefristet neu eingestellt

unbelastete Menschen machten mehr Sinn

25 Erschließungsbeauftragte unterstützen die 27 Geschäftsstellen

Unterstützung der Geschäftsstellen

sind in Betriebe gegangen

Arbeits mit Belegschaft

Ziele der Erschließungsarbeit

- * Handlungsfähigkeit in Betrieben erreichen, bzw. stärken
- * Mitglieder aktivieren / stärken
- * Mitgliederorientierung verankern
- * Aktive Weiterentwicklung

Umgang mit Widerstand

Erfolg entkräftet Widerstand

Verhalten der "Alten"

1/3	☹
1/3	☹
1/3	☹