

Typologien von Unternehmen.

In jedem Unternehmen weht ein anderer Wind. Manchmal spürt man ihn bereits, wenn man durch den Haupteingang tritt. Sicher kann man ihn spüren, wenn man mit einer genügend großen Anzahl von Mitarbeitenden unterschiedlicher Business-Bereiche ins Gespräch kommt. Elegant ist die Möglichkeit, mit diagnostischen Instrumenten zu erkunden, welche Präferenzen in einem Unternehmen wahrgenommen werden. Die Kenntnis dieser Information hilft dabei, das Unternehmen besser im Wettbewerb zu positionieren, Veränderungsprozesse konfliktfreier zu gestalten, auf sinnvolle Weise neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für das Unternehmen zu gewinnen. Die Typologie eines Unternehmens sagt aus, dass ein Unternehmen "anders" ist als ein anderes. Es geht nicht um "gut" oder "schlecht", sondern um die Wahrnehmung und Anerkennung dessen, was „anders“ ist. Für leitende Führungskräfte ist das Wissen über die Typologie eine wertvolle Unterstützung bei der Gestaltung der Unternehmensentwicklung.

Das Tagestraining bietet den Teilnehmer/innen Einblicke in die Konzepte der Unternehmenskultur-entwicklung von Schein, über Bridges bis zu Löhrner. Das Instrument OCI wird konkret angewandt.

Ziele und Nutzen.

- Den Typus des eigenen Unternehmensbereichs einschätzen und interpretieren lernen
- Mit dem Typus in die Deutung von Potenzialen und Risiken einsteigen können
- Die Auswirkungen einer Typenentwicklung erspüren (Reaktionen von Mitarbeitern, Kunden und Peers reflektieren)

Trainer.

Ralph Schlieper-Damrich

Perspektivenwechsel GmbH
Gesellschaft für Kulturentwicklung und
Führungsberatung
Köhlerberg 3
D – 86456 Lützelburg/Augsburg
Telefon 0049 (0) 8230 7010.25
Telefax 0049 (0) 8230 7010.29

www.perspektivenwechsel.com

Inhalte.

- Die Typologie-Forschung
- Kulturkonzeptionen
- Das Unternehmensdiagnose-Instrument "OCI" – Organizational Character Index
- Das typologische Zusammenspiel von Sub-Kulturen
- Typologie und Veränderungsprozesse
- Typologie des Systems und Typologie des Einzelnen. Harmonien und Reibungen.

Typologie als Fundament interner Beratung:

- Das „Wir“ wird am „Ihr“ zum „Wir“
- „So läuft das hier“: Typus und Widerstand
- Unternehmenstypus und Unternehmenswerte
- Gegenwartstypus und Zukunftstypus – Schritte der Unternehmensentwicklung

- Beispiele aus Beratungsmandaten

- Feedback durch die Teilnehmer

Methoden.

Übungen, Fragebogen OCI, Erfahrungsaustausch ...

Zielgruppe.

Führungskräfte, Organisations- und
Kulturentwickler
(min. 1 als Individualtraining,
max. 12 Teilnehmer/innen)