

ORGANISATIONSGESTALTUNG: KULTURENTWICKLUNG ALS BEITRAG ZUR LERNENDEN ORGANISATION

Innovations- und informations-orientierte Unternehmenskultur	
• Sicherung und Diffusion der Know-how-Schätze • Management horizontaler und diagonalen Kommunikations- und Informationsströme • Gestalten von kommunikativen Gefäßsystemen und Netzwerken • Optimierung von Innovationsstrom und Technologie-Push • Wertschätzung der "knowledge worker"	• interne Technologiekolloquien und -messen • Erfindermessen, Talent- und Innovationsbörsen • interne Problemlösungstreffen (von Produktidee über F & E, Produktion bis hin zum Vertrieb) • Know-how-Transfer-Treffen
Markt- und Kundenorientierte Unternehmenskultur	
• "Kundenbesessenheit" der Organisation • Schulterschluss von Entwicklung, Fertigung, Vertrieb und Marketing (market pull und technology push) • Installierung von kommunikativen Frühwarnsystemen und Transmissionsriemen vom Markt in die Organisation hinein	• Lernen von und mit Kunden und Lieferanten durch gemeinsame Lernforen • "round tables", z.B. mit Verkäufern, Öffentlichkeitsarbeitern als "market gatekeepers" • "round tables" bzw. Diskurse mit der kritischen Öffentlichkeit • "environmental scanning/monitoring" durch Nachwuchstalente
Unternehmenskultur	
• "Empowerment" der Mitarbeiter • ganzheitliche Arbeitsprozesse • Freiraum für unternehmerisches Risiko • fehlertolerante Kultur • Belohnung der Champions • Pflege der Rollenvielfalt und -flexibilität • flache, unternehmerfreundliche Strukturen • unkonventionelle Beschäftigungsformen	• strategische Denkforen (diagonal) • Unternehmensentwicklungsinitiativen (z.B. Intrapreneurship-Programme, New Ventures) • Unternehmerische Anreizsysteme, • Laufbahnstrukturen, Karrierepfade (z.B. Subunternehmer, Management-Buy-Outs, Berater)

Quelle: Gabler's 10/93