

ARBEITSPLATZKULTUR

Arbeitgeber:

Tipps für die Bestimmung Ihrer Unternehmenskultur (Teil 1)

Teilen Sie diese mit Ihren besten Mitarbeitern auf allen Ebenen, nicht nur mit dem Management, um eine klare und akkurate Synopsis zu erzielen.

- Nennen Sie 5 Begriffe, mit denen Sie das Unternehmen beschreiben würden.
- Was sind die Werte dieser Organisation und glauben Sie, dass diese täglich gepflegt werden?
- Beschreiben Sie die Gesamtpersönlichkeit des Unternehmens (den Charakter, "Gefühl").
- Was ist die eine zentrale Eigenschaft der Organisation, die sich niemals ändern sollte?
- Wie ist die Managementstruktur aufgebaut?
- Wie wird mit Konflikt umgegangen?

ARBEITSPLATZKULTUR

Arbeitgeber:

Tipps für die Bestimmung Ihrer Unternehmens-kultur (Teil 2)

Teilen Sie diese mit Ihren besten Mitarbeitern auf allen Ebenen, nicht nur mit dem Management, um eine klare und akkurate Synopsis zu erzielen.

- Welcher Grad an Kommunikation herrscht in der Organisation?
Wie ist der Kommunikationsfluss?
- Wie werden Mitarbeiter motiviert und belohnt?
- Was ist der beste und der schlechteste Aspekt, wenn man für diese Organisation arbeitet?
- Kleiderordnung: formell, business casual oder leger (Jeans oder Shorts)?
- Arbeitsplatz: Bürozellen, Einzelbüros oder Großraumbüros?
- Arbeitszeiten: 8-17hs Montag-Freitag, Gleitzeit oder Home Office
- Ist die Umgebung teamorientiert oder gibt es abgegrenzte Abteilungen?

ARBEITSPLATZKULTUR

Arbeitgeber:

Tipps für die Gestaltung einer ethischen Geschäftskultur...

Definiert als "ein Umfeld, in dem das richtige Tun einfach ist und das falsche Tun bestraft wird oder zur Kündigung führt. Es bedeutet auch Mitarbeiter regelmäßig in Diskussionen über die Arbeitsplatzethik und Prozesse, die dazu da sind ethische Praktiken aufrechtzuerhalten, zu involvieren.

- Binden Sie Ethik in das Recruitingsverfahren ein
- Beseitigen Sie Doppelmoral
- Demonstrieren Sie Standards
- Fördern Sie ein respektvolles Umfeld
- Ermutigen Sie Mitarbeiter illegales oder unethisches Verhalten zu melden/begrüßen Sie Bedenken
- Schaffen Sie einen klaren Weg zu Belohnung und Anerkennung

ARBEITSPLATZKULTUR

Arbeitgeber: Zeichen, dass Ihr Unternehmen ein Kulturproblem hat

- Sie haben Regeln/Vorgehensweisen für *alles*
- Erfolg wird allein durch das Management definiert
- Mitarbeiter bekommen keine Gelegenheit eigene Ziele zu setzen oder zu entscheiden, wie sie am besten ihre Arbeit erledigen
- Wenn Mitarbeiter kündigen, gibt es nur kleine bis keine Diskussionen darüber
- Manager verbringen Ihre Zeit damit Mitarbeiter zu beaufsichtigen, anstatt diese zu coachen und zu begeistern
- Kleine Dinge bekommen *zu viel* Aufmerksamkeit, z.B. ein Verstoß gegen die Kleiderordnung oder der Zeitpunkt des Arbeitbeginns
- Es gibt für alles Pläne in Ihrem Unternehmen, aber keine vorherrschende Mission, an der sich die Leute orientieren können und die für sie wichtig ist

ARBEITSPLATZKULTUR

Arbeitgeber:

Tipps um Ihre Unternehmenskultur zu verbessern

- Begrüßen Sie Transparenz
- Implementieren Sie bessere und effektivere Mittel für Kommunikation und Zusammenarbeit
- Erkennen und belohnen Sie wertvolle Beiträge
- Fördern Sie starke Mitarbeiterbeziehungen
- Begrüßen und regen Sie Mitarbeiterselbstständigkeit an
- Leben Sie Flexibilität
- Kommunizieren Sie Absicht und Leidenschaft
- Finden Sie Wege, um Mitarbeiter einzubinden
- Ermutigen Sie eine Teamatmosphäre
- Geben und fragen Sie regelmäßig nach Feedback
- Bleiben Sie den zentralen Werten treu
- Geben Sie der Bildung einer Kultur die Aufmerksamkeit, die sie verdient
- Seien Sie nicht passiv gegenüber der Kultur, die Sie schaffen

ARBEITSPLATZKULTUR

Arbeitssuchende:

Die Bestimmung einer Unternehmenskultur (Teil 1)

Von Leistungen und Vergünstigungen, über die Art und Weise wie Mitarbeiter sich verhalten und interagieren, nicht in eine Unternehmenskultur zupassen kann Ihre beruflichen Erfolge sabotieren. Fragen, die gestellt werden sollten:

- Wie ist Ihre Arbeitskultur?
- Wie würden Sie die Arbeitskultur hier beschreiben?
- Welche Leistungen sind auf die Work-Life-Balance ausgerichtet?
- Welche Leistungen und Vergünstigungen bietet das Unternehmen?
- Wie handhaben sie das Arbeiten im Home Office?
- Wie oft stellen sich die Mitarbeiter außerhalb der Arbeitszeiten zur Verfügung?

ARBEITSPLATZKULTUR

Arbeitssuchende:

Die Bestimmung einer Unternehmenskultur (Teil 2)

Von Leistungen und Vergünstigungen, über die Art und Weise wie Mitarbeiter sich verhalten und interagieren, nicht in eine Unternehmenskultur zupassen kann Ihre beruflichen Erfolge sabotieren. Fragen, die gestellt werden sollten:

- Wie werden Entscheidungen getroffen?
- Welcher Grad an Kommunikation herrscht in der Organisation?
Wie ist der Kommunikations-fluss?
- Ist die Umgebung teamorientiert oder gibt es abgegrenzte Abteilungen?
- Wie oft trifft sich die Belegschaft?
- Was sind die zentralen Werte der Organisation?