Coded Segments

How Can an Organization Evolve to an Agile Organizational Culture through Digital Transformation?

Cultural Change Framework for a SME in Switzerland

Bern University of Applied Sciences

Business School

Study program:	Master of Science in Digital Business Administration
Course:	DR4 – Master Thesis
Supervisor:	Prof. Dr. Nikolaus Obwegeser
Co-Supervisor:	Prof. Dr. Pascal Dey
Author:	Nathalie Moser

Bern, 20th of July, 2022

Master Thesis – Coded Segments

Ich hatte damals gestartet als Hardware- und Softwareentwickler und bin mittlerweile Bereichsleiter vom Bereich CoC Applications

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Weiterbildung / Weiterentwicklung\Aufstiegsmöglichkeiten

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 3 - 3

Ähm ist aktuell eine schwierigere Frage, die zu beantworten ist. Also die...ähm....da wir jetzt in diesem Change drin sind, unser Standort wird geschlossen. Das bedeutet, dass die Produktion verlagert wird und wir aktuell in diesem Projekt jetzt vertieft arbeiten. Das heißt, kurzfristig bedeutet das auch, dass wir den Fokus darauf haben, dass an anderen Standorten dann wieder produziert werden kann.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Leitbild der Organisation\Ziele

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 5 - 5

Übergeordnet kann ich sagen, dass wir ganz klar mit dem Ziel hier entwickeln, dass dem Kunden Systeme angeboten werden können.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Leitbild der Organisation\Ziele

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 5 - 5

Wir können noch darauf eingehen. Die Vision, die ist auf der Website hinterlegt. Jetzt schaue ich da, ob ich dort die Daten auch so rauskriege, weil ich muss ehrlich sagen, dass ich den Satz wie es...ähm...wie die Vision sein soll, die habe ich aktuell so nicht im Kopf.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Leitbild der Organisation\Vision und Mission

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 5 - 5

Also ich lese es kurz vor. "Wir sind auf einer Mission. Unsere Kunden betrachten und erleben uns als eine weltweit führende Technologie Gruppe mit Fokus auf innovative Lösungen für die industrielle Verarbeitung von Kabel und anderen flexiblen Materialien. Wir streben nach der globalen Führungsrolle hinsichtlich Technologie, Qualität und Service. Als

Geschäftsbereich der Metall Zug Gruppe sind wir eines der erfolgreichsten Unternehmen unserer Branche." Ja, und was bedeutet das dann auf der Visions Ebene? "Wir glauben an eine Welt ohne technische Grenzen. Deshalb geben wir Produzenten die Macht, möglichst einwandfreie Produkte herzustellen." Und das dann auf der Mission. "Unsere Mission ist es, in allem, was wir tun, die präzisesten, die marktweit umfangreichsten und leistungsfähigsten Produkte und Lösungen zu sein. Zudem setzen wir weltweit den Standard für hervorragenden Service und erstklassige Kundenorientierung. Wir bringen stets Innovationen und Verbesserungen in all unseren Geschäftsbereichen und fungieren unseren Kunden als kompletter strategischer Systempartner."

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Leitbild der Organisation\Wahrnehmung im Arbeitsalltag

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 7 - 7

Ja klar, diese Formulierungen sind natürlich, die sind so weit durchdacht und auch kommuniziert, damit die Identifikation steht. Zusammengefasst kann ich das eigentlich in eigenen Worten so bringen, dass es das Ziel ist, dass wir als Systemanbieter für den Kunden einen Partner sind. Das bedeutet, dass wir dem Kunden in der möglichst breiten oder der ganzen Wertschöpfungskette Lösungen anbieten können, damit er dann seine Produkte erfolgreich und qualitativ hochwertig produzieren kann.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Leitbild der Organisation\Strategie

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 9 - 9

Nein, diese Vision, die ist schon länger so bestehend und es sind auch die strategischen Änderungen oder die strategischen Anpassungen, die gemacht wurden. Die zielen natürlich darauf hin, dass wir da diese Richtung....da auch uns weiterentwickeln können in der Organisation.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Leitbild der Organisation\Vision und Mission

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 11 - 11

Aktuell ist es sehr stark wahrnehmbar. Wir sind in der Organisation gesehen, würde ich sagen...also unsere Gruppe jetzt da an unserem Standort, sind wir die Verlierer, was das betrifft. Es bedeutet, dass unser Standort geschlossen wird, dass Produkte so verlagert werden,

was strategisch absolut Sinn macht, aber dann natürlich einzeln für unseren Standort, ja sehr schade ist, dass das so passiert.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Leitbild der Organisation\Ziele

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 13 - 13

Ja, die Kommunikation der Vision, die wurde so nicht mehr bei uns am Standort gebracht. Ich weiß, dass an anderen Standorten die Vision so kommuniziert wurde, weil bei uns....eben weil wir die Verlierer sind wurde da natürlich eine andere Kommunikation auch gewählt. Also eher, dass man da mit Fakten auf den Tisch gekommen ist und gesagt hat, das sind die notwendigen Schritte, die gemacht werden müssen, damit eben auf diese Vision hingearbeitet werden kann.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Interne Kommunikation\Strategie / Ziele

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 15 - 15

Ja, die Kommunikation der Vision, die wurde so nicht mehr bei uns am Standort gebracht. Ich weiß, dass an anderen Standorten die Vision so kommuniziert wurde, weil bei uns....eben weil wir die Verlierer sind wurde da natürlich eine andere Kommunikation auch gewählt. Also eher, dass man da mit Fakten auf den Tisch gekommen ist und gesagt hat, das sind die notwendigen Schritte, die gemacht werden müssen, damit eben auf diese Vision hingearbeitet werden kann.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Leitbild der Organisation\Vision und Mission

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 15 - 15

eben weil wir die Verlierer sind wurde da natürlich eine andere Kommunikation auch gewählt. Also eher, dass man da mit Fakten auf den Tisch gekommen ist und gesagt hat, das sind die notwendigen Schritte, die gemacht werden müssen, damit eben auf diese Vision hingearbeitet werden kann

Code: ● Zitate

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 15 - 15

Ja. Also es ist nicht so, dass wir nicht irgendwie nicht rentabel gewesen wären, sondern es ist reines...es geht darum, dass die Komplexität reduziert wird im Ganzen. Wir sind viele

dezentralisierte Standorte. Das bedeutet, dass jeder Standort irgendwo in einem Bereich drin auch seine Stärken hat. Und das, was jetzt mit dieser Verlagerung passiert, ist wirklich die Reduktion dieser Komplexität.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Leitbild der Organisation\Ziele
Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 17 - 17

Ja, das ist auch das Ziel, dass Mitarbeiter gehalten werden. Spezifisch wird das ganze Engineering, das wird weiterhin im Raum Zug weiter arbeiten und es wurden auch einzelnen Personen wurden da Angebote unterbreitet, dass sie an einem anderen Standort weiterarbeiten können. Es wird schon jetzt auch der Fokus darauf gelegt, dass für jeden Mitarbeitenden klar ist, wie seine Zukunft dann aussieht. Es gibt Mitarbeitende, die haben selber gekündigt, weil sie schon etwas gefunden haben oder weil sie sich die Zeit auch nehmen müssen, um dann zu suchen. Dann gibt es Mitarbeitende, die eben weiterarbeiten können. Für die ist das klar, wo sie dann weiterarbeiten. Und so werden wir da bis Ende September auch schon für alle Mitarbeitende eine Lösung haben.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Interne Kommunikation\Empathie
Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 19 - 19

Werte sind für mich, die längerfristig aufgebaut werden. Werte, die auch gelebt werden können. Und was wir jetzt aktuell in dieser Situation profitieren ist, wenn da schon eine Grundlage da ist. Das bedeutet Werte, ein Umgang miteinander, auch in Situationen wie diesen, in der wir jetzt drinstecken, dass wir da doch noch einen Umgang haben, der erträglich ist. Also es muss das Ziel sein, die Erträglichkeit aktuell zu halten, weil es ist schon eine turbulente Zeit und wir stecken einiges ein. Und wenn da die Werte oder die Haltung nicht irgendwie auch weiterhin gelebt werden kann, dann wird es gefährlich.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Werte innerhalb der Unternehmenskultur\Standortübergreifend
Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 23 - 23

Mit den Werten ist ja dann ziemlich schnell auch die Kultur gemeint, die gelebt wird. Und das ist für mich ein Unterschied, ob wir in der Kultur jetzt intern an unserem Standort sprechen oder ob wir übergreifend sprechen. Beispielsweise jetzt das Engineering, das weiterhin

bleiben kann, kennt beide Kulturen bereits. Also auch schon in der Vergangenheit hatten wir gemeinsame Projekte und das wird auch weiterhin dann verstärkt passieren, dass wir gemeinsame Projekte mit Deutschland beispielsweise haben. Und da diese Kultur, die funktioniert. Die interne Kultur, die funktioniert natürlich auch gut. Man muss sich einfach vorstellen, wenn da jeden Monat oder sogar teilweise jede Woche Personen gehen, dann spürt man diese Grundkultur, die wir da an unserem Standort hatten, die kriegt man nicht mehr gleich mit. Aber ich würde schon sagen, das ist die Basis, um etwas aufzubauen. Nur sind wir aktuell nicht in der Situation, um etwas aufzubauen, wo wir uns getragen fühlen, sondern jetzt geht es darum, ein Projekt einfach abzuschließen, damit wir dann wieder die Chance haben, Neues aufzubauen.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Projektmanagement\Ressourcenmanagement

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 25 - 25

Die sind immer stärker auch wahrnehmbar. Auch wegen diesem Projekt der Verlagerung kriegen wir jetzt auch mehr mit welche Werte da sind. Und ähm ja, ich würde sagen, das wird sich über die Zeit auch noch verstärken, dass wir die Werte kennenlernen dürfen, wie andere Standorte auch funktionieren.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Werte innerhalb der Unternehmenskultur\Standortübergreifend

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 27 - 27

Es war soweit bekannt, wie auch die Zusammenarbeit funktionierte, und zwar wie Projekte auch aufgegleist wurden. Aber ich würde sagen, das wird sich sicher noch verstärken und war bis anhin so weit möglich, dass es wahrnehmbar war, wie es einfach auch funktionierte.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Werte innerhalb der Unternehmenskultur\Standortübergreifend

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 29 - 29

Und das zwingt uns auch diese Zusammenarbeit vertieft gemeinsam, auch die Auslegeordnung für ein Projekt, durchzuführen. Damit das dann auf Produkteebene auch möglich wird. Jetzt, wenn ich das verknüpfe mit der Vision, wenn wir da versuchen, auch Gesamtsysteme und auch Werteketten von Kunden abzubilden, dann verstärkt sich das noch

einmal mehr. Das bedeutet dann auch, dann fängt man an, die Überlegungen zu machen, wie werden die Sachen dann beschafft, wie werden oder wo werden die Module dann zusammengeschraubt? Wo findet das Assembly statt und wie findet eine Inbetriebnahme statt? Inklusive danach wenn die Maschine dann verkauft ist, wie findet oder wie kann After Sales dann betrieben werden? Und das ist ein Netzwerk, dass dann zusammen fungieren muss, das da funktionieren muss.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Flexibilität / Anpassungsfähigkeit
Organisation\Interdisziplinäres (abteilungsübergreifendes) Arbeiten
Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 31 - 31

Und das zwingt uns auch diese Zusammenarbeit vertieft gemeinsam, auch die Auslegeordnung für ein Projekt, durchzuführen. Damit das dann auf Produkteebene auch möglich wird. Jetzt, wenn ich das verknüpfe mit der Vision, wenn wir da versuchen, auch Gesamtsysteme und auch Werteketten von Kunden abzubilden, dann verstärkt sich das noch einmal mehr. Das bedeutet dann auch, dann fängt man an, die Überlegungen zu machen, wie werden die Sachen dann beschafft, wie werden oder wo werden die Module dann zusammengeschraubt? Wo findet das Assembly statt und wie findet eine Inbetriebnahme statt? Inklusive danach wenn die Maschine dann verkauft ist, wie findet oder wie kann After Sales dann betrieben werden? Und das ist ein Netzwerk, dass dann zusammen fungieren muss, das da funktionieren muss.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Innovationsfähigkeit\Prozesse / Kultur
Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 31 - 31

Wir sind am lernen. Wir lernen aktuell agile Projektmethoden. Also wir werden da jetzt bis Ende Jahr mal Scrum einführen. Scrum ist ein Thema, da werden wir uns aber auch ein Jahr Zeit geben, bis wir das eingeführt haben. Das bedeutet dann, wir werden auch agil die Einführung handhaben. Wir werden da einsteigen und werden vorerst uns darauf konzentrieren, dass wir da einen Feedback Loop aufbauen können, um eben dann mit dieser neuen Form auch gemeinsam uns zu entwickeln. Wie kann das funktionieren...

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Projektmanagement\Vorgehen
Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 33 - 33

Und das ist so, also durch das, dass wir jetzt da unter diesem Druck ein Stück weit auch sind, stellen wir uns vor, dass wir das als Dienstleistung, man kann es dann so sehen als Dienstleistung, anbieten wollen. Und das bedeutet auch das, was wir tun, müssen wir auch verstärkt dann kommunizieren können, um auch einfach den Mehrwert, den wir dann ins Netzwerk reintragen, sichtbar zu machen.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Projektmanagement\Kommunikation
Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 35 - 35

Ja, was sich ja sicher markant mal geändert hat, ist das hybride Arbeiten. Also ich würde mal sagen, hybrides Arbeiten funktioniert soweit, dass man miteinander kommunizieren kann, dass man miteinander Daten austauschen kann. Da gibt es auch jetzt die entsprechenden Tools hierzu. Beispielsweise sind wir jetzt wirklich stark mit Teams unterwegs, bauen auch das Framework auf mit Teams. Das sind dann beispielsweise irgendwelche Tasks, die wir da mit Buckets so verknüpft haben, dass man das Ganze eben auch dann agil gestalten kann. Und das ist sicher ein Vorteil, jetzt, da auch mit dieser Vergangenheit, mit Corona, dass wir eben auch wieder gezwungen waren, von der Umwelt gegeben, dass da neue Formen gefunden werden. Und da sehen wir Chancen, die wir jetzt nutzen wollen und auch diese Drive mitnehmen wollen, um uns da weiterzuentwickeln.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Digitale Transformation\Tools
Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 37 - 37

Ja, was sich ja sicher markant mal geändert hat, ist das hybride Arbeiten. Also ich würde mal sagen, hybrides Arbeiten funktioniert soweit, dass man miteinander kommunizieren kann, dass man miteinander Daten austauschen kann. Da gibt es auch jetzt die entsprechenden Tools hierzu. Beispielsweise sind wir jetzt wirklich stark mit Teams unterwegs, bauen auch das Framework auf mit Teams. Das sind dann beispielsweise irgendwelche Tasks, die wir da mit Buckets so verknüpft haben, dass man das Ganze eben auch dann agil gestalten kann. Und das ist sicher ein Vorteil, jetzt, da auch mit dieser Vergangenheit, mit Corona, dass wir eben auch wieder gezwungen waren, von der Umwelt gegeben, dass da neue Formen gefunden werden. Und da sehen wir Chancen, die wir jetzt nutzen wollen und auch diese Drive mitnehmen wollen, um uns da weiterzuentwickeln.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Digitale Transformation\Strategie

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 37 - 37

Also in einer Matrix Struktur gibt es ja dann die Felder, von wo die verschiedenen Seiten auch die Ansprüche eigentlich fast für jede einzelne Person herangetragen werden. Und wir sind so aufgebaut, ich führe zwar das Engineering. Das heißt, ich mache die Ressourcenplanung, habe auch eigene Projekte, die werden so eingeplant. Ich muss das dann aufteilen, dass ich mich in der Rolle als Projektleiter und in der Rolle als Bereichsleiter dann wirklich die unterschiedlichen Gedanken auch machen muss. Weil es gibt ja dann weitere Projektleiter und weitere Mitarbeitende, die dann in weiteren Projekten miteingegliedert werden. Und so sind wir dann auch organisiert. Also da wird versucht, auch die Hierarchien möglichst flach zu halten. Es soll weiterhin sicher eine formale Struktur auch geben, damit einfach das Reporting klar wird, wo wer wie Informationen erhalten muss. Es soll aber auch einen gewissen Spielraum geben, um uns eben selber zu entwickeln. Und wenn ich das noch mit in die Strategie aufnehmen kann, ist es dass...es wird auch gefordert, dass man so ein Bottom up Prozess fahren kann, also Ideen, die beim Mitarbeitenden auch entstehen, dass die nach oben getragen werden können.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Führungskultur\Führungsstil

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 39 - 39

Ou da gab es auch mal...Ich würde mal sagen heute, was wir hier jetzt bei uns leben, aus meiner Sichtweise als Führungsperson. Ich denke, wir haben den Level der transaktionalen Führung, den haben wir definitiv erreicht. Das Ziel wird sein, dass wir da noch die Richtung, mit dem transformalen Führungsstil da weiterbringen können.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Führungskultur\Führungsstil

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 41 - 41

Da wir ein Team sind von aktuell noch zehn Personen, wird sehr viel informell kommuniziert. Wir haben die Gefäße geschaffen. Also dass die Klarheit auch besteht was müssen wir wie kommunizieren. Dass das dann auch in einer formellen Form getätigt wird. Das meiste passiert dann wirklich..es passiert dann mit einem kurzen Telefonat oder irgendwie in einer Kaffeepause. Es ist gut möglich, dass da auch Sachen ausgetauscht werden, die auch das Projekt betreffen. Und das sehen wir auch als großen Vorteil, wenn man das so handhaben

kann. In der Phase einer Innovation ist es wichtig, dass da nicht zu viele Schranken auch gesetzt werden, wie eine Kommunikation zu erfolgen hat, damit eben auch der Teil im Gehirn soweit stimuliert werden kann, dass da Innovationen oder Ideen entstehen können, die eben nicht in einer abgegrenzten Umgebung dann passieren.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Interne Kommunikation\Informationsaustausch

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 45 - 45

Es ist gut möglich, dass da auch Sachen ausgetauscht werden, die auch das Projekt betreffen. Und das sehen wir auch als großen Vorteil, wenn man das so handhaben kann. In der Phase einer Innovation ist es wichtig, dass da nicht zu viele Schranken auch gesetzt werden, wie eine Kommunikation zu erfolgen hat, damit eben auch der Teil im Gehirn soweit stimuliert werden kann, dass da Innovationen oder Ideen entstehen können, die eben nicht in einer abgegrenzten Umgebung dann passieren.

Code: ● Zitate

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 45 - 45

Es ist gut möglich, dass da auch Sachen ausgetauscht werden, die auch das Projekt betreffen. Und das sehen wir auch als großen Vorteil, wenn man das so handhaben kann. In der Phase einer Innovation ist es wichtig, dass da nicht zu viele Schranken auch gesetzt werden, wie eine Kommunikation zu erfolgen hat, damit eben auch der Teil im Gehirn soweit stimuliert werden kann, dass da Innovationen oder Ideen entstehen können, die eben nicht in einer abgegrenzten Umgebung dann passieren.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Projektmanagement\Vorgehen

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 45 - 45

Ja, auch da gibt es verschiedene Möglichkeiten, wie Ideen an uns herangetragen werden. Die meiste Form passiert übers After Sales. Das bedeutet nicht unbedingt die positivste Form, weil da meistens irgendwie immer ein Leiden beim Kunden hinten dran ist. Das bedeutet, dass etwas nicht wie gewünscht funktioniert. Und wenn es dann...sobald es dann in einer Entwicklung aufschlägt, bedeutet das vorerst mal immer das sind dann längere Wartezeiten, bis irgendwie ein Problem gelöst werden kann. Da sind dann sehr viele Personen auch mit involviert und der Kunde hat klare Vorstellungen. Es müsste doch einfach so sein und dann

wäre ich zufrieden. Da haben wir aber ganz klar die Rolle auch zu übernehmen, um abzuschätzen "Was bedeutet jetzt dieses Leiden, das beim Kunden ist? Ist das etwas, das wir wirklich mal kurz lösen können? Ist es etwas, das einfach mehr Entwicklung auch benötigt, um es dann generell zu lösen? Im besten Fall ist es nicht der einzige Kunde, der dieses Problem hat, sondern es ist etwas, das breitbandiger auch angegangen werden kann.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Abklärung Markt- und Kundenbedürfnisse\Verantwortlichkeiten

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 47 - 47

Dann gibt es die Form von zum Beispiel Key Account Management. Die haben dann strategische Ideen auch, die sie mit den Kunden verhandeln. Das passiert meistens so, dass das dann...nicht direkt mit Werken solche Kommunikationen stattfinden, sondern dann irgendwie mit dem Headquarter von irgendwo her. Dann auch mit den entsprechenden Personen, die Strategien ausarbeiten, also Kunden die Strategien ausarbeiten. Und das ist dann eine andere Form, die dann zu uns kommt. Und da sind wir dann spätestens da mit involviert, wenn es um die Technik geht, also um die Frage, was ist machbar und wie kann das umgesetzt werden? Weil in einer weiteren Phase würde man dann mindestens ein Vorprojekt starten, um solche Abklärungen auch sauber durchzuführen.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Abklärung Markt- und Kundenbedürfnisse\Verantwortlichkeiten

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 47 - 47

Das Ziel ist schon, dass alle aus dem Engineering mindestens so einmal bis zweimal im Jahr auch beim Kunden draussen sein dürfen, also selber beim Kunden vorbeigehen können. Und im besten Fall haben wir etwas Neues, das man direkt dann zeigen kann. Oder einfach auch um mitzunehmen "Wie arbeitet ein Kunde?" Es reicht nicht, da irgendwie in einer Woche mitzukriegen "Wie ist die Kultur beim Kunde, wie wird gearbeitet?"

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Abklärung Markt- und Kundenbedürfnisse\Verantwortlichkeiten

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 47 - 47

Es reicht aber mal, die formellen Geschichten da irgendwie zu verstehen. Wie funktioniert der Prozess beim Kunde? Und das ist sicher ein wichtiger Teil, weil Personen aus dem Engineering, die solche Besuche auch gemacht hatten, die kommen immer mit irgendwelchen Themen auch zurück. Und da kann man sagen, das ist dann, das sind dann Themen, die die Basis betreffen. Also so würde ich sagen, wir haben so die Ebene. Wir kriegen mit, was an der Basis gemacht wird, wir kriegen mit, wenn Probleme hervortreten. Das sind dann meist irgendwelche systemische Probleme, die nicht vereinbar sind mit den Prozessen, die beim Kunden gelebt werden. Und dann gibt es noch die strategische Ebene, wo wir mitbekommen, was als nächstes, was ein grösserer Wurf dann sein könnte.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Abklärung Markt- und Kundenbedürfnisse\Vorgehen

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 47 - 47

Das kann man so sagen, ja. Also es ist nicht immer ganz klar, ob es einfach eine Weiterentwicklung ist oder ob es zum Beispiel ein neues Modul in einem bestehenden System ist, das dann einfach irgendwie einen Bereich abdeckt. Wenn ich aber von strategischen Ideen spreche, dann versucht man auch ganz bewusst aus dem bestehenden System auszubrechen wie heute gearbeitet wird. Versucht das dann wirklich von von Grund auf neu aufzustellen und kann dann wirklich...also kann man sagen, das ist dann wirklich eine neuartige Entwicklung.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Innovationsmanagement\Innovationsgrad

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 49 - 49

Dass wir eine Neuentwicklung starten können, ist ich würde mal sagen, vielleicht alle zwei Jahre ist da die Möglichkeit auch da, dass es so weit ist, dass da vielleicht Vorprojekte gelaufen sind. Dass man da eine Übereinstimmung auch gefunden hat. Das hört sich jetzt nicht noch ziemlich viel an. Es ist eben auch ein kleiner Standort hier, bedeutet aber auch, wenn man davon ausgeht, in der Theorie, dass eine Neuentwicklung 18 Monate benötigt, dann passt das gar nicht so schlecht ins Gesamtbild hinein. Und mit 18 Monaten ist damit gemeint, dass man dann wirklich ein Produkt so weit hat, dass das dann vom Kunden bestellt werden kann. Weil irgendwas Kleines das ist...da würde ich sagen, sind wir ziemlich schnell unterwegs. Also da können wir schon auch mal nach einem halben Jahr, mal mindestens

irgendwie Funktionsmuster vorweisen, dann aber wirklich den Prozess noch, bis die Industrialisierung dann abgeschlossen ist, dass das Ding auch so aufgebaut werden kann, dass es eben so kosteneffizient ist, damit sich das Ganze auch lohnt. Das benötigt dann schon noch Zeit.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Innovationsmanagement\Vorgehen
Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 51 - 51

Wir haben keine extrinsische Systeme um Innovationsideen einzubringen. Ich weiß, dass es Standorte gibt, wo das gelebt wird. Es wird auch spannend werden, was uns in Zukunft in diesem Bereich da..dass wir da vielleicht mit eingebunden werden. Das könnte passieren...aber aktuell haben wir das nicht. Persönlich ist meine Meinung hierzu auch, muss es nicht unbedingt geben. Also diese extrinsische Motivation hat auch Nachteile, wenn man das macht. Also aus meiner Sicht haben wir die Chance mit intrinsischen Motivationen. Also wenn der Selbstantrieb beim Mitarbeitenden auch da ist, dass wir da bessere Ergebnisse über das Gesamte kriegen. Bedeutet auch, dass aber ein Mitarbeiter gut integriert sein muss im Unternehmen selber und wir anschauen eben mit Besuchen bei Kunden. Das wird sehr geschätzt, vor allem Personen, die schon auch auf Kundenbesuchen waren. Das wird sehr geschätzt, dass das auch die Möglichkeit da ist, weil das wird auch gefördert oder das gibt die Motivation auch etwas zu tun, das eine Sinnhaftigkeit dann hat.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Innovationsmanagement\Mitspracherecht / Miteinbezug
Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 53 - 53

Wir haben keine extrinsische Systeme um Innovationsideen einzubringen

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Weiterbildung / Weiterentwicklung\Anreizsysteme
Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 53 - 53

Persönlich ist meine Meinung hierzu auch, muss es nicht unbedingt geben. Also diese extrinsische Motivation hat auch Nachteile, wenn man das macht. Also aus meiner Sicht haben wir die Chance mit intrinsischen Motivationen. Also wenn der Selbstantrieb beim Mitarbeitenden auch da ist, dass wir da bessere Ergebnisse über das Gesamte kriegen.

Bedeutet auch, dass aber ein Mitarbeiter gut integriert sein muss im Unternehmen selber und wir anschauen eben mit Besuchen bei Kunden. Das wird sehr geschätzt, vor allem Personen, die schon auch auf Kundenbesuchen waren. Das wird sehr geschätzt, dass das auch die Möglichkeit da ist, weil das wird auch gefördert oder das gibt die Motivation auch etwas zu tun, das eine Sinnhaftigkeit dann hat.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Weiterbildung / Weiterentwicklung\Anreizsysteme

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 53 - 53

Ja, ich ähm....Was ich dazu beitragen kann, ist natürlich die formelle Gestaltung. Wie nehme ich Mitarbeitende mit in diesen ganzen Prozessen? Und da liegt mir schon viel, sobald ich auch... Es gibt Projekte, da darf ich nicht darüber sprechen, das mache ich ja auch nicht. Und dann, sobald Projekte dann aber auch spruchreif werden, dann versuche ich da möglichst einen Informationsfluss her zu kriegen, dass da auch ein Gefühl entstehen kann, was kommt da auf uns zu? Und das bedeutet auch, je früher wir die Chance haben, da mitzuarbeiten und damit meine ich, dass das Team mitarbeiten kann, dass das Team ihre Bedenken, ihre Ideen, ihre Vorstellungen mit einbringen kann und da irgendwie ein Kontext entsteht, der aktiv dann auch lebendig wirkt. Dann sind die Grundlagen auch da, um eben diese intrinsischen Motivatoren da fit zu kriegen. (lacht)

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Führungskultur\Führungsstil

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 55 - 55

Ja, ich ähm....Was ich dazu beitragen kann, ist natürlich die formelle Gestaltung. Wie nehme ich Mitarbeitende mit in diesen ganzen Prozessen? Und da liegt mir schon viel, sobald ich auch... Es gibt Projekte, da darf ich nicht darüber sprechen, das mache ich ja auch nicht. Und dann, sobald Projekte dann aber auch spruchreif werden, dann versuche ich da möglichst einen Informationsfluss her zu kriegen, dass da auch ein Gefühl entstehen kann, was kommt da auf uns zu? Und das bedeutet auch, je früher wir die Chance haben, da mitzuarbeiten und damit meine ich, dass das Team mitarbeiten kann, dass das Team ihre Bedenken, ihre Ideen, ihre Vorstellungen mit einbringen kann und da irgendwie ein Kontext entsteht, der aktiv dann auch lebendig wirkt. Dann sind die Grundlagen auch da, um eben diese intrinsischen Motivatoren da fit zu kriegen. (lacht)

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Interne Kommunikation\Transparenz Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 55 - 55

Ja, das sehe ich als gute Möglichkeit. Beispielsweise...Also wir haben da die Mitarbeitergespräche, die alljährlich stattfinden. Dort ist auch immer die Frage drin. Ja, ist irgendwie eine Weiterbildung gewünscht. Was wir aber machen ist, wir reagieren da schon schneller. Also genau in solchen spezifischen Themen wie, es kommt ein neues Projekt. Wir merken, das können wir heute gar nicht abbilden. Wir müssen uns überlegen, brauchen wir zusätzliche Unterstützung aus dem Markt, also dass wir eine Neueinstellung auch vornehmen, weil wir das selber nicht können? Oder haben wir die Möglichkeit, dass jemand das Interesse hat, auch in diesem Bereich einzusteigen und das dann auch koppeln kann, zum Beispiel mit einer Weiterbildung, die er dann machen kann. Und ich glaube, das hilft uns auch, dass wenn die Chance gesehen wird, dass diese Möglichkeiten bestehen, dann gibt es eine gewisse Bindung. Dort, wo die Motivation liegt, dürfen wir investieren. Also für mich persönlich mindestens ist es eine Motivation, das auch mitzunehmen und diese Chancen dann nutzen zu dürfen. Und wenn dann das Unternehmen noch sagt "Ja, genau das brauchen wir auch, da möchten wir auch Investitionen tätigen" und so weiter unterstützen, dann ist es eine Win Win Situation.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Weiterbildung / Weiterentwicklung\Weiterbildungsmöglichkeiten (intern/extern) Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 57 - 57

Also genau in solchen spezifischen Themen wie, es kommt ein neues Projekt. Wir merken, das können wir heute gar nicht abbilden. Wir müssen uns überlegen, brauchen wir zusätzliche Unterstützung aus dem Markt, also dass wir eine Neueinstellung auch vornehmen, weil wir das selber nicht können? Oder haben wir die Möglichkeit, dass jemand das Interesse hat, auch in diesem Bereich einzusteigen und das dann auch koppeln kann, zum Beispiel mit einer Weiterbildung, die er dann machen kann. Und ich glaube, das hilft uns auch, dass wenn die Chance gesehen wird, dass diese Möglichkeiten bestehen, dann gibt es eine gewisse Bindung. Dort, wo die Motivation liegt, dürfen wir investieren. Also für mich persönlich mindestens ist es eine Motivation, das auch mitzunehmen und diese Chancen dann nutzen zu dürfen. Und wenn dann das Unternehmen noch sagt "Ja, genau das brauchen wir auch, da möchten wir auch Investitionen tätigen" und so weiter unterstützen, dann ist es eine Win Win Situation.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Projektmanagement\Ressourcen

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 57 - 57

Wenn möglich, dann soll man auch miteinander sprechen können, ohne dass bereits alles dokumentiert werden muss. Um einfach diese Entwicklungsschritte von etwas, dass sich dann ergeben kann, so zu gestalten, dass das für die Parteien, die da mit dabei sind, sich irgendwie auch angenehm gestaltet.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Kommunikationsverhalten\Informellen Austausch

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 59 - 59

Um einfach diese Entwicklungsschritte von etwas, dass sich dann ergeben kann, so zu gestalten, dass das für die Parteien, die da mit dabei sind, sich irgendwie auch angenehm gestaltet. Jetzt was sind meine Wünsche für die Zukunft? Ähm ist natürlich mal, wenn es möglich ist, was physisch gemacht werden kann, dass eben diese soziale Sicherheit weiter gestärkt werden kann. Die muss auch wieder gestärkt werden. Und dann die Zusammenarbeit übergreifend, dass da eine Bindung entstehen kann, dass da auch Vertrauen gegenseitig aufgebaut werden kann. Das denke ich, ist so, werden die nächsten Schritte sein, die ich da in Bezug auf Kultur den Fokus drauf haben werde.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Kommunikationsverhalten\Vertrauen

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 59 - 59

Klar, die Vision, als Systemanbieter auf dem Markt tätig zu sein. Bedeutet, ich habe jetzt immer nur die innere Sicht präsentiert, also die Zusammenarbeit mit anderen Standorten. Aber da gehört jetzt dazu, dass man auch eben diese Verbindung mit Kunden aufbauen kann. Und für ein Kunde ist es ein Unterschied, ob er einfach eine generische Antwort erhält, sei es aus einem System, wo da irgendjemand etwas schreiben kann oder ob dann, und das wäre dann jetzt im Engineering das Thema, wenn Projekte laufen, dass da auch Personen dahinter stehen, wo man weiß, wie eine Person sich verhält. Also dass man sich eben auch kennenlernt und da miteinander auch mal Gespräche führen kann, die nicht unbedingt immer dann direkt mit dem Projekt gekoppelt sind, sondern dass da eine Beziehung entstehen kann, um auch die Kulturen, die unterschiedlichen Kulturen und Denkensweise kennenlernen zu dürfen.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Flexibilität / Anpassungsfähigkeit
Organisation\Interdisziplinäres (abteilungsübergreifendes) Arbeiten
Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 63 - 63

Ja, also für einen ersten Schritt gehört für mich schon dazu, dass man physisch auch mal die Chance hat, vielleicht in heutiger Sicht nicht mehr die Hände zu schütteln. Aber dass man, dass man physisch schon mal einander auch sieht, miteinander auch mal irgendwie ein Nachtessen gehen kann, um einfach mal Gespräche zu führen und irgendwie einander kennenlernen darf. Und das gibt dann so einen ersten Eindruck. Und das ist dann der erste Schritt, um auch ein Wir-Gefühl erzeugen zu können. Weil mit dem Wir-Gefühl ist dann das Ziel, das wir erreichen wollen, wollen wir gemeinsam erreichen. Und da ist das gegenseitige Verständnis mit den unterschiedlichen Kulturen einfach ein großer Baustein, der da zuerst eben entstehen soll. Und das ist nicht einfach um etwas...das kann man nicht erzwingen, so etwas, sondern dass auf beiden Seiten die Bereitschaft, die auch da sein muss und diese intrinsische Motivation, dass man eben so etwas erreichen möchte. Und das ist natürlich für mich dann eine Traumvorstellung, wenn das möglich wird, weil dann ist dann auch die Motivation da. Man will mit diesem Projekt möglichst konfrontiert werden und man will auch die Zeit dort investieren.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Flexibilität / Anpassungsfähigkeit
Organisation\Interdisziplinäres (abteilungsübergreifendes) Arbeiten
Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 65 - 65

Ja, also für einen ersten Schritt gehört für mich schon dazu, dass man physisch auch mal die Chance hat, vielleicht in heutiger Sicht nicht mehr die Hände zu schütteln. Aber dass man, dass man physisch schon mal einander auch sieht, miteinander auch mal irgendwie ein Nachtessen gehen kann, um einfach mal Gespräche zu führen und irgendwie einander kennenlernen darf. Und das gibt dann so einen ersten Eindruck. Und das ist dann der erste Schritt, um auch ein Wir-Gefühl erzeugen zu können. Weil mit dem Wir-Gefühl ist dann das Ziel, das wir erreichen wollen, wollen wir gemeinsam erreichen. Und da ist das gegenseitige Verständnis mit den unterschiedlichen Kulturen einfach ein großer Baustein, der da zuerst eben entstehen soll. Und das ist nicht einfach um etwas...das kann man nicht erzwingen, so etwas, sondern dass auf beiden Seiten die Bereitschaft, die auch da sein muss und diese intrinsische Motivation, dass man eben so etwas erreichen möchte. Und das ist natürlich für

mich dann eine Traumvorstellung, wenn das möglich wird, weil dann ist dann auch die Motivation da. Man will mit diesem Projekt möglichst konfrontiert werden und man will auch die Zeit dort investieren.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Kommunikationsverhalten\Informellen Austausch

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 65 - 65

Ja, wie stelle ich mir das vor? Also grundsätzlich mal eben die Möglichkeit, auch soweit es möglich ist, hinzukriegen, dass man sich kennenlernen darf, dass man sich kennenlernen kann. Das ist schon....ich denke mal, die Herausforderung ist meistens, es muss im Kontext muss das irgendwie mit integriert werden können. Und da hoffe ich jeweils, auch wenn das Projektleiter sind, dass das da irgendwie mitschwingt, dass dieser Teil da mit integriert werden kann, dass diese Möglichkeiten auch bestehen, dass man eben den gemeinsamen Start irgendwie gestalten kann. Und das ist dann projektspezifisch, kundenspezifisch, welche Möglichkeiten da auch bestehen. Wenn ich das als Wunschvorstellung so kommuniziere, dann ist es nicht etwas, dass ich da auf der Checkliste einfach abhaken kann. So, wir haben den ersten Punkt erreicht, wir haben uns kennengelernt, sondern das ist etwas, das macht man über die Zeit, auch über das Projekt und auch über das Projekt gibt es Veränderungen, auch personelle Veränderungen oder es kann auch passieren, dass ein Projekt dann irgendwie ein Full stop hat, weil man dann technisch sieht, das funktioniert auch nicht. Auch in dieser Phase ist es wichtig, wie ist die Kommunikation gegenseitig? Und das ist natürlich das Schönste, wenn dann entsteht "Das Projekt, müssen wir abschießen. Aber wir möchten gerne mit euch ein anderes Projekt starten, weil eben diese interkulturelle Kommunikation auch funktioniert."

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Flexibilität / Anpassungsfähigkeit Organisation\Interdisziplinäres (abteilungsübergreifendes) Arbeiten

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 67 - 67

Ja, wie stelle ich mir das vor? Also grundsätzlich mal eben die Möglichkeit, auch soweit es möglich ist, hinzukriegen, dass man sich kennenlernen darf, dass man sich kennenlernen kann. Das ist schon....ich denke mal, die Herausforderung ist meistens, es muss im Kontext muss das irgendwie mit integriert werden können. Und da hoffe ich jeweils, auch wenn das Projektleiter sind, dass das da irgendwie mitschwingt, dass dieser Teil da mit integriert

werden kann, dass diese Möglichkeiten auch bestehen, dass man eben den gemeinsamen Start irgendwie gestalten kann. Und das ist dann projektspezifisch, kundenspezifisch, welche Möglichkeiten da auch bestehen. Wenn ich das als Wunschvorstellung so kommuniziere, dann ist es nicht etwas, dass ich da auf der Checkliste einfach abhaken kann. So, wir haben den ersten Punkt erreicht, wir haben uns kennengelernt, sondern das ist etwas, das macht man über die Zeit, auch über das Projekt und auch über das Projekt gibt es Veränderungen, auch personelle Veränderungen oder es kann auch passieren, dass ein Projekt dann irgendwie ein Full stop hat, weil man dann technisch sieht, das funktioniert auch nicht. Auch in dieser Phase ist es wichtig, wie ist die Kommunikation gegenseitig? Und das ist natürlich das Schönste, wenn dann entsteht "Das Projekt, müssen wir abschießen. Aber wir möchten gerne mit euch ein anderes Projekt starten, weil eben diese interkulturelle Kommunikation auch funktioniert."

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Kommunikationsverhalten\Vertrauen

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 67 - 67

Ja, wie stelle ich mir das vor? Also grundsätzlich mal eben die Möglichkeit, auch soweit es möglich ist, hinzukriegen, dass man sich kennenlernen darf, dass man sich kennenlernen kann. Das ist schon....ich denke mal, die Herausforderung ist meistens, es muss im Kontext muss das irgendwie mit integriert werden können. Und da hoffe ich jeweils, auch wenn das Projektleiter sind, dass das da irgendwie mitschwingt, dass dieser Teil da mit integriert werden kann, dass diese Möglichkeiten auch bestehen, dass man eben den gemeinsamen Start irgendwie gestalten kann. Und das ist dann projektspezifisch, kundenspezifisch, welche Möglichkeiten da auch bestehen. Wenn ich das als Wunschvorstellung so kommuniziere, dann ist es nicht etwas, dass ich da auf der Checkliste einfach abhaken kann. So, wir haben den ersten Punkt erreicht, wir haben uns kennengelernt, sondern das ist etwas, das macht man über die Zeit, auch über das Projekt und auch über das Projekt gibt es Veränderungen, auch personelle Veränderungen oder es kann auch passieren, dass ein Projekt dann irgendwie ein Full stop hat, weil man dann technisch sieht, das funktioniert auch nicht. Auch in dieser Phase ist es wichtig, wie ist die Kommunikation gegenseitig? Und das ist natürlich das Schönste, wenn dann entsteht "Das Projekt, müssen wir abschießen. Aber wir möchten gerne mit euch ein anderes Projekt starten, weil eben diese interkulturelle Kommunikation auch funktioniert."

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Kommunikationsverhalten\Informellen Austausch

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 67 - 67

Ein optimaler Projektverlauf ist formell natürlich ein Projekt, das definiert werden kann. Und da kommen wir jetzt mit diesem V Modell, oder man definiert dann irgendwie ein Pflichtenheft, arbeitet das Pflichtenheft runter und dann ist es gut und man kann gestärkt in das nächste Projekt gehen. Meine Erfahrung, oder wenn wir jetzt da ins agile Projektmanagement reingehen, dann haben sich die Werte soweit ein bisschen...werden sich ändern. Das bedeutet immer noch...In einem nächsten Schritt werden wir immer noch mit einem Pflichtenheft starten. Aber der Fokus hat das Pflichtenheft: Ist es immer noch aktuell, muss viel mehr drauf liegen. Also in jedem Schritt, der gemacht wird, müssen die Fragen neu gestellt werden. Ist es mit dieser technischen Änderung, mit dieser technischen, neuen Idee, die wir da einbringen ist das immer noch im Kontext von dem, was das Projekt sein soll? Soll das Projekt auch angepasst werden, was erreicht werden soll? Und da ist es nicht mehr möglich, dass man dann definieren kann, das Projekt hat zu diesem Zeitpunkt ein Ende, sondern da ist die Frage immer "Ist das Delta, das wir erreicht haben, ist das..stimmt das überein mit dem aktuellen Verlauf, wo ein Bezüger und einer der generiert übereinstimmt?" Das sehe ich dann stark die Vorteile, dass auch das Projektmanagement die Herausforderung hat, eben diese Kommunikation viel stärker aufzubauen, dass man sozusagen auch Entscheidungen gemeinsam dann mittragen kann und nicht einfach sich nur auf das Pflichtenheft dann berufen kann.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Projektmanagement\Kommunikation
Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 69 - 69

Ein optimaler Projektverlauf ist formell natürlich ein Projekt, das definiert werden kann. Und da kommen wir jetzt mit diesem V Modell, oder man definiert dann irgendwie ein Pflichtenheft, arbeitet das Pflichtenheft runter und dann ist es gut und man kann gestärkt in das nächste Projekt gehen. Meine Erfahrung, oder wenn wir jetzt da ins agile Projektmanagement reingehen, dann haben sich die Werte soweit ein bisschen...werden sich ändern. Das bedeutet immer noch...In einem nächsten Schritt werden wir immer noch mit einem Pflichtenheft starten. Aber der Fokus hat das Pflichtenheft: Ist es immer noch aktuell, muss viel mehr drauf liegen. Also in jedem Schritt, der gemacht wird, müssen die Fragen neu gestellt werden. Ist es mit dieser technischen Änderung, mit dieser technischen, neuen Idee, die wir da einbringen ist das immer noch im Kontext von dem, was das Projekt sein soll? Soll das Projekt auch angepasst werden, was erreicht werden soll? Und da ist es nicht mehr

möglich, dass man dann definieren kann, das Projekt hat zu diesem Zeitpunkt ein Ende, sondern da ist die Frage immer "Ist das Delta, das wir erreicht haben, ist das..stimmt das überein mit dem aktuellen Verlauf, wo ein Bezüger und einer der generiert übereinstimmt?" Das sehe ich dann stark die Vorteile, dass auch das Projektmanagement die Herausforderung hat, eben diese Kommunikation viel stärker aufzubauen, dass man sozusagen auch Entscheidungen gemeinsam dann mittragen kann und nicht einfach sich nur auf das Pflichtenheft dann berufen kann.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Projektmanagement\Struktur (Planung / Verantwortlichkeiten)

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 69 - 69

Genauso die Flexibilität. Die wird dann enorm. Bedeutet wenn man dann alle zwei Wochen zum Beispiel einen solchen Abgleich hat, dann nimmt man aus dem Gesamtprojekt, bricht man das runter und schaut sich dann an okay, welches sind jetzt die zwei oder sind die nächsten Schritte, die über zwei Wochen gemacht werden sollen? Und dann werden die Ergebnisse auch direkt dann wieder kommuniziert. Das bedeutet, die Stakeholder, die da mit drin sind, die sind dann viel stärker auch gefordert, Entscheidungen zu fällen. Wir machen diesen Schritt weiter, wie es gemäß Pflichtenheft ist. Wir werden Anpassungen durchführen. Wir entscheiden gemeinsam, was die nächsten zwei Wochen passieren wird. Das bedeutet, bis zu diesem Abgleich hin müssen wir so weit flexibel bleiben, dass wir jede Richtung immer einschlagen können. Und das gibt die Chance, da eine sehr hohe Flexibilität auch im Projekt herbeizuführen. Es gibt dann schon die Rahmenbedingung. Es gibt die Rahmenbedingung, es sind einfach begrenzte Ressourcen und das gibt auch die Herausforderung "Wie gestaltet man die nächsten zwei Wochen?" Ich kann mir dann aber sehr gut vorstellen, dass das auch eine Identifikation mit diesem Modell dann ergeben wird. Also es wird von allen Seiten wird da eine verstärkte Flexibilisierung gefordert werden. Nicht nur für die, die es umsetzen.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Flexibilität / Anpassungsfähigkeit
Organisation\Interdisziplinäres (abteilungsübergreifendes) Arbeiten

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 71 - 71

Genauso die Flexibilität. Die wird dann enorm. Bedeutet wenn man dann alle zwei Wochen zum Beispiel einen solchen Abgleich hat, dann nimmt man aus dem Gesamtprojekt, bricht

man das runter und schaut sich dann an okay, welches sind jetzt die zwei oder sind die nächsten Schritte, die über zwei Wochen gemacht werden sollen? Und dann werden die Ergebnisse auch direkt dann wieder kommuniziert. Das bedeutet, die Stakeholder, die da mit drin sind, die sind dann viel stärker auch gefordert, Entscheidungen zu fällen. Wir machen diesen Schritt weiter, wie es gemäß Pflichtenheft ist. Wir werden Anpassungen durchführen. Wir entscheiden gemeinsam, was die nächsten zwei Wochen passieren wird. Das bedeutet, bis zu diesem Abgleich hin müssen wir so weit flexibel bleiben, dass wir jede Richtung immer einschlagen können. Und das gibt die Chance, da eine sehr hohe Flexibilität auch im Projekt herbeizuführen. Es gibt dann schon die Rahmenbedingung. Es gibt die Rahmenbedingung, es sind einfach begrenzte Ressourcen und das gibt auch die Herausforderung "Wie gestaltet man die nächsten zwei Wochen?" Ich kann mir dann aber sehr gut vorstellen, dass das auch eine Identifikation mit diesem Modell dann ergeben wird. Also es wird von allen Seiten wird da eine verstärkte Flexibilisierung gefordert werden. Nicht nur für die, die es umsetzen.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Kommunikationsverhalten\Regelmässige Kurzmeetings

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 71 - 71

Genauso die Flexibilität. Die wird dann enorm. Bedeutet wenn man dann alle zwei Wochen zum Beispiel einen solchen Abgleich hat, dann nimmt man aus dem Gesamtprojekt, bricht man das runter und schaut sich dann an okay, welches sind jetzt die zwei oder sind die nächsten Schritte, die über zwei Wochen gemacht werden sollen? Und dann werden die Ergebnisse auch direkt dann wieder kommuniziert. Das bedeutet, die Stakeholder, die da mit drin sind, die sind dann viel stärker auch gefordert, Entscheidungen zu fällen. Wir machen diesen Schritt weiter, wie es gemäß Pflichtenheft ist. Wir werden Anpassungen durchführen. Wir entscheiden gemeinsam, was die nächsten zwei Wochen passieren wird. Das bedeutet, bis zu diesem Abgleich hin müssen wir so weit flexibel bleiben, dass wir jede Richtung immer einschlagen können. Und das gibt die Chance, da eine sehr hohe Flexibilität auch im Projekt herbeizuführen. Es gibt dann schon die Rahmenbedingung. Es gibt die Rahmenbedingung, es sind einfach begrenzte Ressourcen und das gibt auch die Herausforderung "Wie gestaltet man die nächsten zwei Wochen?" Ich kann mir dann aber sehr gut vorstellen, dass das auch eine Identifikation mit diesem Modell dann ergeben wird. Also es wird von allen Seiten wird da eine verstärkte Flexibilisierung gefordert werden. Nicht nur für die, die es umsetzen.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Projektmanagement\Kommunikation

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 71 - 71

Das braucht seine Zeit und es braucht auch die Möglichkeit, eine Fehlerkultur zuzulassen, dass wir auch Dinge probieren und dann über Dinge uns unterhalten können und einfach die Verbesserungen so einfließen lassen können, dass wir das nächste Mal auch sagen können, wir haben daraus gelernt. Und wenn wir daraus gelernt haben als Organisation, dann haben wir diesen Schritt gemeistert und kann in den nächsten Schritt gehen.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Innovationsfähigkeit\Prozesse / Kultur

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 73 - 73

Das braucht seine Zeit und es braucht auch die Möglichkeit, eine Fehlerkultur zuzulassen, dass wir auch Dinge probieren und dann über Dinge uns unterhalten können und einfach die Verbesserungen so einfließen lassen können, dass wir das nächste Mal auch sagen können, wir haben daraus gelernt. Und wenn wir daraus gelernt haben als Organisation, dann haben wir diesen Schritt gemeistert und kann in den nächsten Schritt gehen.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Führungskultur\Befähigung der Mitarbeiter

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 73 - 73

Die Frage ist ja dann immer, in welcher Rolle wir da agieren. Ich sehe jetzt aktuell die Chance, dass wir da mehr Innovationen reinbringen dürfen. Das heißt, bis jetzt hatte ich nicht die gleiche Ausgangslage. Bis jetzt war der größte Anteil in den Entwicklungen war dann schon die Industrialisierung und das bedeutet ein Produkt, was es machen soll das war ziemlich klar. Die Prozesse eigentlich auch definiert und dann ging es noch ums Umsetzen. Da ist ein anderer Innovationsgrad mit drin. Das ist auch die Innovation, die wird dann in kleineren Teams, kann die umgesetzt werden. Und wohlverstanden unter der Organisation versteht man ja dann immer, eine Innovation ist eine Innovation, sobald sie dann eben auch Geld abwirft, damit die langfristige Überlebbarkeit des Unternehmens gewährleistet ist. Und wenn wir in einem Team von einer Innovation sprechen, dann sind da noch nicht die Zahlen, die da dahinter sind. Da kann man noch nicht sagen, die Innovation, die wird uns diesen Mehrwert bringen, sondern das ist dann meistens, wir haben das Gefühl, wenn wir das so durchführen, dann profitieren wir in der Zukunft. Das Engineering versucht dann immer etwas hinzukriegen, dass die Arbeit in diesem Bereich dann minimiert werden kann. Ist

natürlich im großen Kontext auch wieder eine Einsparung, das wird uns weiterhelfen. Ist in diesem Moment aber definitiv noch nicht so runtergebrochen, dass da auch finanzbuchhalterische Zahlen dann ausgewertet werden können.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Innovationsfähigkeit\Prozesse / Kultur
Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 75 - 75

Gut, nochmals zur Grundfrage zurück. Hätte ich es in der Vergangenheit mir gewünscht. Ja, wünschen kann ich mir das immer. Ich würde aber auch sagen, dass wir das, was wir hatten, so weit mehr oder weniger auch erfolgreich umsetzen durften und auch auch uns entwickeln durften. Jetzt, mit diesem Wechsel, wird der Fokus ein anderer sein, dass wird auch mich selber herausfordern, weil ich übernehme da dann doch in einem Bereich eine Verantwortung eben Innovationsprozesse auch vertieft einzuführen. Auch diese Möglichkeiten irgendwie so rüberzubringen, dass die gelebt werden können. Und das ist mein persönlicher Ansporn, das auch so so hinzukriegen. Und von dem her werden wir sehen, was kommt.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Innovationsfähigkeit\Prozesse / Kultur
Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 75 - 75

Habe gestartet in der Funktion als mechanischer Entwickler, habe dann nach etwa zwei Monaten die Funktion gewechselt zum Teamleiter Konstruktion und in dieser Funktion war ich dann auch bis Ende letzten Jahres, bevor ich dann in die aktuelle Position gewechselt habe.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Weiterbildung / Weiterentwicklung\Aufstiegsmöglichkeiten
Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 5 - 5

Ähm, da ist grundsätzlich mal die Frage, was ich von der Vision und dem Ziele überhaupt mitbekomme. Da muss man dann ein bisschen differenzieren, was ich darunter verstehe und vielleicht auch, was dann die Geschäftsleitung effektiv mitteilen will.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Leitbild der Organisation\Wahrnehmung im Arbeitsalltag
Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 7 - 7

Die Situation ist im Moment eher schwierig, da wir uns kurz vor einer potenziellen Übernahme befinden. Entsprechend werden insbesondere langfristige Ziele und langfristige Unternehmensstrategien im Moment eher zurückhaltend kommuniziert, da der Umbruch wahrscheinlich tiefe Einschnitte, tiefe Einwirkungen oder Auswirkungen auf unsere langfristige Strategie haben wird.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Leitbild der Organisation\Ziele
Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 7 - 7

Wahr ist, dass sich das Unternehmen einerseits auf Produkteebene eigentlich als Weltmarktführer etablieren will und auf der anderen Seite produktetechnisch wie auch unternehmenskulturtechnisch sich dem digitalen Wandel unterwerfen will respektive da auch entsprechende Fortschritte erzielen will mit den entsprechenden Konsequenzen oder Herausforderungen, die sich auf diesem Weg stellen

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Leitbild der Organisation\Strategie
Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 7 - 7

Die ist zwar ein bisschen vage für mich wahrzunehmen. Ich habe in meiner aktuellen Position ein bisschen mehr Einblick respektive kann gewisse Themen daraus auch mehr oder weniger aktiv mitgestalten oder zumindest meine Inputs dazugeben. Im Moment habe ich aber das langfristige Ziel respektive die langfristige Strategie nicht eindeutig vor Augen. Also es ist für mich nicht erkennbar.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Digitale Transformation\Strategie
Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 9 - 9

Also aktuell würde ich uns da irgendwo zwischen vier und sechs einordnen, ist auch immer noch eine Frage, auf welche Teile des Unternehmens man das betrachten will. Respektiv die Firmenstruktur ist relativ stark Standortspezifisch.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Digitale Transformation\Digitale Maturität Mitarbeiter
Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 11 - 11

Also es gibt ja weltweit verschiedene Standorte und die haben bisher relativ stark autonom agiert und das eigentlich auch in Bezug auf Digitalisierung in der Organisation. Und man hat da langsam aber sicher erkannt, dass da halt ein Zusammenarbeiten einfacher wäre, wenn wir alle die selben Strategien und Ziele hätten. Und das ist jetzt ein bisschen spürbar, dass da ein bisschen was vorwärts geht.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Digitale Transformation\Strategie

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 11 - 11

Genau, ja. Und dann halt auch noch in der Komplexität, dass die dann für andere Standorte entweder gar nicht bekannt waren oder nur sehr grob skizziert worden sind.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Digitale Transformation\Prozesslandschaft

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 13 - 13

Die eher schlecht.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Interne Kommunikation\Informationsaustausch

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 15 - 15

Und wenn, dann bekommt man es nicht mit. (lacht) Also es ist immer die Frage, was spürt man davon? Oder respektive...Und...Das, was ich wahrnehme, ist die Kommunikation eher dürftig. Diese knappe Kommunikation auf die wesentlichen Dinge aber nicht wirklich mittel- und langfristige Zukunft.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Interne Kommunikation\Strategie / Ziele

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 17 - 17

Und wenn, dann bekommt man es nicht mit. (lacht) Also es ist immer die Frage, was spürt man davon? Oder respektive...Und...Das, was ich wahrnehme, ist die Kommunikation eher dürftig. Diese knappe Kommunikation auf die wesentlichen Dinge aber nicht wirklich mittel- und langfristige Zukunft.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Leitbild der Organisation\Wahrnehmung im Arbeitsalltag

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 17 - 17

Ich kenne diesbezüglich einen Standort, respektive vielleicht fast zwei etwas genauer. Und da hatte ich jetzt bisher das Gefühl, dass die Kommunikation respektive die Entscheidungswege an dem Standort selbst.. die Kommunikation nicht, aber die Entscheidungswege, dass die relativ gut funktioniert haben und dann auch Entscheidungen gefällt werden konnten. Problematisch wurde es dann, wenn es Themen betraf, die standortübergreifend hätten besprochen oder diskutiert werden müssten. Da lief es dann meistens nicht, respektive solche Themen sind auf der Strecke geblieben.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Interne Kommunikation\Strategie / Ziele

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 19 - 19

In dieser Situation ist es eigentlich ein Vorteil, dass dann da der Standort mehr oder weniger autonom agieren kann. Und deshalb funktioniert das dann eigentlich wieder relativ gut, weil man da nicht auf andere Standorte zurückgreifen musste oder auch nicht standortübergreifende Interaktionen erforderlich waren. Deshalb klappt das eigentlich gar nicht so schlecht nach meiner Auffassung.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Interne Kommunikation\Strategie / Ziele

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 21 - 21

In dieser Situation ist es eigentlich ein Vorteil, dass dann da der Standort mehr oder weniger autonom agieren kann. Und deshalb funktioniert das dann eigentlich wieder relativ gut, weil man da nicht auf andere Standorte zurückgreifen musste oder auch nicht standortübergreifende Interaktionen erforderlich waren. Deshalb klappt das eigentlich gar nicht so schlecht nach meiner Auffassung.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Projektmanagement\Projektverantwortung / -leitung

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 21 - 21

Eher klassisch.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Projektmanagement\Vorgehen

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 23 - 23

Es gibt vereinzelt solche spürbare Initiativen. Ist dann wieder das altbekannte Problem. Wenn man solche Initiativen lancieren will, würde es natürlich helfen, wenn man das standortübergreifend machen könnte. Einerseits um mehr Gewicht für das Thema zu haben und andererseits auch mehr Nutzen daraus ziehen zu können. Und die Initiative an den Standorten selbst, die würde ich dann eher als verhalten bezeichnen.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Projektmanagement\Vorgehen

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 25 - 25

Soweit ich da bisher Einblick hatte, gibts da schon länger standortübergreifende Diskussionen. In der Ausführung selbst ist das dann aber eher wieder auf einen Standort fixiert oder respektive auf ein fixes Team fixiert, das sich diesen Themen widmet. Und dieses Team wird nicht unbedingt nach Innovationsprojekt spezifisch zusammengesetzt, sondern ist eigentlich immer starr oder respektive unverändert. Da sind jetzt eigentlich auch seit Beginn des Jahres gewisse Bestrebungen im Gange um das, sage ich jetzt mal, etwas globalisierter zu betrachten und auch die Organisation dahingehend etwas aufzufrischen. Aber im Moment trägt das nur bedingt Früchte würd ich mal sagen!

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Innovationsmanagement\Vorgehen

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 27 - 27

Eher die Entwicklung von Neuem.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Innovationsmanagement\Innovationsgrad

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 29 - 29

Nein, das nicht. Es sind zum Teil andere Kundensegmente, die dadurch eröffnet werden und zum Teil bestehende Kunden die, sage ich jetzt mal, auf Ihrer Seite den Markt, das Marktsegment etwas erweitern. Und dann mithilfe unserer Produkte entsprechend in diesen Segmenten Fuß fassen können. Das heißt, es gibt für uns eigentlich zwei Situationen. Auf der einen Seite haben wir für uns neue Kundensegmente. Aber wir ermöglichen auch die Erschließung von neuen Kundensegmente für unsere Kunden.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Innovationsmanagement\Vorgehen

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 31 - 31

Da kann ich wenig bis gar keine Info dazugeben, weil ich in diese Prozesse nie involviert war. Entsprechend sind sie für Außenstehende, also auch wenn Unternehmenszugehörigkeit gewährleistet ist, aber für Außenstehende, die mit diesen Prozessen wenig zu tun haben, gibt es auch kaum Transparenz oder Einblick in diese Geschichten. Entsprechend kann ich eigentlich nichts dazu sagen.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Abklärung Markt- und Kundenbedürfnisse\Transparenz / Miteinbezug

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 35 - 35

Die sind im Moment eigentlich gegeben durch die Marktsegmente der einzelnen Standorte. Das ist vielleicht in der Unternehmenshistorie zu finden. Das Unternehmen ist entstanden durch Zukäufe von anderen Firmen. Und das hat dann auch immer so...oder hat logischerweise zur Folge, dass die unterschiedlichen früheren Firmen unterschiedliche Geschäftsmodelle und damit auch unterschiedliche Marktsegmente bedienten. Und das ist im Moment für mich auch die noch bleibende erkennbare Strategie. Wenn man neue Marktsegmente erschließen will, die komplett neue Bereiche abdecken, dann ist das bisher nur durch Firmenzukäufe passiert.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Abklärung Markt- und Kundenbedürfnisse\Transparenz / Miteinbezug

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 37 - 37

Aber wie gesagt, das ist immer ein bisschen vage Aussage. In meiner Position, habe ich eigentlich nicht unbedingt Einblick über alle Geschäftsdetails und entsprechend ist das nur wie es auf mich wirkt oder wie ich es wahrnehme.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Abklärung Markt- und Kundenbedürfnisse\Transparenz / Miteinbezug

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 39 - 39

Ähm, gute Frage. (lacht) Ähm, ich denke, Platz für Bottom up gibt es. Die Frage ist dann eher, welche Beachtung diese Inputs bekommen. Vielleicht bin ich vielleicht etwas oberflächlich, aber ich würde das im Moment so beurteilen, dass oben gewisse Vorstellungen präsent sind, wie es zu funktionieren hat. Das wird nach unten kommuniziert oder respektiv

diktiert. Etwas hart ausgedrückt, ich weiß. Und Bottom up würde dann eigentlich heißen, man setzt das, was vorgegeben wird, soweit um, wie es in der Praxis dann auch funktioniert. Die Teile, die dann nicht funktionieren, werden mehr oder weniger eigenständig soweit angepasst, bis es funktioniert.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Innovationsmanagement\Mitspracherecht / Miteinbezug

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 41 - 41

Ähm, gute Frage. (lacht) Ähm, ich denke, Platz für Bottom up gibt es. Die Frage ist dann eher, welche Beachtung diese Inputs bekommen. Vielleicht bin ich vielleicht etwas oberflächlich, aber ich würde das im Moment so beurteilen, dass oben gewisse Vorstellungen präsent sind, wie es zu funktionieren hat. Das wird nach unten kommuniziert oder respektiv diktiert. Etwas hart ausgedrückt, ich weiß. Und Bottom up würde dann eigentlich heißen, man setzt das, was vorgegeben wird, soweit um, wie es in der Praxis dann auch funktioniert. Die Teile, die dann nicht funktionieren, werden mehr oder weniger eigenständig soweit angepasst, bis es funktioniert.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Führungskultur\Führungsstil

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 41 - 41

Kann man. Ich würde behaupten, das Engagement ist aber nicht nachhaltig. Also dann, wie soll ich sagen, ähm die Verbesserungspotenziale die nutzt man am besten selbst aus in den Möglichkeiten, die man hat, um den eigenen Bereich oder die Themen um einen herum etwas strukturierter, effizienter, nachhaltiger wie auch immer zu gestalten. Aber diese Verbesserungsvorschläge fassen selten Fuß in der kompletten Organisation. Damit es auch als fix, also als fix betrachtet werden kann und dann schlussendlich auch in die dokumentierten Unternehmensprozesse einfließen würde.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Flexibilität / Anpassungsfähigkeit

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 43 - 43

Da ist meine Wahrnehmung, dass Teams miteinander eigentlich gut funktionieren. Man spürt aber zumindest von da her, wo ich bis jetzt gekommen bin, spürt man eine Differenz

zwischen...wenn man das jetzt etwas konservativer ausdrücken würde...eigentlich zwischen den Arbeitenden und den Managern. Dass da eine Diskrepanz besteht, was einerseits Kommunikation betrifft, andererseits, was Vorstellungen von Unternehmensprozessen betrifft.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Entscheidungsträger
Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 45 - 45

Da ist meine Wahrnehmung, dass Teams miteinander eigentlich gut funktionieren. Man spürt aber zumindest von da her, wo ich bis jetzt gekommen bin, spürt man eine Differenz zwischen...wenn man das jetzt etwas konservativer ausdrücken würde...eigentlich zwischen den Arbeitenden und den Managern. Dass da eine Diskrepanz besteht, was einerseits Kommunikation betrifft, andererseits, was Vorstellungen von Unternehmensprozessen betrifft.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Interne Kommunikation\Informationsaustausch
Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 45 - 45

Oftmals ist es vielleicht mangels mangelndem Wissen auf einer Seite für vielleicht etwas übergeordnete und weitergreifende Auswirkungen der eigenen Tätigkeit. Das wäre jetzt ein bisschen die Schwelle von unten nach oben und von oben nach unten wäre es dann eher die Schwelle Praxisverständnis bis hin zu technischem Verständnis für die eigenen Produkte, das zum Teil fehlt. Was dann halt eben auch das Verständnis für die Probleme oder Herausforderungen auf anderen Stufen etwas erschwert.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Innovationsmanagement\Mitspracherecht / Miteinbezug
Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 47 - 47

Oftmals ist es vielleicht mangels mangelndem Wissen auf einer Seite für vielleicht etwas übergeordnete und weitergreifende Auswirkungen der eigenen Tätigkeit. Das wäre jetzt ein bisschen die Schwelle von unten nach oben und von oben nach unten wäre es dann eher die Schwelle Praxisverständnis bis hin zu technischem Verständnis für die eigenen Produkte, das zum Teil fehlt. Was dann halt eben auch das Verständnis für die Probleme oder Herausforderungen auf anderen Stufen etwas erschwert.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Entscheidungsträger
Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 47 - 47

Ja, dass man oftmals nicht vom selben spricht.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Interne Kommunikation\Informationsaustausch
Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 49 - 49

Ähm. Kommt darauf an..Also, ich habe jetzt in den fünf Jahren zweimal die Position gewechselt. Das heißt, die Möglichkeit gibt es grundsätzlich. Mein erster Positionswechsel war die Initiative vom Unternehmen. Und der zweite Positionswechsel war meine eigene Initiative. Das heißt, es braucht nach meinem Verständnis eigene Initiativen, um Veränderungen anstreben zu können. Um die Veränderungen, die vom Unternehmen getrieben werden, sind meistens ähm wie sagt man so schön? Also wenn irgendwo an einem Ort eine Lücke entsteht. Dann kann es sein, dass der eine oder andere Vorgesetzte auf die Idee kommt, das mit internem Personal zu besetzen. Aber tendenziell sehe ich das eher schwierig. Wenn man nicht selbst die Initiative ergreift und die Veränderung aktiv anstrebt und auch den Austausch mit Vorgesetzten oder auch anderen Bereichen aktiv sucht, dann wird man wahrscheinlich da bleiben, wo man ist.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Weiterbildung / Weiterentwicklung\Aufstiegsmöglichkeiten
Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 53 - 53

Ähm. Mit Nachdruck. (lacht) Ähm. Ja. Also. Ich hatte auch zwei, drei Mal dann die Bedenken, ob sich der Aufwand wirklich lohnt, ob ich das wirklich weiter vorantreiben soll. Und schlussendlich war es wirklich eigentlich nachhaltig...also die Nachhaltigkeit mit Nachdruck dranzubleiben. Und ich denke auch ein stückweit, dass ich, sage ich mal, zumindest mittelfristige Perspektiven getroffen habe, die meine Gesprächspartner respektive die Geschäftsleitung ähnlich sahen wie ich und dann eigentlich auch meine Inputs nutzten, um entsprechend Veränderungen auch auf der Organisationsebene voranzutreiben. Also es war, glaube ich, so eine Win Win situation. Ja. Ich denke, das ist auch eher die Ausnahme. Würde ich mal behaupten, dass das so funktioniert, oder. Das Unternehmen ist sonst organisatorisch gesehen eher träge und dann, wenn...ich hatte da jetzt vielleicht etwas Glück, dass ich da in

einem Bereich tätig bin, der einerseits in den letzten Jahren massiv Aufwind bekommen hatte und andererseits hatte ich da schon die eine oder andere Erfahrung damit, wo ich dann halt auch etwas mitwirken konnte, was die Gestaltung der zukünftigen Funktionen betrifft.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Weiterbildung / Weiterentwicklung\Aufstiegsmöglichkeiten

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 55 - 55

Also ich sage es mal andersrum. Wenn jetzt meine Initiative für die Veränderung, die ich angestrebt habe...Wenn die nicht gefruchtet hätte, dann wäre ich wahrscheinlich nicht mehr im Unternehmen.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Führungskultur\Fehlerkultur

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 57 - 57

Und das wäre dann wahrscheinlich beidseitig. Also wenn ich zu viel riskiert hätte, dann wäre ich wahrscheinlich auch eher auf der Abschussliste gewesen. Und wenn ich zu wenig riskiert hätte, dann wäre ich nicht vorangekommen. Das ist noch schwierig zu sagen, wo da die goldene Mitte liegt.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Führungskultur\Fehlerkultur

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 59 - 59

Aber ich behaupte nach wie vor, dass das Unternehmen eher träge ist, was organisatorische Veränderungen betrifft. Und wenn man nicht genügend Zeit mit einrechnet, um die Veränderungen auch herbeizuführen und selbst nicht aktiv daran teilnimmt dann wird sich eben die.....der Veränderungswillen eher klein.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Flexibilität / Anpassungsfähigkeit

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 59 - 59

Also sicher einer der wichtigsten Punkte finde ich, dass man nicht an dem festhält, was die letzten Jahre immer war. Also dass man sich bewusst auf Veränderungen einlässt, in welcher Form und Art auch immer. Ist vielleicht etwas Bünzli schweizerisch, dass man sagt "Ja, das haben wir die letzten zehn Jahre auch so gemacht und hat ja funktioniert." Also warum soll

man da was ändern? Da beginnt es aus meiner Sicht mal, dass man als Organisation für Veränderungen bereit sein will. Das ist das eine. Und das Zweite wäre das Vertrauen in die Fähigkeiten und Kompetenzen der Belegschaft.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Flexibilität / Anpassungsfähigkeit Organisation\Veränderungsbereitschaft

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 63 - 63

Also sicher einer der wichtigsten Punkte finde ich, dass man nicht an dem festhält, was die letzten Jahre immer war. Also dass man sich bewusst auf Veränderungen einlässt, in welcher Form und Art auch immer. Ist vielleicht etwas Bünzli schweizerisch, dass man sagt "Ja, das haben wir die letzten zehn Jahre auch so gemacht und hat ja funktioniert." Also warum soll man da was ändern? Da beginnt es aus meiner Sicht mal, dass man als Organisation für Veränderungen bereit sein will.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Innovationsfähigkeit\Prozesse / Kultur

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 63 - 63

Das ist das eine. Und das Zweite wäre das Vertrauen in die Fähigkeiten und Kompetenzen der Belegschaft.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Mitspracherecht

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 63 - 63

Das ist das eine. Und das Zweite wäre das Vertrauen in die Fähigkeiten und Kompetenzen der Belegschaft.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Kommunikationsverhalten\Vertrauen

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 63 - 63

Das kann man natürlich...Könnte man auch aktiv fördern und würde dann wahrscheinlich auch die Fehlerkultur, habe ich schon angesprochen, oder halt auch die Veränderungen bzw. den Veränderungswille eines Unternehmens meiner Meinung nach positiv beeinflussen. Wenn man als Mitarbeiter das Gefühl bekommt, meine Chefs wissen, was ich tue und sie wissen, dass ich das kann, was ich tue. Und dann bin ich als Mitarbeiter auch eher bereit,

mich mehr einzusetzen und auch dahingehend einzusetzen, dass sich Prozesse, Abläufe oder schlussendlich auch das Produkt verbessern kann oder verbessern möchte.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Entscheidungskompetenz
Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 65 - 65

Das kann man natürlich...Könnte man auch aktiv fördern und würde dann wahrscheinlich auch die Fehlerkultur, habe ich schon angesprochen, oder halt auch die Veränderungen bzw. den Veränderungswille eines Unternehmens meiner Meinung nach positiv beeinflussen. Wenn man als Mitarbeiter das Gefühl bekommt, meine Chefs wissen, was ich tue und sie wissen, dass ich das kann, was ich tue. Und dann bin ich als Mitarbeiter auch eher bereit, mich mehr einzusetzen und auch dahingehend einzusetzen, dass sich Prozesse, Abläufe oder schlussendlich auch das Produkt verbessern kann oder verbessern möchte.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Führungskultur\Befähigung der Mitarbeiter
Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 65 - 65

Aber ich denke, dass das Mindset und das Commitment typischerweise aus den Managementbereichen wäre eine der ersten wichtigsten Voraussetzungen dafür.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Führungskultur\Rolle der Vorgesetzten
Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 67 - 67

Ja, definitiv ja. Also einerseits eben, wenn ich weiß oder zu spüren bekomme, das was ich mache, mache ich richtig. Und zu spüren, dass ich auch..

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Führungskultur\Umgang mit Mitarbeitern
Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 69 - 69

Und zu spüren, dass ich auch...oder eben halt bei der Fehlertoleranz, dass ich Fehler machen darf und dass man eigentlich nur aus den Fehlern auch lernen kann und dass diese Kultur gefördert wird. Das war das, was ich mir auch wünschen würde.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Führungskultur\Befähigung der Mitarbeiter
Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 69 - 69

Je nachdem an gewissen Stellen vielleicht auch mal Einsicht. Also dass man, egal auf welcher Stufe man sich befindet, mal sagen kann "Stimmt, habe ich so noch nicht gesehen. Ich lag falsch." Ähm, weil schlussendlich oder behaupte ich mal, haben eigentlich alle Mitarbeitenden dasselbe Ziel oder müssten dasselbe Ziel haben. Und im ersten Moment müssen das wahrscheinlich zufriedene Kunden sein. In einem nächsten Schritt wohl auch zufriedene Mitarbeitende.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Leitbild der Organisation\Formulierung Strategie

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 71 - 71

Je nachdem an gewissen Stellen vielleicht auch mal Einsicht. Also dass man, egal auf welcher Stufe man sich befindet, mal sagen kann "Stimmt, habe ich so noch nicht gesehen. Ich lag falsch." Ähm, weil schlussendlich oder behaupte ich mal, haben eigentlich alle Mitarbeitenden dasselbe Ziel oder müssten dasselbe Ziel haben. Und im ersten Moment müssen das wahrscheinlich zufriedene Kunden sein. In einem nächsten Schritt wohl auch zufriedene Mitarbeitende.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Führungskultur\Rolle der Vorgesetzten

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 71 - 71

Nun kommt immer ein bisschen auf die Tragweite dieser Entscheidung an und ich denke, das muss auch immer ein bisschen abgewägt werden. Was kann der Entscheid für Auswirkungen haben? Also ich denke bei vielen, vorallem organisatorischen Entscheidungen, braucht man eine klare Faktenlage. Quasi egal wie man sich entscheidet, man muss einigermaßen abschätzen können, was dabei herauskommen kann oder könnte

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Mitspracherecht

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 73 - 73

Ja, und grundsätzlich macht es natürlich Sinn, wenn man die Kompetenzen, die man im Unternehmen hat, kennt und somit auch weiß, wo das man bei gewissen Entscheidungen diese Faktenlage erhärten könnte.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Mitspracherecht

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 73 - 73

Und das dann so eigentlich transparente Entscheide gefällt werden, die schlussendlich auch nachvollziehbar sind. Das ist dann je nach Stufe halt das Problem, es wurde was entschieden und ich als Mitarbeiter habe keine Ahnung wieso, weil ich gar nicht alle Informationen dazu habe. Also kann ich mir gar kein Bild machen. Entsprechend bleibt mir nur, den Entscheid zu akzeptieren oder halt dann innerlich die Faust zu ballen. (lacht)

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Kommunikationsverhalten\Offenheit / Respekt

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 73 - 73

Und das dann so eigentlich transparente Entscheide gefällt werden, die schlussendlich auch nachvollziehbar sind. Das ist dann je nach Stufe halt das Problem, es wurde was entschieden und ich als Mitarbeiter habe keine Ahnung wieso, weil ich gar nicht alle Informationen dazu habe. Also kann ich mir gar kein Bild machen. Entsprechend bleibt mir nur, den Entscheid zu akzeptieren oder halt dann innerlich die Faust zu ballen. (lacht)

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Projektmanagement\Kommunikation

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 73 - 73

Und ich würde da eigentlich mal...ich weiß nicht, ob es funktioniert, aber eine Variante wäre, dass man die Methoden, wie man Produkte verbessert oder eben Produktinnovationen betreibt, dass man das eben auch auf Prozesse anwendet im Sinne von "Ich überleg mir mal was, was funktionieren könnte. Und dann baue ich quasi einen Prototyp, möglichst einfach und funktional, teste das aus...und im Idealfall teste ich das im realen Leben aus, also nicht irgendwo in einem Büro, dass ich das theoretisch durchdenke, sondern ich setze diese organisatorische Innovation um, wenn man so will. Und dann schaue ich, was dabei herauskommt und muss dann eigentlich auf jede Veränderung reagieren können. Und so, dass ich das endlich verstehe, an welcher Schraube ich drehen muss, dass das dabei herauskommt, was ich mir vorstelle. Ich denke, diese Flexibilität fehlt in vielen Unternehmen, dass man Unternehmensprozesse so flexibel gestalten kann, dass man eben auch mal Dinge ausprobieren kann und halt den Prozess technisch ausprobieren kann und nicht nur auf das eigene Produkt bezogen.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Flexibilität / Anpassungsfähigkeit Organisation\Veränderungsbereitschaft

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 75 - 75

Und ich würde da eigentlich mal...ich weiß nicht, ob es funktioniert, aber eine Variante wäre, dass man die Methoden, wie man Produkte verbessert oder eben Produktinnovationen betreibt, dass man das eben auch auf Prozesse anwendet im Sinne von "Ich überleg mir mal was, was funktionieren könnte. Und dann baue ich quasi einen Prototyp, möglichst einfach und funktional, teste das aus...und im Idealfall teste ich das im realen Leben aus, also nicht irgendwo in einem Büro, dass ich das theoretisch durchdenke, sondern ich setze diese organisatorische Innovation um, wenn man so will. Und dann schaue ich, was dabei herauskommt und muss dann eigentlich auf jede Veränderung reagieren können. Und so, dass ich das endlich verstehe, an welcher Schraube ich drehen muss, dass das dabei herauskommt, was ich mir vorstelle. Ich denke, diese Flexibilität fehlt in vielen Unternehmen, dass man Unternehmensprozesse so flexibel gestalten kann, dass man eben auch mal Dinge ausprobieren kann und halt den Prozess technisch ausprobieren kann und nicht nur auf das eigene Produkt bezogen.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Innovationsfähigkeit\Prozesse / Kultur

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 75 - 75

Wahrscheinlich schon. Wie gesagt, eines der Dinge ist natürlich, dass man...dass die Geschäftsleitung oder die Entscheidungsträger diese Flexibilität erlauben. Und dann wird man wahrscheinlich auch eine gewisse Grenze der Flexibilität brauchen.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Flexibilität / Anpassungsfähigkeit Organisation\Veränderungsbereitschaft

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 77 - 77

Also typischerweise spricht man immer davon, dass man sagt, ja, man hat Prozesse aufgeschrieben. Und wenn du Optionen siehst, diese Prozesse zu verbessern, dann gib Bescheid. Ich denke ja, aber die Praxis sieht oftmals anders aus. Dass man Prozesse zwar definiert hat, alle sind damit einverstanden und wenn man dann zurück in den Alltag geht, macht man es dann so, wie es einfach am schnellsten geht. Also eigentlich die Differenz

zwischen Theorie und Praxis ist, denke ich, bei Prozessen oder Organisationsstrukturen relativ groß. Kann auch nur sein, dass das Verständnis dazwischen fehlt. Muss nicht heißen, dass die Differenz auch wirklich groß ist. Und wenn man das irgendwie definieren, festhalten und quantifizieren könnte, würde das wahrscheinlich dann auch die Antworten liefern, wie man die Prozesse oder Organisationsstruktur verbessern könnte.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Flexibilität / Anpassungsfähigkeit Organisation\Veränderungsbereitschaft

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 79 - 79

Ich bin damals als Entwickler angefangen und bin inzwischen Bereichsleiter für die Produktion.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Weiterbildung / Weiterentwicklung\Aufstiegsmöglichkeiten

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 3 - 3

Innovation fördern wollen und dass wir, was die Technologie angeht, zum Beispiel auch Marktführer sein wollen

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Leitbild der Organisation\Strategie

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 5 - 5

Ja. Es geht darum, dass wir nicht an technische Grenzen glauben, sondern wirklich innovativ uns auch mit den neuen Technologien auseinandersetzen wollen. Und dass wir eigentlich Spitzenreiter sein wollen für unsere Produkte für den Kunden.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Leitbild der Organisation\Strategie

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 7 - 7

Also ich würde sagen, dass die Firma A schon sehr darauf bestrebt ist, Marktanteile und vor allen Dingen auch Gewinne zu erwirtschaften.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Werte innerhalb der Unternehmenskultur\Standortübergreifend

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 9 - 9

Bei mir am Standort wird allerdings noch eigentlich relativ viel Wert auch eigentlich auf ein familiäres Umfeld gelegt.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Werte innerhalb der Unternehmenskultur\Standortbezogen

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 9 - 9

Also eigentlich ist es schon irgendwo der Umsatz und der Gewinn... Ähm....wo das Unternehmen wirklich Wert darauf legt. Das sind eigentlich so die Haupttreiber bei uns.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Werte innerhalb der Unternehmenskultur\Standortübergreifend

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 11 - 11

Also für meine Begriffe wird darauf eigentlich hier im Unternehmen überhaupt kein Wert gelegt. Die werden zwar öffentlich aufgehangen, aber das war's dann auch. Die werden nicht angepasst, die werden nicht groß publiziert. Das ist eigentlich so was. Ja, man hat es, weil man es muss.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Leitbild der Organisation\Wahrnehmung im Arbeitsalltag

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 13 - 13

Ich weiß, dass es in gewissen Teilen eine Strategie gibt. Aber so ganz detailliert habe ich da keine Informationen drüber. Es wird auch einfach nicht unbedingt so publiziert. Also das Ziel war es mal, dass das SAP System wirklich komplett für alle Standorte gleich ist und ebenfalls das CAD System und das PDM und PLM System.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Digitale Transformation\Strategie

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 15 - 15

Man ist jetzt mit dem SAP angefangen, KREO und Windchill. Also das CAD und das PLM System. Das befindet sich gerade in der Einführung, aber alles andere wird so auch nicht publiziert.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Digitale Transformation\Tools

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 17 - 17

Ähm. Ich würde sagen. Drei.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Digitale Transformation\Digitale Maturität Mitarbeiter

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 21 - 21

Also das, was das bei uns natürlich ist...Wir haben natürlich ein ERP System, also wir haben ein SAP im Einsatz. Da ist natürlich alles was Einfluss und auch Finanzen angeht schon digitalisiert. Zudem nutzen wir hier am Standort eine Workflow Software, wo man versucht hat, auch gewisse Prozesse irgendwo zu digitalisieren. Aber da sind wir tatsächlich im Anfangsstadium.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Digitale Transformation\Tools

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 23 - 23

Die Ansätze und die Ideen, die sind vielleicht gut, aber die Umsetzung, die wird sich erst noch...ähm..Es wird sich erst noch beweisen müssen, dass das so funktioniert.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Digitale Transformation\Strategie

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 25 - 25

Also rein von der Innovation bei uns am Standort..ähm...Das hat man in den letzten Jahrzehnten sehr stark vernachlässigt. Wir haben unsere Produkte....Die sind...Die sind sehr, sehr alt. Die sind sehr, sehr lange am Markt. Die sind aber auch entsprechend noch gut. Und man hat jetzt ein Produkt mal wirklich neu entwickelt. Da ist tatsächlich auch eine kleine Innovation drin. Man ist ein bisschen von der Pneumatik weggegangen und hat dann wirklich auch mal einen elektrischen Antrieb verbaut, um dann auch entsprechend dann irgendwo Daten zu erheben. Aber da sind wir nicht unbedingt da, wo man jetzt sagen würde, dass wir wahnsinnig viele neue Produkte irgendwo in der Pipeline haben und riesen Innovationen hätten.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Innovationsmanagement\Vorgehen

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 27 - 27

Und man hat jetzt ein Produkt mal wirklich neu entwickelt. Da ist tatsächlich auch eine kleine Innovation drin. Man ist ein bisschen von der Pneumatik weggegangen und hat dann wirklich auch mal einen elektrischen Antrieb verbaut, um dann auch entsprechend dann irgendwo Daten zu erheben. Aber da sind wir nicht unbedingt da, wo man jetzt sagen würde, dass wir wahnsinnig viele neue Produkte irgendwo in der Pipeline haben und riesen Innovationen hätten.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Innovationsmanagement\Innovationsgrad

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 27 - 27

Es wurde tatsächlich in der Vergangenheit beides nicht groß gemacht.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Innovationsmanagement\Innovationsgrad

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 29 - 29

Wie gesagt, wir sind jetzt mal mit einem Produkt angefangen. Das zieht sich jetzt auch schon über mehrere Jahre. Und da steht auch noch in den Sternen, ob das wirklich am Markt so ankommt oder nicht.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Innovationsmanagement\Vorgehen

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 31 - 31

Das kann ich so in der Form nicht unbedingt so gut beantworten, weil ich es effektiv nicht weiß. Ich weiß nicht, inwieweit die Kundenbedürfnisse überhaupt abgefragt werden.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Abklärung Markt- und Kundenbedürfnisse\Transparenz / Miteinbezug

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 33 - 33

Memo: Memo 55

moser, 05.06.2022 10:45,

Code: Transparenz / Miteinbezug

Führungskraft,weiss nicht wie Markt- und Kundenbedürfnisse abgefragt werden.

Das kann ich so in der Form nicht unbedingt so gut beantworten, weil ich es effektiv nicht weiß. Ich weiß nicht, inwieweit die Kundenbedürfnisse überhaupt abgefragt werden. Ich gehe davon aus, da wird es vielleicht bei unserem Mutterhaus irgendwelche zentralen Stellen geben, aber da kann ich keine große Aussage zu treffen. Wir bekommen unser Feedback von den Kunden tatsächlich über unsere Distributoren und dann über den Service.

> Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Abklärung Markt- und Kundenbedürfnisse\Verantwortlichkeiten
>
> Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 33 - 33
>
> **Memo: Memo 55**
>
> moser, 05.06.2022 10:45,
>
> Code: Verantwortlichkeiten
>
> Führungskraft,weiss nicht wie Markt- und Kundenbedürfnisse abgefragt werden.

Da wir ja eigentlich Produkte bauen, die auf andere Firma A Geräte als Peripherie Geräte eingesetzt werden, gehe ich stark davon aus, dass das eher die anderen Standorte betreiben werden. Wir selber bekommen dann meistens irgendwo bestimmte Vorgaben, die wir zu erfüllen haben und das war's dann.

> Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Abklärung Markt- und Kundenbedürfnisse\Transparenz / Miteinbezug
>
> Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 35 - 35

Das ist definitiv, dass es kein agiles Management ist. Es ist ganz klassisch. Es wird irgendwo ein Projekt, irgendwo angedacht. Dann werden grob die Kosten zusammengestellt, ganz klassisch mit Terminplan. Dann geht das über x Entscheidungsinstanzen, je nachdem, wie hoch die Kosten sind. Und dann werden die Ressourcen bestimmt und klassisch ein Projektleiter bestimmt. Und dann wird das umgesetzt.

> Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Projektmanagement\Vorgehen
>
> Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 39 - 39

Nein, das ist tatsächlich das obere Management, was in Thun sitzt, was dann tatsächlich die Entscheidung fällt, ob es gemacht wird und ob es nicht gemacht wird. Und die Vergabe von dem Projektleiterposten...da geht dann meistens der Standortleiter hin und bestimmt dann entsprechend die Leute.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Projektmanagement\Projektverantwortung / -leitung

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 41 - 41

Nein, es ist voll hierarchisch.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Kompetenzen

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 43 - 43

Eigentlich auch relativ wenig. Bei uns ist das tatsächlich nach Geldsummen geregelt und bereits ab einem kleinen Betrag muss das Ganze dann tatsächlich bis nach Thun, respektive sogar teilweise noch zu Metall Zug.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Kompetenzen

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 45 - 45

Das liegt ganz daran, aus welcher Perspektive man das Ganze sieht. Eigentlich ist es wirklich Top Down. Allerdings die Führungsebenen, die so auf Stufe Teamleiter sind, respektive auch noch die auf Bereichsleiter Ebene sind, die bekommen es natürlich von oben und von unten. Das heißt, wenn Mitarbeiter mit Anliegen kommen oder mit irgendwelchen Ideen kommen, dann muss das halt nach oben transportiert werden.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Kompetenzen

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 47 - 47

Hier im Unternehmen wird tatsächlich schon wohl irgendwo auf das eigenständige Arbeiten eigentlich noch Wert gelegt. Das heißt, die Mitarbeiter haben relativ viele Freiheiten. Also es ist jetzt nicht so, dass hier alles komplett bis ins letzte Detail überwacht wird, außer die Finanzzahlen. Ähm, das ist schon eher kollegial.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Führungskultur\Fehlerkultur

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 49 - 49

Hier im Unternehmen wird tatsächlich schon wohl irgendwo auf das eigenständige Arbeiten eigentlich noch Wert gelegt. Das heißt, die Mitarbeiter haben relativ viele Freiheiten. Also es ist jetzt nicht so, dass hier alles komplett bis ins letzte Detail überwacht wird, außer die Finanzzahlen. Ähm, das ist schon eher kollegial.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Führungskultur\Führungsstil

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 49 - 49

Oh. Es gibt natürlich diverse Regelkommunikation. Allerdings alles was quasi von oben nach unten kommuniziert wird, hängt auch sehr stark damit zusammen, welcher Bereichsleiter und welcher Teamleiter das Ganze übernimmt. Also da gibt es schon gewisse Schwächen.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Führungskultur\Führungsstil

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 53 - 53

Zum Beispiel alles, was irgendwo vom Kunden kommt oder vom Markt kommt. Oder auch aus dem Mutterhaus kommt. Das wird eigentlich sehr, sehr, sehr, sehr schwach kommuniziert. Wir beschäftigen uns hiermit eigentlich als geschlossene Einheit mit dem Tagesgeschäft. Ja so dieses typische strategische, das kommt hier teilweise relativ kurz.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Interne Kommunikation\Strategie / Ziele

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 55 - 55

Das hängt auch wirklich sehr stark mit, eigentlich mit den Vorgesetzten und mit den Personen zusammen. Aber generell würde ich schon sagen, dieses typische Konkurrenzdenken innerhalb der Firma und auch dieses typische Fingerpointing, das ist bei uns tatsächlich nicht unbedingt so gegeben.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Führungskultur\Fehlerkultur

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 59 - 59

Es gab natürlich für uns extrem viele Veränderungen in den letzten Monaten, angefangen von der ganzen Corona Situation. Anschließend ja noch wird unser Standort, der wird verlagert.

Das kommt dann auch noch mal mit dazu. Da gehen Teile nach Deutschland und Teile gehen nach Thun. Das heißt der Standort wird komplett aufgelöst, ungeachtet von dem, was jetzt eigentlich mit der Komax Fusion passieren wird. Da sind wir natürlich ziemlich außen vor. Damit haben wir gar nichts mehr zu tun. Und entsprechend werden wir darüber auch effektiv nicht mehr informiert.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Interne Kommunikation\Empathie

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 61 - 61

Da sind wir natürlich ziemlich außen vor. Damit haben wir gar nichts mehr zu tun. Und entsprechend werden wir darüber auch effektiv nicht mehr informiert.

Code: ● Zitate

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 61 - 61

Aus meiner Sicht war die Kommunikation, was das angeht extremst mangelhaft.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Interne Kommunikation\Informationsaustausch

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 63 - 63

Ähm. Der Standort und auch die Führungsebene wurde eine halbe Stunde vorher informiert über die Pläne, bevor die gesamte Belegschaft informiert worden ist. Das Ganze hat der CEO, der Interims CEO, hat das verkündet und ist seitdem, das war im Oktober letzten Jahres, noch einmal für eine halbe Stunde bei uns am Standort gewesen. Und das war's.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Interne Kommunikation\Empathie

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 65 - 65

Aus meiner Sicht ist in unserer Organisation das ganze Thema Änderungsmanagement tatsächlich sehr mangelhaft. Wir haben eigentlich alte Produkte, wir haben alte Strukturen und das hat die letzten 20 Jahre funktioniert. Und die Organisation tut sich schon sehr, sehr schwer mit neuen Dingen, egal was es ist.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Flexibilität / Anpassungsfähigkeit

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 69 - 69

Also ich meine jetzt tatsächlich nicht das Änderungswesen. Das heißt von so kleinen Änderungen an Produkten, sondern ich meine wirklich dieses typische Change Management im Unternehmen selber.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Flexibilität / Anpassungsfähigkeit

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 71 - 71

Ja, Teile der Belegschaft sind nicht unbedingt so bereit für Veränderungen.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Flexibilität / Anpassungsfähigkeit

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 73 - 73

Ich glaube. Das liegt effektiv an einer schlechten Kommunikation. Das heißt, dem Mitarbeiter wird eigentlich nicht unbedingt die Vision und die Strategie dahinter mitgeteilt.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Leitbild der Organisation\Vision und Mission

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 75 - 75

Und wenn der Mitarbeiter das natürlich nicht versteht und den Sinn darin nicht sieht, dann ist es ja irgendwo menschlich, dass man sich dann erst mal dagegen weigert, das überhaupt zu machen.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Leitbild der Organisation\Wahrnehmung im Arbeitsalltag

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 77 - 77

Der Vorteil an der Organisation und auch an unserer Unternehmensgröße ist tatsächlich, dass wenn man irgendwo etwas machen möchte und sehr, sehr beharrlich ist dann kann man tatsächlich so bei kleineren Sachen, die eigentlich nur den Standort betreffen, kann man tatsächlich schon noch ein bisschen was machen. Das geht schon. Sobald das irgendwo über den Standort darüber hinausgeht, wird es sehr, sehr, sehr, sehr schwierig.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Weiterbildung / Weiterentwicklung\Aufstiegsmöglichkeiten

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 81 - 81

Gar nichts. Also das ist wirklich eine eigene Motivation vom Mitarbeiter.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Weiterbildung / Weiterentwicklung\Anreizsysteme

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 83 - 83

Wenn man natürlich gute Ideen hat und sehr sehr hartnäckig ist und das wie gesagt die Organisation nicht verlässt, dann kann man tatsächlich schon wohl etwas aufbauen. Und wenn das natürlich Sachen sind, wo sich dann irgendwo gewisse Stellen oder gewisse Chancen ergeben, dann kann man sich schon weiterentwickeln. Also ich selber habe in den letzten sechs Jahren auch eigentlich dreimal die Position gewechselt.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Weiterbildung / Weiterentwicklung\Aufstiegsmöglichkeiten

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 87 - 87

Also das Miteinander ist wirklich sehr, sehr kollegial. Ja, wir haben eine komplette Du-Kultur. Bei uns kann auch jeder mit jedem sprechen. Das ist eigentlich schon sehr, auch sehr familiär. Und der Zusammenhalt bei der Belegschaft hier am Standort ist auch wirklich immer sehr, sehr groß.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Werte innerhalb der Unternehmenskultur\Standortbezogen

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 89 - 89

Denn es wird von der Belegschaft nicht gewünscht und auch entsprechend nicht geduldet.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Werte innerhalb der Unternehmenskultur\Standortbezogen

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 93 - 93

Offenheit und auch auf Transparenz

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Kommunikationsverhalten\Offenheit / Respekt

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 97 - 97

Für mich ist eigentlich dieser Leistungsgedanke eigentlich auch noch recht wichtig. Das heißt, ich lege Wert darauf, dass irgendwo eine Vision da ist, eine Strategie verfolgt wird und dann auch entsprechend wirklich die Sachen umgesetzt werden.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Leitbild der Organisation\Formulierung Strategie

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 97 - 97

Für mich ist eigentlich dieser Leistungsgedanke eigentlich auch noch recht wichtig. Das heißt, ich lege Wert darauf, dass irgendwo eine Vision da ist, eine Strategie verfolgt wird und dann auch entsprechend wirklich die Sachen umgesetzt werden.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Leitbild der Organisation\Umsetzung Vision,Strategie

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 97 - 97

Nein, überhaupt nicht. Nein, dadurch, dass ich die Strategie tatsächlich ja auch nur begrenzt kenne, weil sie einfach auch schlecht bis gar nicht kommuniziert ist fehlt natürlich auch die gesamte Vision. Und natürlich jetzt mit der Standortverlagerung ist das natürlich jetzt noch mal extremer. Letzten Endes gesehen, dass man diesen Standort verlagern will, das kann ich durchaus nachvollziehen. Das kann ich verstehen und das macht in meinen Augen auch Sinn. Deswegen bin ich auch bereit, da wirklich dafür zu arbeiten, dass das alles vernünftig funktioniert, damit die Produkte wirklich weiterleben können, aber alles andere auch in der Vergangenheit, mit der Vision und das, was man machen möchte da kann ich mich an einige Teile nicht unbedingt....da kann ich mich nicht so mit identifizieren.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Leitbild der Organisation\Wahrnehmung im Arbeitsalltag

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 99 - 99

Man müsste tatsächlich eine vernünftige Strategie wirklich mal entwickeln. Da dann auch die Maßnahmen ableiten und das wirklich auch mal umsetzen. Das ist einfach in der Vergangenheit sehr, sehr, sehr, sehr zäh gelaufen.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Leitbild der Organisation\Formulierung Strategie

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 101 - 101

Man müsste tatsächlich eine vernünftige Strategie wirklich mal entwickeln. Da dann auch die Maßnahmen ableiten und das wirklich auch mal umsetzen. Das ist einfach in der Vergangenheit sehr, sehr, sehr, sehr zäh gelaufen.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Leitbild der Organisation\Umsetzung Vision,Strategie

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 101 - 101

Man müsste aus meiner Sicht das obere Management wirklich mal komplett stabilisieren. Wir haben sehr, sehr viele Personalwechsel gehabt und dementsprechend sind da noch die ganzen Strategien und die ganzen Ideen sind einfach im Sande verlaufen. Und ja, das ist natürlich sehr, sehr schade.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Führungskultur\Führungsstil

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 103 - 103

Man müsste sicherlich auch noch in einige Bereiche wirklich mal Geld investieren. Das bedeutet für die Entwicklung neuer Produkte, für Marktabklärung, für Systeme und auch für Mitarbeiter.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Innovationsfähigkeit\Ressourcen

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 105 - 105

Man müsste sicherlich auch noch in einige Bereiche wirklich mal Geld investieren. Das bedeutet für die Entwicklung neuer Produkte, für Marktabklärung, für Systeme und auch für Mitarbeiter.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Projektmanagement\Ressourcen

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 105 - 105

Wir sind von den Mitarbeiterzahlen immer sehr schwach aufgestellt gewesen. Und da leidet natürlich auch extrem die Qualität darunter. Also jetzt nicht die Qualität bei den Produkten, sondern wirklich die Qualität, was Prozesse angeht, was Dokumentation und was Mitarbeiterbefähigung angeht. Da ist sehr, sehr viel verloren gegangen.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Projektmanagement\Ressourcenmanagement

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 107 - 107

Ja, die müssen einfach sein. Nachvollziehbar. Die müssen in meinen Augen wirklich zum Teil digitalisiert werden. Und dann müsste es wirklich auch ein festes Regelwerk geben, woran sich dann auch das Unternehmen wirklich hält.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Projektmanagement\Struktur (Planung / Verantwortlichkeiten)

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 109 - 109

Indem man dafür Leute und das Unternehmen begeistert, die da wirklich einen Sinn darin sehen und die da auch ein großes Interesse daran haben. Und die dann auch tatsächlich die Ressourcen zur Verfügung gestellt bekommen, um das Projekt wirklich vernünftig umzusetzen. Bei uns ist tatsächlich meistens das Ressourcenthema, was unsere Projekte extrem ausbremst.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Projektmanagement\Ressourcen

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 111 - 111

Die dies wirklich umsetzen sollen. Wir haben einfach eine zu dünne Personaldecke. Und deswegen werden Projekte nur halbherzig bzw gar nicht umgesetzt. Und auch mit extrem langen Durchlaufzeiten.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Projektmanagement\Ressourcenmanagement

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 113 - 113

Also ein effizienter Entscheidungsprozess sieht für mich eigentlich so aus, dass die Standortleiter und auch das Management an den Standorten selber einfach viel mehr Kompetenzen bekommen. Und das obere Management einfach nur eigentlich dafür da ist, die Vision und die Strategien vorzugeben. Aber die Umsetzung selber und auch die Entscheidung, ob das umgesetzt wird oder nicht, das müsste viel, viel mehr in den Verantwortungsbereich der Standorte liegen.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Führungskultur\Rolle der Vorgesetzten

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 115 - 115

In meinen Augen muss von oben ganz klar die Vision und die Strategie kommen. Und das müsste über die Führungsebenen wirklich komplett irgendwo aufgegliedert werden und dann entsprechend auch einfach besser und auch mehr kommuniziert werden, damit wirklich bis auf Mitarbeiterebene wirklich verstanden wird, warum man diese Sachen umsetzt. Oder umsetzen möchte.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Leitbild der Organisation\Formulierung Strategie

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 117 - 117

In meinen Augen muss von oben ganz klar die Vision und die Strategie kommen. Und das müsste über die Führungsebenen wirklich komplett irgendwo aufgegliedert werden und dann entsprechend auch einfach besser und auch mehr kommuniziert werden, damit wirklich bis auf Mitarbeiterebene wirklich verstanden wird, warum man diese Sachen umsetzt. Oder umsetzen möchte.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Projektmanagement\Kommunikation

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 117 - 117

Na ja, ich meine letzten Endes gesehen. In meinen Augen braucht man dafür eine offene Kommunikation.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Kommunikationsverhalten\Offenheit / Respekt

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 121 - 121

Die ist an den Standorten gegeben. Das heißt, jeder kann mit jedem sprechen, ungeachtet der Hierarchie. Man müsste einfach Leute am Standort haben, die die Kapazität haben um dieses Projekt, was sie vielleicht sogar teilweise selber vorgeschlagen haben, wirklich umzusetzen, damit die auch ihre Ideen mit reinbringen können. Allerdings muss einfach viel, viel mehr Strategie von oben kommen.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Leitbild der Organisation\Formulierung Strategie

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 123 - 123

Die ist an den Standorten gegeben. Das heißt, jeder kann mit jedem sprechen, ungeachtet der Hierarchie. Man müsste einfach Leute am Standort haben, die die Kapazität haben um dieses Projekt, was sie vielleicht sogar teilweise selber vorgeschlagen haben, wirklich umzusetzen, damit die auch ihre Ideen mit reinbringen können. Allerdings muss einfach viel, viel mehr Strategie von oben kommen.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Führungskultur\Befähigung der Mitarbeiter

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 123 - 123

Die ist an den Standorten gegeben. Das heißt, jeder kann mit jedem sprechen, ungeachtet der Hierarchie. Man müsste einfach Leute am Standort haben, die die Kapazität haben um dieses Projekt, was sie vielleicht sogar teilweise selber vorgeschlagen haben, wirklich umzusetzen, damit die auch ihre Ideen mit reinbringen können. Allerdings muss einfach viel, viel mehr Strategie von oben kommen.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Projektmanagement\Ressourcen

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 123 - 123

Und für mich ist das eigentlich der Schlüssel. Wenn der Mitarbeiter weiß, wofür er das macht und was das übergeordnete Ziel ist, dann wird sich der Mitarbeiter auch viel, viel mehr Mühe geben, seine Arbeiten effizienter und auch besser, qualitativ hochwertiger, umzusetzen.

Code: ● Zitate

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 125 - 125

Und für mich ist das eigentlich der Schlüssel. Wenn der Mitarbeiter weiß, wofür er das macht und was das übergeordnete Ziel ist, dann wird sich der Mitarbeiter auch viel, viel mehr Mühe geben, seine Arbeiten effizienter und auch besser, qualitativ hochwertiger, umzusetzen.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Leitbild der Organisation\Formulierung Strategie

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 125 - 125

Indem man dem Mitarbeiter Teile der Verantwortung überträgt, wenn er das möchte und halt auch entsprechend die Ressourcen zur Verfügung stellt. Das heißt zum Beispiel jetzt mal als Negativbeispiel, wenn der Mitarbeiter eine tolle Idee hat und ich ihm sagen würde: "Ja, setz das bitte um, aber deine tägliche Arbeit musst du trotzdem zu 110 % erfüllen." Dann sind die Erfolgsaussichten, dass das Projekt irgendwo vernünftig umgesetzt wird, natürlich bei fast Null.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Innovationsfähigkeit\Ressourcen

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 127 - 127

Indem man dem Mitarbeiter Teile der Verantwortung überträgt, wenn er das möchte und halt auch entsprechend die Ressourcen zur Verfügung stellt. Das heißt zum Beispiel jetzt mal als Negativbeispiel, wenn der Mitarbeiter eine tolle Idee hat und ich ihm sagen würde: "Ja, setz das bitte um, aber deine tägliche Arbeit musst du trotzdem zu 110 % erfüllen." Dann sind die Erfolgsaussichten, dass das Projekt irgendwo vernünftig umgesetzt wird, natürlich bei fast Null.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Projektmanagement\Ressourcen

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 127 - 127

Weil es auch entsprechend auch nicht unbedingt honoriert wird.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Lern- und Weiterentwicklungsbereitschaft\Anreizsysteme

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 129 - 129

Es wäre ja schon schön, dass derjenige, der mehr macht, auch vielleicht am Monatsende mehr Geld hat. Oder vielleicht mehr Freizeit oder mehr Verantwortung.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Lern- und Weiterentwicklungsbereitschaft\Anreizsysteme

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 133 - 133

Dadurch, dass der Mitarbeiterzusammenhalt hier wirklich sehr, sehr hoch ist an unserem Standort würde ich sagen ist das eigentlich tatsächlich sogar schon fast gegeben. Also die Mitarbeiter sind auch wirklich sehr loyal.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Leitbild der Organisation\Umsetzung Vision,Strategie

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 137 - 137

Wir haben in der Vergangenheit, also jetzt mal von der Standort Auflösung abgesehen, haben wir wirklich eine sehr, sehr geringe Fluktuation gehabt. Das hat schon eigentlich funktioniert. Und die Mitarbeiter, die waren auch eigentlich immer stolz drauf auf das, was sie hier getan haben. Das würde ich schon sagen, sonst wären sie nicht so lange geblieben.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Werte innerhalb der Unternehmenskultur\Standortbezogen

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 139 - 139

Oh ja, wie gesagt, bei uns ist tatsächlich...Ich weiß, ich wiederhole mich, aber bei uns ist tatsächlich immer das Ressourcen Thema. Das heißt in meinen Augen kann die Organisation nur selber oder die Standorte können nur selber lernen und zwar aus den Sachen, die umgesetzt und die gemacht werden. Wenn ich keine Projekte umsetze oder zu keinem Erfolg komme, dann kann ich auch dementsprechend gar nicht daraus lernen. Und in meinen Augen müssten die Standorte viel mehr Kompetenz bekommen.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Innovationsfähigkeit\Ressourcen

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 143 - 143

Oh ja, wie gesagt, bei uns ist tatsächlich...Ich weiß, ich wiederhole mich, aber bei uns ist tatsächlich immer das Ressourcen Thema. Das heißt in meinen Augen kann die Organisation nur selber oder die Standorte können nur selber lernen und zwar aus den Sachen, die umgesetzt und die gemacht werden. Wenn ich keine Projekte umsetze oder zu keinem Erfolg

komme, dann kann ich auch dementsprechend gar nicht daraus lernen. Und in meinen Augen müssten die Standorte viel mehr Kompetenz bekommen.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Projektmanagement\Ressourcen

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 143 - 143

Müssten viel mehr auch Ressourcen bekommen, um in die Zukunft zu investieren, das heißt zukünftige Strukturen, Systeme und Produkte wirklich zu entwickeln. Alles das, was eigentlich die letzten Jahre eigentlich zu kurz gekommen ist.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Innovationsfähigkeit\Ressourcen

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 143 - 143

Die Ziele sind vorgegeben. Also vermutlich das Kader bestimmt die Ziele und dann werden sie mit einem Diagramm festgestellt und vorgeführt für die Mitarbeiter und dann werden die Ziele festgelegt.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Leitbild der Organisation\Ziele

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 5 - 5

Wir haben so Mission, die zum Beispiel zwei, drei Jahre geht. Dann wird es so aufgeführt was die Mission von der Firma ist...

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Leitbild der Organisation\Vision und Mission

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 9 - 9

Verbesserung, die sie einbringen will oder die Umsatzerhöhung, die man erreichen will.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Leitbild der Organisation\Strategie

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 9 - 9

Und dann wird das irgendwie so festgehalten und vorgestellt. Also das wird auch so...sie sagen dem so "Next Level" - wie gehen wir? Und man hat auch so zum Beispiel für die Mitarbeiter so Kleber und dann kann man sie überall tun und dann sieht man, wie sich die Firma sich verbessern in den nächsten Jahren will.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Leitbild der Organisation\Wahrnehmung im Arbeitsalltag

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 9 - 9

Ja..muss überlegen...Ja, sie haben zum Beispiel, was sehr wichtig ist. Die Qualität von den Produkten, die haben sie im Vordergrund, dass man sieht, wir haben ja spezielle Maschinen, die fehlerfrei sein müssen, mit hoher Qualität. Und da haben wir so Slogans, die man sieht von der Firma aus, dass die Qualität und das Fehlerbewusstsein das Argument ist bei uns, so kann man das auch so ein bisschen sehen.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Leitbild der Organisation\Strategie

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 11 - 11

Und da haben wir so Slogans, die man sieht von der Firma aus, dass die Qualität und das Fehlerbewusstsein das Argument ist bei uns, so kann man das auch so ein bisschen sehen.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Leitbild der Organisation\Wahrnehmung im Arbeitsalltag

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 11 - 11

Ähm..Ja...Wir arbeiten ja direkt mit dem Produkt und als Teamleiter kann ich das an meine Mitarbeiter weitergeben. Und was bei uns sehr wichtig ist, dass wir eben eine Qualitätskontrolle machen auf den Maschinen, bei jeder Maschine. Und wir geben das an jedem Mitarbeiter weiter, auch mit den Standards, was wir mit einer Maschine abnehmen müssen, wie das gemacht wird. Mit so Standards, können wir festlegen, dass es immer so kontrolliert wird oder so abgenommen wird, dass es dann am Ende der Produktion stimmt.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Leitbild der Organisation\Ziele

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 13 - 13

Ähm..Ja...Wir arbeiten ja direkt mit dem Produkt und als Teamleiter kann ich das an meine Mitarbeiter weitergeben. Und was bei uns sehr wichtig ist, dass wir eben eine Qualitätskontrolle machen auf den Maschinen, bei jeder Maschine. Und wir geben das an jedem Mitarbeiter weiter, auch mit den Standards, was wir mit einer Maschine abnehmen

müssen, wie das gemacht wird. Mit so Standards, können wir festlegen, dass es immer so kontrolliert wird oder so abgenommen wird, dass es dann am Ende der Produktion stimmt.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Leitbild der Organisation\Wahrnehmung im Arbeitsalltag

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 13 - 13

Ähm, die Werte...Die schneiden sich manchmal, das ist klar. Aber die Werte sind gegenüber den Mitarbeitern immer hochgestellt. Also ich sage mal, die Mitarbeiter generell werden auch gut betreut. Ist klar. Von nichts kommt nichts.

Code: ● Zitate

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 15 - 15

Ähm, die Werte...Die schneiden sich manchmal, das ist klar. Aber die Werte sind gegenüber den Mitarbeitern immer hochgestellt. Also ich sage mal, die Mitarbeiter generell werden auch gut betreut. Ist klar. Von nichts kommt nichts.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Führungskultur\Führungsstil

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 15 - 15

Ähm, die Werte...Die schneiden sich manchmal, das ist klar. Aber die Werte sind gegenüber den Mitarbeitern immer hochgestellt.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Werte innerhalb der Unternehmenskultur\Standortbezogen

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 15 - 15

Wenn man etwas will oder eine Betreuung braucht, muss man natürlich sie anfordern. Aber wir haben da einige Wege, die wir gehen können. Sei es durch anonyme Email, wo man so Fragen stellen kann oder Probleme angehen kann zum Beispiel. Solche Wege haben wir..Sonst natürlich, was sehr einfach ist, direkt über den Vorgesetzten und derjenige geht dann der Sache nach. Und wir sind auch eine sehr kleine Firma und bei der kleinen Firma geht es halt ein bisschen direkter zu. Wir gehören ja zu der Metall Group, aber ich denke, der Mail Verkehr über die Metall Group ist jetzt nicht so gebraucht von den Mitarbeiter. Soviel

ich weiß geht es immer direkt und das ist auch das Beste und der schnellste Weg, den man machen kann.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Führungskultur\Führungsstil

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 15 - 15

Ja, da haben wir einen Link im Intranet bei Firma A, da hat es eine Hauptseite. Da stehen alle Vorgaben und dann, was wir machen müssen. Und da sind ja alle Werke drauf bzw. verknüpft, sei es jetzt Firma A Thun, Firma A Unterägeri, Firma A Cham. Da wird das zusammen gebracht. Und dann sehen wir, das da.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Digitale Transformation\Strategie

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 17 - 17

Ja, wenn man sich Zeit nimmt für das. Ja. Jetzt für meine Position und für meinen Job, ist es jetzt mehr so eine Nebensache. Aber man kann es natürlich brauchen, sei es jetzt für einen Verbesserungsvorschlag einzureichen. Wird das natürlich in digitaler Form gemacht und dann geht es direkt, wo es hingehen muss und wo es gespeichert wird und dann wird es dann so erledigt oder in den Wege geleitet. Ob ein Vorschlag zu der Entwicklung geht oder zum Vorgesetzten oder was es denn ist oder etwas Allgemeines. Aber alles in digitaler Form.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Digitale Transformation\Prozesslandschaft

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 21 - 21

Ich würde sagen eine sieben.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Digitale Transformation\Digitale Maturität Mitarbeiter

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 23 - 23

Ja, nicht immer gebraucht, wie man sie brauchen sollte. Aber wir haben das digitale Werkzeug zum Gebrauch da. Vielleicht wird es halt nicht so gebraucht, aber das Level ist sehr hoch, würde ich jetzt sagen.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Digitale Transformation\Prozesslandschaft

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 27 - 27

Ja, auch in der Produktion. Also wir haben ja unsere Abläufe. Die haben wir alle auf dem SAP. Die starten wir sei von der Arbeit her, wenn wir ein Produkt anfangen zu produzieren, wird das direkt auf Schiene gefahren bzw. Aus Nebenschiene gefahren, Produktion und digitale Funktion. Sei es jetzt Zeichnungen oder die Zeit, die wir aufnehmen, zum Beispiel von der Produktion. Das wird ja alles über so ein Programm genommen oder aufgenommen.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Digitale Transformation\Prozesslandschaft
Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 29 - 29

Auch sehr gut. Wir haben klar einige Produkte, die haben seit Jahren keine Verbesserung oder keine Änderung hatten, weil die halt jetzt so gebraucht werden. Aber wir haben jetzt einige Produkte, die wurden erneuert und aufgefrischt und neu auf den Markt gebracht. Hat jetzt nicht so super funktioniert jetzt bei einem Produkt, aber es wird forciert, dass man das macht. Wir haben jetzt momentan ein sehr gutes Produkt auf den Markt gebracht. Momentan ist es nicht freigegeben, aber es ist eine so Multifunktionsmaschine, die jetzt von mehreren Maschinen zusammengebracht worden ist. Das ist innovativ.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Innovationsmanagement\Innovationsgrad
Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 31 - 31

Ja, vielleicht beides zusammen, weil das Modell ist immer ein bisschen das Gleiche geblieben. Aber ja, da hat auch die Technik auch eine Rolle gespielt und unsere Maschinen sind jetzt sehr, sehr mechanisch gewesen und die neue ist sehr auf das Elektronische umgeändert worden. Mit Steuerungen und innovativer Technik eingebracht. Also ich würde jetzt es so sagen. Ein bisschen beides. Ja.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Innovationsmanagement\Innovationsgrad
Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 33 - 33

Das Rad wurde schon nicht neu erfunden. Aber ja, so ein bisschen so gesehen. Ja.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Innovationsmanagement\Innovationsgrad
Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 35 - 35

Ja, vermutlich muss auch beides natürlich stimmen. Die Geschwindigkeit sowieso. Industrie ist eher eine Branche, die schnell laufen muss. Aber da sind wir sehr gut drin. Und Qualität ist sehr wichtig. Das muss stimmen. Wenn da Fehler auftauchen, dann ist es für eine schnelle Produktion eh nicht gut. Also das ist halt, würde ich jetzt sagen, so ein Zusammenspiel, das passen muss.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Führungskultur\Fehlerkultur

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 37 - 37

Also wir haben jetzt so neue Maschinen, an unseren bestehenden Kunden weitergeleitet, dass sie die natürlich zuerst brauchen und testen. Also wir haben so Beta-Test sagen wir denen. Und die werden von Firma A nach Tunesien hingeschickt und sie bekommen von uns so zehn Testmaschinen und sie prüfen die und schauen wie das funktioniert und das machen wir auch noch mit anderen Werken. Und jetzt, soviel ich weiß, läuft es jetzt momentan und sie haben jetzt auch noch ein paar Verbesserungen eingebracht, was jetzt nicht so gepasst hat. Und jetzt wurde alles noch ein bisschen gestoppt, weil wir haben ein kleines Problem entdeckt. Und so wird auch die Maschine verbessert und reif dazu gebracht, dass sie dann fertig ist für den Markt.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Abklärung Markt- und Kundenbedürfnisse\Vorgehen

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 39 - 39

Ähm. Es ist schwierig. Also das ist so, wir haben so Standardmaschinen und unsere Maschinen, die wir produzieren, die werden dann in den Maschinen eingesetzt. Wir haben so wie ein Teilprodukt von den Maschinen. Nachher kommt es ja darauf an, wie und wo das eingesetzt wird und für was. Das ist natürlich jetzt ein bisschen schwierig zu sehen, was da läuft und wie es läuft. Klar, ich bin noch ein Schritt vorher in der Produktion. Ich schau jetzt nicht so weit zu der Kundschaft oder was es da braucht. Das ist für mich schwierig zu sagen, wie das ist. Aber ich denke, das muss auch eine Zusammenarbeit sein mit unserer Entwicklung und von denen, die die Maschinen brauchen, dass man da herausfindet, was besser ist und was man brauchen kann.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Abklärung Markt- und Kundenbedürfnisse\Transparenz / Miteinbezug

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 41 - 41

Meistens haben wir kleine Projekte und wenn wir so Projekte haben, dann werden sie von der Entwicklung gesteuert. Außer das sind so Produktionsprojekte, die wir nur für die Produktion machen. Aber normal ist bei uns, dass ein Projekt korrekt verläuft, dass alle involviert werden, startet das immer von der Entwicklung aus und dann wird es auch gesteuert durch die Produktion, durch die AVOR oder was es dann natürlich alles braucht, durch den Einkauf. Das sind dann mehrere Leute, die da zusammenarbeiten müssen. Einfach gesagt, müsste ein Projekt aufgebaut werden. So läuft es eigentlich bei uns also. Die Projekte die jetzt hier so gemacht wurden.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Projektmanagement\Vorgehen

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 43 - 43

Ja, dass man die Idee weiterverfolgt. Meistens ist man, wenn man mehrere Leute zusammen sind und wenn man ein Projekt hat, dass man sich halt irgendwo verliert. Oder dass man die Idee ähm...ja wie den Weg verliert. Und da braucht es natürlich immer einen guten Projektleiter, der das ein bisschen in die richtige Richtung steuert.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Projektmanagement\Ressourcenmanagement

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 45 - 45

Und was natürlich wichtig ist, dass man auch die Meilensteine setzt, dass man sagt, das Projekt muss jetzt bis da so weit kommen. Und da musst du natürlich alle ein bisschen mitziehen und mithelfen.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Projektmanagement\Projektverantwortung / -leitung

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 47 - 47

Aber sonst Schwierigkeiten. Die Schwierigkeit ist, dass es richtig abgeschlossen wird.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Projektmanagement\Ressourcenmanagement

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 49 - 49

Also jetzt bei uns recht flach. Also wenn jetzt zum Beispiel sagen wir ein Monteur irgendwo beim Projekt dann sieht, dass etwas nicht genau funktioniert dann nimmt er direkt Kontakt auf mit dem Entwickler und sagt ihm oder sie schauen sich das Problem an und wird das so schnell wie möglich gelöst. Und das wird ja untereinander diskutiert und da sieht man nicht die große Differenz, ob das ein normaler Mitarbeiter ist von der Produktion oder ein Projektleiter oder ein Entwickler, der da dabei ist. Das sehen wir auch, würde ich jetzt sagen, sehr flach aufgebaut und sehr wie man so schön sagt, doch so familiär, dass man das ein bisschen so diskutiert und anschaut.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Interne Kommunikation\Informationsaustausch

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 51 - 51

Ja, manchmal dauert es natürlich schon ein bisschen länger, weil man muss ja normal immer eine Änderung machen. Muss man die Zeichnung anpassen, muss man ja schauen, ob es stimmt. Plus muss man das noch extern geben, wenn das Teil extern gefertigt wird, muss das auch zum Lieferant weitergeleitet werden. Und manchmal dauert halt diese Zeit ein bisschen länger, weil wenn man jetzt sieht, man hat eine Bestellung beim Lieferanten, der fertigt ja die Teile schon im Vorhinein und vermutlich hat er schon eine Serie gemacht. Und dann bis die neue Änderung kommt, geht das eine Zeit. Oder das ist manchmal ein bisschen das Problem. Oder, dass man natürlich nicht sofort etwas ändern kann.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Projektmanagement\Projektverantwortung / -leitung

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 53 - 53

Irgendwie spart man halt am Produkt, aber man verliert dann an Flexibilität oder sowieso an Qualität. Manchmal, nicht immer.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Entscheidungsträger

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 55 - 55

Ja. Es kommt ja manchmal drauf an, um was es geht. Wenn....Wenn....Ja schwierig. Es kommt auf den Entscheid an, was man machen muss. Mal geht man sehr, sehr ruhig dahin und schaut das an. Oder sonst wenn es halt eskaliert, dann muss man das halt irgendwie anders betrachten. Aber sonst? Ja schwierig.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Führungskultur\Führungsstil

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 57 - 57

Aber ich habe es auch schon erlebt, dass man halt wenn jetzt jemand von einer Führungsposition eine Idee hat, dann ist es halt so, da muss ich das irgendwie akzeptieren und das wird auch so rübergebracht, oder? Würde ich sagen, aber das muss halt so sein.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Entscheidungsträger

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 63 - 63

Transparenz soweit es geht und soweit es sein muss, aber nicht weiter. Es gibt Informationen, die halt irgendwie erst weitergegeben werden, wenn es soweit ist und man probiert dann eine globale Information zu geben oder eine generelle zum Beispiel an einer Mitarbeiter Sitzung und halt probiert dann so weiter zu geben. Aber es kommt natürlich jetzt immer ein bisschen darauf an.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Interne Kommunikation\Transparenz

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 65 - 65

Bei uns haben wir natürlich das Problem gehabt, dass die Firma eine Verlagerung macht. Ich würde jetzt sagen, es ist nicht so schön und korrekt gemacht worden. Man muss das halt akzeptieren. Dann ist es halt so, oder? Von den Informationen weiß man halt, das hat früher schon angefangen, oder? Die, die halt da sind, kriegen das erst mit, dann so ein bisschen halt, wenn es dann konkret wird, ja.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Interne Kommunikation\Empathie

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 65 - 65

Ja, das Verhalten ist korrekt. Das ist sicher so, und ja, sicher nach Gesetzesform. Also dass man sich so an die Gesetze hält und sagt: Das ist so laut Statut oder Gesetz oder nach Arbeitsmodell oder was es dann natürlich ist. Jetzt bei einer Verlagerung ist natürlich alles ein bisschen schwieriger oder komplizierter. Aber ich würde jetzt so sagen, sicher nach Gesetz. Also in die Wege geleitet wird, ja.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Interne Kommunikation\Empathie

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 67 - 67

Da würde ich jetzt sagen, das ist überall ein bisschen gleich. Der Mitarbeiter, wenn er etwas haben will oder etwas erreichen will, dann muss er selber den Schritt machen. Ist klar, wenn man natürlich sieht, dass jetzt ein Mitarbeiter ein guter Mitarbeiter ist oder man sagt, den könnten wir noch für etwas anderes brauchen versucht man ihn zu stimulieren, dass man ihn dahin bringt. Aber ja, ich sage, wichtig ist natürlich das, dass man ein bisschen selbstständig sein muss und sagen: "Hey, das will ich und das will ich erreichen". Und klar, so Sachen kommen immer raus, wenn man so Mitarbeitergespräche macht und dann halt ein bisschen zusammen diskutiert. Aber sonst? Wichtig wäre es schon, dass man sich meldet und sagt: "Ja, das will ich. Das will ich erreichen. Können wir das zusammen machen?"

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Weiterbildung / Weiterentwicklung\Aufstiegsmöglichkeiten

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 69 - 69

Also ja, wenn man zum Beispiel sich dann anmeldet für eine Schule, eine Weiterbildung, beteiligt sich die Firma auch. Ob es jetzt die Hälfte von dem Kurs ist oder den ganzen Kurs zahlt oder die Schulung, kommt es dann am Ende darauf an, für was das es ist. Man kann zum Beispiel auch eine Technikerschule abschließen und die Firma übernimmt die Hälfte. Also das sicher. Und honoriert jetzt - kommt auch darauf an.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Weiterbildung / Weiterentwicklung\Weiterbildungsmöglichkeiten (intern/extern)

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 71 - 71

Wir haben jetzt zum Beispiel manchmal so Geschenke, die wir bekommen, so Gutscheine. Wenn man zum Beispiel mal eine Lieferung gemacht hat, die jetzt zum Beispiel einige Samstagsarbeiten erbracht werden müssen,dann gibt es so was.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Weiterbildung / Weiterentwicklung\Anreizsysteme

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 71 - 71

Aber sonst generell von der Ausbildung her muss man das sich natürlich auch raus holen mit Titel und Abschluss von einem Studium oder so.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Weiterbildung / Weiterentwicklung\Weiterbildungsmöglichkeiten (intern/extern)
Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 71 - 71

Ähm. Ja, es ist klar, wir sind eine kleine Firma und da ist immer ein bisschen schwieriger, ein bisschen weiterzukommen. Aber auch da, wenn jemand etwas will, kann er schon etwas erreichen.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Weiterbildung / Weiterentwicklung\Aufstiegsmöglichkeiten
Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 73 - 73

Da würde ich sagen, das ist ein bisschen weniger der Fall als Team, dass man das ein bisschen so anschaut. Ich denke, das sind jetzt so Sachen, wo man sagt...Vom Bauchgefühl, würde ich jetzt sagen, dass man so in einem Team, wenn jetzt einer eine Weiterbildung macht oder etwas macht, da kommt vielleicht ein bisschen auch der Neid vor im Team, würde ich jetzt behaupten. Ist jetzt ein bisschen Bauchgefühl, von einigen Leute, andere sagen "Ja, wenn du jetzt jung bist, machst du was, das ist gut." Und dann ist das auch auch positiv gesehen. Ich denke, es hat sicher beide Seiten.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Weiterbildung / Weiterentwicklung\Weiterbildungsmöglichkeiten (intern/extern)
Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 77 - 77

Ja, da ist nicht immer gleich. Normal ist es so, dass immer die Gleichen mehr leisten und immer die Gleichen sich ein bisschen drücken. Naja, es ist auch nicht immer so, es kann auch andere Situationen geben. Das ändert. Aber im Normalfall, wenn ich das so sehe. Die, die am Samstag arbeiten kommen, sind immer die gleichen und die, die nicht kommen, haben eh immer eine Ausrede. So gesehen. Manchmal ist es halt schon, wenn man sagt man braucht Unterstützung, das Team muss zusammenhalten, dann geht das auch. Aber das ist nicht immer der Fall.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Flexibilität / Anpassungsfähigkeit

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 79 - 79

Die, die am Samstag arbeiten kommen, sind immer die gleichen und die, die nicht kommen, haben eh immer eine Ausrede. So gesehen. Manchmal ist es halt schon, wenn man sagt man braucht Unterstützung, das Team muss zusammenhalten, dann geht das auch. Aber das ist nicht immer der Fall.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Flexibilität / Anpassungsfähigkeit
Organisation\Interdisziplinäres (abteilungsübergreifendes) Arbeiten

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 79 - 79

Sie haben ja vorhin gesagt das Team, das ist schon am Schluss vermutlich das Wichtigste, wenn man in einem Team dabei ist, dass es da passt. So kann man die Arbeit als besser empfinden oder als angenehmer.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Kommunikationsverhalten\Vertrauen

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 81 - 81

Leider ist die Situation halt jetzt so. Aber ich kann auch verstehen, dass die Firma halt so Schritte macht, oder? Einerseits müssten wir uns halt so identifizieren und sagen das ist halt so und wir müssen uns so richten. Ob das jetzt ein Eigenverschulden ist oder eine Idee von der Firma, dass es eine Änderung gibt.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Flexibilität / Anpassungsfähigkeit
Organisation\Interdisziplinäres (abteilungsübergreifendes) Arbeiten

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 85 - 85

Normal ist, dass neue Ideen immer von der Entwicklung kommen und die Mitarbeiter von der Produktion, die sind halt am Produkt festgebunden. Normal. Der Mitarbeiter, der unsere Maschine ist, er denkt gar nicht an Verbesserung oder Innovation. Der weiss, ich muss meine Arbeit so liefern, dass sie gut ist oder sehr gut ist. Das andere schaut man nicht an

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Innovationsmanagement\Vorgehen

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 87 - 87

Also würde ich sagen. Aber ja es gibt natürlich auch Mitarbeiter, die sind halt 20, 30 Jahre in der Produktion und das ist klar, dass sie die Sache von einem anderen Blickwinkel sehen können. Aber normal würde ich sagen, dass das die Leute machen, die da wissen, wie das funktioniert. Um etwas Neues hineinzubringen oder Innovation.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Mitspracherecht

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 91 - 91

(..) Was wichtig wäre, zum Beispiel was sicher der Firma gut tun würde sind so kleine Workshops, wo man halt die Mitarbeiter und die Entwickler ein bisschen zusammen nimmt und so Ideenbildung machen kann. Und so kann man das natürlich ein bisschen fördern. Das wird halt weniger gemacht. Ist klar, weil das kostet natürlich Geld und Zeit. Aber so etwas einführen ist sicher gut. (..) Sicher interessant für die Firma. Ob es etwas bringt, kann ich nicht sagen. Aber kann man es ja probieren.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Innovationsfähigkeit\Ressourcen

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 93 - 93

Wie diese gestaltet werden müssen...(..) Es geht ja um Abläufe oder Prozessoptimierung, die man halt anschauen muss. Da können wir sehen, was man verbessern muss. Es gibt ja so geschulte Leute, die haben die Prozesse im Griff oder können schauen, was man verbessern kann. Ja, aber da muss auch den Ablauf angeschaut werden. Man kann nicht einfach effizienter werden und schneller werden und irgendwie am Produkt Fehler einbauen. Man muss natürlich immer, wenn man etwas ändert oder schneller machen will, aufpassen was man ändert.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Flexibilität / Anpassungsfähigkeit
Organisation\Veränderungsbereitschaft

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 95 - 95

Der jeder einreichen kann und man kann das so in die Wege leiten. Und dann wird das protokolliert und dann wird das aufgenommen und dann wird es von der zuständigen Person kontrolliert und angeschaut und vermutlich angepasst werden. Aber das ist natürlich auch

wieder so wie ein kleines Projekt, wo man sagen muss: Kann man das machen oder kann man das nicht machen? Man muss zuerst Tests durchführen, bevor man eine Änderung einfließen lässt oder eine Optimierung oder was es denn ist.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Mitspracherecht

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 97 - 97

Also optimal ist für mich etwa so, dass man auf eine schnelle Reaktion eingeht. Wir machen zum Beispiel Shopfloor. Jetzt momentan haben wir das alles ein bisschen auf Eis gelegt. Aber normal ist, dass Shopfloor, dass man jeden Tag zum Mitarbeiter geht oder jeden Tag sich rasch trifft und da kommuniziert was fehlerhaft war, was nicht gut war, was man ändern kann oder was positiv ist oder was man verbessern kann.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Kommunikationsverhalten\Regelmässige Kurzmeetings

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 99 - 99

Ein motiviertes Führungsverhalten.(..) Ja, dass man...Also die Leute so nimmt, wie sie sind. Dass man mit den Mitmenschen gut umgehen kann und die Welt von der Sonnenseite zeigt. Wichtig ist...Manchmal vergisst man, warum man arbeitet oder was man macht und das ein bisschen auch aufzeigen, oder? Man kann ja zum Beispiel sagen, was für andere Arbeiten es auf der Welt gibt. Und zeigen, wie gut es uns geht. Und manchmal vergessen wir das

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Führungskultur\Befähigung der Mitarbeiter

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 101 - 101

Ja, das natürlich...Also wichtig wäre, dass man die Sache halt miteinander löst oder dass man das gleiche Ziel sieht. Das ist wichtig, oder. Dass wir alle auf der gleichen Seite, ja...in die gleiche Richtung sieht.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Leitbild der Organisation\Formulierung Strategie

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 103 - 103

Das ist wichtig. Das muss man halt ein bisschen erkennen. Und manchmal als Führungskraft sieht man dann das auch zu spät, wer nicht auf der gleichen Ebene oder auf gleichem Niveau arbeitet und da muss man halt ein bisschen feinfühlig sein, dass man das erkennt.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Führungskultur\Führungsstil

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 103 - 103

Ja angenehm. Für mich ist, dass es sehr familiär ist. Mit den Mitarbeiter so umgeht wie man zu Hause umgeht, sei es dem Sohn oder mit der Frau oder mit den Verwandten. Dass man sich aufs Positive stimuliert und dass man so dann ein angenehmes kollegiales Gefühl bekommt.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Kommunikationsverhalten\Informellen Austausch

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 105 - 105

Für mich wäre wichtig die Kommunikation. Und manchmal, wenn man zusammen etwas kommuniziert und redet kann man schon etwas dazulernen, dass man das bisschen beibehaltet. Eben auch da auf jeder Ebene, dass man das ein bisschen diskutiert und die Sache zusammen anschaut. Und da kann man vielleicht das Beste rausholen oder das Optimale würde ich sagen. Wenn man das beibehalten kann, wäre das sicher schön und angenehm für alle.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Kommunikationsverhalten\Vertrauen

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 109 - 109

Ganz einfach jeder Mitarbeiter bekommt zum Beispiel Sicherheitsschuhe oder so kleine Sachen die halt sein müssen. Das ist sehr wichtig, oder? Manchmal geht das auch so vergessen, dass halt immer eine Gefahr bei der Arbeit da ist. Und da würde ich jetzt sagen, die Firma A, legt auch sehr viel Wert darauf, dass das nichts passiert. Also bei so mechanischen Maschinen ja. Der Rest ergibt sich irgendwie

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Führungskultur\Befähigung der Mitarbeiter

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 117 - 117

Ja, ich habe angefangen dort als Konstrukteur. Und vor fünf Jahren habe ich in die Prozessentwicklung bzw ins Qualitätsmanagement gewechselt.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Weiterbildung / Weiterentwicklung\Aufstiegsmöglichkeiten

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 5 - 5

Mir persönlich unbekannt.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Leitbild der Organisation\Vision und Mission

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 11 - 11

Ja, das ist ein bisschen schwierig. Was möchten Sie hören? Das, was offiziell dargelegt wird oder die Werte, die meiner Meinung nach gelten. (lacht)

Code: ● Zitate

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 13 - 13

Ja, das ist ein bisschen schwierig. Was möchten Sie hören? Das, was offiziell dargelegt wird oder die Werte, die meiner Meinung nach gelten. (lacht)

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Werte innerhalb der Unternehmenskultur\Standortübergreifend

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 13 - 13

Also offiziell beschreibt sich das Unternehmen eigentlich als familiär und innovationsstark mit einer offenen Gesprächskultur. Ja, inoffiziell hätte ich jetzt innovationstark für übertrieben erachtet. Und auch das..ähm...familiär ist es in gewisser Hinsicht schon, aber mit gewissen Einschränkungen.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Werte innerhalb der Unternehmenskultur\Standortübergreifend

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 15 - 15

Ja, es ist schon so, dass eigentlich ein bisschen an allen Standorten eine andere Kultur herrscht. Ich denke mal in Bezug auf den Standort in Thun treffen diese Werte, wie sie auch offiziell ausgeschrieben sind, wahrscheinlich relativ gut

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Werte innerhalb der Unternehmenskultur\Standortübergreifend

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 17 - 17

Bei den anderen Standorten ist es ja..Ist es eher dann ein bisschen untreffend. Weil es einfach..ähm..ja, irgendwie ist man zwar Teil derselben Gruppe, aber irgendwie merkt man halt doch, dass man nicht im Mutterhaus tätig ist. Man ist zwar noch da, aber man hat nicht denselben Stellenwert innerhalb der Gruppe. Das merkt man auch relativ gut.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Werte innerhalb der Unternehmenskultur\Standortübergreifend

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 17 - 17

Das ist natürlich aktuell ein bisschen schwierig aufgrund der momentanen Lage, durch die Standortschließung und auch geschuldet natürlich dadurch, dass auch die Standortleitung interimsmäßig besetzt ist mit einem externen, der natürlich einfach das Ziel hat die Verlagerung durchzuführen.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Interne Kommunikation\Empathie

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 19 - 19

Mitarbeiter nicht mehr so die Beachtung finden wie das noch vor ein paar Jahren waren, wo der Geschäftsführer auch wirklich noch mit Herzblut natürlich am Standort

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Führungskultur\Wertschätzung

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 19 - 19

Als kleines Beispiel. Ich hatte am 1. April ein 15 jähriges Jubiläum. Ich habe nicht mal einen Händedruck gekriegt.

Code: ● Zitate

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 21 - 21

Beispiel. Ich hatte am 1. April ein 15 jähriges Jubiläum. Ich habe nicht mal einen Händedruck gekriegt.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Führungskultur\Wertschätzung

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 21 - 21

Es gilt jetzt einfach noch die Verlagerung irgendwie durchzuziehen. Aber die einzelnen Leute, man merkt es, die Wertschätzung ist schon lange nicht mehr vorhanden und entsprechend auch die gesetzten Werte, die finden nicht mehr so die Beachtung bei uns am Standort wie das auch noch vor zwei Jahren der Fall war.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Führungskultur\Wertschätzung

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 25 - 25

Aber ja auch rein von den Bearbeitungsprozessen her etc. ist die Innovationskraft eigentlich nicht wirklich groß. Am ehesten noch im Bereich der der Software und der Bedienelemente, also dem Interface für die Produkteanwendung. Da könnte man noch am ehesten von Innovation sprechen, aber sonst eigentlich nicht.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Innovationsmanagement\Innovationsgrad

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 29 - 29

Ja, das ist...ähm..Wie soll ich sagen? Das ist auch wieder aus meiner Sicht einfach ein Redesign. Also keine wirklich bahnbrechende Erneuerung. Ähm, das ist vielleicht alles noch ein Ticken, vielleicht ein Ticken besser. Aber nicht, dass man jetzt wirklich von innovativ sprechen könnte. Aus meiner Sicht.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Innovationsmanagement\Innovationsgrad

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 31 - 31

Dann haben wir selber Produktmanager, die jedoch aus meiner Sicht zu wenig auf die Bedürfnisse abfragen ähm eingehen vom Markt her.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Abklärung Markt- und Kundenbedürfnisse\Verantwortlichkeiten

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 33 - 33

Und dann haben wir auch noch diverse Key Accounts, welche die Kunden natürlich direkt betreuen.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Abklärung Markt- und Kundenbedürfnisse\Verantwortlichkeiten

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 33 - 33

Aus meiner Sicht kommen von diesen Key Account Manager eigentlich beinahe, aus meiner Sicht, die größten Inputs in die Firma rein. So wie ich das miterlebe.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Abklärung Markt- und Kundenbedürfnisse\Verantwortlichkeiten

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 33 - 33

Das kann ich nicht beurteilen.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Abklärung Markt- und Kundenbedürfnisse\Transparenz / Miteinbezug

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 35 - 35

Ja, das ist ein bisschen schwierig zu beurteilen für mich. Weil, ich sage mal, theoretisch sieht der Prozess so aus, dass ein Produkt oder eine Neuentwicklung eigentlich von dem Produktmanagement her lanciert werden soll. Und dieser Prozess, der ist in Thun angehängt. Also im Mutterhaus. Und aus diesem Grund haben wir eigentlich mit den ganzen Vorabklärungen und Anforderungsdefinitionen...das kriege ich am Standort in Unterägeri eigentlich nicht wirklich mit.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Innovationsmanagement\Vorgehen

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 37 - 37

Was ich einfach so gesehen habe war, dass man ja vielleicht auch ein bisschen zu wenig auf Anforderungen und auf Strategie sich vorbereitet hat oder diese einfach zu wenig genau definiert hat. Also wir hatten Entwicklungsprojekte, die wurden irgendwie drei Jahre lang

forciert und dann kam irgendwann mal Lasten-/ Pflichtenheft dazu. Ja, wie das dann rausgekommen ist, kann man sich denken. (lacht)

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Projektmanagement\Projektverantwortung / -leitung

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 37 - 37

Es ist sehr selbstorganisiert. Also es gibt gewisse Schlüsselfunktionen. Ich denke, gerade in Unterägeri ist das die Entwicklung, die dann das Projekt vorantreibt - sollten die vorgelagerten Stellen ihre Arbeit nicht ganz so erledigt haben wie gewünscht. (lacht)

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Projektmanagement\Vorgehen

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 41 - 41

Die sind definitiv hierarchisch geregelt. Ja. Aus meiner Sicht ja. Das führt natürlich ähm...da gab es auch ein paar, wie soll ich sagen, ein paar Veränderungen. Also, wir hatten einmal eine Phase, da durfte beispielsweise sogar irgendwie ein Standortleiter nur irgendwie bis 5000 Franken Budget bewilligen. Und natürlich bei solchen Vorgaben kannst du da keine Projekte in Millionenhöhe effizient umsetzen. Das wären dann ja einfach zu lange Entscheidungswege, oder?

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Kompetenzen

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 43 - 43

Also, wir hatten einmal eine Phase, da durfte beispielsweise sogar irgendwie ein Standortleiter nur irgendwie bis 5000 Franken Budget bewilligen. Und natürlich bei solchen Vorgaben kannst du da keine Projekte in Millionenhöhe effizient umsetzen. Das wären dann ja einfach zu lange Entscheidungswege, oder?

Code: ● Zitate

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 43 - 43

Ich sage mal so...unsere Organisation..ähm...verändert sich eigentlich auf der Beschlussebene eigentlich viel zu schnell. Also das heißt, man gibt der Organisation eigentlich gar keine Zeit, das Ganze umzusetzen, was beschlossen wird. Und das führt auch zu extremen Problemen.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Flexibilität / Anpassungsfähigkeit

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 47 - 47

Das hat man auch gesehen bei der Trennung. Wir hatten ja die Trennung der Standorte, also der Produktsparten vom Projektbusiness und vom Standardgeschäft. Das heißt also Unterägeri und Cham zuvor ein Standort, danach getrennt. Man hatte das Gefühl die Standorttrennung sei mit der Organisation des Standorts, also des Gebäudes, der Infrastruktur und der Umstellung des Organigramms, sei dann abgeschlossen gewesen, oder. Aber auf der organisatorischen Ebene...ja, ist es...ist es bis heute eine Baustelle, oder. Und so reagiert man in der gesamten Gruppe relativ häufig oder führt relativ häufig Veränderungen durch. Man beschließt was, aber das sickert....man setzt es dann nicht organisatorisch um. Oder man denkt, irgendwer wird sich dem Thema dann schon annehmen. Und deswegen ist das auch irgendwie bei Entwicklungsprojekten dasselbe. Irgendwer wird sich dann schon drum kümmern.

Code: ● Zitate

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 47 - 47

Deswegen ist es auch eine agile Situation, sage ich jetzt mal. Wenn es nicht diverse Schlüsselfunktionen gäbe in der Firma also die, die sich dann wirklich auch aktiv darum kümmern, die Probleme sehen und die dann auch anpacken, eventuell auch ohne offiziellen Auftrag, hätte die Organisation noch ein weit größeres Problem. (lacht) Aber das ist so ein Thema, das hört man auf der Beschlussebene nicht unbedingt gerne.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Projektmanagement\Vorgehen

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 47 - 47

Das kommt ein bisschen drauf, auf welcher Ebene man sich befindet. Ich sage mal, auf Bereichsleiter und Teamleiterebene ist es eher so ein bisschen situativ. Also die Leute da, die sind aus meiner Sicht auch in der Lage, kooperativ oder auch mal wirklich patriarchalisch zu führen oder einfach mal auch die Leute machen zu lassen. Definitiv.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Führungskultur\Führungsstil

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 49 - 49

Auf den Ebenen weiter oben ist es für mich eher so ein bisschen ein laisser-faire. Man spricht viel - entscheidet aber nicht gerne und guckt dann vielleicht ein bisschen mal, was passiert. Oder äußert Wünsche, aber sagt nicht unbedingt: "So, hierhin wollen wir. So soll es gemacht werden." Sondern einfach: "Einfach mal gucken" (lacht)

Code: ● Zitate

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 49 - 49

Auf den Ebenen weiter oben ist es für mich eher so ein bisschen ein laisser-faire. Man spricht viel - entscheidet aber nicht gerne und guckt dann vielleicht ein bisschen mal, was passiert. Oder äußert Wünsche, aber sagt nicht unbedingt: "So, hierhin wollen wir. So soll es gemacht werden." Sondern einfach: "Einfach mal gucken" (lacht)

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Vorgehensweise

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 49 - 49

Hat teilweise auch wieder mit diesen langen Entscheidungswege zu tun, weil die Standortleiter zum Teil auch ein bisschen eingeschränkt sind in ihren Handlungsfreiheiten, sage ich jetzt mal. Weil halt oft auch Bewilligungen von weiter oben eingeholt werden müssen. Also von noch weiter oben eingeholt werden müssen.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Kompetenzen

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 49 - 49

Und abgesehen davon, ich sag jetzt mal, gerade im Tagesgeschäft kann es auch durchaus sein, das ja, dass die Entscheidung links oder rechts auch sehr häufig wechselt. Also nicht unbedingt, dass man jetzt sagt, wir gehen links und dann gehen wir links, sondern diese Woche gehen wir mal links, dann gehen wir die nächste Woche wieder rechts und dann stehen wir halt wieder in der Mitte. So...dass...aus meiner Sicht ist das schon auch zu beobachten.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Vorgehensweise

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 49 - 49

Für unsere Größe haben wir eigentlich eine viel zu große hierarchische Struktur.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Kompetenzen

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 51 - 51

Und weiter nach oben geht es ja noch mit den Segmentleitern und dem CEO. Und dann kommt da noch irgendwie ne Halbmatrix drüber, die da auch noch irgendwie mitsprechen will und so ja..Das führt einfach aus meiner Sicht zu sehr großer Ineffizienz.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Kompetenzen

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 53 - 53

Fehler machen darf man auf jeden Fall. Das ist sicher eine positive Einstellung von der Firma. Also man ist offen, auch für Fehler. Problem ist mehr, dass man nicht unbedingt aus den Fehlern wirklich lernt, sage ich jetzt mal. Das ist etwas, wo man sicher noch Verbesserungspotenzial hat.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Führungskultur\Fehlerkultur

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 55 - 55

Betreffend Kommunikation ist es aber wieder so ein bisschen wie bei der Entscheidung. Also ich sage mal, gerade wenn irgendwie ein Problem auftaucht, dann kommt meistens irgendwie ne Mail oder mit einem riesen Verteiler. Da ist eine Problembeschreibung drin. Aber irgendwie so, ja und nun? Wieder so: "Ja, irgendjemand wird sich dem Thema wohl annehmen." Das ist so ein bisschen wie die Kommunikation funktioniert, oder? Vielleicht schreibt dann jeder noch...oder die meisten schreiben dann noch irgendwie so ein bisschen ihre Meinung zu dem Thema aber auch nicht unbedingt wie gehen wir jetzt weiter? Man spricht gerne, aber legt die Wege im Prinzip nicht offen, die man jetzt gehen möchte. Man tut sich schwer mit dem Entscheiden. Das ist auch natürlich in der Kommunikation so, dass man durch das die ganze Kommunikation extrem aufbläst. Wo schlussendlich viele Meinungen sind, sage ich jetzt mal, aber keine Entscheidung.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Interne Kommunikation\Informationsaustausch

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 55 - 55

Ja natürlich meistens negativ. Weil die, die im Projekt arbeiten, die müssen den Termin halten..ähm...solche Entscheidungen führen natürlich teilweise auch zu Verzögerungen oder

solche nicht gefällten Entscheidungen, sage ich jetzt mal, führen zu Verzögerungen. (lacht) Was sich natürlich auswirkt auf die Motivation im Projekt. Erstens Mal das und das zweite ist, dass man halt teilweise auch gezwungen ist, dann die Entscheidungen innerhalb des Projektteams zu treffen und dann somit eben auch, die Verantwortung dann auch auf den falschen Schultern lastet.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Projektmanagement\Projektverantwortung / -leitung

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 57 - 57

Ich sag mal, einbringen darf man sich auf jeden Fall. Das ist auch gewünscht. Im Team selber oder auch im Bereich selber ist das auch...ja sagen wir mal so...im Team ist es auch sehr zielführend. Also die Mitarbeiter mit entsprechenden Ideen werden gehört und bei gut befinden wird auch entsprechendes umgesetzt. Aber natürlich, wenn es irgendwie so, dann auf....ähm... Ja vielleicht eher so auch ein bisschen auf Inputs zu strategischen Entscheidungen oder wie auch immer. Ja, man hört sich das an, aber ähm....Ich gehe davon aus, dass das innerhalb von einer Minute dann wieder aus den Köpfen verschwunden ist von den Leuten. Da lässt man sich dann nicht unbedingt gerne rein sprechen.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Innovationsmanagement\Mitspracherecht / Miteinbezug

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 61 - 61

Ja, man hört sich das an, aber ähm....Ich gehe davon aus, dass das innerhalb von einer Minute dann wieder aus den Köpfen verschwunden ist von den Leuten. Da lässt man sich dann nicht unbedingt gerne rein sprechen.

Code: ● Zitate

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 61 - 61

Aus meiner Sicht sind die Entwicklungsmöglichkeiten, die man im Unternehmen hat, eigentlich durch Weiterbildungen, die man irgendwo extern besucht. Intern ist es eher schwierig. Also die Firma tendiert auch dazu, dass man Stellen die, die in höherer Position frei werden, dann lieber auch extern besetzt, anstatt irgendwelche Mitarbeiter mal nachzuziehen.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Weiterbildung / Weiterentwicklung\Weiterbildungsmöglichkeiten (intern/extern)

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 63 - 63

Also die Firma tendiert auch dazu, dass man Stellen die, die in höherer Position frei werden, dann lieber auch extern besetzt, anstatt irgendwelche Mitarbeiter mal nachzuziehen.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Weiterbildung / Weiterentwicklung\Aufstiegsmöglichkeiten

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 63 - 63

Also ich hatte das Gefühl, bei uns am Standort in Unterägeri war ein sehr gutes Miteinander. Meistens auf jeden Fall. Klar kommt es teilweise auch zu Spannungen oder zu Meinungsverschiedenheiten. Aber eigentlich in den 15 Jahren muss ich sagen, dass das Miteinander eigentlich immer gut funktioniert hat.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Werte innerhalb der Unternehmenskultur\Standortbezogen

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 65 - 65

Für mich ist ein respektvoller und offener Umgang eigentlich das Herzstück, sag ich jetzt mal. Und damit meine ich nicht die Floskeln, die man meistens auf irgendwelchen Leitbildern in dem Sinne zu lesen kriegt, sondern dass das wirklich auch ernst gemeint ist. Aber ich meine klar, man darf und kann auch nicht jede Information gleich mit der gesamten Organisation teilen, das ist definitiv klar. Aber man sollte sich schon auch auf Augenhöhe unterhalten können mit Respekt und einer entsprechenden Offenheit. Es kommt natürlich auch ein bisschen darauf an, wie man auch organisatorisch aufgebaut ist. Wir in der Firma...wir hatten beispielsweise auch in der Montage....hatten wir beispielsweise auch Montageplätze, die nicht unbedingt von ausgebildetem Personal besetzt waren. Die natürlich auch ein bisschen mehr Betreuung vielleicht gebraucht haben zu Beginn... Natürlich durch langjährige Erfahrung dann auch eigenständig arbeiten konnten. Aber aus meiner Sicht ist es eigentlich wichtig, dass man klare Ziele vorgibt, klare Leitplanken, aber dass sich dann die Mitarbeiter auch mit Verantwortung, mit Eigenverantwortung, in diesen Leitplanken bewegen dürfen. Auch ihre Ideen in dem Sinne einbringen können und auch umsetzen dürfen, wenn das innerhalb der

Grenzen Sinn macht. Ist jetzt vielleicht...ähm....Was ich auch immer gerne habe, sind klare Zielvorgaben. Und das ist etwas, was wir bei uns im Prinzip auch nicht unbedingt hatten. Man hat zwar irgendwo vielleicht mal ein Ziel gehabt: "Die Maschine muss fertig werden. Das darf nicht mehr kosten als." Aber das war's dann. Nicht unbedingt, dass man dann etwas mit diesen Zielen machen würde oder irgendwie noch herunterbrechen würde. Das sind im Prinzip Ziele, mit denen kann man nicht unbedingt viel anfangen, sage ich jetzt mal! Durch das ist der Mitarbeiter in dem Sinne auch immer so ein bisschen in der Schwebe natürlich. Also ja, schlussendlich kannst du machen was du willst. Die Chance ist fifty fifty ob es dann allen passt oder nicht. (lacht)

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Kommunikationsverhalten\Offenheit / Respekt

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 69 - 69

Und damit meine ich nicht die Floskeln, die man meistens auf irgendwelchen Leitbildern in dem Sinne zu lesen kriegt, sondern dass das wirklich auch ernst gemeint ist.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Leitbild der Organisation\Umsetzung Vision,Strategie

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 69 - 69

Aber aus meiner Sicht ist es eigentlich wichtig, dass man klare Ziele vorgibt, klare Leitplanken,

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Leitbild der Organisation\Formulierung Strategie

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 69 - 69

ber dass sich dann die Mitarbeiter auch mit Verantwortung, mit Eigenverantwortung, in diesen Leitplanken bewegen dürfen.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Entscheidungskompetenz

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 69 - 69

Auch ihre Ideen in dem Sinne einbringen können und auch umsetzen dürfen, wenn das innerhalb der Grenzen Sinn macht.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Entscheidungskompetenz
Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 69 - 69

Was ich auch immer gerne habe, sind klare Zielvorgaben. Und das ist etwas, was wir bei uns im Prinzip auch nicht unbedingt hatten. Man hat zwar irgendwo vielleicht mal ein Ziel gehabt: "Die Maschine muss fertig werden. Das darf nicht mehr kosten als." Aber das war's dann. Nicht unbedingt, dass man dann etwas mit diesen Zielen machen würde oder irgendwie noch herunterbrechen würde. Das sind im Prinzip Ziele, mit denen kann man nicht unbedingt viel anfangen, sage ich jetzt mal! Durch das ist der Mitarbeiter in dem Sinne auch immer so ein bisschen in der Schwebe natürlich. Also ja, schlussendlich kannst du machen was du willst. Die Chance ist fifty fifty ob es dann allen passt oder nicht.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Leitbild der Organisation\Formulierung Strategie
Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 69 - 69

Trotzdem sollte man auch schauen, dass die Mitarbeiter mit Potenzial nicht unbedingt an einer Position dann einfach im Stich gelassen werden und da im Prinzip verstauben und ihre Motivation in den Keller geht.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Führungskultur\Befähigung der Mitarbeiter
Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 71 - 71

Aus meiner Sicht haben wir da einfach auch eine gewisse Schwachstelle, die sich dann auch aufzeigt bei einigen Abgängen. Also mir ist insbesondere aufgefallen, dass viele Leute die lang im Unternehmen sind...und mit lang meine ich irgendwie so von fünf Jahren aufwärts....Ich habe das Gefühl von diesen Leuten künden nicht unbedingt. Also ist die Fluktuation relativ gering, eigentlich. Aus meiner Sicht liegt das daran, dass die noch an den guten alten Zeiten und an der Hoffnung festhalten. Die Leute, die gehen, die sind meistens noch nicht so lange dabei. Ja, ist für mich ein Zeichen, dass da irgendwas nicht ganz stimmig ist. Und das ist nicht unbedingt vom Aufgabenbereich her, weil wir bauen eigentlich sehr

interessante Produkte. Sondern aus meiner Sicht sind das mehr kulturelle und organisatorische Probleme, die wir haben. Die dazu führen, dass die Leute, die neu angefangen haben, dass es denen einfach relativ schnell wieder verleidet.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Werte innerhalb der Unternehmenskultur\Standortbezogen

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 71 - 71

Aus meiner Sicht haben wir da einfach auch eine gewisse Schwachstelle, die sich dann auch aufzeigt bei einigen Abgängen. Also mir ist insbesondere aufgefallen, dass viele Leute die lang im Unternehmen sind...und mit lang meine ich irgendwie so von fünf Jahren aufwärts....Ich habe das Gefühl von diesen Leuten künden nicht unbedingt. Also ist die Fluktuation relativ gering, eigentlich. Aus meiner Sicht liegt das daran, dass die noch an den guten alten Zeiten und an der Hoffnung festhalten. Die Leute, die gehen, die sind meistens noch nicht so lange dabei. Ja, ist für mich ein Zeichen, dass da irgendwas nicht ganz stimmig ist. Und das ist nicht unbedingt vom Aufgabenbereich her, weil wir bauen eigentlich sehr interessante Produkte. Sondern aus meiner Sicht sind das mehr kulturelle und organisatorische Probleme, die wir haben. Die dazu führen, dass die Leute, die neu angefangen haben, dass es denen einfach relativ schnell wieder verleidet.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Werte innerhalb der Unternehmenskultur\Standortübergreifend

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 71 - 71

Schlussendlich sagen wir ja, dass wir..ähm....Das ist ein...ähm... unserer...ähm...wie soll ich sagen. Wir bezeichnen uns gerne als Innovationsführer. Entsprechend sollte man da auch entsprechend Zeit und Aufwand reinsetzen. Wir haben im Mutterkonzern am Standort in Thun eine Abteilung, die sich mit neuen Technologien auseinandersetzt. Das wird auch erfolgreich gemacht. Diese Abteilung ist auch wirklich stark, aber natürlich in Bezug auf...wie soll ich sagen?...Ich meine, wir haben ja auch Produkte im Umlauf, die sehr erfolgreich laufen. Aber diese Produkte basieren einfach auch vom Verarbeitungsprozess her auf alten Prozessschritten, die seit 30 Jahren so sind und dann einfach so bleiben. Und aus meiner Sicht fehlt es da ein bisschen auch an Grundlagenforschung. Ja, ich muss sagen, vor zehn Jahren hatten wir mal die Idee, dass wir beispielsweise eine Partnerschaft mit einer Universität

anstreben könnten, die beispielsweise einfach mal ein paar Versuche durchführen könnte. Beispielsweise ist es möglich, irgendwie ein Kabel, was ja ein schlaffes Element ist, was sich bewegt nach Lust und Laune, nach Drall, nach Richtung, wie auch immer. Vielleicht hätte man ja auch die Möglichkeit, das irgendwie durch irgendein Verfahren zu versteifen und so natürlich auch eine genauere Bearbeitungszeit und Position erreichen könnte durch so ein Prozessverfahren. Und solche Grundlagenforschungen, die fehlen eigentlich komplett

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Innovationsmanagement\Vorgehen

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 73 - 73

Schlussendlich muss man auch schnell sein. Das heißt, man muss ganz klar Anforderungen und Ziele definieren. Dann muss man den Leuten auch die entsprechende Freiheit geben, dass sie die Entscheidungen treffen können, damit diese Ziele erreicht werden können.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Entscheidungskompetenz

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 81 - 81

Das kann nicht sein, dass wenn ich irgendwie in einem Millionen Projekt wegen 5000 Franken sage ich jetzt einfach mal pauschal einen Monat Verzögerung rein kriege. Das ist im Prinzip der Grundsatzgedanke "Reduktion von Verschwendung". Und das ist aus meiner Sicht sehr, wie soll ich sagen....Die Verschwendungen sind bei uns sehr groß durch ineffiziente Sitzungen, wir protokollieren nichts, wir sprechen gerne mal wieder immer über dieselben Dinge. Wir tun uns schwer mit Entscheidungen. Und durch das haben wir permanente Verschwendung eigentlich. Und das führt zu, ich sage mal, auf organisatorischer Ebene natürlich zu massiven Problemen. Innerhalb der Teams funktioniert das eigentlich relativ gut, also am Standort Unterägeri.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Kompetenzen

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 81 - 81

Es gibt natürlich auch wieder verschiedene Probleme an anderen Standorten, dass dann einfach ja vielleicht die Ziele auch zu schnell wechseln. Diese Woche so, nächste Woche so oder man einfach auch vielleicht unvorteilhafte Entscheidungen trifft. Gewisse Dinge entscheidet man mit einem bewusst getroffenen Risiko, sage ich jetzt mal. (lacht)

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Entscheidungsträger

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 81 - 81

Aber grundsätzlich ist es schon so, dass wir einfach einfach zu starke Verschwendung haben.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Vorgehensweise

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 81 - 81

Ja, man muss den Leuten einfach auch die Kompetenz geben, dass man entscheiden darf. Und wie gesagt, wenn man das sauber durchzieht, diesen Prozess, das heißt mit klaren Anforderungen und Zielen, klaren Kompetenzen und Verantwortungen, dann sollte man davon ausgehen können, dass man die Fachleute im Betrieb hat, dass man diese Entscheidungen auch stufengerecht fällen kann und das Projekt effizient durchführen kann

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Entscheidungskompetenz

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 83 - 83

Im Prinzip ist es so, wenn klar ist, wer für was die Verantwortung trägt braucht man auch nicht Mails mit 30 Leuten im Verteiler. Vielleicht als Information, falls relevant...bezweifle ich jedoch.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Projektmanagement\Projektverantwortung / -leitung

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 85 - 85

Aber wenn man weiß wer zuständig ist und kann man direkt mit den Leuten sprechen. Bei Bedarf können weitere Leute hinzugezogen werden. Und was am wichtigsten ist, man fällt dann wieder die Entscheidung und kann weitermachen

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Mitspracherecht

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 85 - 85

Aber wenn man weiß wer zuständig ist und kann man direkt mit den Leuten sprechen. Bei Bedarf können weitere Leute hinzugezogen werden. Und was am wichtigsten ist, man fällt dann wieder die Entscheidung und kann weitermachen

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Projektmanagement\Struktur (Planung / Verantwortlichkeiten)

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 85 - 85

Und was am wichtigsten ist, man fällt dann wieder die Entscheidung und kann weitermachen und muss nicht noch irgendwie drei Zusatzschlaufen drehen. Mit irgendwelchen Meetings oder bis man vielleicht jemanden findet, der diese Entscheidung treffen will oder kann.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Vorgehensweise

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 85 - 85

Gute Frage. (lacht) Ja, ich glaube, das ist etwas, was sich durch eine Verbesserung der Zufriedenheit wieder einstellen könnte. Wenn man in der Lage ist, einfach mal ein bisschen auch Struktur und Ruhe in die Organisation reinzubringen, glaube ich, dass dann die Leute auch wieder bereit sind, auch proaktiver die ganzen Themen anzugehen.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Innovationsfähigkeit\Prozesse / Kultur

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 87 - 87

Ich habe das ein bisschen so wahrgenommen, dass es oftmals auch viele Leute hat oder gegeben hat, die halt leider Gottes auch ein bisschen aufgegeben haben. Weil sie gemerkt haben: "Ja, ich kann mir hier das Leben extrem schwer machen und erreiche dasselbe, wie wenn ich einfach nichts tue." Und ja, das ist natürlich schade, oder?

Code: ● Zitate

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 87 - 87

Ich habe das ein bisschen so wahrgenommen, dass es oftmals auch viele Leute hat oder gegeben hat, die halt leider Gottes auch ein bisschen aufgegeben haben. Weil sie gemerkt haben: "Ja, ich kann mir hier das Leben extrem schwer machen und erreiche dasselbe, wie wenn ich einfach nichts tue." Und ja, das ist natürlich schade, oder?

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Führungskultur\Wertschätzung

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 87 - 87

Wie gesagt, ich bin der Meinung wenn man schnell Entscheidungen trifft, dass man einen gewissen Drive reinkriegt auch ins Team rein. Das ist ja auch ein bisschen wie beim Sport, wenn du einen Marathon läufst und jeden Kilometer rennt dir ein Motivator hinterher und sagt: "Jetzt komm mal her, du musst jetzt was essen." "Ja, lass mich in Ruhe. Ich mag nicht. Ich will weitergehen, oder?" Also wieso muss man Leuten Zwangspausen verordnen, indem man einfach Entscheidungen hinauszögert, sage ich jetzt mal. Die eigentlich motiviert an einer Sache arbeiten. Und wenn man es schafft, die Entscheidungswege effizient zu gestalten

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Entscheidungskompetenz

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 89 - 89

und eben, da bin ich auch wieder bei den Verantwortungen, über die jeweiligen Projekte, Rollen oder Hierarchieebenen. Lasst den Leuten in ihrem Verantwortungsbereich die entsprechenden Freiheiten, natürlich im Rahmen der vorgegebenen Richtung und Leitplanken.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Entscheidungskompetenz

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 89 - 89

Unsere Führung neigt dazu, also auf den oberen Ebenen, einfach zu viel kontrollieren zu wollen. Aber wie das eben so ist, wenn man zu viel kontrollieren will, kontrolliert man am Schluss eigentlich gar nichts mehr. Die Informationsmenge ist einfach erstens zu groß.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Führungskultur\Fehlerkultur

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 89 - 89

Zweitens ist man von der eigentlichen Problemstellung zu weit weg. Du kannst es gar nicht wirklich im Detail beurteilen. Wenn man es korrekt machen will, braucht man wieder Unmengen Zeit um sich noch zu informieren.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Vorgehensweise

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 89 - 89

Dies ist einfach nicht möglich. Aufhören mit diesem Mikromanagement und sich wieder ein bisschen aufs große Ganze fokussieren und den Leuten Vertrauen entgegenbringen und sagen: "Hey, ihr habt das im Griff, macht!"

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Entscheidungskompetenz

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 89 - 89

Am wichtigsten ist eigentlich für mich persönlich dass man auch zum Wort steht.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Kommunikationsverhalten\Vertrauen

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 91 - 91

wenn man sagt: "Hey! So machen wir das. Du kannst das so machen, du sollst das so machen, wie auch immer." Dass man auch die entsprechende Rückendeckung erhält und nicht, dass man schlussendlich noch irgendwie dann von der Seite dann blöd angemacht wird, wieso man das jetzt irgendwie so gemacht hat oder nicht

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Entscheidungskompetenz

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 91 - 91

Und ja, wie gesagt, wenn man Hilfe auch zugesichert kriegt, dass man die auch kriegt. Und ja, sonst natürlich. Ja, wie gesagt, ich mag diese ganzen Politiker nicht, die da irgendwelche coolen Dinge versprechen, aber dann ja auch nicht einhalten oder einfach was sagen, um die Leute wieder ein bisschen zu beruhigen, bis das Thema wieder aufpoppt, oder?

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Kommunikationsverhalten\Vertrauen

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 91 - 91

Als erstes braucht es der Wille von ganz oben. Aus meiner Sicht ist das wie mit allem, sei es mit der Qualität, sei es mit der ganzen kulturellen Einstellung. Wenn der Kopf nicht

mitmacht, macht der Rest auch nicht mit. Und deswegen beginnt das eigentlich bereits beim Verwaltungsrat, beim CEO. Das muss eigentlich von dort her kommen.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Flexibilität / Anpassungsfähigkeit Organisation\Veränderungsbereitschaft

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 95 - 95

Als erstes braucht es der Wille von ganz oben. Aus meiner Sicht ist das wie mit allem, sei es mit der Qualität, sei es mit der ganzen kulturellen Einstellung. Wenn der Kopf nicht mitmacht, macht der Rest auch nicht mit. Und deswegen beginnt das eigentlich bereits beim Verwaltungsrat, beim CEO. Das muss eigentlich von dort her kommen.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Führungskultur\Rolle der Vorgesetzten

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 95 - 95

Das Zweite ist, dass man im Prinzip die ganzen...Ich meine, wir hatten ja in der Vergangenheit schon relativ viele, auch externe Berater im Haus. Man analysiert bei uns sehr gerne. Aber setzt dann nichts um. Das heißt, man räumt der Organisation auch nicht unbedingt die Zeit ein, um Dinge anzugehen, was Verbesserungen sein können. Aus meiner Sicht sollte das sicherlich verbessert werden, dass man der Organisation auch die Möglichkeit gibt, etwas zu verbessern.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Flexibilität / Anpassungsfähigkeit Organisation\Veränderungsbereitschaft

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 95 - 95

Das Letzte ist eigentlich, gerade in den Projekten, dass man sich da die Zeit nimmt und eben auch mal über die unschönen Dinge des Projekts spricht und die danach hören will. Und nicht nur im Team, weil das Team hat mitgearbeitet, und weiß, was gut oder falsch gelaufen ist. Sondern das sollte dann, ich sage jetzt mal von den oberen Führungsebene aus, wo auch die Eignerschaft beispielsweise für einen Entwicklungsprozess angesetzt ist. Dass diese Leute eben ein Review auch ernsthaft mitkriegen. Also das Feedback dann ernst nehmen und entsprechende Maßnahmen einleiten und diese dann auch kontrollieren, ob das auch Wirkung zeigt. Aus meiner Sicht ist das halt doch ein bisschen so man definiert was und lässt das dann gerne einfach mal so ein bisschen laufen. Haben wir ja, ist ja okay.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Projektmanagement\Kommunikation

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 95 - 95

Das Letzte ist eigentlich, gerade in den Projekten, dass man sich da die Zeit nimmt und eben auch mal über die unschönen Dinge des Projekts spricht und die danach hören will. Und nicht nur im Team, weil das Team hat mitgearbeitet, und weiß, was gut oder falsch gelaufen ist. Sondern das sollte dann, ich sage jetzt mal von den oberen Führungsebene aus, wo auch die Eignerschaft beispielsweise für einen Entwicklungsprozess angesetzt ist. Dass diese Leute eben ein Review auch ernsthaft mitkriegen. Also das Feedback dann ernst nehmen und entsprechende Maßnahmen einleiten und diese dann auch kontrollieren, ob das auch Wirkung zeigt. Aus meiner Sicht ist das halt doch ein bisschen so man definiert was und lässt das dann gerne einfach mal so ein bisschen laufen. Haben wir ja, ist ja okay.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Projektmanagement\Struktur (Planung / Verantwortlichkeiten)

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 95 - 95

Januar 2016 bei Firma A angestellt, zuerst als Konstrukteur. Dann wurde ich vor circa einem Jahr befördert zum technischen Konstruktionsverantwortlichen.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Weiterbildung / Weiterentwicklung\Aufstiegsmöglichkeiten

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 3 - 3

Ich denke, es ist, weil...weil es sehr schnelllebig ist. Die Technologien ändern sich stetig. Und auch das Arbeitsumfeld. Ja, es ändert sich alles relativ schnell und ist extrem dynamisch. Deshalb glaube ich, ist es...dass es schwierig ist, Ziele langfristig zu setzen.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Leitbild der Organisation\Ziele

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 9 - 9

Offiziell gibt es eine langfristige Vision, aber das ist eher auf den Umsatz bezogen. Technologiemäßig ist auch...wir wollen in Zukunft eine neue Maschine auf den Markt bringen oder etablieren. Und die alte Maschine auslaufen lassen oder unseren Cashcow dann absetzen.

Es sind auch neue Plattformen im Spiel, sind neue Technologien im Spiel, welche jetzt extrem gefördert werden.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Leitbild der Organisation\Strategie

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 11 - 11

Dem Unternehmen ist die Leistung wichtig. (...) Und (...) die Qualität und auch die Quantität. Man muss in einer gewissen Zeit eine bestimmte Qualität abliefern.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Werte innerhalb der Unternehmenskultur\Standortbezogen

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 15 - 15

Oh, das kommt am bisschen auch auf die Basis an! Auf die Basismaschinen, welche entwickelt wurden. Einige sind wirklich komplett Neuland, welche auch unsere Konkurrenz noch nicht hat. Mit anderen Sachen versuchen wir ein bisschen in den Markt hineinzukommen, mit ähnlichen Technologien, die bereits auf dem Markt bestehen. Aber ist alles ein bisschen dabei. Ich glaube, dass vor allem der...ähm ich darf leider die Namen nicht nennen...aber die eine neue Basis ist sehr fortschrittlich und ich glaube noch kein Kunde hat, sorry, noch keine andere Konkurrenz hat ein vergleichbares Produkt auf dem Markt.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Innovationsmanagement\Innovationsgrad

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 19 - 19

Eher auf der Entwicklung von Neuem. Das Bestehende wird jedoch trotzdem weiterentwickelt und aber es wird halt nichts mehr Neues da rein entwickelt. Es wird halt einfach wieder angepasst auf die Situation.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Innovationsmanagement\Innovationsgrad

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 21 - 21

Also eine neue Basis....eine neue Technologie ist aus Gründen der Rückmeldungen von Kunden entstanden, dass alles modularisiert wird, dass alles austauschbar wird, auch für die Kunden. Daher dass es auch billiger, günstiger wird und austauschbarer wird. Das ist alles sehr kundenbasiert. Das sind keine Entwicklungen, welche wir aus unserem Interesse machen,

sondern das sind wirklich alles Kunden- oder Marktanalysen gewesen, welche der Markt benötigt.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Abklärung Markt- und Kundenbedürfnisse\Vorgehen

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 23 - 23

Ich denke, das macht....ähm...also Sie meinen wer das bei uns intern in der Firma macht? Das wird die Beziehung des Verkäufers zum Kunde sein oder auch auf speziell gute Beziehungen von anderen Mitarbeitern, welche die Kunden sehr gut kennen. Das wird das wieder alles so ein bisschen flach....ich denke sehr flach gehalten, auch mit Monteure, welche im Feld draußen sind, bekommen einige Neuerungen mit und können das auch einfließen lassen in die Neuentwicklungen. Da ist eigentlich jeder involviert, welcher welcher mit Kunden zu tun hat.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Abklärung Markt- und Kundenbedürfnisse\Verantwortlichkeiten

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 25 - 25

Ah, das ist eine gute Frage. Ich wüsste es nicht genau.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Abklärung Markt- und Kundenbedürfnisse\Transparenz / Miteinbezug

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 27 - 27

Noch nie davon gehört. Eine... Nein. Ich glaube nicht, dass wir so etwas haben

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Digitale Transformation\Strategie

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 29 - 29

Acht.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Digitale Transformation\Digitale Maturität Mitarbeiter

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 31 - 31

Die Prozesse sind eher nicht digitalisiert. Die bestehen eher auf mündlicher Basis.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Digitale Transformation\Prozesslandschaft

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 33 - 33

Dies ist schon ziemlich digital.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Digitale Transformation\Prozesslandschaft

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 35 - 35

Also, das wird alles digital abgehandelt. Eigentlich nichts mehr in Papierform. Über die Spezifikation der Projekte oder auch die Entwicklungen werden heutzutage alles digital gemacht. Ähm, ja.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Digitale Transformation\Tools

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 39 - 39

Also, das wird alles digital abgehandelt. Eigentlich nichts mehr in Papierform. Über die Spezifikation der Projekte oder auch die Entwicklungen werden heutzutage alles digital gemacht. Ähm, ja.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Digitale Transformation\Digitale Maturität Mitarbeiter

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 39 - 39

Ich selbst bin selbstorganisiert unterwegs.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Projektmanagement\Vorgehen

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 41 - 41

Ich bekomme meinen Auftrag, ein Kundenauftrag und kann oder muss dann meine eigene Planung machen. Ich mit meinem Projektteam. Eigentlich ist nur der Start und das Ende mir gegeben und den Rest muss muss ich mir selbst zusammen holen oder kann ich mir selbst zusammenholen.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Projektmanagement\Vorgehen

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 41 - 41

Hauptsächlich wenn es um die Arbeit selbst geht, ist es der Kunde natürlich. Wenn es um Technologien geht, muss das intern abgesprochen werden, weil da auch vielmals Investitionen getätigt werden müssen. Das wäre dann so ein Mechanik-Bereichsleiter oder auch ein Verkäufer kann entscheiden, ob etwas Neues durchgeführt wird oder nicht. Aber grundsätzlich ist der Kunde König. Wenn der Kunde etwas will der das natürlich auch bezahlt, wird das durchgeführt.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Abklärung Markt- und Kundenbedürfnisse\Verantwortlichkeiten

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 43 - 43

Ja, viele Sachen kann ich auch selbst entscheiden. Also ich denke, die meisten Fragen, die auftauchen, kann ich selbst entscheiden.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Projektmanagement\Vorgehen

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 47 - 47

Ja, es ist eigentlich sehr schnell. Ich denke so durch das, dass wir sehr, sehr eine flache Hierarchie haben und unsere Prozesse nicht ganz so fest verankert sind, denke ich, dass wir sehr, sehr schnell reagieren können. Das hat sich auch in der Vergangenheit oder es zeigt sich auch bei jedem Kundenprojekt. Wenn der Kunde kurzfristig noch Änderungen will oder gewünscht hat, kann er das jederzeit noch einfließen lassen.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Projektmanagement\Projektverantwortung / -leitung

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 49 - 49

Ist schon eher top down. Wenn man eigene Ideen einbringt, werden sie angehört. Aber ob sie umgesetzt werden, ist eine andere Frage.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Innovationsmanagement\Mitspracherecht / Miteinbezug

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 51 - 51

Ist schon eher top down

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Führungskultur\Führungsstil

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 51 - 51

Ja, ich denke grundsätzlich schon.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Führungskultur\Wertschätzung

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 53 - 53

Ich denke Leistung. Leistung wird gesehen. Auch eine gute Arbeit natürlich, wenn die Qualität und wenn das Produkt am Schluss gut funktioniert in einem vernünftigen Investmentrahmen und Zeitraum wird das gesehen und....ja.....

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Führungskultur\Wertschätzung

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 55 - 55

Nein, das gibt es nicht.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Weiterbildung / Weiterentwicklung\Anreizsysteme

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 57 - 57

Gut, da bin ich jetzt ein gutes Beispiel dafür. Ich denke, dass ich jetzt eher eine gute Leistung gebracht habe, mit auch sehr guten Lösungen. Ich denke, ich wurde dafür auch belohnt mit meiner Beförderung. Daher habe ich das Gefühl, man fördert auch die Leute, welche das wirklich auch wollen.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Weiterbildung / Weiterentwicklung\Aufstiegsmöglichkeiten

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 59 - 59

Fehler passieren dort, wo gearbeitet wird, das kennt jeder. Ja, je nachdem welche Fehler gemacht werden. Man wird schnell an Fehlern ein bisschen aufgehängt. Ja, man macht sie lieber nicht.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Führungskultur\Fehlerkultur

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 63 - 63

Aber nicht unbedingt nur oder gar nicht von der Führungsriege, sondern unter den Mitarbeitern selbst.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Führungskultur\Fehlerkultur

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 65 - 65

Aber nicht unbedingt nur oder gar nicht von der Führungsriege, sondern unter den Mitarbeitern selbst.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Werte innerhalb der Unternehmenskultur\Standortbezogen

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 65 - 65

Ja als ziemlich gut. Es gibt Abteilungen, Departements...welche bisschen ja..wer ist der Bessere macht....manchmal...manchmal ist es auch.....Wie bereits erwähnt, sucht man nur ein bisschen die Fehler des anderen.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Führungskultur\Fehlerkultur

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 67 - 67

Ja, das hat sich dort verbessert. Ist momentan wirklich gut. Die Geschäftsleitung teilt mit, was entschieden wird, und es ist sehr transparent geworden.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Interne Kommunikation\Transparenz

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 69 - 69

Es wurde sich beschwert von Mitarbeitern, dass Informationen nicht bis zum Mitarbeiter fließen. Ja, das hat sich dann aber sehr schnell geändert.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Interne Kommunikation\Transparenz

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 71 - 71

Ja, das ist natürlich schwierig. Da darf ja niemand....also nicht, dass ich etwas wüsste...da darf ja niemand Informationen austauschen. Ich glaube, selbst wenn ein Manager oder die Geschäftsleitung etwas weiß, bin ich absolut damit einverstanden, dass diese das nicht

weitergeben dürfen. Aber es wurde kommuniziert, dass wir fusionieren werden. Die Geschäftsleitung redet da auch nichts drumherum. Sie sagen auch, wir werden fusionieren. Aber sie dürfen halt nichts weitersagen, auch seitens Komax mit denen wir fusionieren werden. Seitens da wird auch nicht sehr detailliert gesprochen, wie was dann funktioniert.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Interne Kommunikation\Empathie
Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 73 - 73

Ja, grundsätzlich ja.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Interne Kommunikation\Strategie / Ziele
Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 75 - 75

Nein, eigentlich die Disziplin.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Flexibilität / Anpassungsfähigkeit
Organisation\Interdisziplinäres (abteilungsübergreifendes) Arbeiten
Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 77 - 77

In der Form der Leistung, dass das auch mal an einem Samstag gearbeitet wird, wenn es sein müsste. Und die Loyalität, dass jeder hinter jedem stehen kann, ohne dass Fehler gesucht werden, in dem Sinn.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Flexibilität / Anpassungsfähigkeit
Organisation\Interdisziplinäres (abteilungsübergreifendes) Arbeiten
Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 79 - 79

Ich hätte jetzt eher auch auf die Technologien ein Auge drauf und vielleicht ein bisschen vermehrt. (..) Ja, das habe ich das Gefühl.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Innovationsfähigkeit\Ressourcen
Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 85 - 85

(..) Ähm. (...) Ob es mir... (..) Habe mir noch nie dazu Gedanken gemacht. Es ist... (..) Wenn jeder für jeden einstehen kann und jeder Vollgas gibt zu 100 %. Ich denke, ich habe Mühe mit

Leuten, die nicht zu 100 % dahinter unter ihrer Arbeit stehen. Oder auch nicht 100 % geben können

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Projektmanagement\Kommunikation

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 87 - 87

Ein bisschen die Versuchsphase. Es ist bei uns so, dass die Versuchsphase eigentlich gar nicht besteht. Ein Versuch wird direkt bei einem Kundenprojekt gemacht. Und ja, wie man es kennt, beim einem Kundenprojekt soll es doch besser funktionieren, oder? Sonst hat man ein Problem. Und das ist ein bisschen....ja...das generiert extrem viel Druck.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Projektmanagement\Ressourcen

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 89 - 89

Ja vielleicht ist auch die.....sind die Ressourcen auch zu wenig um solche Projekte ein Betatest durchzuführen. Darum verstehe ich auch wieder ein bisschen, dass das erst bei Kundenprojekten gemacht wird, wo auch Geld gesprochen wird. Aber ich wünschte mir vor allem auch bei extrem komplizierten und komplexen Neuentwicklungen, dass das da vielleicht ein bisschen mehr Zeit und Geld zur Verfügung steht. Dass man sichergehen kann, dass das auch funktioniert.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Projektmanagement\Ressourcen

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 93 - 93

Mit Neuentwicklungen, den Fall haben wir auch des Öfteren, wünschte ich mir echt ein bisschen dass, das Projekt gesplittet wird zwischen wirklich etwas Neuem, was auch nicht ein Kundenprojekt sein muss.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Projektmanagement\Ressourcen

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 97 - 97

Da wir ja schon extrem flexibel sind, würde ich da auch nichts ändern bei uns.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Flexibilität / Anpassungsfähigkeit Organisation\Veränderungsbereitschaft

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 99 - 99

Vielleicht mehr über öffentliche Pinnwände. Diese können auch digital sein. Wir haben einen großen Bildschirm in der Montage, wo wir Informationen aufschalten könnten über Projektverläufe, über sonstige interne Projekte. Wie die Roadmap ist. Aber das ist, glaube ich, alles ein bisschen in Planung. Ich weiß aber nicht, wie das Ausmaß aussieht.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Projektmanagement\Kommunikation

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 105 - 105

Das hat sich ja so...in der Corona Situation hat sich sehr stark verbessert über Teams. Ich denke jede Firma heutzutage hat Teams. Das hat alles die ganze Kommunikation umgekrempelt. Heute kann man mit einem Teamkollegen über Teams einen Chat starten, ohne das man ein Meeting machen muss oder aufstehen muss und mit ihm sprechen muss. Für kleinere Dinge finde ich das eigentlich eine super Sache. Diese Entwicklung ist ja auch aufgrund von Corona entstanden. Intern könnte ich mir keine sonstige Verbesserung vorstellen, eventuell bezahlte Pausen, wo die Monteure oder allgemein, wo auch aus allen Abteilungen Leute sich treffen können und sich austauschen können. Aber sonst sehe ich da keinen Nachholbedarf.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Kommunikationsverhalten\Informellen Austausch

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 107 - 107

Wenn ein bisschen mehr Wertschätzung vorhanden ist, bei besonderer Leistung. Oder bei tollen Neuentwicklungen, welche funktionieren. Da wünschte ich mir ein bisschen mehr Wertschätzung von der Führung selbst.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Führungskultur\Umgang mit Mitarbeitern

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 111 - 111

Ja, ich persönlich hätte Freude, wenn mir jemand sagt, dass es eine geile Sache ist. Also Dankeschön,so gesagt. Ja, für mich muss das nicht irgendwie mehr Honorar bedeuten oder was auch immer. Oder dass man auch mal irgendwo anders hört, dass man gute Arbeit gemacht hat. Ja, eher so!

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Lern- und Weiterentwicklungsbereitschaft\Anreizsysteme

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 113 - 113

Ja, ich persönlich hätte Freude, wenn mir jemand sagt, dass es eine geile Sache ist. Also Dankeschön,so gesagt. Ja, für mich muss das nicht irgendwie mehr Honorar bedeuten oder was auch immer. Oder dass man auch mal irgendwo anders hört, dass man gute Arbeit gemacht hat. Ja, eher so!

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Führungskultur\Umgang mit Mitarbeitern

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 113 - 113

Ja, ja, das hat ja gute und nachteilige Seiten. Ich fühle mich sehr verbunden mit der Organisation. Manchmal sind halt Entscheidungen welche getroffen werden ein bisschen schmerzhaft, weil man selbst das Gefühl hat, dass man selbst anders entschieden hätte. Ja, man macht auch alles, um die Firma zu stärken oder um den Umsatz auch generieren zu können. Man versucht irgendwie vieles. Man arbeitet auch länger. Man gibt alles.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Projektmanagement\Kommunikation

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 117 - 117

Ja, ich wünschte mir manchmal bei sehr wichtigen Entscheidungen, welche wirklich auch spezifisch Abteilungen betreffen, wünschte ich mir Vorabklärungen. Mindestens das, ja. Oder auch die Meinung einholen von einzelnen Personen. Es wurde nicht allzu gut gemacht in der Vergangenheit bei wichtigen Entscheidungen.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Entscheidungskompetenz

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 119 - 119

Hm. Das ist momentan ein bisschen auf Eigenverantwortung. Man muss sich selbst darum bemühen, sich weiterzubilden. Aber nichtsdestotrotz, ich bin zufrieden, so wie es jetzt läuft. Wenn jemand möchte, kann er es ja auch machen

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Lern- und Weiterentwicklungsbereitschaft\Weiterbildungsmöglichkeiten

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 123 - 123

Es wird auch unterstützt, wenn man eine Schule macht. Oder wenn man sich weiterbilden möchte, wird das unterstützt. Aber man muss nicht, oder? Man wird nicht darauf informiert, dass man etwas machen könnte. Man muss halt selbst handeln, selbst eine Weiterbildung anfangen. Aber wenn man anfängt, unterstützt die Firma einen auch.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Lern- und Weiterentwicklungsbereitschaft\Weiterbildungsmöglichkeiten

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 125 - 125

Angefangen habe ich als Logistiker. Zwischenzeitlich oder seit Oktober 2021 habe ich dann intern am selben Standort gewechselt und bin jetzt dort tätig als Master Data Manager

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Weiterbildung / Weiterentwicklung\Aufstiegsmöglichkeiten

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 3 - 3

Genau, und entsprechend dann die Ziele eben. Das habe ich jetzt schon angetönt. Sind eben Automation voranzutreiben oder zu steigern, maximieren. Ja, geht auch dann in die Vision hinein. Schlussendlich natürlich verschwimmt da etwas...ähm..da gehört natürlich schon auch noch eben irgendwo Marktführerschaft dazu. Ist sicherlich auch Teil der Vision. Ja, und jetzt so einen maximal glücklichen Kunden ist Stand heute, nach meinem Verständnis, nicht so wirklich Teil der Vision. Sondern eben Marktführerschaft und halt irgendwie Weiterentwicklung der Produktpalette. Aber das bekomme ich vielleicht nicht so mit aber gegen innen...zumindest wird das nicht so stark kommuniziert, dass da irgendwie ein zufriedener Kunde auch Teil der Vision ist. Genau. Die Mission, ja geht auch wieder in dasselbe. Da könnte man vielleicht noch anfügen (...) Ja. Nein. Es ist alles das, was ich schon gesagt habe.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Leitbild der Organisation\Strategie

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 5 - 5

Ja irgendwo auch so technische Innovation, also auch in diesem Bereich angesiedelt. Irgendwo eben Marktführerschaft, technische Innovation auch. Es hat viele deckungsgleiche Punkte, sage ich mal so. Genau.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Werte innerhalb der Unternehmenskultur\Standortbezogen

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 5 - 5

Wobei die Umsetzung...ja, in meinen Augen nicht auf einem (..) erkennbaren, also für mich nicht erkennbaren Wege ist, wo wir uns da befinden.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Werte innerhalb der Unternehmenskultur\Standortübergreifend

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 7 - 7

Ja, weil auf meine Stufe zumindest..Das habe ich noch vergessen zu erwähnen. Ich habe keine Kaderfunktion, ist eine reine Fachfunktion quasi. Auf meiner Stufe kommt es einfach nicht durch. Natürlich, rein von der Organisation her ist sie eben...wir haben Gruppenverantwortlichkeiten und dann in den Organisationen auch wieder...Aber bei mir kommt es einfach nicht an bzw. ich sehe nicht, dass dieser Weg wirklich beschritten wird. (..) Es wird einfach immer wieder davon gesprochen, aber sehen tu ich es nicht. Aber das heißt nicht, dass es nicht stattfindet.(..) Aber. Also irgendwo. Ja. Ja, genau.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Leitbild der Organisation\Vision und Mission

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 9 - 9

Ja, natürlich. Also das ist natürlich mein Hauptarbeitsgebiet eben das ERP, wo ich mich darin bewege. Das ist natürlich klar ein Teil davon. Ansonsten gibts es natürlich noch die....Eben, wenn es dann darum geht, standortübergreifend noch zusammenzuarbeiten gibt es das ERP. Dann gibt es die ganzen PLM, CAD Systeme usw. Da sind wir auch nach wie vor im Rollout. Also immer mehr Standorte werden da angeschlossen. Auch die bereits angeschlossenen, da findet noch ordentlich Entwicklung statt. Da sind wir noch am Anfang, sage ich mal.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Digitale Transformation\Tools

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 11 - 11

Aber dort ist sicherlich irgendwo eine Vision in diesem Sinne vorhanden. Wobei auch das immer mal wieder ein bisschen ins Stocken gerät, weil die Priorität teilweise von den Hauptverantwortlichen nicht richtig gesehen wird und deswegen halt auch irgendwo Ressourcen, Themen, das Ganze bremsen usw. Aber im Großen und Ganzen ist sicher eine Strategie da...eben in Richtung... Heißt es dann so schön Industrie 4.0 usw. Das schon.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Digitale Transformation\Strategie
Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 11 - 11

Und jetzt eben im ERP Bereich, da sind wir zum Mai 2020 sind wir bereits auf das neuste SAP S/4 HANA gegangen. Also von daher sind wir schon...hinken wir da nicht hinterher...aber eben..nicht mit Herz dabei. Sag ich mal so!

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Digitale Transformation\Tools
Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 11 - 11

Es ist dürftig. Es ist natürlich so, dass das Konzept bezüglich Digitalisierung...da gibt es natürlich diese...ähm wie heissen die... Business Process Owner. Da gibt es ein separates kleines, eine Art Organigramm, wer halt wo für was zuständig ist usw.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Digitale Transformation\Prozesslandschaft
Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 13 - 13

Und eben zum Beispiel der Business Process Owner für CAD/PLM, der versteht überhaupt nichts von der ganzen Sache. Und da kommen halt auch immer wieder Entscheidungen zustande, die sehr fragwürdig sind aus fachtechnischer Sicht.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Entscheidungsträger
Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 13 - 13

Und jetzt zur Kommunikation, auf ERP Seite haben wir natürlich auch irgendwo auf Gruppenstufe ein sogenanntes SAP Center of Competence. Und dort ist natürlich schon....in der Organisation ist es so, dass wir dann die Key User haben, die in dieser GPS Organisation quasi die Verantwortlichen am Standort sind. Und die werden weder gefordert noch gefördert noch werden da regelmäßige Abgleiche gemacht und finden nicht statt. Man hat einfach irgendwann die ausgebildet, natürlich im Zuge des Upgrades des SAP, und nachher wurde das

mehr oder weniger fallen bzw. schleifen gelassen...ähm. Ja, das ist natürlich nicht sehr nachhaltig zielführend. Da geht natürlich viel Knowhow je länger, je mehr wieder verloren. Auch durch...wenn ein Funktionsträger das Unternehmen verlässt, muss irgendwie ein Ersatz her. Aber eben die Ausbildung oder der Knowhow- Transfer und Aufbau sind sehr dürftig.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Digitale Transformation\Tools
Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 13 - 13

Ähm Dokumentation ist auch...das stimmt. Da ist halt zum damaligen Zeitpunkt irgendwo mal eine Basis geschaffen worden. Aber dass da irgendwie nachgezogen und auch gepflegt und eben da auch noch geschult wird, das ist kaum der Fall. Und über alle Organisationen hinweg, oder. Hat auch den Hintergrund, eben von wegen...dass da kein Gewicht draufgelegt wird von den verantwortlichen Business Process Owner und auch von den Verantwortlichen, von den Standortverantwortlichen. Es ist einfach keine Priorität da oder wird nicht gesehen und dementsprechend auch nicht gesetzt.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Digitale Transformation\Prozesslandschaft
Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 15 - 15

Je nach Standort können die wechseln oder teils sind es dann auch die Standortleiter selbst, die da den Business Process Owner innehaben in der Organisation. Ja, und die wären..grundsätzlich müssten darum besorgt sein, dass halt eben die Businessprozesse gelebt und entwickelt und werden, genau. Das wäre so das, aber das ist schon so, dass häufig einfach das Verständnis nicht da ist, also Null. Deswegen, ja dann braucht man sich auch nicht wundern, dass da nichts geht. Das ist schade. (lacht)

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Digitale Transformation\Prozesslandschaft
Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 17 - 17

Gut. (..) Ich hab natürlich keine Vergleichsmöglichkeit. Daher ist es etwas schwierig, aber eben wie schon angetönt irgendwo...es wurden gewisse Anstrengungen gemacht in der Vergangenheit und sind auch nach wie vor im Gange. Ja, ich würde es schon im Mittelfeld schon einstufen. So eine fünf denke ich ist realistisch. Doch.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Digitale Transformation\Digitale Maturität Mitarbeiter

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 21 - 21

Wobei das nicht gleich Innovationsgrad ist oder sein muss. Von daher..also ich denke, es würde sicher noch ein bisschen mehr drin liegen, was Innovation anbelangt. Wir hinken da halt doch etwas hinterher, weil einfach die Neuentwicklung und Einführung von Produkten sehr schwerfällig ist, aufgrund halt von diversen Dingen, aber intern verschuldet.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Innovationsmanagement\Vorgehen

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 27 - 27

Eher auf dem ersten mit der Entwicklung von Neuem.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Innovationsmanagement\Innovationsgrad

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 29 - 29

Ja, unglücklicherweise nicht so viel, wie es sein sollte, weil das ist zum Beispiel auch Teil meiner Funktion. Ich wäre theoretisch gemäß Stellenbeschreibung, wäre ich auch verantwortlich im Bereich ERP SAP und Supply Chain Management für Produkteinführung und Auslaufssteuerung eben in Zusammenarbeit mit den anderen Fachbereichen. Aber da ist es sehr dürftig, leider. Wir sind aktuell gerade an der Verlagerung eines Produktes, das aus Kapazitätsgründen nicht ausschließlich an unserem Standort entwickelt wurde und da gibt es keinen Produktmanager zum Beispiel. Extern schon, aber intern nicht. Und so wird das natürlich nichts. Und auch das andere Produkt, das am Standort entwickelt wurde, das kommt nicht vom Fleck, was die Produkteinführung in diesem Sinne betrifft. Also das ist deswegen, das habe ich vorher gesagt, ist die Entwicklung von Neuem schon höher gewichtet. Aber eben das dann in...quasi als Industrialisierung des Produktes dann... überhaupt nicht. Irgendwie wird es nicht angestrebt. Das ist sehr komisch. Ja, genau. (lacht)

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Innovationsmanagement\Vorgehen

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 31 - 31

ein Team, dass die Neuentwicklungen eben industrialisiert gibt es effektiv nicht. Stand heute bei beiden Produkten. Bei dem, was von uns am Standort entwickelt wurde, als auch das was an einem anderen Standort entwickelt wurde. Für uns dann.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Innovationsmanagement\Vorgehen

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 33 - 33

Ja, da bin ich wirklich zu weit entfernt. Ich habe kaum etwas damit zu tun bzw als....Es ist eigentlich blöd....(lacht) Ich sitze gegenüber der Verkaufsleute, aber ich bekomme es trotzdem nicht wirklich mit. Aber es ist für mich ein bisschen ein geschlossenes Buch. Ja, kann ich wenig dazu sagen.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Abklärung Markt- und Kundenbedürfnisse\Transparenz / Miteinbezug

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 35 - 35

Ja, es ist natürlich angelehnt an das, was ich oben bzw. vorhin gesagt habe bezüglich der Industrialisierung. Also das wäre ja in dem Sinne ein Projekt und das existiert so als Projekt nicht. Es ist alles auf Zuruf und alle machen irgendwie ihr Bestes und so, aber es ist völlig unkoordiniert und deswegen, das zieht sich natürlich schon bisschen durch alles durch. Also saubere interne Projekte...also wirklich mit Projektplan und eben Rollen und Verantwortlichkeiten usw. ist sehr dürftig, sehr dürftig.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Projektmanagement\Projektverantwortung / -leitung

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 39 - 39

Ja, dort hat sich halt irgendwo ein gewisser Ablauf hat sich da etabliert. Aber auch dort ist natürlich...ich sag mal, der Kunde, der am lautesten schreit, dem wird am meisten Beachtung geschenkt und auch entsprechend dann die Priorität intern umverteilt. Und es ist. Aha. Da kommen wir nachher vielleicht noch drauf auf Prozesse usw.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Projektmanagement\Projektverantwortung / -leitung

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 41 - 41

Das hat dann schlussendlich damit zu tun, dass wirklich die Prozessllandschaft unterirdisch ist. Es ist ein einziges Freestylen, so mehr oder weniger. Ich meine dort wo nicht das ERP halt gewisse Prozesse vorschreibt, weil es nicht anders geht, dort geht man nach Prozess und alles andere ist eine Empfehlung und mehr nicht. Und jetzt zurück zum Projekt. Das ist der Grund,

dass auch die Projekte, d.h. die Kundenprojekte, dann immer wieder irgendwie nicht...Also da geht es primär um Termine und Kosten vielleicht auch, aber das spielt nicht so eine große Rolle. Es sind mehrere Termine, weshalb da sehr viel nicht termingerecht irgendwie abgeschlossen werden kann. Ähm. Und der Aufwand, um das trotzdem irgendwo in einem möglichst befriedigenden Rahmen aus Kundensicht abzuwickeln auch aufgrund der fehlenden Prozesse etc. ist einfach unverhältnismäßig. Deswegen ist auch irgendwo...dann schrumpft jedes Mal irgendwo die Gewinnmarge zusammen, weil Mehraufwand.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Projektmanagement\Projektverantwortung / -leitung

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 43 - 43

Lessons learned ist auch immer ein Thema am Schluss des Projektes. Ich war noch nie dabei. Das wird offenbar...oder es wird wohl gemacht. Aber ob da wirklich die richtigen Schlüsse dann daraus gezogen werden und die richtigen Maßnahmen ergriffen werden, das bezweifle ich.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Projektmanagement\Ressourcenmanagement

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 43 - 43

Aber so im Großen und Ganzen bin ich natürlich schon eine Schnittstelle zwischen Engineering, Supply Chain und Produktion. Das ist schon relativ viel, wo ich irgendwie Dinge mitkriege. Und das was ich mitkriege, ist eben nicht sehr viel, dass da irgendwelche Maßnahmen aufgrund von Lessons learned ergriffen werden. Genau. Ja.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Projektmanagement\Ressourcenmanagement

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 45 - 45

Ja, eine pauschale Aussage ist da schwierig. (..) Das Problem ist halt, dass...Ja, wir haben einfach zwar rein vom Organigramm her schon eine Top Down Struktur.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Führungskultur\Führungsstil

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 47 - 47

Ja, eine pauschale Aussage ist da schwierig. (..) Das Problem ist halt, dass...Ja, wir haben einfach zwar rein vom Organigramm her schon eine Top Down Struktur.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Entscheidungsträger
Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 47 - 47

Und das ist natürlich schon das Hauptproblem. Es ist einfach niemand da, der einfach sagt: "So ists und das was da läuft, geht nicht, es wird so gemacht, fertig." Deswegen, also rein auf dem Organigramm top down definitiv, aber wird nicht praktiziert.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Vorgehensweise
Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 47 - 47

Also, äh. die Kommunikation. Genau. Kommunikation. Ja, wie gesagt, ich habe es vorhin schon erwähnt, es gibt schon so regelmäßige Quartalsinformationen, wo einfach so ein bisschen versucht wird das große Ganze zu vermitteln. Ist für meinen Geschmack sehr zahlenfokussiert. Und immer so von wegen: "Dort wollen wir hin." Aber den Weg dahin, der wird nie aufgezeigt und es gibt auch keinen. Also ja, deswegen kann man ihn nicht aufzeigen, oder? (lacht) Ja, keine ist jetzt überspitzt, aber das geht wieder ins selbe hinein. Interne Projekte. Und so weiter. Genau. Es wird zwar gesagt, dort wollen wir hin, diese Zahlen wollen wir erreichen, aber der Rest bleibt ungewiss. Genau so viel zu diesen Quartalsinformationen.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Leitbild der Organisation\Strategie
Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 50 - 50

Ansonsten...ähm..natürlich eben auch aufgrund fehlender Standardprozesse bzw. Standardvorgehensweisen ist auch dann die Kommunikation eher anstrengend respektive ist der (...) Kommunikationsaufwand ist dadurch natürlich massiv viel größer. Und. (..) Es wird viel irgendwo halt eben auf Zuruf irgendwie geklärt usw. und dann passiert es nicht selten, dass halt gewisse Stellen, insbesondere ich nicht oder viel zu spät irgendwo vielleicht auch noch involviert werden. Und dann stellt man fest es geht doch nicht so! Das ist schon auch die Entscheidungsfindung, sag ich mal, ist auch aufgrunddessen nicht sehr qualitativ hochwertig, oder? Ja, weil verschiedene Aspekte nicht immer mit einbezogen werden, respektive nicht alle Aspekte.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Entscheidungsträger
Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 50 - 50

Ansonsten...ähm..natürlich eben auch aufgrund fehlender Standardprozesse bzw. Standardvorgehensweisen ist auch dann die Kommunikation eher anstrengend respektive ist der (...) Kommunikationsaufwand ist dadurch natürlich massiv viel größer. Und. (..) Es wird viel irgendwo halt eben auf Zuruf irgendwie geklärt usw. und dann passiert es nicht selten, dass halt gewisse Stellen, insbesondere ich nicht oder viel zu spät irgendwo vielleicht auch noch involviert werden. Und dann stellt man fest es geht doch nicht so! Das ist schon auch die Entscheidungsfindung, sag ich mal, ist auch aufgrunddessen nicht sehr qualitativ hochwertig, oder? Ja, weil verschiedene Aspekte nicht immer mit einbezogen werden, respektive nicht alle Aspekte.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Interne Kommunikation\Informationsaustausch
Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 50 - 50

Trotz allem würde ich behaupten, ist es irgendwo schon sachlich und so weit wie möglich professionell.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Interne Kommunikation\Empathie
Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 50 - 50

Ja, aber eben einfach irgendwie die richtigen Personen zum richtigen Zeitpunkt irgendwie zu involvieren. Da haben wir schon Schwierigkeiten.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Mitspracherecht
Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 50 - 50

Das ist sehr offen und auch sehr lösungsorientiert, würde ich behaupten. In diesem Moment, wenn es auftaucht, sag ich mal. Aber eben, dann sind wir wieder bei Lessons learned. Es wird einfach nichts draus gelernt. Man macht den Fehler und behebt ihn und das nächste Mal dasselbe nochmal usw.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Führungskultur\Fehlerkultur
Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 52 - 52

Eigentlich angemessen, weil viel kann man nicht dazu kommentieren. Ich denke, das Relevanteste wurde kommuniziert zu verschiedenen Gelegenheiten und auch über einen

längeren Zeitraum hinweg. Und das wird jetzt auch weitergeführt, bis es dann soweit ist, wenn es denn soweit ist. Von daher...Ja..gut ich bin da auch relativ pragmatisch diesbezüglich. Für mich nichts Emotionales. Von daher für mich absolut irgendwo im Rahmen. Aber dass natürlich gerade Mitarbeiter, die vielleicht ein bisschen emotionaler sind oder die sich gewisse existenzielle Fragen dann stellen. Dann kommen dann irgendwo eben Emotionen, Ängste usw. kommen dann dazu, dass für die dann ein wenig zu wenig Fleisch am Knochen ist oder einfach eine gewisse Unsicherheit da ist. Das kann ich nachvollziehen und diese Unsicherheit konnte jetzt nicht irgendwie beleuchtet werden oder die Gründe dafür. Hat natürlich schon auch die Gründe, dass man gewisse Dinge einfach auch nicht bereden darf, noch nicht oder? Von daher mache ich da auch nicht....würde ich das nicht als als Versäumnis betrachten von Seiten der Geschäftsleitungen, sondern es ist einfach, das ist in der Natur der Sache, dass das halt so nicht anders geht. Aber eben, ich kann das schon nachvollziehen, dass da irgendwie gewisse Fragen und Ängste vielleicht da sein können. Aber es wurde so gut wie es unter diesen Umständen möglich ist, wurde so gut wie möglich darauf eingegangen. Würde ich schon sagen. Ja.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Interne Kommunikation\Empathie

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 58 - 58

Anreiz, käumlich. Es gibt, soweit ich weiß, das einzige, was es gibt, ist eigentlich ein Anwerbungsbonus. Wenn man jemanden anwirbt für eine offene Stelle oder einfach jemanden ins Unternehmen bringt und dieser diese Person dann die Probezeit absolviert, gibt es einen Bonus von 1000 Franken. Das ist, soweit mir bekannt ist, das einzige Anreizsystem. Irgendwelche Bonus, Beteiligungen, Gewinnbeteiligung, Mechanismen und so gibt es zumindest auf meiner Stufe nicht oder bei den meisten nicht. Es kann natürlich schon sein, dass da im Verkaufsbereich, dass es da so etwas geben könnte. Aber das ist mir noch nie zu Ohren gekommen. Also gehe ich nicht davon aus. Genau. Und ansonsten?

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Weiterbildung / Weiterentwicklung\Anreizsysteme

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 60 - 60

Letztes Jahr gab es einen netten Brief, wo man sich bedankt hat für den Einsatz und....also an alle Angestellten und mit Bedauern dann halt schon mitgeteilt wurde, dass es für keine

Lohnerhöhungen und so weiter reicht. Ja, ist dann irgendwo ein bitterer Beigeschmack. Definitiv. Also jetzt für mich persönlich jetzt nicht. Aber dieses Jahr wird es wahrscheinlich nicht anders laufen. Von daher irgendwie eben. Es wird immer gesagt, ja, bist ein feiner und machst dein Zeug gut, aber das ist auch schon alles. Genau.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Weiterbildung / Weiterentwicklung\Anreizsysteme

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 60 - 60

Letztes Jahr gab es einen netten Brief, wo man sich bedankt hat für den Einsatz und....also an alle Angestellten und mit Bedauern dann halt schon mitgeteilt wurde, dass es für keine Lohnerhöhungen und so weiter reicht. Ja, ist dann irgendwo ein bitterer Beigeschmack. Definitiv. Also jetzt für mich persönlich jetzt nicht. Aber dieses Jahr wird es wahrscheinlich nicht anders laufen. Von daher irgendwie eben. Es wird immer gesagt, ja, bist ein feiner und machst dein Zeug gut, aber das ist auch schon alles. Genau.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Führungskultur\Wertschätzung

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 60 - 60

Das wird natürlich auch immer an diesen allgemeinen Informationen, die dann von der Gruppe aus kommen, wird auch immer wieder darauf hingewiesen: "Ja, wir müssen innovativ eben auch mit unseren eigenen Ressourcen und Leuten und so sein". Aber eben da wird gar nichts gemacht. Da kommt gar nichts..da kommt wirklich nichts. Wenn da was passieren soll, dann geht die Initiative ausschließlich vom Mitarbeiter aus. Also ich habe jetzt noch keinen anderen Fall erlebt. Von daher, überhaupt nicht. Aber wenn, wenns...

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Weiterbildung / Weiterentwicklung\Aufstiegsmöglichkeiten

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 62 - 62

Wenn man dann selber kommt, dann ist man schon....ist dann der Arbeitgeber schon offen. Und da werden auch regelmäßig da gewisse Vereinbarungen dann schon auch getroffen von wegen Finanzierungsbeitrag usw. Das ist nicht so, dass es gar nicht gefördert wird aber eben die Initiative liegt beim Mitarbeiter. Ganz klar. Genau. Ja.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Weiterbildung / Weiterentwicklung\Weiterbildungsmöglichkeiten (intern/extern)

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 62 - 62

Also. Ausgenommen die Angestellten, die rein aufgrund ihres Jobprofils eigentlich eine gewisse digitale Affinität haben müssen, würde ich sagen ist sie nicht sonderlich gut, aber auch nicht unterirdisch. Also. Wenn wir die Skala von 0 bis 10 haben vielleicht nicht ganz Mittelfeld, vielleicht so eine vier.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Digitale Transformation\Digitale Maturität Mitarbeiter

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 64 - 64

Kommt auf das Team an. Jetzt bei uns. Da ist schon ein gutes Gemeinschaftsgefühl respektive eine gute Zusammenarbeit. Sehe ich da schon. Ähm. Ja, es ist schwierig.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Werte innerhalb der Unternehmenskultur\Standortbezogen

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 70 - 70

Ja eben rein dadurch, dass man halt immer wieder viel auf Zuruf und so arbeitet ist man natürlich auch darauf angewiesen, dass da irgendwo ein Mindestmaß an Miteinander praktiziert wird. Ja, sicher gibt es noch Luft nach oben, aber es ist nicht so, dass es irgendwie mangelhaft wäre. Das würde ich so nicht sagen. Mangelhaft nicht, aber sicher Luft nach oben.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Vorgehensweise

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 72 - 72

Ja eben rein dadurch, dass man halt immer wieder viel auf Zuruf und so arbeitet ist man natürlich auch darauf angewiesen, dass da irgendwo ein Mindestmaß an Miteinander praktiziert wird. Ja, sicher gibt es noch Luft nach oben, aber es ist nicht so, dass es irgendwie mangelhaft wäre. Das würde ich so nicht sagen. Mangelhaft nicht, aber sicher Luft nach oben.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Projektmanagement\Vorgehen

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 72 - 72

Ja, das kommt auf den Teamleiter respektive den Vorgesetzten an....kommt stark auf den an! Also ich persönlich kann mit einzelnen Mitgliedern aus verschiedenen Teams halt mal besser, mal weniger gut. Aber irgendwie so...Team zwischen Team ist es dann eher auf Mitarbeiterebene und nicht auf Teamebene, wo dann irgendwie eine Zusammenarbeit eher stattfindet oder dann eher weniger. Aber im Großen und Ganzen, eben es geht dann einfach irgendwie so. (lacht)

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Werte innerhalb der Unternehmenskultur\Standortbezogen

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 74 - 74

Nein, das Gegenteil. Ist definitiv das Gegenteil. Also, es gibt natürlich vielleicht schon ein paar schwarze Schafe. Gibt es immer und überall. Aber im großen Ganzen wird schon...ist eben dieses Gemeinschaftsgefühl auch schon vorhanden. Ja. Ja.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Werte innerhalb der Unternehmenskultur\Standortbezogen

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 76 - 76

Ich gehe jetzt da nicht mehr allzu sehr ins Detail. Also eben irgendwo Nachhaltigkeit. Jetzt nicht was die Umwelt anbelangt, natürlich schon auch, aber das ist bei uns irgendwie nicht so ein großes Thema. Einfach ja, von den Mitarbeitern, weil wir haben eine relativ überdurchschnittlich hohe Fluktuation der Mitarbeiter

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Führungskultur\Wertschätzung

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 78 - 78

Ja, aber eben das ist natürlich....(...)..Wo soll man da anfangen oder? Also einfach Nachhaltigkeit. Also sowohl eben im Umgang mit den Mitarbeiter eben, was die Entwicklung der Mitarbeitenden anbelangt, als auch einfach die Grundlagen schaffen, damit eben die Mitarbeiter, auch ordentlich effizient arbeiten können. Das. So ein bisschen das ja.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Führungskultur\Befähigung der Mitarbeiter

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 78 - 78

Ja, aber eben das ist natürlich....(...)..Wo soll man da anfangen oder? Also einfach Nachhaltigkeit. Also sowohl eben im Umgang mit den Mitarbeiter eben, was die Entwicklung der Mitarbeitenden anbelangt, als auch einfach die Grundlagen schaffen, damit eben die Mitarbeiter, auch ordentlich effizient arbeiten können. Das. So ein bisschen das ja.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Projektmanagement\Struktur (Planung / Verantwortlichkeiten)

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 78 - 78

Ja, schlussendlich. Ich meine die Produkte sind natürlich wirklich absolut spitzenmäßig, das ist definitiv. Also das, was da ausgeliefert wird und was die Dinger können. Eben ich habe es angetönt, es ist Hightech und das ist definitiv so. Also ja, aber eben dann auf der anderen Seite eben müsste einfach die Vision neben des ersten Punktes...der erste Punkt, müsste dann auch noch irgendwo in die Vision einfließen und in die Werte usw. und dann würde das schon an eine andere Flughöhe erreichen. Ja, genau.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Leitbild der Organisation\Formulierung Strategie

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 80 - 80

Ja eben das halt..(...) Das halt wirklich mindestens ein Chef da ist, der auch Chef ist. Weil sonst kannst du Ideen und Maßnahmen und Dinge anstoßen. Wenn es dann nicht umgesetzt wird, tja..... Die Umsetzung einfach.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Führungskultur\Rolle der Vorgesetzten

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 82 - 82

Eigentlich läuft das schon sehr gut aus, eben wie gerade gesagt, die Ideen und Innovationen und so, die sind und wären ja eigentlich schon da. Nur bringt man es nicht auf den Boden oder nicht zum Laufen oder dann eben zum Fliegen, dann irgendwann...weil eben..es wird da...also an Ideen mangelt es sicher nicht und an Willen. Aber eben die Umsetzung ist dann das, woran es in der Regel dann scheitert. (lacht)

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Innovationsmanagement\Vorgehen

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 84 - 84

Ja. Was heißt Unterstützung? Einfach wer A sagt, sagt auch B und macht dann C

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Führungskultur\Rolle der Vorgesetzten

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 86 - 86

Ja. Eine Idee ist da. Realisierung ausarbeiten und Realisierung durchziehen. Einfach gesagt, ja. (lacht)

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Projektmanagement\Struktur (Planung / Verantwortlichkeiten)

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 88 - 88

Ja einfach Standardprozesse ist da relativ kurz die Antwort. Standardprozesse einführen und einhalten. Das würde schon viel bringen.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Flexibilität / Anpassungsfähigkeit Organisation\Veränderungsbereitschaft

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 90 - 90

Ähm. Das halt alles, was wiederkehrend ist. Irgendwo allen Involvierten klar ist: Wo stehe ich im Prozess? Was ist mein Input? Was ist mein Output? Und halt irgendwo auch ein bisschen mitdenken, auch wenn eigentlich theoretisch der Prozess dann das Mitdenken minimieren sollte. Aber abstellen sollte man das dann doch nicht.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Flexibilität / Anpassungsfähigkeit Organisation\Interdisziplinäres (abteilungsübergreifendes) Arbeiten

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 92 - 92

Und natürlich, das Interesse müsste dann schon auch noch gefördert werden. Es gibt schon dieses Gärtchendenken ist schon ein mitunter ein Problem, dass eben die Dinge nicht zum Fliegen kommen.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Flexibilität / Anpassungsfähigkeit Organisation\Interdisziplinäres (abteilungsübergreifendes) Arbeiten

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 92 - 92

Dort, wo irgendwelche Kommunikation automatisiert werden kann, sollte man das tun, oder. Aufgrund klarer Prozesse ist dann auch keine Kommunikation im gleichen Umfang mehr nötig. Also minimieren eigentlich der Kommunikation auf das absolut Wesentliche. Und dann die Zeit, die da daraus gewonnen werden kann effektiv nutzen für die Kommunikation, die halt nicht automatisiert ablaufen kann.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Kommunikationsverhalten\Informellen Austausch

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 94 - 94

Dort, wo irgendwelche Kommunikation automatisiert werden kann, sollte man das tun, oder. Aufgrund klarer Prozesse ist dann auch keine Kommunikation im gleichen Umfang mehr nötig. Also minimieren eigentlich der Kommunikation auf das absolut Wesentliche. Und dann die Zeit, die da daraus gewonnen werden kann effektiv nutzen für die Kommunikation, die halt nicht automatisiert ablaufen kann.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Projektmanagement\Struktur (Planung / Verantwortlichkeiten)

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 94 - 94

Ja, dass sich die Entscheidungsträger irgendwo immer wieder ins Bewusstsein rufen, dass auch wirklich alle Stakeholder eigentlich irgendwo abgeholt werden. Und auch deren Input berücksichtigt wird. Genau.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Entscheidungskompetenz

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 96 - 96

Wo stecke ich im Ganzen?". Und eben alles, was nicht durch den Prozess vorgegeben ist, halt mitüberlegen und dann merken okay....wenn jetzt das so läuft, dann läuft es ja hinten so....und dann wäre eben das proaktive, dann soweit erforderlich und wünschenswert.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Flexibilität / Anpassungsfähigkeit Organisation\Interdisziplinäres (abteilungsübergreifendes) Arbeiten

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 98 - 98

Ja. Also entweder...ich erwarte halt von einem Teamleiter sicherlich eine höhere ähm hohe Fachkompetenz. Und eine ordentliche Mitarbeiterführung im Sinne eben eigentlich quasi Unterstützung oder eben den Weg bereiten können, damit die Mitarbeiter ordentlich arbeiten können.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Führungskultur\Rolle der Vorgesetzten

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 100 - 100

Das ist so Stufe Teamleiter, dann Abteilungs- und Bereichsleiter. Dort ist die Erwartung der Fachkenntnis meinerseits nicht mehr gegeben, aber ein gewisses Grundverständnis sicher und auch die richtigen Schlüsse aus Inputs ziehen können und dann eben die jeweiligen Fachleute dann je nachdem beiziehen und

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Entscheidungskompetenz

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 100 - 100

(..) Ja, das halt irgendwie aufgrund der Unternehmensstrategie und der Vision sich auch überlegt wird: "Ja wie eben wie kommen wir dahin?" Nicht nur: "Wo wollen wir hin?2 Sondern: "Wie komme ich dahin?" Und entsprechend automatisch stellt man sich die Frage: " ja eben, welche Ressourcen brauchen wir? Welches Fachpersonal brauchen wir? Haben wir das bereits, müssen wir zusätzlich rekrutieren?" Und eben dann können wir auch Leute intern dazu bewegen, da vielleicht irgendwo diese Richtung machen zu wollen.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Leitbild der Organisation\Umsetzung Vision,Strategie

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 102 - 102

Ja, also sicherlich schon die Wertschätzung der Mitarbeitenden. Muss nicht irgendwelche exorbitanten finanziellen Beträge sein. Es kann auch einfach sein, dass man die Innovationsvorschläge oder Inputs so gut wie möglich und wo sinnvoll wirklich aufnimmt und auch einfließen lässt, damit wir uns weiterentwickeln. Also das geht jetzt auch in Richtung irgendwo Selbstverwirklichung und so. Von daher, das ist sicher ein Teil. Und der andere schon auch irgendwo...eben...stecken ja aktuell in Inflation, weiß nicht was alles. Da kann man nicht einfach zwei, drei Jahre lang einfach sagen: "Ja, danke für euren Einsatz, aber

es gibt nichts, oder?" Das geht nicht. Also so ein bisschen zweigleisig, also eben das Aufnehmen und Umsetzen von unten her...kommt quasi und dann irgendwo ein wirtschaftlicher Aspekt schon auch.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Lern- und Weiterentwicklungsbereitschaft\Anreizsysteme

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 106 - 106

Ja, also sicherlich schon die Wertschätzung der Mitarbeitenden. Muss nicht irgendwelche exorbitanten finanziellen Beträge sein. Es kann auch einfach sein, dass man die Innovationsvorschläge oder Inputs so gut wie möglich und wo sinnvoll wirklich aufnimmt und auch einfließen lässt, damit wir uns weiterentwickeln. Also das geht jetzt auch in Richtung irgendwo Selbstverwirklichung und so. Von daher, das ist sicher ein Teil. Und der andere schon auch irgendwo...eben...stecken ja aktuell in Inflation, weiß nicht was alles. Da kann man nicht einfach zwei, drei Jahre lang einfach sagen: "Ja, danke für euren Einsatz, aber es gibt nichts, oder?" Das geht nicht. Also so ein bisschen zweigleisig, also eben das Aufnehmen und Umsetzen von unten her...kommt quasi und dann irgendwo ein wirtschaftlicher Aspekt schon auch.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Führungskultur\Umgang mit Mitarbeitern

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 106 - 106

Ich würde..Ich finde, die Ziele finde ich sind hochgesteckt, aber dadurch auch sehr gut, weil man sich ständig verbessern möchte. Ja, das sind sehr hohe Ziele und Visionen und dadurch ist ja die Mission auch sehr umfangreich. Und vom Prinzip her finde ich die gut.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Leitbild der Organisation\Strategie

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 5 - 5

Ja, also sie sind nachvollziehbar. Definitiv. Das größte Ziel ist es eigentlich in dem Bereich der Beste und der Präziseste zu sein und sich...Ja, es ist verständlich für mich.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Leitbild der Organisation\Strategie

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 7 - 7

Also die Werte sind auf jeden Fall unter den Mitarbeitern, also unter den Kollegen ist ein sehr starker Zusammenhalt und der wird auch von oben.....ähm...wie sagt man...gern gewollt.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Werte innerhalb der Unternehmenskultur\Standortbezogen

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 13 - 13

Also der Zusammenhalt und dadurch natürlich die ständige Verbesserung und im stetigen Kontakt und Austausch zu sein, von oben bis nach unten. Über die einzelnen Strukturketten.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Werte innerhalb der Unternehmenskultur\Standortbezogen

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 13 - 13

Ja. Also definitiv schon. Sie sind sehr bemüht, es zu digitalisieren, sehr viel zu digitalisieren. Und ich würde sagen, es ist definitiv noch Luft nach oben. Aber Sie möchten sich immer mehr digitalisieren

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Digitale Transformation\Strategie

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 15 - 15

(lacht) Ich sag mal sieben. Also es gibt immer noch sehr viel Papier und deswegen...kann man's glaub ich, nicht besser als sieben beurteilen. Aber es ist auf jeden Fall eine Tendenz nach oben zu sehen.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Digitale Transformation\Digitale Maturität Mitarbeiter

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 17 - 17

Ähm....In der Produktion..(...) Es wird sehr schwierig zu beantworten muss ich sagen. Ähm.... Also von dem Ablauf richtig, wie automatisiert es abläuft vom Auftrag bis...Das. Ja. Der Auftrag ist in Papierform und digital. Das ist... (...) Ja, also das ist so, da kann ich wirklich wenig zu sagen. Das einzige, wo ich in den Kontakt komme mit ist mit den digitalen Zeiten rückmelden und der digitale Auftragsempfang. Ja. Sonst kann ich da automatisiert...ich arbeite natürlich mit automatisierten Maschinen. Also in dem Fall ist es sehr gut automatisiert.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Digitale Transformation\Prozesslandschaft

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 19 - 19

Aus meiner Sicht ist es der Fokus aufs Neue. Also nicht das Bestehende noch mal wieder verbessern, sondern eher ein neues Produkt, ein besseres Produkt auf den Markt bringen.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Innovationsmanagement\Innovationsgrad

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 25 - 25

Also da kann ich wirklich nicht....Also nicht viel zu sagen. Ich bekomme erst mit, wenn ich Teile fertigen muss. Also da kann ich..habe ich leider keinen Einblick.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Abklärung Markt- und Kundenbedürfnisse\Transparenz / Miteinbezug

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 27 - 27

Doch, da würde ich sagen, dass sehr auf die Kundenbedürfnisse eingegangen wird. Also der Kunde ist schon sehr wichtig für das Unternehmen und dass man auf die Bedürfnisse des Kunden eingehen kann.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Abklärung Markt- und Kundenbedürfnisse\Vorgehen

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 29 - 29

Dort kommt man meistens noch mal mit ein paar Fehler oder Verbesserungsvorschläge, die dann...Da muss es....Dann geht es wieder nach oben, in die Entwicklungsabteilung und muss bearbeitet werden.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Führungskultur\Fehlerkultur

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 33 - 33

Ich könnte. (...) Ich bin noch nicht so lange da, deswegen. Ja, ich könnte....Ich könnte, wenn ich was sehe bei einer Neuentwicklung, und hab eine Verbesserung, dann könnte ich's ansprechen. Es ist dann die Frage, ob es angenommen wird oder nicht.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Innovationsmanagement\Mitspracherecht / Miteinbezug

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 35 - 35

Das ist schon flach, sehr flach organisiert.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Interne Kommunikation\Informationsaustausch

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 37 - 37

Das ist schon flach, sehr flach organisiert.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Projektmanagement\Vorgehen

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 37 - 37

Den Führungsstil, den nehme ich angenehm war. (lacht) Nein. Ja. Respektvoller Umgang, freundlich. Und man kann...ja wie gesagt, sehr umgänglich. Also man ist eher als Team und nicht von oben nach unten.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Führungskultur\Führungsstil

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 41 - 41

Ähm...eigentlich schnell, wenn jetzt ein Kunde ein spezielles Bedürfnis hat. Zur Zeit ist es natürlich ein bisschen schwieriger, da wir auch weniger Mitarbeiter sind. Aber vorher hab ich es schon als sehr zügig....Also es wird sehr ernst genommen und dann wird es sofort versucht umzusetzen beziehungsweise umgesetzt zu werden.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Abklärung Markt- und Kundenbedürfnisse\Vorgehen

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 43 - 43

Bis zu den Stufen, wo ich viel Kontakt habe, ist es sehr offen und transparent.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Interne Kommunikation\Transparenz

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 45 - 45

.Durch die Verlagerung, jetzt auch...Meiner Meinung nach ist es weniger offen und transparent, sondern es wird mehr im oberen Kreis beschlossen. Und wird dann vor vollendete Tatsachen gesetzt, also ohne dennoch einen Input geben zu können.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Interne Kommunikation\Transparenz

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 45 - 45

Man kann...Ich kann kritisieren, kann auch Kritik annehmen. Und,ja.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Führungskultur\Fehlerkultur

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 45 - 45

Es wird natürlich immer dankbar gesehen, wenn man sich engagiert und einsetzt.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Innovationsmanagement\Mitspracherecht / Miteinbezug

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 51 - 51

Aber. Bonus oder eine...Wie sagt man....ein Anreizsystem...genau Anreizsystem gibts meiner Meinung nach nicht.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Weiterbildung / Weiterentwicklung\Anreizsysteme

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 51 - 51

Ja, jetzt nehme ich jetzt mal Maschinenbautechniker, wird auch gefördert. Das habe ich auch angesprochen. Ja. Im Unternehmen selber kann ich wenig zu sagen, ob Sie interne Schulungen geben. Hab ich so jetzt nicht mitbekommen.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Weiterbildung / Weiterentwicklung\Weiterbildungsmöglichkeiten (intern/extern)

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 53 - 53

Durchwachsen, ja. Ja teilweise gut, teilweise ausbaufähig. Ja, das ist natürlich dann schwierig, wenn da jetzt ein Geschäftsführer schlechter mit dem Programm Teams umgehen kann als die Mitarbeiter und wenn man Sitzungen hat. Man müsste meinen, wenn man Digitalisierung

oder als Unternehmen digital auftreten möchte, müsste von oben bis nach unten die Leute vernünftig geschult sein.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Digitale Transformation\Digitale Maturität Mitarbeiter

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 55 - 55

Als ich hier neu hergekommen bin, vor zehn in etwa 9 Monaten, ist mir schon schnell aufgefallen, dass das Gemeinschaftsgefühl sehr stark ist im Unternehmen. Und dadurch die Kollegen auch sehr viel Spaß haben. Und da konnte ich mich dann auch schnell einbringen. Und habe auch Spaß auf der Arbeit. Natürlich jetzt durch die Verlagerung ist das alles ein bisschen gekippt. Aber im Großen und Ganzen ist es schon ein sehr, sehr schönes Gemeinschaftsgefühl.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Werte innerhalb der Unternehmenskultur\Standortbezogen

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 59 - 59

Für mich ist bei einer Unternehmenskultur natürlich...muss ich jetzt als erstes sagen, dass die Mitarbeiter im Fokus stehen, dass das....Ja, dass man dieses schöne Gemeinschaftsgefühl aufrechterhalten kann und nicht nur...

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Führungskultur\Umgang mit Mitarbeitern

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 61 - 61

Dann natürlich muss man dann auch aus dem Unternehmen schauen, dass man auf dem Markt konkurrenzfähig bleibt, dass man gute Produkte herstellt, die Qualität sichergestellt ist. Aber ich glaube, wenn der Mitarbeiter zufrieden ist, dann wird die Arbeit...Ähm...Ja, da kommt gute Arbeit bei raus.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Leitbild der Organisation\Formulierung Strategie

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 61 - 61

Ja, es kommt ja auch auf die Größe des Unternehmens an, aber dass man mit einbezogen wird, wenn es um Veränderungen seiner Abteilung oder sogar um seine Position geht.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Mitspracherecht

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 65 - 65

Genau, dass offen und transparent kommuniziert wird.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Kommunikationsverhalten\Offenheit / Respekt

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 65 - 65

Und dass man auch von unten nach oben Input geben kann und nicht nur von oben nach unten.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Entscheidungskompetenz

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 65 - 65

Und dass man auch von unten nach oben Input geben kann und nicht nur von oben nach unten.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Führungskultur\Befähigung der Mitarbeiter

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 65 - 65

Ja, es ist ja...die Ziele, Vision, Mission, Werte, die gesetzt sind oder schon niedergeschrieben sind. Sind ja alle, hatte ich am Anfang beantwortet, finde ich ja alle gut und nachvollziehbar. Nur die Umsetzung klappt ja nicht immer so, wie man sich das vorstellen würde. Und deswegen ich glaube, das hatte ich ja auch schon indirekt beantwortet, die Transparenz bis nach ganz oben, muss natürlich über die Stufen gehen, aber da fehlt mir ein bisschen meiner Meinung nach der Einblick. Das wäre jetzt etwas, wo ich sagen würde das würde ich mir wünschen, wenn sich das jetzt ändern könnte.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Leitbild der Organisation\Umsetzung Vision,Strategie

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 67 - 67

Ja, es ist ja...die Ziele, Vision, Mission, Werte, die gesetzt sind oder schon niedergeschrieben sind. Sind ja alle, hatte ich am Anfang beantwortet, finde ich ja alle gut und nachvollziehbar. Nur die Umsetzung klappt ja nicht immer so, wie man sich das vorstellen würde. Und deswegen ich glaube, das hatte ich ja auch schon indirekt beantwortet, die Transparenz bis nach ganz oben, muss natürlich über die Stufen gehen, aber da fehlt mir ein bisschen meiner Meinung nach der Einblick. Das wäre jetzt etwas, wo ich sagen würde das würde ich mir wünschen, wenn sich das jetzt ändern könnte.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Projektmanagement\Kommunikation

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 67 - 67

Ja das, wenn jetzt Produktionsplätze abgeändert werden. (...) Auf ein System, was sich jemand ausdenkt, der dort nicht arbeitet, sollten die Mitarbeiter gefragt werden, ob das auch in der Praxis Sinn ergibt. Und so was, dass man bei solchen Sachen die Mechaniker und die Produktionsmitarbeiter mit einbezieht.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Entscheidungskompetenz

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 69 - 69

Ich sag jetzt einmal, wie ich's mir denken würde. Jemand hat ja eine Idee für ein Projekt. Dann hat man eine Gruppe, die dafür zuständig ist. In dieser Gruppe wird es besprochen oder vorgestellt oder gebrainstormt..wie auch immer...Und wenn sie dann noch Input von anderen Leuten brauchen, die müssten...könnten die auch fragen im Unternehmen.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Projektmanagement\Struktur (Planung / Verantwortlichkeiten)

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 73 - 73

Wenn das Ziel gesetzt ist, dann eine..wirklich eine Gruppe, die dieses Ziel auch umsetzt und nicht Mitarbeiter, die nebenbei das machen müssen. Also nebenbei in der Produktion noch ein Projekt machen müssen, sondern dass es wirklich ein gezieltes Projekt ist und man dort ausgebildete Personen drin hat, die dieses Projekt umsetzen können und auch vernünftig.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Projektmanagement\Ressourcen

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 73 - 73

Es braucht auf jeden Fall Strukturen.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Flexibilität / Anpassungsfähigkeit Organisation\Veränderungsbereitschaft

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 75 - 75

Das kann ich jetzt nicht sagen. (lacht) Ja, die Struktur muss einfach organisiert sein und auch funktionieren das, wenn Änderungen gemacht werden müssen, dass dann wirklich gezielte Änderungen gemacht werden und nicht drei Änderungen gemacht werden, um dann nachher ans Ziel zu kommen.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Flexibilität / Anpassungsfähigkeit Organisation\Veränderungsbereitschaft

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 77 - 77

Das kann ich jetzt nicht sagen. (lacht) Ja, die Struktur muss einfach organisiert sein und auch funktionieren das, wenn Änderungen gemacht werden müssen, dass dann wirklich gezielte Änderungen gemacht werden und nicht drei Änderungen gemacht werden, um dann nachher ans Ziel zu kommen.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Mitspracherecht

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 77 - 77

Ja vom Produktionsablauf oder im Fertigungsablauf. Das...ja, das kann man auf die Fertigung hauptsächlich sehen das wenn dann ein Teil geändert werden muss...das...ich hatte es jetzt schon ein paarmal, dass man es dann dreimal ändern musste. Man hätte aber auch vorher nachfragen können, wie es am besten wäre. Das wieder das mit einbeziehen durch den Fertigungsprozess. Ja. Dann wäre es deutlich effizienter. Ja, eine Stunde vielleicht investiert anstatt fünf.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Projektmanagement\Kommunikation

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 79 - 79

Ja wieder dasselbe eigentlich. In bestimmten Bereichen und Themen sollte man einfach sich vielleicht auch kommunikationsfähig verhalten, also nicht etwas beschließen und dann das

weiter nach unten reichen, sondern einfach fragen: Hey, können wir das so machen? Dann würde es, glaube ich, dem Unternehmen der Organisation einiges an Zeit sparen.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Mitspracherecht
Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 81 - 81

Ja wieder dasselbe eigentlich. In bestimmten Bereichen und Themen sollte man einfach sich vielleicht auch kommunikationsfähig verhalten, also nicht etwas beschließen und dann das weiter nach unten reichen, sondern einfach fragen: Hey, können wir das so machen? Dann würde es, glaube ich, dem Unternehmen der Organisation einiges an Zeit sparen.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Projektmanagement\Kommunikation
Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 81 - 81

Qualifizierte Meinungen, die nachher zu einer Entscheidung kommen können. Also ja, es ist eigentlich immer wieder dasselbe, das ähnliche Thema...wenn Entscheidungen getroffen werden, dass sie vielleicht noch ein bisschen abgeklärt werden vorher, dass es wirklich finale Entscheidung sind und nicht man seine Entscheidung noch dreimal wieder ändern muss.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Mitspracherecht
Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 83 - 83

Ein motivierendes Führungsverhalten. Also erst mal eine freundliche, offene,transparente Führungspersönlichkeit, die einen aber auch fördert. Also ein...vielleicht etwas Herausforderndes gibt und einem Mut macht, dass man das auch hinbekommt. Ja doch so würde, könnte man es sagen oder würde ich es sagen, ja.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Führungskultur\Befähigung der Mitarbeiter
Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 85 - 85

Da habe ich ein Beispiel aus einem früheren Unternehmen. Dort haben wir sehr viele interne Schulungen bekommen. Auf sämtliche Programme. Digitalisierungsprogramme, Prozesse, Prozessverläufe. Also haben wir komplette Einblicke über das ganze Unternehmen bekommen, wie alles funktioniert plus wie wir mit dem Programm umgehen können. Das sind schon mal auf jeden Fall gute Weiterentwicklung für sich selber auch in der Zukunft gebrauchen kann.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Lern- und Weiterentwicklungsbereitschaft\Weiterbildungsmöglichkeiten

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 87 - 87

Genau. Das wenn, nehmen wir jetzt das SAP,ein neuer Mitarbeiter kommt, dass der wirklich eine SAP Schulung bekommt. Damit er weiß, was er braucht und wie er damit umgehen kann

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Lern- und Weiterentwicklungsbereitschaft\Weiterbildungsmöglichkeiten

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 89 - 89

Also in meiner Position braucht es doch ein schönes Umfeld und ich muss natürlich mich mit dem Produkt identifizieren können, das ich ein Produkt fertige oder herstelle, wo ich mit dem guten Gewissens nach Hause gehen kann und sagen kann, ich habe was effizientes hergestellt.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Leitbild der Organisation\Formulierung Strategie

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 91 - 91

Okay durch die Verlagerung und wie es verlaufen ist, wie nachher geantwortet wurde zu den Mitarbeitern, sehr radikal. Also, ja... Ich tue mich gerade echt schwer, muss ich sagen

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Interne Kommunikation\Empathie

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 97 - 97

Ja Werte schon gar nicht. Ähm.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Werte innerhalb der Unternehmenskultur\Standortübergreifend

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 5 - 5

Es ist klar, es gibt Vorgaben. Ich denke mal, das ist von Team zu Team dann auch anders. Die Zielvorgaben erhalten wir jeweils auch anfangs Jahr,

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Leitbild der Organisation\Ziele

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 5 - 5

Die Zielvorgaben erhalten wir jeweils auch anfangs Jahr, aber. ..und Visionen...Ich sage mal, bei unserer aktuellen Situation ist es sehr schwer zu sagen, dass wir hier Visionen und ja Werte leben. Da wäre ich eher dafür, dass das gar nicht klar ist.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Leitbild der Organisation\Vision und Mission

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 5 - 5

Die Ziele sind verständlich, die sind auch, die werden jeweils auch abgesprochen von Team zu Team beziehungsweise von Fachabteilung zu Fachabteilung. Aber mit allem anderen bin ich der Meinung, im Moment mit der aktuellen Situation, ist das nicht so wirklich lebbar.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Leitbild der Organisation\Ziele

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 5 - 5

Ja, ich denke..ähm..das trifft jetzt im Moment schon...also natürlich Unterägeri ist da sowieso vorne...das spielt gar keine Rolle mehr, ob es da irgendwelche Dings gibt, blöd gesagt. Aber auch für Cham ist es eigentlich eine ähnliche Situation dadurch, dass ja hier noch diese Quasi-Fusion stattfindet und da sowieso niemand weiß, was da wirklich dahinter steckt. Eben was da für Visionen und Missionen dahinter stecken, das weiß hier niemand. Und von daher ist das alles wirklich offen. Ja, meiner Meinung nach ja.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Leitbild der Organisation\Vision und Mission

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 7 - 7

also natürlich Unterägeri ist da sowieso vorne...das spielt gar keine Rolle mehr, ob es da irgendwelche Dings gibt, blöd gesagt. Aber auch für Cham ist es eigentlich eine ähnliche Situation dadurch, dass ja hier noch diese Quasi-Fusion stattfindet und da sowieso niemand weiß, was da wirklich dahinter steckt. Eben was da für Visionen und Missionen dahinter stecken, das weiß hier niemand. Und von daher ist das alles wirklich offen. Ja, meiner Meinung nach ja.

Code: ● Zitate

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 7 - 7

Ja, wie soll ich das sagen, ohne unhöflich rüber zu kommen? Nein, ich...Die Werte sind nicht hochgestellt. Also eigentlich. Wir haben es jetzt in dieser Zeit halt sehr gespürt, dass Werte wie Wertschätzung und so halt keinen Stellenwert haben. Und deswegen ja, ich weiß es nicht. Eigentlich sagt man ja schon immer, Werte sind sehr wichtig, Kommunikation und, was auch immer da drunter läuft. Aber das haben wir jetzt halt leider anders erfahren und deswegen bin ich der Meinung, die gibt es nicht wirklich ja.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Werte innerhalb der Unternehmenskultur\Standortübergreifend

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 9 - 9

Wir haben es jetzt in dieser Zeit halt sehr gespürt, dass Werte wie Wertschätzung und so halt keinen Stellenwert haben

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Führungskultur\Wertschätzung

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 9 - 9

Ah ja gut, bei Cham ist halt die komplette Situation anders. Da ist das untereinander nicht..das funktioniert nicht. Da hätte man hier eigentlich in Unterägeri eigentlich einen Vorbildstandort gehabt. Eben da würden eigentlich die Mitarbeiter untereinander sich wertschätzen und und und und. Das ist in Cham komplett anders und deswegen ist es für mich...geht es in die gleiche Sparte rein.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Führungskultur\Wertschätzung

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 11 - 11

Ich weiß nicht, ob das von der Geschäftsleitung schon eher...Unzufriedenheit....Geschäftsleitung...Ich weiß nicht, es wurde sich halt nie wirklich sich drum gekümmert, dass das ein Problem ist. Und von dem her, ja, ja.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Führungskultur\Führungsstil

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 13 - 13

Es ist eher ein Gegeneinander statt einem Miteinander. Und das ist das Hauptproblem was ich da sehe.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Werte innerhalb der Unternehmenskultur\Standortbezogen

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 15 - 15

Nein, nicht mal unbedingt. Es ist halt einfach...jeder denkt einfach vorne hin, ohne sich weiter zu überlegen, was das für die andere Abteilung heißt oder was es für einen Rattenschwanz mit sich zieht. Und dann fängt es schon an und ja.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Flexibilität / Anpassungsfähigkeit

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 17 - 17

Es gäbe eine, aber das ist etwas, was ich selten anschaue. Sorry, wenn ich das grad so sage. Nein, es ist halt so, dass sie eine Zeit lang nicht wirklich gepflegt wurde. Das fängt schon an mit dem Organigramm, oder? Ist zwar digital für alle verfügbar. Sehr gut gelöst eigentlich vom Intranet her und so...Eben Intranet ist ja auch digitale Lösung und so. Aber ja, da nutze ich effektiv mehr nur unseren Teil von Unterägeri. Und Cham und davon nur einen kleinen Teil, weil der Rest für mich in dem Sinn gar nicht mehr relevant ist, weil da mir einfach manchmal zu viele Infos fehlen. Oder das zu aktualisieren, sagen wir so, dass die nicht aktualisiert sind.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Digitale Transformation\Strategie

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 19 - 19

Ist zwar digital für alle verfügbar. Sehr gut gelöst eigentlich vom Intranet her und so...Eben Intranet ist ja auch digitale Lösung und so. Aber ja, da nutze ich effektiv mehr nur unseren Teil von Unterägeri.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Digitale Transformation\Tools

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 19 - 19

Und Cham und davon nur einen kleinen Teil, weil der Rest für mich in dem Sinn gar nicht mehr relevant ist, weil da mir einfach manchmal zu viele Infos fehlen. Oder das zu aktualisieren, sagen wir so, dass die nicht aktualisiert sind.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Digitale Transformation\Tools

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 19 - 19

Intranet gäbe es jemanden, der die Daten pflegt. Aber es ist auch hier...die Person braucht auch die Infos von den Abteilungen und ich glaube gewisse Abteilungen machen das sogar auch selber. Also ja und deswegen...wie ein Organigramm ist zum Beispiel Aufgabe des HR's, dass die komplett ist und aktualisiert ist. Und ja eben da kann er dann auch nichts dran ändern, wenn da keine Infos kommen.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Digitale Transformation\Tools

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 21 - 21

Ja, sie wäre eigentlich schon gut, wenn man sie besser nützen würde. Ja, von daher würde ich schon sieben oder acht geben. Ja.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Digitale Transformation\Digitale Maturität Mitarbeiter

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 23 - 23

Ja, ist eigentlich schon recht...Ähm...Digitalisiert. Ja, ist der Großteil.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Digitale Transformation\Prozesslandschaft

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 27 - 27

Ja, das kann ich eher wenig beurteilen. Das bekomme ich nur immer am Rande mit. Und damit natürlich...Bei mir sind die Zahlen wichtig, nein. (lacht)

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Abklärung Markt- und Kundenbedürfnisse\Transparenz / Miteinbezug

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 31 - 31

Schon sehr nahe. Da sehe ich auch die Kollegen, die da jeweils auch reisen und vor Ort sind. Oder wenn Probleme sind, da auch hingehen zum Kunden. Also da ist man schon....ja, das ist gut. Ja.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Abklärung Markt- und Kundenbedürfnisse\Verantwortlichkeiten

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 33 - 33

Ja, das ist noch eine gute Frage und interessant wäre es für mich auch mal das genau zu wissen. Im Prinzip gibt es Projektleiter und nach diesen Projektleitern werden auch die Rollen verteilt. Jeder hat das sein Projekt, das er betreut. Und so werden dann eigentlich die Verantwortlichkeiten definiert, genau so wie eben unsere Außendienstler, die da reisen gehen und da den Kundenmarkt eigentlich erforschen. Das ist auch aufgeteilt nach Gebieten. Also ja. Und die Entscheidungsträger? Ich denke ja. Das kommt von der Geschäftsleitung

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Projektmanagement\Projektverantwortung / -leitung

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 35 - 35

Ah ja, jetzt habe ich schon weiter gedacht. Genau. Für uns ist es eigentlich genau so. Das ist mit dem Chef, mit unserem Finanzchef. Jeder hat seinen Bereich, wobei eben hier dann auch die Verantwortlichkeiten definiert werden. Aber auch so, dass man sich auch mit Stellvertretungen gut abdecken kann, oder? Und wie wir uns organisieren, ist dann eigentlich uns alleine gestellt. Das sprechen wir untereinander ab. Der Chef wird dann nur wieder dann involviert, wenn es wirklich Probleme gibt oder irgendwas nicht klappt. Oder eben nicht klappt zur Zielerreichung sagen wir so.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Projektmanagement\Vorgehen

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 37 - 37

Es kommt ein bisschen drauf an, um was es geht. Also ich sage es mal so mittel, man hat schon Mitspracherecht und man kann schon Ideen einbringen und so, aber letztendlich ist es dann halt schon....ja...eher mittel...ja.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Innovationsmanagement\Mitspracherecht / Miteinbezug

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 39 - 39

Ähm, jetzt bei uns Finanzen allgemein klappt das sehr gut. Ähm, ja, das ist halt...ich denke, das ist halt auch gegenseitig das Problem. Ich weiß, früher wurde es hier überhaupt nicht gelebt, jeder Standort war für sich. Und quasi Thun ist Thun, Unterägeri ist Unterägeri und

und und und. Ich bin da halt ein bisschen anders (lacht). Und das interessiert mich dann nicht, wer wo sitzt. Wenn ich Fragen habe oder wenn ich Hilfe brauche, wende ich mich an die Personen und von daher hat sich dann halt das bei uns wirklich im Finanzdienst so eingependelt, dass wir den täglichen Kontakt zueinander und miteinander haben. Und das ist ja, das funktioniert sehr gut mittlerweile.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Interne Kommunikation\Strategie / Ziele
Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 43 - 43

Ja, eben, da merkt man halt schon am Anfang sehr...Sie hatten zuerst auch sehr lange Mühe, da ich kam und so drauf war. Weil man hat schon extrem...also das hört sich jetzt doof an, aber das Thuner-Denken hat man extrem gespürt am Anfang. Wirklich so dieses wir sind Thun, wir sind für Thun zuständig und was nebenan läuft ist nicht interessant. Das merkt man schon. Aber ich bin der Meinung, das kann ich jetzt effektiv nur für Finanz und ein Teil vom Einkauf beurteilen, dass das immer besser funktioniert. Und ich meine, sind wir ehrlich, in unserer aktuellen Situation ist es unumgänglich. Wir müssen zusammenarbeiten und nicht das Standortdenken haben, weil sonst funktioniert es gar nicht mehr mit der ganzen Umlagerungsgeschichte.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Interne Kommunikation\Strategie / Ziele
Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 45 - 45

Ja, finde ich nicht gut. Also gut..Quasi Fusion ist das eine. Quasi Fusion muss ich sagen...dadurch, dass wir ja gar noch nicht viele Infos haben dürfen oder noch gar nicht, da es ja noch in der Wettbewerbskommission ist....zeigen die sich eigentlich schon gut präsent und professionell aufgestellt. Das kommt mir jetzt positiv rüber. Aber ich meine, was die Umlagerung angeht, fand ich die Kommunikation schrecklich und eigentlich auch bis jetzt finde ich sie nicht gut

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Interne Kommunikation\Empathie
Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 47 - 47

Ja, finde ich nicht gut. Also gut..Quasi Fusion ist das eine. Quasi Fusion muss ich sagen...dadurch, dass wir ja gar noch nicht viele Infos haben dürfen oder noch gar nicht, da es ja noch in der Wettbewerbskommission ist....

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Interne Kommunikation\Transparenz

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 47 - 47

Die ganze Art und Weise, wie das angegangen wurde. Und ja, und auch das Verhalten danach, weil Mitarbeiter haben sich ausgedrückt und mitgeteilt, was nicht gut ist und wie es gehen sollte. Und das hat niemanden groß interessiert und die Kommunikation läuft nach wie vor so, wie sie es möchten, ohne da groß drauf einzugehen. Und das stört mich ja.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Interne Kommunikation\Empathie

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 49 - 49

Ja, in unserem Bereich ist Finanzbereich ist es eigentlich gut. Unser Chef ist da schon relativ bemüht, uns immer auf den aktuellsten Stand zu bringen was erfährt und so. Da muss ich sagen, da bin ich zufrieden. Aber wenn ich dann schon wieder weiter denke und nach Cham denke, dann gar nicht. Da funktioniert es halt einfach nicht.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Entscheidungsträger

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 53 - 53

Ja, in unserem Bereich ist Finanzbereich ist es eigentlich gut. Unser Chef ist da schon relativ bemüht, uns immer auf den aktuellsten Stand zu bringen was erfährt und so. Da muss ich sagen, da bin ich zufrieden. Aber wenn ich dann schon wieder weiter denke und nach Cham denke, dann gar nicht. Da funktioniert es halt einfach nicht.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Interne Kommunikation\Transparenz

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 53 - 53

Ja, in unserem Bereich ist Finanzbereich ist es eigentlich gut. Unser Chef ist da schon relativ bemüht, uns immer auf den aktuellsten Stand zu bringen was erfährt und so. Da muss ich sagen, da bin ich zufrieden. Aber wenn ich dann schon wieder weiter denke und nach Cham denke, dann gar nicht. Da funktioniert es halt einfach nicht.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Interne Kommunikation\Informationsaustausch

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 53 - 53

Eben. Ich finde, die Kommunikation, die ist schon komplett falsch. Wenn die Besprechungen haben, frage ich mich manchmal "Was redet Ihr an diesen Besprechungen?" Einfach der Hauptfokus ist nicht auf die effektiven Themen gesetzt, damit die Kommunikation richtig stattfindet. Und dort fängt es bei mir eben an und ich habe das Gefühl, das ist so ein Hauptproblem dort. Dass auch eben dann Fehlerquoten passieren und so, ja. Fehlerquellen, ja

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Führungskultur\Fehlerkultur

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 55 - 55

Eben. Ich finde, die Kommunikation, die ist schon komplett falsch. Wenn die Besprechungen haben, frage ich mich manchmal "Was redet Ihr an diesen Besprechungen?" Einfach der Hauptfokus ist nicht auf die effektiven Themen gesetzt, damit die Kommunikation richtig stattfindet. Und dort fängt es bei mir eben an und ich habe das Gefühl, das ist so ein Hauptproblem dort. Dass auch eben dann Fehlerquoten passieren und so, ja. Fehlerquellen, ja

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Vorgehensweise

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 55 - 55

Ich bin zu wenig dabei und da bin ich sehr froh, weil es sind immer viele Sitzungen, die sie haben. (lacht) Aber ich frage mich wirklich immer, was besprechen die die ganze Zeit, wenn es dann nachher wieder alles falsch rauskommt? Also irgendwas muss schieflaufen an diesen Besprechungen. Keine Ahnung, was. (lacht)

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Vorgehensweise

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 57 - 57

Äh ja, aber....also eben gut, das ist halt Führungsstil. Ja, ich denke, da ist bei vielen Personen ist das halt schon das Problem, was jetzt den eigenen Standort angeht. Und ja, sie werden, ich weiß nicht, ob man dem gefördert sagen kann, es wird einfach etwas entschieden.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Kompetenzen

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 61 - 61

Äh ja, aber....also eben gut, das ist halt Führungsstil. Ja, ich denke, da ist bei vielen Personen ist das halt schon das Problem, was jetzt den eigenen Standort angeht. Und ja, sie werden, ich weiß nicht, ob man dem gefördert sagen kann, es wird einfach etwas entschieden.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Entscheidungsträger

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 61 - 61

Das ist dann halt so und ob die Person das überhaupt kann oder damit klar kommt, das ist dann das andere Thema und das ist dann halt einfach so und deswegen ja. Wäre schon gefördert aber das muss ja auch jemand sein, der es dann auch kann, oder? Genau. Ja.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Entscheidungsträger

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 61 - 61

Ich glaube also gefördert...ja, bis zu einem Bereich schon, aber honoriert wüsste ich jetzt nicht. Jedenfalls hätten wir das hier noch nie mitbekommen.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Weiterbildung / Weiterentwicklung\Anreizsysteme

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 63 - 63

Also wenn ich jetzt zum Beispiel...Ich kann ein Beispiel bringen, dass ich hier bei uns den Antrag gestellt hatte, wieso dass wir nicht unser Spesentool komplett ändern. Dass das mühsam ist mit den Blättern und dann hat mein Chef gesagt, ich solle mich drum kümmern und Vorschläge bringen, was ich mir darunter vorstelle. Und da bin ich auch hin und habe halt Firmen angefragt, die dieses Online Spesen Tool anbieten. Habe da kurz Vorstellungen gemacht und mich dann für zwei entschieden und die dann meinem Chef präsentiert. Und das ist...eben das sind so Sachen, bei uns geht das. Also das kommt wirklich gut an, da ist man offen dafür und auch total transparent, muss ich sagen, auch mit den Infos und alles. Ja, es fehlt dann halt einfach am Schluss mit der Umsetzung. Aber man hat hier schon die Freiheiten.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Innovationsmanagement\Mitspracherecht / Miteinbezug

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 63 - 63

Ich finde sie eigentlich nicht schlecht. Ich kann es jetzt zum Beispiel...was ich im Moment auch aktuell sehe, ist bei uns der Lehrling, der bei uns ist, wo ich sagen muss, ich finde es,

was er alles macht und machen darf, das ist...da wird ein Lehrling, wird sehr gefördert. Der ist ja jetzt die letzten drei Monate schon bei uns in der Buchhaltung und das finde ich genial

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Weiterbildung / Weiterentwicklung\Aufstiegsmöglichkeiten

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 65 - 65

Also ich finde es auch schön, so mit jemandem zusammenzuarbeiten, der dann auch natürlich so mehr Interesse zeigt. Selber bei mir kann ich es auch eigentlich nur positiv bewerten, weil ich habe ja da auch meine Forderungen gestellt und wollte andere Tätigkeiten noch dazu haben, wenn ich bleiben sollte. Und das wird auch umgesetzt. Und von daher doch ich denke, wenn man den richtigen Chef dazu hat, ist das schon möglich. Ja, ja. (lacht

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Weiterbildung / Weiterentwicklung\Aufstiegsmöglichkeiten

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 65 - 65

Ja, das ist mal mehr und mal weniger. Unser Chef ist da sehr gut unterwegs digital. Der ist sehr versiert. Unser Finanzteam, sage ich jetzt mal, wenn ich es im Großen betrachte, da haben wir etwa fifty fifty. Die einen tun sich sehr schwer und nehmen es auch sehr schwer, dass das jetzt halt so ist wie es ist, und die anderen kommen sehr gut klar. Also das ist wirklich so fifty fifty zum Teil. Aber Chef, muss ich sagen, ist sehr gut versiert digital. Ja.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Digitale Transformation\Digitale Maturität Mitarbeiter

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 67 - 67

Ja, ich denke, die gegenseitige Wertschätzung. Vor allem auch seitens Arbeitgeber zu Arbeitnehmer, aber auch umgekehrt.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Führungskultur\Umgang mit Mitarbeitern

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 71 - 71

Also das Vertrauen und die Zuverlässigkeit, das sind für mich Sachen, die gehören eigentlich in eine Unternehmenskultur. Und das ist, glaube ich, ein bisschen das, was bei uns verloren gegangen ist.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Kommunikationsverhalten\Vertrauen

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 71 - 71

Was ich halt einfach sagen kann, ist die Anfangszeit, wo ich hier angefangen habe, was mir halt sehr gefallen hat hier...Vor allem auch deswegen bin ich so ein bisschen Fan von Unterägeri, dass man hier gemerkt hat, die Leute sind, wie ich vorhin schon gesagt habe, die arbeiten miteinander

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Werte innerhalb der Unternehmenskultur\Standortbezogen

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 73 - 73

Da merkst du halt einfach der Arbeitgeber vertraut seinen Standortleiter, seinen Bereichsleitern, die haben ihre Funktionen und denen wird das anvertraut. Und das funktioniert auch, das funktioniert untereinander. Kommunikation und und und. Das war halt schon alles da anders. Da hast du gemerkt, dass das allen halt Freude macht zu arbeiten. Ja, dass ist der Unterschied. Ja

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Kompetenzen

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 73 - 73

Mit den Werten allgemein Firma A? Hm...Nein, da müsste sich schon das Verhalten gegenüber Mitarbeitern, Kommunikation etc. Das müsste sich schon ändern. Das ist ja auch das, was mir am meisten Mühe macht, die Wertschätzung gegenüber den Mitarbeitern. Oder der Stellenwert, sagen wir es so..Ja, das müsste sich ändern.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Werte innerhalb der Unternehmenskultur\Standortübergreifend

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 75 - 75

Das ist ja auch das, was mir am meisten Mühe macht, die Wertschätzung gegenüber den Mitarbeitern. Oder der Stellenwert, sagen wir es so..Ja, das müsste sich ändern.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Führungskultur\Wertschätzung

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 75 - 75

Nein, es ist klar unterstützend. Also unterstützend ist vielleicht ein bisschen das falsche Wort. Aber es ist ja, wenn du merkst, dass du geschätzt wirst, dass das, was du gemacht hast, dass man das sieht, bemerkt und und und. Dann machst du es ja auch viel lieber, du machst das dann gerne und du bringst das ja dann auch gerne rüber. Hingegen wenn du merkst, das stimmt nicht mehr, dann denkst du "Wozu soll ich mir noch Mühe geben?" Ja, jetzt, übertrieben gesagt. Also ja, es ist klar, fördernd. Ja, ich denke, das würde die Arbeitsmoral, die Arbeitsmotivation würde es deutlich verbessern, denke ich. Ja.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Lern- und Weiterentwicklungsbereitschaft\Anreizsysteme

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 79 - 79

Nein, es ist klar unterstützend. Also unterstützend ist vielleicht ein bisschen das falsche Wort. Aber es ist ja, wenn du merkst, dass du geschätzt wirst, dass das, was du gemacht hast, dass man das sieht, bemerkt und und und. Dann machst du es ja auch viel lieber, du machst das dann gerne und du bringst das ja dann auch gerne rüber. Hingegen wenn du merkst, das stimmt nicht mehr, dann denkst du "Wozu soll ich mir noch Mühe geben?" Ja, jetzt, übertrieben gesagt. Also ja, es ist klar, fördernd. Ja, ich denke, das würde die Arbeitsmoral, die Arbeitsmotivation würde es deutlich verbessern, denke ich. Ja.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Führungskultur\Umgang mit Mitarbeitern

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 79 - 79

Hm, das ist für mich schwierig zu beurteilen. Also, ich meine, okay, ich kann es jetzt nur von dem beurteilen, wie wir das eingeführt haben mit dem automatisierten Rechnungssystem. Da muss ich sagen, ist es richtig. Zuerst hast du die Testphase, aber es ist halt bei einem Verkauf oder so ist das ja komplett anders. Hier so eben...Da stimmt der optimale Weg. Zuerst die Testphase, dann wird das eingeführt, dann hat man wieder ein bisschen Testphase. Bis man merkt, die Fehlerquelle ist jetzt so niedrig, dass man alles richtig Go Live schalten kann. Und ja, die Person, die dafür verantwortlich ist, bei Fragen usw. und und und. Das ist schon korrekt. Eigentlich. Ja. Bei uns. Jetzt. Hier. Hm. Ja.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Projektmanagement\Struktur (Planung / Verantwortlichkeiten)

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 81 - 81

Nein, sonst stehen die Leute noch mehr auf dem Kopf. Na ja, ich denke, man hat mit unserem...mit dem Wechsel letztes Jahr auf S4 hat man einige Prozesse geändert und flexibilisiert. Wenn sich alle daran halten würden, wäre das eigentlich schon sehr gut.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Flexibilität / Anpassungsfähigkeit

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 83 - 83

Ja, es ist unterschiedlich. Es kommt halt immer drauf an, aber man muss da schon sehr streng sein, weil sie das Gefühl haben, sie müssen den Bestellprozess nicht so einhalten, wie er vorgegeben ist. Das wurde halt wirklich schon lange verändert und da haben immer noch welche Mühe. Was ich halt absolut nicht verstehe und das sind schon zum Teil einige Leute, es haben sich mittlerweile auch einige...Also ich muss sagen, es ist wieder so standortmässig. Unterägeri funktioniert sehr gut, da ist..die nehmen die Änderungen wahr und leben dann auch damit und leben sie auch, sagen wir so. Und in Cham haben wir schon mehr...klar, viel mehr Leute, aber trotzdem, selbst dort die Bereichsleiter etc., die tun sich auch sehr schwer, heute noch sich dran zu halten. Das ist schon mühsam. Ja.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Flexibilität / Anpassungsfähigkeit

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 87 - 87

Ja, genau. Ja, es war halt früher einfacher, einfach den Hörer in die Hand zu nehmen, etwas zu bestellen und das geht halt nicht mehr, oder? Ja, hingegen mit den Rechnungen. Der Rechnungsverlauf, der automatisierte. Da, Gott sei dank, kommen mehr positive Reaktionen. Auch wenn viele Fragen und viele Dings noch im Moment sind. Viel Hilfe brauchen. Aber das nehmen Sie jetzt schon positiver auf, weil das ist für Sie halt effizienter. Das merken Sie auch. Und das ist positiv. Ja.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Flexibilität / Anpassungsfähigkeit

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 89 - 89

Ähm, ja. Also es soll natürlich nichts Kompliziertes sein, einfach zu verstehen, einfach handzuhaben. Und natürlich, wenn man so was macht, muss es schneller sein bzw. eben ein effizienteres Arbeiten darstellen können, als das, was es vorher war. Weil sonst macht das für mich gar keinen Sinn.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Flexibilität / Anpassungsfähigkeit Organisation\Veränderungsbereitschaft

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 91 - 91

Ein optimales Kommunikationsverhalten. Eigentlich so, wie es unser Chef macht. Wenn es halt wirklich..dass man regelmäßig die Meetings macht, kurze nicht stundenlang, einfach nur kurze, um einfach immer so einen Überblick über alles zu verschaffen. Kam etwas dazu in den letzten zwei Wochen, oder nicht? Und das man das halt immer so allen...dass alle immer auf dem aktuellsten Stand sind, weil das finde ich eigentlich gut. Wir haben alle zwei Wochen ein Teammeeting Finanzen und da kommt..eben manchmal sind es ganz kurze Meetings, weil sich nichts groß verändert hat, nichts Neues dazugekommen ist und manchmal geht das länger, weil eben dann halt Infos dazukommen. Und ich finde, das wäre eigentlich für jede Abteilung wichtig, so etwas zu machen, damit alle wirklich immer auf dem aktuellsten Stand sind. Das würde für mich so optimal sein. Eigentlich

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Kommunikationsverhalten\Regelmässige Kurzmeetings

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 93 - 93

Aber es dauert dann halt einfach manchmal zu lange, eben das zu lange. Da finde ich, optimal ist für mich eigentlich, wenn da etwas angestoßen wird, dass das aufgenommen wird und dass es dann innerhalb von kurzer Zeit fließt und nicht langfristig, dass man da eine Antwort bekommt. Eben. Wird das so sein oder ist das überhaupt nicht möglich oder was auch immer? Das ist etwas. Ja, genau.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Entscheidungskompetenz

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 95 - 95

So wie hier in Unterägeri. Sorry, wenn ich das immer betone. Nein, aber ich finde es wirklich gut. Ich muss sagen, eben. Oder wie das Zusammenspiel mit Thun mit unserer Finanzbuchhaltung. Das funktioniert auch so gut. Da hätte ich echt...ich finde es angenehm und proaktiv ist, wenn alle zusammen funktionieren und begreifen, dass sie zusammen arbeiten und im gleichen Boot sitzen und nicht gegeneinander. Das ist so für mich der Hauptpunkt. Ja.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Flexibilität / Anpassungsfähigkeit
Organisation\Interdisziplinäres (abteilungsübergreifendes) Arbeiten
Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 97 - 97

Sicher mit den Mitarbeitern die Kommunikation beibehalten und vielleicht Arbeiten Tätigkeiten anbieten, die den Mitarbeiter mal etwas anders...Eben es geht zwar wieder ins Fördern rein, aber vielleicht, wenn er merkt, dass da mehr Vertrauen reinkommt, ist es..motiviert es dann auch. Ich weiß auch nicht.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Führungskultur\Befähigung der Mitarbeiter
Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 99 - 99

Eben halt, dass man merkt, sie kümmern sich um die Sachen, die sie sollten und den Rest überlassen sie ihren Bereichsleiter etc. Und das sollte man spüren und sollte auch entsprechend so kommuniziert werden. Ich denke, das ist die größte Motivation, weil das hat man hier gemerkt, dass das dann auch geklappt hat.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Führungskultur\Rolle der Vorgesetzten
Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 99 - 99

Und in Cham eben ist es für mich zu wenig. Da ist einfach zu wenig klar, wer was macht und wer für was zuständig ist, obwohl man klar die Bereiche hat. Aber da fließt halt einfach vieles zu fest mit hinein und wäre für mich eben..der Geschäftsleiter. Der Standortleiter wäre für mich da zuständig zu sagen: "Leute, du bist für das, du bist für das, du hast da die Verantwortungen und der Rest ist ja" und das ist für mich zu wenig. Ja.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Führungskultur\Rolle der Vorgesetzten
Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 101 - 101

Hm. Nicht so gut. (lacht) Nein, ich würde die Prozesse komplett zum Teil anders gestalten. Aber angefangen schon bei den Bereichsleitern. Das würde ich nicht so aufteilen, wie das aktuell ist. Und ja.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Projektmanagement\Projektverantwortung / -leitung

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 103 - 103

Zu wenige oder einfach nicht das, was man müsste. Man kümmert sich zu viel um anderes Zeug, was nicht so wichtig oder nicht so ja..

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Vorgehensweise

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 107 - 107

Ist..Als sich eben um solche Sachen zu kümmern. Weil das ist meiner Meinung nach etwas, was du einmal anschaust und wirklich klar definierst und dann ist es aber mal gemacht. Und wenn es dann nicht funktioniert, dann muss ich sagen, dann haben sie es einfach nicht im Griff oder sind in falschen Positionen. Aber eben, man muss sich halt auch mal darum kümmern. Ja.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Entscheidungsträger

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 107 - 107

Ich glaube, das bieten sie relativ gut an. Ich meine, wurde mir ja auch schon angeboten. So wie ich es mitbekommen habe, ist es auch am Standort in Cham möglich und relativ gut. Aber es ist halt einfach eben, wie es nachher umgesetzt wird. Das ist das halt...da ist eher das, woran es scheitert, glaube ich am Schluss letztendlich.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Weiterbildung / Weiterentwicklung\Weiterbildungsmöglichkeiten (intern/extern)

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 109 - 109

Nein, also ernsthaft, jetzt von den Weiterentwicklungsmöglichkeiten...finde ich hätte es sehr gute..würde es schon gute Sachen anbieten. Vor allem auch interessante Bereiche, oder? Aber es ist halt einfach, es wird falsch genutzt. Ja.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Weiterbildung / Weiterentwicklung\Aufstiegsmöglichkeiten

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 111 - 111

Ich kann mich halt zu wenig auf das verlassen...Eben das ist, wie bei der Kommunikation wieder. Du kannst dich nicht darauf verlassen, dass du alle Infos wirklich bekommst oder ob sie überhaupt rechtzeitig kommen. Bei gewissen Leuten kannst du dich nicht einmal darauf verlassen, dass du innerhalb der Frist eine Antwort erhälst auf das, was du brauchst und und und. Das ist ein langer Text, da kann ich verschiedene Punkte bringen.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Vorgehensweise

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 115 - 115

Ja, das geht vielleicht darin, dass man halt eben mal aufräumen sollte. Jeder zu den Positionen, die er wirklich kann. Und das würde alles halt einfach mal ein bisschen mehr ordnen und nicht mehr so, dass man so ein Chaos wie man halt immer hat. Es ist echt krass eigentlich, dass wir, dass man das schon sagt, aber das ist so, das ist so typisch und ja, ja.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Entscheidungskompetenz

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 117 - 117

Ja, das geht vielleicht darin, dass man halt eben mal aufräumen sollte. Jeder zu den Positionen, die er wirklich kann. Und das würde alles halt einfach mal ein bisschen mehr ordnen und nicht mehr so, dass man so ein Chaos wie man halt immer hat. Es ist echt krass eigentlich, dass wir, dass man das schon sagt, aber das ist so, das ist so typisch und ja, ja.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Führungskultur\Rolle der Vorgesetzten

Interne Unternehmensinformationen\Fachspezialist Position: 117 - 117

Ich habe zuerst als Systemadministrator meine Stelle angefangen und habe dann mehrere Jahre in dieser Funktion gearbeitet und habe verschiedene Niederlassungen, die dazugekauft wurden, netzwerktechnisch in die Firma A Domäne eingebunden. Im Laufe der Jahre wurde die Firma immer größer und wir mussten uns umorganisieren, da es nicht mehr möglich war in diesem Team diese Aufgabe zu bewältigen. Und ich bekam dann die Möglichkeit diese

Teamorganisation umzustrukturieren und habe somit eine eigene Abteilung aufgebaut, die den First Level Support weltweit abdeckte für die Firma A. Und somit habe ich dann die Funktion als Leiter Desktop Service übernommen weltweit, genau. Und habe in den letzten Jahren in dieser Funktion bei der Firma gearbeitet.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Weiterbildung / Weiterentwicklung\Aufstiegsmöglichkeiten

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 3 - 3

Also die Firma habe ich als sehr familiär erlebt, die Wege waren sehr nahe, man kommunizierte sehr direkt mit dem Management. Ja, das war relativ, ich sage jetzt mal in den Anfangszeiten alles auf sehr einfacher familiärer Basis aufgebaut.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Werte innerhalb der Unternehmenskultur\Standortbezogen

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 7 - 7

Also mal wirklich eine mittlere, kleinere KMU, wo eigentlich noch alles so ein bisschen mit Zettelchen und direktes Ansprechen abgelaufen ist. Die Kultur hat sich dann natürlich verändert, als die Firma größer wurde. Das war nicht mehr möglich, mit dieser Nähe zu kommunizieren oder sich mit dieser Nähe auseinanderzusetzen, mit den Problemen.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Interne Kommunikation\Informationsaustausch

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 7 - 7

Und da rutschten wir, sage ich mal, ein bisschen ungeplant in die Digitalisierung hinein. Das war so ein bisschen der Weg. Also wir haben diese Digitalisierung oder diesen Fortschritt, den wir dann angegangen sind, eigentlich ja..ich sage jetzt ein bisschen salopp, erst mal verpasst. Also wir haben es dann gemerkt, als es wirklich dringendst nötig war, dass wir da etwas unternehmen müssen und die Strategie und die Kultur ändern müssen, weil es sonst IT technisch nicht weitergehen kann. Also, das sehe ich auch oft bei meinen Kollegen, die in ähnlichen Funktionen in anderen Firmen arbeiten, wo das eigentlich immer so ein bisschen verbreitet war, dass die ICT hintennach hinkte. Man hat natürlich lange ja, ich spreche jetzt vor zehn, 15 Jahren war die IT so ein bisschen ein Laster und kostete nur. Und das war so ein

bisschen das Image. Also wir mussten dann relativ schnell reagieren, damit es nicht wirklich viel zu spät geworden wäre. Genau das war so ein bisschen die Situation. Genau.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Digitale Transformation\Strategie

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 7 - 7

Man hat es nicht so wertgeschätzt, wenn ich so mal sagen kann. Also man musste wirklich..also vor allem das Management musste wirklich merken, dass es fundamental war, dass man da reagiert. Weil wenn der Boden in der IT nicht stabil ist und man dennoch Sachen erwartet, dann ist das nicht möglich. Also ja...Es war schwierig. Ich kann fast nicht von Werten sprechen.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Führungskultur\Wertschätzung

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 9 - 9

Ja, es wurde dann schon nach einer gewissen Zeit wertgeschätzt. Auf der einen Seite hat man hat gemerkt, ah, da passiert was, da passieren Vereinfachungen in den Prozessen oder ja in den Prozessen. Oder es gibt sogar Prozesse, die es vorher nicht gab und somit konnte man Arbeitsweisen oder irgendwelche Vorgänge vereinfachen und von dieser Seite her gab es eine Wertschätzung.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Führungskultur\Wertschätzung

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 11 - 11

Man hat da auch Vertrauen gespürt nach einer gewissen Zeit. Aber man musste natürlich zuerst diese Resultate einbringen. Das war die eine Seite. Die andere Seite ist natürlich, dass so eine Veränderung oder eine Digitalisierung immer mit sehr hohen Kosten für eine Firma verbunden sind. Und das war dann natürlich ein bisschen die dunklere Seite der Geschichte. Oder dass man auf der einen Seite natürlich die Digitalsierung und Verbesserungen reinbringt und auf der anderen Seite war das natürlich mit sehr hohen Kosten verbunden. Also es war so ein bisschen eine, ja, so eine 50:50 Situation, oder? Genau. Genau.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Führungskultur\Wertschätzung

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 11 - 11

Die war natürlich erst nach einer gewissen Zeit wahrnehmbar. Also ich kann vielleicht mal erklären, für mich ist es so, wenn ich zurückdenke, war so ein Moment für mich maßgebend für den Start der Digitalisierung. Und zwar hatte die Firma A weltweit E-Mail Adressen, also Domains im Hintergrund. Und da war für die Schweiz .ch, für Deutschland war .de. Und so weiter. USA war .com. Genau. Und so weiter. Und dann wollte der damalige CEO, dass wir weltweit eine .com Adresse bekommen und dass die ganze Firma A nicht mehr landesweit eine Domain haben, sondern weltweit. Ja, da bekamen wir diesen Auftrag mit: "Macht mal, wir wollen das so schnell wie möglich." Und das bedeutete...also das Resultat hatten wir dann nach zwei Jahren, genau..kamen wir langsam auf das hin, weil es war natürlich schon so, ja wie macht man das so? Also man muss weltweit alle Firmen, die eine gewisse Domäne besaßen, zentralisieren. Somit, war das für mich ein bisschen der Start der Digitalisierung mit der Zentralisierung. Wir mussten weltweit die Firma A im Domain Bereich vereinigen und das war natürlich ein Riesenprojekt mit riesen Kosten verbunden und ich glaube das war damals...also nein, ich glaube das war so...das war dem Management nicht bewusst, was das heißt. Also da war schon noch die Erwartung, ja, zwei, drei Klicks und nächste Woche haben wir das so, oder das war so ein bisschen die Vorstellung. Aber was das alles für Aufwände, für Ablösungsprozesse, für Kosten beinhaltete, das war nicht so bewusst. Das war für mich so ein bisschen damals der Start in die Digitalisierung. Wobei es war noch niemandem bewusst, dass das der Start der Digitalisierung war. Genau. Aber das waren so Themen. Oder man wollte zentralisieren, man wollte Prozesse definieren. Und das sind ja alles Sachen, die es benötigt, damit man digitalisieren kann. Genau. Jetzt habe ich vielleicht ein bisschen aus- bzw. Abgeschweift, aber.

> Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Digitale Transformation\Digitale Maturität Mitarbeiter
>
> Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 13 - 13

Die war natürlich erst nach einer gewissen Zeit wahrnehmbar. Also ich kann vielleicht mal erklären, für mich ist es so, wenn ich zurückdenke, war so ein Moment für mich maßgebend für den Start der Digitalisierung. Und zwar hatte die Firma A weltweit E-Mail Adressen, also Domains im Hintergrund. Und da war für die Schweiz .ch, für Deutschland war .de. Und so weiter. USA war .com. Genau. Und so weiter. Und dann wollte der damalige CEO, dass wir weltweit eine .com Adresse bekommen und dass die ganze Firma A nicht mehr landesweit eine Domain haben, sondern weltweit. Ja, da bekamen wir diesen Auftrag mit: "Macht mal,

wir wollen das so schnell wie möglich." Und das bedeutete...also das Resultat hatten wir dann nach zwei Jahren, genau..kamen wir langsam auf das hin, weil es war natürlich schon so, ja wie macht man das so? Also man muss weltweit alle Firmen, die eine gewisse Domäne besaßen, zentralisieren. Somit, war das für mich ein bisschen der Start der Digitalisierung mit der Zentralisierung. Wir mussten weltweit die Firma A im Domain Bereich vereinigen und das war natürlich ein Riesenprojekt mit riesen Kosten verbunden und ich glaube das war damals...also nein, ich glaube das war so...das war dem Management nicht bewusst, was das heißt. Also da war schon noch die Erwartung, ja, zwei, drei Klicks und nächste Woche haben wir das so, oder das war so ein bisschen die Vorstellung. Aber was das alles für Aufwände, für Ablösungsprozesse, für Kosten beinhaltete, das war nicht so bewusst. Das war für mich so ein bisschen damals der Start in die Digitalisierung. Wobei es war noch niemandem bewusst, dass das der Start der Digitalisierung war. Genau. Aber das waren so Themen. Oder man wollte zentralisieren, man wollte Prozesse definieren. Und das sind ja alles Sachen, die es benötigt, damit man digitalisieren kann. Genau. Jetzt habe ich vielleicht ein bisschen aus- bzw. Abgeschweift, aber.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Digitale Transformation\Strategie
Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 13 - 13

Und rückblickend kann ich sagen, dass die Firma A sehr weit ist in der Digitalisierung und sehr gut dasteht. Vielleicht mit den Prozessen nicht so, aber mit den Technologien sehr gut dasteht. Also da würde ich eine acht geben, weil die Firma A hat sehr gut digitalisiert in den letzten Jahren. Und technisch sind sie wirklich auf einem fast neuesten Stand. Genau.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Digitale Transformation\Digitale Maturität Mitarbeiter
Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 17 - 17

Ja. Also der Fokus ist ganz klar auf neuen Technologien. Es gab eine Zeit am Anfang, da versuchte man alte oder ältere Hardware mit neuen technischen Technologien zu verbinden. Und mit der Zeit hat man gemerkt oder habe ich gemerkt in meiner Funktion, dass das sehr schwierig ist und fast nicht möglich ist. Weil die Hardware und die neuen Softwaretechnologien, die passen nicht zusammen. Nach einer gewissen Zeit muss man die Hardware, sei es Clients, sei es Serversysteme nachziehen mit der Modernisierung der

Software. Und wenn man das nicht macht, dann ja dann geht man immer mehr in die Richtung, dass wir dann wieder sehr große Aufwände haben für Support, Unterstützungen oder Anpassungen oder was auch immer. Es ist da sehr wichtig, dass man sich in den vorgegebenen Standards bewegt. Also die Firma A ist heute gut drin auch mit der Hardware. Genau. Klar, ersetzt man nicht immer gleich die Geräte. Man versucht die natürlich schon so lange wie möglich mitzuziehen. Da sprechen wir vielleicht von drei bis fünf Jahren im Schnitt. Aber nach, ich sage jetzt mal, im Durchschnitt vier Jahren muss so ein Gerät ersetzt werden.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Digitale Transformation\Tools
Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 21 - 21

Damit nicht die Folgekosten für den Support dann in die Höhe schnellen. Genau.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Digitale Transformation\Tools
Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 23 - 23

Der Techniker muss natürlich immer à jour sein, muss immer die neusten Technologien mitverfolgen und muss eigentlich die Gabe haben, diese neue Technologien einzuschätzen, wie die in dieser Firma nutzbar sind, oder? Also es heißt nicht immer, neue Technologie muss eingesetzt werden. Man muss immer abschätzen, was produzieren wir, was machen wir, was brauchen wir und welche Technologie können wir dafür einsetzen und welche Technologie ist dafür auch sinnvoll? Das ist immer so ein bisschen....das ist eigentlich die Schwierigkeit an dem Ganzen, weil es gibt natürlich ganz viele Technologien, die spezifisch auf Firmen nicht viel bringen.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Digitale Transformation\Tools
Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 25 - 25

Man muss immer abschätzen, was produzieren wir, was machen wir, was brauchen wir und welche Technologie können wir dafür einsetzen und welche Technologie ist dafür auch sinnvoll? Das ist immer so ein bisschen....das ist eigentlich die Schwierigkeit an dem Ganzen, weil es gibt natürlich ganz viele Technologien, die spezifisch auf Firmen nicht viel bringen. Also vielleicht ein Beispiel: SAP hat auch einen sehr großen Fortschritt gemacht in den letzten Jahren und eigentlich hat auch die Firma A SAP weltweit einsetzen wollen. Aber wir

haben dann gemerkt, dass wenn zum Beispiel..SAP ist ja auch sehr kostspielig. Also da sprechen wir von sehr, sehr großen Budgetzahlen und das Management hatte dann die Vorstellungen, ja, wir setzen einfach SAP weltweit ein. Und wir haben dann aber gemerkt "Stopp". Das ist nicht sinnvoll, denn wenn wir eine Niederlassung haben, zum Beispiel keine Ahnung, in China mit 60 Mitarbeitern und keine Produktion zum Beispiel, und die haben schon ein eigenes Produkt, dann ist das nicht sinnvoll, weil wir generieren so viele Lizenzkosten und der Nutzen dahinter ist sehr klein, oder? Das muss man immer ein bisschen abschätzen und SAP einzuführen in einer kleinen Firma, die das nicht ausschöpft, ist ja ein Blödsinn, oder? Und da muss man schon oft argumentieren, denn das Management sieht das natürlich...kann das nicht wissen oder weil sie sind natürlich technisch nicht versiert, sie haben andere Aufgaben und dann muss man schon gut argumentieren. Damit man sieht, ob etwas sinnvoll ist oder nicht. Und das ist ein bisschen die technische Seite. Die, die ich als meine oder unsere Aufgabe gesehen habe. Dann gibt es natürlich auch die Seite vom Management. Also man geht an irgendeine, keine Ahnung, an eine Vorstellung oder an ein Forum und sieht, dass der Kollege in einer anderen Firma irgendetwas einsetzt. Und dann kommt man natürlich zurück, kommt zu mir oder zu uns und sagt: "Das wollen wir auch". Und dann gibt es natürlich Sachen, da muss man sagen: "Ja, stimmt, das ist eigentlich eine gute Sache, können wir implementieren, können wir einsetzen, kostet so und so viel." Aber dann gibt es natürlich oft auch Sachen, das sind..die passen dann vielleicht eben, wie vorhin gesagt, nicht in unsere Firma oder oder beinhalten ein sehr große Veränderung des Systems. Also das sind eigentlich die Schwierigkeiten, oder? Also man kann nicht einfach sagen, die Digitalisierung, judihui. Wir machen einfach alles, was heute möglich ist, sondern man muss da schon spezifisch schauen, was sinnvoll ist. Genau

> Code: ● Zitate
>
> Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 25 - 25

Das ist nicht sinnvoll, denn wenn wir eine Niederlassung haben, zum Beispiel keine Ahnung, in China mit 60 Mitarbeitern und keine Produktion zum Beispiel, und die haben schon ein eigenes Produkt, dann ist das nicht sinnvoll, weil wir generieren so viele Lizenzkosten und der Nutzen dahinter ist sehr klein, oder? Das muss man immer ein bisschen abschätzen und SAP einzuführen in einer kleinen Firma, die das nicht ausschöpft, ist ja ein Blödsinn, oder? Und da muss man schon oft argumentieren, denn das Management sieht das natürlich...kann das nicht wissen oder weil sie sind natürlich technisch nicht versiert, sie haben andere

Aufgaben und dann muss man schon gut argumentieren. Damit man sieht, ob etwas sinnvoll ist oder nicht. Und das ist ein bisschen die technische Seite.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Entscheidungsträger

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 25 - 25

Die, die ich als meine oder unsere Aufgabe gesehen habe. Dann gibt es natürlich auch die Seite vom Management. Also man geht an irgendeine, keine Ahnung, an eine Vorstellung oder an ein Forum und sieht, dass der Kollege in einer anderen Firma irgendetwas einsetzt. Und dann kommt man natürlich zurück, kommt zu mir oder zu uns und sagt: "Das wollen wir auch". Und dann gibt es natürlich Sachen, da muss man sagen: "Ja, stimmt, das ist eigentlich eine gute Sache, können wir implementieren, können wir einsetzen, kostet so und so viel." Aber dann gibt es natürlich oft auch Sachen, das sind..die passen dann vielleicht eben, wie vorhin gesagt, nicht in unsere Firma oder oder beinhalten ein sehr große Veränderung des Systems. Also das sind eigentlich die Schwierigkeiten, oder? Also man kann nicht einfach sagen, die Digitalisierung, judihui. Wir machen einfach alles, was heute möglich ist, sondern man muss da schon spezifisch schauen, was sinnvoll ist. Genau.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Digitale Transformation\Tools

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 25 - 25

Die, die ich als meine oder unsere Aufgabe gesehen habe. Dann gibt es natürlich auch die Seite vom Management. Also man geht an irgendeine, keine Ahnung, an eine Vorstellung oder an ein Forum und sieht, dass der Kollege in einer anderen Firma irgendetwas einsetzt. Und dann kommt man natürlich zurück, kommt zu mir oder zu uns und sagt: "Das wollen wir auch". Und dann gibt es natürlich Sachen, da muss man sagen: "Ja, stimmt, das ist eigentlich eine gute Sache, können wir implementieren, können wir einsetzen, kostet so und so viel." Aber dann gibt es natürlich oft auch Sachen, das sind..die passen dann vielleicht eben, wie vorhin gesagt, nicht in unsere Firma oder oder beinhalten ein sehr große Veränderung des Systems. Also das sind eigentlich die Schwierigkeiten, oder? Also man kann nicht einfach sagen, die Digitalisierung, judihui. Wir machen einfach alles, was heute möglich ist, sondern man muss da schon spezifisch schauen, was sinnvoll ist. Genau.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Digitale Transformation\Strategie

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 25 - 25

Wir von der ICT waren einfach intern verantwortlich, dass der Betrieb digital läuft.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Abklärung Markt- und Kundenbedürfnisse\Verantwortlichkeiten
Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 29 - 29

Die Mitarbeiter waren unsere Kunden. Und ja, dennoch waren das oder sind das auch Kunden, das ist richtig. Und auch die haben Bedürfnisse. Und auch dort musste man natürlich schauen: Was für neue Technologien gibt es? Was ermöglicht den internen Mitarbeitern ein professionelles Arbeiten oder ein einfacheres Arbeiten? Muss man irgendwelche Applikationen ablösen, weil die Neue einfacher ist? Und so weiter. Da waren eigentlich unsere Kundenbedürfnisse, die wir abklären mussten. Genau. Ich weiss nicht, ob ich die Frage so beantwortet habe.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Entscheidungsträger
Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 29 - 29

Also regelmäßige Meetings gabs nicht. Es gab natürlich ähm..oder so groß ist ja die Firma A nicht. Wir sprechen da von rund circa 1000 Mitarbeiter. Und die Abteilung, die ich führte, wir waren oder sie sind jetzt noch, hoffe ich, sehr nahe beim Kunden. Das heißt, wir waren wöchentlich oder alle 14 Tagen in der Schweiz, an den Standorten also in Unterägeri oder in Cham. In Deutschland waren wir mehrmals im Jahr vor Ort oder auch telefonisch oder über Teams. Wir waren sehr eng mit den verschiedenen Abteilungen in Kontakt. Und aus diesen Kontakten oder auch wenn ich vor Ort ging, ging ich eigentlich immer bei den Abteilungsleitern oder bei den Teamleiter auch vorbei, sprach mit denen und so haben sich dann irgendwelche Anforderungen auch ergeben. Das war so ein bisschen die eine Seite, also enger Kontakt und Kommunikation. Und so habe ich natürlich auch vermieden, Meetings einzuführen für dieses Thema. Wenn man natürlich 16 Jahre in einer Firma arbeitet, kennt man sich auch und die verantwortlichen Personen haben mich natürlich auch kontaktiert, wenn sie irgendwelche Bedürfnisse hatten. Unsere Aufgabe war dann abzuwägen ja, ist das möglich in unser System? Man hat natürlich bei einer Firma in all den Jahren eine Strategie entwickelt, wie ein System aufgebaut ist mit Abhängigkeiten. Und da musste man auch immer schauen, ja, passt jetzt diese Anforderung in unser System rein? Also man kann nicht einfach

alles reinpacken, was man jetzt wünscht. Also man muss schon schauen, dass die Kompatibilität da ist und dass die Funktionalität mit den anderen Sachen gewährleistet ist. Aber insofern Meetings oder spezielle Zusammenkommen über das, hat es eigentlich nicht gegeben. Außer eine Anforderung wurde kommuniziert, ist man das angegangen. Und dann hat es natürlich Meetings gegeben, damit man das besprechen kann und das Projekt starten oder dann nicht starten kann, genau. Aber eigentlich ist alles so, ja, ich sage jetzt mal zwischenmenschlich gelaufen. Genau. Entweder, wenn wir vor Ort waren, oder Sie haben mich kontaktiert. Genau.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Interne Kommunikation\Informationsaustausch Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 31 - 31

Es gab natürlich ähm..oder so groß ist ja die Firma A nicht. Wir sprechen da von rund circa 1000 Mitarbeiter. Und die Abteilung, die ich führte, wir waren oder sie sind jetzt noch, hoffe ich, sehr nahe beim Kunden. Das heißt, wir waren wöchentlich oder alle 14 Tagen in der Schweiz, an den Standorten also in Unterägeri oder in Cham. In Deutschland waren wir mehrmals im Jahr vor Ort oder auch telefonisch oder über Teams. Wir waren sehr eng mit den verschiedenen Abteilungen in Kontakt. Und aus diesen Kontakten oder auch wenn ich vor Ort ging, ging ich eigentlich immer bei den Abteilungsleitern oder bei den Teamleiter auch vorbei, sprach mit denen und so haben sich dann irgendwelche Anforderungen auch ergeben. Das war so ein bisschen die eine Seite, also enger Kontakt und Kommunikation. Und so habe ich natürlich auch vermieden, Meetings einzuführen für dieses Thema. Wenn man natürlich 16 Jahre in einer Firma arbeitet, kennt man sich auch und die verantwortlichen Personen haben mich natürlich auch kontaktiert, wenn sie irgendwelche Bedürfnisse hatten. Unsere Aufgabe war dann abzuwägen ja, ist das möglich in unser System? Man hat natürlich bei einer Firma in all den Jahren eine Strategie entwickelt, wie ein System aufgebaut ist mit Abhängigkeiten. Und da musste man auch immer schauen, ja, passt jetzt diese Anforderung in unser System rein? Also man kann nicht einfach alles reinpacken, was man jetzt wünscht. Also man muss schon schauen, dass die Kompatibilität da ist und dass die Funktionalität mit den anderen Sachen gewährleistet ist. Aber insofern Meetings oder spezielle Zusammenkommen über das, hat es eigentlich nicht gegeben. Außer eine Anforderung wurde kommuniziert, ist man das angegangen. Und dann hat es natürlich Meetings gegeben, damit man das besprechen kann und das Projekt starten oder dann nicht starten kann, genau. Aber

eigentlich ist alles so, ja, ich sage jetzt mal zwischenmenschlich gelaufen. Genau. Entweder, wenn wir vor Ort waren, oder Sie haben mich kontaktiert. Genau.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Abklärung Markt- und Kundenbedürfnisse\Vorgehen

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 31 - 31

Ja, das war zur Anfangszeit sicherlich noch klassisch, aber da musste man sich auch da anpassen und man wurde immer mehr agiler. Also es hat sicher immer ein Kernteam gegeben mit Projektleitung und so weiter. Aber man versuchte da agil auch Spezialisten hinzu zu nehmen und dann wieder wegzunehmen vom Projektteam und vielleicht wieder andere dazu zu nehmen. Also wirklich, man hat nicht wie früher einfach ein ein Team von zehn Personen gebildet und drei hat es vielleicht im letzten Teil nicht mehr gebraucht, die waren einfach noch dabei. Das habe ich nicht mehr gemacht. Also man hat da schon das Team agil gehalten. Genau, weil es ist natürlich in der ICT auch so, dass so ein Projekt nicht eine Abteilung...also jede Abteilung hat seine Funktionen, seine Spezialisten. Also wenn so etwas gestartet wurde, dann brauchten wir das Netzwerk Team, die Software Spezialisten, dann bevor es in Betrieb kam, dann natürlich die Support Leute und da hat man wirklich agil die Leute in dem Moment einbezogen, wo sie auch gebraucht wurden.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Projektmanagement\Vorgehen

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 33 - 33

Hierarchisch.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Kompetenzen

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 35 - 35

Ja, das war immer sehr abhängig vom Budget. Also wenn ein Projekt kostenmäßig nicht relevant war, dann erlebten wir das relativ schnell, unkompliziert und konnten das relativ problemlos durchführen. Und je höher die Kosten waren, desto schwieriger wurde es. Also das war sehr stark kostenabhängig, wie wir das erlebt haben, leider. Ja, weil es manchmal wünschenswert gewesen wäre, dass man die Priorität dieses Projekts oder die Dramatik oder die Wichtigkeit mehr im Vordergrund gehabt hätte. Aber ich verstehe natürlich, dass die Finanzen immer eine sehr große Rolle spielen.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Projektmanagement\Struktur (Planung / Verantwortlichkeiten)

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 39 - 39

Ja, das war immer sehr abhängig vom Budget. Also wenn ein Projekt kostenmäßig nicht relevant war, dann erlebten wir das relativ schnell, unkompliziert und konnten das relativ problemlos durchführen. Und je höher die Kosten waren, desto schwieriger wurde es. Also das war sehr stark kostenabhängig, wie wir das erlebt haben, leider. Ja, weil es manchmal wünschenswert gewesen wäre, dass man die Priorität dieses Projekts oder die Dramatik oder die Wichtigkeit mehr im Vordergrund gehabt hätte. Aber ich verstehe natürlich, dass die Finanzen immer eine sehr große Rolle spielen.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Kompetenzen

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 39 - 39

Ja, aber das war natürlich..es war schon, wie soll ich sagen, der Kern, der hat ja jetzt mittlerweile auch gewechselt, aber der Kern, der damals war, war schon sehr festgefahren und da war kaum etwas zu rütteln. Also es war sehr schwierig. Es war sehr schwierig.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Flexibilität / Anpassungsfähigkeit

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 41 - 41

Der war klar definiert. Ja, es gab immer wieder Momente, wo Inputs von unserer Seite erwünscht waren und auch so kommuniziert worden war. Aber die Realität sah ein bisschen anders aus. Schlussendlich wurde dann...ja das schon so durchgeführt, wie man sich das im Management vorstellt. Genau.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Innovationsmanagement\Mitspracherecht / Miteinbezug

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 43 - 43

Also Führungseigenschaften. Also ich kann nur von meinem Level sprechen. Da war die Führungseigenschaft viel Verantwortung. Wenig Kompetenz.

Code: ● Zitate

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 45 - 45

Also Führungseigenschaften. Also ich kann nur von meinem Level sprechen. Da war die Führungseigenschaft viel Verantwortung. Wenig Kompetenz.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Kompetenzen

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 45 - 45

Ich kann es eigentlich nur so sagen. Kompetenzen sehr wenig. Aber Erwartungen und Verantwortung sehr viel. Genau.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Kompetenzen

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 47 - 47

Sehr wenig Entscheidungsspielraum, ja.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Kompetenzen

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 49 - 49

Ja, das würde ich...also Kommunikation, Transparenz, ja, glaube ich, da würde ich sogar sagen, möchte ich nicht schlecht bewerten, weil wir hatten wirklich dieses...wir haben auch im Rahmen der Digitalisierung das Intranet aufgeschaltet mit News usw. und da wurde viel kommuniziert darüber.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Digitale Transformation\Tools

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 51 - 51

Ja, das würde ich...also Kommunikation, Transparenz, ja, glaube ich, da würde ich sogar sagen, möchte ich nicht schlecht bewerten, weil wir hatten wirklich dieses...wir haben auch im Rahmen der Digitalisierung das Intranet aufgeschaltet mit News usw. und da wurde viel kommuniziert darüber. Wir hatten auch quartalsweise ein Gesamtbelegschaft-Informationsnachmittag.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Interne Kommunikation\Transparenz

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 51 - 51

Transparenz. Ja. Es ist auch schwierig in meiner Position. Wir wussten natürlich immer ein bisschen mehr über die Belegschaft, oder? Und wir bekamen natürlich auch mit, wenn irgendetwas nicht ganz so kommuniziert wurde, wie es wirklich ist oder ja, oder es wurde verschönert. Oder wie soll ich sagen ja, gewisse Sachen wurden vielleicht ein bisschen verharmlost. Im Hintergrund wussten wir, das ist aber nicht ganz so, oder. Aber ja, das ist dann mehr die Steuerung der Belegschaft, oder. Aber rein die Kommunikation, finde ich, ist bei Firma A schon gut gelaufen.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Interne Kommunikation\Transparenz
Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 51 - 51

Da war mehr das Problem, dass halt viele der Belegschaft sich noch nicht gewohnt waren, sich die Informationen auch zu holen, oder. Also die Tendenz war schon: "Ich warte, bis man mir die Information gibt." Und man hätte sie auch holen können. Aber rein von der Firma her wurde von mir aus gut kommuniziert.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Interne Kommunikation\Transparenz
Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 51 - 51

Ja, die Fehlerkultur war eigentlich wirklich gut. Also auch ich in meinen 16-jähriger Karriere bei Firma A habe auch einige Fehler gemacht und das hat nie zu dramatischen Sachen geführt. Das Verständnis war immer da. Also Fehler durfte man machen, auch ich selber als Führungskraft mit meinem Team. Also wenn jemand einen Fehler gemacht hat, dann haben wir darüber gesprochen und versucht, dass das nicht mehr passiert. Aber Fehler passieren. Also das war für mich so im Normalbereich. Klar in der IT ist es noch heikel oder so, wenn ein Fehler passiert und dann arbeiten 60 Leute nicht mehr, dann ist das natürlich schon ein bisschen dramatischer. Aber ich sage jetzt mal Fehler in einem normalen Bereich passieren und sind Realität. Und das Ziel muss sein, dass wir uns verbessern und nicht um Unverständnis schreien oder so. Genau. (lacht)

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Führungskultur\Fehlerkultur
Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 53 - 53

Ja, ich muss jetzt gerade überlegen. Also ich frage mich überhaupt, ob das überhaupt ein Thema war. In den letzten Jahren war schon viel durch diese Wechsel des Managements und

durch den Verkauf an die Holding von V Zug. Es war eigentlich wenig Platz auch gedanklich für die Belegschaft irgendetwas...ähm ja...beizutragen für die Verbesserung oder Veränderung der Firma.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Weiterbildung / Weiterentwicklung\Anreizsysteme

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 55 - 55

Ich glaube, der Fokus war eher immer ein bisschen in den letzten Jahren: Was passiert jetzt und was geschieht mit der Firma? Und warum haben wir kein CEO? Es war mehr ein bisschen mit Unsicherheit belastet das Ganze. Also der Platz für Ideen war nicht so gegeben, weil einfach die Mitarbeiter andere Sorgen hatten. Ganz einfach.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Innovationsmanagement\Mitspracherecht / Miteinbezug

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 55 - 55

Ufff...also ohne CEO. Vielleicht ein halbes Jahr oder ein Jahr. Aber ich kann das nicht 100% sagen. So in diesem Zeitrahmen, halbes Jahr bis Jahr und dann...also es war einfach intern durch eine Stellvertretung geregelt durch den Finanzchef. Und dann hat man ad interim ein CEO gehabt, der ist, glaube ich, heute noch. Ja, und eben diese Unsicherheit natürlich, die das bei der Belegschaft ausgelöst hat, oder? Warum findet man kein CEO? Was passiert da im Management? Die Schlussfolgerung ist dann der Gedanke: Was passiert mit der Firma? Und ja, heute weiß man eigentlich oder das ist meine Vermutung, weiß man: Aha, die Firma ist jetzt an Komax verkauft worden und aus diesem Grunde hat das natürlich auch kein neuer CEO gegeben. Das war dann die Fantasie vieler Leute, oder? Aber das hat natürlich sehr große Unsicherheit in der letzten Zeit bei der Belegschaft ausgelöst, dass das eigentlich die Firma A führungslos war.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Führungskultur\Führungsstil

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 57 - 57

Ufff...also ohne CEO. Vielleicht ein halbes Jahr oder ein Jahr. Aber ich kann das nicht 100% sagen. So in diesem Zeitrahmen, halbes Jahr bis Jahr und dann...also es war einfach intern durch eine Stellvertretung geregelt durch den Finanzchef. Und dann hat man ad interim ein

CEO gehabt, der ist, glaube ich, heute noch. Ja, und eben diese Unsicherheit natürlich, die das bei der Belegschaft ausgelöst hat, oder? Warum findet man kein CEO? Was passiert da im Management? Die Schlussfolgerung ist dann der Gedanke: Was passiert mit der Firma? Und ja, heute weiß man eigentlich oder das ist meine Vermutung, weiß man: Aha, die Firma ist jetzt an Komax verkauft worden und aus diesem Grunde hat das natürlich auch kein neuer CEO gegeben. Das war dann die Fantasie vieler Leute, oder? Aber das hat natürlich sehr große Unsicherheit in der letzten Zeit bei der Belegschaft ausgelöst, dass das eigentlich die Firma A führungslos war.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Interne Kommunikation\Transparenz

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 57 - 57

Das habe ich auch so wahrgenommen. Genau. Gerade hier, wo man wirklich viel mit den Leuten zu tun hat und viel an den Niederlassungen war. Diese Ängste und Unsicherheiten hat man ganz klar gespürt und wurde auch kommuniziert.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Interne Kommunikation\Strategie / Ziele

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 59 - 59

Das habe ich auch so wahrgenommen. Genau. Gerade hier, wo man wirklich viel mit den Leuten zu tun hat und viel an den Niederlassungen war. Diese Ängste und Unsicherheiten hat man ganz klar gespürt und wurde auch kommuniziert.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Leitbild der Organisation\Wahrnehmung im Arbeitsalltag

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 59 - 59

Ja, mein Ziel war es immer das nicht auszublenden, aber nicht das im täglichen Fokus zu haben. Meine Aufgabe war es, dass wir unsere Arbeit gut machen. Dass die Firma IT technisch vorwärts kommt, dass wir keine Ausfälle haben und dass die Mitarbeiter zuverlässig mit den IT Infrastruktur arbeiten können. Das habe ich auch immer dem Team so kommuniziert. Eigentlich egal, was oben drüber passiert. Wir müssen schauen, dass die Firma mit der IT Technologie arbeiten kann. Genau. Und ich habe immer versucht den Fokus auf das zu setzen und nicht auf das, was um uns herum passiert. Genau. Aber es war natürlich auch immer wieder Thema. Das ist schon so, ich hatte auch Leute, die unsicher waren und die

Ängste hatten. Ja, und da war halt dann auch entweder...da war ich vielleicht ein bisschen zu hart oder aber entweder versucht man das auszuschalten und versucht den Weg zu gehen und die Arbeit und den Job gut zu machen. Und sonst muss man sich halt umorientieren. Ich kann nicht monatelang oder jahrelang über etwas jammern, wo ich sowieso nichts verändern kann.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Führungskultur\Fehlerkultur

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 61 - 61

Es wurde es immer mühsamer. Man hat dann auch versucht, gegeneinander so ein bisschen sich aufzuführen, oder wie kann ich sagen?

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Werte innerhalb der Unternehmenskultur\Standortbezogen

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 65 - 65

Ja, die war eigentlich....also wir mussten uns natürlich auch, bevor wir so eine Digitalisierung in Betrieb nahmen, jetzt egal was für ein Thema, mussten wir uns natürlich im Vorlauf vorgängig auch informieren, schulen, uns mit dem betreffenden Thema auseinandersetzen. Also ich sage jetzt mal die Kenntnisse des Führungspersonals der IT betreffend Digitalisierung war immer sehr gut. Also wir konnten nicht etwas in Betrieb nehmen, wo wir nicht eine Ahnung hatten, um was es geht. Genau. Klar war das verteilt. Also nicht jeder. Also ich wusste nicht...über jedes Thema hatte ich nicht tiefe Kenntnisse. Das wurde ein bisschen nach Themenbereich natürlich verteilt. Das ist so, ja.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Digitale Transformation\Tools

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 69 - 69

Also die ja...jeder Mitarbeiter hatte die Möglichkeit...ich glaube einmal im Jahr sicher ein Kurs zu besuchen. Ich habe auch immer wieder Mitarbeiter eingestellt, die nur 80 % arbeiteten, weil sie noch ein Tag eine Weiterbildung machten. Also die Möglichkeit und das Entgegenkommen hatte ich dort recht gute Freiheiten. Also ich konnte das selber managen und ich musste einfach schauen, dass ich meine Stellenprozente abdeckte. Aber ich habe oft auch Sharing gemacht, eben auch mit 80% und einen Tag frei wegen Schulungen. Also das war eigentlich sehr gut.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Weiterbildung / Weiterentwicklung\Weiterbildungsmöglichkeiten (intern/extern)

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 71 - 71

Auch eine gewisse Empathie muss vorhanden sein, weil jeder Mensch ist anders. Und meine Aufgabe ist auch, mich ein bisschen reinzufühlen und vielleicht da individuell jemand mehr zu unterstützen oder jemanden eher laufen lassen, weil das gut funktioniert. Das ist für mich auch ein sehr wichtiger Punkt einer Führungskraft. Ja, dass man da wirklich auf ein Team mit verschiedenen Personen eingeht und nicht einfach pauschal dieses Team führt. Genau. Also das ist sicher ein Aspekt, der für mich als Führungskraft sehr wichtig ist.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Führungskultur\Führungsstil

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 75 - 75

Und wie gesagt auch Vertrauen, Professionalität. Auch, dass die Erwartungen, die da sind an ein Mitarbeiter, dass die Kenntnisse da sind, dass die Fähigkeiten da sind bis zu einem gewissen Punkt.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Kommunikationsverhalten\Vertrauen

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 75 - 75

Aber jeder schloss sein Büro mit dem Schlüssel. Das war für mich so ein bisschen....(lacht)...das war für mich so ein symbolischer...(lacht)...Ich weiß nicht...Ja, das war für mich so ein bisschen ein Gegensatz.

Code: ● Zitate

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 79 - 79

Ja, früher war das natürlich unter der Führung eines Patrons. Und dieser Patron war sehr ein menschlicher, sozialer Typ. Das war bekannt. Der hat auch viele soziale Sachen gemacht, hier auf Platz Thun und das war bekannt und er hat auch sehr mit der Belegschaft...ein Beispiel war, wenn er irgendeinen Verkaufsbetrag bzw. Millionenbetrag erreicht hatte, hat er die Belegschaft zusammengetrommelt und hat jedem eine kleine Prämie gegeben. Und das hat sich natürlich herumgesprochen und das hat natürlich schon dazu geführt, dass die Firma A ein sehr gutes Ansehen hatte. Und das ist natürlich im Rahmen des Verkaufs und der Holding

und Grossfirma ist das natürlich auch alles ein bisschen verloren gegangen. Und ich sage jetzt mal die langjährigen Mitarbeiter, die leiden ein bisschen unter dem und die neuen Mitarbeiter kennen es nicht. Und es ist einfach eine normale Firma.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Führungskultur\Wertschätzung

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 85 - 85

Ja, früher war das natürlich unter der Führung eines Patrons. Und dieser Patron war sehr ein menschlicher, sozialer Typ. Das war bekannt. Der hat auch viele soziale Sachen gemacht, hier auf Platz Thun und das war bekannt und er hat auch sehr mit der Belegschaft...ein Beispiel war, wenn er irgendeinen Verkaufsbetrag bzw. Millionenbetrag erreicht hatte, hat er die Belegschaft zusammengetrommelt und hat jedem eine kleine Prämie gegeben. Und das hat sich natürlich herumgesprochen und das hat natürlich schon dazu geführt, dass die Firma A ein sehr gutes Ansehen hatte. Und das ist natürlich im Rahmen des Verkaufs und der Holding und Grossfirma ist das natürlich auch alles ein bisschen verloren gegangen. Und ich sage jetzt mal die langjährigen Mitarbeiter, die leiden ein bisschen unter dem und die neuen Mitarbeiter kennen es nicht. Und es ist einfach eine normale Firma.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Werte innerhalb der Unternehmenskultur\Standortbezogen

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 85 - 85

Ja, früher war das natürlich unter der Führung eines Patrons. Und dieser Patron war sehr ein menschlicher, sozialer Typ. Das war bekannt. Der hat auch viele soziale Sachen gemacht, hier auf Platz Thun und das war bekannt und er hat auch sehr mit der Belegschaft...ein Beispiel war, wenn er irgendeinen Verkaufsbetrag bzw. Millionenbetrag erreicht hatte, hat er die Belegschaft zusammengetrommelt und hat jedem eine kleine Prämie gegeben. Und das hat sich natürlich herumgesprochen und das hat natürlich schon dazu geführt, dass die Firma A ein sehr gutes Ansehen hatte. Und das ist natürlich im Rahmen des Verkaufs und der Holding und Grossfirma ist das natürlich auch alles ein bisschen verloren gegangen. Und ich sage jetzt mal die langjährigen Mitarbeiter, die leiden ein bisschen unter dem und die neuen Mitarbeiter kennen es nicht. Und es ist einfach eine normale Firma.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Werte innerhalb der Unternehmenskultur\Standortübergreifend

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 85 - 85

Und das ist natürlich im Rahmen des Verkaufs und der Holding und Grossfirma ist das natürlich auch alles ein bisschen verloren gegangen. Und ich sage jetzt mal die langjährigen Mitarbeiter, die leiden ein bisschen unter dem und die neuen Mitarbeiter kennen es nicht. Und es ist einfach eine normale Firma.

Code: ● Zitate

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 85 - 85

Ja, ähm. Die neuen Ideen kamen natürlich auch...ähm....das war natürlich auch ein Resultat, was von außen, was von der Technologie her kam. Vielleicht würde ich es heute anders oder mache es auch anders. Ich habe natürlich auch Sachen daraus gelernt. Ich würde mehr proaktiv versuchen anzugehen und nicht ähm abzuwarten, bis die Technologie einem dazu zwingt. Das versuche jetzt auch bei meiner neuen Anstellung, da mache ich eigentlich wieder dasselbe. Versuche ich das mehr zu evaluieren. Was könnte sein im nächsten Jahr zum Beispiel, oder? Nicht zu weit in die Zukunft. Aber so im nächsten halben Jahr oder Jahr sich vielleicht...ähm...keine Ahnung..ähm..zwei Monate sich in einem Gremium Gedanken gemacht machen. Wo stehen wir mit der Digitalisierung? Was sehen wir vor? Was kommt entgegen? Einfach sich schon proaktiv damit ein bisschen auseinandersetzen und nicht abzuwarten, bis man dann muss. Das ist etwas, was ich ändern würde oder anders gemacht hätte. Genau. Ich habe das auch natürlich jetzt mittlerweile auch schon gemacht. Und oft ist das Resultat auch: "Nein, im Moment ist alles gut wie es ist und wir schauen in zwei Monaten noch einmal oder in einem Monat." Genau das kann natürlich auch sein.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Innovationsfähigkeit\Prozesse / Kultur

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 95 - 95

Ich kann das nicht richtig beantworten. Es geht so ein bisschen in die...Also nur für Ideen war die Firma Schleungier sicher immer auf Empfang. Also man konnte immer mit irgendjemanden vom Management, der entscheidungsfähig war, über Ideen sprechen. Aber wie ich vorhin schon angedeutet habe, in einer KMU Privatwirtschaft ist dann die Hinderung relativ schnell das finanzielle.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Innovationsmanagement\Mitspracherecht / Miteinbezug

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 97 - 97

Ein Projektverlauf...also ein Projektverlauf, benötigt Vorlaufzeit. Das heißt, wie ich vorhin angedeutet habe, dass ich mir vielleicht vorher schon überlege, was könnte in einem halben Jahr für ein Projekt anfallen. Und natürlich für ein Projekt, brauche ich Budget und das Budget muss ich vorher eigentlich abgeben. Damit ich schon mal das Budget oder das eventuelle Budget beantragt habe, oder. Weil meistens scheitert es dann an dem. Also sicherlich mal: Ich starte ein Projekt und das Budget ist schon zugesichert. Genau. Das ist so ein bisschen der erste Schritt, den ich als leitende Person schon in Betracht ziehen muss für nächstes Jahr zum Beispiel, oder? Also ich muss mir heute Gedanken machen, was könnten nächstes Jahr für Projekte auf uns zukommen und muss diese budgetieren. Das ist sicher mal..Dort fängt es schon an, also das Projekt fängt nicht erst an, wenn wir ins Doing gehen, sondern weit ein Jahr vorher schon. Das ist sicherlich mal etwas Wichtiges. Und dann, ja dann könnten wir ja die ganzen Projektschulungspunkte durchgehen, oder. Also Projektleiter, Vorabklärungen, Ressourcenzusammenstellung und so weiter und so fort. Also einfach ein...Vielleicht kann ich es kurz sagen: Ein professioneller, erfahrener Projektleiter muss das führen. Es braucht ein Projektleiter.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Projektmanagement\Ressourcen

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 101 - 101

Das ist oft auch ein bisschen ein Manko in den KMU's, dass man irgendetwas startet. Und nach zwei Monaten, wo man sich im Doing befindet, fragt man sich ja, warum hat man das nicht gemacht und warum ist das noch nicht so weit? Der Zeitplan wurde überschritten. Wer ist der Projektleiter? Ja, den gibt es nicht, oder. Gibt es oft nicht, oder. Also sicherlich Budget, Projektleitung definieren, Vorabklärungen. Und so weiter. Weil es muss einen Verantwortlichen gehen geben.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Projektmanagement\Struktur (Planung / Verantwortlichkeiten)

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 103 - 103

Ja, oder sie war nicht so anpassungsfähig. (lacht) Ja, was mir immer gefehlt hat, ist....es braucht..ähm...mehr Vertrauen gegenüber den Fachleuten, oder? Also ich finde, der Manager hat seine Aufgabe, die Fachperson hat seine Aufgabe und ich als Fachperson muss dem Manager vertrauen, dass er seine Sachen, die mich betreffen, gut macht. Aber auch der Manager muss darauf vertrauen, dass wenn ich in einem Projekt ihm sage: Schau, wenn wir das und das machen, sind die Risiken höher als wenn wir es so und so machen. Da muss er....oder erwarte ich auch ein gewisses Vertrauen, genau.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Entscheidungskompetenz
Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 105 - 105

Ja, oder sie war nicht so anpassungsfähig. (lacht) Ja, was mir immer gefehlt hat, ist....es braucht..ähm...mehr Vertrauen gegenüber den Fachleuten, oder? Also ich finde, der Manager hat seine Aufgabe, die Fachperson hat seine Aufgabe und ich als Fachperson muss dem Manager vertrauen, dass er seine Sachen, die mich betreffen, gut macht. Aber auch der Manager muss darauf vertrauen, dass wenn ich in einem Projekt ihm sage: Schau, wenn wir das und das machen, sind die Risiken höher als wenn wir es so und so machen. Da muss er....oder erwarte ich auch ein gewisses Vertrauen, genau.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Führungskultur\Befähigung der Mitarbeiter
Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 105 - 105

Ja, das ist sehr wichtig. Also gegenüber den verschiedenen Stufen. So meine ich es.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Kommunikationsverhalten\Vertrauen
Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 107 - 107

Ja, sie ist einbezogen. Aber dass man mehr dem Gesamtteam oder eben dem Projektleiter mehr Vertrauen schenkt. Klar man sagt Kontrolle....Ah nein, Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser! Sagt man, glaube ich. Aber es gibt manchmal wirklich so tiefe Thematiken, wo man einfach dem Team vertrauen muss, oder. Sonst kommt man nicht weiter. Genau. Und da ist es schon ab und zu gescheitert, dass man Sachen gestoppt hat, oder....Ja, ein Beispiel ist die IT Strategie bei der Firma A. Wir hatten ein internes Gremium mit den Leitungspositionen und haben eigentlich ein Projekt gestartet. Und somit eine Auflistung dem Management

dargestellt, wie sich die ICT von der Firma A, wie der momentane Zustand aussieht, welche Richtung wir gehen müssten, was fehlt und so weiter und so fort. Und dann wurde dennoch eine externe Firma, eine Beratungsfirma, einbezogen. Die haben dasselbe nochmal gemacht, einfach für ein paar Zehntausende von Franken. Und das Resultat war eigentlich dasselbe. Das ist ein Beispiel was ich meine, mit dem Vertrauen, oder? Also es ist oft so, dass halt die internen Leute, die kosten natürlich auch, aber wenn sie nicht extra kosten, wie externe Leute, dann ist der die Aussagekraft weniger stark. (lacht) Das habe ich ein bisschen erlebt. Ja, genau.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Entscheidungsprozesse\Kompetenzen
Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 109 - 109

Also das haben wir dann mit der Digitalisierung eigentlich gemacht. Also wir sprechen ja immer von der IT. Und damit in der IT das verbessert werden kann, gibt es heutzutage Lösungen. Das sind diese ITSM Tools. Das ist ein Information Technology Systems Management Tool. Ich weiß nicht, wie weit Sie sich auskennen mit SAP und so weiter. Aber das ist einfach ein Tool, wo...das ist ein IT Standard Tool, nach ITIL Modul modular aufgebaut. Das sind Standards hinterlegt. Da gibt es auch Ausbildungen. Und heutzutage setzt man solche Tools ein. Und diese Tools unterstützen ganz viele IT Prozesse und man packt auch ganz viele Informationen da rein, wie Asset Management, Incident Management, Change Management. All diese Prozesse kann man dort definieren und dort aufbauen und diese der Firma entsprechend bauen und dann anhand von diesen arbeiten. Vielleicht ein Beispiel: Ticket schreiben, oder. Früher hat man ein Zettelchen geschrieben oder wenn der IT'ler durch die Firma gelaufen ist gesagt: "Da kannst du schnell.." Und somit konnte man dem User relativ schnell helfen. Heute mit diesen Systemen, mit diesen Prozessen, muss man ein Ticket machen. Das Ticket kommt nachher in eine Warteposition. Es bekommt eine Nummer und eine Priorisierung. Vielleicht geht es dann noch an eine andere IT Abteilung. Und das verlängert natürlich die Hilfestellung. Also der Kunde wartet nicht mehr eine halbe Stunde, sondern er wartet drei Stunden, je nach Priorisierung. Aber das sind genau diese Prozesse, die eigentlich helfen, so eine Firma organisatorisch gut IT technisch zu führen oder weil alles andere ist nicht mehr möglich. Und das haben wir dann bei Firma A eingesetzt. Also das ist in Funktion, das kann auch der Mitarbeiter. Er muss heute ein Ticket schreiben und dann geht es in einen Prozess rein und irgendwann mal bekommt er dann Hilfe. Je nach Priorisierung früher oder später. Genau. Es kann auch sein, dass der der Agent entscheidet:

"Ah, dieses Ticket, das ist nicht dringend und das wird jetzt in drei Tagen bearbeitet." Aber er kann auch entscheiden: "Oups diese Abteilung steht im Moment still. Zehn Leute arbeiten nicht. Die Prio ist hoch und da muss man sofort reagieren. Also diese Prozesse stehen hinter diesem ITSM Tool und das haben wir bei Firma A eingesetzt und ist auch im Moment in Betrieb, genau. Ja. Also da haben wir...da hat Firma A einen großen Schritt gemacht. Genau.

Code: ● Aktuelle Unternehmenskultur\Digitale Transformation\Tools

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 111 - 111

Ja, das haben wir eigentlich auch in den letzten Jahren mit diesen Veränderungen gelebt. Wir haben wöchentlich...ich habe mit meinem Team wöchentliche Teamsitzungen gemacht. Ich habe auch wöchentliche Leitungssitzungen gehalten

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Kommunikationsverhalten\Regelmässige Kurzmeetings

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 115 - 115

Es wurde immer kommuniziert, auch von mir her, dass meine Office Tür offen war. Hab ich auch wirklich so gemacht. Wirklich als Signal: Reinkommen, wenn etwas ist. Also einfach offene Kommunikation, unkomplizierte, offene Kommunikation.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Kommunikationsverhalten\Informellen Austausch

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 115 - 115

Das haben wir eigentlich auch so gelebt. Auch für mich war auch immer wichtig Bilas, das sind Bilaterals. Das heißt, mit jedem Mitarbeiter vom Team einzelne Gespräche, je nach Bedürfnis. Das kann einmal in der Woche sein, in einem Projekt oder in gewissen Themen. Das kann einmal im Monat sein. Aber einfach so verschiedene Gefäße, wo man sich mit dem Team, sei es das eigene oder sei es das Managementteam in gewissen Abständen trifft und diese Kommunikation möglich ist.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Kommunikationsverhalten\Regelmässige Kurzmeetings

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 115 - 115

Ja, das ist sicher, dass man freundlich bleibt, mit Anstand und Respekt. Dass die Kommunikationen, die Meetings auf einem respektierenden gegenseitigen Level stattfinden. Genau, dass man auch ein Anstand hat auch wenn Sachen explodieren oder nicht schön sind, dass man da wirklich auch mit der Wortwahl auf einem normalen Level sich bewegt. Das ist nicht immer selbstverständlich. Also es gibt da schon manchmal...manchmal musste ich auch schon intervenieren und sagen, dass ich so nicht mehr bereit bin, diese Sitzung fortzuführen. Also entweder moderieren wir die Tonart oder wir brechen ab. Also für mich ist sicher der Anstand und der gegenseitige Respekt wichtig, genau. Dass man wirklich bei Kritik konstruktiv ist und nicht abwertend oder abschätzend oder wie auch immer. Genau. Proaktiv. Was meinen Sie mit proaktiv?

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Kommunikationsverhalten\Offenheit / Respekt

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 119 - 119

Ja, das ist auch das, was ich vorhin ein bisschen angedeutet haben, was ich versuche zu leben, auch jetzt in der Position. Dass wirklich die Mitarbeiter wissen, ich kann jederzeit zum Leiter gehen und mit ihm etwas besprechen. Vielleicht habe ich nicht gerade in diesem Moment Zeit, aber wir können einen Termin machen zumindest, oder? Also, das ist für mich proaktiv wichtig, dass das die Belegschaft weiß: "Ich kann zu ihm gehen." Und ich muss mir nicht überlegen: "Oh, kann ich jetzt? Hat er Zeit, oder was meint der?" Ich kommuniziere das immer so! Kommen kann man immer. Und wenn ich keine Zeit habe, dann kommuniziere ich das. Und dann machen wir den Termin ab. So schnell wie möglich. Genau.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Kommunikationsverhalten\Vertrauen

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 123 - 123

Also sicher, wenn ich Vertrauen verspüre. Wenn ich auch Bestätigung bekomme. Ganz klar, wenn es auch auf einer kollegialen Basis stattfindet. Also das ist nicht falsch zu verstehen. Ich erwarte nicht, dass mein Vorgesetzten mein bester Kollege ist, aber einfach so der Umgang. Nicht. So auf..ähm..wie soll ich sagen. Im menschlichen Bereich sich bewegt. Genau.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Führungskultur\Umgang mit Mitarbeitern

Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 127 - 127

Auch das ich von ihm auch, wie ich auch, gute Qualität bekomme. Fachkenntnisse, ähm ja. Alles diese Sachen, die ich auch leisten will und muss, erwarte ich auch von meinem Vorgesetzten.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Führungskultur\Rolle der Vorgesetzten
Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 129 - 129

Also sicher, dass die Möglichkeit auch besteht, mich weiterzubilden. Das ist halt in der ICT immer ein Thema, dass ich die Möglichkeit habe, etwas zu machen und sei es extern wie auch intern.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Lern- und Weiterentwicklungsbereitschaft\Weiterbildungsmöglichkeiten
Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 131 - 131

Also jetzt in meiner neuen Stelle gibt es eine Abteilung, die nur zuständig ist für interne Weiterbildungen, das heißt die stellen so eLearnings zu Verfügung über verschiedene Themen. Wenn man irgendein Tool braucht, macht man zuerst so ein eLearning und dann wird man freigeschaltet. Einfach, dass solche Möglichkeiten bestehen auf der einen Seite und auf der anderen Seite, dass ich fragen kann. Dass ich Fragen stellen kann. Am Team, an Vorgesetzten, an wen auch immer. Dass die Fragekultur herrscht.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Lern- und Weiterentwicklungsbereitschaft\Weiterbildungsmöglichkeiten
Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 131 - 131

Also jetzt in meiner neuen Stelle gibt es eine Abteilung, die nur zuständig ist für interne Weiterbildungen, das heißt die stellen so eLearnings zu Verfügung über verschiedene Themen. Wenn man irgendein Tool braucht, macht man zuerst so ein eLearning und dann wird man freigeschaltet. Einfach, dass solche Möglichkeiten bestehen auf der einen Seite und auf der anderen Seite, dass ich fragen kann. Dass ich Fragen stellen kann. Am Team, an Vorgesetzten, an wen auch immer. Dass die Fragekultur herrscht.

Code: ● Gewünschte Unternehmenskultur\Kommunikationsverhalten\Offenheit / Respekt
Interne Unternehmensinformationen\Führungsebene Position: 131 - 131