***Exposéentwurf***

***Bachelorarbeit SMS Sommersemester 2022***

Betreuung durch: -

Datum: 28.03.2022

**Thema der Bachelorarbeit:**

Erfolgsfaktor Unternehmenskultur: Anforderungen an Führungskräfte bei der Entwicklung einer Unternehmenskultur.

**Motivation und Problemstellung:**

Komplexe und stetig wandelnde Herausforderungen sind sowohl kurz als auch langfristig enorm wichtig für Entscheidungsprozesse von Unternehmen. Diese Veränderungen müssen Unternehmen erkennen, um angemessen reagieren zu können. Ein wesentlicher Erfolgsfaktor dabei ist die Unternehmenskultur, d.h. der Umgang und die Kommunikation zwischen Führungskräften und Mitarbeitern (vgl. Homma 2015).

Diese bestimmt, in welcher Weise sich Unternehmen zukünftig entwickeln werden. Umfragen zufolge sehen 82 % von befragten Führungskräften die Unternehmenskultur als relevanten Wettbewerbsfaktor an. Demnach glauben 28% die eigene Unternehmenskultur gut zu verstehen und 19% geben an, die „richtige“ Unternehmenskultur im Unternehmen zu besitzen. In der Theorie werden viele Ansätze, Methoden und Modelle bereitgestellt. Die praktische Anwendung, um die Unternehmenskultur zukunftsfähig zu verändern und umzugestalten fehlt oftmals (vgl. Herget 2020).

**Forschungsfrage:**

Was sind die Anforderungen an Führungskräfte bei der Entwicklung einer Unternehmenskultur?

**Ziel der Arbeit:**

Ziel der Arbeit ist die Anforderungen an Führungskräfte bei der Entwicklung einer Unternehmenskultur auszuarbeiten. Die Anforderungen an die Führungskräfte innerhalb der Entwicklungsphasen sollen herausgearbeitet und anschließend priorisiert werden. Ziel dabei ist es durch die Gewichtung der Anforderungen eine Handlungsempfehlung für Führungskräfte bei der Entwicklung einer Unternehmenskultur zu geben.

**Methodisches Vorgehen:**

Mittels einer Recherche wissenschaftlicher Literatur soll die Führungskraft als zentrale Rolle bei der Entwicklung einer Unternehmenskultur herausgestellt werden. Zur Durchführung werden die gängigsten Unternehmenskulturmodelle hinsichtlich der Anforderungen an Führungskräfte untersucht. Der Prozess der Entwicklung einer Unternehmenskultur als Führungskraft geht mit verschiedenen Phasen des Entwicklungsprozesses sowie bestimmten Anforderungen an die Führungskräfte einher. Diese Anforderungen sollen hervorgehoben und anschließend priorisiert werden. Durch die Priorisierung der Anforderungen soll dann eine Handlungsempfehlung für Führungskräfte bei der Entwicklung einer Unternehmenskultur gegeben werden.

**Kommentierte vorläufige Gliederung**

1. Motivation und Problemstellung
2. Zielsetzung der Arbeit
3. Begriffsbestimmung der Unternehmenskultur

*Kapitel zur Bestimmung des Unternehmenskultur Begriffs. Auch Ausräumung von Mythen wie z.B. Unternehmenskultur sei nur in einigen Unternehmen vorhanden, aber auch Abgrenzung zu Betriebsklima.*

* 1. Definition Unternehmenskultur
  2. Entstehung der Unternehmenskultur
  3. Mythen der Unternehmenskultur

1. Führungskräfte als zentrale Rolle für den Erfolg der Unternehmenskultur

*Warum spielt die Unternehmenskultur eine wichtige Rolle für den Erfolg eines Unternehmens. Führungskräfte als entscheidende Rolle hervorheben, sowie die Funktionen der Unternehmenskultur.*

* 1. Beeinflussende Faktoren der Unternehmenskultur
  2. Funktionen der Unternehmenskultur
  3. Rolle der Führungskräfte für Unternehmenskultur

1. Wichtigsten Modelle für die Analyse und Entwicklung der Unternehmenskultur

*Erklärung der Kulturmodelle allgemein und Ausarbeiten der Rolle der Führungskräfte hinsichtlich der Modelle und Erklärungen.*

* 1. Das 3 - Ebenen – Modell nach Schein
  2. Das Zwiebelschalenmodell nach Hofstede
  3. Das Eisbergmodell nach Hall
  4. Das 7 – S – Modell nah Peters und Waterman
  5. Das Modell der „kollektiven Identität“

1. Entwicklungsprozess einer Unternehmenskultur als Führungskraft

*Welche Faktoren spielen bei der Entwicklung / Veränderung der Unternehmenskultur eine Rolle*

* 1. Anforderungen an Führungskräfte in den Entwicklungsphasen der Unternehmenskultur

*Wichtigsten Anforderungen an Führungskräfte bei der Entwicklung einer Unternehmenskultur*

* + 1. Gründungsphase
    2. Entwicklungs- / Analysephase
    3. Reifephase
    4. Phase der Krise
  1. Spezielle Anforderungen an Führungskräfte im Entwicklungsprozess
     1. Persönliche und soziale Kompetenzen der Führungskräfte
     2. Kulturverständnis

*In Kapitel 6 sollen innerhalb der einzelnen Entwicklungsphasen die einzelnen Anforderungen aufgezeigt werden, die in der jeweiligen Phase eine entscheidende Rolle für die Führungskräfte spielen. Der 2. Teil soll nochmals die sozialen Anforderungen hervorheben und zusammenfassen.*

1. Priorisierung der Anforderungen an die Führungskräfte bei der Entwicklung einer Unternehmenskultur

*Ausgearbeiteten Anforderungen an Führungskräfte im Entwicklungsprozess priorisieren.*

1. Handlungsempfehlung für Führungskräfte bei der Entwicklung einer Unternehmenskultur

*Fahrplan für Entwicklung einer Unternehmenskultur anhand der Gewichtung der zu berücksichtigenden Anforderungen geben.*

1. Fazit und Ausblick

*Fazit der Forschungsergebnisse mit Stellungnahme zur Forschungsfrage mit anschließendem Ausblick, zukünftiger aufbauender Forschungsarbeiten etc.*

Kommentierte Literatur:

1. Hauser, Frank et al. (2008): Unternehmenskultur, Arbeitsqualität und Mitarbeiterengagement in den Unternehmen in Deutschland. Abschlussbericht Forschungsprojekt Nr. 18/05; ein Forschungsprojekt des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Berlin.

*Die Literatur beschäftigt sich mit der Unternehmenskultur, Arbeitsqualität und Mitarbeiterengagement. Dabei wurden 37.151 Mitarbeiter aus 314 Unternehmen befragt.*

1. Sackmann, Sonja (2004): Erfolgsfaktor Unternehmenskultur. Mit kulturbewusstem Management Unternehmensziele erreichen und Identifikation schaffen – 6 Best Practice -Beispiele. Springer.

*Die Literatur beschäftigt sich mit Best Practice Beispielen für den Erfolgsfaktor Unternehmenskultur von Unternehmen wie beispielsweise BMW Group, Hilti, Henkel und Lufthansa.*

1. Baetge, Jörg/ Schewe, Gerhard et al. (2007): Unternehmenskultur und Unternehmenserfolg: Stand der empirischen Forschung und Konsequenzen für die Entwicklung eines Messkonzeptes. Journal für Betriebswirtschaft 57, S. 183-219
2. Müthel, Miriam (2017): Wie sie eine Ethische Unternehmenskultur fördern. Controlling & Management Review. 61. 24-33.

*Die Literatur beschreibt von welchen Faktoren die Unternehmenskultur abhängig ist.*

1. Herget, Josef (2020): Unternehmenskultur gestalten. Systematisch zum nachhaltigen Unternehmenserfolg. 1. Auflage. Berlin. Springer.

*Die Literatur beschäftigt sich mit dem Erfolgsfaktor Unternehmenskultur. Dabei werden Treiber und die Entwicklung eines eigenen Kultur- Modells erläutert.*

1. Brettel, Malte et al. (2008): Marktorientierte Unternehmenskultur als Erfolgsfaktor in jungen Wachstumsunternehmen. Zeitschrift für Betriebswirtschaft. 78, S. 1197-1220.

*Die Literatur beschreibt die Identifizierung von Erfolgsfaktoren und inwieweit eine Steigerung des Verhaltens erfolgen kann.*

1. Sackmann, Sonja (2017): Unternehmenskultur: Erkennen – Entwickeln – Verändern. Erfolgreich durch kulturbewusstes Management. 2. Auflage. Wiesbaden. Springer Fachmedien.

*Die Literatur beschäftigt sich unter anderem mit Faktoren, die bei der Entwicklung einer Unternehmenskultur eine entscheidende Rolle spielen.*

1. Homma, Norbert et al. (2014): Einführung Unternehmenskultur: Grundlagen, Perspektiven, Konsequenzen. 1. Auflage. Wiesbaden. Springer.
2. *Permantier, Martin (2019): Haltung entscheidet. Führung & Unternehmenskultur zukunftsfähig gestalten. 1. Auflage. München. Vahlen.*
3. *Glahn, Richard (2017): Erfolg gestalten. So entwickeln Führungskräfte und Mitarbeiter gemeinsam die Unternehmenskultur. Frankfurt am Main. Campus Verlag.*