

# Unternehmenskultur-Controlling - Authentizitätsprüfung

| [Weitere Fachbeiträge zum Thema](#) |

## Unternehmenskultur-Controlling - ist eine Authentizitätsprüfung

Der Begriff **Unternehmenskultur-Controlling®** steht sowohl für die Steuerung und die Entwicklung der Unternehmenskultur. Es beinhaltet die Tätigkeit eines bewussten Wertemanagements der Vision, der Strategie und des Leitbildes der Firma.

Das Controlling im Finanzbereich deckt die Prozesse im Bereich der harten Faktoren, den Kennziffern ab. Schlussendlich sind es aber die „weichen“ Faktoren welche die Antreiber für die Resultate sind. Deshalb ist die Unternehmenskultur der Schlüssel zur Erreichung der betriebswirtschaftlichen und sozialgemeinschaftlichen Ziele der Unternehmung.

## Unternehmenskultur-Controlling® ist eine Authentizitätsprüfung

### Strategisches Controlling *Machen wir die richtigen Dinge?*

- langfristig und grundsätzlich

### Operatives Controlling *Machen wir die Dinge richtig?*

- die effiziente Aufgabenerfüllung in kurz- und mittelfristiger Perspektive

### Kulturelles Controlling *Wie machen wir die Dinge?*

#### nach Hässig & Stoff ®

- Welche **Werte prägen** aktuell und langfristig die Unternehmenskultur?
- Welche **Werte leben und teilen** wir jeden Tag und schaffen damit Authentizität und Wohlbefinden?

Mit Unternehmenskultur-Controlling® erfassen wir u.a. das geistige Umfeld in dem sich Mitarbeiter/Führungskräfte bewegen und bilden es ab. Die Wirkung einer funktionierenden Unternehmenskultur hängt von der gemeinsam getragenen Wertebasis (der gelebten Praxis), der gefühlten Wirklichkeit und der wahrgenommenen Selbstverantwortung ab.

Unser Ansatz verbindet die Möglichkeiten der Organisation mit den Fähigkeiten der Teilnehmenden. Dadurch entsteht eine nachvollziehbare, ganzheitliche Wirkung geprägt von Glaubwürdigkeit und Sinngebung. Unternehmenskultur-Controlling® ist in der Erhebung der Daten für die Firma minimalinvasiv, weil diese bereits in vielfältigster Form vorliegen. „Wir pflegen weder wirkungslose Workshops und noch vielversprechende Umerziehungsanlässe“. Die Resultate spiegeln sich in praxisbezogene Hinweise auf Disharmonien und Authentizität. Machbare und sofort umsetzbare Handlungsoptionen sind die ersten Schritte zur Stärkung der eigenen Glaubwürdigkeit.

## Unternehmenskultur-Controlling® zeigt neue Messgrößen

Statt wie üblich über weiche und harte Faktoren zu sprechen definieren wir **äussere Werte** (Ziele & Auftritt) und **innere Werte** (Fähigkeiten & Substanz). Äussere Werte sind linear und mit den üblichen betriebswirtschaftlichen Mitteln von jedem einfach zu messen. Innere Werte erfordern eine andere Methode, welche mehrdimensional erfasst, misst und die Resultate immer zueinander in Bezug setzt.

### Tabelle der gebräuchlichsten äusseren und inneren Werte:

Äussere Werte	Messgrößen	Innere Werte	Messgrößen
Ziele & Auftritt		Fähigkeiten & Substanz	
Geld	Menge	Vertrauen	

Verträge	Einhaltung	Fairness	Intensität und Verbindlichkeit in der Umsetzung
Strukturen	Mobilien, Immobilien	Ordnung	
Hierarchien	Kompetenz	Belastbarkeit	
Wachstum	Prozent	Engagement	
Prozesse	Dauer/Menge	Qualitätsbewusstsein	
Marktleistung	Nachfrage	Empathie	
Werbung	Aufmerksamkeit	Einzigartigkeit	
Statussymbole	Rarität, Anerkennung	Treue	

## Nutzen und Wirkung von Unternehmenskultur-Controlling

### *Unternehmenskultur-Controlling*

**wirkt** auf allen hierarchischen und organisatorischen Ebenen in Organisationen und **nutzt** den Verantwortungsträgern, wie Verwaltungsrat, Stiftungsrat, Geschäftsleitung, Belegschaft, Mitarbeitervertretung, den Aktionären, Genossenschaftern, Gönnern und damit dem Produkt oder Dienstleistung, weil Werte immer nachvollziehbar und erfahrbar sind.

### *Unternehmenskultur-Controlling*

**schafft** Sicherheit und **verhindert** somit Blockaden, **schützt** vor Unglaubwürdigkeit und ermöglicht Entfaltung, weil das Machbare **zugelassen** wird.

### *Unternehmenskultur-Controlling*

**verhindert Stillstand und gegensätzliche Subkulturen**, weil die gezielte Ausrichtung nach Werten die Haltung und die Handlungen mit den Resultaten authentisch machen. Und weil dies stets in Verbindung mit Menschen oder Dingen geschieht, entsteht Lebendigkeit.

### *Unternehmenskultur-Controlling*

**integriert isolierte Mitarbeitervertretung**, weil diese eine klare Orientierung erhält und sich somit dem Wertemanagement der Firma ausrichten muss. Dies verlangt Solidarität und bewirkt Loyalität statt Opposition.

### *Unternehmenskultur-Controlling*

**schützt vor Oberflächlichkeit**, weil jeder Wert eine verbindliche Haltung oder Handlung erfordert. **schützt vor Selbstüberschätzung und mangelndem Selbstwertgefühl**, weil Werte Maßstäbe mit wenig Interpretationsspielraum vorgeben **schützt vor Mitarbeitenden als Mitläufer**, weil das Verhalten nach Werten nicht "geschauspielert" werden kann.

**Unternehmenskultur-Controlling®** wirkt sofort und muss nicht geschult werden.

EIN Arbeitgeber mit  
Profil und Authentizität IST ATTRAKTIV  
UND WIRKT ANZIEHEND

letzte Änderung H.R.H.U.R.F.S. am 02.02.2015  
Autor(en): Hans R. Hässig, Roland F. Stoff

[RSS](#)

Der Autor:



### Herr Hans R. Hässig und Roland F. Stoff

Hans R. Hässig und Roland F. Stoff haben langjährige Erfahrung als Führungskräfte auf Geschäftsleitungsebene in KMU's, auf Konzernebene im In- und Ausland, in der Industrie, der öffentlichen Verwaltung und im Gesundheitswesen. Mit ihren Instrumenten machen sie Unternehmenskulturen sichtbar und prüfen diese auf Ihre jeweilige Authentizität.

[Homepage](#) | [Club-Profil](#) | [weitere Fachbeiträge](#) | [Forenbeiträge](#) | [Blog](#) | [Fotogalerie](#)

[Zurück zur Übersicht](#)

Anzeige

Reise SIM Karten  
auch für Ihr Reiseland



### Weitere Fachbeiträge zum Thema

- [Unsere Verbindlichkeit entscheidet über unsere Glaubwürdigkeit](#)

### Kommentar zum Fachbeitrag abgeben

Ihr Name: Gast

Ihre E-Mail:

#### Smileys



Wollen Sie Smileys in diesem Beitrag **erlauben** ?

Schutz vor automatischen Mitteilungen:



Symbole auf dem Bild:

Senden    Vorschau