

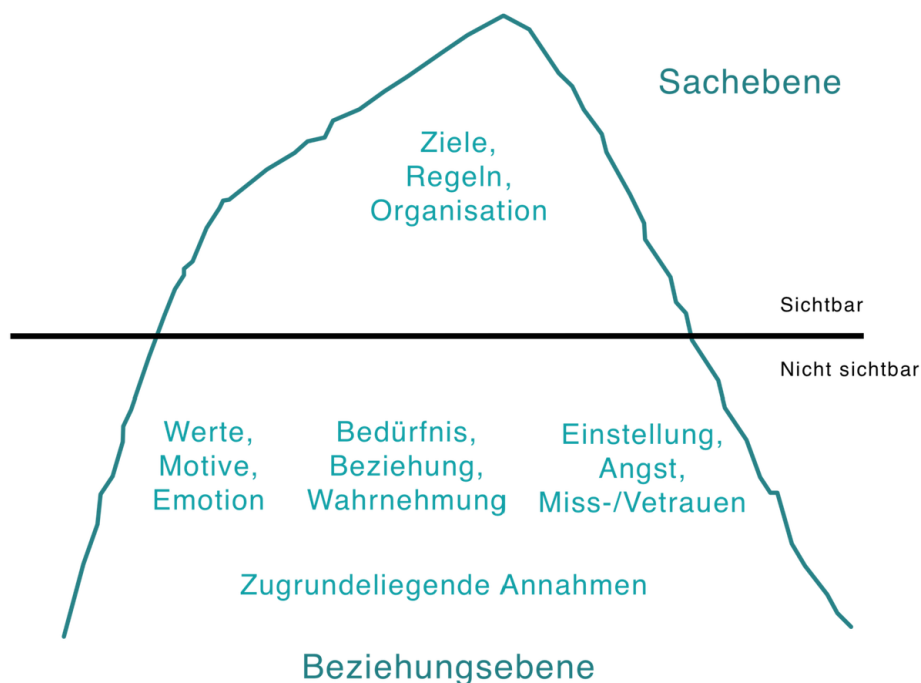
Fachliches (für Verlinkung aus zentralem Text)

Eisbergmodell:

Ein Modell, dass für Kulturarbeit oft hilfreich ist, ist das Eisbergmodell, das erstmalig von Freud eingeführt und von Paul Watzlawick und Edgar Schein weiterentwickelt wurde.

Kultur meint gemeinsame Werte, Normen und Einstellungen innerhalb einer Organisation oder eines Unternehmens. Hiermit verbunden sind gemeinsame Muster des Denkens, Fühlens und Handelns.

Das macht deutlich, dass es sichtbare Elemente von Unternehmenskultur gibt, etwa ein Leitbild bzw. Regeln für die Zusammenarbeit, Rituale wie eine Meetingkultur, Social Events, eine Kleiderordnung oder eine Hierarchie. Weniger gut erkennbar sind die nicht sichtbaren Elemente wie Gefühle, Werte oder Bedürfnisse. Letztere sind oft erfolgsentscheidend – beispielsweise wenn es um Veränderungen, neue Arbeitsweisen, Rahmenbedingungen oder Konflikte geht.



Das Eisbergmodell der Unternehmenskultur