

Lehrplan

Unternehmenskultur

Akademie für Betriebs- und Unternehmensführung

Ministerium für Bildung

Hohenzollernstraße 60, 66117 Saarbrücken
Postfach 10 24 52, 66024 Saarbrücken

Saarbrücken 2010

Hinweis:

Der Lehrplan ist online verfügbar unter
www.saarland.de/lehrplaene.htm

Einleitende Hinweise

Dem vorliegenden Lehrplan „Unternehmenskultur“ der Akademie für Betriebs- und Unternehmensführung, liegt die Rahmenvereinbarung über Fachschulen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 07.11.2002) sowie die Verordnung – Schul- und Prüfungsordnung – über die Ausbildung und Prüfung an der Akademie für Betriebs- und Unternehmensführung des Schulverbandes ABU Saarbrücken (APO-ABU) vom 10. Juni 1991 in der geltenden Fassung zugrunde.

Bei diesem Lehrplan handelt es sich um einen lernzielorientierten Lehrplan, der Lernziele als Grobziele angibt. Bei den ausgewiesenen Stundenanteilen sind die Zeiten für Wiederholungen, Leistungsüberprüfungen und die Bearbeitung von Fallstudien bereits enthalten, die mit rund einem Drittel angesetzt wurden.

Der Lehrplan ist so angelegt, dass über die einzelnen Lerninhalte hinaus die ganzheitliche Vermittlung von Schlüsselqualifikationen betont werden kann und soll. Damit soll eine Grundlage für eine eigenverantwortliche Weiterbildung und Spezialisierung während des gesamten beruflichen Werdegangs gelegt werden. Ziel dieser ganzheitlichen Bildung ist es, den Studierenden Handlungskompetenzen zu vermitteln, die Fach-, Methoden- und Sozialkompetenzen miteinander verbinden.

Die Inhalte des Lehrplanes eignen sich im besonderen Maße, die Erfahrungen der Studierenden in ihrer beruflichen Situation zu berücksichtigen. Sie können Grundlage für Diskussionen sein. Daher soll der Unterricht geprägt sein durch eine starke Einbindung der Studierenden im Rahmen von Fallbeispielen, welche die Unternehmenspraxis abbilden. Der Transfer auf den eigenen Unternehmenskontext der Studierenden kann dadurch ermöglicht werden. Dies gilt im besonderen Maße für die Lerngebiete Analyse und Entwicklung von Unternehmenskulturen.

Die Inhalte des Lehrplanes haben einen starken Bezug zu dem Fach Personalwesen. Es ist daher sinnvoll, dass sich die Lehrkräfte dieser Fächer abstimmen, insbesondere über den Einsatz von Fallbeispielen bzw. Fallstudien

Methoden und Formen des selbständigen Lernens und Arbeitens der Studierenden sollen vermittelt und gefördert werden.

Saarbrücken, Juni 2010

Lerngebietsübersicht

Lfd. Nr.	Lerngebiet	Zeitrichtwert * (Stunden)
1	Grundlagen der Unternehmenskultur	4
2	Unternehmenskulturmodelle	8
3	Unternehmenskulturentstehung	8
4	Unternehmenskulturanalyse	8
5	Unternehmenskulturmanagement	12
Summe		40

* Zeitrichtwert i. S. eines Vorschlags

Lerngebiet 1: Grundlagen der Unternehmenskultur

Zeitrichtwert: 4 Stunden

Lernziele	Lerninhalte	Hinweise zum Unterricht
Die Studierenden können 1.1 grundlegende Begrifflichkeiten erläutern.	Organisation Kultur	Verwendung von praxisbezogenen Fallbeispielen Bezug auf die Struktur der Unternehmen der Studierenden
1.2 artverwandte Begriffe der Managementlehre voneinander abgrenzen.	Betriebsklima Corporate Identity Corporate Governance /Unternehmensethik Unternehmenspolitik	Fallstudie: Psychonomics AG
1.3 die Stellung der Unternehmenskultur im gesellschaftlichen Umfeld erklären.	Kernelemente des Unternehmenskulturkonzeptes Der kulturelle Kontext eines Unternehmens - ökonomisch-gesellschaftlich - soziokultureller Rahmen - unternehmensinterne Fakten	
1.3 die Bedeutung der Unternehmenskultur für das Unternehmen erläutern.	Mehrwert einer „gelebten“ Unternehmenskultur Funktion der Unternehmenskultur	

Lerngebiet 2: Unternehmenskulturmodelle

Zeitrichtwert: 8 Stunden

Lernziele	Lerninhalte	Hinweise zum Unterricht
Die Studierenden können 2.1 die wesentlichen pragmatischen Modelle der Unternehmenskultur erklären.	Starke vs. schwache Unternehmenskultur Eisbergmodell der Unternehmenskultur	Transfer auf eigenen Unternehmenskontext: Anwendung von Fallbeispielen Fallstudie: Unternehmenskultur der Unternehmen der Studierenden
2.2 die wissenschaftlichen Modelle zur Unternehmenskultur erklären.	Drei-Ebenen-Modell (Schein) Netzwerkmodell (Sackmann) Effektivitätsmodell (Denison) Subkulturen	Eingehen auf die Stärken und Schwächen der einzelnen Modelle

Lerngebiet 3: Unternehmenskulturentstehung

Zeitrichtwert: 8 Stunden

Lernziele	Lerninhalte	Hinweise zum Unterricht
Die Studierenden können 3.1 die Entstehungsphasen einer Unternehmenskultur erläutern.	Gründungsphase - beeinflussende Faktoren - Rolle des Gründers Entwicklungsphase - die Mehrung von Kulturwissen - Wachstumsprobleme und ihre Spuren in der Unternehmenskultur - Entstehung von Subkulturen Reifephase - Zusammenspiel der Subkulturen - Entstehung von Riten, Ritualen und Zeremonien - Krise und Erneuerung	Erarbeitung anhand von Fallbeispielen aus den Unternehmen der Studierenden
3.2 die Auswirkungen der Unternehmenskultur auf die Arbeitspraxis erläutern.	Unternehmensstrategie Organisationsstrukturen und Organisationsprozesse Führungsstrukturen Kommunikationsstrukturen Motivation, Identifikation Leistungsverhalten	Fallstudie: Auswirkungen der Unternehmenskultur

Lerngebiet 4: Unternehmenskulturanalyse

Zeitrichtwert: 8 Stunden

Lernziele	Lerninhalte	Hinweise zum Unterricht
Die Studierenden können 4.1 wesentliche Instrumente zur Analyse der Unternehmenskultur erklären und anwenden.	Grundfragen der Kulturanalyse Vorgehensweise zur Kulturanalyse Bewertung der erhobenen IST-Kultur Bestimmung der SOLL-Kultur	Anwendung an einem Beispiel aus der Praxis
4.2 Methoden der Datenerhebung erklären und anwenden.	Dokumentenanalyse Prozessanalyse Kulturinterview Kulturfragebogen Kulturworkshop	Fallstudie: Konzeption eines Fragebogens zur Unternehmenskulturanalyse

Lerngebiet 5: Unternehmenskulturmanagement

Zeitrichtwert: 12 Stunden

Lernziele	Lerninhalte	Hinweise zum Unterricht
Die Studierenden können 5.1 die Vorgehensweise zur Veränderung der Unternehmenskultur erklären.	Strategien der Kulturveränderung Voraussetzung für einen Kulturveränderungsprozess Akteure und Rollen im Kulturveränderungsprozess - Geschäftsführung/ Inhaber - Führungskräfte - Betriebsrat - Personalabteilung - Externe Berater - Mitarbeiter Maßnahmen und Instrumente zur Kulturveränderung - Unternehmensleitbild/ - Führungsleitlinien - Corporate Identity- - Maßnahmen - Corporate Governance - Kulturzirkel	Transfer auf eigenen Unternehmenskontext: Erörterung von Fragen und praktischen Problemstellungen anhand von Fallbeispielen
5.2 wesentliche Aspekte eines kulturbewussten Managements erklären.	kulturelle Sensibilität Verankerung in Strukturen und Prozessen (z. B. im Mitarbeitergespräch) Anpassung kultureller Überzeugungen (z. B. bei Krisen) Anforderungen an eine kulturbewusste Führungskraft Umgang mit Schwierigkeiten und Hemmnissen (Blockaden, Nutzenargumentation)	