

Lean Culture Development als strategische Fähigkeit
 Entwicklung und Test eines Modells zur Kulturoptimierung

Thomas Toth
 thomas_toth@bluemail.ch

Ausgangslage

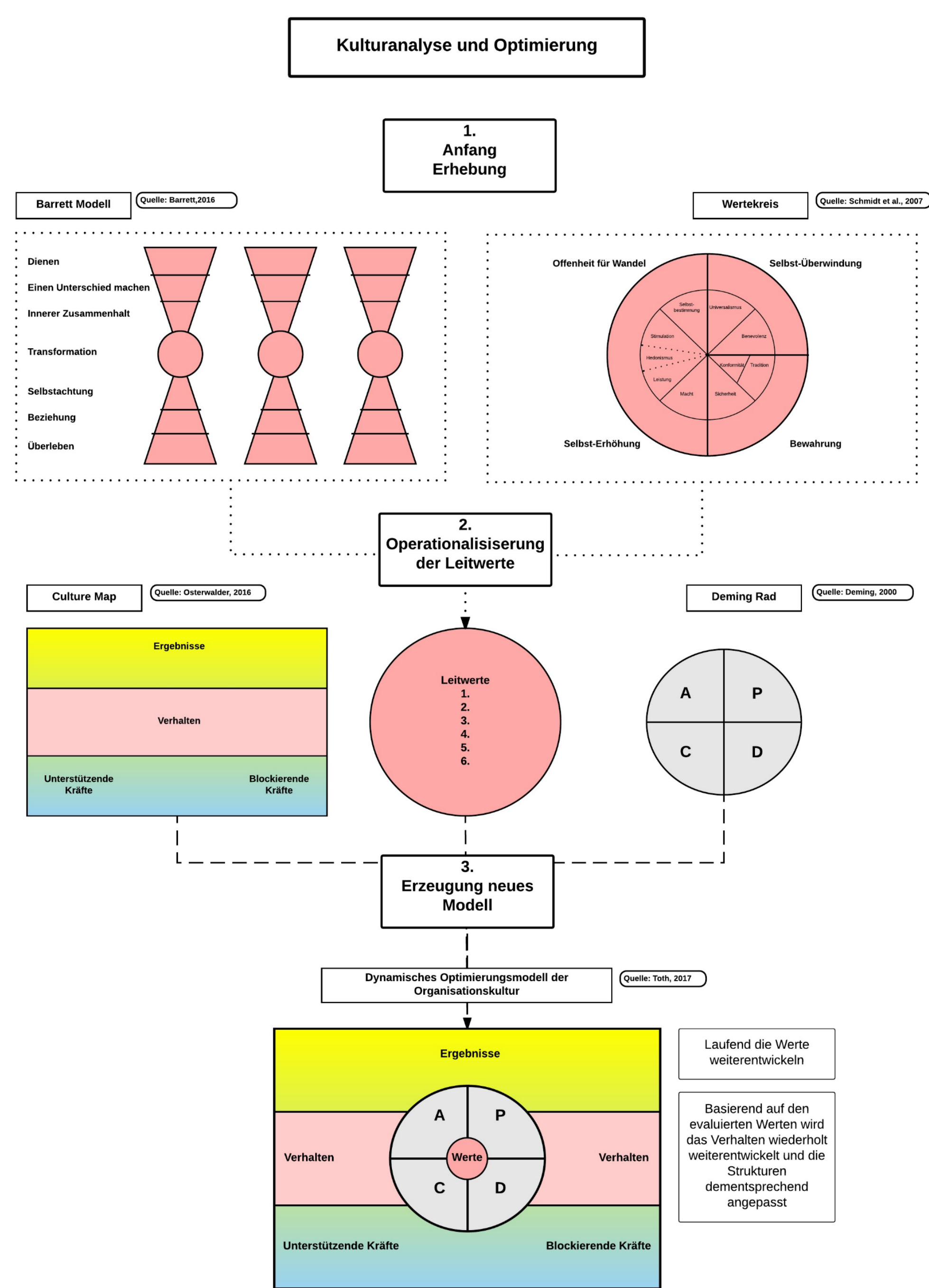
- Kostendruck und strategische Anforderung.
- Wandel einer Produktionsabteilung.
- Deloitte Studie „Human Capital Trends 2015“ stellt Kultur & Engagement neben der Führung als wichtigster Bereich dar.
- Gallup Studie belegt, dass 67% der Mitarbeitenden mit den aktuellen Stellen frustriert sind.
- Lean Management als Hauptfokus der Konzernleitung: Mit einer kontinuierlichen Verbesserungskultur soll das Rentabilitätsproblem behoben werden.
- Die Masterarbeit baut auf den vorausgegangenen Semesterarbeiten auf und kombiniert Untersuchungen in verschiedenen Disziplinen wie Psychologie, Lean Management und strategisches Management.

Ziel der Arbeit:
 Kontinuierliche Optimierung der Subkultur F1 der Arnold Magnetic Technologies AG

- Möglichkeiten für Optimierungen feststellen
- Ein Modell für die kontinuierliche Entwicklung aufstellen
- Das Modell testen

- Forschungsleitende Fragen:
- Wie kann die bestehende Kultur der Abteilung F1 kontinuierlich optimiert werden?
- Wodurch zeichnet sich die aktuelle Kultur der AMT AG Lupfig und der Abteilung F1 aus?
 - Welche Möglichkeiten gibt es für die Optimierung der Kultur der Abteilung F1?
 - Wie soll ein Modell für die kontinuierliche Optimierung der Kultur der Abteilung F1 aussehen?
 - Wie kann das erarbeitete Modell angewendet und getestet werden?

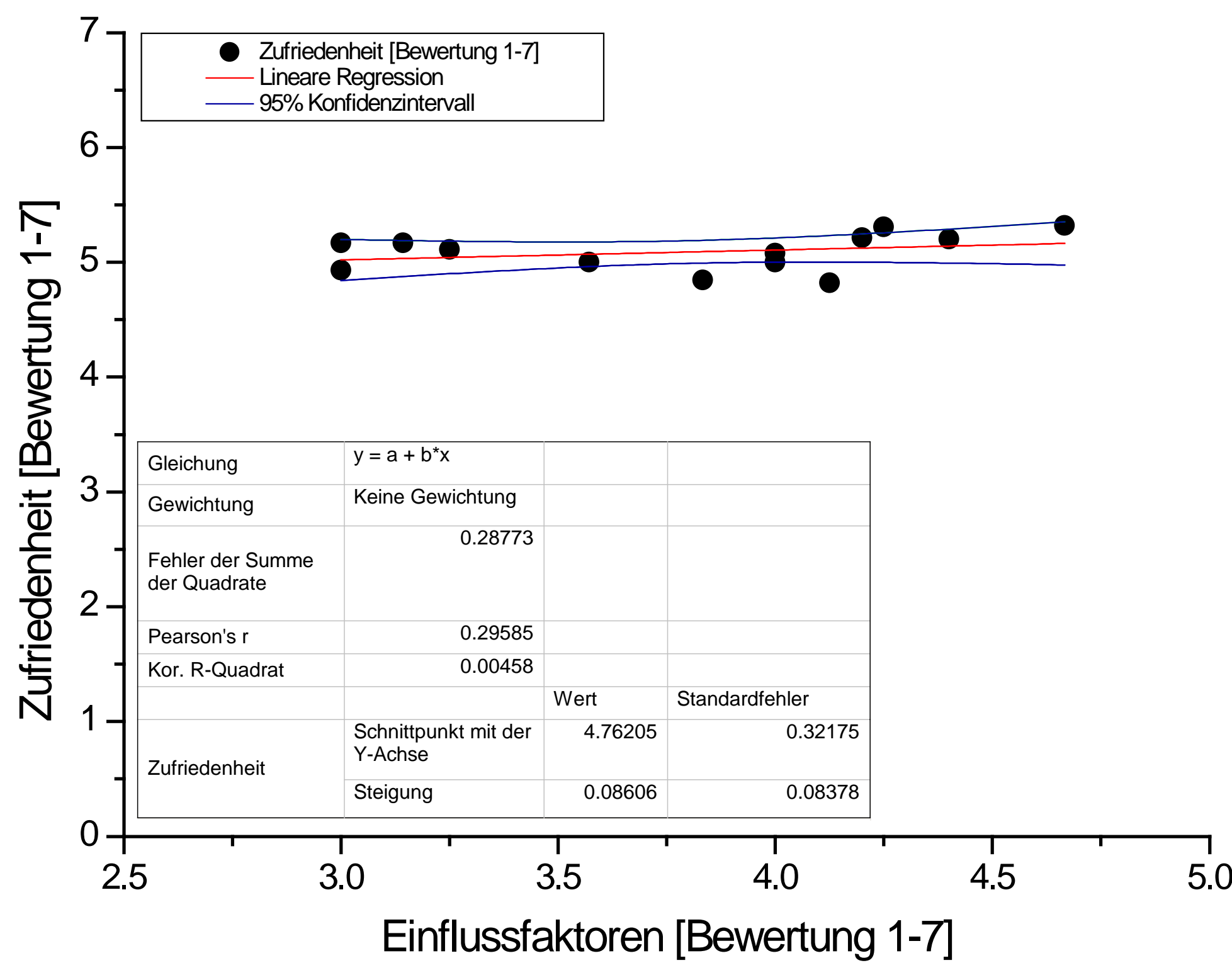
Methode



Ergebnisse



Auswertung PVQ von Shalom Schwartz, angewendet auf die Abteilung F1



Gegenüberstellung Zufriedenheit und Einflussfaktoren

Fazit

Diskussion

- Welcher Effekt wurde durch welchen Schritt erzeugt?
- Schwierige Isolierung des Untersuchungsfelds.
- Reiz und Problematik der Arbeit: die Anwendung des neuen Modells hatte sowohl zu einer Kulturveränderung geführt als auch gleichzeitig die Veränderung gemessen.
- Der Wert des Modells für strategisches Management: Durchführung von Veränderungsprojekten, Vermeidung eines Strategischen Driftes und Abstimmung interner Kulturen und Strukturen mit der Umwelt.

Empfehlungen

- Weiterführung der Kultur-Entwicklung bei der Abteilung F1.
- Das Modell auf die ganze AMT AG ausweiten.
- Die Anwendung des Modells im Managementhandbuch integrieren.

Ausblick

- Gute Grundlage für weitere Messungen und Studien.
- Die Organisationskultur der AMT AG auf die Strategie ausrichten.