

Entspannter, aber nicht weniger effektiv.

Beispiele schwedischer Betriebskultur

Andreas Franke, frankepartner GmbH

in Kooperation mit Bo Bäckström, Albatross78



**Ein Blick auf ...die Kulturen
...die KMU
...den Transfer**

Warum Skandinavien?

| | Jährliches Wachstum des BIP (in %, 1997-2007) | Leistungsbilanz (in % vom BIP, 2006) | Arbeitslosigkeit (in %, 2007) | Langzeitarbeitslosigkeit über 12 Monate (in %, 2006) | Kinderarmutsrate (in %, 2005) |
|--------------|--|---|--|---|--|
| Skandinavien | 2,8 | 7,5 | 4,4 | 1,0 | 4,8 |
| Schweden | 3,2 | 7,3 | 6,2 | 1,1 | 4,0 |
| Deutschland | 1,5 | 5,2 | 8,4 | 5,5 | 16,3 |

Vergleich der Kulturen

| Schweden | Deutschland |
|--|--------------------------------|
| Feminine Kultur | Maskuline Kultur |
| Geringe Machtdistanz | Hohe Machtdistanz |
| Geringe Unsicherheitsvermeidung | Hohe Unsicherheitsvermeidung |
| Konsens Gleichheitsprinzip Kultureller und politischer Code des „Jantelagen“ | Streitkultur Individualität |

Vergleich der Kulturen

Kultureller und politischer Code des „Jantelagen“:

„Du skall inte tro att du är nagot“ -

„Bilde dir nicht ein, du wärst etwas besonderes“

Managementstile in Schweden

Organisationsstruktur
Führung
Kommunikationsverhalten
Konfliktmanagement
Personalmanagement
Innovationsneigung
Anreizsysteme
Unternehmensstrategie
Unternehmensziele

Thomas Engels - Arbeitsformedlingen



Helene Iwarsson - Vattenfall



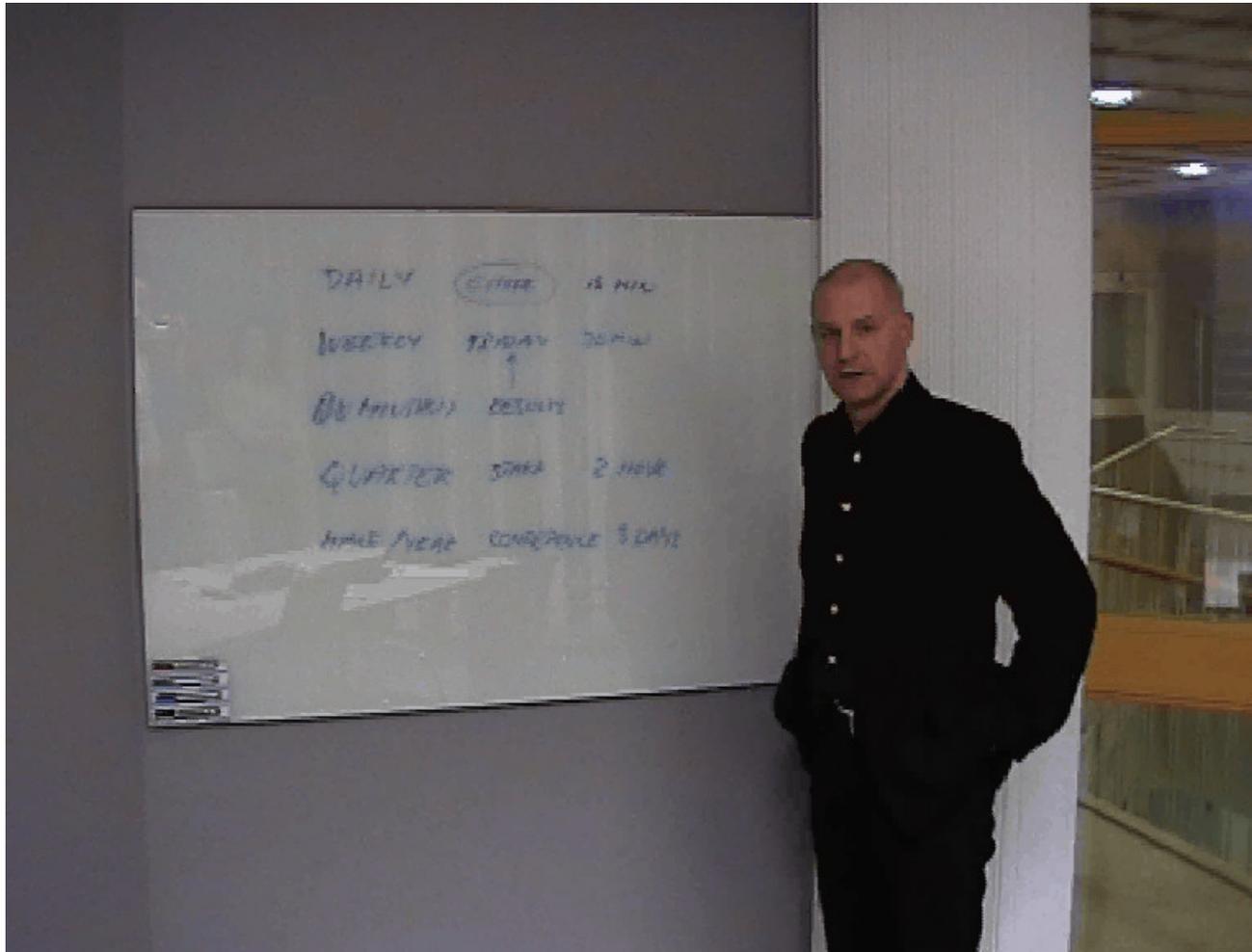
Was zeichnet die schwedische Unternehmenskultur aus?

- Coaches statt Chefs
- Kleine Einheiten
- Teamorganisation in Matrixform

- Viel Eigenverantwortung / viel Eigeninitiative
- Offenheit / intensive Kommunikation
- Viel Weiterbildung

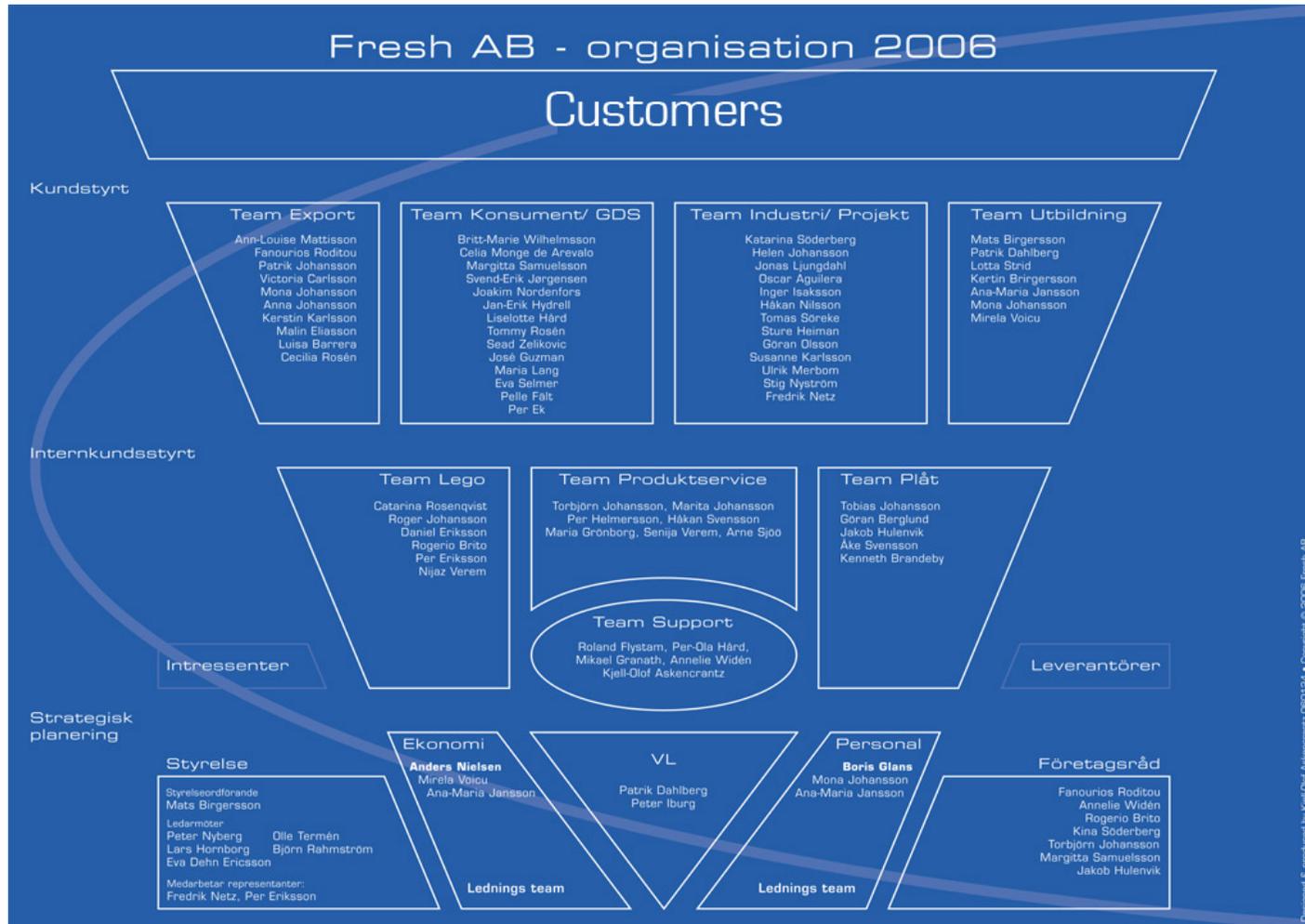
- Gesundheitsfördernde Maßnahmen
- Familie- und Frauenfreundlichkeit
- Vertrauenskultur: ganz andere Kontrollsysteme

Darco Burger - Colly AB



- 1 **Täglich** (ca. 15 min)
- 2 **Wöchentlich** (ca. 30 min)
- 3 **Monatlich** (Präsentation der Ergebnisse)
- 4 **Quartalsmeeting** (2 Stunden)
- 5 **Jahresmeeting** (1-2 Tage)

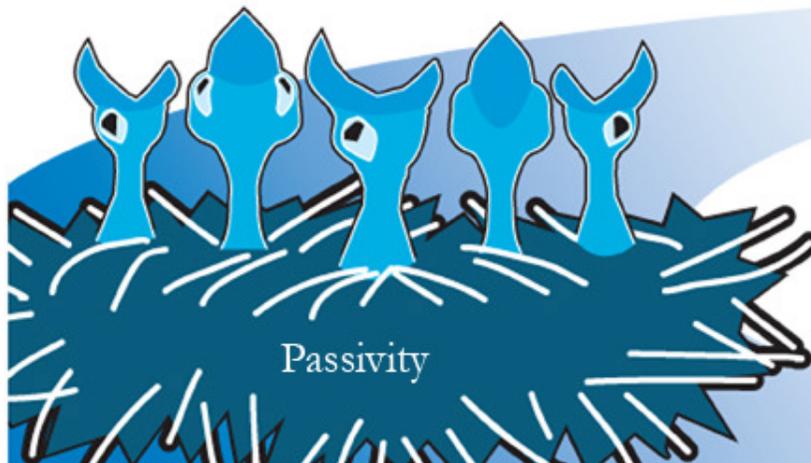
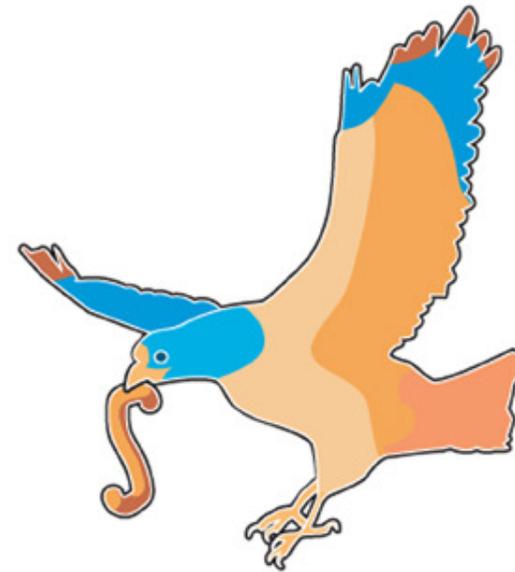
Organigramm Fresh AB



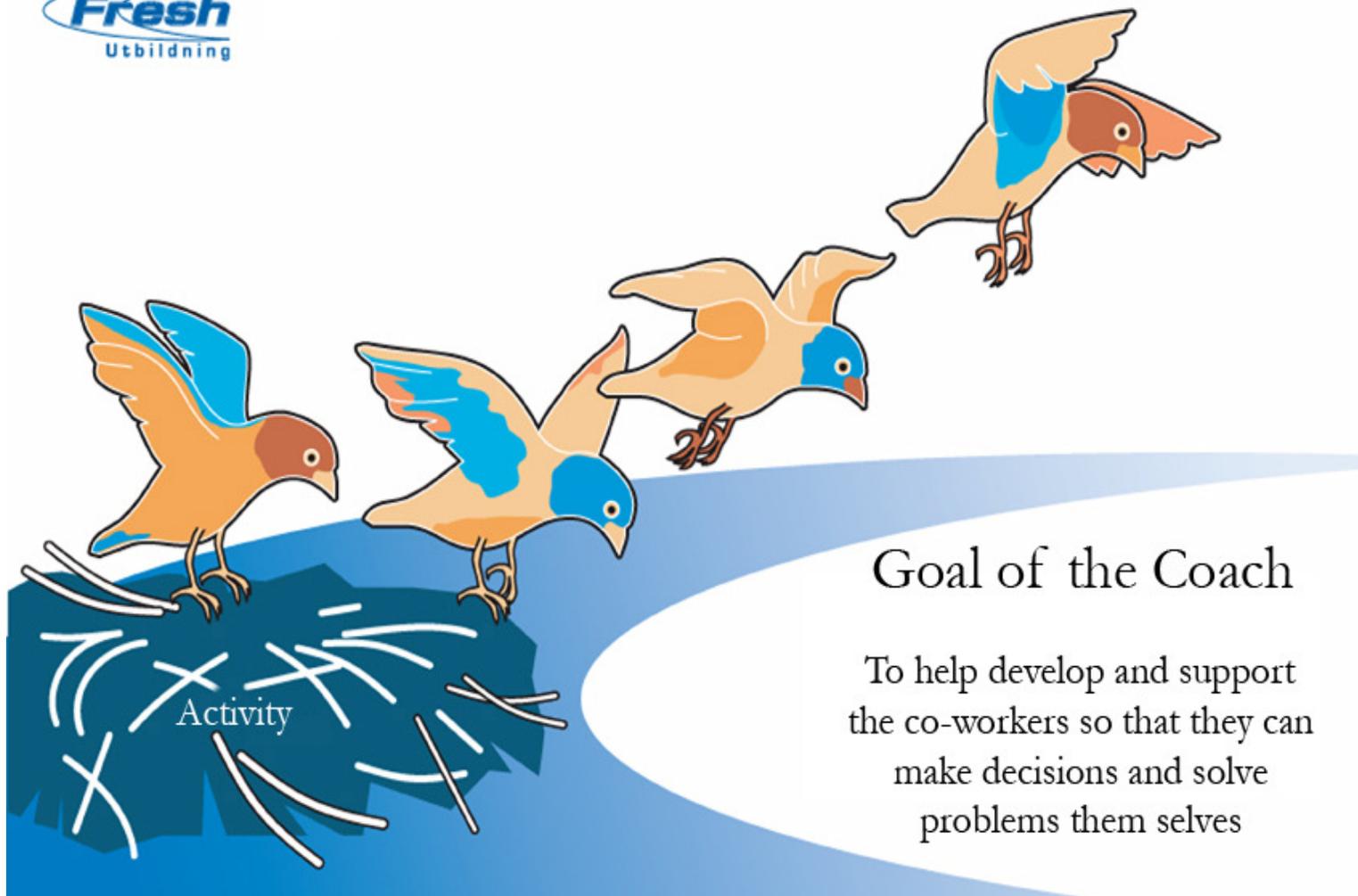
Traditionelle Führung

Traditional leadership

- * Make all the decisions
- * Leading the co-workers
- * Hand out assignments
- * Give out guidelines
- * Always do it "my way"



Führungsverständnis Fresh AB



Goal of the Coach

To help develop and support the co-workers so that they can make decisions and solve problems them selves

Thomas Lundqvist - Junibacken



Patrick Thelandersson - Elicit AB



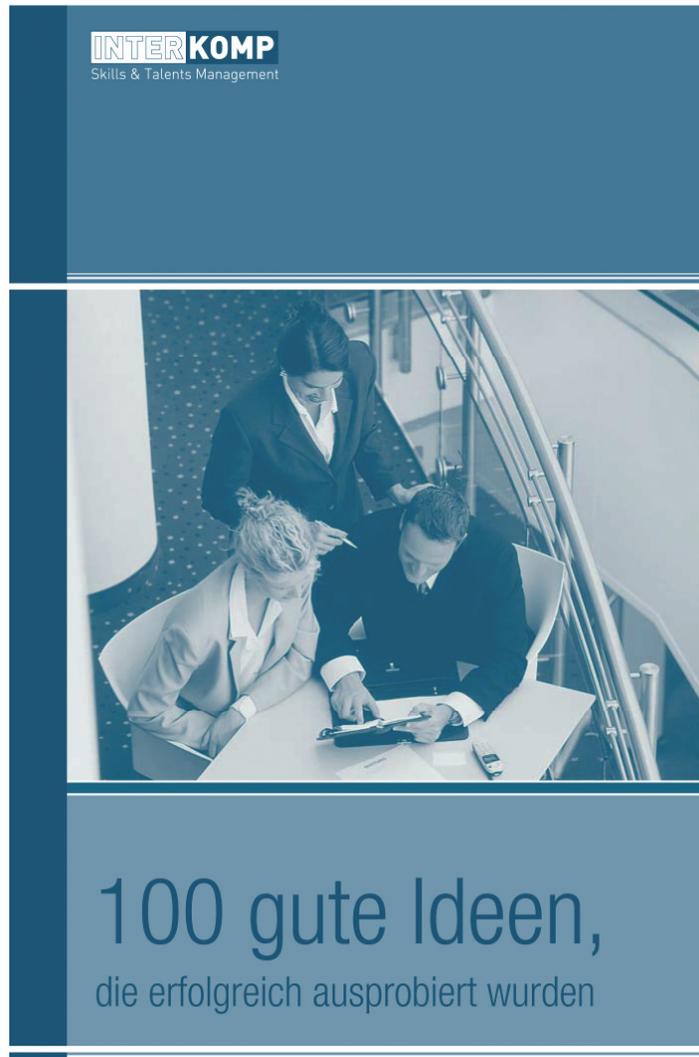
Büroräume Elicit AB



Fitnessraum - ATG



Das INTERKOMP-Buch



The image shows the cover of a book titled '100 gute Ideen, die erfolgreich ausprobiert wurden'. The cover features the INTERKOMP logo at the top left, which includes the text 'INTERKOMP Skills & Talents Management'. Below the logo is a photograph of three business professionals in an office setting, looking at a document on a desk. The background of the cover is a dark blue gradient.

Unternehmen

Fälth & Hässler AB in Värnamo. Eine der führenden Druckereien des Landes, mit Buchbinderei, zur Produktion qualitativ hochwertiger Illustrationen, Bücher und Werbedrucksachen. 75 Angestellte.

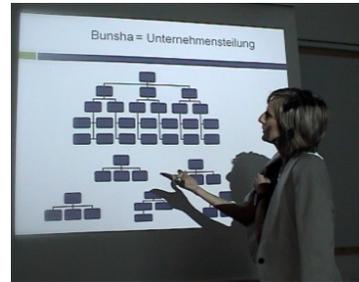
Idee

Sämtliche Mitarbeiter von Fälth & Hässler, vom Geschäftsführer und Planer bis zum Personal der Vordruckstufe, den Mitarbeitern in der Telefonzentrale und dem übrigen Personal, das nicht an eine Maschine in der Druckerei „gebunden“ ist, haben ein halbes Jahr lang jeweils für drei Stunden an Maschinen der Buchbinderei des Unternehmens gearbeitet. Manchmal reichte es aus, dass sich jemand mit der Maschine auskannte, um das zusätzliche Personal zur Entlastung der regulären Mitarbeiter einsetzen zu können.

Auch die Angestellten, die keine Bezahlung für Überstunden erhalten, haben sich trotz hoher eigener Arbeitsbelastung mit dreistündigen Einsätzen beteiligt. Durch das Projekt mit dreistündigen Schichten ist die Gemeinschaft zwischen den einzelnen Personalgruppen besser geworden und das Verständnis für die einzelnen Arbeitssituationen hat zugenommen.

Nutzen

Ergebnis ist eine höhere Effizienz, und das Interesse an einer reibungslosen Zusammenarbeit der einzelnen Produktionsschritte hat zugenommen. Auch Überlegungen zur Arbeitsumwelt haben zu neuen Konstellationen geführt.



Potentiale heben – Transfer des „schwedischen Modells“

- Kommunizierte Ziele und Leitbilder
- Transparente, vom Team getragene Unternehmenswerte
- Verbesserte Kundenorientierung
- Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit
- Anhebung der Teamperformance
- Gesunder Arbeitsplatz
- Attraktiver Arbeitgeber (Rekrutierung & Entwicklung von Personal)
- Innovationskraft stärken

Kulturelle Hürden – Was man beim Transfer beachten muss

Werte kennen

Werte verstehen

Werte respektieren

Werte integrieren

**und haben Sie Ausdauer und Geduld –
es lohnt sich!**

Vielen Dank für
Ihre Aufmerksamkeit!