

# Organisationskultur als Schlüssel erfolgreicher Vernetzung

## Status Quo

Erste wissenschaftliche Studien untersuchen den Einfluss von Organisationskultur auf verschiedene wirtschaftliche Faktoren wie bspw. das Wachstum oder die Innovativität eines Unternehmens. Diese Faktoren werden jedoch nicht nur von internen Unternehmenscharakteristika, sondern auch von ihren kooperativen Aktivitäten beeinflusst. Es ist allgemein anerkannt, dass verschiedene Formen von Kultur (nationale, regionale) zwischenmenschliche Beziehungen beeinflussen und diese sogar zum Scheitern bringen können. Dennoch ist die Verbindung Organisationskultur und Kooperationen noch nicht untersucht worden.

### *Organisationskultur*

ungeschriebene Praktiken / Regeln / Gepflogenheiten, die typisch für eine Organisation sind und all ihren Mitarbeitern / Mitarbeiterinnen bekannt sind und von diesen gelebt werden

## Forschungsfragen

- Welche Dimensionen von Organisationskultur beeinflussen auf welche Weise Kooperationen zwischen Unternehmen und den erfolgreichen Verlauf dieser?
- Wie interagieren Kulturfaktoren mit anderen Eigenschaften, die die Kooperationen beeinflussen?

## Wissenschaftliches Ziel der Befragung

Ziel ist es, empirisch fundierte Ergebnisse zum Einfluss von Organisationskultur auf Kooperationsneigung und den Erfolg von Kooperationen zu generieren. Dies ist ein erster Schritt, die hier bestehende Lücke in der Literatur zu schließen. Ebenfalls soll die Literatur zu den Nähekonzepthen (geographische, kognitive, organisationale, institutionelle, soziale Nähe zwischen Partnern), welche ebenfalls Kooperationen und ihren Verlauf beeinflussen, um den Aspekt der Nähe in Bezug auf Organisationskultur erweitert werden.

## Praktisches Ziel der Befragung

Das CRiE (Centre for Regional and Innovation Economics) an der Universität Bremen unter der Leitung von Herrn Prof. Dr. Fornahl steht für wissenschaftlich orientierte Beratung an der Schnittstelle zwischen Grundlagenforschung und deren praktischer Umsetzung. Daher ist es uns immer ein Anliegen, neu gewonnene, wissenschaftliche Erkenntnisse nicht nur einem breiten Publikum verfügbar zu machen, sondern auch konkrete Handlungsempfehlungen für Politik und Wirtschaft abzuleiten. Im vorliegenden Fall wäre dies einerseits eine Analyse der Organisationskultur und ihres Einflusses auf Kooperationsverhalten auf Netzwerkebene (aggregiert und anonymisiert), ergänzt um Anregungen, wie das Netzwerkmanagement Mitglieder dabei unterstützen kann, organisationskulturelle Faktoren besser auf Kooperationen auszurichten. Andererseits bieten wir bei Interesse individuelle Auswertungen für einzelne Unternehmen im Vergleich zum Netzwerk/anderen Unternehmen der gleichen Branche an und analysieren, wie gegebenenfalls die Organisationskultur zielgerichtet verändert werden könnte (siehe Beispiel Seite 2).

## Beispielhafte Auswertung Firma X

### 1 Organisationskultur – Was ist das?

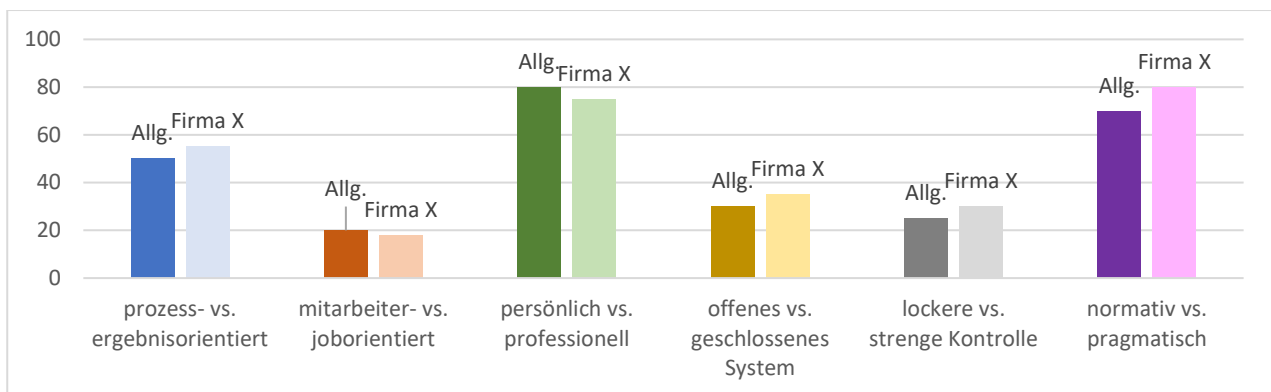
*Drei Zeilen Definition*

*Betonung, dass es keine Wertung ist  
(für alle gleich)*

### 2 Organisationskultur – Wofür brauch ich das?

*Drei Zeilen Organisationskultur und diversen Auswirkungen  
(für alle gleich)*

### 3 Unsere Organisationskultur



*Vier Zeilen Interpretation und Einordnung der Ergebnisse  
(individuell)*

### 4 Organisationskultur und *Vernetzung*?

*Drei Zeilen zur Verbindung Organisationskultur und Vernetzung  
(für alle gleich)*

### 5 Wie kann ich meine Organisationskultur mehr auf *(über)regionale Vernetzung* ausrichten?

*Vier Zeilen zur Steuerung von Organisationskultur und den Vor-/Nachteilen  
(individuell)*

## **Kontakt**

*Cathrin Söllner*

Centre for Regional and Innovation Economics (CRIE)

Universität Bremen

WIWI2 / Haus am Fleet

Max-von-Laue-Str. 1

28359 Bremen

Telefon: +49 421 218-66532 (aktuell nicht erreichbar, da im Homeoffice)

E-Mail: [c.soellner@uni-bremen.de](mailto:c.soellner@uni-bremen.de)

Web: [www.uni-bremen.de/crie](http://www.uni-bremen.de/crie)