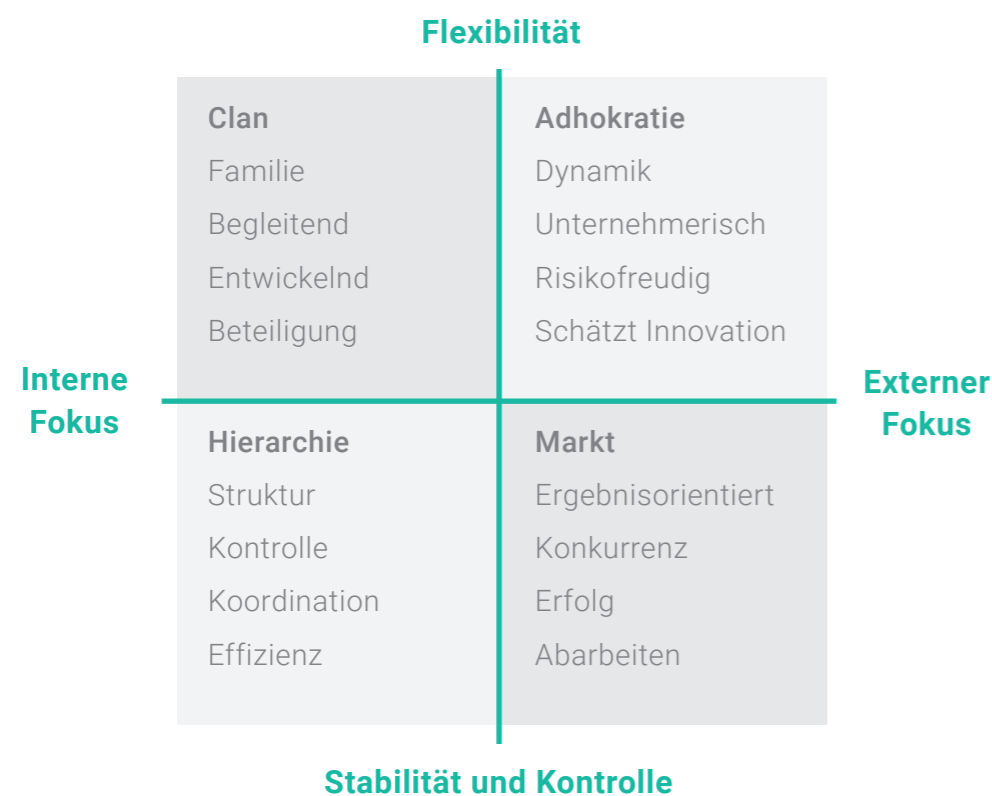


Das Modell beschreibt unterschiedliche Organisationskulturen und Führungsstile.

Das Modell der konkurrierenden Werte ist über zwei Achsen verteilt. Die vertikale Achse zeigt den Grad der Dynamik einer Organisation an, mit „Flexibilität“ an einem Ende und „Stabilität“ am anderen. Flexibilität bedeutet, dass in Eurer Organisation jeden Tag alles neu, spontan und unvorhersehbar ist. Stabilität impliziert, dass die Arbeit nach festgelegten Routinen, Rollen und Verfahren erfolgt, die klar definiert und formalisiert sind.

Die horizontale Achse beschreibt die Ausrichtung der Energie einer Organisation, d. h. inwieweit sie einen „internen“ Fokus im Vergleich zu einem „externen“ Fokus hat. Intern ausgerichtete Organisationen verbringen viel Zeit mit internen Prozessen wie Besprechungen, der Definition von Regeln und der Berichterstattung. In extremen Fällen kann es so aussehen, als würdet Ihr keine „echte“ Arbeit erledigen. Extern ausgerichtete Organisationen verbringen die Zeit im praktischen Einsatz, setzen ihre Missionen um, führen Projekte durch und dienen Kunden. Im Extremfall kann eine Organisation so nach außen gerichtet sein, dass es den Anschein hat, als würden die Mitarbeitenden den Kontakt zueinander verlieren.

Modell der konkurrierenden Werte  
Cameron & Quinn (1999)



**INTERNE KOMMUNIKATION & ENTSCHEIDUNGEN**

---

Methodenkarte 07 ■■■

**WEITERFÜHRENDE LITERATUR:**

[http://changingminds.org/explanations/culture/competing\\_values.htm](http://changingminds.org/explanations/culture/competing_values.htm)  
 Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (1999). Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework. Reading, MA: Addison-Wesley.