

Der Begriff Organisationskultur beschreibt eine Subkultur, deren Mitglieder ihre Gesamtstruktur erkennen, indem man sie in diese einführt. Sie bietet der Einrichtung Sicherheit, genau Vorschriften und somit auch eine höhere Arbeitsqualität und Arbeitszufriedenheit. Zudem ist die Organisationskultur eine ressourcenschonende Stabilisierung von Handeln und Erleben in Organisationen.

Der Nutzen einer solchen Organisationskultur bestehen in dem Ersparnis von Zeit, Nerven und Konflikten. Außerdem stützt sie die Gruppenkohäsion, bietet Identitätserleben und verleiht so Sicherheiten im Team und stärkt den Zusammenhalt der Gruppe. Eine Organisationskultur definiert Ziele und Anforderungen, wodurch ein Rahmen für Konflikte geboten wird. Zu diesen Zielen zählen ein passendes Leitbild, eine Konzeption, Regelvereinbarungen im Team und eine konsistente Führung.

Die verschiedenen Organisationskulturen unterscheiden sich lt. globalen Studien in ihrer Machtdistanz, Unsicherheitsvermeidung, Individualismus/Kollektivismus und ihrer Maskulinität. In weiteren Studien wurden diese Dimensionen weiter ausgebaut.

In Kitas gibt es laut ihren LeiterInnen zusätzliche Dimensionen wie das Rollenverständnis (Verhältnis von Arbeit und Freizeit). Daran lässt sich erkennen, dass die globalen Studien nicht genau genug sind, bzw. nicht problemlos übertragbar. Viele der Ansätze funktionieren meist garnicht und sind empirisch nur schwer greifbar.

Zudem lässt sich sagen, dass eine Organisationskultur Menschen in ihren Einstellungen, Werten und ihrem Verhalten verändert. Die Mitarbeiter haben oft eine höhere Arbeitszufriedenheit und Innovationsbereitschaft.

Hierfür gibt es verschiedene Modelle. Zum einen gibt es die "Kühltruhe", wobei es einen offenen und kalten Konflikt gibt. Die Mitarbeiter wissen, dass eine Außeneinsetzung bevorsteht, wollen das Problem jedoch nicht wahrhaben.

Desweiteren gibt es die "Kuschelecke". Diese Methode bietet eine warme Insel sozialer Unterstützung, viel Harmonie und ist bei den meisten Teammitgliedern gern gesehen. Die Grundregel besteht hierbei darin, eine inhaltsfreie Beziehungspflege untereinander zu führen, ohne Ziele und Forderungen.

Die letzte Methode ist die "Kurze Leine", welche jegliche Auseinandersetzung unterdrückt und ruhig stellt. Hier bestimmt der Träger das gesamte Geschehen. Das Personal zählt nichts und bekommt ausschließlich Anweisungen. Auch die Kita-Leitung hat nur kaum Befugnisse und darf nichts in Frage stellen.

Der Verlauf ist unberechenbar und kann sehr variieren. Zum Einen könnte sich auf einer Seite Truppen sammeln, indem Eltern, KollegInnen etc. mobilisiert werden. Es gäbe also lediglich Ruhe vor dem Sturm. Zum Anderen könnte nach langem Bedauern ein Ruhezustand oder eine Resignation folgen.

Auch bei dem Modell „Kuschelecke“ sind die möglichen Verläufe sehr verschieden. Es besteht sowohl die Chance, dass die Fachlichkeit weiterentwickelt wird, jedoch könnte das Team auch auf die fachliche Auseinandersetzungen verzichten um möglichen Konflikten aus dem Weg zu gehen. Denkbar ist auch, dass das Team in Sympathiegrüppchen zerfällt.

Die Konfliktregulation könnte durch die Hintertür passieren, indem das Personal z.B. häufiger erkrankt. Ebenfalls möglich ist, dass das Personal resigniert und die Position aufgibt oder sich eine „Wagenburgmentalität“ innerhalb des Team entwickelt.

Bei einer anschließenden Diskussion an der sich zahlreiche Zuschauer, so auch Prof. Dr. Raimund Geene, eine Kita-Leiterin und Prof. Dr. Günter Mey beteiligten, wurden noch einmal diverse Vor- und Nachteile der jeweiligen Modelle aufgegriffen, diskutiert und über Erfahrungen mit ihnen berichtet.