



Weiterentwicklung Ihrer Unternehmenskultur

Werden Sie Gestalter statt "Kulturbanause"

Digitale Transformation, VUCA-Welt, New Work, verändertes Kundenverhalten, neue Geschäftsmodelle, Agilität etc. – die Auflistung lässt sich sicherlich um viele weitere Begriffe fortführen. Um in diesen Zeiten den Erfolg Ihres Unternehmens weiter voranzutreiben ist die Ableitung der richtigen Strategien sowie die Entwicklung und Implementierung der passenden Prozesse sicherlich zwingend notwendig. Ergänzend spielt eine starke Unternehmenskultur als „Treib- und Schmiermittel“ beim Unternehmenserfolg eine besonders große Rolle.

Wir von innovent consult haben dafür eine „Erfolgsformel“ aufgestellt:

Erfolg = Markt x Strategie x Prozesse x Produkte x (Kultur)² / Wettbewerb

Aktuelle Beispiele wie adidas, Upstalsboom, Check24 oder die TeamBank zeigen sehr deutlich, dass die Unternehmenskultur den wesentlichsten Erfolgshebel darstellt. An der Aussage von Peter Drucker: „Kultur ist Strategie zum Frühstück“ hat sich nichts verändert – im Gegenteil: Es wird allerhöchste Zeit zum Gestalter bzw. Treiber von Kultur zu werden und dabei das Potenzial der Mitarbeiter einzubeziehen. Vorweg sollte Eines allerdings klar sein: Kulturentwicklung ist kein Projekt, sondern ein Prozess, bei dem es „eigentlich“ keinen Anfang und sicherlich auch kein Ende gibt.

Um den beschriebenen Herausforderungen zu begegnen und Unternehmen, insbesondere Banken und Sparkassen, bei der Weiterentwicklung ihrer Unternehmenskultur zu unterstützen, hat innovent consult acht Dimensionen zur Kulturentwicklung abgeleitet. Im Folgenden werden die acht Dimensionen mit beispielhaften Fragestellungen kurz vorgestellt:

Zugehörigkeit & Identifikation:

Wie stolz sind Mitarbeiter, bei diesem Unternehmen zu arbeiten? In wie weit identifiziert sich der Mitarbeiter mit dem Unternehmen? Wie spiegelt sich dies in der Weiterempfehlungsbereitschaft des Arbeitsgebers wider?

Vision & Strategie:

Inwieweit kennen und akzeptieren die Mitarbeiter die formulierte Vision und Strategie? Nach welchen definierten Werten wird im Unternehmen gehandelt?

Führung & Wertschätzung:

In wie weit verfügen Führungskräfte über ein zukunftsorientiertes Mind- und Methodenset? Wie wird ein wertschätzender Führungsstil erlebbar gemacht? Wie begleiten Führungskräfte die Potenzialentfaltung der Mitarbeiter?

Innovation & Lernen:

Wie werden agile Formate zielgerichtet eingesetzt? Wie wird kontinuierliches Lernen mittels unterschiedlichen Medien sichergestellt? Wie ist der Prozess zum Innovationsmanagement ausgestaltet?

Risiko- & Fehlerkultur:

In wie weit werden Entscheidungen auch unter unsicheren Rahmenbedingungen schnell getroffen? Wie wird der offene Umgang mit Fehlern gefördert? Wie gelingt die Implementierung einer hierarchieübergreifenden Feedbackkultur?

Kundenbegeisterung & -bindung:

Wie kann der Geist „echter“ Kundenbegeisterung in das Haus getragen werden? Wie gelingt die konsequente Ausrichtung an den Kundenbedürfnissen? Wie werden Kunden in die Entwicklungsprozesse eingebunden?

Erfolgswille & Machen:

Wie gelingt es die Eigenverantwortung und das unternehmerische Denken bei den Mitarbeitern zu fördern? Wie wird Spaß und Freude im Job vorgelebt und multipliziert?

Achtsamkeit & Balance:

Wie kann eine ausgewogene Balance zwischen der intensiven Arbeit und dem Alltag des Lebens sichergestellt werden? Wie wird Verantwortungsbewusstsein sich selbst bzw. den Mitarbeitern gegenüber gelebt?

Weiterentwicklung Ihrer Unternehmenskultur

Werden Sie Gestalter statt "Kulturbanause"



Diese Dimensionen dienen als wesentliche Grundlage, um im Rahmen eines erprobten Vorgehens eine Agenda zur Weiterentwicklung der Unternehmenskultur mit konkreten Maßnahmen abzuleiten.

Zunächst wird gemeinsam mit allen TOP-Führungskräften eine erste „Landkarte“ zur Kulturentwicklung erarbeitet. Diese Ideen werden im Rahmen der zweiten Phase mit Mitarbeitern und Führungskräften in „Kultur-Dialogen“ verprobt. Parallel dazu wird in dieser Phase eine unternehmensweite, technisch unterstützte und anonyme Kulturerhebung zur Ermittlung des Status quo in den acht Dimensionen durchgeführt. Die Erkenntnisse aus der Kulturanalyse fließen in einen zweiten Workshop mit den TOP-Führungskräften ein, in dem insbesondere die konkreten Maßnahmen für die Weiterentwicklung der Unternehmenskultur abgeleitet werden.

Anschließend ist die Bearbeitung der ausgewählten Kulturmaßnahmen in interdisziplinären Teams aus Mitarbeitern und Führungskräften notwendig. Hierbei ist die konsequente Begleitung durch die Geschäftsleitung als „Pate“ für die jeweiligen Maßnahmen einer der wesentlichen Erfolgshebel.

Erfahrungswerte zeigen, dass schon nach ca. einem Jahr die Werte der technischen Kulturerhebung deutliche Verbesserungen aufzeigen. Allerdings sollten sich die Unternehmen auf den ersten Erfolgen nicht ausruhen, sondern den eingeschlagenen Weg konsequent fortführen, denn die nachhaltige Veränderung der Unternehmenskultur ist kein Sprint, sondern ein echter Marathon.

Gerne helfen wir Ihnen als erfahrener Experte in umfangreichen Kultur- und Veränderungsprozessen. Also: Werden Sie Gestalter statt „Kulturbanause“!

Ihre innovent consult aus Münster!