

Cultural Change

Neues Verhalten entsteht nicht einfach durch die Einführung neuer Strategien oder Strukturen: es braucht eine Veränderung der Unternehmenskultur. Es gilt, die oft ungeschriebenen Gesetze eines Unternehmens zu verstehen und im Management Bewusstsein für fördernde und hemmende Aspekte der Unternehmenskultur herzustellen. Dann können – ähnlich wie bei der Akupunktur – gezielt Maßnahmen gesetzt werden, die das Verhalten der MitarbeiterInnen in Richtung einer gewünschten Kultur verändern.



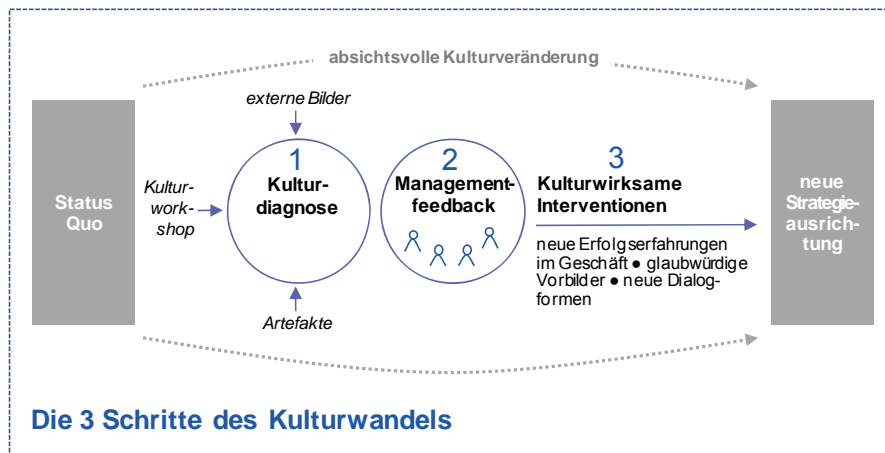
Die ungeschriebenen Gesetze sind die größten Barrieren für sinnvolle Veränderungen.

Anlässe

- Eine strategische Neupositionierung wurde im Management beschlossen, es ist jedoch spürbar, dass die bestehende Kultur nicht dazu passt.
- Veränderungen wie neue Strukturen, neue Anreiz- bzw. Steuerungssysteme oder umfassende Führungskräfte trainings wurden initiiert, das Verhalten der MitarbeiterInnen bleibt aber wie es ist.
- Die Herausforderungen des Marktes verändern sich radikal, das Management fordert auch im Unternehmen einen Kulturwandel.
- Fusionen, Unternehmenskäufe sind strukturell geklärt, die Kulturen passen aber nicht zusammen.

Nutzen

Eine fundierte Kulturdiagnose macht allen im Unternehmen klar, nach welchen Gesetzen die Organisation „tickt“, wo Tabus Veränderung behindern, und welche „Normen“ den Zukunftserfolg hemmen bzw. fördern. In einem Cultural-Changeprozess geht es darum, die Unternehmenskultur zu verstehen und die richtigen Interventionen zu finden, um neue kulturelle Erfolgsgeschichten zu schreiben.



Das Vorgehen sieht 3 Schritte vor:

1. Die einzigartige Kultur des Unternehmens verstehen.
2. Das Management über die „geheimen Spielregeln“ ihres Unternehmens in Dialog bringen und Feedback organisieren.
3. Punktgenaue Maßnahmen setzen, die mit neuen „Werten“ Erfolg produzieren und glaubwürdige Beispiele für eine Kulturveränderung zeigen.

Wir unterstützen Sie, indem wir ...

- eine professionelle Kulturdiagnose mit praxiserprobten Methoden durchführen: Diagnose-Workshops, Onlinebefragungen, Beobachtungen von Artefakten, Tiefeninterviews mit Kunden und Stakeholdern.
- wirksame Feedbackprozesse für das Top-Management über Kulturphänomene ihres Unternehmens organisieren.
- punktgenaue Interventionen zur kulturellen Veränderung planen, z. B. über besondere Kommunikationsformen, Pilotprojekte, Symbolmanagement, Coaching von Schlüsselpersonen.

Referenzen

ABB Ungarn • OBI Ungarn • One (nun Orange) • Unternehmensgruppe Stadt Linz

AnsprechpartnerIn



Mag. Manfred Höfler
manfred.hoefler@ICG.eu.com



Mag. Eva Grieshuber
eva.grieshuber@ICG.eu.com



Dieter Marth
dieter.marth@ressential-ICG.com



Michael Kempf
michael.kempf@ressential-ICG.com