

Culturizer®

Auch wenn Unternehmenskultur zu den soften Themen zählt, ist sie ein **zentraler Erfolgsfaktor für Unternehmen** - sie macht einen Unterschied. Sie bestimmt beispielsweise das Bild, das ein Unternehmen bei seinen Kunden hat. Sie bestimmt auch, ob ein Unternehmen Strahlkraft auf Bewerber hat. **Zudem hemmt Unternehmenskultur häufig wichtige Veränderungsprozesse.**

Zu diesem Ergebnis kommt die Studie "Changeability - Wie veränderungswillig und wie veränderungsfreudig finden Sie Ihr Unternehmen?" von dem Beratungsunternehmen ComTeam AG. Teilgenommen haben 462 Fach- und Führungskräfte aus Unternehmen im deutschsprachigen Raum. 57 Prozent von ihnen meinen, dass die Kultur in ihrem Unternehmen dem Wandel im Weg steht. Einzig Vorstand und Geschäftsführung haben eine andere Sichtweise. Sie sind der Auffassung, dass Veränderungen in ihrem Unternehmen eher vorangetrieben als behindert werden.

Vor dem Hintergrund von Digitalisierung, Globalisierung, Regulierung und demographischen Wandel erhöht sich der Veränderungsdruck für Unternehmen zunehmend. Will sich ein Unternehmen weiterhin erfolgreich am Markt behaupten, ist es gezwungen seine Organisationsform und Kultur auf den Prüfstand zu stellen. Gerade Unternehmen denen es heute noch sehr gut geht, hinterfragen sich, ihre Überzeugungen und Verhaltensweisen eher zu wenig. Können wir den zukünftigen Herausforderungen noch erfolgreich begegnen? Wie zukunftsfähig sind unsere heutigen Überzeugungen und Verhaltensweisen?

Positive Erfahrungen machen Unternehmen, die Kulturarbeit und ihre Weiterentwicklung unterstützen. Wichtig ist, dass die Unternehmenslenker dieses Thema vorantreiben und ein Kulturbewusstsein haben.

Auch wenn Unternehmenskultur eingangs als softes Thema betitelt wurde und anspruchsvoll in der Entwicklung ist, können sie wirkungsvoll entgegenreten: Und zwar mit Hilfe des **Culturizers®**. Gerade bei größeren Veränderungsprojekten ist es ein **unerlässliches Tool**.

Vorgehen in der Kulturanalyse

- Abbilden der Ausprägungen in den vier archetypischen Kulturprofilen anhand von knapp 100 Karten.
- Bestimmen und Visualisieren der Ist-Kultur.
- Besprechen der Auswirkungen.
- Bestimmen der relevanten Kulturfelder wie z. B. Führung, Verbindlichkeit, Leistung, Konflikte.
- Ableiten der Ziel-Kultur.
- Treffen von Maßnahmen und Vereinbarungen zur Kulturentwicklung.

Ihr Nutzen

- Unternehmenskultur wird besprechbar.
- Bestimmen und Visualisieren der Ist- und Ziel-Kultur.
- Herausarbeiten der Unterschiede und Auswirkungen.
- Ableiten von konkreten und verbindlichen Maßnahmen in Anlehnung an die relevanten Kulturfelder.
- Schaffen von Kulturbewusstsein.
- Erreichen von Qualität, Akzeptanz, Transparenz und Verbindlichkeit.
- Beschleunigen und Unterstützen von Veränderungsprozessen.

Kontakt

⇒ +49 1523 380 54 86 ▪ info@nadjahenrich.com ▪ www.nadjahenrich.com