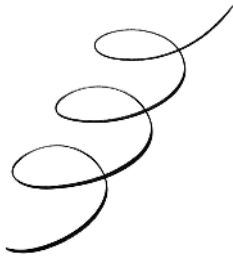




## Cultural Change

Neues Verhalten entsteht nicht einfach durch die Einführung neuer Strategien oder Strukturen: es braucht eine Veränderung der Organisationskultur. Es gilt, die oft ungeschriebenen Gesetze einer Organisation zu verstehen und im Management Bewusstsein für fördernde und hemmende Aspekte der Organisationskultur 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.**

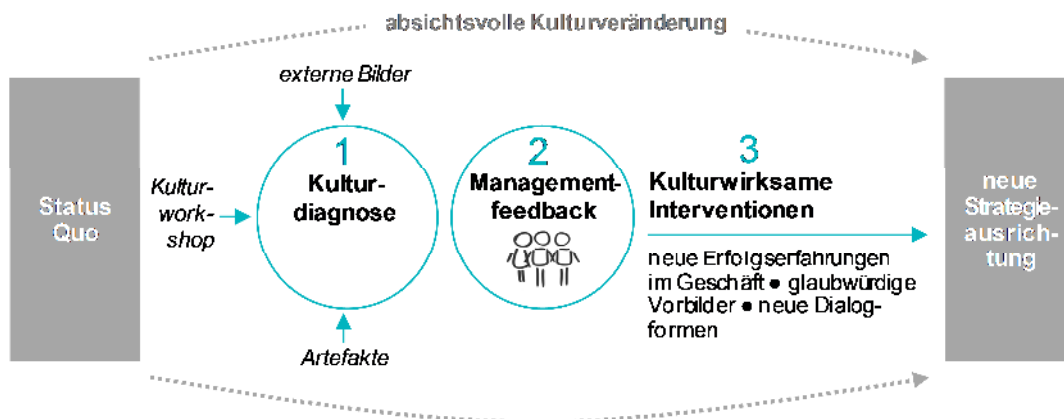
### Anlässe

- 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 in der Organisation einen Kulturwandel.
- Fusionen, Organisationskäufe sind strukturell geklärt, die Kulturen passen aber nicht zusammen.

### Nutzen

Eine fundierte Kulturdiagnose macht allen in der Organisation 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 Organisationskultur zu verstehen und die richtigen Interventionen zu finden, um neue kulturelle Erfolgsgeschichten zu schreiben.

## Die 3 Schritte des Kulturwandels



### Das Vorgehen sieht 3 Schritte vor:

1. Die einzigartige Kultur der Organisation verstehen.
2. Das Management über die „geheimen Spielregeln“ ihrer Organisation 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 KundInnen und Stakeholdern.
- wirksame Feedbackprozesse für das Top-Management über Kulturphänomene ihrer Organisation organisieren.
- punktgenaue Interventionen zur kulturellen Veränderung planen, z. B. über besondere Kommunikationsformen, Pilotprojekte, Symbolmanagement, Coaching von Schlüsselpersonen.