

Kulturelle Transformation: Vorgehen in acht Schritten



1. Was ist das Problem? Weshalb ist eine Kulturveränderung nötig?

(z.B Änderung der Strategie, Unzufriedenheit der Mitarbeitenden, Reaktionen der Kunden/ Klientinnen, Umsatz-/Margenverluste, etc.)



2. Stakeholderanalyse

Wer sind die wichtigen Stakeholder? Wen brauche ich als Unterstützung, damit das Unterfangen ein Erfolg wird? Welche Hindernisse könnten dem Vorhaben in den Weg gelegt werden?



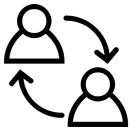
3. Diagnose

Ist-Kultur eruieren: mit Fragebogen, in Workshops



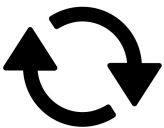
4. Zielkultur definieren

Wie sieht unsere Soll-Kultur aus, damit wir auch in Zukunft Erfolg haben und unserem Auftrag gerecht werden können?



5. Kultur besprechbar machen

Ein passendes Vokabular entwickeln und schulen



6. Kultur verändern

Arbeit an den drei Dimensionen Mindset, Verhalten und Architektur. In wiederkehrenden Iterationen werden dem Team oder der Organisation mit verschiedenen Massnahmen, sogenannten Vehikeln, Impulse, Anregungen und evtl. auch Irritationen vermittelt, welche Schritt für Schritt die gewünschte Soll-Kultur etablieren.



7. Kultur verankern

«Changing a company culture requires a movement, not a Mandate». Community Building, Vorträge, Fuckup events, etc. helfen, die angestossenen Veränderungen nachhaltig zu verankern.



8. Änderung überprüfen

Mittels Fragebogen, Gesprächen, Feedbacks von aussen etc.