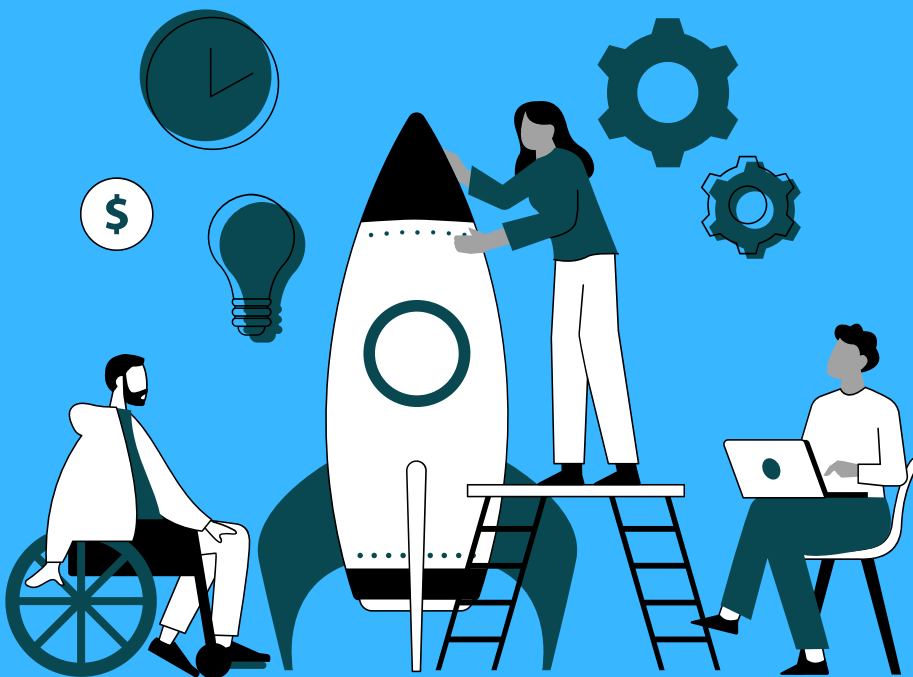


Service

# Kulturveränderung



ximas 

Wir führen Sie erfolgreich ans Ziel!

# Kulturveränderung.

Wir erfassen die gelebten Werte, Einstellungen, Artefakte, Praktiken und Normen Ihrer Organisation und erarbeiten die Auswirkungen auf die Handlungs- und Verhaltensweisen sowie Entscheidungsprozesse. Damit kann in Ihrem Unternehmen die Organisationskultur als massgeblicher Erfolgsfaktor identifiziert, gesteuert und angewendet werden.

## Motivation

Die Organisationskultur bildet den Grundstein, welcher zum langfristigen Erfolg einer Organisation beiträgt. Sie wirkt direkt auf die Organisationsmitglieder und beeinflusst so das Engagement und die Motivation der Mitarbeiter. Eine erfolgreiche Organisationskultur befähigt die Mitarbeiter, aktiv am Unternehmenserfolg mitzuwirken.

## Ziele

Die übergeordnete Zielsetzung von Kulturmanagement besteht darin, die Konflikt- und Fehlentscheidungskosten zu senken, die Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter sowie deren Veränderungsbereitschaft und Zufriedenheit zu steigern und schliesslich die Mitarbeiterbindung zu stärken.

## Strategien

Ein Vorhaben zur Kulturveränderung kann in einem Top-Down und Bottom-Up Ansatz durchgeführt werden. In beiden Fällen muss das Management die Ziele, die durch ein Kulturvorhaben erreicht werden soll, definieren und innerhalb der Organisation kommunizieren. Durch die Mitarbeitenden werden die Rahmenbedingungen und Vorschläge wie auch die Massnahmen zur Umsetzung erarbeitet, aus welchen das Management die Auswahl der umzusetzenden Massnahmen in Abstimmung mit den Mitarbeitern trifft.

# Erfolgsfaktoren.

Kulturmanagementvorhaben sind menschlich komplexe und zeitlich langwierige Vorhaben, die klare Strukturen und eine Kontinuität verlangen, um die Ziele einer Kulturveränderung zu erreichen. Unabhängig von den definierten Massnahmen und der gewählten Umsetzungsstrategie empfiehlt es sich bei jedem Kulturmanagementvorhaben, die folgenden Best Practices zu berücksichtigen.

## Grundlagen

Ein Verständnis wie eine Organisationskultur entsteht und durch welche Schritte sie entwickelt werden soll, muss mit allen Stakeholdern geschaffen und festgehalten werden - beispielsweise in Form einer Organisationskulturkarte.

## Rahmenbedingungen

Die Rahmenbedingungen, um ein Kulturmanagementvorhaben umzusetzen, müssen mit dem Management und den Mitarbeiter verstanden und eine Bereitschaft zur Veränderung geschaffen werden.

## Massnahmen

Ein Konsens der Massnahmen, welche innerhalb des Kulturveränderungsvorhaben umgesetzt werden sollen, muss gefunden und festgehalten werden.

## Governance

Nachverfolgung und Reporting bezüglich Umsetzungsstand der Massnahmen sind wichtig, weil sie ein besseres Verständnis des Kulturveränderungsvorhabens liefern.

Unser Idealtypischer Ablauf eines Kulturveränderungsvorhabens umfasst drei aufeinanderfolgende Schritte.

## 1 Relevante Informationen aufbauen

Es ist von essentieller Bedeutung, ein Verständnis zu schaffen, wie eine Organisationskultur entsteht und über welche Inputfaktoren sie sich entwickeln respektive verändern lässt.

## 2 Rahmenbedingungen und Massnahmen definieren

In dieser Phase werden die Inputfaktoren definiert, welche die gewünschte Kulturveränderung anstossen können, sowie die Massnahmen hinter den Inputfaktoren erarbeitet.

## 3 Projektmässige Umsetzung

Die definierten Umsetzungsmassnahmen werden in dieser Phase Projektmässig aufgestellt und zur Umsetzung in Form eines Projektes freigegeben.

# ximas

Lösungsorientiert  
und umsetzungsstark.

Wir beraten und begleiten Unternehmen  
beim Wandel ihrer Organisation und IT.