

Case Study: Kulturveränderung

Kultur verändern. Veränderung kultivieren.

Zielsetzung

Mitarbeiter und Führungskräfte auf den kulturellen Wandel von einer vom Konzern geprägten Denkweise hin zu einem Mittelstandsdenken vorbereiten.

Unternehmerisches Denken und Handeln in der Kultur verankern, um zukünftig schneller und flexibler am Markt agieren zu können.

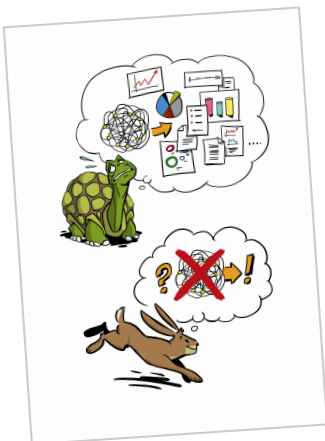
Zielgruppe

Alle Mitarbeiter und Führungskräfte weltweit (ca. 2.200) eines mittelständischen Maschinenbauunternehmens.

Methode

Mehrstufiger Ansatz

1. Entwicklung der Themen und Botschaften des unternehmerischen Denkens und Handelns in einem Powerworkshop mit der Geschäftsleitung und Schlüsselpersonen. Umsetzung in Dialogbilder.
2. Unternehmensweiter Roll-out der Dialogbilder im Rahmen von halbtägigen Workshops.
3. Train-the-trainer an den internationalen Produktionsstandorten.
4. Wiederverwendung der Dialogbilder in unternehmensinternen Kommunikationsmedien wie Mitarbeiterzeitung, Intranet, Wanddekoration.



Essenz

Die Dialogbilder ermöglichen einer breiten Masse der Mitarbeiter, sich mit komplexen Strategien und Prozessen ihres Unternehmens auseinander zu setzen und Verbesserungspotenziale zu erkennen und zu benennen. Alle Mitarbeiter bekommen ein gemeinsames "Bild" vom Unternehmen und fühlen sich in den Prozess der Kulturentwicklung mit einbezogen.

Mein Fazit

Dialogbilder eignen sich hervorragend, um gerade schwierige und komplexe Themen spielerisch und mit Humor zu adressieren. Die Methode ist ungewohnt, aktiviert andere Sinneskanäle und bringt dadurch neue Potenziale zum Vorschein. Der Initialaufwand ist eher hoch, die Wirkung dafür um so höher.