

Anchoring cultural change in everyday business

with the *Culture Journey Team*



Das Culture Journey Team stellt die praktische Anwendbarkeit des kulturellen Zielbilds sicher



Culture Journey Team in a nutshell

Modular, in Sprints aufgebaute Workshop-Serie mit freiwilligen Führungskräften und Mitarbeitern aus verschiedenen Bereichen (auch Standorten) des Unternehmens, die das Interesse haben und die Voraussetzungen mitbringen, den Kulturwandel aktiv mitzugestalten und als Multiplikatoren zu agieren

Hierarchie- und funktionsübergreifende Gruppe von 30-40 Teilnehmern trifft sich in einem definiertem Zeitraum zu 5 eintägigen, moderierten Workshops

Inhalte der Workshops bauen aufeinander auf und am Ende eines jeden Workshops liegt ein konkretes, vorab definiertes MVP als Ergebnis vor

In selbstorganisierten, agilen Task Forces arbeiten die Teilnehmer zwischen den jeweiligen Workshops weiter an konkreten Themen, z.B. an den MVPs und deren Pilotierung (inkl. Boxenstopps mit Vorstand/Geschäftsführung und HR in der Rolle des Product Owners)



Welche Art von Organisation wollen wir sein?

Kulturelles Zielbild



Wie sollen sich unsere Mitarbeiter dabei verhalten?

Verhaltenserwartungen



Welche Art von Führung unterstützt die angestrebte Kultur?

Führungsverhalten



Welche Rahmenbedingungen fördern bzw. blockieren eine Verhaltensänderung?

Rahmenbedingungen



Wie aktivieren wir die gesamte Organisation für den Kulturwandel?

Aktivierung

In 5 Workshop-Modulen wird an konkreten Voraussetzungen für den Kulturwandel gearbeitet

M1

KULTURELLES ZIELBILD

- Idee und Auftrag des Journey Teams
- Rollen- und Selbstverständnis der Mitglieder als Gestalter und Multiplikatoren
- Kennenlernen des Arbeitsstandes zum kulturellen Zielbild und erstes Sounding

M2

VERHALTENS-ERWARTUNGEN

- Standort und Ambitionslevel bestimmen
- „Moments of Truth“ identifizieren und gewünschtes Verhalten konkret beschreiben
- Verhaltenserwartungen auf Beispielsituationen aus der Praxis anwenden

M3

FÜHRUNGS-VERHALTEN

- Bestandsaufnahme der aktuellen Führungskultur (Verständnis, Stil, Strukturen, Muster etc.)
- Abgleich Fit mit dem kulturellen Zielbild
- Eckpfeiler eines neuen Führungsverständnisses erarbeiten, das die angestrebte Kultur fördert

M4

RAHMEN-BEDINUNGEN

- Barrieren und Voraussetzungen (ermöglichende Rahmenbedingungen) für Verhaltensänderungen identifizieren
- Konkrete Umsetzungs-/Ausgestaltungsideen für Rahmenbedingungen erarbeiten

M5

AKTIVIERUNG DER ORGANISATION

- Sounding und Erarbeitung von Ideen zur Aktivierung der Organisation (Vorgehen und Maßnahmen)
- Befähigung für die Rolle als Multiplikator
- Recap der bisherigen Arbeit und Entscheidung der Gruppe über weitere gemeinsame Treffen und Aktivitäten



Discover the Red Side of Change

Believe in Changeability

Promote Authenticity

Find Joy