

A hand holding a compass against a bokeh background of city lights at night. The background is filled with out-of-focus lights in warm tones like yellow and orange, with a few cooler blue and green lights. The hand is in the foreground, holding a small, round, silver compass with a blue face. The compass face has white markings for cardinal directions (N, S, E, W) and intermediate directions (NE, SE, SW, NW). The overall mood is one of guidance and direction.

# Anchoring cultural change in everyday business

with the *Culture Journey Team*

Düsseldorf

19/02/2020

# 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 eine um 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