



## Cultureship GmbH

pernet@cultureship.ch | www.cultureship.ch

ri.nova Impulszentrum | 9445 Rebstein | T 071 511 80 91 | F 071 511 80 99  
Schaffhauserstrasse 560 | 8052 Zürich | T 044 515 25 25 | F 044 515 25 29

# Culture-Dialog

Das aktive „Leben“ von gemeinsam geteilten Werten und Vorstellungen.

Sie wollen Ihre Unternehmenswerte und -leitsätze nicht nur in einer Broschüre oder an der Wand hängend sehen, sondern Sie wollen die vereinenden Werte und Vorstellungen auch aktiv in Ihrer Firma leben und mit den Mitarbeitenden teilen?

Mit dem Culture-Dialog schaffen Sie einen strukturierten Prozess durchs ganze Unternehmen, mit welchem Sie an ausgewählten Schnittstellen die Bedeutung und die Umsetzung der Unternehmenswerte und -leitsätze gemeinsam mit Ihren Führungskräften und Mitarbeitenden zum Leben erwecken.

Situationen im Unternehmen, bei welchen sich der Culture-Dialog besonders eignet, sind:

- aktive Förderung der Unternehmenskultur
- Vertiefung des Leitbildes
- bei einer Nachfolge oder nach einem Generationenwechsel
- bei Unternehmenszusammenschlüssen
- bei der Integration neu entstandener Abteilungen
- bei Abteilungstransformationen

Unterschiedliche „Bilder“ über Leistung, Zusammenarbeit oder Umgang mit Herausforderungen bestehen im Unternehmen. Um diese einander anzugleichen und im Dialog zu verfeinern, ist der Austausch darüber wichtig.

Nicht von heute auf morgen zu erreichen, braucht es vor allem am Anfang einen strukturierten Prozess, der die Angleichung der „Bilder“ auf eine einheitliche Weise fördert. Einmal begonnen und in die richtigen Bahnen gelenkt, kann die daraus entstandene Aktivierungsenergie für neue Herausforderungen genützt werden.

Geht es Ihnen um die aktive Gestaltung Ihrer Unternehmenskultur? Sollen die Mitarbeitenden wissen, was genau ihr Beitrag zum ganzen Unternehmen ist? Nehmen Sie mit uns Kontakt auf.

Besprechen Sie mit mir die Ausgangssituation – ich bespreche mit Ihnen erste mögliche Schritte.

## Nutzen

- Erfolgreiche Bewirtschaftung des nicht-imitierbaren Gutes der Firma – die Unternehmenskultur
- Sparring-Partner zur Umsetzung des Unternehmensleitbildes in aktives Handeln
- Professionelle Moderation des Culture-Dialogs
- Aktive Mitarbeiterintegration und Beteiligung der Betroffenen
- Kaskadenförmige Fächerung der unternehmensrelevanten Werte und Vorstellungen

## Vorgehensweise

1. Kontaktaufnahme
2. Auftragsklärung, Konzept und Implementierung Culture-Dialog-Struktur
3. Kaskadenförmige Moderation der Culture-Dialog-Gefässe
4. Laufende Prozessevaluation mit Auftraggeber

# Einblicke in den Culture-Dialog

Der Culture-Dialog ist ein prozessorientierter Transfer zur Verfeinerung der Unternehmenskultur. Vor allem bei der Initialisierung der Wertediskussion im Unternehmen ist es von Vorteil, eine starke Struktur vorzugeben und auch einzuhalten. Diese kann gelockert werden, je mehr Transparenz zwischen den unterschiedlichen „Bildern“ der Mitarbeitenden entsteht.

## Prozessebene

Um den inhaltlichen Dialog steuerbar zu halten und aktiven Einfluss darauf zu nehmen, was passieren darf, und was eben nicht, wird ein systematischer Prozess durch die Ebenen der Organisation gestaltet. Unternehmensspezifisch eingebettet wird dieser mit geeigneten Gefäßen wie beispielsweise einem LunchForum oder ein Kaminfeuergespräch auf oberer Ebene initialisiert. Weiter unten wird vor allem auf die konkrete Umsetzung geachtet, wie sich Werte und Vorstellungen in der alltäglichen Arbeit genau ausprägen bzw. was an Bestehendem verändert werden sollte.

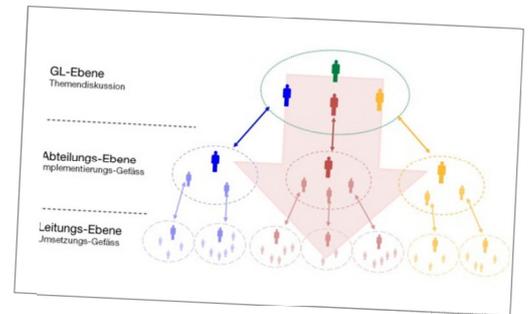


Abb.: Strukturierte Prozessgestaltung beim Culture-Dialog

## Transferebene

Formulierte Leitbilder sind Wörter und Sätze, die jeder Mitarbeitende mit einer eigenen Bedeutung versieht. Diese Unterschiedlichkeit macht das Unternehmen fruchtbar, kann aber auch Auslöser für starke Diskrepanzen sein. Um darin Stärken und Lernfelder zu erkennen, ist der Austausch wichtig. In gemischten Teams findet eine interessante bereichernde Auseinandersetzung zu unterschiedlichen Bedeutungen und Herangehensweisen statt. Diese Diskussion muss von oben gefördert werden, damit letztlich auf der Umsetzungsebene neues, anderes und besseres Verhalten für das Unternehmen gelebt werden kann.



Abb.: Arbeit im Team vom IST- zum SOLL-Zustand mit Handlungsplan

## Umsetzungsebene

Je näher die Wertediskussion an die operativen Stellen im Unternehmen gelangt, desto mehr geht es auch um die Beschäftigung mit dem, was die gelebte Unternehmenskultur konkret in den Handlungs- und Verhaltensweisen der Mitarbeitenden bedeutet.

Allzu oft besteht auch eine Differenz von aktuell gelebtem IST-Wert zum gewünschten SOLL-Wert. Bei der Arbeit an den Führungswerten und -leitsätzen geht es darum, geeignete Ansätze zu finden und diese im gelebten Alltag zu verankern.

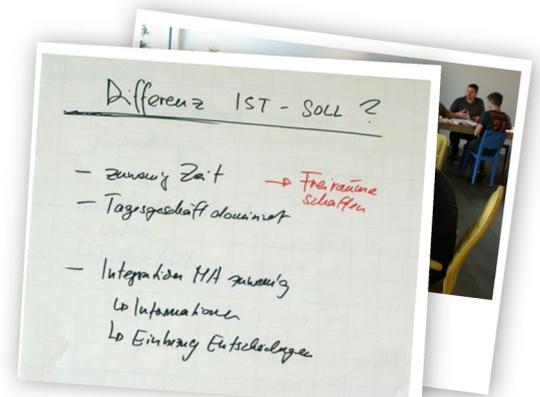


Abb.: Handlungsplan mit kontinuierlicher Be- und Abarbeitung bis zur eigenständigen Weiterführung