



Case Study

Culture-Development

Case Study - Employer Branding

In dieser Case Study wurde die Abteilung „Transport & Logistik“ des Unternehmens „Lunar Industries“ mittels der digitalen Kulturanalyse analysiert und entsprechende Maßnahmenkonzepte abgeleitet.

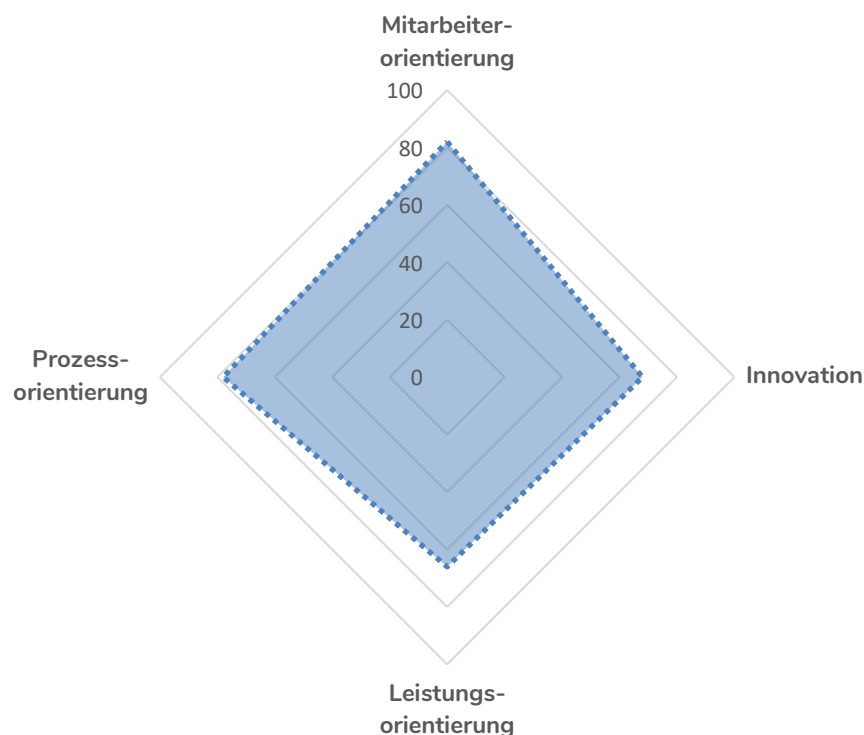
Einführung

Das Management sieht sich mit dem Problem konfrontiert, dass in der Abteilung „Transport & Logistik“ die geplante Strategie nicht umgesetzt wird. Hauptfokus dieser Strategie ist es, sehr strukturiert und kostensensitiv zu arbeiten, um damit eine effiziente Auftragsausführung zu gewährleisten.

Um dieses Problem zu beheben, sollen mit Hilfe der digitalen Kulturanalyse die Ursachen identifiziert und entsprechende Lösungsansätze gefunden werden.

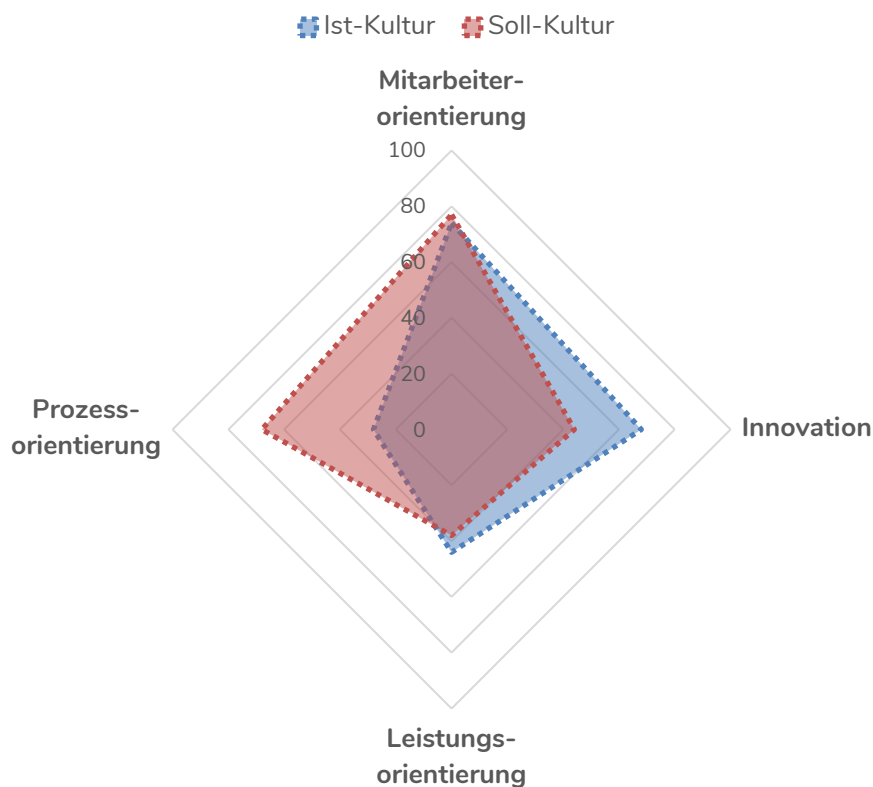
Ergebnisse der Analyse

Im ersten Schritt hat das Management die digitale Kulturanalyse durchgeführt, mit folgendem Ergebnis:



In dem Diagramm ist zusehen, dass das Management jede der vier Hauptkulturausprägungen in der Abteilung Transport & Logistik sehr stark ausgeprägt sehen.

Im zweiten Schritt wurden nun die Mitarbeiter zu den gelebten Werten befragt. Dabei wurde die wahrgenommene Kultur (Ist-Kultur) und die persönliche Präferenz (Soll-Kultur) abgefragt.



Maßnahmenkonzept

Die Einschätzung des Managements liegt vor allem in Bezug auf die **Prozessorientierung** ziemlich weit entfernt vom tatsächlichen Arbeitsalltag. Hier sind kaum Werte vorhanden, die eine Prozessorientierung unterstützen. Interessanterweise wünschen sich die Mitarbeiter der Abteilung Transport & Logistik aber genau solche Werte.

Die Ursache für die gescheiterte Umsetzung der Strategie konnte somit eindeutig ausgemacht werden:

Für ein effizientes, strukturiertes Arbeiten fehlen die notwendigen Werte, die ein solches Vorgehen unterstützen. Es ist sogar abzuwägen, ob die vorhandene Innovationskultur diesen negativen Effekt noch verstärkt.

Die Mitarbeiter haben das Gefühl, dass von Ihnen mehr Innovation anstatt Organisation erwartet wird. Dementsprechend überträgt sich das auf ihre Arbeit.

Nur wenn Werte und Strategie zusammenpassen, kann das maximale Potential ausgeschöpft werden. Daher wird für die Abteilung Transport & Logistik ein Change-Projekt aufgesetzt, das folgende Maßnahmen vorsieht:

1. Das Abteilungsmotto „Schnell, einfach, erfolgreich“ wird gemeinsam mit den Mitarbeitern festgelegt. Jeder Mitarbeiter soll für sich drei Punkte definieren, durch die er aktiv zu diesem Motto beitragen kann.
2. In Workshops soll gemeinsam mit den Mitarbeitern erarbeitet werden, wie ein effizienteres Arbeiten möglich gemacht wird.
3. In einzelnen Projekten sollen vielversprechende Ideen testweise umgesetzt werden

Interessiert an Kultify?

Jetzt Termin vereinbaren

**Umfassende Einführung, um Kultify aktiv und effizient im
Beratungsprozess nutzen zu können**