



Unternehmenskultur ist entscheidend.

"Die Art und Weise, wie das Management mit Menschen umgeht, wirkt sich auf alles aus - zum Guten oder zum Schlechten." - Simon Sinek

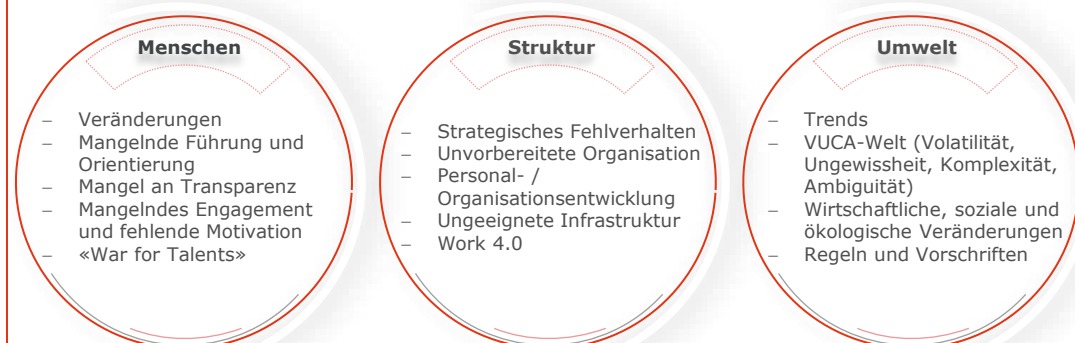
"Die Unternehmenskultur frisst die Strategie zum Frühstück". - Peter Drucker



Organisationskultur

Organisationskultur oder Unternehmenskultur definiert die grundlegenden **Überzeugungen, Werte, Grundsätze** und die Art und Weise der **Interaktion** innerhalb einer Organisation. Die Kultur definiert und schafft ein **einzigartiges** Arbeitsumfeld. Dazu gehören die **Erwartungen** der Organisation, die **Vision**, die **Philosophie**, das **Image**, und die **Interaktionen** innerhalb und ausserhalb des **Arbeitsumfelds**. Das **Verhalten** der Mitarbeiter und wie die Menschen miteinander umgehen, sind ebenfalls Teil der **Organisationskultur**.

Herausforderungen

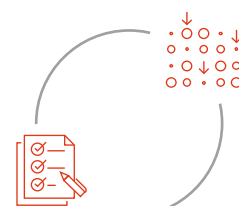
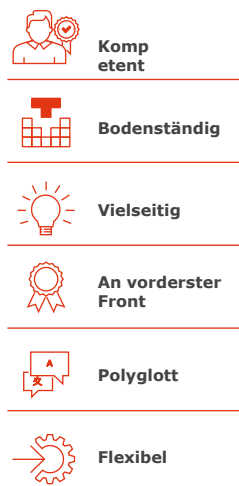


Schwerpunktbereiche

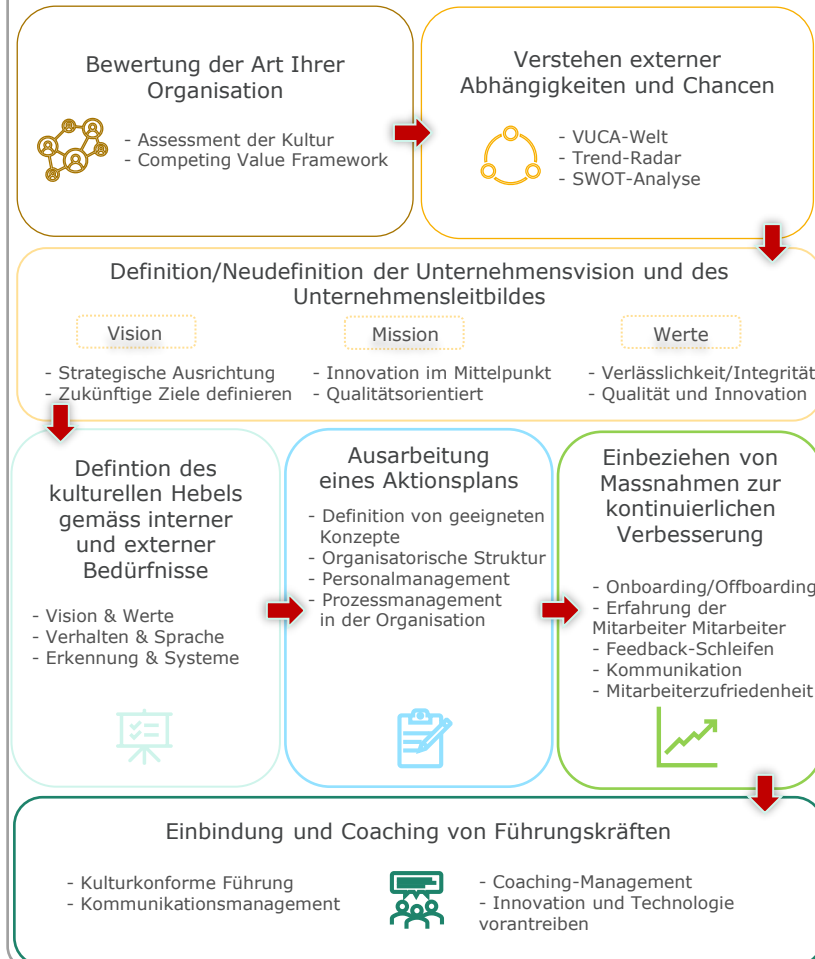
Das Hauptziel der Unternehmenskultur besteht darin, sich an das externe Umfeld anzupassen und interne Integration und Kohäsion zu schaffen. Um die Kultur von innen heraus wirksam zu verändern, müssen wir den «Charakter» eines Unternehmens verstehen. Diese **drei Schwerpunktbereiche** ermöglichen uns, Ihre vorherrschende Unternehmenskultur zu analysieren und Ihnen aufzuzeigen, wo mögliche Lücken zu finden sind und wo Chancen nicht genutzt werden

- **Organisatorisches Verhalten:** Wertvorstellungen, Führungspraxis, Flexibilität und Autonomie, Dynamik zwischen Mitarbeitern und Führungskräften
- **Organisatorische Systeme:** Einstellungsverfahren, Entwicklung und Ausbildung, Strategie und Zielsetzung
- **Organisatorische Praktiken:** Unternehmensveranstaltungen, Feedback-Prozess, Entscheidungsfindung, Belohnung, Beförderung

Unser Ziel ist es, Ihre Unternehmenskultur für den Erfolg zu optimieren und für zukünftige Herausforderungen optimal auszurichten.



Unser Vorgehen



Resultate

- **Bewertung** des **Reifegrads** der kulturellen Bereitschaft (Organisationstypen)
- **Analyse** der erforderlichen externen und internen **Interdependenzen** für organisatorische und kulturelle Veränderungen
- **Definition** der **strategischen Ausrichtung** und der **Vision** basierend auf den Unternehmenswerten
- Erarbeiten einer **Roadmap** auf der Basis der **Ergebnisse** zur **Umsetzung** der gewünschten **Strategie**
- **Definition** von messbaren **KPIs** und Checkpoints für die kontinuierliche Entwicklung
- **Beratung und C-Level-Coaching** zur Vorbereitung der Transformation
- Einführung in die Welt von **VUCA** und **Agilität**



Kulturtypen - Wie ist Ihre Unternehmenskultur?

Clan

Das Unternehmen ist wie eine grosse Familie, in der Entscheidungen gemeinsam getroffen werden. Die Menschen tauschen sich regelmässig miteinander aus, und die Manager agieren als Coaches für ihre Teams.

Adhocracy

In der Organisation ist ein sehr dynamischer und unternehmerischer Ort. Die Mitarbeiter sind motiviert und haben viel Eigenverantwortung. Alle sind bestrebt, gemeinsam das beste Produkt zu schaffen

Hierarchie

Die Organisation ist ein kontrollierter und strukturierter Ort. Im Allgemeinen regeln formale Prozesse und Verfahren den Arbeitsalltag.

Markt

Die Organisation ist ergebnisorientiert und strebt nach Effizienz. Zielstrebigkeit und die Zufriedenheit der Kunden steht im Vordergrund. Die Mitarbeiter sind wettbewerbs- und leistungsorientiert.



Tatevik Brändlin
Senior Business Analyst

Tatevik.braendlin@elca.ch

Telefon **044 456 37 91**