



not knowing leadership

by
Marion
Guérin

Überblick eines möglichen Transformationsprozesses

Schritt 1

Anerkennen, was ist. Wie ist Ihre Kultur heute? Auswirkungen auf die Performance. Verhaltensweisen, Prozesse und Symbole, die die jetzige Kultur aufrechterhalten – inklusive des Einflusses durch den TOP Führungskreis. Kulturdiagnostik (online), Interviews und Fokus-Gruppen

Schritt 2

Den Spiegel vorhalten. Ausrichtungsprozess des TOP Führungskreises auf die neue Kultur. Zielkultur zur optimalen Umsetzung der Geschäftsstrategie. Kultur-Entwicklungsplan: Verhalten, Prozesse und Symbole. KPIs, die sich auf Kulturmerkmale beziehen

Schritt 3

Kultur der Vorbilder. TOP Führungskreis und Führungskräfte üben die erforderlichen Veränderungen vorzuleben und einzufordern. Ausübung neuer Verhaltensweisen, die auf die gewünschte Kultur abgestimmt sind, damit alle Führungskräfte als Vorbilder fungieren.

Schritt 4

Verhalten weiterentwickeln. TOP Führungskreis und der Führungskräfte anerkennen ihre Lücken zu den gewünschten Kulturkompetenzen. Konsequentes Kaskadieren neuer Verhaltensweisen in das gesamte Unternehmen.



not knowing leadership

by
Marion
Guérin

Schritt 5

Symbole schaffen. Konkrete - zunächst symbolische - Beispiele von Veränderung, Zeitnutzung, Art der Besprechungen, Ressourcenallokation, Nutzung von Büroräumen usw. Geschichten, Rituale und Helden, die die neue Kultur verkörpern

Schritt 6

Prozesse abstimmen. Prozesse, die zur Veränderung der Kultur erforderlich sind, wie z.B. Zielsetzung und Budgetierung, Bonuskriterien, Leistungs- und Talentmanagement etc.

Schritt 7

Aufbau interner Fähigkeiten. Starkes Netzwerk von Vordenkern, das die neuen Verhaltensweisen verkörpert und andere auf den gleichen Entwicklungsstand bringen kann. Entwicklung interner Coaches und Moderatoren. Stärkung des HR-Teams als Geschäftspartner.

Schritt 8

Die Stellung halten. Der TOP Führungskreis und die Führungskräfte sind nun das Vorbild für das neue Verhalten und verkörpern das Einhalten auch von ‚schwierigen‘ Entscheidungen. Niemand bleibt länger als sechs Monate, der nicht den neuen Kulturstandards entsprechen kann oder möchte.