



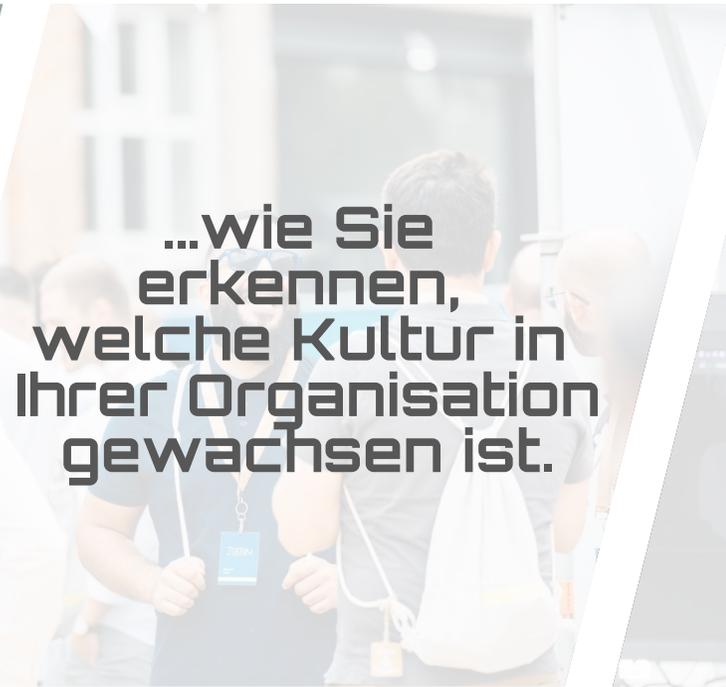
MHP DeepDive

**Kultur als unterschätzter
Erfolgsfaktor für Ihre
Strategieumsetzung**

So profitieren Sie von einem
ganzheitlichen Ansatz



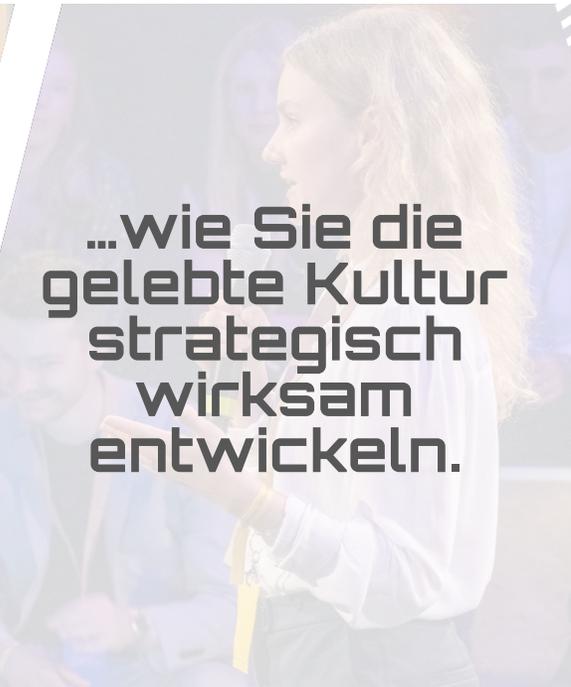
In unserem heutigen
MHPDeepDive »Kultur als
unterschätzter Erfolgs-
faktor für Ihre Strategie-
umsetzung« geben wir
Ihnen Impulse und zeigen ...



...wie Sie
erkennen,
welche Kultur in
Ihrer Organisation
gewachsen ist.



...wie Sie
Ihre benötigte
Zielkultur
identifizieren
und formulieren.



...wie Sie die
gelebte Kultur
strategisch
wirksam
entwickeln.

Die Kultur in Ihrer Organisation ist ein Zusammenspiel aus...



Werten



Verhaltensweisen



Traditionen



Haltung



kollektiver Erfahrung



Unternehmenskultur wurde in der Vergangenheit als etwas betrachtet, was sich von selbst entwickelt und wächst.

Gegenwärtig ist eine **Bewusstseinsänderung zu beobachten.**

Dennoch stellt die **aktive und strategiefördernde Gestaltung der Kultur innerhalb der Organisationsentwicklung eine relevante Herausforderung dar.**

Steigende Anforderungen an Rechtskonformität, Compliance & Ethik

Beschleunigte Entwicklung im Wettbewerb

Demografischer Wandel führt zu Fachkräftemangel

Aufeinandertreffen von Generationen (»Clash«)

Veränderte Anforderung an Arbeit

**SICHTBARE
ORGANISATION**

ROLLEN, VERHALTEN
& KÖNNEN

STRUKTUR
& PROZESSE



HALTUNG &
EINSTELLUNG

KULTUR &
BEZIEHUNGEN

Individuum

Kollektiv

**SPÜRBARE
ORGANISATION**

Quelle: MHP Management- & IT- Beratung GmbH;
Quadrantenmodell der Organisationsentwicklung

**Kultur ist Teil einer
ganzheitlichen
Organisationsentwicklung,
die den Menschen in
den Mittelpunkt stellt.**

Fragen oder
Anmerkungen?

Dann melden Sie sich gerne
bei uns. Unsere Kontakt-
daten finden Sie [hier](#).

Kultur an sich ist nicht greifbar, sie lässt sich anhand des gezeigten Verhaltens in Ihrer Organisation beobachten und bewerten.

VERHALTEN



MHP
A PORSCHE COMPANY

**Fragen oder
Anmerkungen?**

Dann melden Sie sich gerne bei uns. Unsere Kontaktdaten finden Sie [hier](#).

Das gelebte Verhalten zählt essentiell auf die strategischen Ziele und somit auf den Unternehmenserfolg ein.

nutzerorientiert **vorausschauend**
modern **global**
digital **vielseitig**
erfolgreich
innovativ
effizient **schnell**
kreativ **stark**
technologisch
bunt **fortschrittlich** **vernetzt** **mächtig**



Fragen oder
Anmerkungen?

Dann melden Sie sich gerne bei uns. Unsere Kontaktdaten finden Sie [hier](#).

Die **Unternehmensstrategie** oder **Vision** ist in der Kulturentwicklung unser Kompass.

Sie gibt uns **Orientierung**, leitet uns und stellt sicher, dass wir auch abseits des geplanten Weges das Ziel nicht aus den Augen verlieren.



Fragen oder
Anmerkungen?

Dann melden Sie sich gerne bei uns. Unsere Kontaktdaten finden Sie [hier](#).

Die Erreichung von strategischen Zielen wird durch die Priorisierung von kulturelevanten Dimensionen unterstützt.

MHP CULTURAL CODE

Externe
Ausrichtung

Agilität

Leadership

Innovation
& Lernen

Miteinander

Orientierung

Verantwortung

Motivation

Nachhaltigkeit

Diversität
& Inklusion

Fragen oder
Anmerkungen?

Dann melden Sie sich gerne bei uns. Unsere Kontaktdaten finden Sie [hier](#).

Bei der nachhaltigen Entwicklung der Kultur gibt es einiges zu beachten. Das sind unsere Erfahrungen:

Die Spitze muss entscheiden & kommunizieren.

Auch wenn der Trigger für eine Kulturentwicklung aus der Belegschaft kommen kann, muss für die relevanten Entscheidungen das Top Management kontinuierlich eingebunden sein und den Auftrag erteilen.

Die Verantwortung muss strukturell verankert sein.

Es braucht ein zentrales Kernteam, das einen organisatorischen und partizipativen Rahmen für die Maßnahmenumsetzung und Kommunikation sicherstellt.

Ohne eine Strategie geht's nicht.

Um eine nachhaltige Entwicklung zu gewährleisten knüpft Kultur an der Vision / Strategie sowie dem Rahmen an. Der entscheidende Mehrwert für das Top Management besteht im Einzahlen auf eigene und strategische Ziele.

Es braucht eine »Übersetzung« in das operative Geschäft.

Kultur ist mehr als Kommunikation und Workshops. Es müssen »mutig« strukturelle Veränderungen pilotiert und umgesetzt werden, die den Transfer in den Berufsalltag herstellen.

Entwicklungen & Ergebnisse müssen transparent & authentisch sein.

Für den partizipativen Ansatz müssen Resultate offen kommuniziert und Maßnahmen transparent umgesetzt werden. Die Botschaften sind von den Vorbildern authentisch zu tragen.

Sub-Kulturen sind OK & sogar gesund.

Innerhalb von Organisationen bestehen Sub-Kulturen. Solange ein übergreifendes Verständnis vorhanden ist, wie sich die Sub-Kultur in die Gesamtorganisation einbringt, stärkt diese Vielseitigkeit, neue Perspektiven und somit die gesamte Organisation.

Fragen oder
Anmerkungen?

Dann melden Sie sich gerne bei uns. Unsere Kontaktdaten finden Sie [hier](#).

MHP DEEPDIVE LET'S GET CONNECTED

