Kitoko People

Office Bern
Optingenstrasse 18
3013 Bern

Office Zürich
Bahnhofstrasse 71
8001 Zurich

Rechtsform: GmbH

hello@kitoko-people.ch
079 575 44 08

Kitoko People

Unser massgeschneidertes Angebot im Bereich Change und Culture Transformation

Kitoko
PEOPLE

Ihre Fragestellung

Sie fragen sich wie Sie eine Unternehmenskultur etablieren, welche für die Generation Z und Y attraktiv ist und dessen Bedürfnissen sowie Wertevorstellungen entspricht.

Sie sind auf der Suche nach einer umsetzbaren Strategie, welche den Kulturwandel in Ihrem Unternehmen vorantreibt und sicherstellt das sich die jüngere Generation mit dem Unternehmen identifizieren kann.

Unser Ansatz

HINTERFRAGEN SIE UNTER EINBEZUG DES TOP MANAGEMENT BESTEHENDE KULTURELLE ASPEKTE, PROZESSE UND STRUKTUREN UND BEWERTEN SIE DURCH SYSTEMISCHE GRUPPENGESPRÄCHE, EINZELGESPRÄCHE UND FRAGEBÖGEN DEN IST-ZUSTAND DER GELEBTEN KULTUR.

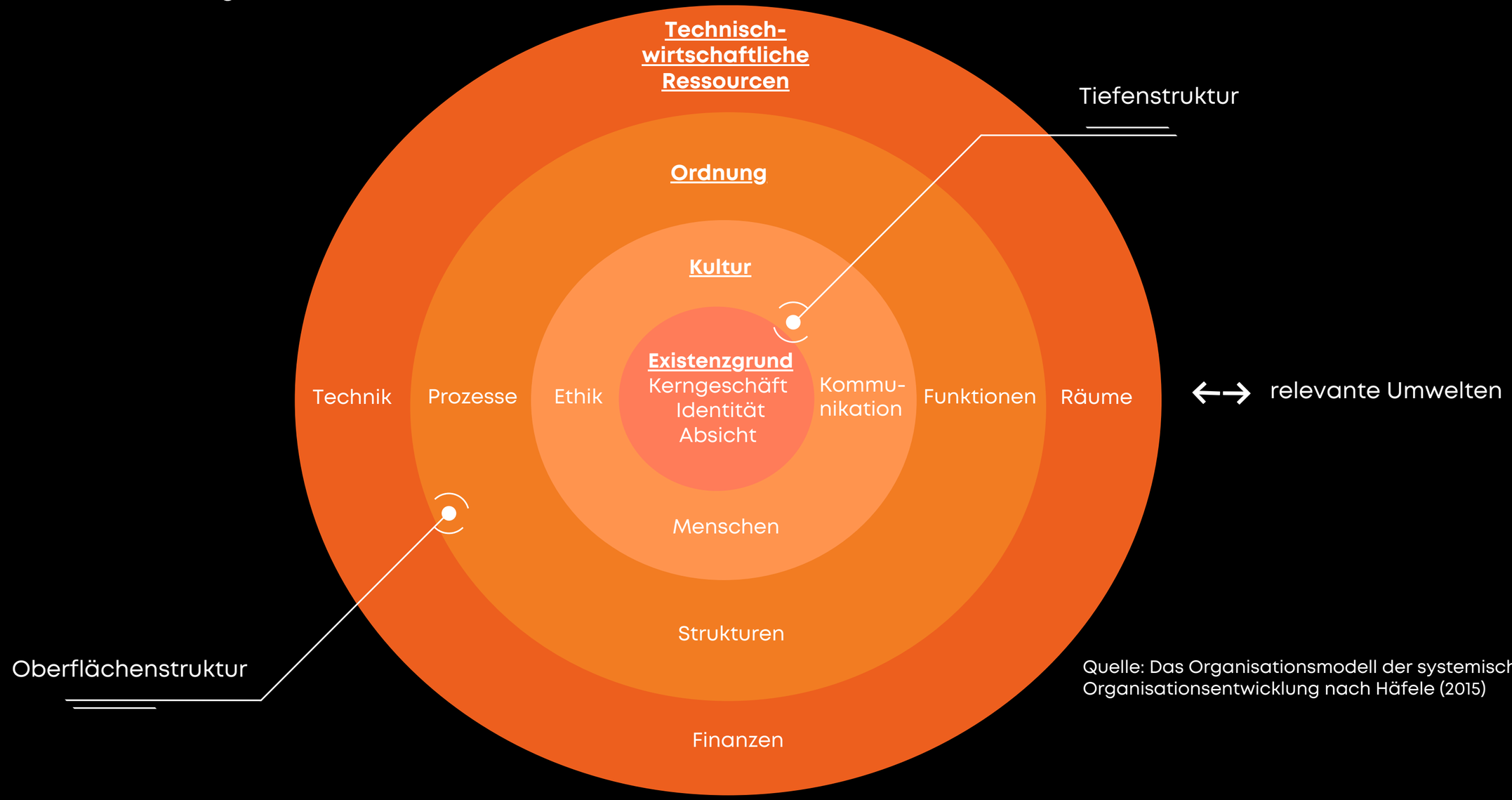
Nutzen Sie die Erkenntnisse aus unseren fundierten Studien mit der Zielgruppe und entwickeln Sie gemeinsam mit uns eine umsetzbare, strategische Roadmap zur Entwicklung einer zukunftsorientierten Firmenkultur.

Das Ergebnis

SCHLIESSEN SIE DAS PROJEKT MIT EINER ERFOLGREICH INITIIERTEN UND DURCHGEFÜHRTEN KULTURSTRATEGIE AB.

Installieren Sie eine Steuerungsstruktur und stellen Sie durch ein Train the Trainer sicher, dass die disziplinübergreifende Kulturentwicklung intern nachhaltig vorangetrieben wird.

Unser Modell für eine ganzheitliche strategische Kulturentwicklung



Quelle: Das Organisationsmodell der systemischen Organisationsentwicklung nach Häfele (2015)

Themenschwerpunkte

KULTURENTWICKLUNG

- Erhebung der Ist-Kultur (Kultur aktuell)
- Modellierung der Soll-Kultur (Kultur-Ideal)
- Leitbildentwicklung mit Purpose, Vision und starken Unternehmenswerten

STRATEGIE

- Wachstumsstrategie weiterentwickeln
- Strategische Prinzipien erarbeiten
- Jahresziele bestimmen und priorisieren
- Operative Ziele
- Trends implementieren

CHANGE

- Veränderungs-prozesse initiieren und begleiten
- Bewertung der Bereitschaft
- Orientierung stiften
- Widerstände lösen
- Partizipation fördern

FÜHRUNGSENTWICKLUNG

- Führungsverständnis definieren
- Professionalisierung der Führung
- Führungsprogramm aufbauen und etablieren
- Verantwortungs-bereiche klären

Dienstleistung - Change & Cultural Transformation

Kitoko
PEOPLE

Übersicht der gesamten Prozessarchitektur

1

STEP

Wirkungsfeld 1:
Auftragsklärung

3

STEP

Wirkungsfeld 3:
Einbezug des Managements

5

STEP

Wirkungsfeld 5:
Festlegung der Interventionen & Kick-off Event

7

STEP

Wirkungsfeld 7:
Abschluss und Absicherung des Prozess

2

STEP

Wirkungsfeld 2:
Kulturcheck

4

STEP

Wirkungsfeld 4:
Abgleich mit der Belegschaft

6

STEP

Wirkungsfeld 6:
Vorantreiben der Veränderungsziele

Culture & Change

Wirkungsfeld 1: Auftragsklärung

1

STEP

Inhalte:

- Auftrags- und Bedarfsklärung mit dem Management
- Klären auf welche Einheit der Organisation sich der Prozess beziehen soll
- Anliegen, Erwartungen, Befürchtungen klären
- Klare Vereinbarungen und Entscheidungen über die weiteren Schritte treffen und die wichtigsten Rahmenbedingungen - Offerte und Kontrakt erstellen und absegnen

Ziel:

Einigung und Klärung der Rahmenbedingungen

Wirkungsfeld 2: Kulturcheck

2

STEP

Inhalte:

- Systematische Datenerhebung der gelebten Unternehmenskultur durch unsere bewährten qualitativen und quantitativen Ansätze je nach Firmengrösse
- Sorgfältige Analyse der Unternehmenskultur zur Identifizierung kultureller Stärken, Entwicklungspotenziale sowie sinnvollen Handlungsfeldern
- Identifizierung grundlegender Führungskompetenzen und Verhaltensweisen für die Sicherstellung des Unternehmenserfolgs

Ziel:

Unternehmenskultur erheben, analysieren sowie faktenbasierte Handlungsempfehlungen für die zukunftsgerichtete Veränderung in einem Executive Summary verfassen

Wirkungsfeld 3: Einbezug des Managements

3

STEP

Inhalte:

- Workshops mit dem Management
- Rückblick in Bezug auf das Kultur- und Werteverständnis
- Analyse der momentan gelebten Kultur darauf basierend Entwicklung einer erstrebenswerten Soll-Kultur mit den nötigen Veränderungszielen
- Executive Summary mit den erarbeiteten Inhalten

Ziel:

Rückblick sowie Erarbeitung einer erstrebensweren Soll-Kultur auf Basis des vorgängigen Kultur Checks

Wirkungsfeld 4: Abgleich mit der Belegschaft

4

STEP

Inhalte:

- Die erarbeitete Werte- und Kulturgrundlage kaskadenartig mit der Belegschaft abgleichen, ergänzen und komplettieren
- Mögliche Potenziale, Schwierigkeiten in Bezug auf die Veränderungsziele auf dem Weg zur Soll-Kultur pro Hierarchiestufe eruieren
- Fundierte Informationsgrundlage schaffen welche für den weiteren Prozessverlauf dient

Ziel:

Belegschaft über alle Hierarchieestufen in den Prozess miteinbeziehen und eine fundierte Informationsgrundlage schaffen in Bezug auf die kommenden Veränderungen hin zur geplanten Soll-Kultur

Wirkungsfeld 5: Konsolidierung und Festlegung der Entwicklungsschwerpunkte

5

STEP

Inhalte:

- Herstellen eines gemeinsamen Informationsstandes mit dem Management basierend aus den Erkenntnissen der Belegschaft
- Definitiver Entscheid in Bezug auf die kulturellen Entwicklungsschwerpunkte treffen und darauf aufbauend ein Konzept mit wirksamen Interventionen erarbeiten
- Festgelegte Massnahmen an einem Kick-off Event präsentieren und die Belegschaft für die Veränderung gewinnen sowie deren Relevanz aufzeigen

Ziel:

Definitive Festlegung der strategischen Entwicklungsschwerpunkte nach Prioritäten sowie Durchführung eines Kick-off Events zur Gewinnung der Mitarbeitenden für den weiteren Prozess.

Wirkungsfeld 6: Vorantreiben der Veränderungsziele

6

STEP

Inhalte:

- Bearbeiten und Vorantreiben der strategische Veränderungsziele
- Mögliche Intervention je nach Wirksamkeit: Führungskräfteentwicklung und Coaching für den nachhaltigen Erfolg der Organisationsentwicklungsprozess
- Gestaltung und Steuerung des OE-Prozesses sicherstellen unter Einbezug der wesentlichen Strukturelemente (Entwicklungsgruppe, interne Projektleitung und externer OE-Partner)
- Installieren einer Steuerungsstruktur, welche laufende Veränderungs- sowie Entwicklungsprojekte integriert

Ziel:

Weiterentwicklung der strategische Entwicklungsschwerpunkten mit wirksamen Interventionen hin zur Soll-Kultur

Wirkungsfeld 7: Abschluss und Absicherung des Prozess

7

STEP

Inhalte:

- Supervision von Entwicklungsgruppen sowie der Projektleitung um den OE-Prozess langfristig in jeder Phase abzusichern
- Evaluation und Konsultation der anvisierten Veränderungsziele sowie saubere Auswertung des Prozesses
- Executive Summary mit den wichtigsten Erkenntnissen daraus, nächsten Schritten und möglichen weiteren Massnahmen

Ziel:

Projektabschluss und eines fundierten Executive Summary

Methodiken in der Kulturentwicklung

Phase Situationsklärung

- Fragebogen Audit - daraus Hypothesen bilden
- Systemdarstellungen
- Stakeholderanalyse

Phase Zukunftsmodellierung

- Das Beziehungsnetz
- Die Idealorganisation
- Die Resonanzbildmethode

«I collaborated with Arno and Amadeo to successfully conceptualize and implement a learning design. In what was likely the most difficult organizational transformation I have ever encountered, they were largely responsible for the successful rollout of the new concept.

Dr. Stefan Leuenberger, Managing Partner, Edupolis LLC

Kitoko
PEOPLE

Hast du Fragen oder Bedürfnisse? Willst du einen Einblick in unsere neusten Studien?

Melde dich jetzt bei uns.

Kitoko PEOPLE

Amadeo Disasi
Executive Coach
amadeo@kitoko-people.ch

Arno Luginbühl
Executive Coach
arno@kitoko-people.ch