

digital MISFITS Remote Circle

19.11.2020

Zusammenfassung der Gruppenarbeitsergebnisse



Kulturwandel - Veränderung
nachhaltig bewirken



Frage 1

Warum ist Kulturwandel in deinem Unternehmen/deiner Arbeitswelt wichtig?

- Wirtschaftlichen Erfolg auch im Digitalen Zeitalter sichern
 - Neue Ansprüche an die Arbeitswelt
 - Digitalisierung, Digitale Transformation und Industrie 4.0 haben Möglichkeiten aufgezeigt, die es vorher nicht gab.
 - Das digitale Zeitalter erfordert neue Werte, neues Verhalten, eine neue Denke, damit wir in der schnelllebigen Zeit am Ball bleiben können.
 - Traditionelle Unternehmen benötigen einen Kulturwandel, um sich an den Markt anzupassen, an die Kundenbedürfnisse und um wettbewerbsfähig zu bleiben.
 - Innovation wartet nicht auf dich.
 - Wir haben die Wahl: Gehen wir mit oder bleiben wir zurück.
 - Es ist ein unausweichlicher Zugzwang.
 - Schaffung zukunftsfähiger, innovativer Geschäftsmodelle
 - Starre Hierarchien können uns langsam machen / langsam sein
 - Corona hat nochmal aufgezeigt, welche Hausaufgaben wir haben.
 - Für die großen Tanker: Ihr Geschäftsmodell zu sichern oder neu zu denken.
 - Diversity und Inclusion
- Neue Anforderungen an Mitarbeitersuche und -bindung
 - Menschen wollen anders arbeiten
 - Ansprüche an Arbeitgeber werden größer
 - Wie schaffe ich es, Fachkräfte für das Unternehmen zu gewinnen?
 - Unternehmen attraktiv machen für unterschiedliche Generationen X / Y / Z, Kulturen, Geschlechter etc.
 - Culture-Fit für Kandidaten im Recruiting / zur Ansprache neuer Mitarbeitenden
 - Mindset-Change, Behavior-Change, neues Büro mit offener Arbeitswelt und flexiblen Modellen, neue Arten zusammenzuarbeiten.

- Gesellschaftlicher Wandel bedingt Kulturwandel
 - Arbeits- und Lebensqualität
 - Burn-Out-Prävention
 - Wir brauchen Kultur zur Identifikation
-
- Obacht: Es entsteht die Gefahr, dass sich zwei Lager auf tun: Alte Welt VS Neue Welt => Die Frage ist aber, was kann übernommen werden oder was "muss nur" nachjustiert werden?
-
- Erfolgsfaktoren für einen Kulturwandel, die während den Diskussionen besprochen wurden
 - Kulturwandel nicht immer mit Digitalisierung gleichsetzen.
 - Wir brauchen eine Akzeptanz und Bereitschaft, sich auf neue Dinge einzulassen.
 - Es sollte möglichst konkret gemacht werden: Den Menschen sollte eine Antwort auf das WARUM gegeben werden, um auch den Mitarbeiter*innen den Wandel verständlich zu machen.
 - Es ist wichtig auch zu reflektieren: Was läuft denn eigentlich alles schon richtig gut?
 - Wenn der Kulturwandel nicht in der Chefetage (über Impulse) passiert, bleibt in den meisten Fällen der Erfolg aus.
 - Digitale Transformation mit dem Menschen ermöglichen, Menschen in die Prozesse einbeziehen, in der digitalen Welt muss man handlungsfähig bleiben.



Frage 2

Welche deiner Fähigkeiten helfen dir dabei, den Kulturwandel in deinem Unternehmen/deiner Arbeitswelt zu fördern?

- Optimismus
- Mut
- Herzblut
- Kreativität
- Wertschätzung
- Augenhöhe
- Emotionale Intelligenz
- Empathie
- Gefühlswelt transparent machen
- Authentizität
- Anpassungsfähigkeit
- Veränderungsbereitschaft
- Interesse und Offenheit für Neues sowie sich auf Neues einlassen
- Offenheit für andere Meinungen und neue Perspektiven
- Neugierde
- Kommunikationsstärke
- Aktives Zuhören
- Respekt-basierte Kommunikation
- Systemisches Denken
- Den Leuten eine Stimme geben & Vertrauen in die Menschen, das auszuleben.
- Vertrauen schaffen
- Andere machen lassen und Vertrauen in die Leute haben
- Integrität, Authentizität, Transparenz
- Pragmatismus
- Big Picture People (Weitsicht)
- Unternehmertum
- Engagement
- Hartnäckigkeit, Ausdauer, Geduld, Durchhaltevermögen

- kleine Schritte machen und kleine Erfolge feiern
- Mit Rückschlägen umgehen können und ein “dickes Fell” haben
- resilient sein
- Widerstände wahrnehmen (nicht wertend) und akzeptieren
- Haltung / Mindset / Unser Spirit
- Kritisches Hinterfragen / Kritikfähigkeit
- Auf andere Menschen zugehen können
- Begeisterungsfähig: Für Menschen, Geschichten und Persönlichkeiten
- Sinn stiften, warum ist Wandel sinnvoll
- Abenteuerlustig
- Begeisterungsfähig
- Ambiguitätstoleranz
- Arbeit als sinnstiftend
- Experimentieren, einfach ausprobieren => “Was ist das Schlimmste, das passieren könnte, wenn ich es einfach ausprobiere?”
- Wissen weitergeben, Denkanstöße geben
- Synergien schaffen >>>MOTIVATOR SEIN<<<
- Netzwerke bilden, Beispiele aus anderen Unternehmen einbringen, von unten her die Nachfrage befeuern!
- Interdisziplinäre Zusammenarbeit - Menschen zusammenbringen
- Moderation
- Verständnis für die Funktionsweise eines Unternehmens haben
- “alte” Kultur nicht vergessen, um die Menschen nicht zu überrollen -> Feingespür => Best of both worlds
- Nicht “das haben wir schon immer so gemacht” sondern eher “Out Of The Box” denken
- Agilität - Fokus auf die interpersonellen Beziehungen
- Ich mag Menschen



Frage 3

Welchen Herausforderungen begegnest du dabei? Wie meisterst du diese?

Herausforderungen

- Es gibt kein Patentrezept, keine Blaupause!
- "Das haben wir immer schon so gemacht!"
- Mitarbeiter abholen
- Neue Generation hat andere Ansprüche an die Arbeitswelt.
- Krasses Entitlement
- Diversität innerhalb der Unternehmenskultur nimmt zu.
- Gap in der Wahrnehmung der Kultur nach innen und außen.
- Verständnis/Missverständnis/Fehlen der Werte/Visionen im Unternehmen
- Auseinandersetzung mit der Unternehmenskultur und Identifikation mit derselben.
- Fehlende Zeit
- Widerstände
- Alte Muster und Verhaltensweisen
- Angst
- Besitzstandswahrung
- Unverständnis
- Fluktuation (Wandel zu schnell / zu langsam / Wandel überhaupt)
- Passt der Wandel zu meinen Werten?
- Kulturwandel führt zu Menschenwandel
- Nicht mittragen des Wandels
- Kulturwandel vs Performanceeinbrüche
- Müdigkeit aufgrund Corona oder Jahresende
- Braucht man den Wandel jetzt?
- Zurückhaltung vom etablierten Management, Raum für Entwicklung wird nicht gegeben.
- Mut finden
- Menschenbilder und Haltungen
- Diverse Generationen

Meistern:

- **Gemeinsam gestalten**
 - Menschen den Wandel mitgestalten lassen
 - Leute mit ins Boot holen, Leute mitnehmen
 - Diversität im Unternehmen nutzen
 - Gemeinsam an Themen arbeiten ohne Hierarchien

- **Kommunikation**
 - Start with the why - den Wandel begründen
 - Eine Vision entwickeln, mit denen sich Mitarbeiter*innen identifizieren können
 - Wertschätzung ist immer wichtig
 - In den wertschätzenden Dialog und Austausch gehen
 - Vorteile, (individuellen und unternehmensweiten) Mehrwert herausstellen
 - Permanent im Dialog bleiben
 - Mitarbeiter früh einbinden
 - Fehler eingestehen
 - Dialogmöglichkeiten und Mitarbeiterbefragungen
 - Ja, aber? → erst verstehen, worum es geht und nicht sofort eine Meinung bilden, wenn man das ganze Bild noch nicht hat.

- **Gleichgesinnte suchen und Erfahrungen austauschen**
 - aktiv Leute ansprechen, Veränderungen mitzugestalten
 - Vernetzung von Kulturwandlern / Transformatoren aus verschiedenen Organisationen, alle betreten Neuland, von und miteinander lernen (yay Digital Misfits)

- **Empowerment**
 - Empowerment-Spirit unter Mitarbeiter*innen sowie auf Führungskräfte-Ebene
 - Motivieren
 - Vorleben
 - Neues Führungsverständnis: weniger Management mehr selbstgewählte LEADER
 - Leadership Enablement

- Entwicklung der Mitarbeiter*innen ist super wichtig / lebenslanges Lernen => Verantwortung der Mitarbeiter*innen sowie der Führungskräfte & Management-Ebene (C-Level & mittleres Management) => Sie gehören ausgebildet, woher sollen sie es wissen, wenn sie es bisher nicht gemacht haben?! Mentoring, Weiterbildung, etc.
- Schritt für Schritt gehen
 - Pilotengruppen
 - Ausprobieren, experimentieren, mutig sein
 - Schulungen und Workshops
 - experimentieren, ausprobieren, lernen
 - Neue Gewohnheiten schaffen & alte über Bord werfen = unlearning
- Einen Rahmen schaffen, in dem Wandel stattfinden kann
 - Prozesse und Strukturen anpassen
 - Strukturelle Rahmenbedingungen schaffen, um eine Transformation möglich zu machen
 - Prozess- und Mensch-begleiter sein
- Frage nach der Identität: “Was ist, wenn die Aufgabe wegfällt, die man 30 Jahre lang gemacht hat?”
- Wandel auch messbar machen, um Erfolge nachvollziehen zu können und Stellschrauben identifizieren zu können.

Herzlichen Dank allen Teilnehmenden für eure
Offenheit und Ehrlichkeit! Wir freuen uns auf das
nächste Mal!

digital
MISFiTS
Remote Circle