




CORPORATE



CULTURE MAP

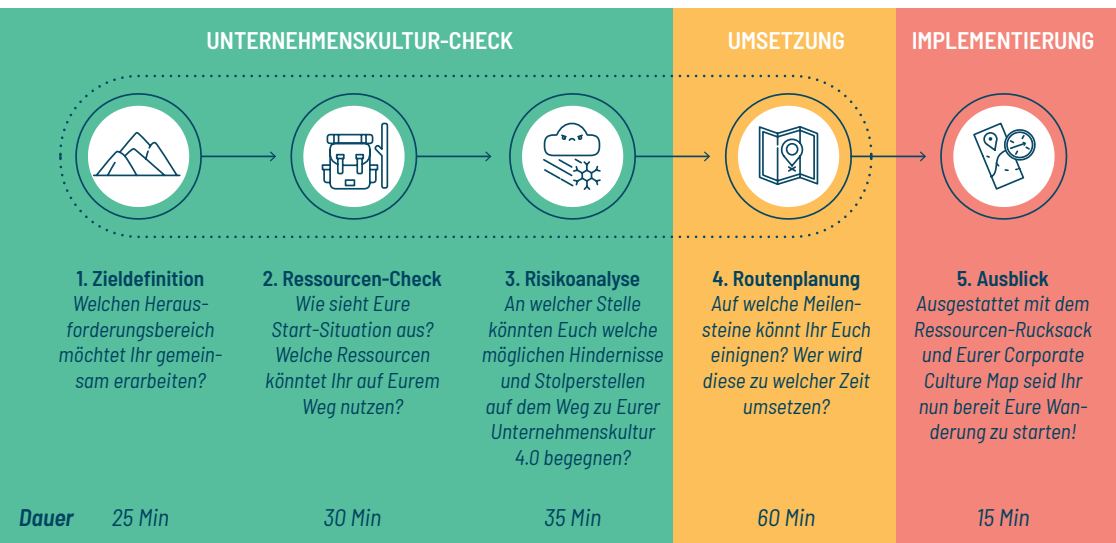


Mit der Corporate Culture Map findet Ihr den Weg zu Eurer **widerstandsfähigen, chancengleichen und digitalen Unternehmenskultur 4.0**. Unterwegs identifiziert Ihr dabei Eure vorhandene Wanderausrüstung, erkennt frühzeitig mögliche Stolperstellen und setzt konkrete Meilensteine, deren Umsetzung Euch zu Eurem Gipfel führt.

Im Ergebnis erhaltet Ihr einen **maßgeschneiderten Strategie- und Maßnahmenplan zur Entwicklung Eurer Unternehmenskultur 4.0**.

WAS IST DIE CORPORATE CULTURE MAP?

Mit der Corporate Culture Map durchläuft Ihr einen intensiven Strategieprozess. Die Map leitet Euch dabei durch mehrere Arbeitsphasen, in denen Ihr unterschiedliche Aufgaben bearbeitet.



Zu Beginn entscheidet Ihr, welches Themenfeld der Unternehmenskultur 4.0 Ihr weiterentwickeln möchtet. Die Map hilft Euch mittels einer Standortbestimmung dabei, ein konkretes und für Euch relevantes unternehmenskulturelles Ziel zu formulieren → **1. Zieldefinition**. Anschließend arbeitet Ihr heraus, welche Ressourcen Euch bereits im Unternehmen für die Erreichung des Ziels zur Verfügung stehen → **2. Ressourcen-Check**. Als nächstes identifiziert Ihr die Herausforderungen, die Euch auf dem Weg zu Eurem Ziel begegnen werden → **3. Risikoanalyse** und entwickelt Schritt für Schritt eine Lösungsstrategie, die unterschiedliche Beschäftigtengruppen chancengerecht miteinbezieht → **4. Routenplanung**.

Im Ergebnis erhaltet Ihr eine Karte mit konkreten Meilensteinen zur Umsetzung Eurer Unternehmenskultur 4.0 → **5. Ausblick**.

WAS IST DER THEORETISCHE HINTERGRUND DER CORPORATE CULTURE MAP?

Der Arbeitsprozess der Corporate Culture Map baut auf der etablierten Coaching-Methode des **GROW-Modells** auf. Das Akronym GROW steht für die Begriffe **Goal, Reality, Options & Obstacles, Will & Wayfinding**. Die vier Bausteine des Modells setzen den Rahmen für eine individuelle Zieldefinition und Situationsanalyse, die Identifikation von Herausforderungen und Handlungsoptionen sowie die Formulierung konkreter Umsetzungsschritte. Die Corporate Culture Map setzt konzeptionell an den vier Schritten des GROW-Modells an und entwickelt dieses methodisch zur Organisationsentwicklung weiter.

Die 4 Phasen des GROW-Prozesses



G-oal

Was ist die konkrete Zielvorstellung?

R-eality

Wie gestaltet sich die Ausgangssituation?

O-ptions/ **O**bstacles

Welche Herausforderungen und Handlungsspielräume gibt es?

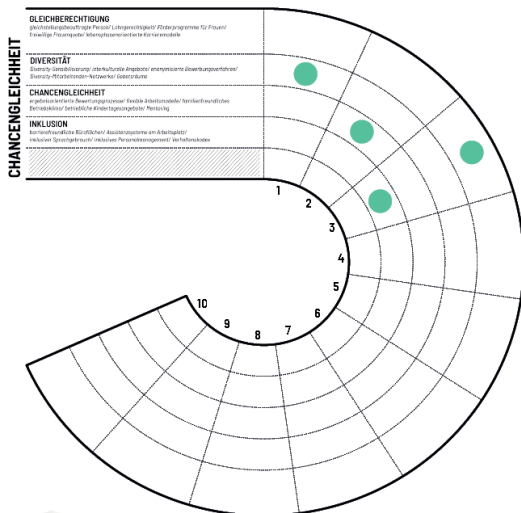
W-ill/ **W**ayfinding

Welche Handlungsschritte werden eingeleitet?

WAS BRAUCHT IHR FÜR DIE NUTZUNG DER CORPORATE CULTURE MAP?

- o ca. 3 Stunden Zeit
- o ein Team aus 2 bis 6 Personen
- o einen gemeinsamen Raum

Aufgabe: Reflektiert, wo Ihr aktuell steht, um zu wissen, wo Ihr hin wollt. **Bewertet** dazu individuell **mit Klebpunkten** auf Eurer Corporate Culture Map, wie stark die einzelnen **Handlungsfelder** innerhalb des ausgewählten Themenfeldes ausgeprägt sind (von 1=nicht vorhanden bis 10=außerordentlich ausgeprägt). Nutzt die aufgeführten Beispiele dabei als Bewertungshilfe.



wie stark die einzelnen **Handlungsfelder** innerhalb des ausgewählten Themenfeldes ausgeprägt sind (von 1=nicht vorhanden bis 10=außerordentlich ausgeprägt). Nutzt die aufgeführten Beispiele dabei als Bewertungshilfe.

Diversität
erhöhen

ZIEL

Aufgabe: Diskutiert Eure unterschiedlichen Bewertungen und formuliert **ein konkretes Ziel** für das Handlungsfeld, bei dem Ihr den größten Handlungsbedarf seht. Das kann das durchschnittlich am schlechtesten bewertete Handlungsfeld sein, aber auch das Handlungsfeld, bei dem die Bewertungen am weitesten auseinander gehen. Je konkreter Ihr das Ziel formuliert desto besser. Notiert das Ziel im vorgesehenen Feld Eurer Corporate Culture Map.

Die folgenden **Leitfragen** dienen bei Eurer Diskussion als Formulierungshilfe

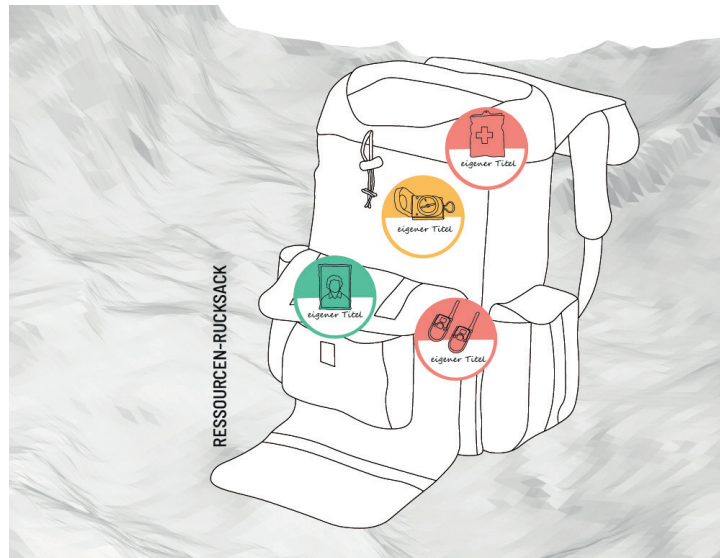
—o Welche Handlungsfelder sind nach Eurer Einschätzung am geringsten ausgeprägt?
—o Welches konkrete Ziel leitet sich für Euch daraus ab?

—o Welche Situationen kamen Euch in den Kopf, durch die Euch bewusst wurde, dass hier Handlungsbedarf besteht?



2. Ressourcen-Check

Aufgabe: Wanderausrüstung kann für die Erreichung Eures Ziels nützlich sein. Überlegt, welche Zuständigkeiten & Initiativen (große rote Aufkleber), Fähigkeiten & Erfahrungen (große grüne Aufkleber) und Methoden & Tools (große gelbe Aufkleber) bereits in Eurem Unternehmen vorhanden sind. Wählt Ausrüstungsbilder aus, die symbolisch dafür stehen, beschriftet diese und klebt sie in den Rucksack auf Eurer Corporate Culture Map.



Die folgenden **Leitfragen** dienen bei Eurer Diskussion als Entscheidungshilfe:

- o Wer oder was könnte Euch bei der Erreichung Eures Ziels nützlich sein?
- o Wer oder was hat Euch in der Vergangenheit geholfen, Herausforderungen zu überwinden?
- o Welche anderen Zuständigkeiten & Initiativen, Fähigkeiten & Erfahrungen und Methoden & Tools habt Ihr im Unternehmen, die Ihr bisher noch nicht genutzt habt?

- o Welches der Ausrüstungsbilder steht jeweils symbolisch für Eure Ressource? Handelt es sich dabei z.B. um eine kommunikative Person, die wie ein Walkie-Talkie ins Unternehmen funkt, oder um ein Tool, dessen Auswertungsergebnisse wie ein richtungsweisender Kompass betrachtet werden?



3. Risikoanalyse

Aufgabe: Bei Eurer Wanderung wird es die ein oder andere Stolperstelle geben. Überlegt, welche **Herausforderungen** Euch voraussichtlich auf Eurem Weg zum Ziel begegnen werden. Wählt Stolperstellenbilder aus, die symbolisch für die Herausforderungen und ihre Schwierigkeitsgrade stehen, und beschriftet sie.



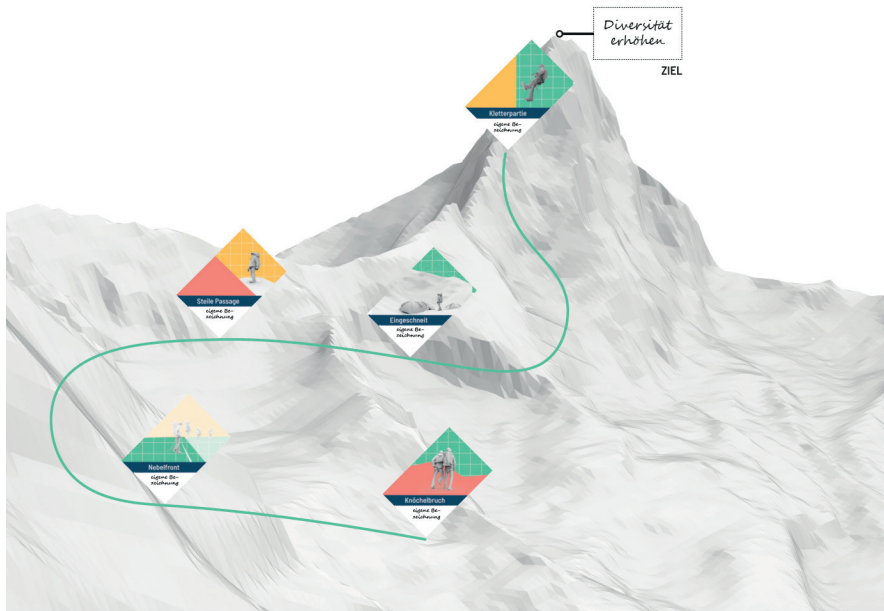
Die folgenden **Leitfragen** dienen Euch beim Zusammentragen als Hilfe:

- o Welche Herausforderungen gibt es auf dem Weg zu Eurem Ziel?
- o Welche organisationalen Strukturen und Prozesse erschweren den Weg zu Eurem Ziel?
- o Welche personen(gruppen)bezogenen Herausforderungen gibt es auf dem Weg zu Eurem Ziel?
- o Welches der Stolperstellenbilder steht jeweils symbolisch für die Herausforderung und ihren Schwierigkeitsgrad? Handelt es sich z.B. um eine tiefe Gletscherspalte, für die ein dauerhafter Brückenbau notwendig ist, oder doch eher um ein kurzes heftiges Gewitter, das ausgesessen werden kann?



4. Routenplanung

Aufgabe: Die Stolperstellen werden Euch nach und nach auf Eurer Wanderung begegnen. Überlegt, in welcher (chrono)logischen **Reihenfolge** Ihr voraussichtlich auf dem Weg zu Eurem Ziel auf die Herausforderungen treffen werdet und klebt sie entsprechend auf Eure Corporate Culture Map.



Die folgenden **Leitfragen** dienen bei Eurer Diskussion als Einordnungshilfe:

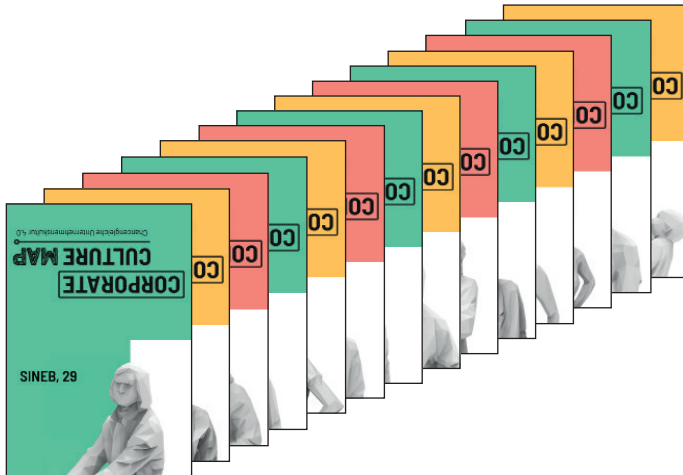
—o Welche der Herausforderungen wird Euch auf dem Weg zu Eurem Ziel als erstes begegnen?

—o In welcher Reihenfolge schließen sich die weiteren Herausforderungen an?

—o Welche Herausforderungen bedingen einander?

Aufgabe: Auf dem Weg zu Eurem Ziel seid Ihr nicht allein, sondern werdet stets von anderen Beschäftigten Eures Unternehmens begleitet. Wählt **drei Mitreisende** zufällig aus, deren Perspektiven Ihr während Eurer Wanderung

berücksichtigen werdet, um verschiedene Personengruppen in den Prozess der Zielerreichung miteinzubeziehen und niemanden aus Versehen zurückzulassen. So vermeidet Ihr blinde Flecken von vornherein und erhöht die Akzeptanz Eures Maßnahmenplans.



„Um Chancengleichheit zu ermöglichen, werden wir...“

.....

.....

.....

.....

Fürsprecher:in:

.....

FÜR:

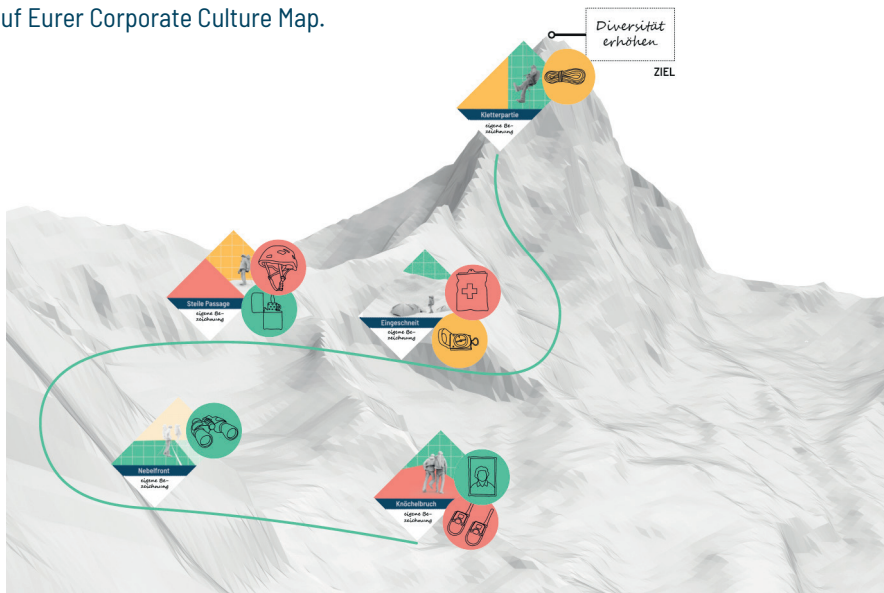
Aufgabe: Schlüpf gedanklich in die Lebenssituationen Eurer drei Mitreisenden und füllt für sie je einen **Meilenstein für Chancengleichheit** aus. Teilt Euch dabei als Fürsprecher:innen Eurer Mitreisenden auf und berücksichtigt ihre Perspektiven bei der weiteren Routenplanung.

Die folgenden **Leitfragen** dienen bei Eurer Diskussion als Formulierungshilfe:

- o Welche individuellen Herausforderungen haben Eure Mitreisenden?
- o Was ist zu berücksichtigen, damit Eure Mitreisenden von Eurem Ziel profitieren?

- o Wie können Eure Mitreisenden in die Routenplanung und den Umsetzungsprozess einbezogen werden?

Aufgabe: Um zu Eurem Ziel zu gelangen, benötigt Ihr eine Wanderroute. Überlegt, welche **Ausrüstungsgegenstände** Euch bei der Überwindung der Stolperstellen nützlich sind und ordnet sie diesen zu. Verschafft Euch dazu einen Überblick über die Ausrüstungsgegenstände in Eurem Rucksack und klebt die kleineren Aufkleberäquivalente zu den verschiedenen Stolperstellen auf Eurer Corporate Culture Map.

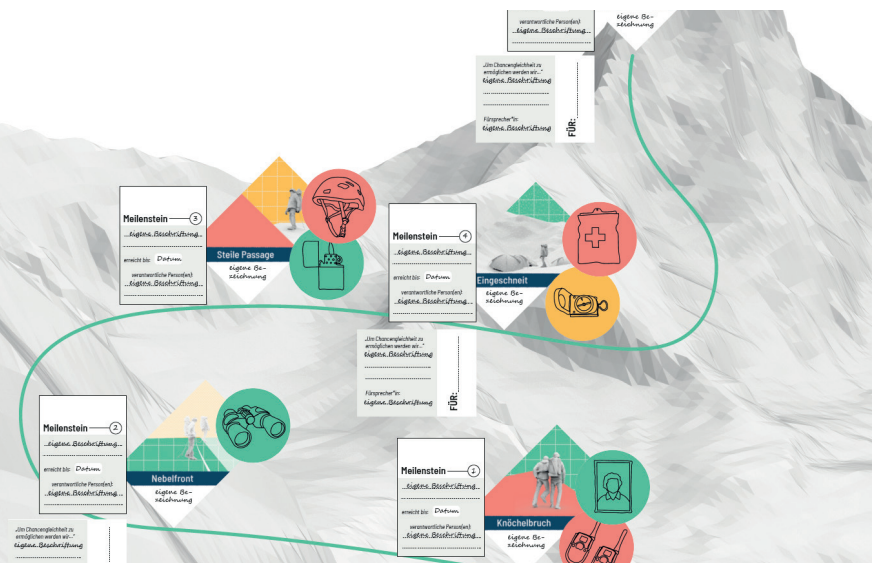


Die folgenden **Leitfragen** dienen bei Eurer Diskussion als Sortierhilfe:

— Welche Ausrüstungsgegenstände aus Eurem Rucksack können Euch bei der Überwindung der Stolperstellen nützlich sein?

— Welche Ausrüstungsgegenstände aus Eurem Rucksack helfen Euch Skeptiker:innen mitzunehmen und einzubinden?

Aufgabe: Setzt zu jeder Stolperstelle einen konkreten **Meilenstein**, mit dem Ihr die Stolperstelle überwinden und Euer Ziel Schritt für Schritt erreichen könnt. Die Festlegung von Stichtag und Verantwortlichkeit auf dem Meilenstein hilft Euch später bei der Umsetzung.



Die folgenden **Leitfragen** dienen bei Eurer Diskussion als Formulierungshilfe:

- o Was ist Eure konkrete Maßnahme zur Überwindung der Stolperstelle?
- o Welche Vorarbeiten braucht es dafür?
- o Wer nimmt sich dem Thema an?
- o Bis wann soll der Meilenstein erreicht sein?

Aufgabe: Herzlichen Glückwunsch! Euer Rucksack ist gepackt und die Wanderroute zu Eurem Ziel fertiggestellt. Gebt Eurem Berg noch einen **kreativen Namen**, den Ihr oben auf Eurer Corporate Culture Map eintragt. Der Mount Everest ist nämlich nicht der einzige Berg, dessen Gipfelerstürmung zu Glücksgefühlen führt.

MOUNT

eigener Titel

TITEL



5. Ausblick

Aufgabe: Um einen Vorgeschmack zu erhalten, dass der Weg zum Gipfel zwar mühsam, aber dafür auch lohnend ist, stellt Euch vor, Ihr habt das Ziel erreicht, steht auf dem Gipfel und blickt zurück ins Tal, aus dem Ihr gekommen seid. Diese atemberaubende Aussicht möchtet Ihr auf einer **Postkarte** einfangen. Nehmt nun die Postkarte zur Hand und beschreibt auf dieser die Unternehmenskultur, die Ihr Euch als Umsetzungsergebnis der Meilensteine Eurer Corporate Culture Map vorstellt.



GIPFELGRÜSSE
MOUNT.....



Über das Projekt

Die „Corporate Culture Map“ ist das Ergebnis des Projekts „Corporate Culture Lab - Ko-kreative Gestaltung einer widerstandsfähigen, chancengleichen und digitalen Unternehmenskultur 4.0“. Das Projekt wurde vom Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Baden-Württemberg gefördert und vom Center for Responsible Research and Innovation CeRRI des Fraunhofer-Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO im Austausch mit den Projektpartnern AGILeVIA GmbH, ANDREAS STIHL AG & Co. KG, Balluff GmbH, HENSOLDT Sensors GmbH, Mader GmbH & Co. KG, Verein Deutscher Ingenieure Baden-Württemberg und Vollert Anlagenbau GmbH umgesetzt.

Kontaktdaten

Bei Fragen und Unterstützungbedarf zur Entwicklung einer Unternehmenskultur 4.0 wenden Sie sich an:

Katharina Hochfeld

*Center for Responsible Research and Innovation CeRRI
Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO
Hardenbergstraße 20, 10623 Berlin
Telefon +49 30 680 796 9 124
katharina.hochfeld@iao.fraunhofer.de
www.cerri.iao.fraunhofer.de*

Ihr **maßgeschneiderter Strategie- und Maßnahmenplan zur Entwicklung Ihrer Unternehmenskultur 4.0** auch online erstellbar:
www.corporateculturemap.de



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT, ARBEIT UND TOURISMUS

Center for Responsible
Research and Innovation



Fraunhofer

IAO