

Unsere Kunden nutzen CulturePath™ für:

Gewinnung tiefgreifender Erkenntnisse über die eigene Kultur

Messung von vier differenzierenden und vier Kernindizes, um ein umfassendes Verständnis des Profils der Organisation zu erhalten.

Echtzeit- und Vergleichsanalysen mit Hilfe eines interaktiven Dashboards

Nutzung von dynamischen Dashboards, sowie ergänzenden Infografiken und Kurzberichten.

Überblick über Geschäftsbereiche und Standorte

Einblicke in Subkulturen in verschiedenen Teilen der Organisation.

Betrachtung des Fortschritts während der Veränderung

Kontinuierliche Kurskorrektur basierend auf Beobachtung des organisationalen Fortschritts.

Ableitung von Best Practices

Identifikation von Gruppen und Einheiten, die die Zielkultur bereits leben.

Benutzerfreundlichkeit und einfache Verteilung

Ergebnisse können mit Führungskräften während der Durchführung der Umfrage, in Teilen oder als Ganzes, betrachtet werden.

Erkenntnisbasiertes Handeln

Anwendung einer bewährten, ergebnisorientierten Methodologie mit Unterstützung der führenden Beratung im Bereich organisationaler Transformationen.

Der Ansatz von Deloitte ermöglicht es Führungskräften, ihre gesamte Organisation zu aktivieren, um die Kultur, die das Erreichen der strategischen Ziele unterstützt, kontinuierlich zu stärken und weiterzuentwickeln. Denn bei Deloitte glauben wir daran, dass Kultur eine Reise ist.

Bringen Sie mit uns Ihre Kultur auf den richtigen Weg.

Weitere Informationen auf www.deloitte.com/culturepath oder im direkten Kontakt mit:

Anna Nowshad

Director

Deloitte Consulting GmbH
anowshad@deloitte.at

Julian Mauhart

Partner

Deloitte Consulting GmbH
jmauhart@deloitte.at

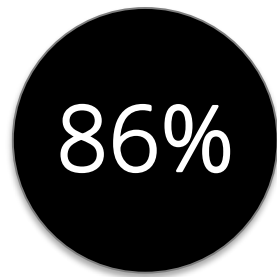
Deloitte.

Kultur
gestalten.
Strategie
vorantreiben.



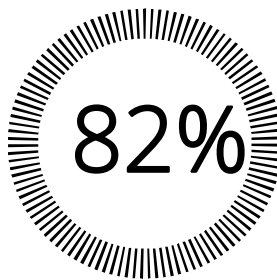
CulturePath
Culture enables
strategy

Unternehmenskultur ist nicht länger nur „nice-to-have“, sondern oberste Geschäftspriorität



der 7000, weltweit befragten Führungskräfte glaubten, dass Kultur „wichtig“ oder „sehr wichtig“ ist und dass es seit einigen Jahren ein Top-Thema in ihrem Unternehmen darstellt

und



der Umfrageteilnehmer glauben, dass Kultur „ein möglicher Wettbewerbsvorteil“ ist

jedoch, nur

12 %

der Unternehmen glauben, dass sie ihre Kultur wirklich verstehen

und über

50 %

Der Unternehmen versuchen gerade ihre Kultur als Antwort auf einen sich verschiebenden Markt von Talenten und gesteigertem Wettbewerb zu verändern

Quelle: Deloitte Global Human Capital Trends Report 2016

Kultur ist...

ein System aus Werten, Überzeugungen und Verhaltensweisen, die die Arbeit in einer Organisation beeinflussen.

ein Wegbereiter für Strategie. Angefangen bei den Führungskräften, muss sie bei allen Mitarbeitern verankert werden. Führungskräfte setzen ihre Ziele um, indem sie eine Kultur definieren, welche die Geschäftsstrategie ermöglicht.



Kultur muss mit der Geschäftsstrategie übereinstimmen und diese unterstützen.



Kultur wird durch die Handlungen und Entscheidungen von Führungskräften geformt.



Kultur wird durch das Verhalten der Mitarbeiter gelebt.



Kultur wird durch geschäfts- und organisationsbezogene Systeme verstärkt.

CulturePath™ besteht aus acht Indizes

KERNINDIZES

Repräsentieren grundlegende kulturelle Elemente. Organisationen treffen häufig strategische Entscheidungen und definieren Erfolg anhand dieser Kernindizes.

DIFFERENZIERENDE INDIZES

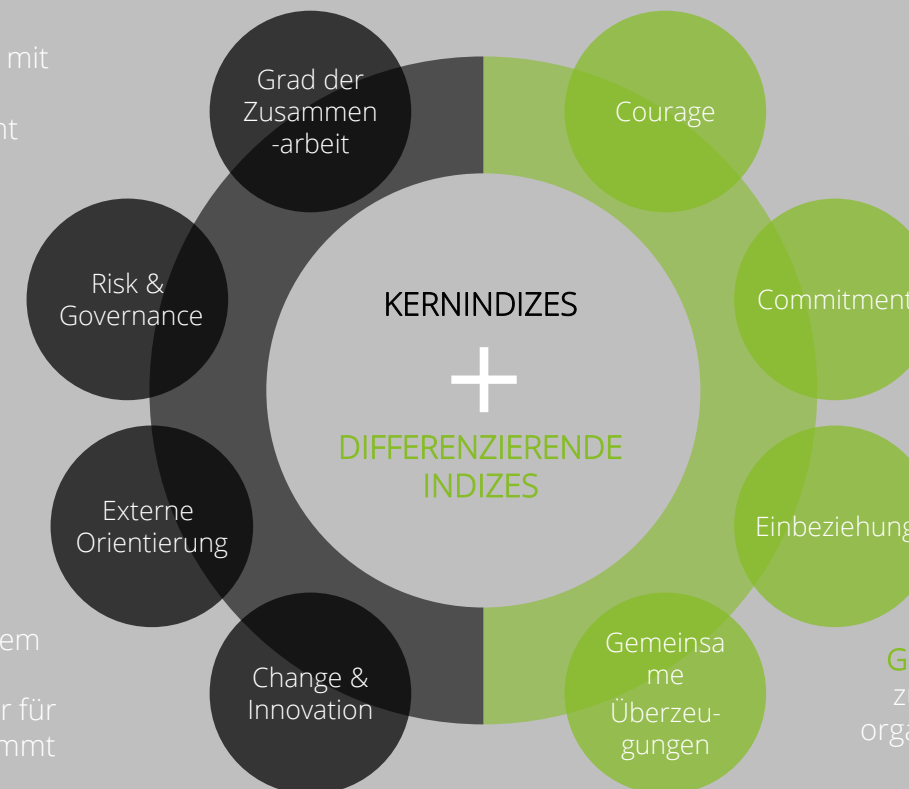
Messen die emotionale Verbundenheit der Organisation und ihrer Mitarbeiter. Unternehmenseinheiten, die diese Eigenschaften aufweisen, erreichen bessere Leistungen.

Grad der Zusammenarbeit: Ausmaß mit dem Kollaboration, Teamarbeit und Kooperation im Tagesgeschäft betont werden

Risk & Governance: Ausmaß mit dem Einhaltung von Regeln, Qualitätsbewusstsein und Strukturen im Geschäftsbetrieb betont werden

Externe Orientierung: Ausmaß mit dem in der Organisation auf Kunden und externe Umgebung fokussiert werden

Change & Innovation: Ausmaß mit dem die Organisation Ungewissheit, Veränderungen und Risiko als Treiber für Veränderungen und Innovation annimmt



Courage: Ausmaß mit dem Mitarbeiter Entschlossenheit und Belastbarkeit in der Konfrontation mit ethischen Dilemmas, Misserfolg und Widerstand demonstrieren

Commitment: Umfang von Stolz und Verantwortungsgefühl der Mitarbeiter für den Erfolg und die Identität ihrer Organisation

Einbeziehung: Ausmaß mit dem Diversität, Einzigartigkeit und Authentizität am Arbeitsplatz akzeptiert und gefördert werden

Gemeinsame Überzeugungen: Ausmaß zu welchem die Mitarbeiter sich für die organisationsspezifischen Kernwerte und Überzeugungen einsetzen.

CulturePath™ liefert einmalige Einblicke in die Organisationskultur, begleitet die Organisation auf ihrer Reise, und ermöglicht es, in Zukunft zum Vorreiter zu werden.