



DER MENSCH IN DER DIGITALEN TRANSFORMATION

INNODREI

INNODREI

Innovationsnavigation | Organisationsentwicklung | Kulturarchitektur

Ausgewählte Kunden, die wir mit dem Culture Board begleiten:



Bei Bedarf nennen wir Ihnen gern Ansprechpartner aus den Unternehmen.

INNODREI



Oliver Kruggel

Oliver.kruggel@innodrei.de

0151-466 54 292

Begeisterer

Kulturarchitekt

Querdenker

Unternehmer

Systemischer Berater

Mut und Demut





WAS HAT KULTUR MIT DER
DIGITALEN TRANSFORMATION ZU TUN?

KULTUR...

- So machen wir hier die Dinge halt...
- Die unausgesprochene soziale Ordnung eines Unternehmens
- Der Schatten, den man nicht wegbekommt..

WELCHE BEDEUTUNG HAT
KULTUR IN EURER ORGANISATION ?

CULTURE EATS STRATEGY FOR BREAKFAST

Peter DRUCKER

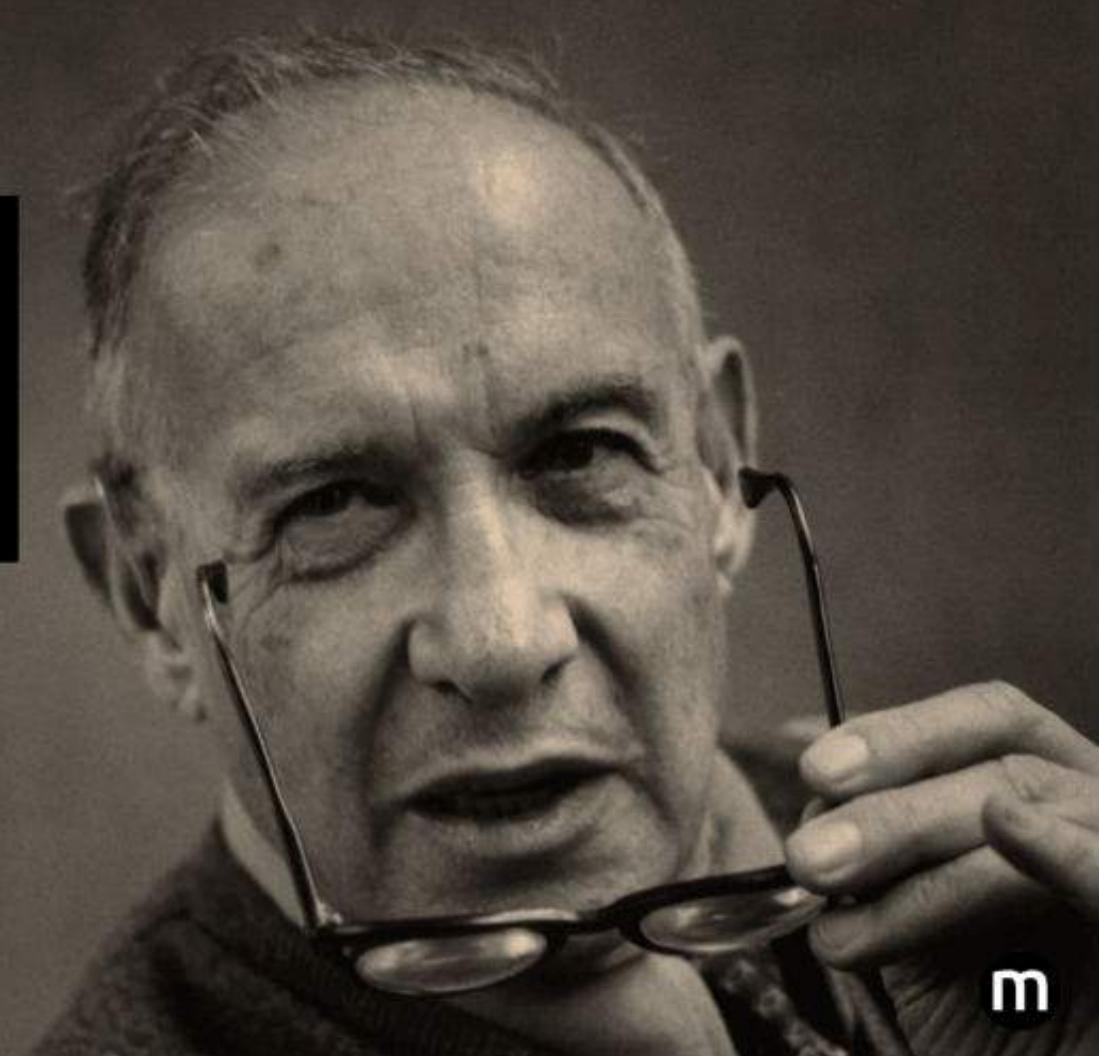
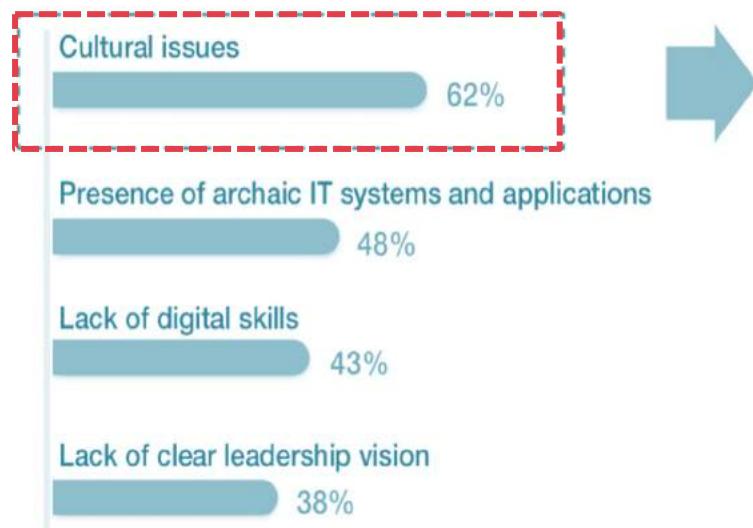
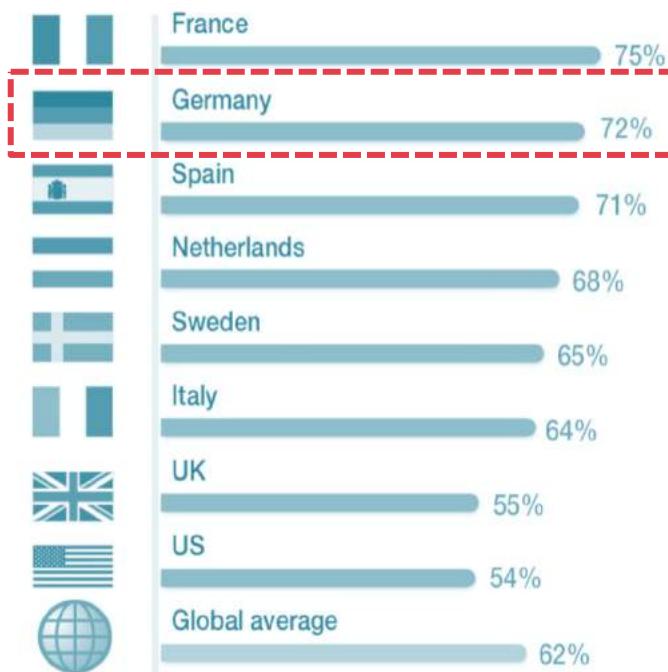


Figure 1: Culture is the number one hurdle to digital transformation

Hurdles to digital transformation
(Percentage indicates responses ranking the issue in top two)



Respondents who reported culture among the top two hurdles (Breakdown by geography)



Source: Capgemini Digital Transformation Institute Survey, Digital Culture; March-April 2017, N = 1700, 340 organizations





Gesucht: Unternehmenskultur 4.0

Arbeit soll vernetzter, flexibler, fluider werden. Doch das ist nur möglich, wenn zugleich an einer neuen Form von Unternehmenskultur gearbeitet wird.

Digitale Transformation: Unternehmenskultur bleibt „größte Herausforderung“

Roboter, Rebellen, Relikte.

Überkommene Strukturen behindern die Digitale Transformation.

DIGITAL TRANSFORMATION REVIEW
10th EDITION

The Digital Culture Journey: All On Board!



Capgemini

Capgemini Consulting

"Die Unternehmenskultur ist zentral"



Bernd Münstermann GmbH & Co. KG

Magdalena Münstermann, Mitglied der Geschäftsleitung bei der Bernd Münstermann GmbH & Co. KG in Telgte, erklärt, wie sich ihr Unternehmen für die Arbeit-4.0-Welt rüstet.

ARBEITGEBERATTRAKTIVITÄT

Eine außergewöhnliche Unternehmenskultur

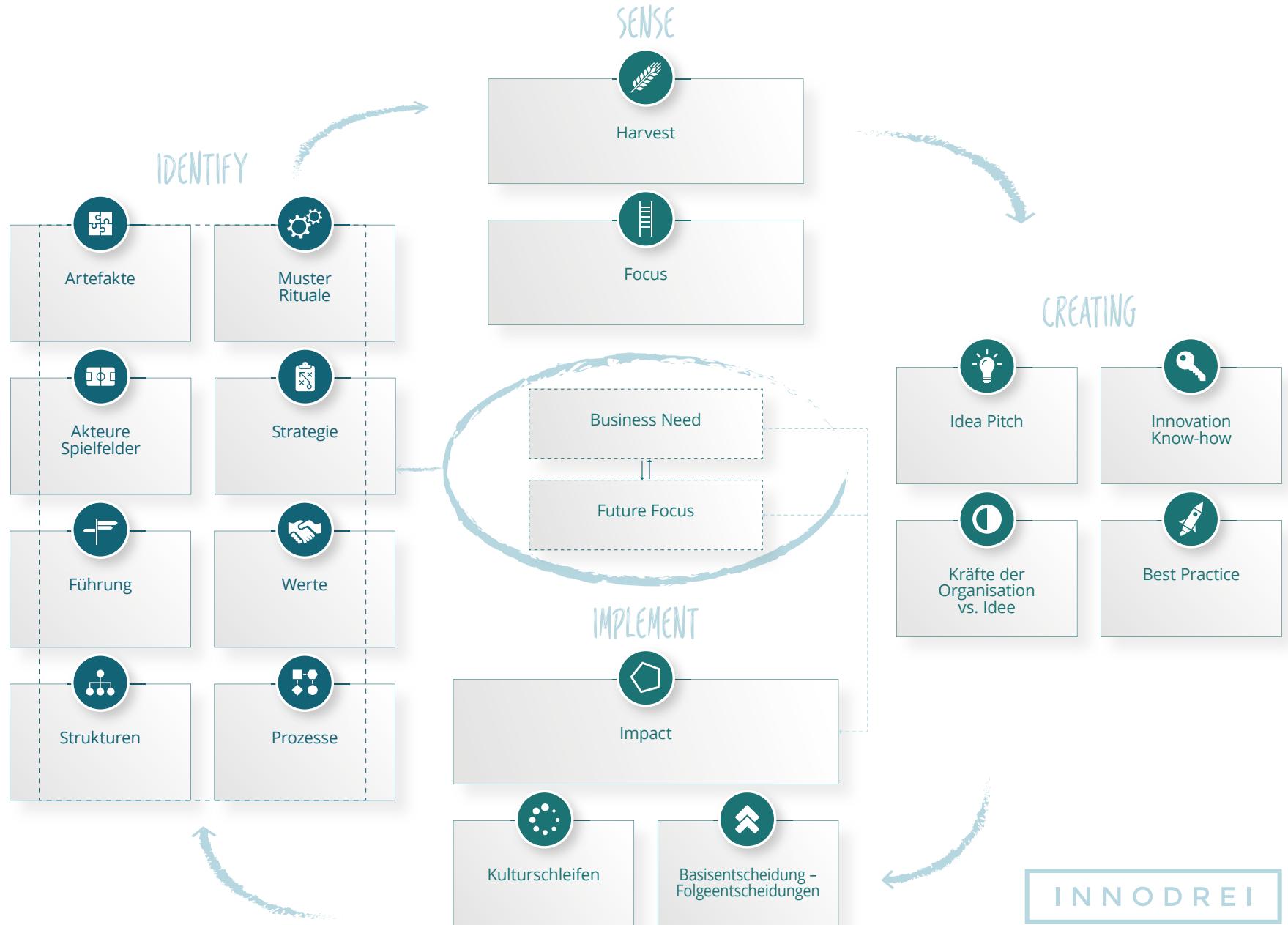
Die Basler AG in Ahrensburg pflegt eine moderne Unternehmenskultur des Umgangs aller auf Augenhöhe und hat mit einem ganzheitlichen Gesundheitsmanagement sowie der Familienfreundlichkeit ein attraktives Umfeld für Mitarbeiter geschaffen. Darüber spricht die Personalleiterin Anja Sievers-Sack.



Organisationsklima

Kaum offene Fehlerkultur im Maschinenbau

16.11.18 | Autor / Redakteur: Nelson Taapken / Melanie Krauß



INNODREI

KEIN KULTURWANDEL OHNE
EINEN BUSINESS NEED!!

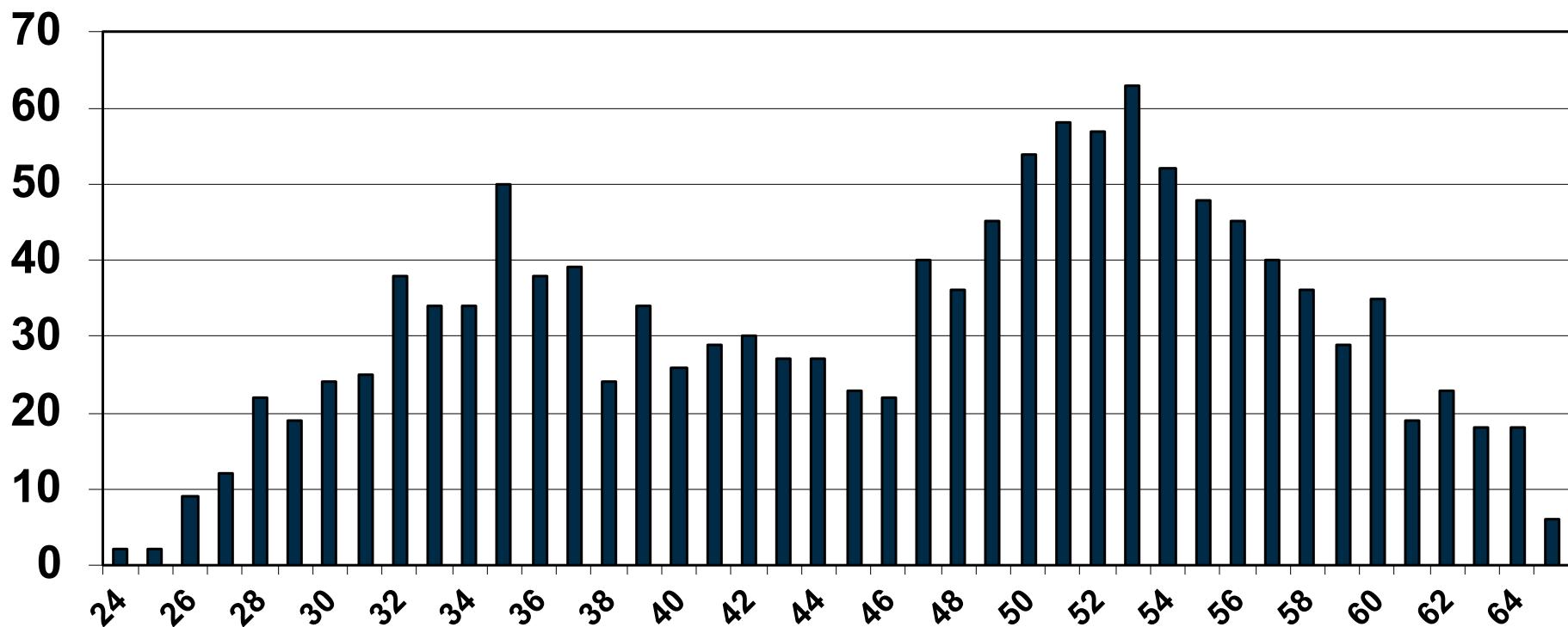
INNODREI

BEISPIEL TÜV RHEINLAND – INDUSTRIE SERVICE

DIETER STEINKAMP

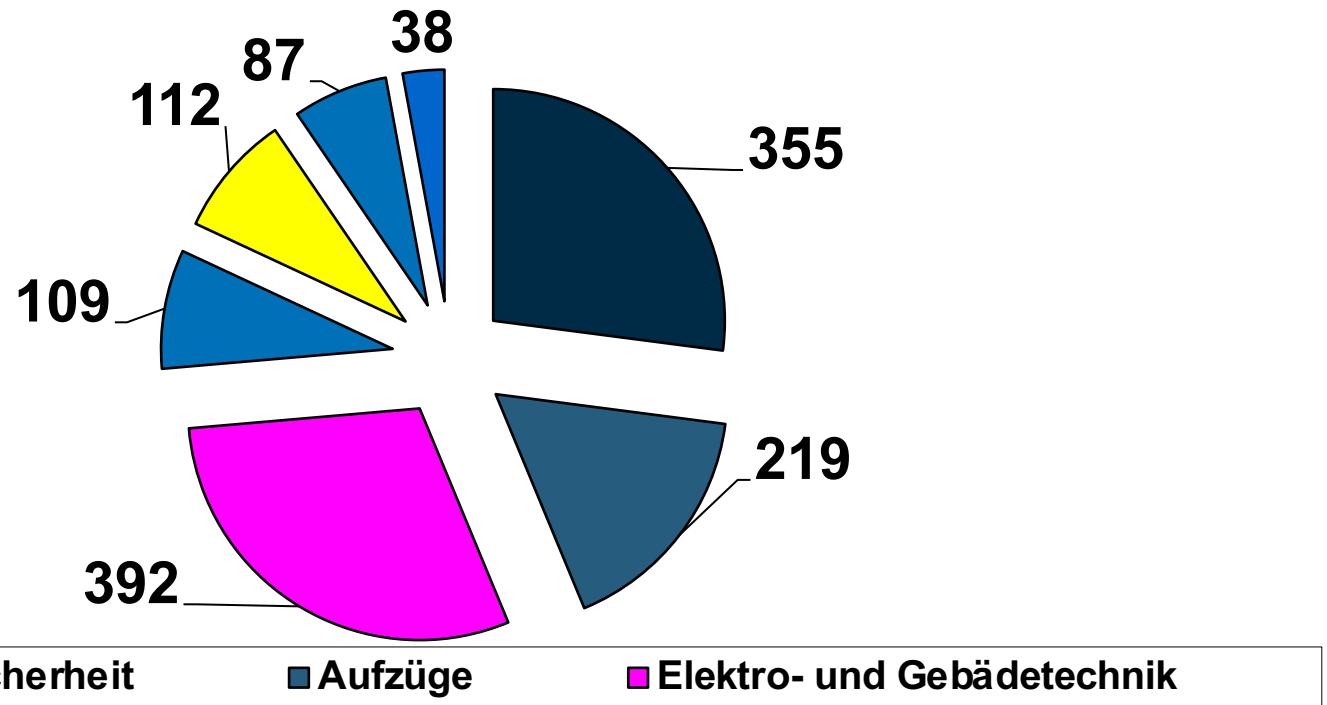
Beschreibung der befragten Mitarbeitergruppe

Altersverteilung von 1.312 TMA



Beschreibung der befragten Mitarbeitergruppe

1.312 technische MitarbeiterInnen



”

**Es ist immer wieder interessant zu sehen,
dass alle über die Digitalisierung oder Industrie 4.0 reden,
aber keiner Ahnung hat, was denn damit eigentlich gemeint ist.
Der Kunde weiß es nicht - die Hersteller wissen es nicht –
wir wissen es nicht.**

“

Zitat Teilnehmer/-in Digital Fitness Check (2018)

”

**Offene Kommunikation wo es hingehen soll,
wie wir das Thema meistern wollen und
endlich einen klaren Kurs von oben.
Die Rumeierei geht nicht mehr lange gut.**

“

Zitat Teilnehmer/-in Digital Fitness Check (2018)

”

Ich bin bereit für die Digitalisierung.

“

Zitat Teilnehmer/-in Digital Fitness Check (2018)

ANALYSE-ERGEBNIS:

- DIE PERSÖNLICHE DIGITALISIERUNG DER MITARBEITER BIETET EIN GUTES FUNDAMENT
- DIE BEREITSCHAFT ZUR BETEILIGUNG IST HOCH
- FÜR VIELE TEILNEHMER BLEIBT “DIE DIGITALISIERUNG IN DER EIGENEN ORGANISATION“ WENIG GREIFBAR
- ES BRAUCHT DIE 4K DER DIGITALISIERUNG: KONKRETISIERUNG, KOMMUNIKATION, KOMPETENZENTWICKLUNG UND KOLLABORATION

1. SCHRITT: LEADERSHIP WORKSHOP

WAS IST DER AKTUELLE BUSINESS NEED IN DEINER
ORGANISATION?

KOMPETENZENTWICKLUNG DER MITARBEITER & AUSBLEIBENDE KOLLABORATION

2. SCHRITT: ENTWICKLUNG EINES VORGEHENS

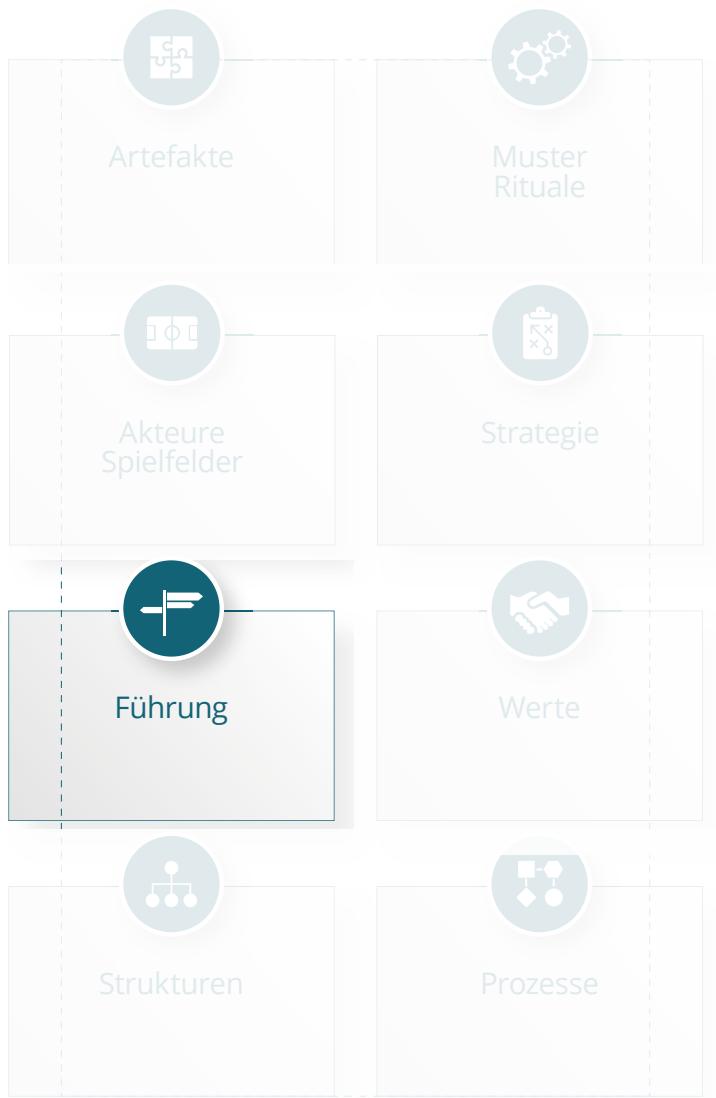
IN FORM VON PROTOTYPEN

LEARNING JOURNEY FÜR DIE TEAMS DES INDUSTRIE SERVICE:

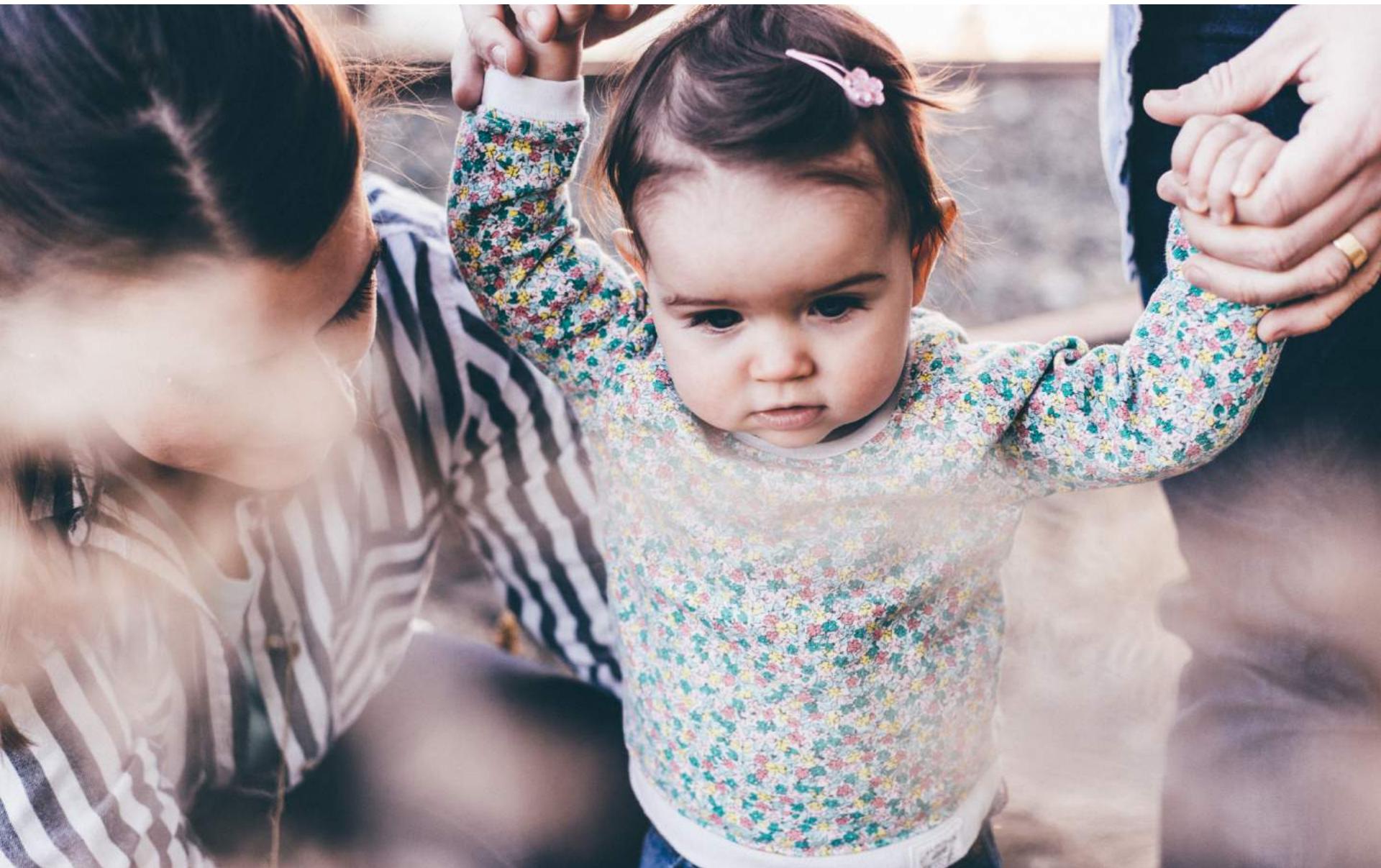
1. INFORMATION & KOMMUNIKATION
2. KOMPETENZENTWICKLUNG SPEZIELL IN DIGITALEN UND AGILEN
TOOLS FÜR EINE KOLLABORATIVERE ZUSAMMENARBEIT
3. REFLEKTION & PROBLEMANALYSE DER TEAMS ANAHND DER
IDENTIFY-SPALTE DES CULTURE BOARDS



IDENTIFY

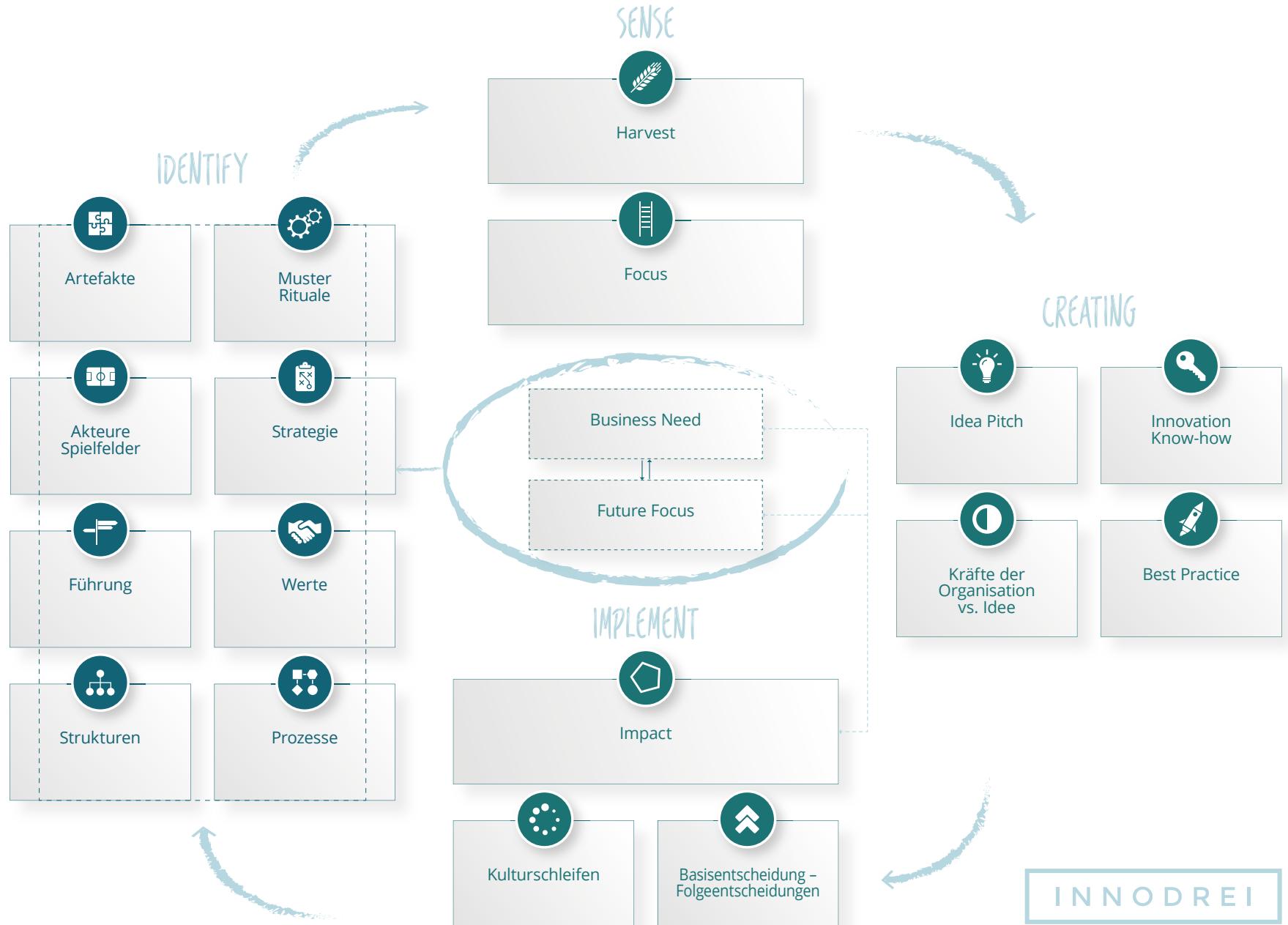


INNODREI



WAS IST DEINE BEEINDRUCKENDSTE ERKENNTNIS
IN DEM BISHERIGEN KULTURENTWICKLUNGSPROZESS?

WEITERER AUSBLICK DES PROZESSES



Cultive Hodis

Ps in Kommunikation
Rückfragen?
Farbe?

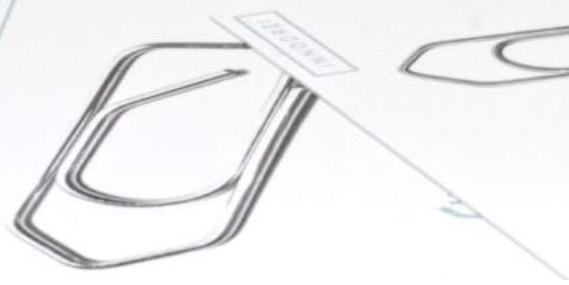
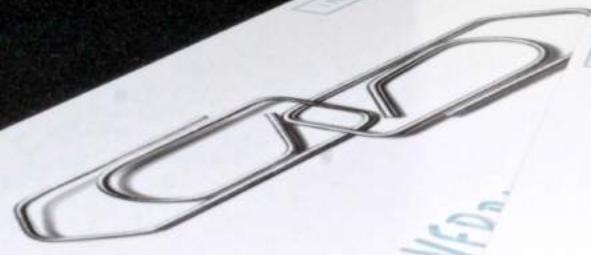
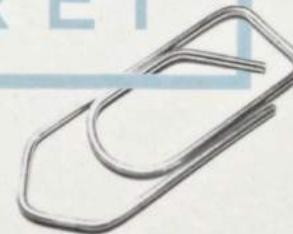
ECN ANLAGE
(40RD)

Checkliste, ca. 4 Pkt.
z.B.: Vorgehensweise,
Daten,

Culture Hacks:

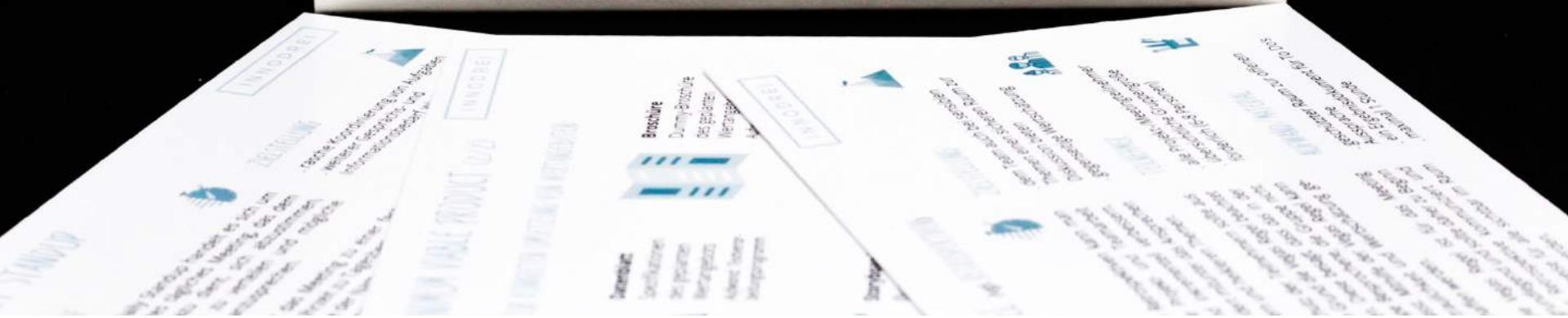
- Entscheidungskarte
- Jetzt hab ich 3x schon gefragt Karte
- Teamexperiment 4+1
- Acceleratoren Programm
- Führungsexperiment Innovationsbeitrag
- Gemeinsames agiles Kundenprojekt
- Werte hack
- Vertrauensarbeitszeit
- ...

INNODREI
WERTEKARTEN



LEEDHCK

1/fDn.



Der Einsatz des Culture Boards

- Kurzvortrag
- Business Need Leadership Workshop
- Werteentwicklung mit Eurer Mannschaft
- Agile Führungskräfteentwicklung
- Agiles Arbeiten
- Workshops Culture Board
- Culture Board Projekt

VIELEN DANK



<http://innodrei.de>



Innodrei



Innodrei



<http://innodrei.de/newsblog/>



<http://innodrei.de/newsletter/>