

Cultural Assessment

Executive Evaluation



Mission

- «Wir liefern unseren Kunden relevante Informationen zur Unternehmenskultur, die sie befähigen, entsprechende Massnahmen zu ergreifen»
- Relevante Informationen, da wir konkrete Handlungsmaßnahmen aufgrund der Resultate der Cultural Assessments vorschlagen
 - Unternehmenskultur bezeichnet die Summe der kulturellen Einflüsse, welche auf das Verhalten der Mitarbeitenden wirken
 - Unternehmenskultur treibt das Unternehmen und seine Handlungen wie ein «operatives System» an
 - Durch unser Cultural Assessment werden Erkenntnisse gewonnen, welche Werte das Unternehmen tatsächlich bewegt und wie es «tickt»

Warum Cultural Assessment?

- Visualisierung, Messung und besseres Verständnis der Unternehmenskultur innerhalb einer definierten strategischen Ausrichtung
- Umfang der Ausrichtung verschiedener Stakeholder an der Kultur und strategischen Ausrichtung des Unternehmens
- Vergleich zwischen der Unternehmenskultur und der -strategie
- Abgleich der eigenen Unternehmenskultur mit derjenigen eines anvisierten Unternehmens entweder während eines Due-Diligence-Prozesses oder nach einer Fusion
- Unternehmenskultur ist eine kritische wertvolle Ressource der Firma, auf die achtgegeben wird, um den langfristigen Unternehmenserfolg zu garantieren
- Bei Unzufriedenheit mit der aktuellen Unternehmenskultur und Veränderungsbereitschaft hinsichtlich kultureller Aspekte

Ziele

- Neutrales Assessment der eigenen Unternehmenskultur mit klaren Erfolgsfaktoren und Entwicklungsbereichen (kultureller Change resp. Adaption)
- Ausrichtung verschiedener Stakeholder an der gewünschten Unternehmenskultur
- Beurteilung der vorhandenen Unternehmenskultur im Kontext der angestrebten Strategie
- Optimale Integration zweier Unternehmen bei einer Post-Merger-Situation

Nutzen

- Relevante Informationen mit klaren Erfolgsfaktoren und Entwicklungsbereichen bezüglich der Unternehmenskultur
- Identifikation, wie die Unternehmung «tickt»
- Basis zur gegenseitigen Ausrichtung von Strategie und Unternehmenskultur
- Kenntnisse der Unternehmenskultur als Basis für Rekrutierungsprozesse
- Anregung des Austauschs zwischen Stakeholdern über den Zweck des Unternehmens
- Erhalt einer Roadmap, um eine Hochleistungskultur zu schaffen

Charakteristika

Methoden und Tools

- Methoden: Kultur-Fragebogen, -Interviews, Datenanalyse (Zufriedenheitsumfragen, organisationale Informationen, vorhandenes Werteleitbild etc.), Mystery-Shopping, Workshops
- Intervention: Selbstassessment des Executive Managements bezüglich der Unternehmenskultur und Drittbewertung, z. B. durch den VR, Schlüssellieferanten oder -kunden
- Trendanalyse der letzten fünf bis zehn Jahre der Unternehmenskultur mit Fokus auf Change
- Vier-Augen-Prinzip der xcg Beratenden

Bericht

Detaillierter Bericht mit Management Summary

- Selbstassessment des Executive Managements und Drittbewertung (VR etc.)
- Vorhandene Unternehmenskultur verglichen mit dem gewünschten Unternehmensprofil
- Abdeckung von zehn Kulturkompetenzen, eine davon als zentraler Wert des Unternehmens
- Detailliertes Feedback zum Führungsverhalten innerhalb der Unternehmenskultur
- Schwerpunkt auf Erfolgsfaktoren und Entwicklungsbereiche
- Konkrete Empfehlungen in Form von Handlungsmassnahmen und Verbesserungsmöglichkeiten

Prozess

Briefing & Design

- Aufnahme der Kundenbedürfnisse
- Vertraulichkeitsvereinbarung
- Planung des Cultural Assessment-Projektes
- Detaillierte Offerte
- Projektbeginn



Realisation

- Sammeln der Informationen mittels Fragebogen
- Verifizierung und weitere Vertiefung durch persönliche Interviews
- Datenanalyse (Artefakte, Zufriedenheitsumfragen, vorhandene Unternehmensrichtlinien etc.)
- Diskussion der Resultate und Interviews mit Executive Management, VR und ausgewählten Partnern
- Live-Besuche: HQ, Mystery-Shopping



Auswertung & Feedback

- Finale Präsentation und Diskussion der Resultate
- Definition potenzieller nächster Schritte und Massnahmen