

## Unternehmenskultur als wichtiger Faktor für die Arbeitgebermarke



Forum Employer Branding

19. November 2020

# Aufgaben und Herausforderungen flexibler Arbeitswelten - Gestaltungsräume für HR

# COLTOS

- Anforderungen zur Flexibilisierung von Ort und Zeit spezifizieren
- Arbeitsrechtlichen Rahmen schaffen
- Dialog mit dem Sozialpartner
- Neben Homeoffice neue Workspaces schaffen



Rahmen-  
bedingungen  
Personal



Rahmen-  
bedingungen  
Digitalisierung

- Social Intranet, um für Kommunikation und Vernetzung zu sorgen
- Standards für technische Ausstattung (Bring-Your-Own Device)
- Digitale Prozesse fördern (z.B. digitale Signatur)

- Mitarbeiter in der digitalen Arbeitswelt unterstützen
- Changeprozess aktiv gestalten
- Von Kontroll- zur Vertrauenskultur (Führung 4.0)
- Ermöglichung von Teilhabe
- Förderung Eigenverantwortung

Kultur-  
entwicklung



Weiterbildung



- IT- und Medienkompetenz
- Individuelle Kompetenzentwicklung
- Führungskräfteentwicklung
- Organisationales Lernen



Beziehungsmanagement  
und Mitarbeiterbindung

## Meetings mit Videobild

- ✓ schaffen Nähe
- ✓ stärken Vertrauen und Gemeinschaftsgefühl
- ✓ helfen Stimmungen in der Beziehungsqualität aufzunehmen



Regelmäßig Feedback einholen,  
eigene Führung reflektieren



Virtuelle  
Coffee Breaks



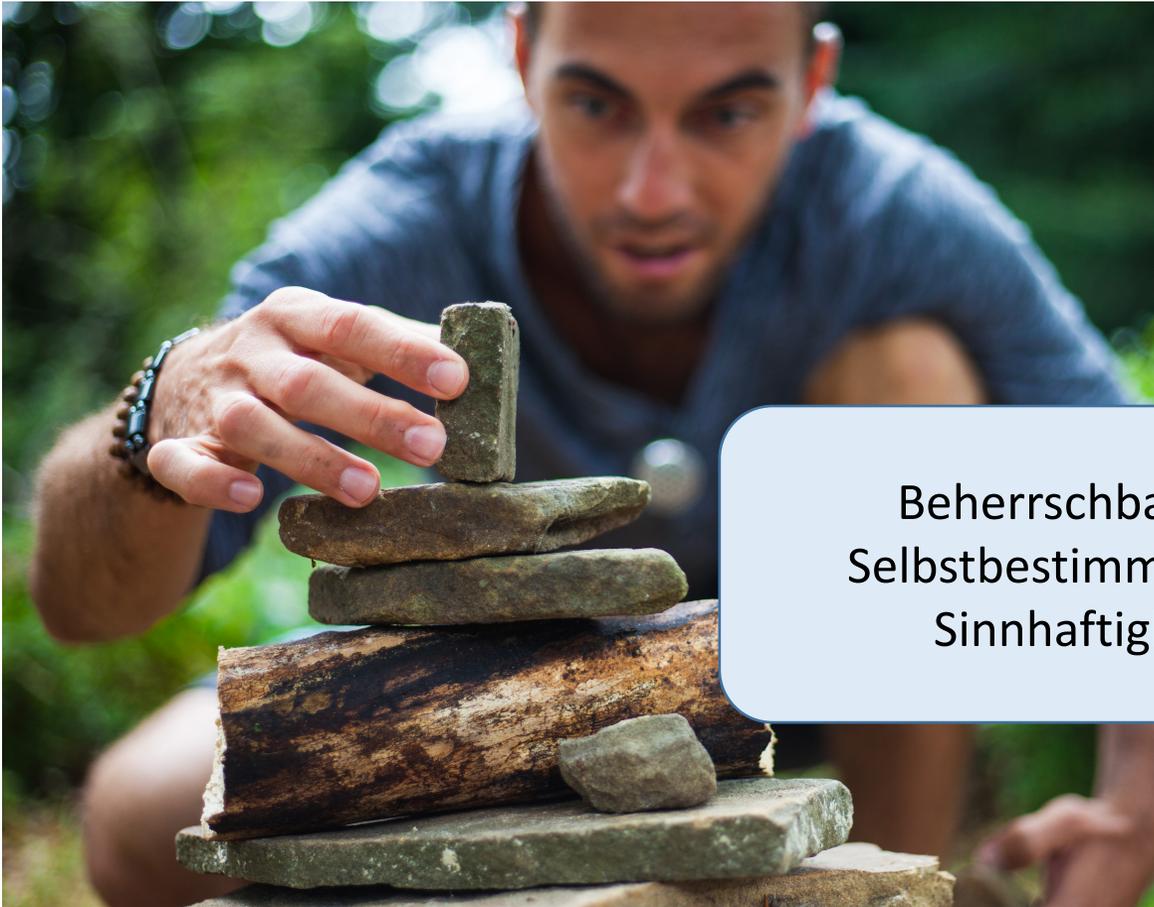
Bewusst nach dem  
Wohlbefinden fragen

Virtuelles Treffen zum  
Wochenausklang



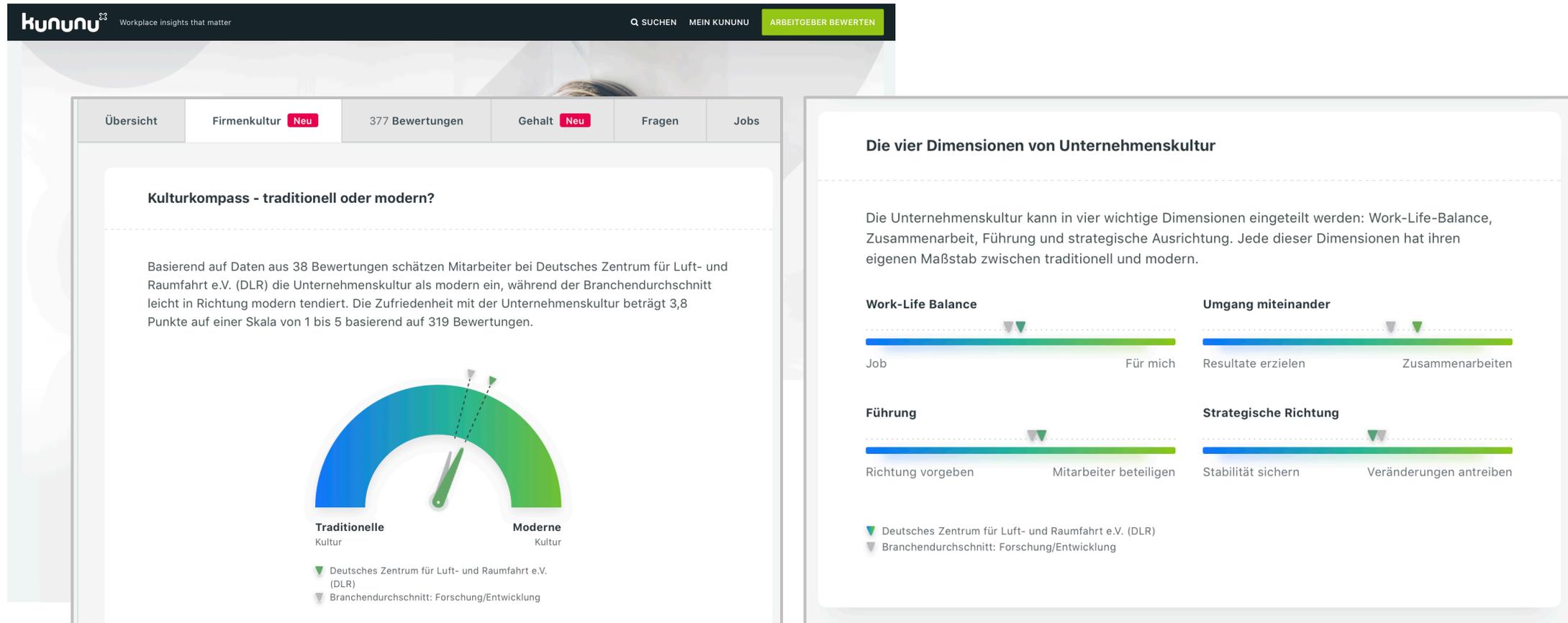
# Motive der jungen Generationen, was ihnen wichtig ist

# COLTOS



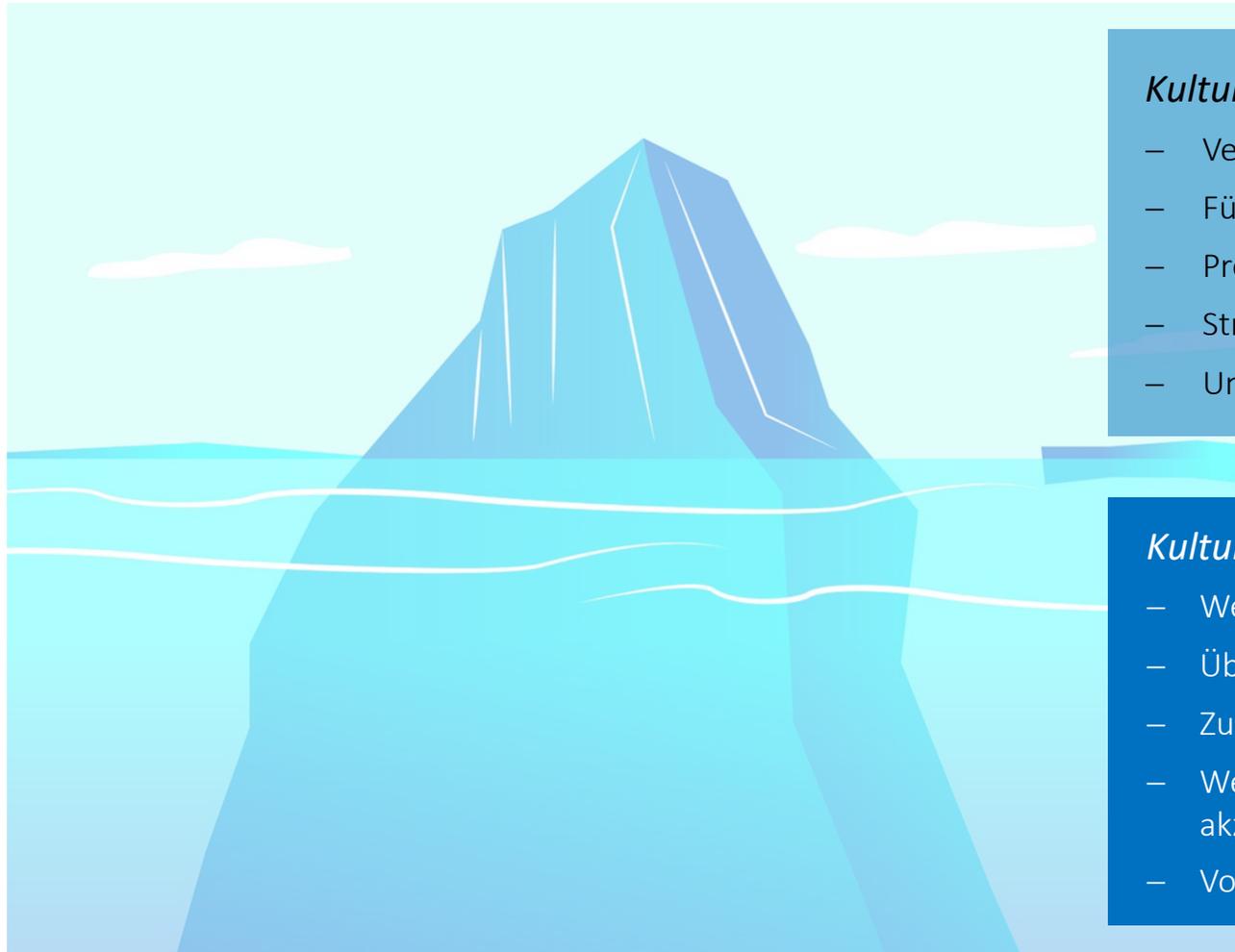
Beherrschbarkeit (Mastery)  
Selbstbestimmtheit (Autonomy)  
Sinnhaftigkeit (Purpose)

Wichtig bei der  
Arbeitgebersuche



# Unternehmenskultur spiegelt sich in sichtbaren und weniger sichtbaren Faktoren wieder

# COLTOS



## *Kultur wird **explizit** sichtbar*

- Verhalten der Mitarbeiter
- Führungsleitlinien, Führungsinstrumente
- Prozesse wie Personalentwicklung, Rekrutierung, Onboarding
- Strukturen, Rollen und Verantwortlichkeiten
- Umgang mit Innovationen

## *Kultur wird **implizit** sichtbar*

- Werte (innere Haltung)
- Überzeugungen, Glaubenssätze und Bedürfnisse
- Zusammenhalt
- Wertesystem, das von Mitarbeitern als soziale Norm akzeptiert wird
- Vorbilder sind sehr wichtig

# Organisationskultur ist auf 3 Ebenen sichtbar und gestaltbar



## Breakout-Session II

Erarbeiten Sie **Maßnahmen**, die Sie als HR auf den **einzelnen Ebenen** initiieren können, um Ihre Führungskräfte zu befähigen.

Kommen Sie miteinander ins **Gespräch**. Anschließend können Sie Ihre Punkte zusammentragen und mit **Beispielen aus Ihren Unternehmen** ergänzen.

Hierfür können Sie die **Kommentarfunktion** unter dem jeweiligen Bild der Ebene nutzen.

Nach **20 Minuten** kehren Sie **automatisch** in die Hauptsession zurück.

 Kommentar hinzufügen

## Organisationsebene



13 comments

 **Anette Altröck** s  
Vorstands-Chat

 **ddnHamburg** s  
"Advent für mehr Diversität": Aktionen im Intranet, Mitarbeiterbefragungen, Digitale Andacht und Kaffeetrinken zu den Dimensionen von Diversität (Diakonisches Werk Hamburg)

 **Anonym** s  
Working out loud als Methode etablieren

 **Anonym** s  
stetiger Leitbildprozess

 **Anette Altröck** s  
Worldcafé um über Leitbilder zu diskutieren

 **Anonym** s  
Offene Dialogformate anbieten

 **ddnHamburg** s  
Fragen & Antworten (anonym) über das Tool Slido für alle Mitarbeitenden; auch als Maßnahme für eine bessere Fehlerkultur (Thyssenkrupp)

 **Anonym** s  
Handreichung für Führungskräfte

 **Anonym** s  
konsequent Themen zu Ende bringen oder auch bewusst abbrechen / Ergebnissicherung

 **Anonym** s  
Kultur der Wissensteilung etablieren

 **Anonym** s  
Hotline für MA

 **ddnHamburg** s  
Digitale Adventsfeier

 **Anonym** s  
Präsenzkultur

 Kommentar hinzufügen

## Teamebene



11 comments

 **Anonym** s  
Schulung, Coaching, Teamevents

 **Anonym** s  
Kollegiale Beratung für FK

 **Anonym** s  
Erwartungsmanagement

 **Anonym** s  
Mitarbeiter zu Trägern der Veränderung machen

 **Anonym** s  
Regelmäßiger Austausch und Dialog mit den Fachbereichen um den Bedarf besser sehen zu können

 **ddnHamburg** s  
Wöchentliches Teammeeting; zusätzlich "Befindlichkeitsrunde" in Zeiten von Homeoffice und neuen Herausforderungen

 **Anette Altröck** s  
Über Teamziel führen, um Zusammenarbeit zu fördern

 **Anonym** s  
Virtuelle und betriebsübergreifende Workshops für Führungskräfte

 **ddnHamburg** s  
Positiver Effekt: Führungskräfte fragen vermehrt nach Wohlbefinden der MA; das wird sich hoffentlich auch nach Corona fortsetzen

 **ddnHamburg** s  
Gemeinsames Mittagessen im Team

 **Anonym** s  
Herausforderung: Lange Meetings attraktiv gestalten

 Kommentar hinzufügen

## Individuelle Ebene



9 comments

 **Anonym** s  
Resilienz & Stärken stärken

 **Anonym** s  
echtes offenes Zuhören & Feedback & Intertesse

 **Anonym** s  
Geschützten Rahmen gewährleisten

 **Anonym** s  
Zusammen mit den Kollegen Methoden und Angebote entwickeln und zunächst in kleinem Stil erproben

 **Anonym** s  
Workshops Stressmanagement

 **Anette Altröck** s  
Weg von Präsenzkultur hin zu Zielorientierung

 **Anonym** s  
Wertschätzung: Gratifikationen

 **Anonym** s  
Umgang mit Kommunikationstools üben

 **ddnHamburg** s  
Gesundheitsfördernde Maßnahmen

 Kommentar hinzufügen

Ergebnisse  
Breakout-  
Session

# Virtuelle Zusammenarbeit hat auch Einfluss auf die Unternehmenskultur

# COLTOS

Virtuelles Arbeiten professionell gestalten – für mehr Sicherheit und Selbstvertrauen im virtuellen Raum.

## Erfolgreich virtuell oder hybrid führen

Unser Format:  
"Dialog im Videochat"  
Max. 10 Teilnehmende  
4 x 1,5 Stunden pro Woche



## Virtuelle Weihnachtsfeier für Teams

Wir gestalten Ihr individuelles Event. Ideen bringen wir mit, Sie entscheiden. Ein buntes Programm sorgt für einen schönen Jahresabschluss.



Stimmungsvolles virtuelles Teamevent zum Jahresabschluss ... natürlich mit Überraschungen

## Gut selbstorganisiert im Homeoffice

Unser Format:  
"Dialog im Videochat"  
Max. 10 Teilnehmende  
3 x 2 Stunden pro Woche



## Zukunftswerkstatt #FutureWorkToday

Wir gestalten Ihren Dialog und sorgen dafür, dass Ihr Team ein positives Zielbild für 2021 entwickelt und seine Potenziale entdeckt. Online oder offline? So wie es passt.



Angebote für Unternehmen: <https://www.coltos.com/academy>

In unseren Projekten gestalten wir mit unseren Kunden neue, attraktive Arbeitswelten, begleiten sie im Change-Prozess, stärken die Innovationsfähigkeit und unterstützen bei den zentralen Herausforderungen der Digitalisierung und des demografischen Wandels.



Ihre Ansprechpartnerin:

**Anette Altmann**, Managing Partner

Email [info@coltos.com](mailto:info@coltos.com)

Telefon 040 3296 6777

[www.coltos.com](http://www.coltos.com)

*#FutureWorkToday*

Erfahren Sie mehr über  
unsere Projekte:

