



**Agilität,
Zukunftsfähigkeit,
Innovationsfähigkeit:
Wo beginnt der Wandel
im Unternehmen?**



Der Faktor Mensch prägt den Kulturwandel

Führungskräfte und Mitarbeitende rücken stärker in den Fokus

Wenn Unternehmen mehr Innovationskraft aufbauen und agiler werden wollen, verspricht ein Blick auf das individuelle Mindset ihrer Mitarbeiter und die Unternehmenskultur das größte Potenzial. Damit „Leadership Commitments“ wie beim Konsumgüterhersteller Henkel gelebt werden können, sind Perspektivwechsel in Mitarbeiterführung und -entwicklung nötig.

Für den Wandel sind alle Führungskräfte verantwortlich

Um eine innovative, purpose-getriebene Strategie zu etablieren, reicht es nicht, diese top-down vorzuleben. Zwar kann der Vorstand den kulturellen Wandel anstoßen (z. B. vorstandsintern durch Workshops und Übungen) und Ziele transparent in alle Bereiche kommunizieren. Doch mit Leben füllt sich die Strategie erst durch Kollaboration und Miteinander auf allen Führungsebenen. „Eine Kultur kann nicht einfach übergestülpt werden, sondern sie wird von der gesamten Organisation gestaltet und geprägt“, sagt Hanna Reinermann, Global Head of Talent Management & Leadership bei Henkel.

„Human Resources“ müssen sich wieder am Menschen orientieren

Die Mitarbeitenden sind in der Transformation die wichtigsten Assets eines Unternehmens. Daher sind sie in den Vordergrund zu stellen – denn Kulturveränderung fängt beim Individuum an. Damit Führungskräfte in der Lage sind, ihre Potenziale und Möglichkeiten zu erkennen und zu reflektieren, benötigen sie Unterstützung: HR sollte den Mitarbeitenden Entwicklungsoptionen aufzeigen statt sie in eine Schublade zu pressen.

Assessment: Vom Gegeneinander zum Miteinander

Um Führungsleistung zu beurteilen, wurde in der Diagnostik bislang stark auf analytische Problemlösekompetenz gesetzt. Der Kulturwandel ändert laut Hanna Reinermann auch diese Perspektive: „Es geht nicht darum, den anderen zu übertrumpfen, sondern zusammen die beste Idee zu finden.“ Um diesen Ansatz zu stärken, entwickelt Henkel z. B. Assessment Center zu Development Centern weiter und bietet Collaboration Workshops an, bei denen Mitarbeitende aus allen Hierarchieebenen aufeinandertreffen, um neue Methoden der Zusammenarbeit anzuwenden.



Unsere Referentinnen



Annette Labode

Director, Management Diagnostics & Partner
Kienbaum



Dr. Stefanie Plassmeier

Senior Manager, Management Diagnostics
Kienbaum



Hanna Reinermann

Global Head of Talent Management & Leadership
Henkel

Kontakt

Annette Labode

Kienbaum Consultants International GmbH
Edmund-Rumpler-Str. 5 | 51149 Köln
annette.labode@kienbaum.de | Tel.: +49 173 927 19 89

Dr. Stefanie Plassmeier

Kienbaum Consultants International GmbH
Hopfenmarkt 33 | 20457 Hamburg
stefanie.plassmeier@kienbaum.de | Tel.: +49 40 32 57 7989

Leading by #WePowerment

