Telekom CR-Wissen

Kulturwandel - T-Systems

Kulturwandel bei T-Systems

Das Jahr 2021 stand bei T-Systems unter dem Stern „neues Arbeiten“. Wie verändert sich die Rolle von Führungskräften in hybriden und agilen Arbeitsumgebungen? Wie können wir auch über Distanz Nähe schaffen und unsere Kultur stärken? Diesen Fragen ist die Geschäftsführung der T-Systems zu Jahresbeginn im Rahmen eines Kulturmonats intensiv nachgegangen und lud alle Mitarbeiter zum offenen Dialog rund um die Themen Wertschätzung, Führung, Verhaltensweisen und Kultur ein. Die Erkenntnisse, Wünsche und Erwartungen der Kollegen flossen unter anderem in die Ausgestaltung eines neuen, sechsmonatigen Führungskräfte-Programms ein, in dem insbesondere das mittlere Management für seine Rolle als Vorbild in der Kulturtransformation geschult wurde. Fokusthemen waren hier „Storytelling in Zeiten der Transformation“, „Agiles Führen“ und „Coaching-Fähigkeiten“. Um das Gemeinschaftsgefühl weltweit zu stärken und als Ausgleich für die pandemiebedingt ausgefallenen Teamtreffen, fanden im Juni 2021 die ersten digitalen „T-Systems Summer Games“ statt. Bei dem Gamification-Event sind Kollegen aus aller Welt in Teams von 5-7 Personen angetreten, um spielerisch Strategie-Aufgaben zu lösen, ihr interkulturelles Wissen zu testen und gemeinsam fit zu bleiben.

Die Kollegen, die sich im besonderen Maße engagiert haben, um die Transformation der T-Systems voranzutreiben, wurden im Rahmen der „People Week“ im September geehrt. 2021 bewies deutlicher denn je, dass es die Menschen sind, die unsere Zukunft gestalten – oder kurz: #peoplemakeithappen, das Leitmotto der Kulturtransformation.

Die Corona-Pandemie hat die Arbeitswelt bei T-Systems verändert. Die Krise wirkt als Katalysator – sie verstärkt Trends. Dazu zählt eine erstarkte Unternehmenskultur mit einem T-Mindset, einen Schub für die agile Transformation und eine neue Normalität in der Art zu Arbeiten. #peoplemakeithappen ist die Kulturinitiative für T-Systems, die 2018 an den Start ging. Sie setzt bei den Denk- und Verhaltensweisen der Mitarbeiter und Führungskräfte an. Es geht um Übertragung von Verantwortung, Zusammenarbeit und Selbstreflektion auf Basis eines gemeinsamen Mindsets. Das Jahr 2020 hat die Bedeutung und Stärke unserer Kultur unter Beweis gestellt. Es hat sich gezeigt, dass die Kultur dem Druck äußerer Einflüsse standhalten konnte und auch die Mitarbeiter und Führungskräfte wurden mit Impulsen zum Aufbau persönlicher Resilienz unterstützt. Die zunehmende Anzahl rein virtueller oder hybrider Teams erforderte eine neue Art des Miteinanders unter Kollegen, um sich auch über Distanz verbunden zu fühlen. Mit virtuellen Mitarbeiterveranstaltungen per Live Stream hielt die Geschäftsführung den Kontakt zu den Mitarbeitern. Dabei ging es um die Strategie und den Daseinszweck der T-Systems, um Kultur und die physische und mentale Gesundheit. Zusätzlich setze die T-Systems auf die Befähigung der Führungskräfte. Dabei ging es um „gut in der Krise führen“ und „Veränderung kontinuierlich annehmen“.

© 2024 Deutsche Telekom AG