|  |
| --- |
| ***Unternehmenskultur:*** *Werkzeug* |
| Anmerkungen/ Notizen: … |
| **Element** | **Diagnose und Beurteilung** | **Maßnahmen zur Kulturentwicklung** | **Termin** | **Verantw.** |
| 1. Leistung |  |  |  |  |
| 2. Erneuerung |  |  |  |  |
| 3. Professionalität |  |  |  |  |
| 4. Vertrauen |  |  |  |  |
| 5. Sinnstiftung |  |  |  |  |

|  |
| --- |
| ***Unternehmenskultur:*** *Beispiel (Finanzdienstleister)* |
| Hintergrund: Eine Bank möchte die Wettbewerbsfähigkeit stärken. In diesem Zusammenhang wird eine Kulturdiagnose erstellt. Anschließend werden Maßnahmen entwickelt, mit der die Unternehmenskultur positiv beeinflusst werden kann. |
| **Element** | **Diagnose und Beurteilung** | **Maßnahmen zur Kulturentwicklung** | **Termin** | **Verantw.** |
| 1. Leistung | 1. Rel. wenig Leistungsanreize und Initiativen
2. Zu viele Projekte mit zu wenig Wirkung (Marktstellung, Profitabilität)
3. Zu viel Selbstbeschäftigung
 | Entwicklung von ambitionierten Segment- und Funktional-Strategien | 31.12. | Setzer |
| Durchführung von Change-Workshops („Alte Welt – Neue Welt“) und Ableitung von Maßnahmen | 31.10. | Gerster |
| 2. Erneuerung | 1. Veränderungen bislang nur auf Druck von außen
2. Mittlerweile größere Sensibilität für die Notwendigkeit des Wandels (aufgrund schlechter Zahlen)
3. Funktionierendes KVP in operativen Prozessen
 | Gezielte Veränderungs-Maßnahmen in den Funktionen | 30.06. | Salic |
| Repriorisierung des Projekt-Portfolios und Forcierung crossfunktionaler Zusammenarbeit | 30.04. | Hübner |
| 3. Professionalität | 1. Professionelle Anwendung vorhandener Werkzeuge, Prozesse, Methoden
2. Zu wenig echte Führung, viel zu viel Verwaltung
3. Klare Verantwortlichkeiten und rel. wenige Sitzungen
 | Start Führungskräfte-Entwicklungsprogramm mit den Schwerpunkten «Neue Welt des Bankings» | 31.12. | Setzer |
| Führungskräfte-Review inkl. mittelfristiger Besetzungsplan | … |  |
| 4. Vertrauen | … | … |  |  |
| 5. Sinnstiftung | … |  |  |  |