WERKZEUG

|  |
| --- |
| Unternehmenskultur |
| Anmerkungen/ Notizen: … |
| Element | **Diagnose und Beurteilung** | **Maßnahmen zur Kulturentwicklung** | **Termin** | **Verantw.** |
| 1. Leistung
 | … |  |  |  |
|  |  |  |
| 1. Erneuerung
 | …. |  |  |  |
|  |  |  |
| 1. Professionali-tät
 | … |  | . |  |
|  |  |  |
| 1. Vertrauen
 | … |  |  |  |
| 1. Sinnstiftung
 | … |  |  |  |

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.

|  |
| --- |
| Unternehmenskultur: *Beispiel (Finanzdienstleister)* |
| Element | **Diagnose und Beurteilung** | **Maßnahmen zur Kulturentwicklung** | **Termin** | **Verantw.** |
| 1. Leistung
 | 1. Rel. wenig Leistungsanreiz 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 |
| 1. 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 |
| 1. Professionalität
 | 1. Professionelle Anwendung vorhandener Werkzeuge, Prozesse, Methoden
2. Zu wenig echte Führung, viel zu viel Verwaltung
3. Klare Verantwortlichkeit und rel. wenige Sitzungen
 | Start Führungskräfte-Entwicklungsprogramm mit den Schwerpunkten „Neue Welt des Bankings“ | 31.12. | Setzer |
| Führungskräfte-Review inkl. Mittelfristiger Besetzungsplan | … | … |
| 1. Vertrauen
 | … | … | … | … |
| 1. Sinnstiftung
 | … |  |  |  |