



Steckbrief: Mitarbeiterzentrierung im Kulturwandel



Was?

Gemäß Leitsatz 18 der DSdZ wird die Digitale Transformation nachhaltig nur gelingen, wenn wir uns u.a. immer wieder kulturell den Rahmenbedingungen anpassen.

Kultur „passiert“ auch ohne Aktivität, ist dann jedoch zufällig und ineffizient. Mit geeigneten, aktiv getriebenen, operativ wie strategisch ausgerichteten Maßnahmenbündeln kann eine Kultur gefördert werden, die der Digitalen Transformation zuträglich ist.



Wozu?

Je mehr Mitarbeitende geübt sind, sich an neue Situationen und Herausforderungen schnell und mehrwertbringend anzupassen, desto größer ist der Wettbewerbsvorteil der Sparkasse. Die systematische Förderung des Skill- und Mindsets aller Hierarchieebenen mit Fokus auf den Menschen wird die Akzeptanz und den Umgang mit kontinuierlichen Veränderungen entscheidend prägen.



Wie?

- Analyse des Status-quo und Schaffung eines Zielbildes / Leitlinien
- Schaffung von Ressourcen und Verantwortlichkeiten zur aktiven Koordination des Kulturwandels
- Aufbau von Change-Kompetenz in allen Bereichen und Hierarchieebenen
- Mitgestaltungsmöglichkeiten für Mitarbeitende schaffen
- Anpassung von Struktur, Ausstattung und Know-how auf das Kulturzielbild und die Herausforderungen der Arbeitsalltags
- Kultur-Controlling und stetige Justierung der Maßnahmen



Wo?

Digitale Sparkasse der Zukunft: Leitsatz 18 „Unternehmenskultur“

Good-Practice-Sparkasse: u.a. WESPA, BSK

Projektergebnisse aus „Change (nicht nur) im Vertrieb“: Change (nicht nur) im Vertrieb (umsetzungsbaukasten.de)

Ausschnitt aus #wesp@gil (Maßnahmenbündel der Weser-Elbe-Sparkasse):



Ausschnitt aus dem Change-Workbook (Projektergebnis aus „Change (nicht nur) im Vertrieb“):

Die Umwelt-Ebene

Die Umgebung ist der Ort, an dem sich eine Person aufhält. Sie ist die Antwort auf die folgenden Fragen: „Was?“, „Wann?“, „Wo?“, „Wer mit?“, „Wer hat etwas?“ „Was ist alles äußerlich sichtbar?“

- Arbeitsplatzgestaltung (Licht, Luft, Einrichtung, ...)
- Arbeitsbedingungen (Arbeitszeit/-weg/-ort, ...)
- Arbeitsmittel (Technik, Instrumente, Räume, Support, ...)

Die Verhaltens-Ebene

Die Verhaltens-Ebene ist die Antwort auf die Frage „Was tue ich?“, „Wie gehen die Menschen miteinander um?“ Die Veränderungen finden sich im beobachtbaren Verhalten.

- Verhaltensmuster und Kommunikation im Team und ggü. Kunden
- Arbeitsinhalte (Tätigkeitsfelder, Arbeitsbelastung/-weise, Anspruch, ...)
- Abläufe und Gewohnheiten (Rituale, ...)