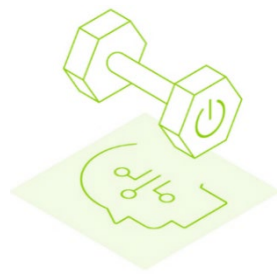




# Steckbrief: Zukunftsdialog



## Was?

Standortanalyse einer Sparkasse mit Vorstand und Top-Führungskräften in Form eines Workshops, in dem ein strukturierter Dialog über den Stand und die Ziele der (digitalen) Transformation stattfindet.

Darauf basierend werden im Anschluss Handlungsempfehlungen ausgesprochen, die (mit Prioritäten versehen) mögliche Vorgehensweisen für die Zukunft aufweisen.



## Wozu?

Das Format ermöglicht strukturiert, die Fortschritte der Transformation in einer Sparkasse aufzuzeigen. Durch das Workshopsformat und die externe Begleitung können so auch unerkannte Defizite aufgedeckt werden. Neben dem offenen Dialog garantieren die Handlungsempfehlungen auch eine nachhaltige Arbeit an den erkannten Verbesserungspotenzialen.



## Wie?

An dem Workshoptag mit der obersten Führungsebene (max. 12 TN, alternativ Ausweitung auf zwei Tage möglich) werden in sechs Dimensionen und ca. 50 Teilaspekten das IST und das SOLL einer Sparkasse bewertet und intensiv diskutiert. Dabei werden insbesondere größere Deltas identifiziert. Nach einer Analysephase wird ein paar Wochen später von Seiten der externen Begleitung in einem dreistündigen Spiegelworkshop die Analyse und die Handlungsempfehlungen vorgestellt.



## Wo?

Angebot der Regionalakademien: siehe u.a. [www.s-weiter-bilden.de](http://www.s-weiter-bilden.de)

## Ausschnitte aus dem Zukunftsdialog:

Unternehmenswerte "Fokus"	Unternehmenswerte sind mit der Zeit erlöschend und werden gelebt. Eine differenzierte Ausdehnung mit den Werten findet nicht statt.	1	7	Über die Unternehmenswerte im Hinblick auf die Aufgabenwahrnehmung und den Umgang miteinander wird regelmäßig im Team gesprochen. Sie bilden das Fundament des Teams und offen für die Entwicklung angebanden und fällt sich verantwortlich diese zu leben.
Umgang mit Fehlern "Fokus"	In der Organisation besteht überlegene eine Kultur der Fehler und können seinen Platz haben.	1	2	In der Organisation gibt es eine offene Fehlerkultur. Führungskräfte als auch Mitarbeiter suchen gemeinsam nach Lösungen.
Eigenverantwortung	Die Verantwortung und Entscheidungen liegen bei den Vorgesetzten.	1	4	Die Verantwortung und Entscheidungen liegen bei den jeweiligen selbstverantwortlichen Mitarbeitenden mit der höchsten Lösungskompetenz.
Lernkultur	Wissen wird ausschließlich in den eigenen Kompetenzbereichen optimiert und anverbart.	1	4	Es besteht eine offene Haltung zur Lernkultur. Der Austausch mit anderen Kompetenzbereichen wird gefördert und unterstützt das Verständnis für das gesamte Unternehmen.
Feedback	Konflikte und Rückenstärkungen werden für sich behalten. Eine offene Ansprache wird eingegangen. Feedback erfolgt nur sporadisch.	1	4	Interaktionen werden ungehindert und offen hergegriffen. Eine Klärung findet statt. Dabei wird eine offene Feedbackkultur gewollt.
Kommunikation	Es überwiegend Abteilungsdenken (Silosdenken). Kommunikative Austausch findet weitestgehend in der eigenen Abteilung statt.	1	6	Die Kommunikation findet über, transparenz und teamübergreifend statt. Im Fokus steht der gegenseitige direkte Austausch.
Veränderungskompetenz	Von der Unternehmensführung festgelegte Arbeitsprozesse und Strukturen werden von den Mitarbeitenden nicht in Frage gestellt.	1	4	Neue Lösungsansätze werden geteilt und sind gewünscht. Es gibt Zeit und Raum für Ideenfindung. Mit wird honoriert. Dabei ist die Sparkasse als vernetzende Organisation ausgerichtet.

## Kultur und Werte

- Feedback- und Fehler-Kultur
- Aktive und transparente Kommunikation innerhalb und außerhalb des Team
- Wissen wird im Ganzen Unternehmen freiwillig und oft geteilt
- Hohe Eigenverantwortung

