

# Unser Zielbild und Commitment Board verankern

Ergebnisse des MA Workshops «ZKBÖ Next Level»

Präsentation MEI & HOR für den Vorstand in Vertretung für die AG Kommunikation



# Workshop Ablauf



9:00 Uhr

17:00 Uhr



## Welcome

### Einführung

Warum ist Marke wichtig?

## Zielbild

So soll sich arbeiten in der ZKBÖ anfühlen

## Unser Commitment

### Zehn Leitlinien/Prämissen

So wollen wir handeln um das Zielbild zu erreichen und ZKBÖ Next Level mitzugestalten

## Neue Werte

### Bestandsaufnahme

- Was läuft schon gut?
- Was läuft schlecht?
- Was passiert, wenn wir so weiter machen?
- Welche neutralen Beobachtungen gibt es?

## Unser Beitrag

### Erwartungen und Eigenleistung

von und an Mitarbeiter:innen und Führungskräfte

## Good Bye

### Abschluss

Kommunikations AG aus 6 Freiwilligen, Vereinbarung der nächsten Schritte

**Bevor es losgeht...**

# Zusammenspiel Markenstrategie & Kultur im Eisberg-Klassiker



# In a nutshell

Executive Summary der Ergebnisse

# Essenzen zur gelebten Identität

Bestandsaufnahme über alle neuen Werte hinweg im Ranking

- + Teamspirit
- + Pers. Engagement
- + Image der Bank
- + MA Onboarding
- + Unser Potenzial

Verständnis füreinander –

Förderung von Stärken –

Strategietransfer –

Überlastung –

Bindung/Recruiting –

## So soll sich Arbeiten in der ZKBÖ anfühlen – Unser Zielbild

«Wir haben ein gemeinsames klares Zielbild (der Bank).  
Wir gehen gerne in die Arbeit, weil wir miteinander inspirierende  
Impulse setzen und Erfolge feiern.  
Wir sehen einander und stehen füreinander ein.  
Jeder von uns trägt individuell dazu bei, die Zukunft  
der Bank erfolgreich mitzugestalten. Wir sind mutig  
und offen für neue Wege.»

# Unser Commitment Board – So wollen wir handeln...

## ...um unser Zielbild zu erreichen:

1. Wir nehmen uns Zeit für persönliche Nähe
2. Wir sind authentisch
3. Humor darf Platz haben
4. Wir sind neugierig auf Mehr
5. Wir handeln potenzialorientiert und nutzen Chancen
6. Wir tun was – dann tut sich was
7. Zusammen sind wir stark
8. Wir schaffen Klarheit durch offene Kommunikation
9. Unsere Sicherheit gibt Spielraum
10. Meine Selbstfürsorge wirkt nachhaltig im Unternehmen

# Unsere Strategie wird von Kultur getragen

Werte lebbar machen

## Unsere Markenwerte

Leidenschaftlich  
Impulsgebend  
Verantwortungsvoll

## Unsere Unternehmensvision

Wir sind die Privatbank in Österreich mit der persönlichen Nähe. Wir begleiten und begeistern, wir geben Sicherheit und wertvolle Perspektive – in allen Lebensphasen und über Generationen hinweg.

## Unsere Positionierung am Markt

... Anspruch an eine persönliche, langfristige und lebendige Beziehung... österreichische Tochter der sichersten Bank der Schweiz... ..exzellente, individuelle Beratung ... breitgefächerte Expertise... ..unterstützen bei Aufbau, dem Schutz und der Verwaltung ihres Vermögens. In allen Lebensphasen und über Generationen...

## Unser Commitment Board für das Miteinander

- 1) Wir nehmen uns Zeit für persönliche Nähe
- 2) Wir sind authentisch
- 3) Humor darf Platz haben
- 4) Wir sind neugierig auf Mehr
- 5) Wir handeln potenzialorientiert und nutzen Chancen
- 6) Wir tun was – dann tut sich was
- 7) Zusammen sind wir stark
- 8) Wir schaffen Klarheit durch offene Kommunikation
- 9) Unsere Sicherheit gibt Spielraum
- 10) Meine Selbstfürsorge wirkt nachhaltig im Unternehmen

## Unser Zielbild für die Arbeit

«Wir haben ein gemeinsames klares Zielbild (der Bank). Wir gehen gerne in die Arbeit, weil wir miteinander inspirierende Impulse setzen und Erfolge feiern. Wir sehen einander und stehen füreinander ein. Jeder von uns trägt individuell dazu bei, die Zukunft der Bank erfolgreich mitzugestalten. Wir sind mutig und offen für neue Wege.»

Strategie tragfähig machen

**ZKBÖ Next Level –  
Jetzt fängt Zukunft an.**

# Big picture

Die Ergebnisse im Detail

## Essenzen

### - Workload

Tagesgeschäft und Überlastung lassen keinen Spielraum für neue Impulse.

### - Stagnation

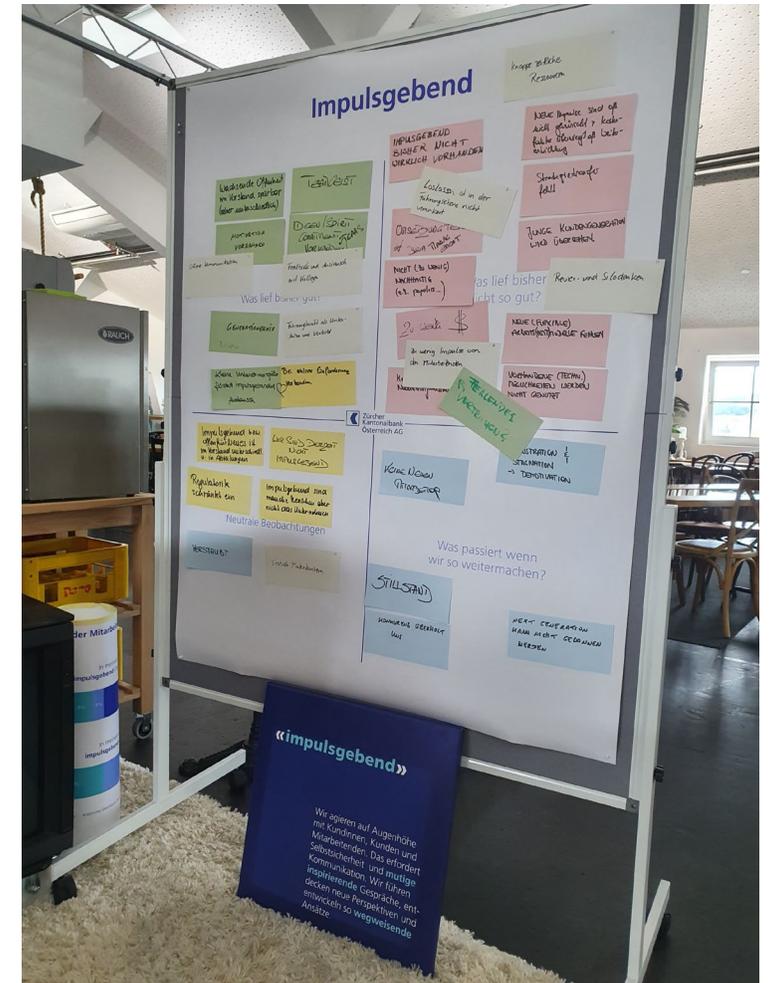
Demotivation und Frustration bei den Mitarbeitenden führen zu Stillstand.

### - Next Generation

Junge Generation an MA kann nicht mehr ausreichend gewonnen werden

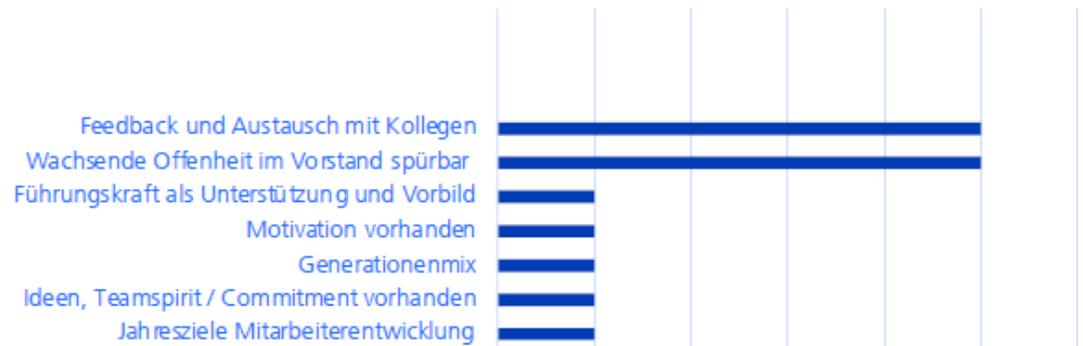
### - Individuelle Unterschiede

Unternehmen ist wenig impulsgebend, einzelne Mitarbeitende (auch im Vorstand) sind es bereits.



# Verantwortungsvoll – Ranking nach gemeinsamer Priorisierung

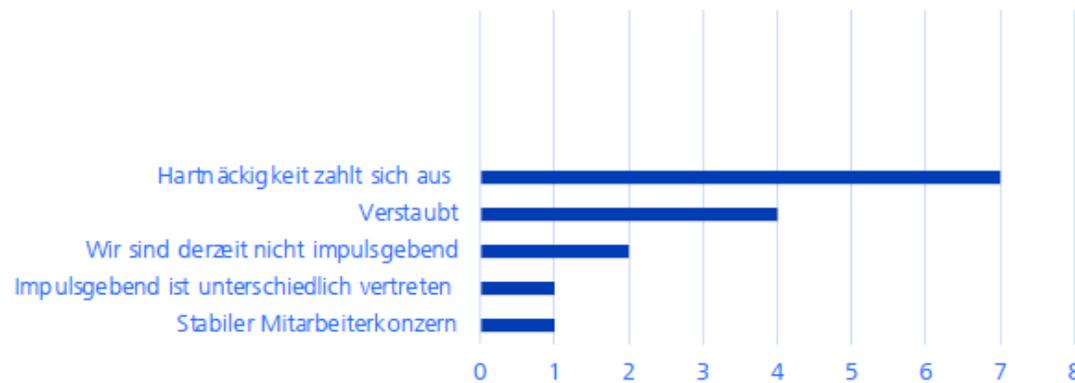
## Impulsgebend



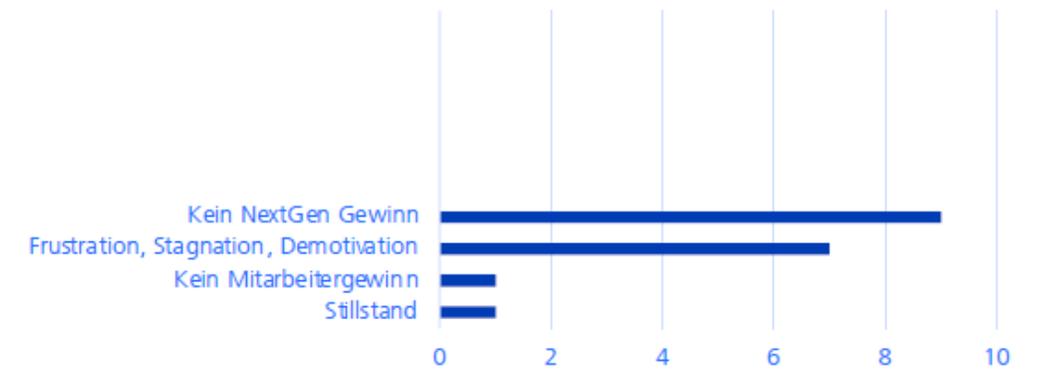
### Was lief bisher gut?



### Was lief nicht so gut?



### Neutrale Beobachtungen



### Was, wenn wir so weitermachen?

## Essenzen der aktuell gelebten Identität

### - Silo-Denken

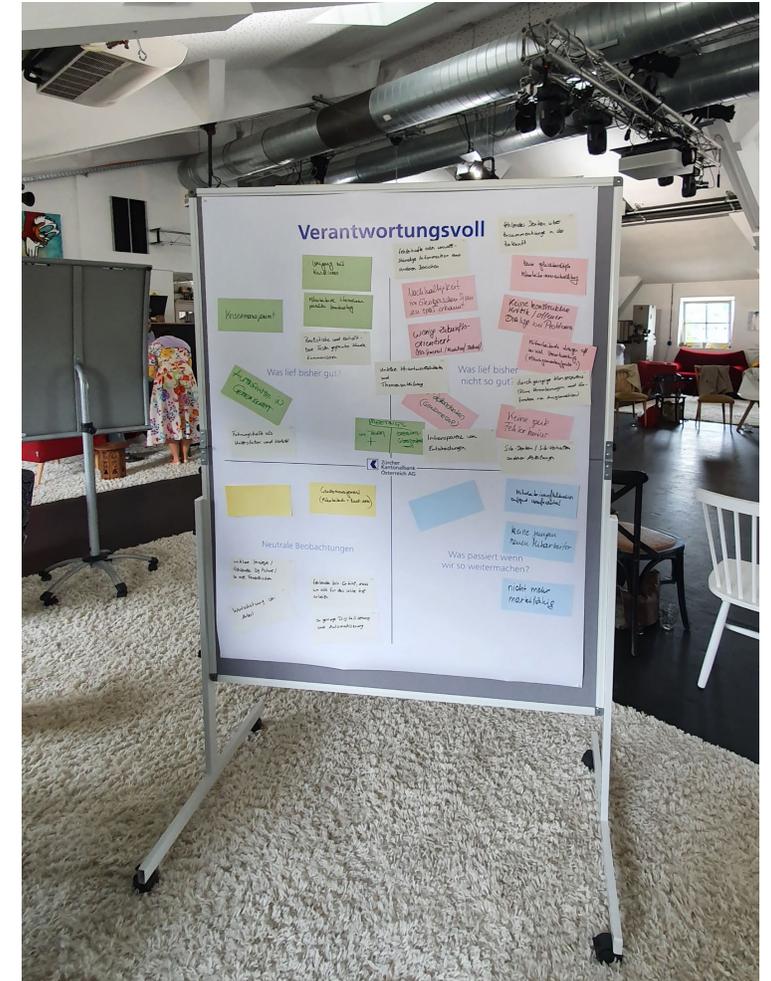
es wird (noch) zu sehr in Silos/einzelnen Abteilungen gedacht

### - Rollenverständnis

teilweise sehr traditionell > problematisch für Recruiting?

### - Relevanz von Nachhaltigkeit (ökologisch)

wurde zu spät erkannt



# Verantwortungsvoll – Ranking nach gemeinsamer Priorisierung

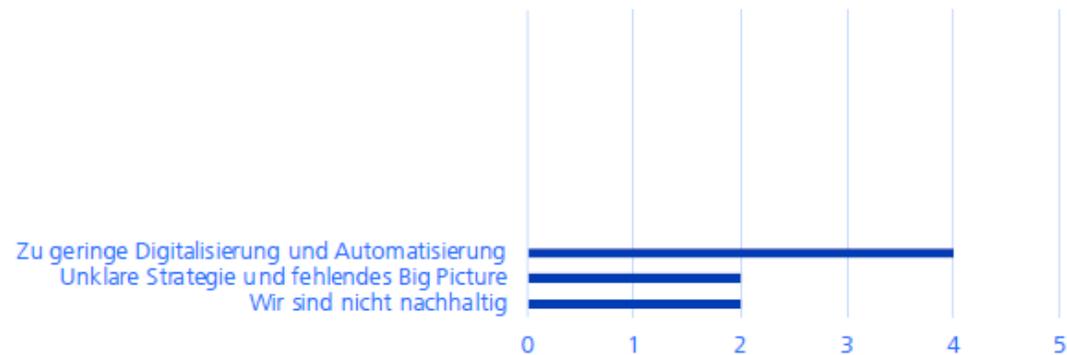
## Verantwortungsvoll



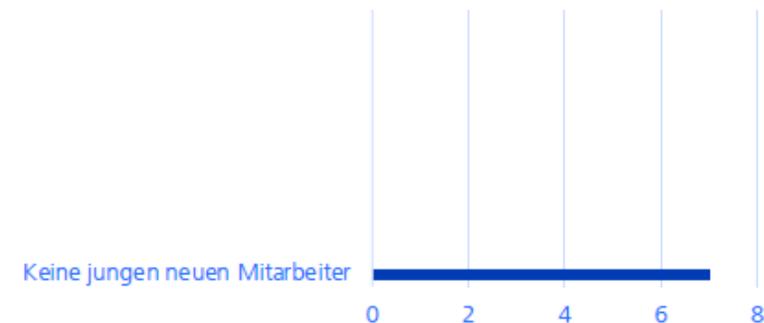
### Was lief bisher gut?



### Was lief nicht so gut?



### Neutrale Beobachtungen



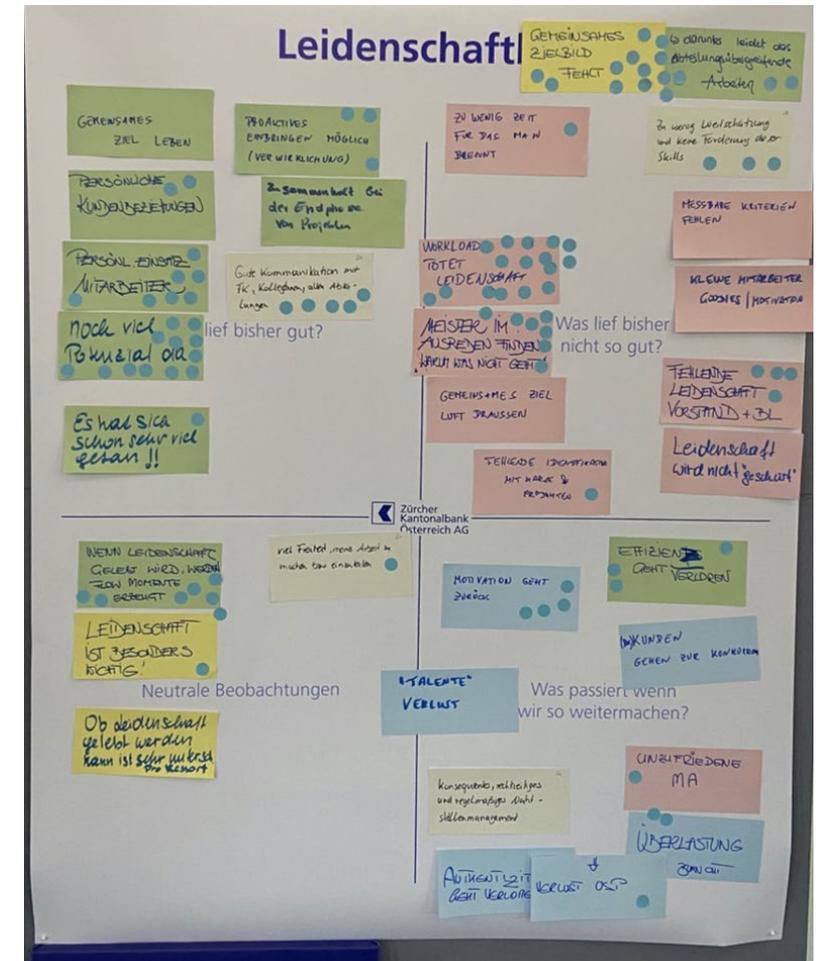
### Was, wenn wir so weitermachen?

## Essenzen der aktuell gelebten Identität

### - Fehlendes Big Picture

mittlerweile fehlt das gemeinsame (übergeordnete Ziel) auf das man »hinarbeiten« kann (unklare Strategie)

### - Hoher Workload und gefühlt mangelnde Wertschätzung tötet die Leidenschaft



# Verantwortungsvoll – Ranking nach gemeinsamer Priorisierung

## Leidenschaftlich

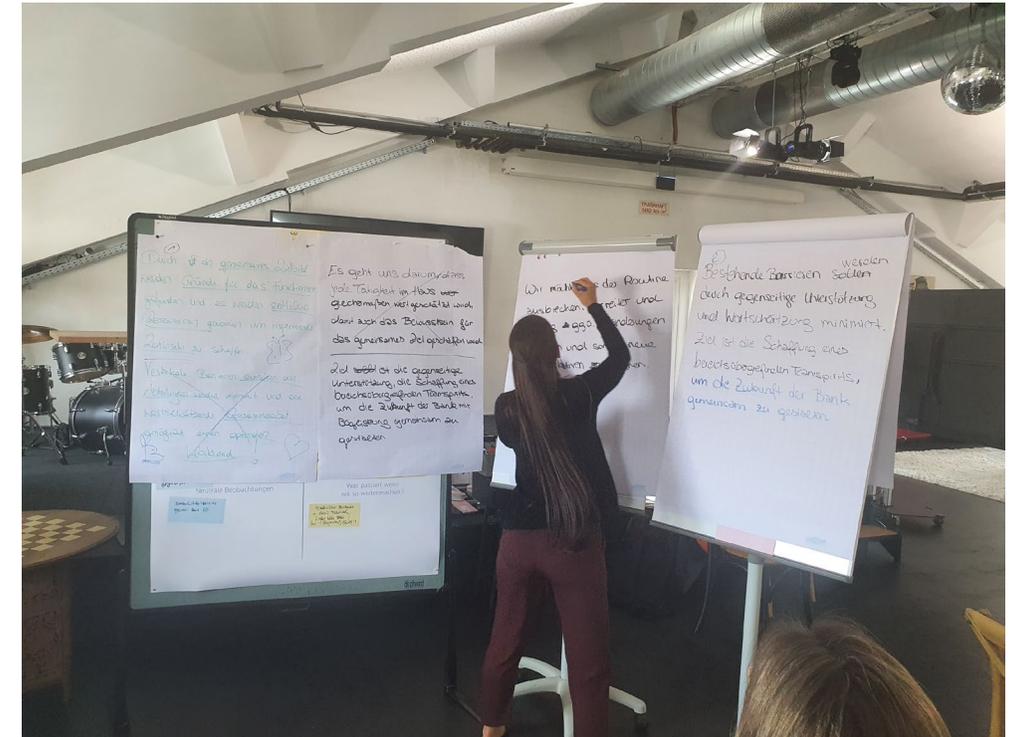


# Zielbild «So soll sich arbeiten bei der ZKBÖ anfühlen»

## Viel Einigkeit bei Bedürfnissen und Zielen

Erst in den vier und dann in zwei Teams diskutieren wir, was uns wichtig ist in der Zusammenarbeit und in unserem Arbeitsleben.

Die Ergebnisse werden Runde für Runde verdichtet, sodass wir am Ende eine Zielbild-Formulierung als Ergebnis haben.



## So soll sich Arbeiten in der ZKBÖ anfühlen – Unser Zielbild

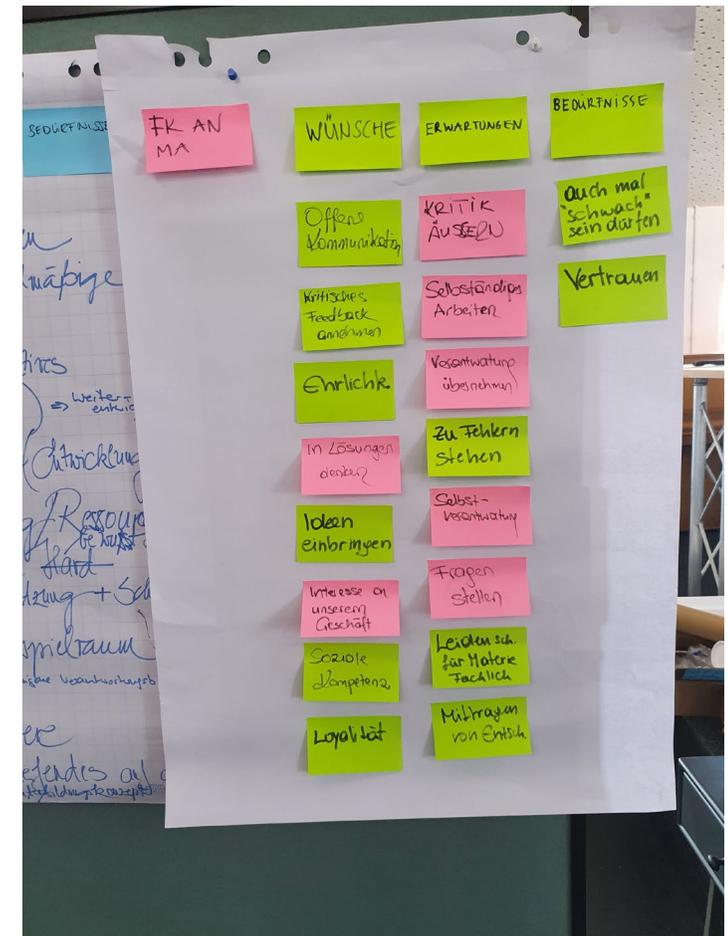
«Wir haben ein gemeinsames klares Zielbild (der Bank).  
Wir gehen gerne in die Arbeit, weil wir miteinander  
inspirierende Impulse setzen und Erfolge feiern.  
Wir sehen einander und stehen füreinander ein.  
Jeder von uns trägt individuell dazu bei, die Zukunft  
der Bank erfolgreich mitzugestalten. Wir sind mutig  
und offen für neue Wege.»

## Erwartungen u. Eigenleistung von Mitarbeitern und Führungskräften

Aufgeteilt in Führungskräfte und Mitarbeiter diskutieren wir, wie wir unser Zielbild erreichen:

- Was erwarte ich von meinen MA/FK?
- Was wünsche ich mir von meinen MA/FK?
- Was ist mein eigener Beitrag?

Wir präsentieren die Ergebnisse gegenseitig.



Wir wünschen uns	Wir erwarten uns	Wir brauchen
<ul style="list-style-type: none"><li>– Offene Kommunikation</li><li>– Kritisches Feedback annehmen</li><li>– Ehrlichkeit</li><li>– In Lösungen denken</li><li>– Ideen einbringen</li><li>– Interesse an unserem Geschäft</li><li>– Soziale Kompetenz</li><li>– Loyalität</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Kritik äußern</li><li>– Selbstständiges arbeiten</li><li>– Verantwortung übernehmen</li><li>– Zu Fehlern stehen</li><li>– Selbstverantwortung</li><li>– Fragen stellen</li><li>– Leidenschaft für fachliche Materie</li><li>– Mittragen von Entscheidungen</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Schwäche zeigen dürfen</li><li>– Vertrauen</li></ul>

Wir wünschen uns	Wir erwarten uns	Wir brauchen
<ul style="list-style-type: none"><li>– Klare Zielvorgaben</li><li>– Ehrliches und konstruktives (positives) Feedback</li><li>– Rückendeckung und Ressourcenbewusstsein</li><li>– Fördern und Fördern (Entwicklung)</li><li>– Handlungsspielraum</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Transparente und regelmäßige Kommunikation</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Funktionierende Unterstützung und Schulungen</li><li>– Abteilungsübergreifendes auf das Ziel ausgerichtetes Weiterbildungskonzept</li><li>– Fachkarriere</li></ul>

# Unser Commitment Board – So wollen wir handeln

## Unser Commitment Board – So wollen wir handeln

In der Großgruppe diskutieren wir, welche zehn Punkte wir als Leitlinien und Prämissen für das Miteinander festlegen wollen, um unser Zielbild und ZKBÖ Next Level zu erreichen.

Basierend auf unseren Erwartungen an unsere Arbeitgeberin, unseren Bedürfnissen, Potenzialen und Mängeln, die wir im Unternehmen sehen.

Diese zehn Punkte sollen uns allen – Vorstand, Führungskräfte und Mitarbeiter – als Leitlinien und Handlungsprämissen dienen.



# Unser Commitment Board – So wollen wir handeln

Wir nehmen uns Zeit für persönliche Nähe

Wir sind neugierig auf Mehr

Wir handeln potenzialorientiert und nutzen Chancen

Meine Selbstfürsorge wirkt nachhaltig im Unternehmen

Wir sind authentisch

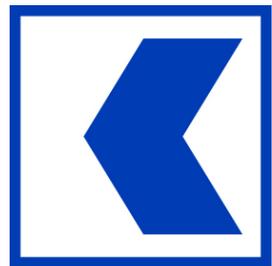
Humor darf Platz haben

Zusammen sind wir stark

Unsere Sicherheit gibt Spielraum

Wir tun was – dann tut sich was

Wir schaffen Klarheit durch offene Kommunikation



Zürcher  
Kantonalbank  
Österreich AG