

Mit gemeinsamen Werten zum Ziel



Hans-Ruedi Durrer
Mitglied der Geschäftsleitung und Leiter Firmen der Obwaldner Kantonalbank

Haben Sie schon einmal dem eingespielten Team eines Ruderchters zugesehen? Dynamisch, kraftvoll und zugleich harmonisch im Bewegungsablauf, gleitet das Boot über das Wasser. Abgestimmt aufeinander, entsteht ein unübersehbares Miteinander, sodass sich das Boot der Ziellinie rasch nähert.

Sie fragen sich: Was hat ein Ruderboot mit einem Unternehmen zu tun? Nichts, auf den ersten Blick, doch auf den zweiten lassen sich durchaus Parallelen ziehen. Das Miteinander der Mitarbeitenden bildet die solide Basis für das Funktionieren der internen Organisation eines Unternehmens und ist somit die Voraussetzung, um agil auf Kundenbedürfnisse reagieren zu können. Indem intern gemeinsame Werte gelebt und Ziele verfolgt werden, fühlt sich jeder einzelne innerhalb der Organisation als Teil des grossen Ganzen. Eine auf diese Weise praktizierte Unternehmenskultur verrichtet gerade aus Sicht der Unternehmensführung eine wichtige Steuerungsfunktion, denn Werte und Normen unterstützen die Zielerreichung.

Gelebte Unternehmenskultur

Die Obwaldner Kantonalbank hat deshalb in den letzten Jahren die Unternehmenskultur als Wettbewerbsfaktor positioniert, wobei bei der Umsetzung alle involviert sind, vom Lernenden bis zum Verwaltungsrat. In diesem gesamten Prozess nehmen die Führungskräfte eine zentrale Rolle ein, indem sie in ihrer Vorbildfunktion die Unternehmenswerte leben.

«DAS SICH KENNENLERNEN AUF EINER PERSÖNLICHEREN EBENE FESTIGT DAS GEFÜHL DES MITEINANDERS.»

Des Weiteren schlagen wir – als Bank mit einer KMU-Grösse – beim Fördern und Weiterentwickeln der Unternehmenskultur pragmatische Wege ein. Der Frühstückstalk ist beispielsweise ein solcher. CEO und Personalchef laden einmal im Jahr alle neuen Mitarbeitenden zum gemeinsamen Brunch ein. Der ungezwungene Rahmen ermöglicht das sich Kennenlernen auf einer persönlicheren Ebene, wodurch das Gefühl des Miteinanders gefestigt wird. Dieser Effekt wird ebenfalls mit der Offenen-Tür-Politik erzielt. Auf allen Hierarchiestufen begegnen wir uns auf Augenhöhe und fördern dadurch den Gesprächsaustausch. Die monatlich stattfindende CEO-Sprechstunde bietet diesbezüglich jedem Mitarbeitenden eine weitere Möglichkeit.

Ob und wie wir unsere Unternehmenskultur leben, überprüft laufend eine paritätisch zusammengesetzte 18-köpfige Gruppe, gebildet aus Mitarbeitenden aller Hierarchiestufen und Abteilungen. Sie setzt auch neue Impulse, die zum Unternehmensmotto «midänand» beitragen.

Diese Beispiele zeigen, dass mit relativ einfach umzusetzenden Massnahmen alle Mitarbeitenden aktiv die Unternehmenskultur mittragen und mitgestalten. Als Team mit gemeinsamen Werten und Normen bewegen sie dadurch das «Boot» dynamisch, kraftvoll und somit erfolgreich über die Ziellinie.
