



Herbsttagung der Gesellschaft CH-Q

## **Mensch im Mittelpunkt**

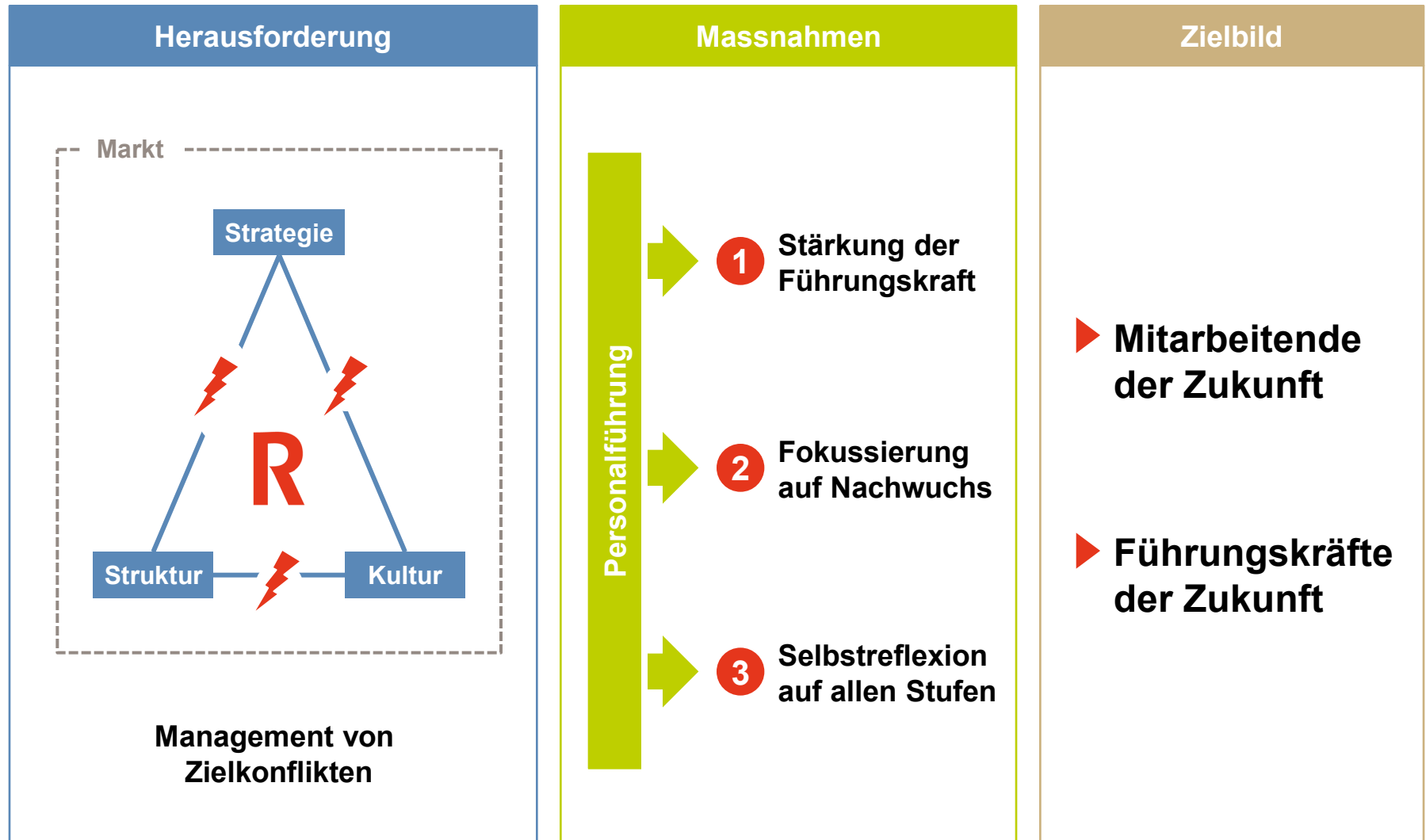
Erfolgsfaktoren für eine ganzheitliche Personalführung

# **RAIFFEISEN**

Michael Auer, Leiter Departement Bankenbetreuung  
Mitglied der Geschäftsleitung

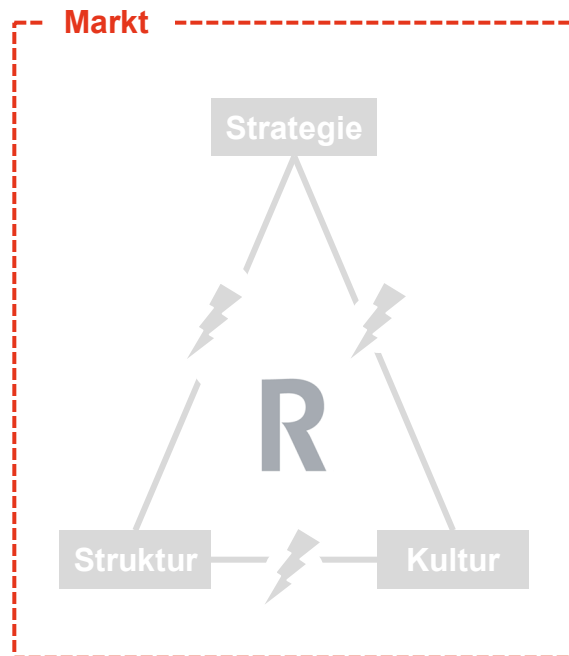
Zürich, 11. November 2011

# Management von Zielkonflikten: drei konkrete und zielgerichtete Massnahmen, um die Herausforderung anzugehen.



# Markt: Schwierige Differenzierung am Markt – Menschen machen den Unterschied.

## Herausforderung



Management von  
Zielkonflikten

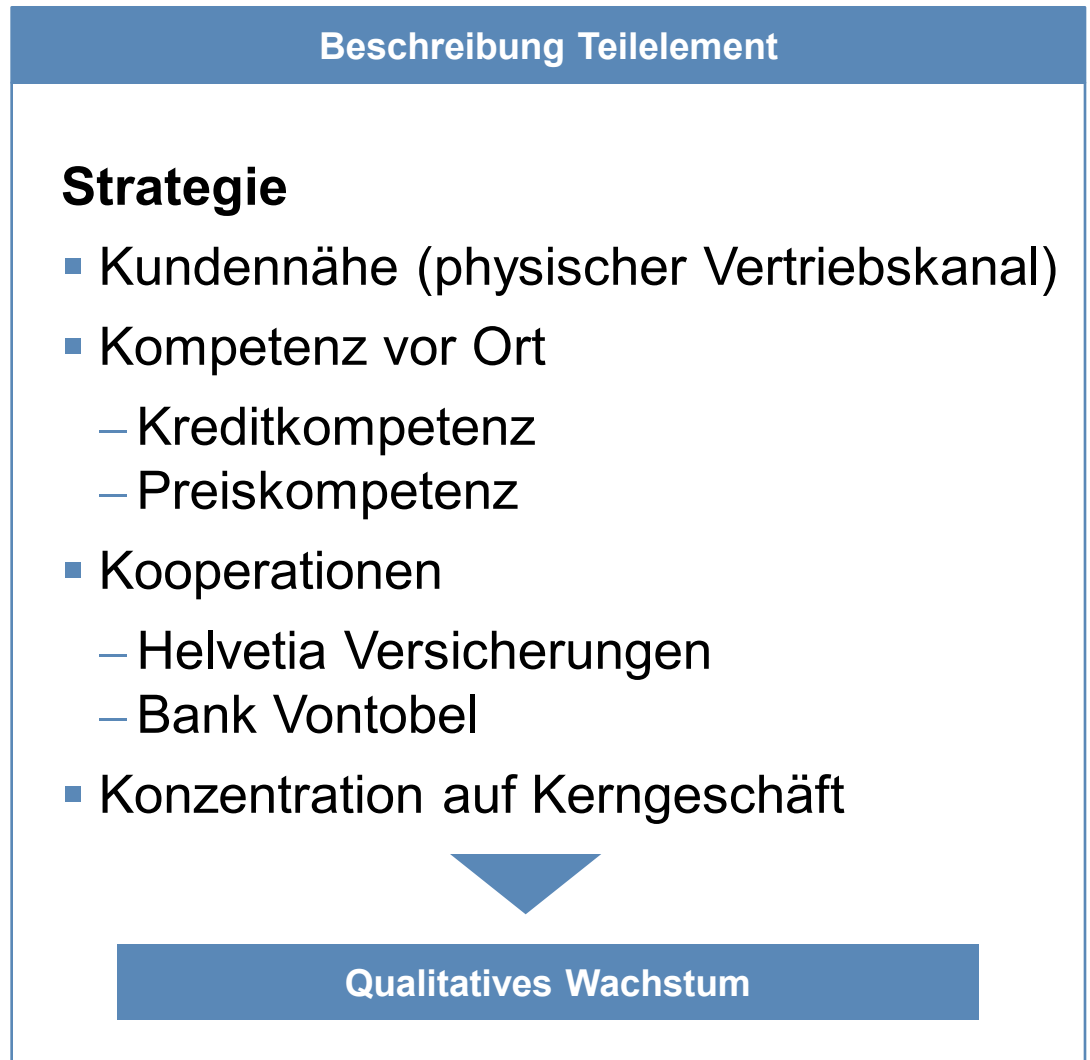
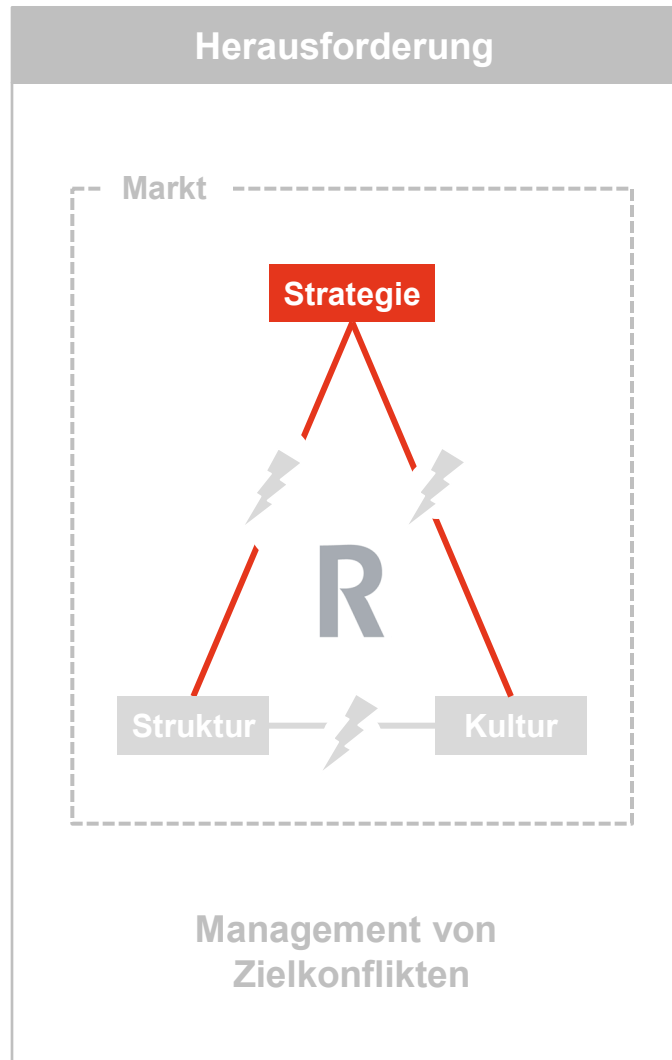
## Beschreibung Teilelement

### Markt

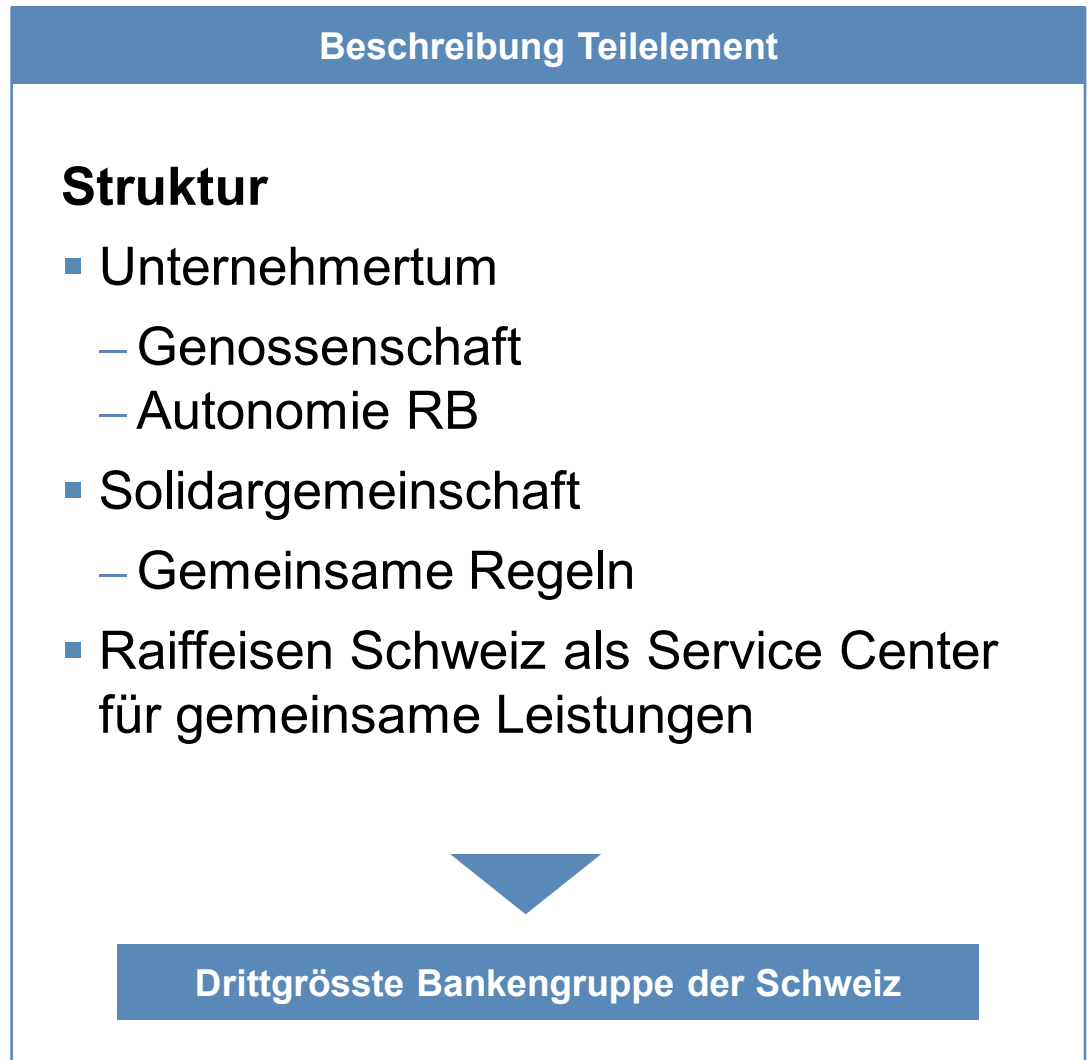
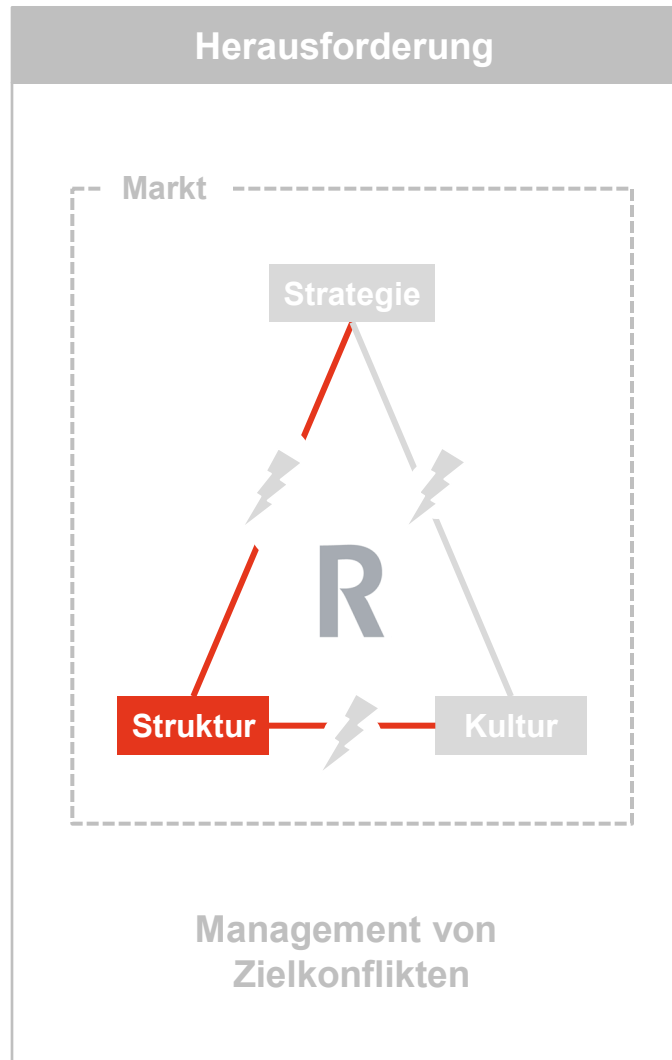
- Produkte sind austauschbar
- Enorme Preissensitivität
- wenige Chancen auf Emotionalisierung der Kundenbeziehung
- Innovation durch Technologie

Menschen machen den Unterschied!

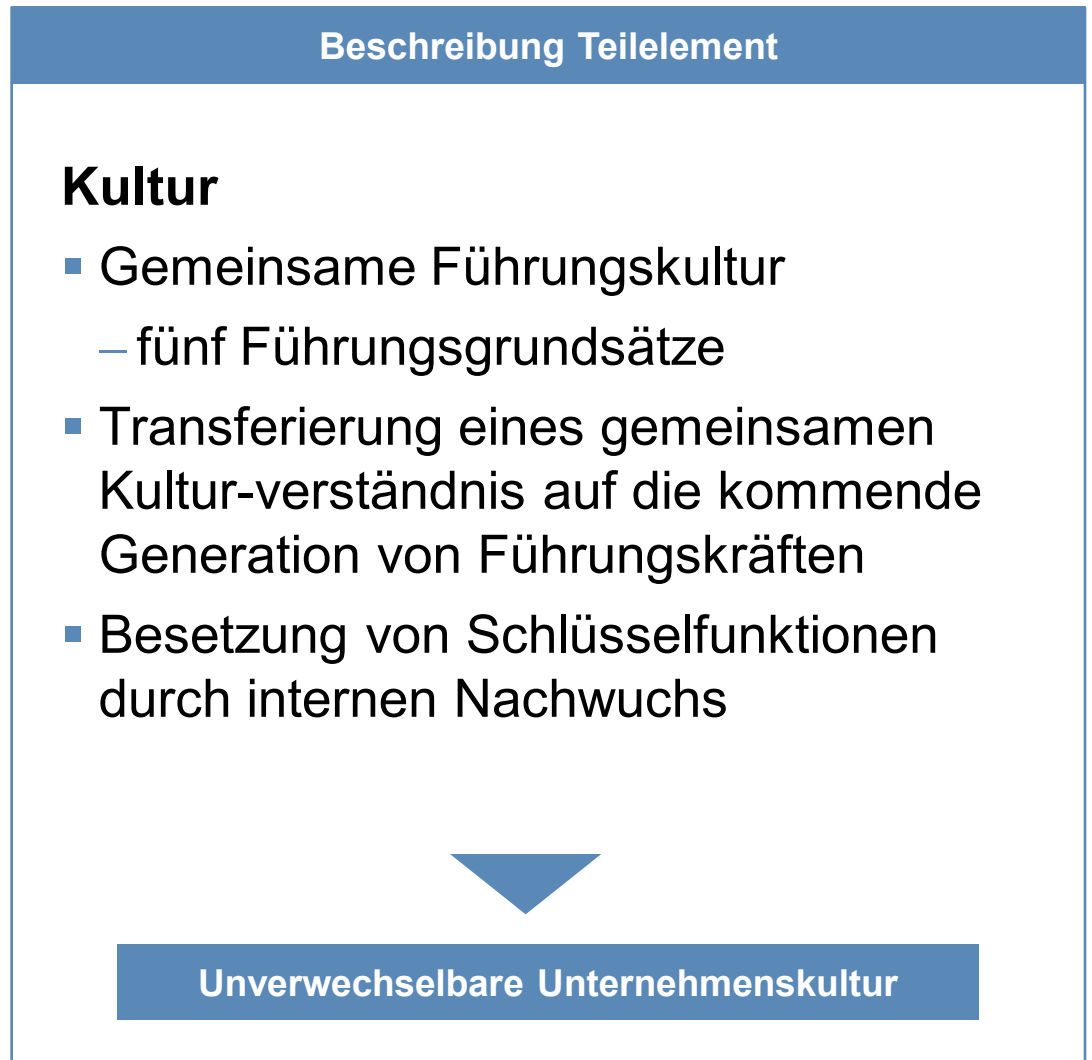
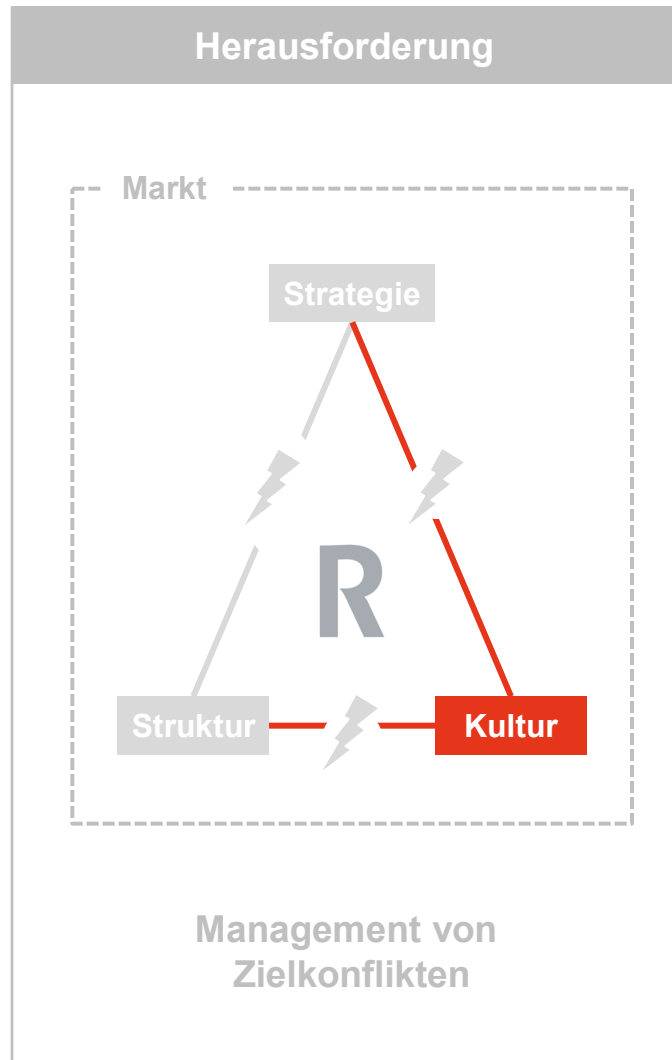
# Strategie: Qualitatives Wachstum im Kerngeschäft durch Kundennähe und Kompetenz vor Ort.



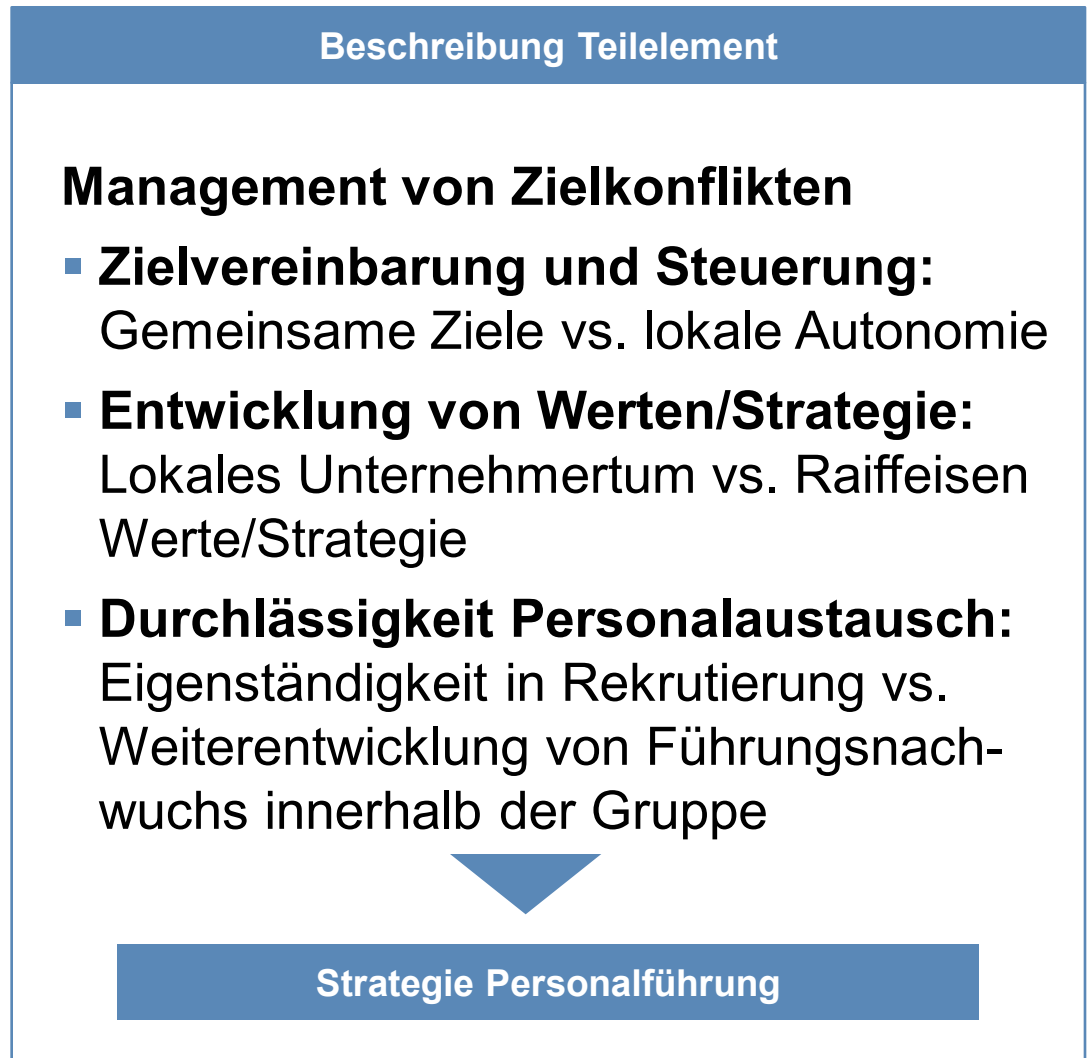
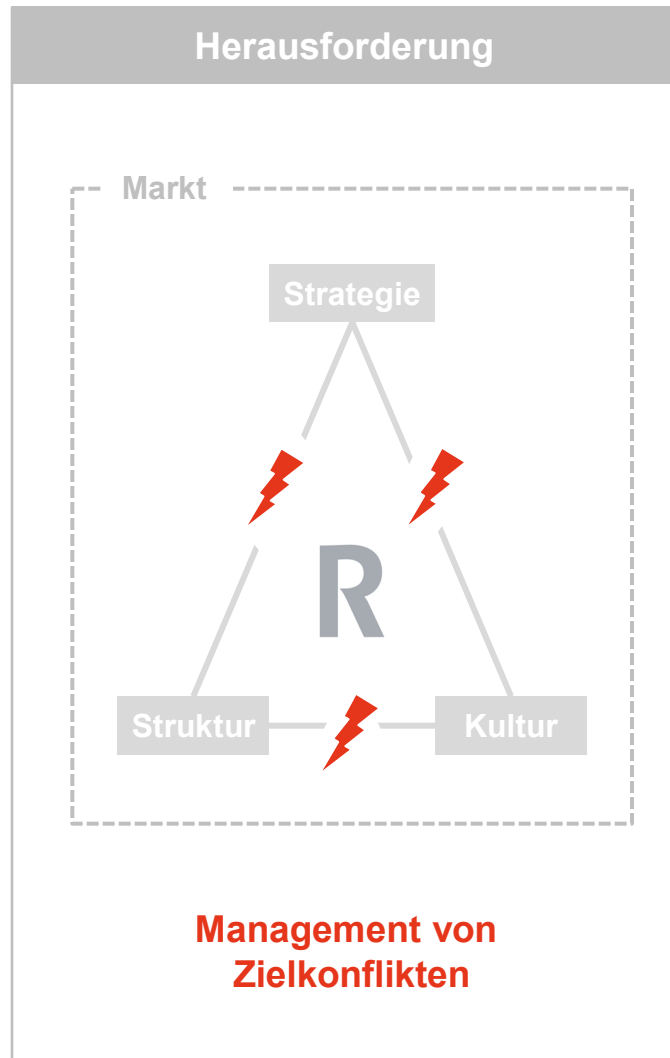
# Struktur: Raiffeisen Schweiz ist die Zentrale einer genossenschaftlich organisierten Bankengruppe.



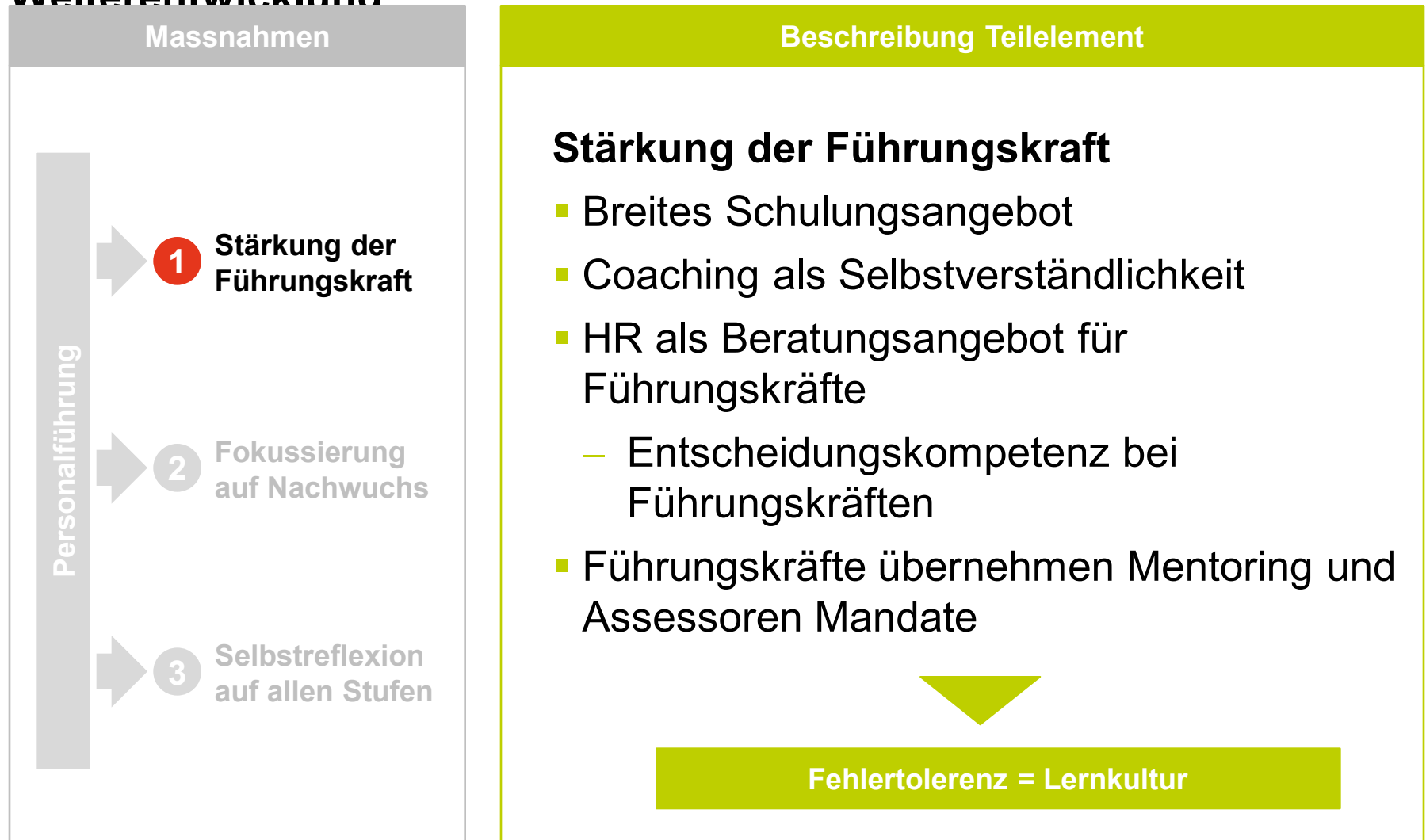
# Kultur: Eine unverwechselbare Unternehmenskultur kann nicht eingekauft werden und braucht Zeit zur Entwicklung.



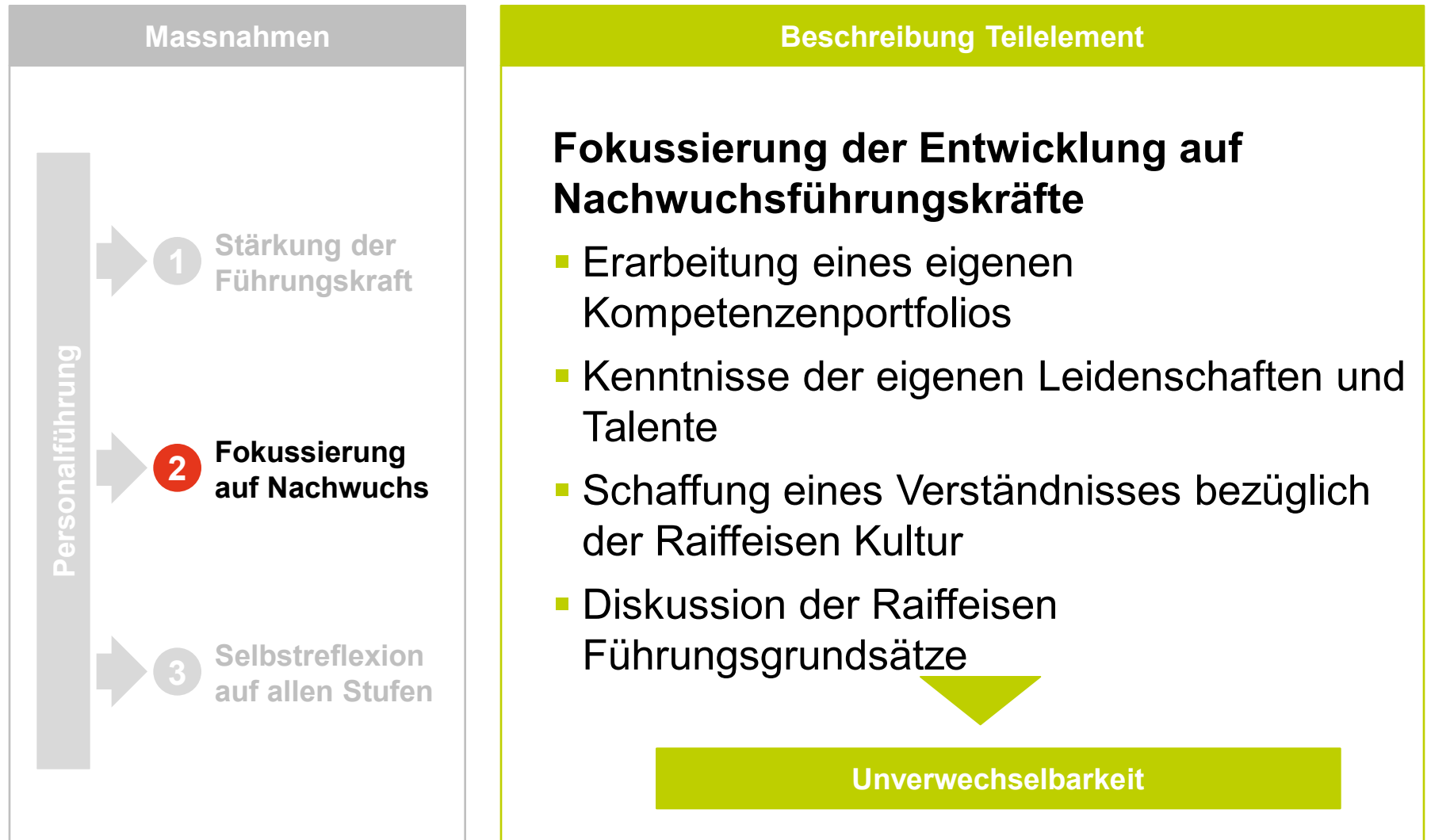
# Konflikt: Insbesondere zwischen der lokalen Autonomie und der Steuerung einer Unternehmensgruppe entsteht ein Zielkonflikt.



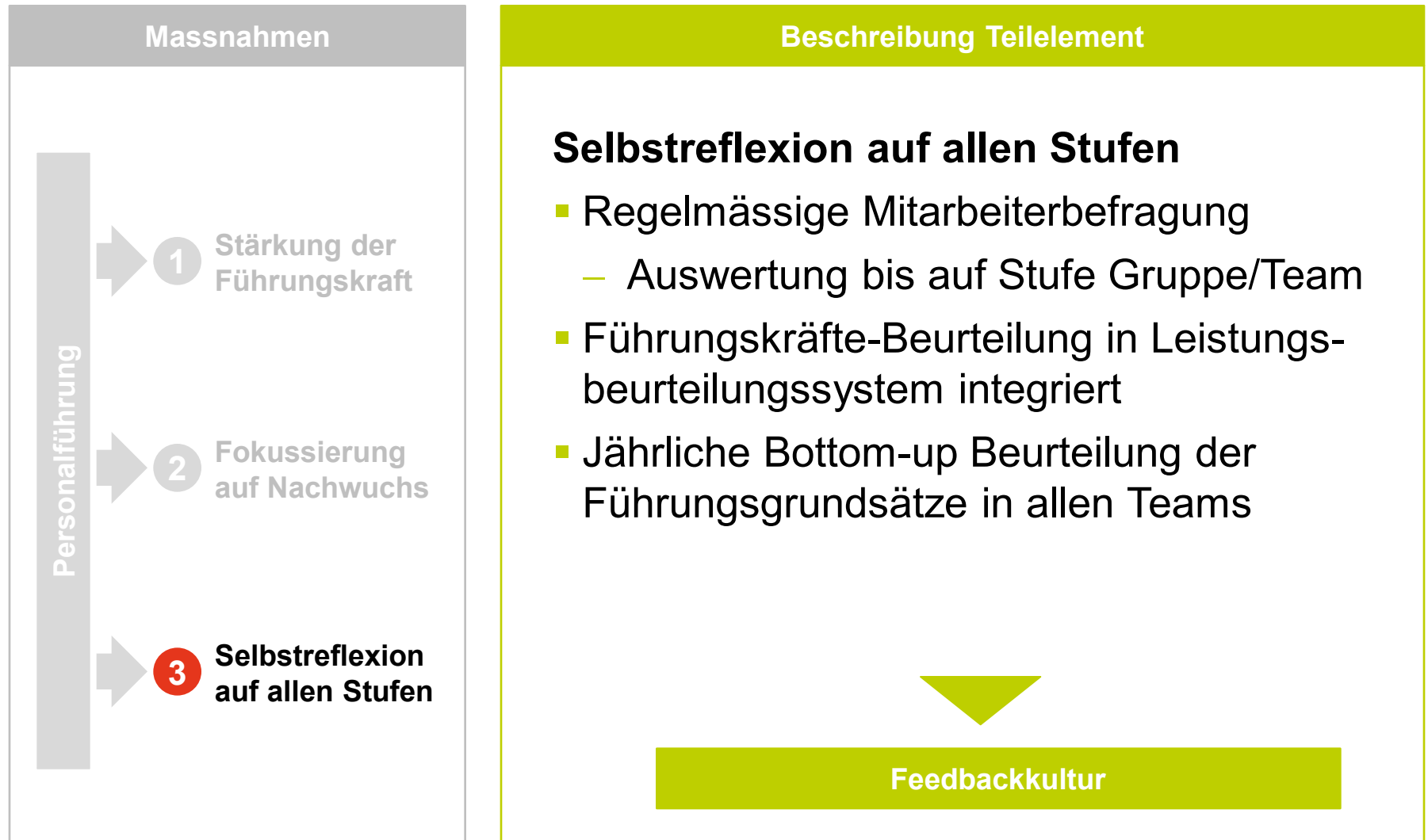
# Massnahme 1: Entscheidungen werden gefordert, Fehler sind erlaubt. Entscheidend ist das Streben nach der persönlichen Weiterentwicklung



## Massnahme 2: Der eigene Führungsnachwuchs garantiert die Unverwechselbarkeit der Unternehmenskultur.



# Massnahme 3: Selbstreflexion als wichtiges Element in der persönlichen Weiterentwicklung.



# Ziel: Die Mitarbeitenden übernehmen Eigenverantwortung und reflektieren ihr Verhalten.

## Zielbild

▶ **Mitarbeitende der Zukunft**

▶ **Führungskräfte der Zukunft**

## Beschreibung Teilelement

### Mitarbeitende der Zukunft

- Kennt seine Talente und Leidenschaften
- Kennt sein Kompetenzenportfolio
- Übernimmt Verantwortung für seine Entwicklung
- Reflektiert sein Verhalten
- Ist offen für Neues und reflektiert neue Situationen auf der Basis seines Kompetenzenportfolios

Eigenverantwortung und Reflexion

**Ziel: Die Führungskräfte streben nach Weiterentwicklung und sind demütigen gegenüber ihrem eigenen Erfolg.**

### Zielbild

▶ Mitarbeitende  
der Zukunft

▶ **Führungskräfte  
der Zukunft**

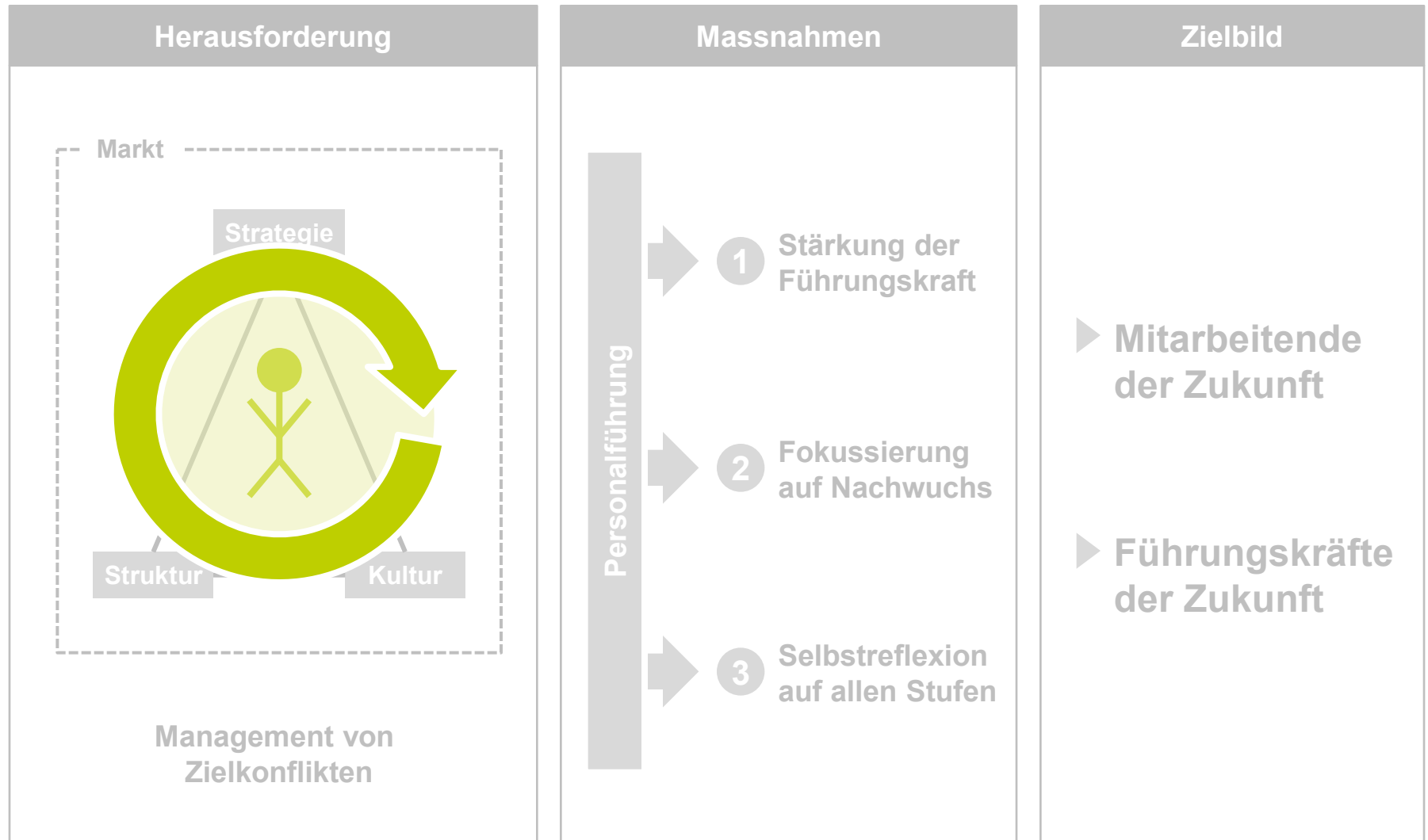
### Beschreibung Teilelement

#### **Führungskräfte der Zukunft**

- Reflektiert laufend sein Verhalten und will sich weiterentwickeln
- Erkennt Coaching als effiziente Entwicklungschance
- Führt seinen Chef mutig von unten nach oben
- Begegnet seinem eigenen Erfolg mit einer demütigen Grundhaltung

Weiterentwicklung und Demut

# Konklusion: Der Mensch steht im Mittelpunkt!



# Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

## Koordinaten

### **Michael Auer**

Leiter Departement Bankenbetreuung  
Mitglied der Geschäftsleitung

Raiffeisen Schweiz  
Genossenschaft  
Raiffeisenplatz 4  
Postfach  
9001 St. Gallen

Tel: +41 71 225 84 36  
Fax: +41 71 225 48 33  
<http://www.raiffeisen.ch>

[michael.auer@raiffeisen.ch](mailto:michael.auer@raiffeisen.ch)