

# Corporate Commitment

## Wertsteigerung durch Unternehmensakzeptanz



## I. Warum Corporate Commitment?

Corporate Commitment ist die Zustimmung der Stakeholder zum Zweck und Handeln sowie zu den Produkten und Dienstleistungen eines Unternehmens. Diese Zustimmung entsteht aus individuellen, ökonomischen, ökologischen, ethischen, gesellschaftlichen und globalen Kriterien.

Folgende aktuelle Einflüsse machen Corporate Commitment zunehmend zu einem wesentlichen Wettbewerbsfaktor für jedes Unternehmen:

- **Globalisierung:** die internationale Verflechtung von Wirtschaft und Politik erhöht den Wettbewerbsdruck für Einzelunternehmen. Die Chancen der Globalisierung können daher nur solche Unternehmen nutzen, die zu permanenter **Innovation** in den Bereichen Produkte, Finanzierung, Prozesse und Führung fähig sind.
- **Corporate Social Responsibility (CSR):** bis Ende 2010 soll eine international geltende ISO-Norm verabschiedet werden, die die **gesellschaftliche Verantwortung** von Unternehmen eindeutig benennt und vergleichbar macht. ISO 26000 erfordert daher eine kriterienbezogene Überprüfung und möglicherweise Veränderung von Produkten wie auch interner und externer Unternehmensprozesse.
- **Demografischer Wandel:** um einem Fachkräftemangel in Folge der **steigenden Alterstruktur** in der Gesellschaft vor zu beugen, sind Unternehmen einerseits gefordert Produktivität, Leistungsmotivation und Engagement ihrer Mitarbeiter permanent zu erhöhen. Andererseits müssen neue Personalstrategien zur Mitarbeiterbindung und Entwicklung des Potentials von (älteren) Mitarbeitern gestaltet werden.

Da diese Veränderungen gleichzeitig in völlig unterschiedlichen Bereichen stattfinden, gemeinsam jedoch erheblichen Einfluss auf die Unternehmensakzeptanz haben, muß ein effektiver Beratungsansatz diese Voraussetzungen entsprechend berücksichtigen.

Mit **CORPORATE COMMITMENT** haben wir einen integralen Transformationsprozess entwickelt, der die gleichzeitige Veränderung in den dargestellten Bereichen ermöglicht. Durch die langfristige Bindung von Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und Investoren steigt der Unternehmenswert nachhaltig.

<b>Menschen</b>	<b>Mentalität</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Einstellungen</li><li>• Motivation</li><li>• Commitment</li></ul>	<b>Verhalten</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Potential</li><li>• Kompetenzen</li><li>• Leistung</li><li>• Aktionen</li></ul>
	<b>Kultur</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Vision</li><li>• Werte</li><li>• WIR-Gefühl</li></ul>	<b>Struktur</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Strategie</li><li>• Prozesse</li><li>• Technik</li><li>• Funktionen</li></ul>

**Integraler Transformationsprozess**

## II. Kernelemente von CORPORATE COMMITMENT

CORPORATE COMMITMENT entsteht durch das Zusammenwirken folgender Elemente:

### **Motivierende Strategie**

Entsteht durch die aktive Zustimmung der Mitarbeiter zum Zweck und zur Vision eines Unternehmens und spiegelt sich wieder in produktiven Zielsetzungen, Strukturen und Prozessen.

### **Leistungsstarke Mitarbeiter**

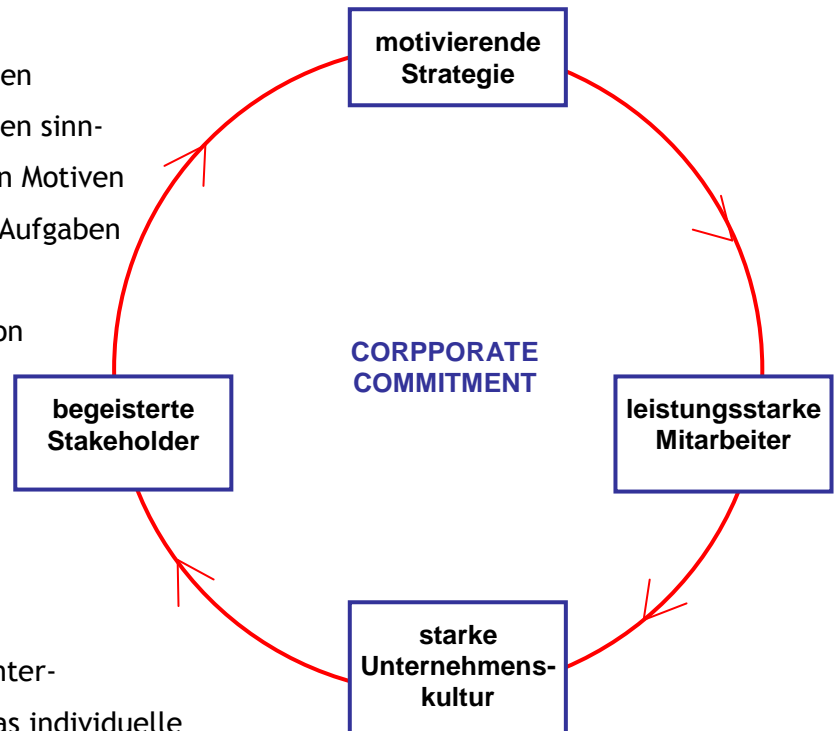
Werden angetrieben von einer hohen Leistungsmotivation, die durch einen sinnvollen Bezug zwischen persönlichen Motiven und betrieblichen Funktionen und Aufgaben entsteht. Dabei sind sowohl intrinsische wie extrinsische Faktoren von Bedeutung, die sich in entsprechenden Tätigkeiten, Führungsstilen und Instrumenten wieder spiegeln.

### **Starke Unternehmenskultur**

Bedeutet die Entwicklung eines unternehmensinternen Miteinanders, das individuelle Unterschiede als Vorteil in die Leistungserstellung integriert, auch während bzw. vor allem bei besonderen Herausforderungen. Für das Entstehen einer starken Unternehmenskultur sind Vertrauen und Offenheit aber auch kreativitätsfördernde Zeit-Räume im alltäglichen Arbeitsvollzug notwendig.

### **Begeisterte Stakeholder**

Entstehen einerseits durch begeisterte Mitarbeiter, die als Botschafter für ‚ihr‘ Unternehmen in ihrem sozialen Umfeld wirken. Andererseits durch das aktive Engagement eines Unternehmens in Aufbau und Erhalt von Glaubwürdigkeit und Vertrauen bei seinen Kunden, Lieferanten und Investoren wie auch bei relevanten Kommunen, regionalen und überregionalen Verbänden und Verbraucherorganisationen.



### III. Implementierung von CORPORATE COMMITMENT

CORPORATE COMMITMENT wird nach systemischen Prinzipien eingeführt und sichert daher von Beginn an die Motivation und Aktivierung der Betroffenen, die auch maßgeblich für eine nachhaltige Unternehmensakzeptanz sind. Die Implementierung, die gleichzeitig einen Lern- und Entwicklungsprozess darstellt, gestaltet sich in folgenden Phasen:



## Kontakt

Systemische Kommunikation

Tel: +49(0)89/97892725

Fax: +49(0)89/30702991

[info@systemische-kommunikation.com](mailto:info@systemische-kommunikation.com)

[www.systemische-kommunikation.com](http://www.systemische-kommunikation.com)

Schmidbauerstr. 33

81737 München

## **Ansprechpartner:**



**Nicole Weis**