



Innovative Lösungen zur Stärkung der Compliance-Kultur?

Compliance-Verstöße führen nicht nur zu Strafzahlungen, sondern auch zu nachhaltigem Reputations- und Wertverlust. Eine starke Compliance ist daher von strategischem Interesse. Um wirksame Compliance-Kultur zu etablieren, verbinden wir unseren Change-Ansatz mit innovativen neurowissenschaftlichen Methoden.

Compliance-Kultur spiegelt den unternehmerischen Anspruch an Qualität und Verantwortung wider.

Innovative Ansätze wie Verhaltenswissenschaften und viraler Change sind hier Schlüssel zum Erfolg.

Ziel ist es, Compliance-Kultur nachhaltig zu etablieren, zu verbessern und messbar zu machen.

„Wer neue Antworten will, muss neue Fragen stellen.“

Johann Wolfgang von Goethe

Innovative Konzepte für eine gelebte Compliance-Kultur

Regulatorische Anforderungen, Compliance-Management-Systeme und interne Kontrollen können einfach, logisch und konsistent umgesetzt werden. Aber in Unternehmen arbeiten und entscheiden Menschen, die nur bedingt aufgrund rein logischer Überlegungen handeln.

Unsere Entscheidungen werden vielmehr von unbewussten Prozessen bestimmt, die nur selten direkt erkennbar und nachvollziehbar sind. Aber dank innovativer Methoden können auch unbewusste Vorgänge sichtbar gemacht und Handlungen in die richtige Richtung gelenkt werden.

An dieser Stelle kann uns die moderne Wissenschaft mit neurowissenschaftlichen und psychologischen Methoden zur Seite stehen und Entscheidungen mess- und lenkbar machen. Ansätze wie virale Veränderungen helfen zusätzlich, Mitarbeiter für neue Themen zu begeistern und somit Compliance im gesamten Unternehmen zu etablieren.

Wie können neurowissenschaftliche Methoden für eine bessere Compliance-Kultur eingesetzt werden?

Deloitte hat in diesem Feld innovative Anwendungskonzepte entwickelt. Die zur Verfügung stehende Methodenvielfalt reicht von der Messung der Gehirnaktivität, Hautleitfähigkeit und Blickreaktion bis hin zur Identifizierung von unbewussten Assoziationen mithilfe von reaktionszeitbasierten Onlinetests. Abhängig von der jeweiligen Fragestellung können wir mithilfe der richtigen Methode herausfinden, was Mitarbeiter:innen intrinsisch motiviert und wie Kulturmaßnahmen wirken.

So können wir Fokus- und Stresslevel von Mitarbeiter:innen messen und zum Beispiel herausfinden, an welchen Arbeitsschritten durch Ablenkung Compliance-Risiken entstehen.

Diese Erkenntnisse ermöglichen es dann unter anderem, das Design von IT-Systemen, Regelwerken und Trainingsinhalten verständlicher und damit nutzerfreundlicher zu gestalten.

Ebenso lässt sich feststellen, ob Mitarbeiter:innen verschiedener Funktionen oder kultureller Hintergründe unterschiedlich auf Compliance-Angebote und -Maßnahmen reagieren. Erkanntes, unerwünschtes Verhalten kann durch psychologische Methoden gezielt minimiert werden.

Virale Veränderung für eine von allen Mitarbeiter:innen getragene Veränderung im Unternehmen

Über virales Veränderungsmanagement kann die gewünschte Compliance-Kultur gezielt zu den Mitarbeiter:innen transportiert, durch neurowissenschaftliche Methoden verstärkt und so im Unternehmen ganzheitlich etabliert werden. Virale Veränderung beruht dabei wie virales Marketing auf der Etablierung informeller Netzwerke, innerhalb derer Informationen weitergetragen und verstärkt werden. Über Peer-to-Peer-Einfluss werden Compliance-Kultur-Champions etabliert und verbreiten virale Veränderungsmaßnahmen in ihren Netzwerken.

Wichtig ist, dass Compliance-Kultur über den Verhaltensfokus auf Mitarbeiter:innen als begreifbar und aktiv veränderbar empfunden wird. Klar kommunizierte erwünschte und unerwünschte Verhaltensweisen bilden den Kern der Veränderung. So wird für alle Mitarbeiter:innen ein erlebbares Inhaltsangebot geschaffen, welches nicht nur angenommen, sondern auch weitergegeben und verstärkt werden kann. Die dafür notwendige Aufmerksamkeit schafft virale Veränderung über unterhaltende und emotionale Aspekte. So wird über Storytelling die „neue“ Norm mit relevanten, persönlichen und emotional aufgeladenen Geschichten greifbar.

Das so gelernte Verhalten wird von Führungskräften, Peers und HR-Systemen belohnt und somit weiter verstärkt, Fehler werden schnell und konsequent korrigiert. Um die Veränderung kontinuierlich weiter voranzubringen, werden Methoden wie das sogenannte „Nudging“ eingesetzt, mit denen Menschen indirekt zu einem bestimmten Verhalten motiviert werden. Auch die Übersetzung von Compliance-Regeln in spielerische Anwendungen kann als Methodik eingesetzt werden, um die Compliance-Kultur zu fördern. Virtuelle Belohnungen wie „Erfahrungspunkte“ für richtiges Verhalten oder korrekte Antworten können die intrinsische Motivation der Mitarbeiter:innen weiter steigern.

Im Alltag begegnen uns solche Nudges beispielsweise im Supermarkt, bei der Platzierung bestimmter Produkte direkt auf Augenhöhe oder bei Warnhinweisen auf Zigarettenspackungen oder der Autobahn. Und wer seine Ernährung weiter verbessern möchte, kann über zahlreiche Spiele kleine Belohnungen für gesunde Snacks statt Schokolade erhalten.

Wir verbinden unser Experten- und Erfahrungswissen in den Bereichen Compliance-Management, Kulturwandel, Neurowissenschaften und Risikomanagement zu einem positiven, präventiven und innovativen Compliance-Kultur-Ansatz, der es Ihnen erlaubt, aktuelle Herausforderungen im Compliance-Kontext anzunehmen und einen unternehmensweiten Dialog zu starten.

Ihr Kontakt



Dorit Schroeren

Partner

Risk Advisory

Tel: +49 (0)211 8772 4108

dschroeren@deloitte.de



Dr. Gregor Elbel

Partner

Neuroscience Institute

Tel: +49 (0)89 29036 3104

gelbel@deloitte.de



Susanne Schenk

Partner

Risk Advisory

Tel: +49 (0)40 32080 4265

sschenk@deloitte.de

Deloitte.

Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), ihr weltweites Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und ihre verbundenen Unternehmen (zusammen die „Deloitte-Organisation“). DTTL (auch „Deloitte Global“ genannt) und jedes ihrer Mitgliedsunternehmen sowie ihre verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen, die sich gegenüber Dritten nicht gegenseitig verpflichten oder binden können. DTTL, jedes DTTL-Mitgliedsunternehmen und verbundene Unternehmen haften nur für ihre eigenen Handlungen und Unterlassungen und nicht für die der anderen. DTTL erbringt selbst keine Leistungen gegenüber Kunden. Weitere Informationen finden Sie unter www.deloitte.com/de/UeberUns.

Deloitte bietet branchenführende Leistungen in den Bereichen Audit und Assurance, Steuerberatung, Consulting, Financial Advisory und Risk Advisory für nahezu 90% der Fortune Global 500®-Unternehmen und Tausende von privaten Unternehmen an. Rechtsberatung wird in Deutschland von Deloitte Legal erbracht. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liefern messbare und langfristig wirkende Ergebnisse, die dazu beitragen, das öffentliche Vertrauen in die Kapitalmärkte zu stärken, die unsere Kunden bei Wandel und Wachstum unterstützen und den Weg zu einer stärkeren Wirtschaft, einer gerechteren Gesellschaft und einer nachhaltigen Welt weisen. Deloitte baut auf eine über 175-jährige Geschichte auf und ist in mehr als 150 Ländern tätig. Erfahren Sie mehr darüber, wie die rund 415.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Deloitte das Leitbild „making an impact that matters“ täglich leben: www.deloitte.com/de.

Diese Veröffentlichung enthält ausschließlich allgemeine Informationen. Weder die Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft noch Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), ihr weltweites Netzwerk von Mitgliedsunternehmen noch deren verbundene Unternehmen (insgesamt die „Deloitte Organisation“) erbringen mit dieser Veröffentlichung eine professionelle Dienstleistung. Diese Veröffentlichung ist nicht geeignet, um geschäftliche oder finanzielle Entscheidungen zu treffen oder Handlungen vorzunehmen. Hierzu sollten Sie sich von einem qualifizierten Berater in Bezug auf den Einzelfall beraten lassen.

Es werden keine (ausdrücklichen oder stillschweigenden) Aussagen, Garantien oder Zusicherungen hinsichtlich der Richtigkeit oder Vollständigkeit der Informationen in dieser Veröffentlichung gemacht, und weder DTTL noch ihre Mitgliedsunternehmen, verbundene Unternehmen, Mitarbeitenden oder Bevollmächtigten haften oder sind verantwortlich für Verluste oder Schäden jeglicher Art, die direkt oder indirekt im Zusammenhang mit Personen entstehen, die sich auf diese Veröffentlichung verlassen. DTTL und jede ihrer Mitgliedsunternehmen sowie ihre verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen.