



Corporate Culture – mehr als nur ein Modewort?

„Unternehmenskultur“ ist zum Schlagwort vieler populärwissenschaftlicher Artikel avanciert, um Leistungsfähigkeit und Resilienz von Systemen zu erklären, die in der durch digitale Transformation geprägten Wirtschaftswelt erfolgreich sind. Bereits 1983 behauptete Bro Uttal im Wirtschaftsmagazin „Fortune“ in Bezug auf schnelle und erfolgreiche Geschäfte: „Corporate culture could be the hula-hoop.“ Und es klingt ein wenig nach geheimer Zauberformel.



Mag. Edith Oberreiter

Oetkerweg 2
2500 Baden

T: 02252/206512
edith.oberreiter@obecom.at
www.obecom.at

Die Unternehmenskultur umfasst ein System von Werten, Verhaltensweisen, Denkmustern und klaren Regeln des zwischenmenschlichen Umgangs, das als Maßstab für alle Mitarbeiter und Führungskräfte gilt. Jedes System gestaltet sich seine Kultur aus seiner Vergangenheit selbst, die auf die Zukunft prägenden Einfluss nimmt. Dieser Zusammenhang zwischen Unternehmenskultur und wirtschaftlichem Unternehmenserfolg erlangte in den 90er-Jahren Bedeutung, als die Grenzen rationalen und technokratischen Unternehmens- und Personalmanagements erreicht wurden.

Erfolgreich mit „Management by Culture“ – doch wie geht das?

Gelebte Muster und unbewusste Regeln machen es schwierig, einen neuen „Arbeitsstil“ oder eine neue „Leistungskultur“ von oben top down zu verordnen. Und trotzdem sind Führungskräfte auch gleichzeitig die Schlüsselfiguren, um die Unternehmenskultur zu steuern. Welche Verhaltensweisen werden vorgelebt, welche Führungskultur wird gepflegt und wie wird mit neuen Ideen bzw. Fehlern umgegangen? Wie soll Ihr Unternehmen gesehen werden und was erzählen Ihre Mitarbeiter nach Feierabend? Gibt es klare und klar kommunizierte Visionen? Diese Hausaufgabe müssen nicht nur Konzerne machen. Je kleiner die Einheit, desto schwieriger ist es oft, sich auf ein Ziel zu fokussieren.

Die Antworten auf diese und ähnliche Fragen können sehr schnell ein klares Bild der gelebten Unternehmenskultur zeichnen. Gleichzeitig werden auch ungenutzte Ressourcen und ungelöste Herausforderungen sichtbar. Die Verbindung der Unternehmeridentität mit den Zukunftsvisionen lässt konkrete Handlungsoptionen ableiten. Diese sollen sich nicht nur „eindrucksvoll“ anhören, sondern auch gelebt werden.

Führungskräfte sind auch gleichzeitig die Schlüsselfiguren, um die Unternehmenskultur zu steuern.

„Corporate Culture is changing day by day“

Was gestern war, ist heute schon nicht mehr aktuell. In einer Welt der digitalen Transformation, beschleunigten Arbeitsprozesse, erhöhten Ansprüche an Flexibilität und steigenden Komplexität wird die Fähigkeit zur Resilienz und zur konstruktiven Zusammenarbeit der entscheidende Wettbewerbsvorteil. Die Anforderungen an jeden Einzelnen – ob Führungskraft, Unternehmer oder Mitarbeiter – in der Arbeitswelt 4.0 sind hoch. Statten Sie Ihre Unternehmenskultur mit Mut, Innovationsgeist

und vor allem Agilität aus, um langfristig erfolgreich zu sein.

Mein Tipp

Der erste Schritt ist die Evaluierung des Status quo. Dieser kann beispielsweise durch Interviews oder 360-Grad-Befragungen erhoben werden. Danach folgt die Phase der Interpretation, welche Veränderungen sollen mit welchem Ziel angestrebt werden. Eine Prozessbegleitung eines externen Profis macht sich aus meiner Erfahrung immer bezahlt: Einerseits ist der Fortschritt des Projekts gewährleistet und geht nicht im Tagesgeschäft verloren und andererseits kann ein Wissenstransfer von außen stattfinden.

Info:

„Management by Culture“?

- Welche Verhaltensweisen werden vorgelebt?
- Welche Führungskultur wird gepflegt?
- Wie wird mit neuen Ideen bzw. Fehlern umgegangen?
- Wie soll Ihr Unternehmen von Kunden oder Medien gesehen werden?
- Was erzählen Ihre Mitarbeiter nach Feierabend?
- Gibt es klare und klar kommunizierte Visionen?