

03. September - Aktionstag der Unternehmenskultur

Es gibt für nahezu alles einen Aktionstag oder Internationalen Tag: den Valentinstag, den Tag der gesunden Ernährung, den Tag der Mathematik, den Weltglückstag, den Weltjugendtag. Doch warum gibt es bislang keinen Tag der Unternehmenskultur? Diese Frage stellt sich Ingrid Erkel, Expertin für Unternehmenskultur und Veränderung, und hat daher kurzerhand diesen Tag am 03. September ausgerufen. Im Interview erklärt sie, wie sich die Unternehmenskultur auf die Mitarbeiter auswirkt, wie sie idealerweise gestaltet sein sollte und warum sie manchmal sogar Firmeninteressen behindert.

Was ist eigentlich Unternehmenskultur?

„Jedes Unternehmen hat seine eigene Kultur, die zu diesem Unternehmen passt. Die Kultur spiegelt das Unternehmen wider, die Werte im Unternehmen, wie miteinander kommuniziert wird, was die typischen Rituale sind, wie miteinander umgegangen oder gefeiert wird, wie werden neue Mitarbeiter willkommen geheißen, welcher Dresscode gepflegt wird, wie der Verhaltenskodex definiert ist“, erläutert Ingrid Erkel. Dies alles seien Facetten der Unternehmenskultur, die eine gemeinsame Zielrichtung und Identität vermitteln, und damit den Mitarbeitern Halt und Sicherheit geben.

Da sich die Unternehmenskultur langfristig auf jedes Unternehmen auswirke, im Positiven wie im Negativen, sei diese von enormer Bedeutung, betont Erkel. „Eine gute und passende Unternehmenskultur ist ein Motor, der Mitarbeitende motiviert und unterstützt. Das Unternehmen wird produktiver, Prozesse laufen schneller oder besser, ohne dass Führung und Mitarbeitende unter Druck geraten. Mitarbeitende erkennen, dass sie ihr Unternehmen mitgestalten und verändern können“. Das setze Motivation frei und helfe, sich im Team zurecht zu finden - und helfe manchmal sogar dabei, einen Arbeitsplatzwechsel zu verhindern. Mit Hilfe einer positiven Unternehmenskultur könne nämlich ein Mitarbeiter, der eigentlich kündigen möchte, wieder motiviert und an Bord geholt werden. Wie das funktioniert? Lässt sich gut mit Workshops und einer Reihe von Gesprächen vertiefen.

Kann Unternehmenskultur denn auch die Firmeninteressen behindern?

„Ja, wenn sie nicht mit den Firmeninteressen übereinstimmt, keine Neuerungen zulässt und sich nicht an veränderte Situationen anpasst. Dann entsteht eine verkrustete Unternehmenskultur, die letztlich ein vorankommen verhindert. Es ist entscheidend, dass die Kultur zum Unternehmen passt oder (nach Verkauf oder Merger) angepasst wird!“, so Ingrid Erkel.

Und wie sieht die ideale Unternehmenskultur nun aus?

„Eine Kultur, die den Menschen und dem Unternehmen in gleichem Maße dient. Sie sollte transparent und anpassungsfähig sein. Offen für neue Ideen und Innovationen. Die Kultur spiegelt die Transparenz des Managements und die vorbildhafte Führung wider. Gute Führung ist den Menschen zu gewandt. Sie dient dem Wohle des Unternehmens und ist eine Dienstleistung, kein Privileg. Ihr Ziel lautet: Potentialentfaltung statt Ressourcenausnutzung. Ob das gelingt, zeigt sich auf der Ebene des Organisationverhaltens.“

Wie lässt sich Unternehmenskultur messen?

„Da gibt es viele Methoden. Die einfachsten sind Online-Befragungen und Workshops zur Vertiefung von einzelnen Kommunikationsschwerpunkten, sowie sekundär Daten die in der Personalabteilung vorrätig sind.“

Und wie kann sich Unternehmenskultur wandeln?

„Wie schon erwähnt, sollte die Kultur, die Menschen und Prozesse unterstützen und nicht den Ökonomen die Oberhand lassen, um Sparkurse und maximale Profitsteigerungen deutlich zu minimieren“, mahnt Erkel. „Die Veränderung sollte vom Management angestoßen werden, mit Beteiligung der Mitarbeitenden. Die Kultur muss zu den Zielen der Organisation passen. Die Ziele sind allen bekannt und werden mitgetragen. Die Kultur, die den Menschen dient.“

Wie kann man Unternehmenskultur für die Zukunft gestalten?

„Digitale Transformation ist das Zauberwort, doch entscheidend sind die Menschen im Unternehmen. Weniger ausschlaggebend sind gewisse Fertigkeiten, an Bedeutung gewinnen dagegen übergeordneten Fähigkeiten und Eigenschaften wie Neugier, Agilität und Lernbereitschaft. Kognitive Flexibilität und Leistungsfähigkeit werden noch wichtiger, um sich ständig neues Wissen und neue Skills aneignen zu können. Letzt-

lich hat die Kultur die Aufgabe, das Sinn stiftende Dasein der Unternehmung zu vermitteln. Den Zusammenhalt der Mitarbeitenden im Unternehmen zu fördern. Gerade in Krisenzeiten spielt das eine besondere Rolle. Es zeigt, dass die Organisationen mit gut passender Unternehmenskultur die besten Chancen haben, gut diese Phase zu überstehen.“

<http://www.salutogen.net/>