

Unternehmenskultur

„Unternehmen voller bewusst gelebter Werte sind langfristig wertvolle Unternehmen.“

In unterschiedlichen Studien wurde die Korrelation zwischen dem langfristigen Unternehmenserfolg und der Qualität der gelebten Unternehmenskultur eindeutig nachgewiesen. Kotter und Heskett publizierten entsprechende Forschungsergebnisse in ihrem Buch „Die ungeschriebenen Gesetze der Sieger; Erfolgsfaktor Firmenkultur“.

Unternehmen die versuchen eine signifikante Strategieänderung (Neuausrichtung) durchzuführen ohne die entsprechenden Kulturmassnahmen im Prozess einzuplanen und vorzusehen, erreichen gemäss Statistiken ca. 60% ihrer Ziele nicht. Ebenso ist es häufig die Kultur, welche bei Reorganisationen, Mergers oder Out-Placements den Veränderungsprozess ins Stocken bringt und kalkulierte Renditen und Einsparungen verunmöglicht.

Bei jedem massgebenden Eingriff in ein Unternehmenssystem und jeder initiierten Veränderung in den Dimensionen Strategie, Prozesse & Systeme und Organisation & Menschen ist die Berücksichtigung der Unternehmenskultur und des jeweiligen Kontexts für 50% des Erfolges verantwortlich.



Weich kann ganz schön hart sein, darum denken Sie Kultur lieber von Beginn weg mit!

Das soll auf keinen Fall bedeuten, dass ein Unternehmen ausschliesslich auf die weichen Faktoren achten soll. Der Mix zwischen klassischen betriebswirtschaftlichen Aufgaben und kulturfördernden Massnahmen ist ebenso entscheidend wie die optimale zeitliche Abfolge im Veränderungsprozess.

Die kulturelle Verankerung einer Strategie ist die stärkste Form der Strategieumsetzung.

(Jean-Marcel Kobi)

Was zeichnet eine Unternehmenskultur aus?

- Kultur vermag Orientierung zu geben und bestimmt, welches in einer Unternehmung die ungeschriebenen Regeln und Ordnungen sind.
- Kultur hilft, Komplexität zu reduzieren indem sie einen Werte-Raster bietet, der für Klarheit sorgt. Z.B. wissen neue Mitarbeitende sehr schnell, was sich gehört und was nicht.
- Kultur ist eine Führungshilfe und dient der unbewussten und bewussten Steuerung einer Unternehmung, Abteilung oder eines Teams.
- Kultur unterstützt die Firmen-Identifikation und vermittelt den Mitarbeitenden Sinn.
- Kultur ist für das Wohlbefinden und somit auch für die Fluktuation der Belegschaft ein entscheidender Faktor.
- Kultur wird vermehrt ein wichtiges Auswahlkriterium bei der Gewinnung neuer Talente und High-Potentials.

Unternehmungen mit einer definierten, klaren Kultur und bewusst gelebten Werten benötigen weniger Kontroll-Systeme und -Mechanismen wie andere.

Eine Unternehmenskultur ist per se kein stabiler Wert, auch sie verlangt regelmässige Pflege und kontinuierliche Anstrengung um sie zu erhalten. Kultur ist kein Zustand sondern ein dynamischer Prozess, welcher mit Sorgfalt zielorientiert gestaltet, gesteuert und auch gemessen werden kann.

Kulturwandel ist auf charismatische Führungskräfte angewiesen und ist nicht delegierbar.

Gerne unterstützen wir Sie bei Ihrem nächsten Veränderungs- oder Entwicklungsvorhaben und begleiten Ihren eigenen Kulturwandel.

Mirko Weixelbaumer: mw@weixelbaumer-partner.ch , T +41 (0)43 311 58 70

Quellenangabe:

- Kobi Jean-Marcel : Unternehmenskultur, weiche Dimension – harte Tatsachen. SPEKTRAMedia Zürich, 2005

Für weitere Informationen zum Thema Unternehmenskultur empfehlen wir die folgenden Literatur-Klassiker:

- Lauwrence Paul R. / Nohria Nitin: Driven, Was Menschen in Organisationen antreibt. Stuttgart: Klett-Clotta, 2003
- Kobi Jean-Marcel: Management des Wandels, die weichen und harten Bausteine erfolgreicher Veränderung. Bern: Haupt, 1996
- Kotter John P./ Heskett, James L.: Corporate Cultur and Performance. New York: Free Press 1992
- Kobi Jean-Marcel / Wüthrich, Hans a.: Unternehmenskultur verstehen, erfassen und gestalten. Landsberg am Lech: Verlag Moderne Industrie, 1986