

Unternehmenskultur optimieren steigert messbar die Effizienz



© Yaroslav Astakhov – stock.adobe.com

Rau, turbulent, unsicher: Die Zeiten für Unternehmen sind derzeit nicht die einfachsten, die globale Wirtschaftslage ist fraglos angespannt. Doch mit einer positiven Unternehmenskultur lässt sich das Fundament stärken, auf dem ein Unternehmen fußt, denn sie wirkt sich direkt auf die Effizienz und damit den Umsatz aus. Führungskräfte können durch wenige Anpassungen in ihrem Verhalten und den Rahmenbedingungen, in denen die Belegschaft arbeitet, die Unternehmenskultur optimieren und dadurch interne Prozesse verbessern, die Widerstandskraft gegen Krisen erhöhen und die Schlagkraft des Unternehmens als Ganzes steigern.

Ein Beitrag von Bernd Kirschner, Geschäftsführender Gesellschafter [Denzhorn Geschäftsführungs-Systeme GmbH](#)

Die Unternehmenskultur hat entscheidenden Einfluss auf den Erfolg. Das haben diverse Untersuchungen bestätigt, seit der amerikanische Managementprofessor William G. Ouchi 1981 feststellte, dass der Einzelne disziplinierter und kooperativer arbeitet, je mehr Führungskräfte ihm vertrauen. Dieses Wohlwollen kann sich etwa in der Art und Weise zeigen, wie die Geschäftsführung Entscheidungen trifft.

Stichwort: Bottom-up. Misstrauen hingegen wird, wie in der Vergangenheit zahlreiche Negativbeispiele bewiesen haben, die Produktivität der Mitarbeiter eher schmälern oder gar komplett zunichtemachen. Daher sind Führungskräfte generell gut beraten, ihr Team an Entscheidungen und Prozessen zu beteiligen. Denn die Erfahrung lehrt: Wer weiß, warum er tut, was er tut, zeigt in der Regel mehr Leistung.

Dem Fachkräftemangel ein Schnippchen schlagen

Ein weiterer Pluspunkt einer ansprechenden Unternehmenskultur: Sie erhöht die Attraktivität als Arbeitgeber und hat auch das Potential, bei der Akquise neuer Kunden förderlich zu wirken. In Zeiten von Fachkräftemangel, steigenden Ansprüchen an nachhaltige Führungskonzepte und allgemein ethisches Wirtschaften durchaus Aspekte von Relevanz.

Um als Führungskraft herauszufinden, was für einen Kulturwandel getan werden kann, der dem Unternehmen langfristig die Marktposition sichert, lohnt es, einen Blick auf die Definition von Unternehmenskultur zu werfen. Grob gefasst beeinflusst die individuelle Unternehmenskultur alles, was dafür sorgt, dass sich die Belegschaft mit dem Unternehmen identifiziert, was das Zugehörigkeitsgefühl stärkt – also übergreifende Werte, Ideale oder eine wertschätzende Führungskultur und positiv ausgerichtete Normen im internen Umgang miteinander und mit Kunden.

Dadurch wird klar, der Wandel muss bei der Führung und ihrem Verständnis von der eigenen Rolle beginnen. Dabei hat es sich vielerorts bewährt, nicht mit Lob zu sparen, sofern es angebracht ist. Die Effekte einer positiven Rückmeldung auf Motivation und Leistungsbereitschaft sollten Führungskräfte nicht unterschätzen.

Kulturwandel steht und fällt mit Führungskräften

Zudem lässt sich mit Teambuilding-Maßnahmen wie Ausflügen, Seminaren, Weihnachtsfeiern oder Sportangeboten in der Freizeit mit wenig Aufwand der Zusammenhalt im Team erhöhen und die Identifikation mit dem Arbeitgeber stärken.

Vereinfacht gesagt: Wer mit Freude an seine Arbeit denkt, hinter den gemeinsamen Zielen steht, der ist engagierter, was auch eigenverantwortliches und im Unternehmenssinne zielorientiertes Arbeiten fördert. Dazu sinkt Untersuchungen zufolge in der Regel der Krankenstand, wenn die Unternehmenskultur von einem konstruktiven Umgang, einer ehrlichen, nachvollziehbaren Kommunikation geprägt ist.

Die Basis für den Erfolg eines Kulturwandels im Unternehmen muss immer das Management legen. Unter HR-Experten herrscht Konsens, dass das Verhalten als Führungskraft sowohl maßgeblich für die Leistungsbereitschaft und Motivation in den jeweiligen Unternehmen ist als auch für einen erfolgreichen Wandel zu einer gesunden Unternehmenskultur.

Das betrifft so gut wie jeden Aspekt – von der Vorbildfunktion und der strukturellen Zusammenstellung der Teams über die Gestaltung von Handlungsspielräumen bei Entscheidungen bis zum Ausarbeiten und Kommunizieren der Wertvorstellungen, an denen sich das Unternehmen ausrichten soll.

Gemeinsam am Unternehmensziel arbeiten

Die Praxis zeigt, dass es mit einem offenen und wertschätzenden Führungsmodell gelingen kann, der Belegschaft die gewünschten Werte vorzuleben, das Team beim Kulturwandel mitzunehmen und das Beste aus dem Einzelnen für das Unternehmensziel herauszuholen.

Führungskräfte sind bei diesem wie auch bei den meisten anderen Change-Prozessen gut beraten, mehr als Coach denn als gestrenger, unfehlbarer Chef zu agieren, um die bestmögliche Leistung der Mitarbeiter abrufen zu können. In diesem Kontext bietet sich im Übrigen der Einsatz moderner Software für die Unternehmensführung an, die für zielführende Zusammenarbeit bürgt und es dem Management ermöglicht, Maßnahmen stets nachvollziehbar zu delegieren, was ebenfalls den Aufbau einer positiven Unternehmenskultur beeinflusst.

Im Ergebnis krisenresistenter und profitabler

Wenn sich die Führung entscheidet, die Unternehmenskultur nachhaltig zu verändern, sollten Geduld und Zeit eingeplant werden. Immerhin gibt es keinen Bereich, der außen vor bleibt und von diesem Wandel nicht betroffen sein wird. Im Ergebnis werden sich in jedem Unternehmensbereich Veränderungen feststellen lassen – vom allgemeinen Arbeitsklima über die Mitarbeiterzufriedenheit und -motivation sowie der Außenwirkung samt der Kundenzufriedenheit bis hin zum Umsatz und dem Unternehmenswert.

Wichtig dabei: Diversen Untersuchungen zufolge geht mit einem Wandel der Unternehmenskultur nicht nur eine wirtschaftliche Stärkung einher, sondern auch allgemein eine bessere Stellung im Wettbewerb. Es lohnt sich also, eine Basis für eine hohe Identifikation mit dem Unternehmen zu legen, wie auch das [Zukunftsinstitut](#) feststellt: „Studien zufolge sind Unternehmen mit Idealen merklich erfolgreicher, motivierender und resistenter gegen Krisen und erzielen außerdem mehr Profit als diejenigen, die sich in erster Linie auf Profitmaximierung konzentrieren.“

Fazit

Die Unternehmenskultur ist ein zentraler Faktor für die Wettbewerbsfähigkeit, nicht nur in Krisenzeiten. Mitarbeiter, die ihre Arbeitszeit gerne einbringen und sofern möglich auch an den Entscheidungen beteiligt sind, die sie betreffen, sind ein verlässliches Pfand für den unternehmerischen Erfolg.

Führungskräfte haben durch die Art, wie sie agieren, einen hohen Anteil bei einem Wandel der Kultur beziehungsweise bei ihrer täglichen Umsetzung. Dabei sollten Unternehmensführer auf die Unterstützung

einer zeitgemäßen Führungssoftware nicht verzichten, die das volle Potential ihrer Führungsstärke freilegt. Die richtige Lösung stärkt die Kommunikation der Ziele und Wertvorstellungen, sichert eine gesunde, zielorientierte Unternehmenskultur und ist das Fundament für maximale Effektivität und Effizienz jeder angedachten Maßnahme.

Über die Denzhorn Geschäftsführungs-Systeme GmbH

Die Denzhorn Geschäftsführungs-Systeme GmbH wurde 1994 gegründet. Das Unternehmen gehört zu den führenden Spezialisten für Softwaresysteme zur integrierten Unternehmensplanung, Unternehmenskonsolidierung, Business Intelligence und strategischen Unternehmensführung. Basis der Produktfamilie ist die Businessplan-Software BPS-ONE®. Diese schließt die Lücken, die durch Kombination von ERP-Systemen mit Tabellenkalkulationen entstehen, und eröffnet mit integrierter GuV-, Cashflow-, Bilanz- und Liquiditätsplanung starke Rationalisierungseffekte bei Planung und Reporting.

Themen

Bottom-Up

Denzhorn Geschäftsführungs-Systeme

Effizienz

Fachkräftemangel

Führungskräfte

Führungsstärke

HR-Experten

Leistungsbereitschaft

Nachhaltige Führungskonzepte

Produktivität

Software

Teambuilding

Unternehmenskultur

Unternehmensziel

Wettbewerb

Wirtschaft

Wirtschaftslage