

Eine starke Unternehmenskultur im Mittelstand

Klar kommuniziert, im Alltag gelebt

Unternehmenskultur leben, heißt vor allem: Haltung zeigen. Was sind die Werte unseres Unternehmens? Was bewirken wir? Wie gehen wir mit unseren Mitarbeitenden und unseren Kundinnen und Kunden um? Die Antworten auf wesentliche Grundfragen prägen den Fingerabdruck des Unternehmens. Eine starke Unternehmenskultur ist klar, prägnant und wird im gesamten Unternehmen tagtäglich gelebt.

Als DNA der Organisation wird Unternehmenskultur zum wichtigen Treiber für Innovation; steigert Teamzusammenhalt, Produktivität und Qualität. Sie kann Mitarbeitende und Kundinnen und Kunden überzeugen, Recruiting erfolgreicher machen und Umsatz steigern. Eine starke Kultur kann dafür sorgen, dass sich Mitarbeitende mit dem Unternehmen verbunden fühlen, volle Leistung zeigen und von sich aus motiviert sind. Doch in vielen Unternehmen gibt es in puncto Unternehmenskultur Nachbesserungsbedarf. Vielfach existiert sie nur in den Köpfen der Unternehmensleitung oder sie wird nicht klar und ergebnisorientiert kommuniziert – und folglich auch nicht so konsequent gelebt. Was zeichnet eine starke Unternehmenskultur aus und wie wird sie wirkungsvoll im Unternehmen verankert?

Eine Kultur umfasst alles, was zwischen den Menschen in einem Unternehmen stattfindet. Stark ist die Unternehmens-

kultur vor allem dann, wenn sie die Bedürfnisse aller Beteiligten berücksichtigt. Bekommen die Mitarbeitenden das, was sie brauchen? Werden ihre Ideen gehört? Wie steht es um die zwischenmenschlichen Beziehungen? Wurden bereits kulturelle Muster im täglichen Denken und Handeln antizipiert?

Bei der Analyse der Unternehmenskultur und der Entwicklung eines individuellen Leitbilds, erleichtert ein neutraler Blick von außen, vorhandene Schwach- oder Leerstellen zu identifizieren. Die Unternehmenskultur wird in einem transparenten Leitbild festgehalten, das im Ökosystem kommuniziert wird. So werden alle Menschen im Unternehmen über die Werte informiert und wissen, was erwünscht ist und was nicht. Der normative Rahmen gibt klare Verhaltens- und Handlungsvorgaben. Der Führungsebene kommt hier eine Schlüsselrolle zu, da sie mit gutem Verhalten vorangeht, Haltung zeigt und Vor-

bild für alle Mitarbeitenden ist. Der „Tone from the Top“ ist entscheidend.

Eine Kultur entsteht nicht von heute auf morgen

Kultur zu verändern, braucht Zeit – und Expertise. Die Unternehmenskultur wächst von innen heraus und sollte strategisch entwickelt werden. Teamaktivitäten, regelmäßige Feedbackgespräche, Transparenz bei Entscheidungen, ein respektvoller Umgang, sinnstiftende Aufgaben, gegenseitige Unterstützung bei der Arbeit, kontinuierliches Lernen oder eine leistungsorientierte Arbeit: In der gelebten Praxis kann eine positive Unternehmenskultur durch viele Maßnahmen und Instrumente umgesetzt und aktiv weiterentwickelt werden. Entscheidend ist, dass eine positive Kultur im Unternehmen verankert wird, die mit der Strategie und Unternehmensführung abgestimmt ist und fokussiert gemanagt wird.

Quelle: THE MAK'ED TEAM

Welche Aufgaben

kann KI uns abnehmen?

Routineaufgaben sind ein Bestandteil vieler Aufgabenbereiche und machen einen erheblichen Anteil der täglichen Arbeitszeit aus. Laut einer Studie des Beratungsunternehmens Accenture könnten durch Automatisierung und Digitalisierung bis zu 25 Prozent der Arbeitszeit von Fachkräften eingespart werden, wenn Routineaufgaben automatisiert oder digitalisiert würden.

Dazu zählen Tätigkeiten wie die Bedienung von Maschinen, die Produktprüfung, das Kassieren, die Überprüfung von Lieferungen, die Erfassung von Rechnungen, Dokumentenverwaltung oder die Verarbeitung von E-Mails.



Bild: phoinamaphoto, adobe stock