

OFFICE DEALZZ

DER BÜROWIRTSCHAFTSBLOG

EIN HUB FÜR HERSTELLER UND HÄNDLER



Unternehmenskultur und Transformation

Redaktion 14. Oktober 2022

Die einschneidenden Veränderungen unserer Zeit führen zu einer rasant zunehmenden Umfeld-Dynamik. Frank A. Walter, Partner der HR-Expertgroup, erklärt, warum Unternehmen hierdurch zu einer Transformation gezwungen sind und weshalb der Unternehmenskultur dabei eine zentrale Rolle zukommt.



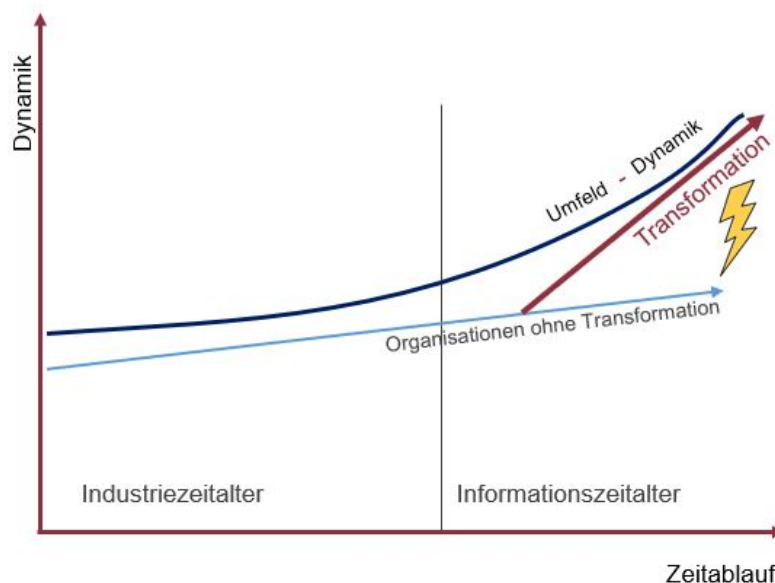
Die Unternehmenskultur ist ein zentrales Unterscheidungsmerkmal von Organisationen. Abbildung: HR-Expertgroup

Wir leben in einer Zeit mit drastischen Veränderungen, die sich in den nächsten zehn Jahren durch eine veränderte De-

mografie und eine immer schneller werdende Digitalisierung weiter beschleunigen werden. Die Pandemie und der Ukraine-Krieg haben das Tempo der Verwerfungen weiter erhöht. Materialknappheit, Kostenexplosionen, Kaufzurückhaltung, Flächenschwund, Umsatzrückgang, Fachkräftemangel und sich verändernde Gesellschafts- und Arbeitsstrukturen sind die Herausforderungen von heute. Diese sind für alle gleich, aber die Konsequenz im Handeln und damit die Ergebnisse für die Unternehmen unterschiedlich.

Transformieren ist notwendig

Gelernte Lösungsmuster bieten heute wenig bis keine Lösungen mehr für neu auftretende Probleme. Aktuelle Herausforderungen wird man mit früher bewährten Lösungsmodellen nicht mehr angehen können. Die Geschwindigkeit, mit der neue Herausforderungen eintreten, gab es so noch nie. Erarbeitete Lösungsansätze haben in den seltensten Fällen eine Eindeutigkeit. Ein lineares Denken, wie im Change-Management, wird einem Unternehmen künftig nicht mehr die nötige Resilienz bzw. Anpassungsfähigkeit bringen. Eine Transformation des gesamten Unternehmens ist notwendig.



Eine umfassende Unternehmenstransformation ist unumgänglich. Abbildung:
HR-Expertgroup

Starke Unternehmens-DNA

Entscheidende Einflussfaktoren für die Transformation sind eine Digitalstrategie und ein agiles Mindset. Die digitale Transformation ist der großen Flut an Daten und einer hohen Qualität an Informationen für schnelle Entscheidungen geschuldet. Für schnelle Entscheidungen, für die es zum Teil noch keine Erfahrungen gibt, bedarf es einer entsprechenden Zusammenarbeitsform, die sich in der Unternehmenskultur

und den organisationalen Rahmenbedingungen niederschlägt. Strukturelle Entscheidungen, begleitet von den Leadership-Fähigkeiten der Führung, beeinflussen die Aufbau- sowie die Ablauforganisation eines Unternehmens und bilden so eine individuelle Unternehmenskultur, die Unternehmens-DNA. Laut dem Katzenbach Global Culture Survey vom März 2021 zeigt sich, dass starke Kulturen zu besseren Geschäftsergebnissen führen. 55 Prozent der Umfrageteilnehmer bewerten die Kultur als noch wichtiger als die Strategie.

Definition Unternehmens-Kultur

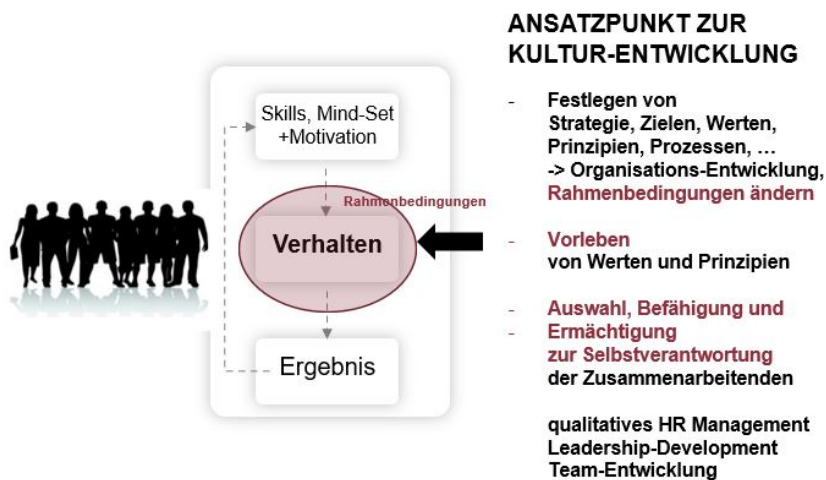
Eine Organisations- oder Unternehmens-Kultur ist die Gesamtheit von Werten, Normen und Einstellungen, welche die Entscheidungen, die Handlungen und das Verhalten der Organisationsmitglieder prägen. Die Unternehmens-Kultur ist eine Ansammlung kultureller Lernprozesse, die jeder/jede Einzelne erfahren hat und in die Organisation einbringt. Somit ist eine Unternehmenskultur auch ein Unterscheidungsmerkmal von Organisationen.

Frank A. Walter

Normen, Werte und Einstellungen bilden die Unternehmenskultur. Abbildung:
HR-Expertgroup

Einfluss der Führungskräfte

Eine Kultur kann man nicht vorgeben. Sie entwickelt sich in der Organisation durch die Beteiligten, durch entsprechende Rahmenbedingungen, der Art und Weise der Zusammenarbeit. Verhalten ist immer abhängig von Einstellungen, den eigenen Skills und dem Kontext. Durch ihre Formalmacht haben Führungskräfte einen entscheidenden Einfluss auf Rahmenbedingungen und damit auf die Unternehmenskultur. Je nach der Art und Weise, wie sie sich in ihrer Rolle geben, Werte und Prinzipien formulieren und vorleben, wie sie Formalstrukturen und damit Rahmenbedingungen verändern, wird das Umfeld reagieren und eine angepasste, motivationsgesteuerte Kultur-/Verhaltensänderung zeigen.



Verhalten bildet das Zentrum der Kultur-Entwicklung. Abbildung: HR-Expertgroup

Vision und Mindset

Jedes Verhalten oder Änderung der Formalstrukturen wird eine Reaktion, eine Anpassung oder Ablehnung mit sich bringen. Ob es eine Änderung im Sinne einer gewollten Unternehmenskultur wird, entscheiden die Beteiligten. Akzeptanz und Kohärenz der Veränderungen, Authentizität, Glaubwürdigkeit und damit Vertrauen in die Führung sind entscheidend für eine gelingende Transformation. Eine Kulturentwicklung setzt eine Vision voraus und verlangt daher vom Management ein entsprechendes Mindset, Wissen und Fähigkeiten sowie einen starken intrinsischen Änderungswillen.


Kultur und Strategie

Kultur und Strategie müssen für eine optimale Performance in Organisationen übereinstimmen. Wenn die Unternehmenskultur nicht mit der Unternehmensstrategie übereinstimmt, dann bestimmt die Kultur das Organisationsverhalten und führt zu Reibungsverlusten. Auf lange Sicht scheitert eine Strategie, die nicht von einer angepassten Kultur getragen wird. Verändern sich Rahmenbedingungen dynamisch extrem, sodass Strategien nicht mehr greifen, hilft eine entsprechende Kultur für eine schnelle Anpassung.

Instrument und Bewertungsmerkmal

Eine Veränderung in eine entsprechende Unternehmenskultur muss vom Management angestoßen, vorangetrieben und überwacht werden. Eine entsprechende Unternehmenskultur verbessert nicht nur die Zusammenarbeit sowie die Motivation der Mitarbeitenden und damit die Performance einer Organisation, sie ist auch ein Instrument, um gute Mitarbeitende zu binden und Talente zu gewinnen. Sie differenziert gegenüber anderen Unternehmen und stellt damit ein Bewertungsmerkmal für Kunden und andere Stakeholder dar.

Das Whitepaper „Unternehmenskultur“ zu diesem Artikel kann [hier](#) direkt und kostenfrei bezogen werden.



Frank A. Walter,
Partner,
HR-Expertgroup
Executive Search
& Consulting.
[hr-expert-group.com](#)



VERÖFFENTLICHT IN

Bürobedarf

Büroeinrichtung

Bürotechnik

Unternehmen

Unternehmen

Unternehmen

Newsletter

Partnerseiten

ANMELDEN

PRIMABÜROKLIMA
GUTE LUFT: GUTE ARBEIT!

 **büroblog**
schweiz



Arbeitswelt & Ausstattung

Eine

Sonderpublikation
des PRIMA-
VIER-Verlags.



Das Büro
im Wandel

Quelle: [Best](#)

[Reviews](#)

(Animation);

[Tim Weber](#)

(GIF)

Schlagwörter
OFFICE
DEALZZ

Berichte
Büromessen

Design

Digital

Signage

Dritte

Ebene

Eingabegeräte

Gesundheit

Headsets

Jobwechsel

Kaffeemaschinen

Materialien

Monitore

Nachhaltigkeit

Papier

Schreibtisch

Studien

Stühle

Termine

Verkaufstipps