

# Der Wurm muss dem Fisch schmecken und nicht dem Angler

Mit einer guten Unternehmenskultur angeln Sie sich die besten Mitarbeiter.

Wollen Sie Top-Mitarbeiter finden und binden, für ein gutes Employer Branding innerhalb ihres Unternehmens stehen und so auch von außen wahrgenommen werden?

Dann muss der „Wurm“ dem Mitarbeiter schmecken, d.h. die Arbeit muss glaubhaft Spaß machen, zielorientiert sein, Kreativität mit einer offenen Diskussionskultur zulassen, Eigenverantwortung einfordern sowie eine Lernkultur und Wertschätzung beinhalten.

Sind bei Ihnen dafür Veränderungen notwendig? Hat Ihr Unternehmen mit den sich schnell ändernden Anforderungen des Marktes für qualifizierte Mitarbeiter Schritt gehalten oder sollten Sie hier noch Gas geben? Erfüllt Ihre Unternehmenskultur die Erwartungen der heutigen Mitarbeiter? Ist diese noch zeitgemäß?

Doch wo kommt unsere Entwicklung her?

Wo kommen wir her? Die Mitarbeiter hatten das zu tun, was die Geschäftsführung vorgab und die Vorgesetzten anwies. Eigene Kreativität wurde nicht wirklich erwartet



oder eingefordert. Und oft erhielten Vorschläge von Mitarbeitern keine oder nur geringe Wertschätzung. Das führte zu der Einstellung vieler Mitarbeiter: „Meine Vorschläge interessieren die da oben sowieso nicht.“ Stimmen Sie mir zu, dass diese Einstellung der Mitarbeiter deren Handeln beeinflusst, ja sogar bestimmt?

**Negative Einstellungen prägen das Handeln der**

**Mitarbeiter** und führen in einer zunehmenden Depressions-Spirale zu unausgeschöpften Potentialen, schlechteren Ergebnissen und gedrückter Stimmung.

Sollten noch Restbestandteile alter Führungsstile in Ihrem Unternehmen vorhanden sein, werfen Sie diese ganz schnell über Bord und sehen Sie Ihre Mitarbeiter wirklich als die wichtigste Ressource an. Kehren Sie die Spirale in eine Erfolgsspirale um, in dem alle Mitarbeiter Spaß und Freude daran haben, Ideen einzubringen und auszuprobieren.

Bauen Sie eine Beziehung zu Ihren Mitarbeitern auf und pflegen Sie diese. Erkennen Sie die Stärken und Schwächen Ihrer Mitarbeiter und fördern Sie speziell diese Stärken. Es ist die beste Mitarbeitermotivation, diese auf Positionen einzusetzen und arbeiten zu lassen, in denen sie

ihre Stärken haben und entfalten können. Dann macht Arbeiten Spaß.

Wir alle schätzen ein Arbeitsumfeld, in dem man sich mit den Kollegen versteht. Beschreiben Sie die Identität Ihres Unternehmens. Damit geben Sie die Richtung für Ihre Unternehmenskultur vor und damit auch für den gewünschten Führungsstil.

Schaffen Sie eine „lachende Unternehmenskultur“ und bieten Sie Ihren Mitarbeitern die Möglichkeit, Freude an der Arbeit zu haben. Sie werden selbst Freude daran haben. Schlechte Führung wird oftmals toleriert oder hingenommen, wenn die Zahlen und Ergebnisse stimmen.

**Allerdings gelingen Wachstum und gute Ergebnisse langfristig und nachhaltig nur, wenn sich die Mitarbeiter mit dem Unternehmen und den Zielen identifizieren, sich einbringen und ihren Beitrag an der Zielerreichung erkennen können.**

Als positives Nebenergebnis reduzieren Sie die Mitarbeiterfluktuation auf ein Minimum und positionieren Ihr Unternehmen als einen attraktiver Arbeitgeber.

Auch, wenn viele Stakeholder Sofortergebnisse und die maximale Rendite fordern. Beharrlich zusammen mit allen Mitarbeitern an gemeinsamen Zielen zu arbeiten ist ein wichtiger Bestandteil der Unternehmenskultur. Er ist richtungsweisend, nachhaltig und vermittelt Solidität in der Unternehmenssteuerung und Sicherheit für die Mitarbeiter. Das zahlt sich mittel- und langfristig aus.

Kurzfristiges Agieren und häufige Änderungen der Prioritäten zermürben eine Unternehmenskultur. Die Mitarbeiter verlieren das übergeordnete Ziel, das die Identifizierung und Mitarbeiterbindung maßgeblich beeinflusst, aus den Augen. In der Hektik geht die Wertschätzung für Menschen und Geleistetes verloren und die Mitarbeiter werden wieder schnell zu Marionetten des Managements. Schon mal erlebt? So schnell geht der Rückfall in alte Zeiten.

Der Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiter ist in vollem Gange. Wenn man sich die Anzeigen anschaut, scheint gar ein Bieterwettbewerb um die besten Kulturen begonnen zu haben.

**Leider ist im Kulturpaket der Unternehmen oft nicht drin, was draufsteht.**

Die neue Arbeitswelt braucht auch eine neue, angepasste Arbeits- bzw. Unternehmenskultur. Konzentrieren Sie sich auf weiche Faktoren und nicht nur auf hard facts.

**30% Ihrer Ergebnisse sind von der Unternehmenskultur abhängig**, so die Deep White Studie. Was für ein Potential.

Werden Sie sich darüber bewusst, dass hard facts, wie Umsatz, Gewinn und Rendite stark beeinflusst sind von den weichen Faktoren des Unternehmens.

Mit einem guten Arbeitsklima schaffen Sie eine angenehme und wertorientierte Arbeitskultur.

Ein Miteinander auf Augenhöhe ist schon Wertschätzung an sich. Hierarchische Führungsansätze „per order di Mufti“ müssen verschwinden. Das Resultat einer guten Unternehmenskultur ist ein gutes Betriebsklima. Es steht für die von den Mitarbeitern empfundene Atmosphäre am Arbeitsplatz.

Und nicht vergessen: Achten Sie bitte auf Ihr eigenes Auftreten. Die Stimmung breitet sich immer von oben nach unten aus. Der Chef und Vorgesetzte werden täglich von den Mitarbeitern beobachtet und alle

Verhaltensmuster werden interpretiert. Das Entscheidende aber ist: Ihre Mitarbeiter passen sich unterbewusst an. Dafür sind die sogenannten Spiegelneuronen unseres Gehirns verantwortlich.

Wir nehmen durch sie wahr, was die Menschen um uns herum fühlen und imitieren diese Emotionen spontan und unterbewusst und kopieren sie.

Innerhalb eines Unternehmens gibt es immer nur wenige Menschen, die vormachen und viele Menschen, die nachmachen. Sind wir Menschen uns nicht sicher, orientieren wir uns an denjenigen, die uns das Gefühl geben, sich der Sache sicher zu sein und das Richtige zu tun. Diese Rolle haben Sie als Chef und Vorgesetzter. Seien Sie sich dessen bewusst und agieren Sie so, wie Sie es auch von Ihren Mitarbeitern wünschen. Das führt zu einem gegenseitigen Wohlbefinden. Und Wohlbefinden führt zu Top-Leistungen.

Der Autor Joachim Berendt  
ist Inhaber der  
Unternehmensberatung  
Berendt & Partner  
und Spezialist für  
Unternehmenskultur  
und  
Wissensmanagement.

Er arbeitet als Berater,  
Lehrtrainer, Dozent und Coach.

Das Beratungsunternehmen  
Berendt & Partner ist für seine  
Qualitätsberatung vom TÜV  
Süd nach DIN ISO 9001:2008  
zertifiziert.

<http://www.berendt-partner.de>