

**Kolumne**

**Fragen Sie den Coach**

Dr. Teichmann Coaching  
Vitamine für Ihr Unternehmen




„Nicht alles, was zählt, kann gezählt werden.“

Und nicht alles, was gezählt werden kann, zählt.“

Der Weg zu einer guten Unternehmenskultur

An dieser Stelle bieten wir Ihnen regelmäßig professionelle Unterstützung in beruflichen Fragen, bei anstehenden Veränderungen in Ihrem persönlichen und beruflichen Umfeld. Themen zur Unternehmensentwicklung, dem Aufbau von Kompetenzen, Etikette, Rat in allen beruflichen Entscheidungen vom Coach Dr. Gabriela Teichmann.

>> **Richten Sie Ihre Fragen bitte per Mail an:**  
[dr.teichmann@teichmann-coaching.de](mailto:dr.teichmann@teichmann-coaching.de)

**Frage:**

In meiner Firma (Technologiebranche), gibt es ein großes Problem mit dem Personal. Kaum haben wir jemanden gefunden, der qualifiziert genug ist, eine Stelle zu besetzen (was schwer genug ist) gibt es Ärger mit merkwürdigen Arbeitsauffassungen, einer zu lockeren Arbeitsmoral, hohem Krankenstand und Mitarbeiterfluktuation. Der Arbeitsfluss wird dadurch immer wieder unterbrochen und es passieren Fehler, die viel Geld kosten. Die Kommunikation klappt nicht, Kompetenzen werden nicht ausgefüllt bzw. überschritten. Wie kann man den Teufelskreis durchbrechen und eine neue Unternehmenskultur schaffen?

**Antwort:**

Unternehmen und Organisationen sind dann langfristig erfolgreich, wenn die Unternehmensziele und das Bedürfnis der Mitarbeiter nach Sinn und persönlicher Entwicklung in Einklang gebracht werden können. Dazu muss das Umfeld stimmen, der Geist und die Kultur des Unternehmens.

Die wichtigste Aufgabe von Führungskräften ist es deshalb, dieses Umfeld zu gestalten und die Unternehmenskultur selbst vorzuleben, um Vertrauen und Glaubwürdigkeit zu schaffen. Das scheint aber nicht so leicht zu sein, wie die jährliche Umfrage der Unternehmensberatung Gallup über den Stand der Mitarbei-

termotivation in Deutschland belegt: Nur zwölf Prozent der Mitarbeiter haben eine hohe emotionale Bindung an den Arbeitgeber. 70 Prozent machen "Dienst nach Vorschrift" und 18 Prozent haben bereits innerlich gekündigt. Die Folgen: Demotivation und auch der Krankenstand nehmen zu.

**Führungskräfte prägen Handlungsmuster**

Was kann man also tun? Als Verantwortungsträger in einem Unternehmen habe ich die Pflicht durch entsprechende Verhaltensweise meine Energie und damit meine Ausstrahlung positiv im Sinne der Unternehmenswerte und -ziele zu beeinflussen. Eins sollte man sich klar machen: ich sende durch meine Handlungen Signale aus und meine Mitarbeiter stimmen sich auf mich ein. Das Endergebnis ist die gelebte betriebliche Praxis.

Häufig fehlt es an grundlegenden Dingen: Mitarbeiter werden nicht geschätzt, nicht informiert, ihre Arbeit wird nicht anerkannt und statt motiviert zu werden hagelt es (ungerechtfertigte oder berechtigte) Kritik – auch im Kreise der versammelten Kollegen. Führungskultur, Kommunikation, soziale Kompetenz und die Fähigkeit zu führen, sind lernbar, trainierbar und auch messbar. Diese Inhalte werden jedoch leider in den meisten fachlichen Ausbildungen nicht vermittelt.

**Gute Kommunikation als Grundlage**

Auch sollten Sie sich fragen, wie die Kommunikationswege in Ihrer Firma sind. Wie oft kommuniziert wer mit wem? Welche Besprechungskultur gibt es? Was kann verbessert werden? Wird in Projekten gearbeitet, die abteilungsübergreifend sind oder arbeiten die Abteilungen nebeneinander her? Teamentwicklungsmaßnahmen wirken hierbei sehr effektiv und fördern das Verständnis füreinander.

Gesundes Unternehmenswachstum erfordert sowohl das kurzfristige Management der Unternehmens-Performance als auch die bewusste langfristige Gestaltung weicher Faktoren wie Unternehmenskultur, Werte, Leitbilder und Corporate Identity. ♦

GT

**Schritte zu einer guten Unternehmenskultur**

- Zuordnen von sinnvoller Arbeit, die zu den individuellen Fähigkeiten passt
- Klare Ziele und Aufgaben formulieren
- Gute Führung, die Mitgestaltungsmöglichkeiten anbietet
- Motivation und Anerkennung für gut geleistete Arbeit
- Weiterbildungsangebote, um die Talente weiter zu entfalten
- Gutes Betriebsklima schaffen durch Vertrauenskultur und Teamgeist
- Lebens-Balance vorleben und ermöglichen

Foto: Markus Gollatz