

Die Entwicklung der Firmenkultur – was wir dabei erleben

Auch so ein diffuser Begriff: **Kultur**

Kann man Kultur entwickeln, oder muss sie lediglich entwirrt werden? Kultur hat ja jede Firma von Anfang an.

Und mit dieser Kultur waren die Gründer ja auch erfolgreich. Ohne dabei über Kultur nachzudenken.

Und was, wenn's dann nicht mehr so läuft?

Dann werden Werte formuliert. Die der Gründer natürlich, auch wenn keiner sie mehr fragen kann.

Eine wichtige Lektion erhielten wir von einer japanischen Führungskraft in der Niederlassung im Rheinland. Die Werte hingen sauber eingerahmt in jedem Konferenzraum, in jedem Büro. „Prima“, haben wir damals gesagt. Und wir waren davon überzeugt. „Solange wir sie an die Wand hängen müssen, haben wir sie nicht in den Köpfen.“ sagte er.

Ernüchternd – und sehr wahr.

Werte zu formulieren ist sicherlich ein Anfang. Und mit der Veröffentlichung beginnen die Übertreibungen – oh Schreck. Werte werden zu Macht-Instrumenten, zu rhetorischen Stichwaffen, wie eine Monstranz vor sich hergetragen:

„Das war aber jetzt nicht wertschätzend!“ – „Wo bleibt denn da das Vertrauen?“.

Das sitzt.

Wir kennen die „Werte-Fallen“. Wir verstehen etwas von Gegenwerten, von Übertreibungen, von notwendiger Balance.

Und wir haben immer wieder erlebt, dass Werte formuliert und propagiert werden und Vorstände, Geschäftsführer dabei nur an die anderen gedacht haben. Und ihrer eigenen (Vorbild-)Rolle dabei keine Bedeutung gaben. Sehr geehrte Vorstände und Geschäftsführer.

Sprechen Sie nur dann mit uns, wenn sie wirklich wollen, dass wir IHNEN auf den Zehen stehen.

Dann kann es was werden mit der Kulturentwicklung.





