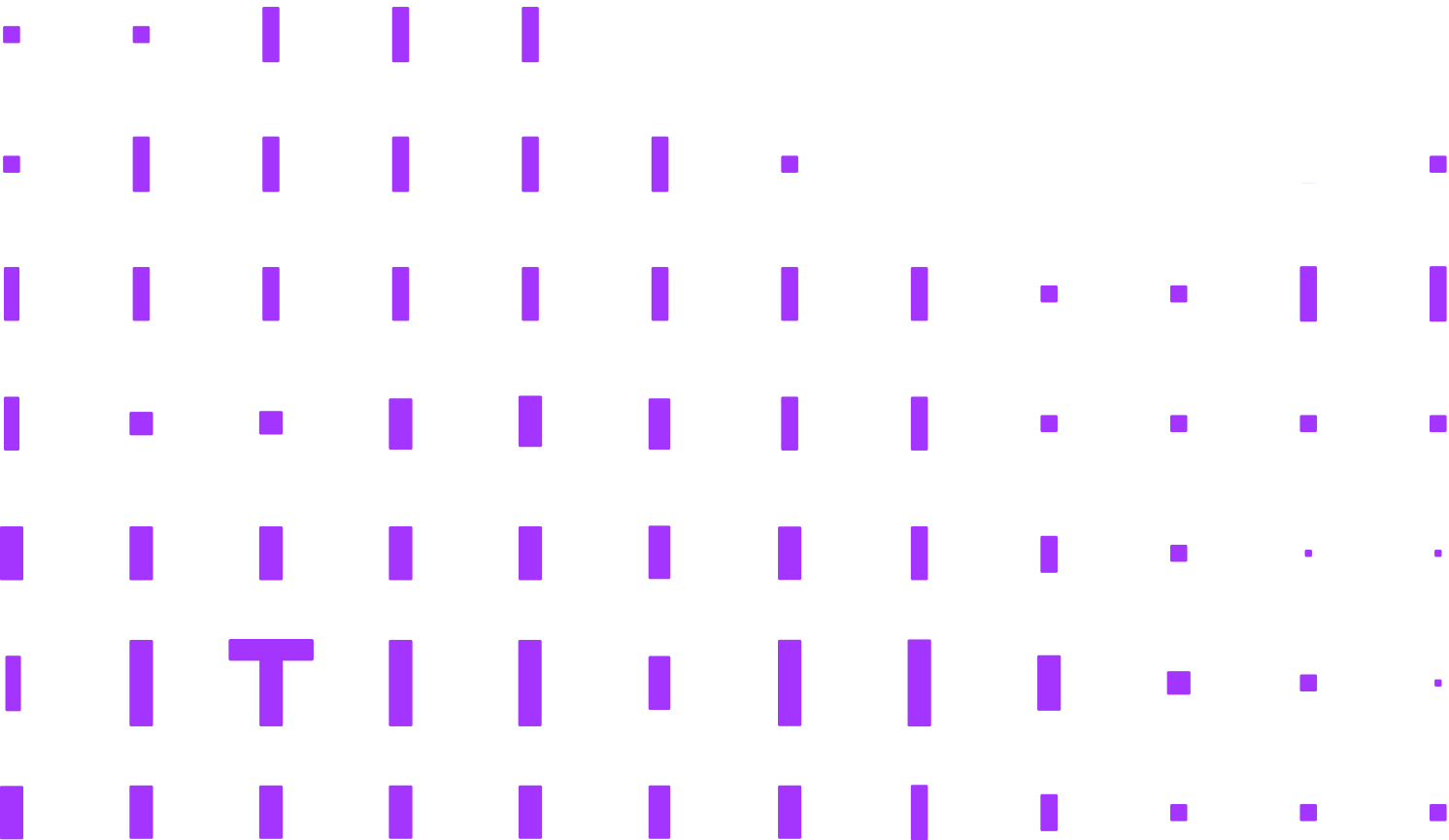




MIT HERZ UND
VERSTAND-
WIE FÜHRUNGSKRÄFTE
IN EINEM
ZUKUNFTSFÄHIGEN
KULTURWANDEL
VORANGEHEN KÖNNEN



Warum ist Kulturwandel wichtig für den zukünftigen Erfolg?	4
Was genau ist Unternehmenskultur?	5
Was sind die wesentlichen Merkmale einer zukunftssicheren Unternehmenskultur?	6
Welche Rolle spielen Führungskräfte im Kulturwandel?	7
Wie können Führungskräfte ihren Mitarbeiter:innen helfen, den Kulturwandel mitzugestalten?	8
Wie können Unternehmen ihre Führungskräfte dazu befähigen, den Kulturwandel voranzutreiben?	10
Wie kann Talogy Unternehmen helfen, positive Veränderungen zu anzugehen und voranzutreiben?	12





Schnelle Veränderungen sind in Unternehmen weltweit zur neuen Normalität geworden. Das hat Einfluss darauf, was es bedeutet, sich am aktuellen Markt erfolgreich zu positionieren. Nachhaltigen Erfolg haben nur diejenigen Unternehmen, die den Wandel leben statt ihn zu bekämpfen, und verstehen, dass es einen entscheidenden Erfolgsfaktor für Veränderungen gibt: die Unternehmenskultur.

In einer Umfrage im Jahr 2021 stimmten, [72 Prozent der befragten Führungskräfte und Mitarbeiter:innen](#) der Aussage zu, dass die Kultur die Umsetzung erfolgreicher Change-Initiativen unterstützt. Wenn so viele ihre Bedeutung verstehen, warum ist die Unternehmenskultur dann so häufig eher ein Hindernis als ein Katalysator für Veränderungen im Unternehmen? Wie können Unternehmen eine positivere, zukunftsfähige Kultur entwickeln?

Der Schlüssel zu dieser Frage sind die Menschen im Unternehmen. Die Menschen sind für die Verwirklichung eines positiven Kulturwandels von entscheidender Bedeutung.

Insbesondere die Führungskräfte im Unternehmen haben beim Vorantreiben der notwendigen Veränderungen eine Schlüsselrolle. Sie müssen die Veränderungen im Unternehmen vermitteln, vorleben und unterstützen. Erfahren Sie, wie Sie Ihre Führungskräfte dazu befähigen, als Fürsprecher des Kulturwandels zu agieren, und Ihrem Unternehmen dadurch jetzt und in Zukunft zum Erfolg zu verhelfen.



72%

der befragten Führungskräfte und Mitarbeiter:innen der Aussage zu, dass die Kultur die Umsetzung erfolgreicher Change-Initiativen unterstützt



Eine positive Unternehmenskultur hat erheblichen Einfluss auf Wohlbefinden, Motivation und Leistung der Mitarbeiter:innen und somit auf den Erfolg des Unternehmens.





Warum ist Kulturwandel wichtig für den zukünftigen Erfolg?

Eines der wenigen Dinge, die wir sicher über die Zukunft sagen können, ist, dass es immer Veränderungen geben wird. Um sich an Veränderungen anzupassen und überlebensfähig zu bleiben, dürfen Unternehmen nicht nur die Veränderungen umsetzen, die notwendig sind, um jetzt mitzuhalten, sondern müssen dafür sorgen, dass sie **zukunftsfähig sind.**

Zukunftsfähige Unternehmen können einen Wettbewerbsvorteil erlangen, da sie Veränderungen vorhersehen, bevor diese eintreten, und sich so einfacher an das sich wandelnde Umfeld anpassen können. Das heißt, sie bleiben im Angesicht neuer Herausforderungen agil und aufgeschlossen.

Zukunftsfähigkeit muss in einem Unternehmen auf der Kulturebene tief verankert werden. Das gewährleistet ein Umfeld, in dem sich Mitarbeiter:innen unabhängig von den Herausforderungen und Veränderungen, die ihnen begegnen, zu erfolgreichem Arbeiten befähigt fühlen. Diese Agilität muss fest in der Kultur eines Unternehmens verankert sein, damit dessen Mitarbeiter:innen ihren Fokus je nach Bedarf neu ausrichten können.





Was genau ist Unternehmenskultur?

Kultur mag ein recht abstrakter Begriff sein, aber es ist wichtig, seine Bedeutung zu verstehen. Unternehmenskultur ist im Wesentlichen die Persönlichkeit oder Identität eines Unternehmens und umfasst die Strategien, Handlungen, Werte und die Mission des Unternehmens. Die Kultur hat Einfluss auf alle Aspekte Ihres Unternehmens, und Ihre Mitarbeiter:innen beschreiben Ihre Unternehmenskultur wahrscheinlich auf Basis ihrer täglichen Arbeitserfahrung.

Kultur ist ein sehr komplexes Thema und es bedarf zielgerichteter Bemühungen, um die Kultur in einem Unternehmen zu verändern oder auch nur eine positive Unternehmenskultur aufrechtzuerhalten. Die meisten Unternehmen behandeln Kultur wie ein Projekt, sie ist jedoch komplexer als eine einmalige Initiative. Ihre Kultur wird sich erst positiv entfalten, wenn Sie sie als einen wesentlichen Vermögenswert behandeln, den es kontinuierlich zu verfeinern gilt.

Warum sollten Unternehmen so viel Zeit und Aufmerksamkeit in die Optimierung ihrer Unternehmenskultur investieren? Kurz gesagt: Kultur kann der entscheidende Faktor für Ihren Gesamterfolg sein. [Laut McKinsey:](#)

//

Bildet in den erfolgreichsten Unternehmen die Kultur die Grundlage für ein gesundes Unternehmen und fördert eine langfristige Überlegenheit: **Unternehmen mit einer starken Kultur erzielen bis zu dreimal höhere Renditen für die Anteilseigner** als Unternehmen ohne eine starke Kultur.

//



Was sind die wesentlichen Merkmale einer zukunftssicheren Unternehmenskultur?

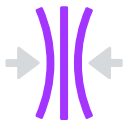
Wir können zwar die Zukunft nicht vorhersagen, es ist jedoch sicher, dass Unternehmen, die erfolgreich in der sich schnell verändernden Welt bestehen können, sich durch bestimmte Eigenschaften auszeichnen.

Die Kultur zukunftssicherer Unternehmen findet ein Gleichgewicht zwischen einer klaren Ausrichtung auf eine gemeinsame Zielsetzung und der nötigen Flexibilität für Innovation und Veränderung.

Werfen wir einen genaueren Blick auf die wesentlichen Aspekte, die dabei helfen, eine zukunftssichere Unternehmenskultur aufzubauen:



Agilität um Ansätze und Vorgehensweisen schnell anzupassen, wenn Veränderungen eintreten



Resilienz um sich von Rückschlägen zu erholen und eine positive Einstellung zu wahren



Wohlbefinden der Mitarbeiter:innen als wesentliche Bedingung für langfristige Motivation und Innovation



Diversität und Integration um dynamische und vielseitige Teams aufzubauen



Mitarbeiterorientierte Führung bei der Führungskräfte ihre Mitarbeiter:innen empoweren, motivieren und inspirieren



Welche Rolle spielen Führungskräfte im Kulturwandel?

Führungskräften fällt bei jeder Art von Kulturwandel eine Schlüsselrolle zu.

Ihre Einstellungen, ihr Sprechen und Handeln können den Prozess entweder fördern oder behindern.

Laut [einer aktuellen Untersuchung von Gallup](#) gibt es eine starke positive Korrelation zwischen Mitarbeiter:innen, die der Aussage, dass „ihre Führungskräfte ihnen helfen zu verstehen, wie die heute vorgenommenen Veränderungen ihrem Unternehmen in Zukunft helfen werden“, stark zustimmen, und Mitarbeiter:innen, die der Aussage, dass „ihr Unternehmen über die Schnelligkeit und Agilität verfügt, um Veränderungen bei den Kunden und am Markt gerecht zu werden, und dass sie wissen, was von ihnen erwartet wird“, stark zustimmen. Diese Mitarbeiter:innen berichten auch von größerem Engagement sowie weniger Stress, Burnout und Arbeitsüberlastung.

Um den Kulturwandel unter ihren Mitarbeiter:innen zu fördern, müssen Führungskräfte:

- **Informieren:** Führungskräfte müssen in positiver und informativer Weise über Veränderungen sprechen, um den Mitarbeiter:innen zu helfen, zu verstehen, warum Veränderungen umgesetzt werden und was mit ihnen erreicht werden soll.
- **Inspirieren:** Führungskräfte müssen mit gutem Beispiel vorangehen, indem sie als Vorbilder für die Einstellungen und Verhaltensweisen agieren, die sie bei ihren Mitarbeiter:innen sehen möchten.
- **Enablement:** Führungskräfte müssen Raum für Veränderung geben, indem sie Wohlbefinden und Motivation steigern, Teamarbeit fördern und die richtigen Voraussetzungen schaffen, damit die Mitarbeiter:innen motiviert und bereit sind, sich an die Veränderung anzupassen.





Wie können Führungskräfte ihren Mitarbeiter:innen helfen, den Kulturwandel mitzugestalten?

Bei der Veränderung einer Unternehmenskultur kommt es darauf an, Herz und Verstand gleichermaßen anzusprechen – die Bereitschaft, Veränderungen anzunehmen zu fördern und sowohl Verstehen als auch Fähigkeiten aufzubauen, um eine neue Arbeitsweise in Ihrem Unternehmen zu ermöglichen. Es gibt für Führungskräfte verschiedene Möglichkeiten, den Kulturwandel in ihrem Unternehmen zu ermöglichen und die Mitarbeiter:innen zu unterstützen, diesen zu verstehen und sich daran anzupassen.

1. Für Bewusstsein und Verständnis sorgen

Führungskräfte müssen ihren Mitarbeiter:innen klar vermitteln, was verändert wird und – noch wichtiger – warum. Mit anderen Worten: Den Mitarbeiter:innen muss die Vision des Unternehmens im Hinblick auf die Veränderung vermittelt werden, damit sie wissen, worauf sie hinarbeiten.

Wenn Mitarbeiter:innen zum Beispiel gebeten werden, sich Zeit für Einzelgespräche mit Kolleg:innen zu nehmen, sollten sie wissen, dass dieser Schritt im Kontext allgemeiner Bemühungen steht, Zusammenarbeit und engere Beziehungen im Unternehmen zu fördern. Je besser Mitarbeiter:innen die Veränderungen im Unternehmen verstehen, desto eher tragen sie positiv zu dem Prozess bei.

2. Durch Zuhören Commitment steigern

Wandel braucht Zeit. Er beginnt in der Regel damit, dass Mitarbeiter:innen die alte Arbeitsweise aufgeben und dann eine neutrale Phase durchlaufen, bevor sie die neue Arbeitsweise vollständig übernehmen. Führungskräfte müssen ihren Mitarbeiter:innen Zeit und Raum geben, um sich anzupassen, ohne ins Schleudern zu geraten.

Eine Möglichkeit, Engagement unter den Mitarbeiter:innen aufzubauen, sind Gruppensitzungen und Einzelgespräche, in denen Mitarbeiter:innen ihre Bedenken und Fragen äußern und die Führungskräfte wirklich zuhören können. Das Gefühl, von den Führungskräften gehört zu werden, ist entscheidend, um echte Unterstützung und Vertrauen im Unternehmen aufzubauen.

3. Als Vorbild inspirieren

Mit gutem Beispiel voranzugehen ist entscheidend, um die Mitarbeiter:innen in einem Kulturwandel mitzunehmen. Führungskräfte müssen als Vorbilder agieren, vorleben was es heißt, mit der Veränderung umzugehen und eine neue Unternehmenskultur aufzubauen.

[Untersuchungen zeigen](#), dass es erheblichen Einfluss auf die Zusammenarbeit der Mitarbeiter:innen hat, wenn Führungskräfte mit gutem Beispiel vorangehen. Wenn Mitarbeiter:innen sehen, dass ihre Vorgesetzten sich begeistert an der Veränderung beteiligen und zu einer positiven Kultur beitragen, werden viele dieses Verhalten ganz selbstverständlich nachahmen.



4. Mitarbeiter:innen zur Veränderungen ermutigen

Führungskräfte können ihren Mitarbeiter:innen helfen, Veränderung als eine Chance zu sehen und sich für Veränderungen zu begeistern, statt Ängste zu entwickeln. Eine Möglichkeit, die Motivation und Arbeitsmoral der Mitarbeiter:innen aufrechtzuerhalten, ist es, auch Zwischenerfolge zu feiern.

Außerdem können Führungskräfte ihre Mitarbeiter:innen motivieren, indem sie sie in Changeprozesse einbinden, sie nach ihren Ideen für Veränderung oder deren Umsetzung fragen und diese berücksichtigen. Diese Zusammenarbeit kann die Unterstützung und die positive Einstellung im gesamten Unternehmen deutlich verbessern.

5. Mitarbeiter:innen mit dem unterstützen, was sie brauchen

Möglicherweise benötigen Mitarbeiter:innen zusätzliche Unterstützung bei der Umsetzung von Veränderungen, und Führungskräfte sollten ihren Teil zu dieser Unterstützung beitragen. Auch wenn die Motivation oder Bereitschaft der Mitarbeiter:innen hoch ist, können sie sich schwertun, wenn ihnen die notwendigen praktischen Hilfsmittel fehlen.

Wenn Mitarbeiter:innen Schwierigkeiten haben, müssen Vorgesetzte diese Probleme identifizieren und proaktiv nach Lösungen suchen, damit ihre Mitarbeiter:innen sich in der Lage fühlen, den Kulturwandel umzusetzen und anders zu agieren.





Wie können Unternehmen ihre Führungskräfte dazu befähigen, den Kulturwandel voranzutreiben?

Damit ein Unternehmen wirklich seine Kultur verändern kann, müssen die Führungskräfte individuell unterstützt und dazu befähigt werden, die Veränderung zu verinnerlichen und sie ihren Mitarbeiter:innen vorzuleben.

Unterstützung und Verständnis aufbauen

Dies beginnt mit wichtigen persönlichen Gesprächen, um den Führungskräften zu helfen, die Vision für die Veränderung zu verstehen. Für Vorgesetzte kann es schwierig sein, in Veränderungen voranzugehen, wenn sie genauso betroffen sind wie ihre Mitarbeiter:innen. Unternehmen müssen berücksichtigen, dass auch Führungskräfte Raum brauchen, um mit Veränderungen zurechtzukommen und ihre Gedanken auszutauschen, bevor sie andere motivieren können. Foren für Führungskräfte sind eine gute Möglichkeit, derartige Gespräche zu fördern.

Über die Dynamik zwischen Führungskräften und Mitarbeiter:innen sprechen

Führungskräfte müssen außerdem verstehen, wie sie ihre Mitarbeiter:innen unterstützen können, sich mit der Vision für den Kulturwandel zu identifizieren. Besprechen Sie Fragen wie:

- Wie sollen sich unsere Mitarbeiter:innen verhalten und wie müssen sie sich fühlen, um sich so zu verhalten?
- Wie bringen wir sie von ihren derzeitigen Überzeugungen und Gefühlen zu den gewünschten?
- Welches Bild haben Mitarbeiter:innen vom Unternehmen, die die angestrebte Veränderung unterstützen bzw. behindern?

Diese wichtige Übung kann zentrale Überzeugungen aufdecken, die die Veränderung behindern können, wie z. B. mangelndes Vertrauen in die Unternehmensleitung.



Leistungserwartungen festlegen

Unternehmen müssen außerdem Leistungserwartungen für Führungskräfte festlegen, die den Kulturwandel unterstützen, da deren Vorbildfunktion so wesentlich für die Kultur ist. Stellen Sie sicher, dass Führungskräfte wissen, was in Zukunft von ihnen erwartet wird und woran der Erfolg gemessen wird.

Investition in das Well-Being von Führungskräften

Kulturwandel ist ein intensiver Prozess, nicht nur für die Mitarbeiter:innen, sondern auch für die Führungskräfte. Unternehmen müssen in ihre Führungskräfte investieren, um sicherzustellen, dass diese für den Erfolg gerüstet sind und dass ihr psychisches Wohlbefinden immer Priorität hat. Lassen Sie nicht zu, dass Führungskräfte überarbeitet, überfordert und ausgebrannt sind. Auch wenn das Tempo von Changeprozessen überwältigend ist – fördern Sie eine gesunde Work-Life-Balance Ihrer Führungskräfte.

Notwendige praktische Unterstützung für Führungskräfte

Unternehmen müssen Führungskräften auch die notwendigen praktischen Ressourcen zur Verfügung stellen, um den Kulturwandel voranzutreiben und ihre Mitarbeiter:innen zu empoweren. Das können zum Beispiel Schulungen in Change-Kommunikation oder neue technische Hilfsmittel zur Erleichterung der Zusammenarbeit sein.



Wie kann Talogy Unternehmen helfen, positive Veränderungen anzugehen und voranzutreiben?

Veränderungen sind unausweichlich. Deshalb sollten Sie jetzt überlegen, ob Ihre Unternehmenskultur die nötige Agilität für eine erfolgreiche Veränderung zulässt. Sind Ihre Führungskräfte und Mitarbeiter:innen belastbar genug, um sich den nächsten Herausforderungen zu stellen und weiter erfolgreich zu sein?

Wir bei Talogy verstehen die Unternehmenskultur und deren Auswirkungen auf den Erfolg. Talogy bietet Beratung auf Basis unserer eigenen Forschung zu Resilienz und effektiver Führung an, um Unternehmen zu helfen, sich zukunftsfähig aufzustellen und ihre Kultur zu verbessern.

Dieser Prozess umfasst in der Regel:

- Identifizieren der Kultur, die Sie brauchen, um Ihre Geschäftsstrategie umzusetzen und zukunftsfähig zu bleiben
- Feststellen, wo Sie auf dem Weg zu dieser Kultur stehen
- Zusammenarbeit mit Ihren Führungskräften und Führungsteams, um Ihnen zu helfen, die Lücke zu schließen
- Entwicklung von Führungskräften und Führungsteams, um diese mit den Fähigkeiten auszustatten, die erforderlich sind, um agil und zukunftsorientiert zu bleiben

Sie möchten mehr darüber erfahren, wie Talogy mit Ihrem Unternehmen zusammenarbeiten kann, um Ihnen zu helfen, Ihre Führungskräfte handlungsfähig zu machen und Ihre Ziele zu erreichen? Lernen Sie unsere Talentmanagementlösungen zum [Schaffen einer resilienten und anpassungsfähigen Kultur kennen](#) und wenden [Sie sich gerne an unser Team](#) wann immer Sie soweit sind.

