

Der Begriff „Unternehmens-DNA“ dient als Metapher für organisatorische Grundbausteine, Kernelemente der Unternehmenskultur. Für Strukturen also, die unternehmerische Aktivitäten im Innersten zusammenhalten und als ursächlich für Erfolge und Fehlentwicklungen gelten.

Die DNA einer Firma zeigt sich also in ihrer Unternehmenskultur.

Das bedeutet allerdings auch, dass diese Kultur gepflegt werden will. Sie darf nicht stehen bleiben, sondern sollte sich entwickeln, um das Unternehmen zukunftsfähig zu machen und zu halten.

So spielt sie eine herausragende Rolle für den wirtschaftlichen Erfolg – und eben in dieser Veränderung liegen auch die Herausforderungen. Wird an lang verankerten Grundsätzen und Werten gerüttelt, entsteht zunächst das Gegenteil von dem, was Unternehmenskultur eigentlich ausmachen soll:

Aus Sicherheit wird Unsicherheit.

Warum sollten Sie als Unternehmer also überhaupt diesen Schritt gehen? In Ihrer eigenen Unternehmer-DNA ist fest verankert, durch Risiko-Management eine größtmögliche Sicherheit zu generieren.

Spätestens, wenn Sie sich in folgender Situation wiederfinden, sollten Sie über einen Kulturwechsel nachdenken:

Die Geschäfte laufen nicht gerade zum Besten und lachende Gesichter haben Sie auf den Fluren und in den Büros auch schon seit geraumer Zeit nicht mehr gesehen? Würde keiner Ihrer Mitarbeiter seine Firma weiterempfehlen? Dann ist es um Ihre Unternehmenskultur nicht sonderlich gut bestellt.

Doch wie verändert man eine Unternehmenskultur?

Eines vorweg: Einzelmaßnahmen helfen dabei wenig. Die Kultur eines Unternehmens wird nicht von dem besagten Kicker-Tisch im Pausenraum oder Team-Ausflügen in den Freizeitpark bestimmt – sondern von grundlegenden Werten und anerkannten Verhaltensweisen.

Somit müssen Sie sich folgende Fragen stellen:

- Was soll verändert werden?
- Wie machen wir das?
- Wer macht was?
- Was ist das Ziel?

Es gibt so einige berühmte Beispiele, die zeigen, wie eine erfolgreiche Unternehmenskultur funktioniert: So punktet Google bei seinen Mitarbeitern vor allem mit einem gelebten Wertesystem, das Raum für Ideen und damit für Innovationen lässt. Mit dieser zentralen Strategie sind Experimente möglich – die im Falle von Google bekanntlich bestens funktionieren.

Was sind also stabile Bausteine für Ihre zukünftige Unternehmens-DNA?

- **Fehler dürfen gemacht werden!**
Geben Sie als Führungskraft konstruktives Feedback, denn Fehler bergen Potenziale zum Lernen.
- **Bieten Sie Freiheit!**
Die Führungskraft sollte als Ansprechpartner beistehen, leiten und bei Problemen ein Mentor sein, nicht die Rolle eines Gefängniswärters übernehmen.
- **Fördern Sie agile Strukturen!**
Losgelöst vom Schreibtisch moderne Arbeitsweisen einfließen lassen: Brainstorming, Projektarbeit, Synergien nutzen – das sind die Zutaten, die zu neuen Ideen und Lösungen führen.
- **Zufriedenstellende Entlohnung!**
Das Gehalt alleine ist nicht ausschlaggebend. Nutzen Sie eine wertschätzende Arbeitsatmosphäre beispielsweise durch Homeoffice-Möglichkeiten und qualitative Arbeitsmittel.

Möchten auch Sie eine „Mutation“ Ihrer Unternehmens-DNA vornehmen?

✉ Dann schreiben Sie mir gerne über LinkedIn oder XING ✉

und wir sprechen drüber!