

Unternehmenskultur und Unternehmensgeschichte

Was ist Unternehmenskultur?

Zur Unternehmenskultur gehören zunächst einmal Äußerlichkeiten: Die Präsentation eines Unternehmens mit seinem Logo, seinen Unternehmensfarben, vielleicht der Kleidung der Mitarbeiter, einem förmlichen oder weniger förmlichen Kommunikationsstil, einem flachen Führungsstil der „offenen Tür“. Dazu gehören aber auch bestimmte Rituale und die Unternehmensgeschichte. Unternehmenskultur ist aber nicht auf Äußerlichkeiten beschränkt. Sie erfasst auch die gemeinschaftlichen „Annahmen“, auf denen das konkrete Handeln beruht und die eine kollektive Identität bilden. Es sind diese „Annahmen“ bzw. die gelebten und gezeigten Verhaltensnormen, um die es bei Unternehmenskultur geht. Es geht also um gemeinsame Erinnerungen und Erfahrungen und darum, wie diese die Gegenwart prägen.

Fakten, Fakten, Fakten

Unternehmenskultur wird häufig als „weicher Faktor“ bezeichnet und damit zugleich meist als nachrangig abqualifiziert. Unternehmenskultur wirkt sich aber durchaus empirisch nachweisbar auf den Unternehmenserfolg aus. Das haben Studien, zum Beispiel die von John P. Kotter und James L. Heskett, gezeigt.

Nice to have oder strategisch wichtig?

Damit wird die Analyse und Steuerung von Unternehmenskultur eine zentrale Managementaufgabe. Das Bewusstsein dafür ist durchaus vorhanden, viele Management-Ansätze gehen mittlerweile darauf ein und betonen, wie wichtig es ist, Unternehmenskultur in Steuerungsprozessen zu berücksichtigen. Umgekehrt wird die mangelnde Berücksichtigung von Unternehmenskultur als wichtiges Kriterium identifiziert, wenn Change-Prozesse scheitern, was durchaus auch prominente, weltweit agierende Konzerne betreffen kann.

Unternehmenskultur kann natürlich nicht mit dem Maßband gemessen werden. Das heißt aber nicht, dass sie sich jeder konkreten Analyse entzieht. Es gibt verschiedene wissenschaftlich validierte Vorgehensweisen, die sich dafür eignen und die meistens einen auf die Analyse von Unternehmenskultur zugeschnittenen Fragebogen zugrunde legen.

Aus der Tatsache, dass man den Ist-Zustand einer Unternehmenskultur feststellen kann, ergibt sich folgerichtig, dass Unternehmenskultur veränderbar ist. Da Unternehmenskultur in einem meist über Jahre dauernden Prozess entstanden ist, ist der Wandel einer Unternehmenskultur ein komplexer Prozess, der wie andere Change-Prozesse sorgfältig und mit dem entsprechendem Know-how geplant und umgesetzt werden muss.

Historiker sind auf die Analyse langdauernder Prozesse und Strukturen spezialisiert. Schon von daher können sie mit dem zunächst abstrakt scheinenden Phänomen Unternehmenskultur umgehen. Historiker sind aber auch Profis für die Darstellung von Geschichte – und darum die richtigen Ansprechpartner, wenn es um die Bewahrung des Bewusstseins für erbrachte Lösungen und zukünftige Aufgaben geht. Richtig präsentiert wird die Unternehmensgeschichte so zu einem wichtigen Faktor in Change-Management-Prozessen. Sie wird kulturelles Kapital, das Mehrwert generiert.

Kann Unternehmenskultur „gemessen“ werden?

Kann Unternehmenskultur verändert werden?

Wieso ist das eine Aufgabe für Historiker?

Sie möchten mehr zu dem Thema wissen? Dann sprechen Sie mich an:

E-Mail: info@birgit-siekmann.de