MANDANTENBRIEF 11 / 2017

„UNTERNEHMENSKULTUR“

Scheitert ein gerade erst kürzlich eingestellter Manager an seiner Aufgabe, heißt das, daß das Auswahlverfahren schlecht war, daß die rekrutierenden Manager nicht aufgepasst haben, daß der jeweilige Headhunter schlecht beraten hat? Es gibt viele Gründe, warum ein Anstellungsverhältnis nicht den (von beiden Seiten) erhofften Erfolg hat – einer der Gründe kann in der herrschenden Unternehmenskultur liegen.

Die Unternehmenskultur unterscheidet sich von Unternehmen zu Unternehmen – selbst wenn die zu vergleichenden Unternehmen sich in derselben Branche befinden, mit den gleichen Produkten / Dienstleistungen arbeiten. Jedes Unternehmen hat eine eigene Struktur und Organisation – jedes Unternehmen beschäftigt andere Mitarbeiter.

Die **Unternehmen** unterscheiden sich u.a. in Richtung monetärer und nicht-monetärer Angebote, in Richtung der Organisationsstruktur (Matrix- oder Linienstruktur), durch differenzierte Sozialleistungen, einem anderen gelebten Umweltbewusstsein, einer Offenheit gegenüber Karrieremöglichkeiten, einem unterschiedlichen Weiterbildungsangebot, etc. kurz: jede Unternehmens-DNA ist anders und kann sich im Laufe der Zeit verändern.

Ferner wird die erlebte und gelebte Unternehmenskultur durch die jeweilige **Aufgabenstellung** eines Managers erfahren: Handelt es sich um eine neue, gar eine strategisch-relevante Aufgabe, wurde die Erwartungshaltung klar beschrieben und sind die tatsächlichen Arbeitsbedingungen dergestalt, daß die Aufgabenbearbeitung überhaupt möglich ist? Dies hängt sehr eng von der vorhandenen und gelebten Kommunikationspolitik im Unternehmen ab: Wird ein offener Informationsaustausch erwartet, erschwert oder gar verhindert? Ist die Entscheidungsdelegation klar und unmissverständlich oder schwammig und unpräzise?

Last but not least kommt es auf die im Unternehmen bereits befindlichen **Mitarbeiter** an: Sind die Vorgesetzten offen für neue Ideen, geben sie Feedback und Unterstützung und kümmern sie sich um den Einzelnen? Wie sind die Kollegen (auf gleicher Hierarchieebene) drauf – geben sie die notwendige Unterstützung, helfen mit Tipps oder ist dort gar Neid und Missgunst zu spüren? Viel wichtiger ist jedoch das gelebte Verhältnis zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter: Werden die „unteren Hierarchieebenen“ mit Respekt und Anstand behandelt, gibt es hier eine aufgabenbezogene Zusammenarbeit („Hand in Hand“) oder werden die unteren Chargen mit Nichtachtung, Gleichgültigkeit und Unsensibilität behandelt?

Und damit sind wir wieder am Anfang eines Angestelltenverhältnisses, nämlich wann entscheidet sich ein **Bewerber** für oder gegen ein Unternehmen? Allmählich hat es sich herumgesprochen, daß nicht der monetäre Faktor der entscheidende ist. Vielmehr kommt es auf gegenseitige Empathie an, auf eine offene und ehrliche Kommunikation, auf ein gegenseitiges Verständnis. Ein Unternehmen wird einen Bewerber bevorzugen, der offen, wissbegierig, ehrlich ist, jemand mit dem man die nächsten Jahre zusammenarbeiten möchte. Und ein Kandidat wird ein Unternehmen bevorzugen, das Chancen bietet, das Know How vermittelt, das neue (oder bestehende) Mitarbeiter fördert und fordert. Der Punkt ist nun der: Oft sind Vorstellungsgespräche positiv und wenn dann die Tagesroutine eintritt, dann platzt die Seifenblase…

Es gibt im Deutschen ein schönes Sprichwort: „Drum prüfe, wer sich ewig bindet.“ – Zwar geht es nicht um eine lebenslange Arbeitsverpflichtung, jedoch können selbst 1 – 2 Berufsjahre ein „Leben in der Hölle“ sein, wenn man nicht die „richtigen Fragen“ gestellt hat oder sich mit „einfachen Antworten“ zufrieden gegeben hat. Unser Tipp in dieser Beziehung: Bereiten Sie sich auf jedes Gespräch mit einem konkreten Fragenkatalog vor und denken sie dran:

- fragen kostet nichts
- in den seltensten Fällen wird von Ihnen eine sofortige Entscheidung verlangt. Also schlafen Sie ruhig einmal über Ihre Entscheidung…

* * *

Zur Diskussion der einen oder anderen Fragestellung stehen Ihnen die erfahrenen Berater der TMC – Gruppe jederzeit gerne zur Verfügung.

Ihre
TMC
Trust Management Consultants – Gruppe