

Wie wichtig ist eine wertschöpfende Unternehmenskultur wirklich?

97 %

der Fachkräfte ist Unternehmenskultur wichtig*

Der Cultural Fit ist ein wichtiger Aspekt im Rekrutierungsprozess. Es besteht ein großer Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit von Mitarbeitenden und ihrer Identifikation mit der Unternehmenskultur. Jede/r Zweite hat schon einmal aufgrund der jeweiligen Unternehmenskultur den/die Arbeitgeber*in gewechselt.

der CEOs setzen in den letzten drei Jahren mehr Wert auf die Unternehmenskultur**

Vor allem die Verbesserung der finanziellen Lage wurde in diesem Zusammenhang als Grund für die Beschäftigung mit der eigenen Unternehmenskultur genannt.

82 %



Unternehmenskultur ist so wichtig wie nie und dennoch sind Strategie und Führung die Top-Themen für Entscheider*innen.

74 %

der CEOs

fanden, dass die wichtigsten Treiber für den finanziellen Erfolg die Strategie oder auch die Führung seien.**

11 %

der Geschäftsführer*innen

sind der Meinung, dass wirtschaftlicher Erfolg direkt mit Investitionen in die Unternehmenskultur zusammenhängt (Culture Accelerators) **

48 %

der Culture Accelerators

gaben an, dass dass sie sich auf die Kultur konzentrieren, um eine Strategie- oder Richtungsänderung zu verstärken.**

Unternehmenskultur steigert das Wachstum

9,1 % betrug das Wachstum der Unternehmen (Culture Accelerators), die ihre strategischen Themen direkt mit der Unternehmenskultur verbunden haben.**

9,1 %

4,4 %

Demgegenüber konnten Unternehmen mit untergeordneten Kulturthemen ihr Wachstum im gleichen Zeitraum (vorangegangene 3 Jahre) lediglich um 4,4 % steigern.**

5 Wege zur Gestaltung der Kulturthemen in Ihrem Unternehmen



Das eigene Mindset

Führungskräfte und Entscheider*innen, die kulturelle Themen als wertschöpfende Elemente des unternehmensweiten Erfolges betrachten und vorantreiben, können andere inspirieren und dazu motivieren, eine gesunde Unternehmenskultur auch zu leben.



Empathische Führung

Beziehen Sie sämtliche Mitarbeitende in Entscheidungs- und Ideenprozesse mit ein, anstatt in Silos zu operieren und Veränderungen zu diktieren. So entsteht ein kollaboratives Miteinander.



Lern- und Feedbackkultur

69% der Befragten messen einer Lern- und Feedbackkultur mit die höchste Bedeutung bei.*** Regen Sie darum dazu an, im gesamten Unternehmen eine solche Kultur zu implementieren. Dieses Engagement fördert den Mut sowie die Eigenverantwortung sämtlicher Teams.



Wertschätzende Kommunikation

Ermutigen Sie jede*n Einzelne*n dazu, die eigene Sichtweise zu Veränderungen zu kommunizieren. Achten Sie dabei auf eine gewaltfreie Kommunikation zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden. Dies ist für 72% ein wichtiges Kriterium für eine gesunde Unternehmenskultur.***



Systemische Ausrichtung

Stellen Sie sicher, dass in sämtlichen Teilen des Unternehmens kulturelle Themen zum Tragen kommen. So sollten Sie finanzielle, als auch kulturelle Kriterien für unternehmensinterne Bewertungen berücksichtigen.

Mehr Infos:

www.unternehmer-rebellen.de

Quellen:

* StepStone Recruiting mit Persönlichkeit (2017)

** Studie von Heidrick Consulting: Aligning Culture with the Bottom Line (2021)

*** HR-Report – Schwerpunkt Unternehmenskultur (2015/2016)

Bildnachweis:

4 PM production - shutterstock.com

