

19. Welchen Einfluss hat das "mittlere Management" auf die Unternehmenskultur?

Das mittlere Management ist das Rückgrat der Unternehmenskultur. Zum einen nimmt es eine wichtige Vorbildfunktion ein. Mitarbeiter schauen sehr genau:

Was ist das Erfolgsmodell meiner Führungskraft?

Mit welchen Verhaltensweisen komme ich zum Erfolg, mit welchen nicht?

So bestimmt das mittlere Management sehr wesentlich mit, welche Verhaltensweisen bei den Mitarbeitern „belohnt“ und „bestraft“ werden. Dies führt dazu, dass im Regelfall das System „Organisation“ sich selbst reproduziert. Es bildet sich eine bestimmte Unternehmenskultur heraus und hält sich stabil, unabhängig davon, ob einzelne Personen wechseln.

Gleichzeitig gilt, dass das mittlere Management stark auf das Top-Management angewiesen ist. Es wird in gleicher Weise vom Top-Management beeinflusst, wie es selbst auf die eigenen Mitarbeiter wirkt.

Ist das mittlere Management das Rückgrat, so ist das Top-Management der Kopf. Veränderungen der Unternehmenskultur beruhen somit stark auf dem Einfluss, den das Top-Management ausübt. Das mittlere Management kann eine Unternehmenskultur also nur sehr begrenzt im Alleingang verändern. Es ist dazu auf das Top-Management angewiesen. Andererseits benötigt das Top-Management das mittlere Management als Multiplikator, um die unternehmenskulturellen Wertvorstellungen aktiv im Unternehmen zu verbreiten.