

27. Wie können Unternehmen in einer sich immer schneller verändernden „Unternehmenswelt“ Mitarbeiter dauerhaft motivieren und eine beständige Unternehmenskultur aufrechterhalten?

Diese Frage besteht aus zwei unterschiedlichen Themenbereichen. Einerseits der Betrachtung der Beziehung zwischen der sich immer rascher verändernden Unternehmensumwelt und der Unternehmenskultur, andererseits dem Thema Motivation.

Umweltdynamik vs. Unternehmenskultur

Märkte ändern sich, Prozesse ändern sich, Produkte ändern sich. Eine sich immer schneller verändernde Unternehmenswelt heißt nicht automatisch, dass sich die Kultur, also die Werte, immer gleich mit verändern müssen. Menschen müssen sich diesen Anforderungen schon immer stellen, auch wenn die Geschwindigkeit der Veränderungen zunimmt. Verändert sich damit gleich das Weltbild bzw. die Werte? Eher nicht.

Kann nicht vielmehr die Beständigkeit von Werten dafür Sorge tragen, dass Mitarbeiter Stabilität erfahren? Insofern ist die Unternehmenskultur natürlich nicht ganz losgelöst von den Entwicklungen der Unternehmensumwelt zu sehen, doch ihre Konstanz über einen längeren Zeitraum dient als ein Stabilitätsfaktor in einer unsicheren Welt. Zu dieser Unternehmenskultur zählen u. a. die Werte eines Unternehmens sowie die Gestaltung von Beziehungen.

Motivation

Diese Form von Konstanz ist ein (!) Teil der Rahmenbedingungen, die wichtig sind, damit sich die Motivation der Mitarbeiter entfalten kann.

Das macht die Welt nicht immer besser, aber berechenbarer. An der Stelle muss man sich nur die Historie von erfolgreichen Familienunternehmen anschauen.

Denn: Muss ein Unternehmen eigentlich seine Mitarbeiter motivieren? Und kann ein Unternehmen das eigentlich? Oder geht es nicht eigentlich um die Schaffung von Rahmenbedingungen, die es Mitarbeitern ermöglichen, ihre Motivation zur Entfaltung bringen zu können?

In diesem Zusammenhang ist die Kultur eines Unternehmens eine (aber nur eine) Rahmenbedingung.