
Vorwort

Komplexer werdende und stetig wandelnde Herausforderungen sind bereits heute für viele Unternehmer Gegenstand von kurz- sowie langfristig ausgerichteten Entscheidungsprozessen. Diese Veränderungen, sei es gesellschaftlicher oder regulatorischer Art, zu erkennen sowie wirkungsvoll und angemessen auf diese zu reagieren, stellt in der heutigen Zeit eine der Hauptaufgaben eines jeden Unternehmers bzw. einer öffentlich-rechtlichen Organisation dar. Denn nur die, die sich mit dem Thema „Veränderung“ bewusst und zielgerichtet auseinandersetzen, werden auf Dauer erfolgreich am Markt agieren können.

Ein wesentlicher Erfolgsfaktor ist hierbei die Unternehmenskultur, d. h. die Art und Weise, wie Mitarbeiter und Führungskräfte miteinander umgehen und kommunizieren. Darüber hinaus ist es für eine Organisation immens wichtig, vorhandenes Know-how und Erfahrungen zu nutzen, um die täglichen Herausforderungen zu meistern. Die Grundlage dafür bilden die Unternehmenswerte, das Leitbild und entsprechende Verhaltensgrundsätze. Doch nur wenn diese Werte und Grundsätze auch tatsächlich gelebt werden, entwickelt sich ein gemeinsames Grundverständnis als Voraussetzung für ein effektives, zielgerichtetes und zukunftsfähiges Handeln.

Die Unternehmenskultur ist immer in erster Linie Führungsaufgabe. Es sind die Führungskräfte, die eine auf Vertrauen und wechselseitiger Wertschätzung basierende Streit- und Diskussionskultur vorleben müssen, die dann zum Maßstab für die gesamte Organisation wird. Nur so finden gute Ideen und vorhandene Erfahrungen, die für die Zielerreichung einer Organisation immens wertvoll sind, das notwendige Gehör. Veränderungen der Unternehmenskultur sind hingegen gelegentlich auch schmerzhaft, weil alle, Führungskräfte wie Mitarbeiter, aufgefordert sind, ihr eigenes Verhalten (immer wieder) selbstkritisch zu hinterfragen.

Ein effektives Veränderungsmanagement (Change Management) ist allerdings nur auf der Grundlage einer hoch anpassungsfähigen und leistungsorientierten Unternehmenskultur möglich. Dazu bedarf es einer klaren Umsetzungsplanung mit systematischem Prozessmanagement. Um den Prozess der Veränderung aktiv vorantreiben zu können, braucht es vor allem aber Ausdauer, Entschlossenheit und nicht zuletzt Mut, sowohl auf Seiten des Managements als auch der Beschäftigten.

Mit dem vorliegenden Buch steuern die Autoren gleichermaßen „Drehbuch“ und „Werkzeugkasten“ für den grundlegenden Prozess des Kulturwandels in Unternehmen und Organisationen bei. Auch wenn es für die Art dieser Projekte wahrlich kein Patentrezept geben kann, bieten die Autoren dem interessierten Manager oder Projektleiter jedoch eine Fülle praktischer Hinweise und Überlegungen rund um das Thema Unternehmenskultur sowie die kompetente Organisation eines möglichen Veränderungsprozesses. Diese Lektüre ist damit all jenen zu empfehlen, die sich den Themen „Unternehmenskultur“ und „Change Management“ strukturiert nähern und Veränderungen anstoßen wollen.

Düsseldorf, im Januar 2015

Klaus Neuhaus
Vorstandsvorsitzender der NRW.BANK

Unternehmenskultur und Führung

Den Wandel gestalten - Methoden, Prozesse, Tools

Homma, N.; Bauschke, R.

2015, XV, 170 S. 19 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-8349-4757-4