

Unternehmens- und Meetingkultur – keines ohne das andere!

Die Meeting-Kultur ist eng verknüpft mit der Unternehmenskultur und beide haben eine adäquate und kausale Wechselwirkung aufeinander. Vorbildfunktion hat immer den besten Treibereffekt. Dies ist ein dem Menschen inhärentes Beeinflussungssystem. Das erkennt man im Sport, in der Musik, in der Kunst, im Management, in der Religion und in vielen anderen Lebensbereichen. Darauf spricht der Mensch ganz einfach an. Schon das Kleinkind orientiert sich an seinem direkten Umfeld, den Eltern oder den älteren Geschwistern. Ebenso orientieren sich die Mitarbeitenden an den Führungskräften. An wem sollten sie sich im Geschäftsleben denn sonst orientieren?

Auf diese lapidare Frage müsste eigentlich jede Führungskraft die richtige Antwort geben können. Die Menschen prägen das Klima in ihrem Umfeld und in der Familie mit ihrem eigenen Charakter, Stil, Verhalten, persönlichem Umgang, anerzogenen oder übernommenen Werten und ihrer Art zu kommunizieren. Es sind somit auch diese Menschen, welche das Unternehmensklima gleichermassen prägen. Sie engagieren sich im Unternehmen, aber wie sie sich darin engagieren, hängt von verschiedenen Einflussfaktoren ab, wie beispielsweise dem Vertrauen in Vorgesetzte, Mitwirkungsmöglichkeit, Qualität der Information, Anerkennung, Engagement und Verhalten der Vorgesetzten, Zusammenarbeit mit Vorgesetzten, Führungsstil, Wertschätzung usw.

So wollen Mitarbeitende informiert sein, ernst genommen werden, vertrauenswürdig und nicht überfordert sein, in einem angenehmen und freundlichen Umfeld arbeiten, sich an klaren Leitplanken und einen roten Faden halten können, ihre Leistungen anerkannt haben, korrekte und ehrliche Vorgesetzte haben, die sach- und nicht machbezogen arbeiten, und vieles mehr. Diese grundlegenden Bedürfnisse entsprechen den Bedürfnissen, die man mit einem gesunden Menschenverstand aus eigener Betrachtungsweise heraus auch für sich persönlich ableiten würde. Also warum sollten nicht auch die Mitarbeitenden Anrecht auf genau dieselben Bedürfnisse haben?

Hier schliesst sich der Kreis mit den Anforderungen an das Unternehmen, die Aufsichtsbehörde, die operative Führung und die Mitarbeitenden, wie etwa das Leitbild, die Führungsgrundsätze, die Qualitätsrichtlinien, die Spielregeln, die gegenseitigen Anforderungen, das Leadership-Verhalten, den Umgang mit einander und in Meetings. All dies ist letztlich Bestandteil des ganzheitlichen Führens, eines umfassenden und ganzheitlichen Führungsverständnisses. Entscheidend ist aber nie das Papier oder das Zertifikat, welches Excellence in der Führung und im Unternehmen bestätigt, sondern das Leben, das Vorleben, das Mitleben, das Miterleben und das Mittragen dieser gesamten Philosophie und der Werte. Zum einen ist sie greifbar und zum anderen schwer fassbar. Und doch zeigt sich die gesamte positive Entwicklung im gegenseitigen Umgang im Tagesgeschäft, der geprägt sein muss von Ehrlichkeit, Offenheit, Direktheit, Spontaneität, Lösungsorientiertheit, gegenseitiger Unterstützung und Hilfe, dem Transfer von Wissen, der Freude an der Arbeit, dem Humor, dem inneren Feuer und Eifer bei der täglichen Arbeit, einer raschen Konfliktlösung, der grossen Ruhe im Team (selbst in hektischen Momenten), von alltäglichen Ritualen, spontanen und gemeinsamen Anlässen der Mitarbeitenden in der Freizeit und vielem mehr.

Grundlegende Voraussetzung für das Funktionieren einer fließenden Transformation dieses Führungsansatzes in eine positive Unternehmenskultur ist ein pragmatischer Ansatz, keine Veradministrierung und Bürokratie und damit viel Leerlauf, eine schlanke Anwendung und eine flexible Handhabung. Alles andere führt nur ins Verderben, nimmt den Mitarbeitenden das Herzblut, die Freude an der Arbeit, die Motivation und dient nicht der Sache. Es schränkt das Freiheitsgefühl und die Freiheitsgrade derart ein, dass jegliche Selbstverantwortung verloren geht. Eine positive Unternehmensentwicklung muss gefördert und gefordert werden. Diese Verantwortung trägt allein die oberste Führungskraft mit dem gesamten Führungsteam. Wer sie nicht wahrnimmt, schadet dem Unternehmen mehr, als dass er ihm je auf andere Weise und trotz bester fachlicher Kompetenz zurückgeben können. Aber hier sind empathische Fähigkeiten unvergleichlich wertvoller als die rein fachlichen. Und genau diese gilt es wieder vermehrt zu fördern – auch und gerade in den Meetings.

Dr. Thomas Troger-Bumann*

Copyright by manoah 858 consulting