

Unternehmenskultur



1 Wie ist der Status Quo?

- Finde heraus, wie es um die Mitarbeiterzufriedenheit steht.
- Suche Einzelgespräche oder erstelle anonyme Umfragen.
- Vergleiche Deinen Auftritt mit dem Deiner Konkurrenz.
- Wo finden sich Probleme, wo liegen die Unterschiede?

2 Lege Ziele fest

- Was möchtest Du für eine Unternehmenskultur aufbauen?
- Wie sollen Deine Mitarbeiter sie wahrnehmen?
- Wie soll Deine Firmenkultur in der Öffentlichkeit wahrgenommen werden?

3 Finde die richtige Strategie

- Wenn es Probleme gibt, suche die Quelle.
- Finde einen Weg, wie Du diese Probleme beseitigen kannst.
- Hinterfrage die Methoden, die Du zwar angewandt hast, die aber keinen Erfolg nach sich ziehen.
- Versuche alle Mitarbeiter zu erreichen. Emotionale Lohnbestandteile sind der beste Weg dafür.

4 Strategie einsetzen

- Verzichte auf den Einsatz herkömmlicher Benefits (z.B. Tankgutschein).
- Nutze die Vorteile emotionaler Lohnbestandteile (z.B. Gesundheits-Benefit-System)
- Profitiere von Kommunikationskanälen (z.B. Soziale Medien): Bewerbe die Erfolge Deiner neuen Unternehmenskultur.

5 Nachhaltigkeit garantieren

- Sehe ab von kurzfristigen Maßnahmen wie einer Gehaltserhöhung.
- Der Einsatz emotionaler Lohnbestandteile wirkt nachhaltig.
- Informiere Mitarbeiter, wie sie neue Benefits richtig nutzen.
- Zeige öffentlich, dass Du Dich mit Deinen neuen Alleinstellungsmerkmalen deutlich von anderen Wettbewerbern differenzierst.
- Biete weitere Angebote, die etwa das Gesundheits-Benefit-System unterstützen (z.B. Gesundheits-Coachings).