

Fünf Schritte für eine erfolgreiche Unternehmenskultur

Das Expertenteam von FAIRFAMILY möchte Dir gerne eine Möglichkeit aufzeigen, wie Du an Deiner Unternehmenskultur arbeiten kannst. Eine Option ist es, diese fünf Schritte zu befolgen. Sie zeigen Dir einen Weg, der zum Erfolg führt.

01

Schritt 1: Analyse des Status Quo

Bevor Du mit einer Förderung Deiner Unternehmenskultur beginnen kannst, ist es wichtig, den aktuellen Stand Deines Arbeitgeberimage herauszufinden. Wie ist die Stimmung Deiner Mitarbeiter? Sind sie zufrieden oder eher doch nicht? Wie wird Deine Firma nach außen hin wahrgenommen?

Ohne herauszufinden, wie der Status Quo ist, kannst Du nicht weiterarbeiten. Als Mittel zum Identifizieren können Mitarbeitergespräche Dir weiterhelfen. Hier steht die Möglichkeit im Raum, den Austausch zum Beispiel in einer Mitarbeiterversammlung zu gewährleisten.

FAIRFAMILY rät Dir aber zu Einzelgesprächen. Hier unterhalten sich Deine Mitarbeiter offener mit Dir. Gerade dann, wenn es Probleme mit Kollegen oder Vorgesetzten gibt. Eine Mitarbeiterumfrage kann auch helfen. Diese sollte aber anonym stattfinden, um auch hier repräsentative Ergebnisse zu erhalten.

Um Deine Außenwahrnehmung herauszufinden, sind Umfragen eher ungeeignet. Hier ist es vielleicht besser, Deine Konkurrenten zu analysieren. **Was machen sie genauso wie Du? Was unterscheidet ihr Auftreten von Deinem?**

02

Schritt 2: Erste Ziele definieren

Jetzt wo Du weißt, wie der aktuelle Stand bei Dir im Unternehmen aussieht, solltest Du eigene Ziele festlegen. Du musst wissen, wohin die Reise gehen soll, wenn Du effektive Maßnahmen zu einer besseren Unternehmenskultur ergreifen möchtest.

Überlege, wie Du unter Deinen Mitarbeitern, aber auch in der Außendarstellung wahrgenommen werden möchtest. Versuche zu erkennen, wie Du eine bessere Unternehmenskultur als Deine Konkurrenten aufbauen kannst.

Wichtig ist hierbei nicht aus den Augen zu verlieren, wie Veränderungen wahrgenommen werden. Das gilt nicht nur für Deine Angestellten, sondern auch für die Darstellung Deines Unternehmens in der Öffentlichkeit. Wenn Veränderungen nicht gesehen bzw. bemerkt werden, werden sie auch nicht als solche erkannt.

03

Schritt 3: Strategie entwickeln

Da Du Dir nun über Deine aktuelle Lage und Ziele bewusst bist, brauchst Du jetzt eine Herangehensweise, wie Du Veränderungen umsetzen kannst.

An welchen Rahmenbedingungen musst Du arbeiten? Wie kannst Du bei Problemen die Quelle finden und ihre Auswirkungen vereiteln?

Vielleicht hast Du bereits Maßnahmen wie neue Benefits ergriffen, doch sie haben ihre Wirkung verfehlt. Deine Mitarbeiter sind nicht unbedingt zufriedener, die Bewerbungen bei Fachkräften bleiben immer noch aus. Vielleicht sind diese Benefits die falschen, um wirklich alle Mitarbeiter nachhaltig anzusprechen? Es braucht also etwas anderes...

04

Schritt 4: Setze Deine neue Strategie ein

Nachdem Du das Problem ausfindig gemacht hast, nutze Deine neue Strategie, um die Probleme zu beheben. Möglicherweise musst Du dafür das eine oder andere in Deiner Firma reformieren.

Wenn Du zum Beispiel Mitarbeitern mit Benefits wie einem Tankgutschein helfen möchtest, schließt Du andere wieder aus. Wer kein Auto hat, wird sich sicherlich nicht über einen Tankgutschein freuen. Und auch was einen Obstkorb und potenziell neue Fachkräfte angeht: Wegen einem Obstkorb hat sich noch niemand beworben!

Eine gute Strategie ist es, mit emotionalen Lohnbestandteilen zu arbeiten. Diese schließen niemanden aus und eignen sich für alle Mitarbeiter gleichermaßen. Mit einem eigenen Gesundheits-Benefit-System, auf das Deine Mitarbeiter ganz nach ihren Bedürfnissen zurückgreifen, bist Du auf der sicheren Seite.

Ein Gesundheits-Benefit-System wirkt sich ebenfalls positiv auf Deine Unternehmenskultur aus. Du sorgst Dich um die Gesundheit Deiner Mitarbeiter. Das zeugt von einem TOP-Arbeitgeber - nach innen, aber auch in der Außendarstellung!

05

Schritt 5: Sorge dafür, dass die Maßnahmen nachhaltig wirken

Damit sich der positive Effekt Deiner Strategie auf die Unternehmenskultur hält, müssen Deine Maßnahmen nachhaltig sein.

Viele Unternehmen glauben zum Beispiel, dass sich eine Gehaltserhöhung positiv auf die Mitarbeiterzufriedenheit auswirkt. Sicherlich, das tut sie auch. Allerdings ist dieser Effekt nur von sehr kurzer Dauer. Schon sehr zeitnah gehört der höhere Lohn zum Arbeitsalltag. Dein Wohlwollen? Bereits wieder in Vergessenheit.

Um nachhaltig zu wirken, musst Du sehen, dass Du auch mit Alleinstellungsmerkmalen arbeitest. Deine Konkurrenz darf diese nicht anbieten. Als TOP-Arbeitgeber bist Du der einzige in Deiner Branche, der Mitarbeitern einen ganz speziellen Mehrwert bietet. Und auch hier greifen bei Nachhaltigkeit und Einzigartigkeit wieder emotionale Lohnbestandteile. Kein anderes Unternehmen in Deiner Branche bietet das gleiche Angebot. Zugleich ist etwas wie das Gesundheits-Benefit-System nachhaltig, weil es Deinen Mitarbeitern jederzeit zur Verfügung steht. Ganz anders als der Effekt einer einmaligen Lohnerhöhung.