

## „Tipp: Aus der Praxis für die Praxis“

### **Inhalte der Unternehmensphilosophie im Bewusstsein halten.**

Im Rahmen der UPTODATE-Offensive<sup>®</sup> haben Sie mit Beteiligung Ihrer Mitarbeiter Ihre Unternehmensphilosophie entwickelt. Viele Kollegen berichten begeistert, welche prägende und tiefgreifende Änderung diese Arbeit auf die Unternehmenskultur – die innere Einstellung – aller Mitarbeiter hat. Teilweise führte das intensive Beschäftigen mit den Unternehmensidealen, welche in der Unternehmensphilosophie zum Ausdruck kommt, zu einer völlig neuen Kundenorientierung.

Der Wert einer wirklich ernstgenommenen Unternehmensphilosophie wird erst im Nachgang zur ersten Veröffentlichung wirklich deutlich. Nämlich dann, wenn sich das tägliche Tun daran orientieren muss, weil alle Mitarbeiter und auch Kunden und Öffentlichkeit die in der Unternehmensphilosophie definierten Ansprüche immer wieder mit dem gelebten Verhalten abgleichen und auf Differenzen zwischen Anspruch und Wirklichkeit hinweisen werden. Unternehmen bzw. Mitarbeiter, die diese Hinweise als Ansporn nehmen es künftig besser zu machen, werden auch dem Anspruch auf eine kontinuierliche Verbesserung gerecht.

Die Entwicklung einer Unternehmensphilosophie ist in den meisten Unternehmen ein einmaliger Prozess, denn idealerweise ist diese so formuliert, dass sie auch von Nachfolgern übernommen werden kann. Das Format der Erstentwicklung ist wegen der Beteiligung der Mitarbeiter, der damit verbundenen zahlreichen Diskussionen und Entwürfe, die letztlich zur Verabschiedung der Endfassung führten, nicht wiederholbar. Das empfohlene gemeinsame Verabschieden und auch Unterschreiben ist oft der krönende Höhepunkt dieser Entwicklungsarbeit. Diese Intensität der Beschäftigung mit den Unternehmensidealen war jedoch ausschlaggebend für die positive Wirkung auf die Unternehmenskultur und Kundenorientierung.

Das Bewusstsein für die postulierten Ansprüche in den Köpfen aller Mitarbeiter zu halten bzw. immer wieder zu erneuern bleibt eine stetige Herausforderung. Denn, würde das nicht gelingen, dann wäre nicht nur die seinerzeit investierte Zeit nutzlos, sondern dann verlöre das Unternehmen auch seine Glaubwürdigkeit, und die ist und bleibt die Basis für jede Geschäftsbeziehung.

Sicherlich, die Veröffentlichung der Unternehmensphilosophie in den Geschäftsräumen, auf der Internetseite und vielleicht sogar in den Angebotsmappen ist hilfreich, um die Mitarbeiter immer wieder damit zu konfrontieren. Auch das Erläutern und Aushändigen einer gedruckten Fassung bei Neueinstellungen ist unerlässlich, doch alle diese Maßnahmen reichen bei weitem nicht aus, um sie im Bewusstsein der Mitarbeiter zu halten.

Erst die wiederkehrende, ja tägliche Bezugnahme darauf hilft, das Bewusstsein zu schärfen und auch für neue Mitarbeiter, die bei der Entwicklung nicht dabei waren, einen Bezug zum erwarteten alltäglichen Umgang miteinander und zu den Kundenaufträgen herzustellen. So bietet sich bei erkannten Zielabweichungen und den damit verbundenen

Korrekturmaßnahmen oder Kritikgesprächen immer an, die Frage zu stellen, wie diese Abweichung auf unsere definierten Ansprüche aus Sicht der Kollegen oder der Kunden wirkt. Mitarbeiter, die bei Fehlverhalten mit dieser Frage konfrontiert werden, können nicht anders als das eigene Verhalten mit dem definierten Anspruch zu vergleichen und – bei realistischer Bewertung – auch zu einer Selbstkritik zu kommen.

Über diese regelmäßige Bezugnahme hinaus empfehlen wir, das Ritual der gemeinsamen Verabschiedung und auch gemeinsames Unterschreiben der Unternehmensphilosophie von Zeit zu Zeit zu wiederholen. Hierfür empfehlen wir je nach Zahl der Mitarbeiter eine große beschreibbare Tafel. In der Team Steffen AG ist das bspw. eine A1-Tafel, in deren Mitte die Unternehmensphilosophie abgedruckt ist.

Um diese Unternehmensphilosophie herum sollte so viel Platz bleiben, dass alle Mitarbeiter mit einem Boardmarker/Folienstift hier unterschreiben können (entweder permanent – alle Unterschriften bleiben als Historie erhalten oder abwaschbar, um die Unterschrift ausgeschiedener Mitarbeiter zu entfernen).

Auch bietet diese Form die Möglichkeit, das Ritual bspw. im Rahmen einer Neueinstellung für alle Mitarbeiter zu wiederholen. In der Team Steffen AG nutzen wir dazu von Zeit zu Zeit das Zahlen-Daten-Fakten-Frühstück<sup>®</sup>, denn hier werden neue Mitarbeiter vorgestellt und gebeten, dann auch als Bekenntnis zu unseren Unternehmensidealen auf dieser Tafel zu unterschreiben.

Alternativ kann dazu auch in kleineren Unternehmen ein Papierformat gewählt werden. Ohne vorhandenen Plotter können die meisten Unternehmen über ihre Drucker bis zu DIN A3 Größen ausgeben, was bei nicht zu großer Mitarbeiterzahl auch reichen sollte. Dieses lässt sich dann in einem Bilderahmen auch optisch ansprechend in den Ausstellungsräumen aushängen und genauso gut regelmäßig neu ausdrucken, um den „Bekenntnis-Prozess“ im Rahmen einer Mitarbeiterversammlung zu erneuern.

Dieser Tipp soll Ihnen helfen, das Bewusstsein für die hohen und nützlichen Ansprüche lebendig zu halten.

Viel Erfolg!

Ihr Team der AKADEMIE ZUKUNFT HANDWERK

E-Mail: [akademie@zukunft-handwerk.de](mailto:akademie@zukunft-handwerk.de)

[www.zukunft-handwerk.de](http://www.zukunft-handwerk.de)



## Angebot

Acrylschild mit Unternehmensphilosophie:

- DIN A1 (594 x 841 mm), Acrylstärke 5 mm
- Text rückseitig aufgedruckt (4-farbig) und mit Weißdruck versiegelt
- Lochbohrungen in den Ecken, Abstandshalter 12 mm

105,00 Euro netto inkl. Versand

(zzgl. Gestaltungskosten, auch andere Größen sind möglich)

Kontakt:

AKADEMIE ZUKUNFT HANDWERK

Sandra Rehahn

Tel.: 02404/551524

E-Mail: [sandra.rehahn@azh-ag.de](mailto:sandra.rehahn@azh-ag.de)