

# Unternehmenskultur Controlling® Hässig & Stoff

## Unternehmenskultur mit Identität begegnet den 2020er Jahren realitätsbezogen

Der aktuelle Zeitgeist wird nach wie vor von Schlagwörtern wie «Agility», «Employability», «Diversity und Inklusion», «New Work und Leadership», «Brand Performance» etc. in Atem gehalten. Gleichzeitig stellen wir fest, wie sich Unternehmen von ihrem Sinn und Zweck und ihren Kernaufgaben entfernen.

Dies ist in vielen Unternehmenskulturen bereits sichtbar, weil diese ohne Identität keine Orientierung mehr vermitteln. Ein kurzer Identitäts-Check mit 7-Fragen zeigt auf, wie die eigene Unternehmenskultur verstanden wird. Ihre Antworten weisen darauf hin, was die Organisation ungeachtet des Zeitgeistes, wirklich braucht.

### Identitäts-7-Stern nach Hässig & Stoff

Welches Ziel steuern wir langfristig an? (Vision)



### Die Autoren



*Hans R. Hässig und Roland F. Stoff haben langjährige Erfahrung als Führungskräfte auf Geschäftsleitungsebene in KMU's, auf Konzernebene im In- und Ausland, in der Industrie, der öffentlichen Verwaltung und im Gesundheitswesen.*

*Hässig & Stoff betreiben Unternehmenskultur-Controlling® bereits seit 10 Jahren.*

*Mit diesem Thema beraten sie Grossfirmen bis hin zu kleinen KMU's mit den Fragestellungen: „Welche Wirkung hat das Wertemanagement bezüglich Wirtschaftlichkeit, Glaubwürdigkeit und Engagement nach Innen und Aussen?“ und – „Unterstützt die Unternehmenskultur die Ziele der Organisation?“ Mit diesen Erkenntnissen soll die Geschäftsidee als Antreiber wirken.*

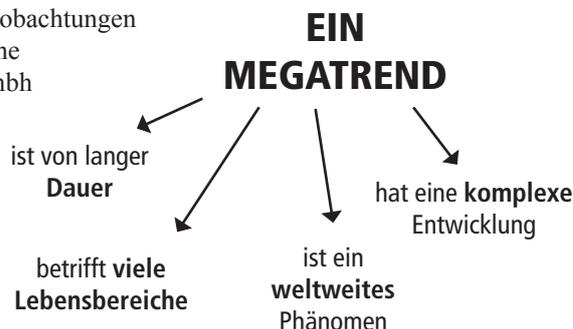
[www.unternehmenskultur-controlling.ch](http://www.unternehmenskultur-controlling.ch)



*„Sei Du selbst, denn alle anderen gibt es schon“  
Oskar Wilde*

Anzeichen, dass sich der Zeitgeist ändert, sind da. Mischkonzerne verkleinern sich, atypische Geschäftsfelder werden verkauft. Politiker der nächsten Generation wollen «too big to fail» Organisationen zerschlagen. Klima, Gesundheit, Ernährung und das Zusammenfinden- und erleben über gemeinsame Bedürfnisse findet mehr in der realen und immer weniger in der virtuellen Welt statt.

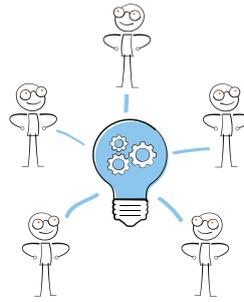
Wir waren erstaunt unsere Beobachtungen bestätigt zu finden. Das deutsche Zukunftsforschungsinstitut GmbH in Frankfurt hat aktuell die 5 wichtigsten Megatrends für Unternehmen in den 2020er Jahren geortet:



## 1. Individualisierung

Zur Zeit ist Individualisierung noch sehr stark egoistisch geprägt. Sie wandelt sich und drückt sich in einer **neuen Wirkkultur** aus. Gemeinschaften, Kollaborationen und Kooperationen rücken, statt des Ich's, in den Fokus.

*UKC ist überzeugt: Für die Unternehmenskultur wird die eigene Identität noch wichtiger, weil Mitarbeitende und Kunden sich über ein Kollektiv orientieren und Kooperationen nur über gleiche Ausrichtungen in der Haltung Glaubwürdigkeit findet. (UKC=Unternehmenskultur-Controlling®)*



## 2. Silver Society

Die älter werdende Gesellschaft verfügt über einen unglaublichen Erfahrungsschatz und die Gelassenheit, Herausforderungen anzunehmen. Deshalb wird Routine und Erfahrung als Vitalisierung erkannt, geschätzt und die **alleinige Konzentration auf neue Technologien aufweichen**.

Eine Umkodierung der Wirtschaft beginnt - **mehr Wirkung statt Leistung**.

*UKC geht davon aus: Unternehmenskulturen werden vermehrt zum Orientierungsanker über Sinn und Zweck des Handelns, weil Unternehmer sich stärker auf Wichtiges und Richtiges (Ethik, Wirkung und langfristige Wirtschaftlichkeit) konzentrieren.*



## 3. Konnektivität

Wir werden in Netzwerken leben. Dies beeinflusst uns sozial, in unserer Haltung und in unserem Denken. Erst wenn **Technologien gezielt und effizient** eingesetzt werden, ergeben sich enorme Potentiale zur **Effizienzsteigerung** und für neue Geschäftsmodelle.

*UKC folgert: Unternehmenskulturen entstehen über menschliche Beziehungen. Wenn der Nutzen von Effizienzsteigerungen nicht nur monetär, sondern auch zu Gunsten von Beziehungsentwicklungen (Geschäftsmodellen) getätigt werden, dienen Technologien dem Menschen und nicht allein dem Selbstzweck.*

## 4. Urbanisierung

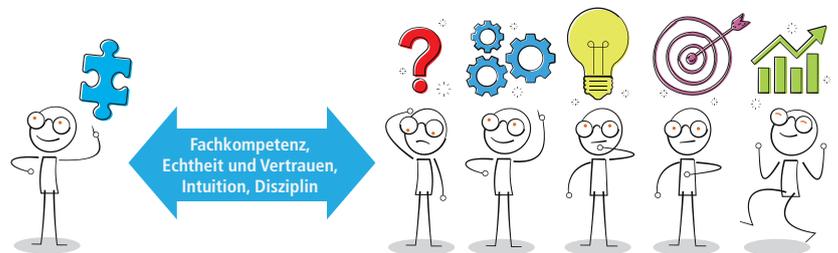
Durch die weltweit zunehmende Bevölkerung der Städte und neue ökonomische Prinzipien für Produktion und Logistik, wird der **urbane Raum als Produktionsstätte** wieder deutlich interessanter.

*UKC vermutet: Unternehmenskulturen müssen Voraussetzungen schaffen, damit Menschen ihren Lebensinhalt und Lebenssinn in der Verschmelzung von Arbeit und privaten Aktivitäten verwirklichen können. Somit wird der Zugang zur Identität einer Firma über das Produkt, die Haltung und deren Glaubwürdigkeit immer bedeutsamer.*

## 5. Wissenskultur

Implizite Fähigkeiten („können, ohne sagen zu können, wie“) werden wichtig, um damit auf Veränderungen und Überraschungen reagieren zu können. Ganzheitliches Denken, Kontextbildung und Glaubwürdigkeit werden ebenso zu **Kernkompetenzen** wie zutiefst (zwischen-) **menschliche Qualitäten**.

*UKC ist der Ansicht: Für die Unternehmenskultur bedeutet dies, dass es vor allem für Führungskräfte zentral sein wird, mit der Organisation und den Mitarbeitenden mit den erwähnten Fähigkeiten kommunizieren zu können. Im Besonderen wird der Umgang mit den Werten „Anstand“, „Angst“, „Konflikte“, „Scham“ und „Mut“ als tragende Charaktereigenschaft gewertet werden.*



Die Unternehmenskultur lässt sich wie ein Schiff steuern. Die Megatrends der 2020er Jahre, in welcher Ausprägung auch immer, werden wie Winde wirken. Ob diese ihr „Schiff“ vorwärts tragen oder dagegen ankämpfen wird davon abhängig sein, wie gut Sie Ihre Unternehmenskultur kennen, um auf jeden Fall vorbereitet zu sein.

Mit Unternehmenskultur-Controlling® machen wir Ihr Werteleben für Sie sichtbar.  
Tel: 044 853 08 88 - In einer Kurzpräsentation zeigen wir Ihnen wie das funktioniert.

Ihre Hans R. Hässig und Roland F. Stoff

Kultur ist Chefsache und die einzige Führungsaufgabe, die nicht delegiert werden kann.  
[www.cosmosverlag.ch](http://www.cosmosverlag.ch)

„Was du mir sagst, das vergesse ich. Was du mir zeigst, daran erinnere ich mich. Was du mich tun lässt, das verstehe ich.“  
Konfuzius