

Was ist Leistungskultur?

Einführung

Sind Sie auch der Ansicht, dass man sich, um ein Unternehmen zum Erfolg zu führen, immer und in erster Linie an den Zahlen orientieren und Strategie, Ziele und alle Maßnahmen im Unternehmen permanent neu entsprechend den Quartalsergebnissen ausrichten muss? Und wenn es mal nicht rund läuft – dann kann man auf Techniken und Steuerungstools zurückgreifen?

Aber haben Sie auch schon einmal über die „Identität“ Ihres Unternehmens nachgedacht, über das, wofür Ihr Unternehmen außerhalb seiner Produkte, seines Umsatzes, seiner Dienstleistungen, seinem Service und seinen Ergebnissen steht?

Warnung!

Wenn Sie der Auffassung sind, dass Sie nur die Zahlen und harten Fakten im Auge behalten müssen, um Ihr Unternehmen zu Höchstleistung zu führen, dann könnte das hier Geschriebene gefährlich sein für Sie!

Ihre bisherigen Ansichten und Urteile, dass Kennzahlen das Wichtigste im Unternehmen und nur einige wenige Menschen zum Bestleister geschaffen sind, könnten in ihren Grundfesten erschüttert werden. Leistungsverlangen ist das Eine, den Rahmen dafür schaffen, dass die abverlangte Leistung in nahezu spielerischer Leichtigkeit erbracht wird, das weitaus Wichtigere.

Was ist Leistungskultur?

Leistungskultur ist eine erweiterte Sicht der Kultur eines Unternehmens, die auch den Faktor Leistung in eine ganzheitliche Sicht auf das Unternehmen mit einbezieht. Leistungskultur ist auch ein geschärftes Bewusstsein für die Kultur eines Unternehmens und den Menschen im Mittelpunkt des Denkens, was sich nicht mit der weitverbreiteten Sichtweise von Mitarbeitern als Humankapital vereinbaren lässt.

Weit verbreitete Ansicht unter Unternehmensführern und Managern ist es, die gesamte Strategie an Kennzahlen und kurzfristigen finanziellen Zielen auszurichten. Durch Orientierung an Kennzahlen kann man ein Unternehmen zwar kontrollieren, aber nicht führen. Auch als gängige Managementpraktiken etablierte Tools wie Zielvereinbarungen eignen sich in der heutigen schnelllebigen Zeit nicht mehr, um den Leistungswillen der Menschen herauszufordern. Zudem wird die Orientierung an lange im Voraus festgelegten Zielen immer schwieriger, da sich Veränderungen in Märkten und somit auch die notwendigen Anpassungen von Unternehmen immer weniger vorhersagen lassen. Und doch halten wir an solchen Verfahren fest, die sich früher durchaus bewährt, aber mit der rasanten Entwicklung der Wirtschaft und Gesellschaft nicht Schritt gehalten haben.

Deshalb brauchen wir ein neues Grundverständnis in den Unternehmen: Leistung *aus* Kultur, statt Leistung und Kultur. Denn Leistung und Kultur sind nicht unabhängig voneinander zu sehen – Kultur ist der Nährboden für Leistung!

Leistung und Kultur werden in einer Leistungskultur als zwei wechselseitig ineinander wirkende Aspekte verstanden: Verhalten, menschengerechte, wertebasierte Ausrichtung einer Organisation **und** ökonomische, an Zahlen und Messgrößen abzulesende Ergebnisse sowie Strategien für Wettbewerbsvorteile, Marktpositionierung und Unternehmenssicherung greifen idealerweise ineinander und verschmelzen zu einer harmonischen Einheit.

Der Begriff „Leistungskultur“ löst ganz unterschiedliche Interpretationen aus. Die einen hören eher „Leistung“ (Einzelner), die anderen eher „Kultur“ (des Unternehmens) heraus. Der Begriff „Leistung“ ist mindestens doppeldeutig besetzt. Unter „Leistung“ wird aus Sicht der Ökonomie ein Ergebnis (Resultat), aus Sicht der Psychologie eine Anstrengung (Aktivität) verstanden. Auch der Begriff „Kultur“ ist heute zur Mehrdeutigkeit inflationiert. So sprechen manche erst dann von einer (Unternehmens-)Kultur, wenn die Zustände so sind, dass

die unterschiedlichen Erwartungen der Angehörigen des Unternehmens im Einklang mit ihren Bedürfnissen sind. Es darf aber nicht übersehen werden, dass jedes Unternehmen eine „Kultur“ hat. Ob eine gute, leistungsfördernde, das ist eine andere Sache.

Von einer Leistungskultur lässt sich dann sprechen, wenn die Menschen weniger durch äußereres Antreiben und Druck zu Leistung gebracht werden müssen, sondern ihr (subjektiv) Bestes aus eigenem Antrieb bzw. innerer Überzeugung geben wollen. Wenn Menschen spüren, dass es sich lohnt, für diese Organisation zu arbeiten, die Firma nach vorne zu bringen, Teil des Erfolges zu sein, dann bringen sie Leistung von ganz alleine.

Eine gesunde Leistungskultur ist die Basis, um das volle Leistungspotenzial aller Mitarbeiter und somit des Gesamtunternehmens auszuschöpfen.

© 2014 leistungskultur.eu Alle Rechte vorbehalten.