

Talente lieben Kultur

Wie gelingt es Unternehmen für erforderliche Talente attraktiv zu sein? Und Mitarbeiter möglichst langfristig zu binden? Zwei Fragen, die auch viele E-Commerce-Unternehmer aktuell stark beschäftigen. In diesem Zusammenhang ist eine zeitgemäße Unternehmenskultur zentral: Sie ist häufig der ausschlaggebende Grund, warum sich Talente letztendlich für einen Arbeitgeber entscheiden.

VON DR. THOMAS GAWRON

Wie gut eine Unternehmenskultur ist, erkennt man schon an der Durchlässigkeit der Kommunikation. Fühlen sich Mitarbeiter informiert? Tauschen sie sich aus, unabhängig vom Alter oder der hierarchischen Position im Unternehmen? Zudem schätzen Spitzenkräfte eine Kultur der Leistung, in der Teams ambitionierte, aber erreichbare Ziele verfolgen. Sie erwarten eine Führungskultur bei den Vorgesetzten, die in flachen Hierarchien die fachliche Weiterentwicklung von Mitarbeitern fördert. Sie sollte den Teams Freiheiten bei der Aufgabenerledigung ge-

währen. Auf dem Weg zur bestmöglichen Lösung darf aus Fehlern gelernt werden. Gefragt ist eine Vertrauenskultur, die eine bisherige Kontrollkultur ablöst.

Kultur muss definiert und gelebt werden

Welche Kultur gebraucht wird und auch tatsächlich gelebt werden kann – diese Entscheidung müssen Unternehmenslenker treffen. Als oberste Kulturträger haben sie und ihr Führungsteam die Vorbild- und Multiplikatorenfunktion inne. Ihre Hauptaufgabe ist es, die Kultur der Organisation weiterzuentwickeln und die Durchgängigkeit hin zu allen Ebenen sicherzustellen. Transparenz und Zielklarheit sind dabei unabdingbar.

Die Führungskräfte sitzen am Hebel: Sie sollten die Mitarbeiter einbinden und dafür sorgen, dass Informationen durchlässig alle Ebenen erreichen und Potenziale freisetzen. War früher vor allem die reine Fachkompetenz gepaart mit Branchenerfahrung ausschlaggebend, um eine Führungsrolle adäquat auszufüllen, so ist heutzutage eine ganze Bandbreite an neuen zusätzlichen Skills wie beispielsweise Empathie, Teamfähigkeit oder Kommunikation auf Augenhöhe und offene Fehlerkultur notwendig. Denn: Das Führungsverhalten, das die Mitarbeiter alltäglich erleben, vergleichen sie mit den vorgegebenen Werten. Wird beispielswei-

se eine offene Feedbackkultur in den Unternehmenswerten propagiert, jedoch von Führungskräften gegenüber den Mitarbeitern sanktioniert, wird sich auch keine offene Kommunikation auf Augenhöhe im Unternehmen entwickeln können.

Vertrauen und neue Technologien prägen die Zukunft

E-Commerce-Unternehmen sind permanent auf der Suche nach besseren Kundenlösungen, die Märkte sind hochdynamisch und werden von den äußeren Faktoren stark beeinflusst. Im Zentrum steht bei ihnen eine Kultur der Technikfreundlichkeit, Flexibilität und Agilität. Die Innovationskultur eines Online-Händlers beeinflusst nachhaltig die Wahrnehmung seiner Unternehmenskultur und somit seine Attraktivität als Arbeitgeber. Neue Technologien wie KI oder Virtual Reality sollen und werden noch schneller die Arbeitsprozesse verändern. Eine dauerhafte Veränderungsbereitschaft der Talente und des ganzen Unternehmens wird vorausgesetzt. Die Erfahrung zeigt, dass dies jedoch nur mit einer entsprechenden Kultur der gemeinsamen Ziele und Vertrauen gelingen kann. //

DER AUTOR ...

Dr. Thomas Gawron ist Managementberater Digitale Unternehmenstransformation, Leadership-Trainer & Coach bei der Management- und Personalberatung Liebich & Partner AG.



Die Innovationskultur eines Online-Händlers beeinflusst nachhaltig die Wahrnehmung seiner Unternehmenskultur und somit seine **Attraktivität als Arbeitgeber**.