

## ► Unternehmenskultur

# Offenheit und Unternehmenswerte

Die Wirtschafts- und Organisationspsychologin Sabine Lengyel-Sigl hat soeben das Buch „Corporate Awareness. Werte und die (R)Evolution der Arbeit“ veröffentlicht.

**KURIER:** *Der Begriff positive Unternehmenskultur ist sehr schwammig.*

**Sabine Lengyel-Sigl:** Weil es nicht die eine perfekte Kultur gibt. Sondern es gibt für den Zweck der Organisation eine Variante ist, die gut passt, die leistungs- und kreativitätsförderlich ist.

*Gibt es Eckpfeiler, die für alle gelten?*

Ja. Wir wollen uns in der Arbeit wie Menschen fühlen, geachtet werden, nicht beschimpft oder angeschrien werden. Es beginnt aber schon bei den Arbeitsmitteln. Wir müssen die Arbeitsumgebung so gestalten, dass alle Rahmenbedingungen erfüllt sind, die Mitarbeiter brauchen. Die positiven Werte sind das i-Tüpfelchen.

*Wieso kennen nur wenige ihre Unternehmenswerte?*

Oft werden sie nur irgendwo plakatiert. Aber niemand denkt darüber nach, wie das auf Handlungsebene auszu- sehen hat und wie man es auch einfordern kann.

*Muss die positive Unternehmenskultur vom Management ausgehen?*

Ja, sie sind dafür verantwortlich, wie eine Kultur sich gestaltet. Am Ende des Tages kann ich aber für mich persönlich Werte leben. Es geht um Eigenverantwortung und Selbstreflexion. Wenn ich nach x Bemühungen vom Chef höre: „Das interessiert mich nicht, das ist nicht deine Aufgabe“, dann muss ich mir überlegen, ob das die Unternehmenskultur ist, in der ich mich einbringen möchte.

*Wir haben all das schon öfter gehört.*

Richtig. Wir haben hier

aber kein Wissensproblem, sondern eine Glaubenskrise. Viele Manager glauben, das Konkurrenzprinzip ist besser als das Kooperationsprinzip. Und, dass Zielsetzungen eine Vision ersetzen können. Das dritte Problem ist, dass scheinbar nur das Sachliche zählt, nicht aber die Emotionen. Das ist Humbug. Wir erleben nun einmal Gefühle. In der Werbung und bei Hochleistungsteams ist das jedem klar, wenn es ums pure Arbeiten geht, offenbar nicht. Wenn es um Außergewöhnliches geht, auch in Bezug auf Leistung, dann reicht das Prinzip „Bleiben wir sachlich“ nicht aus.



REUTERS / MIKE SEGAR

**Leidenschaft im Job:** Ob dieser Mann immer sachlich bleibt?