



Kultur

Strategie

Culture Eats Strategy for Breakfast?

Wie Sie aus zwei Rivalen ein unschlagbares Team machen

Volkmar Langer

Begleiter für Transformation & Kulturwandel | Executive Coaching für wertorientierte Führung & Mindset | Gründer
LACOB GmbH - Unternehmensberatung für Potenzialentfaltung

Einleitung – Wenn Strategie auf Widerstand trifft

Sie haben eine brillante Strategie entwickelt. Doch die Umsetzung stockt. Mitarbeitende wirken blockiert.

Die Antwort liegt oft nicht in der Strategie selbst, sondern in der Unternehmenskultur.

Wir zeigen, wie Sie Kultur und Strategie als untrennbares Team verstehen können.



„Culture eats strategy for breakfast" – Ein oft missverstandenes Zitat



Missverständnis

Das Zitat wird oft als Warnung verstanden: Die Kultur wird jede Strategie überrollen.



Wahre Bedeutung

Kultur ist das Betriebssystem eines Unternehmens – die Grundlage, auf der jede Strategie läuft.

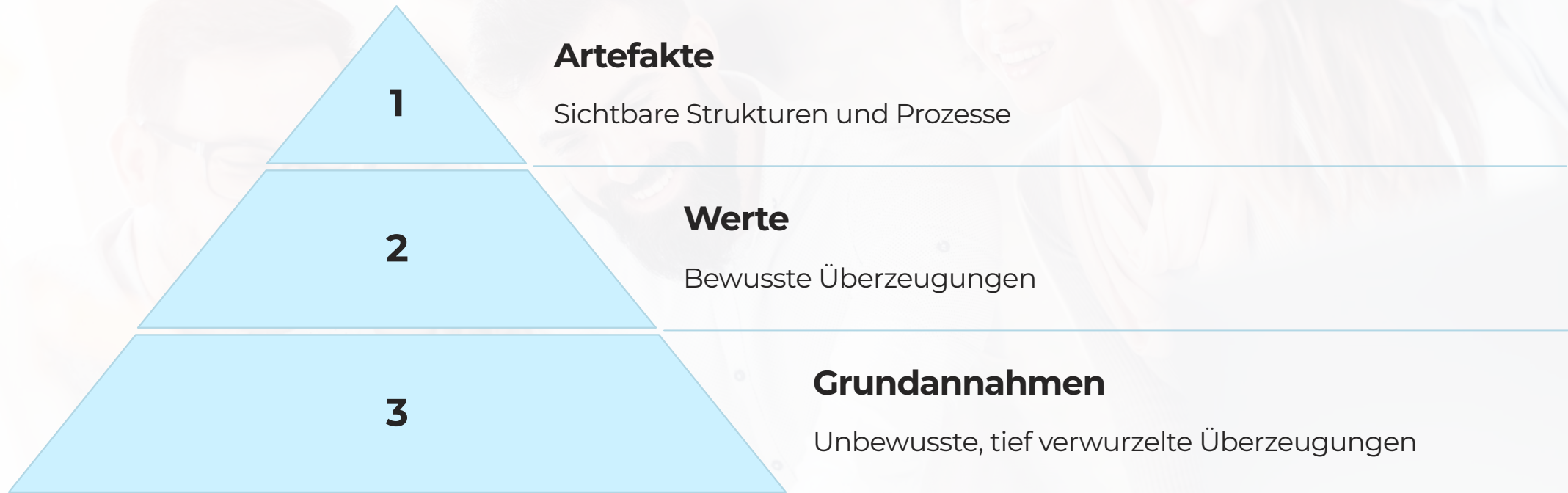


Perspektivwechsel

Kultur nicht als Hindernis, sondern als Hebel begreifen.



Unternehmenskultur sichtbar machen



"Kultur besteht aus einem dreischichtigen Modell" (Schein, 2010).

Strategie und Kultur in Einklang bringen

Gemeinsames Zielbild entwickeln

Vision und Werte klar verbinden. Mitarbeitende aktiv einbinden.

Kulturelle Hebel identifizieren

Welche Verhaltensweisen fördern Ihre Strategie? Welche stehen ihr im Weg?

Kulturarbeit konkret machen

Routinen verändern, die Kultur prägen. Menschen befähigen.

"Klare Kommunikation, offene Unterstützung durch die Führung und Fokus auf Kulturwandel" sind die häufigsten Erfolgsfaktoren (Pollack & Pollack, 2015).



Die Rolle der Führung – Kulturarchitekt statt Kulturpolizei

"Führung ist weniger ein Amt, als eine Haltung – die Haltung, Kultur bewusst zu formen und zu leben."

Führungskräfte sind entscheidende Kulturarchitekten.
Ihre Haltung wirkt wie ein Hebel.

Change-Management-Studien belegen: Leadership und offene Unterstützung sind kritische Erfolgsfaktoren (Hiatt, 2006; Kotter, 2012).



Praxisbeispiel – Synchronisation von Strategie und Kultur

1

Herausforderung

Mittelständisches Unternehmen vor digitaler Transformation. Strategie klar, aber Mitarbeitende skeptisch.

2

Kulturdiagnose

Tief verwurzelte Ängste und alte Muster wurden sichtbar gemacht.

3

Gemeinsames Zielbild

Digitale Innovation mit traditionellen Werten verbunden.

4

Symbolische Handlungen

„Digitaltag“, Feedbackrunden, neues Wertschätzungssystem für Innovationsideen.

Diese Maßnahmen spiegeln Erfolgsfaktoren wider: **„Wertschätzung neuen Verhaltens“** (Lewin, 1951; Nadler & Tushman, 1997).



Fazit – Die unaufhaltsame Kraft von Strategie UND Kultur



Brillante Strategie

Klare Ziele und Wege zum Erfolg



Unterstützende Kultur

Werte und Verhaltensweisen, die Strategie fördern



Unaufhaltsame Kraft

Synchronisation bringt Ihr Unternehmen voran

Jetzt 30-minütigen "Kultur-Check" buchen

Quellenverzeichnis

- Hiatt, J. (2006). *ADKAR: A model for change in business, government and our community*. Prosci Learning Center Publications.
- Kotter, J. P. (2012). *Leading change*. Harvard Business Review Press.
- Lewin, K. (1951). *Field theory in social science: Selected theoretical papers*. Harper & Row.
- Nadler, D. A., & Tushman, M. L. (1997). *Competing by design: The power of organizational architecture*. Oxford University Press.
- Pollack, J., & Pollack, R. (2015). Using Kotter's eight stage process to manage an organisational change program: Presentation and practice. *Systemic Practice and Action Research*, 28(1), 51-66.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.