

# Die Kunst der Selbstzerstörung oder wie Unternehmen ihre Unternehmenskultur nachhaltig vernichten

Kolumne Unternehmenskultur  
von und mit Thomas Nave  
Keynote Speaker und  
Top-Experte



Hier ist ein Plan, wie man eine einst beliebte Marke komplett vernichtet:

1. Befördern Sie Mitarbeiter bis zur absoluten Unfähigkeit: Das „Peter-Prinzip“ ist nicht neu, aber bei vielen Unternehmen entfaltet es beim Weggang der vorherigen Unternehmensleitung oft seine volle Wirkung.

2. Kommunizieren Sie N I C H T mit den Mitarbeitern: Führen Sie „Management by Champignons“ ein - halten Sie Ihre Mitarbeiter im Dunkeln, füttern Sie sie mit [sorry - Originalzitat: Scheiße] fragwürdigen Informationen und schneiden Sie ihnen den Kopf ab, wenn sie sich herauswagen.

3. Holen Sie teure Berater ins Haus: Lassen Sie diese Experten ihre Arbeit machen, ohne Rücksicht auf die langfristigen Konsequenzen. Jeder BWL-Student im ersten Semester weiß – Personalabbau ist ein Bumerang. Zunächst fliegt er in die richtige Richtung und auf der ersten Hauptversammlung ernten Sie dafür auch Applaus. Nach ca. 2-3 Jahren kommt das Ding allerdings zurück, mit der vollen Härte der unbarmherzigen Wahrheit. In der Zwischenzeit sind folgende Dinge passiert:

a. Durch den Personalabbau sind nicht nur die Kosten gesunken, sondern auch die Qualität der Produkte, die Zusammenarbeit und das Betriebsklima.

b. Die Fehlerkosten sind gestiegen.

c. Das Image ist irreparabel geschädigt

d. Die Umsätze brechen ein.

e. Das Betriebsergebnis ist in der Verlustzone.

Genau in diesem Moment, finanziell angeschlagen, die gewinnbringenden Organisationseinheiten abgebaut und das verbliebende Personal komplett demotiviert, trifft Sie Ihr wohlgemeinter Bumerang – Überraschung! Naja, genaugenommen nicht – BWL-Erstsemester, Sie wissen schon.

4. Entlassen Sie langjährige Mitarbeiter: Nach langem Hin und Her und mangelnder interner Kommunikation entlassen Sie zunächst 78 Mitarbeiter und stocken dann auf eine „runde Zahl“ von 700 Mitarbeitern auf. Dabei spielt es keine Rolle, wie loyal, engagiert und kompetent diese Mitarbeiter waren. Hauptsache, es gibt genug Einsparungen auf dem Papier.

5. Vernachlässigen Sie die Kundenbedürfnisse: Statt auf die Wünsche und Bedürfnisse der Kunden einzugehen, konzentrieren Sie sich lieber auf kurzfristige Gewinne. Vernachlässigen Sie die Produktqualität und den Kundenservice. Schließlich sind langfristige Kundenbeziehungen und eine positive Reputation nicht wichtig, oder?

6. Ignorieren Sie den Markt und die Konkurrenz: Statt sich mit den aktuellen Trends und Entwicklungen in der Branche auseinanderzusetzen, bleiben Sie lieber in Ihrer eigenen Welt. Ignorieren Sie neue Wettbewerber und innovative Produkte. Schließlich hat es immer schon so funktioniert, warum sollte

sich daran etwas ändern?

7. Vermeiden Sie jegliche Verantwortung: Wenn es schief läuft, schieben Sie die Schuld auf äußere Umstände, Mitarbeiter oder einfach auf das Pech. Übernehmen Sie keine Verantwortung für Ihre eigenen Entscheidungen und Führungsmethoden.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Unternehmen ihre Unternehmenskultur nachhaltig zerstören können, indem sie falsche Entscheidungen treffen und problematische Führungsmethoden anwenden. Eine motivierende und erfolgsorientierte Unternehmenskultur ist entscheidend für langfristigen Erfolg und sollte daher stets gepflegt und entwickelt werden.

Wie wichtig ist Ihnen eine positive Unternehmenskultur? Teilen Sie Ihre Meinung und Erfahrungen mit uns und lassen Sie uns gemeinsam darüber diskutieren, wie Unternehmen ihre Kultur langfristig aufbauen und stärken können.

Sie erreichen mich gerne unter 01703201572, per E-Mail oder über unser Kontaktformular unter [www.kontakt.nave-coaching.com](http://www.kontakt.nave-coaching.com).

Herzliche Grüße aus Parsberg

Thomas Nave  
Keynote Speaker | Autor



*Diese Betrachtung wurde inspiriert von einem Artikel im Handelsblatt über die Marke Playmobil*

