

Wie gelingt es Unternehmen zukünftig innovativ zu bleiben oder zu werden?

Die aktuelle Situation: Industrie 4.0

Das Arbeitsumfeld ist durch die Digitalisierung extrem schnelllebig geworden. Die Bedingungen können sich auf Grund wirtschaftlicher Situationen plötzlich verändern. Die Komplexität steigt stetig durch die Globalisierung. Engagierte Fachkräfte zu finden dauert häufig sehr lange. Die Anforderungen der neuen Generationen an die Führung bedingen vielerorts ein drastisches Umdenken. Alles in Allem: Erklärungen von Situation sind vielschichtig und umfassender geworden und Prognosen sowie Planungen unterliegen dem Zwang der regelmäßigen Aktualisierung.

Der Druck zur Innovation

Unterliegen Unternehmen den Veränderungen der aufgeführten aktuellen Situation, müssen sie zügig reagieren, um am Markt bestehen zu können. Unternehmen, die auf die schnellen Veränderungen reagieren wollen oder müssen, benötigen ein hohes Innovationspotential.

Doch Führungskräfte können in der schnellen Zeit nicht mehr alles Wissen selber besitzen und Lösungen nicht mehr allein finden. Die Innovation durch die Führung allein reicht nicht mehr aus. Deshalb sind die Kenntnisse der Beschäftigten einzubeziehen. Nur mit dem gesamten Wissen aller im Unternehmen kann der Komplexität und den Anforderungen erfolgreich begegnen werden.

Es geht somit aktuell um die „Organisation des Prozesses der GEMEINSAMEN Lösungsfindung mit den Beschäftigten“ als ein Produkt der sogenannten Führung 4.0.

Welche Unternehmen sind vom Innovationsdruck betroffen?

Unternehmen, bzw. Unternehmensbereiche, die sich weiterhin auf bestehende Prozesse und sich wiederholende genaue Aufgaben beziehen können, werden auch zukünftig gut mit Hierarchien dastehen. Nicht so Unternehmen oder Unternehmensbereiche, die zügig auf die sich verändernden Marktbedingungen mit Innovationen reagieren müssen, um am Markt bestehen zu bleiben.

Führung 4.0 bzw. die gemeinsame Lösungsfindung mit den Beschäftigten ist für viele Unternehmen absolut neu. Die völlig andere Unternehmenskultur erfordert jetzt unter anderem Führungskräfte, die ihre Mitarbeiter unterstützen und am Wissen teilhaben lassen. Beschäftigte sollen zum Beispiel lernen sich ohne Konkurrenz im Sinne des Unternehmens einzubringen, selbstständig Entscheidungen zu treffen, selbstverantwortlich zu agieren, Fehler zuzugeben, ständig dazu zu lernen und gemeinsam Ziele zu verfolgen.

Die Ausgestaltung der Unternehmenskultur in Richtung Führung 4.0 unterliegt keinem „Schema F“, sondern kann und muss höchst individuell erfolgen. So werden manche Unternehmen wenig in ihrer Führung und Arbeitsweise ändern müssen und andere werden einen radikalen Umbruch realisieren. Dazwischen liegen beliebig viele Nuancen der Umsetzung. Doch ist der Erfolg aller Maßnahmen stets von den Beschäftigten abhängig, von der Organisation des Prozesses der GEMEINSAMEN Lösungsfindung mit den Beschäftigten.

Der Zusammenhang zwischen Führung und unternehmerischem Innovationspotential

Das Problem der fehlenden Unternehmenskultur

Das Problem ist, es gibt in Deutschland keine ausgeprägte Kultur, Beschäftigte einzubeziehen, um dem Lösungsansatz der Innovationsfrage ohne weiteres zu folgen. Preußischer Einfluss begründete Hierarchien, die sehr erfolgreich waren und noch sind. Doch Hierarchien sind nur solange gut, wie Prozesse keinen rasanten Veränderungen unterliegen.

Das Problem der fehlenden geeigneten Beschäftigten

Es gibt viele Menschen, die seit der Einschulung nicht lernten eigenständig und selbstverantwortlich zu agieren. Diese werden auch nicht plötzlich z.B. die Potentiale Eigenständigkeit und Selbstverantwortung entwickeln und schon gar nicht in der Arbeitswelt positiv einsetzen können. Auch wird aus einem Einzelkämpfer nicht über Nacht ein Teamplayer. Diese geprägten Menschen bzw. Menschen ohne die gewünschten Potentiale finden sich in allen Unternehmen. Daher stellt sich die Frage, wie können Beschäftigten mit ihren Defiziten in die Innovationsprozesse eingebunden werden?

Die Lösung der beiden Probleme

Angst, Kontrolle und Zwang werden mit alten Führungsstilen verbunden, die die Kreativität verhindern. Eine Lösung ist daher, den Fokus in der Führung vermehrt auf die Stärken der Beschäftigten zu legen. Der Hintergrund dazu ist das Wissen, dass sich durch positive Verstärkung das Verhalten von Menschen beeinflussen lässt. Dazu gehören u.a. nicht nur positive Rückmeldungen, sondern beispielsweise auch Fehleranalysen ohne Schuldzuweisung, lösungsorientierte Sichtweisen und Betonung der gemeinsamen Ziele.

Der dazugehörige Führungsstil wird als transformale Führung bezeichnet. Bei der transformalen Führung geht es darum, Beschäftigten den Sinn der Arbeit zu vermitteln, ihr persönliches Wachsen zu unterstützen, sie gemäß ihren Potentialen einzusetzen und durch eigene Vorbildwirkung und Charisma mitzunehmen. Es geht um eine Führung auf Augenhöhe.

Kurz-Check für Ihr Unternehmen

Sie möchten sich tiefer und weiter mit der Innovationsfähigkeit Ihres Unternehmens auseinandersetzen? Dann stellen Sie sich bitte folgende Fragen:

1. Müssen Sie die Innovation im Unternehmen fördern, um am Markt bestehen zu können?
2. Bedarf es einer Veränderung Ihrer Unternehmenskultur, um Ihr Innovationspotential zu fördern?
3. Verfolgen Sie Ihre Ziele derzeit mit den richtigen Ansätzen und Sie sind damit erfolgreich?
4. Passen die Führungsstile der Führungskräfte in den Konsens der gewünschten Unternehmenskultur?
5. Ist Ihr Unternehmen bei allen Aspekten zur Stärkung des Innovationspotentials auf dem richtigen Weg?

Oder benötigen Sie weitere Tools und eine Weiterentwicklung der Führungskräfte? Dann nehmen Sie bitte Kontakt mit mir auf. Ich berate und unterstütze Sie sehr gern.