

Wie denkt Ihre Führungskraft? Neues wagen oder Altes ertragen?

von Lisa Wolff

Kurzübersicht

- o Um innovatives Handeln zu erreichen, braucht es eine Unternehmenskultur, die dieses Verhalten fördert.
- o In den wenigsten Fällen kann vorhergesehen werden, wie erfolgreich eine angestoßene Innovation letztendlich wird. Eine positive Fehlerkultur ist daher essentiell.
- o Eine kontinuierliche Weiterbildung ist wichtig, um Trends zu erkennen und um Innovationen anstoßen zu können.



Innovationen sind der Kern von Wachstum. Jedes Unternehmen, das wachsen möchte, kann Wachstum nicht auf das reine „mehr des Gleichen“ reduzieren, sondern muss stets über Erneuerungen nachdenken. Damit Innovationen überhaupt vorangetrieben werden können, braucht es Führungskräfte, die innovativ handeln und zielgerichtet in die Zukunft blicken. Die Voraussetzung dafür ist eine Unternehmenskultur, die dieses Verhalten fördert. Wenn Sie das Gefühl haben, in Ihrem Unternehmen wird zu wenig über Innovationen gesprochen, fragen Sie sich einmal, ob Sie Ihre Führungskräfte überhaupt dazu ermutigen, Innovationen und neue Denkweisen anzustoßen.

Ist Ihren Führungskräften bewusst, dass es zu ihrem Verantwortungsbereich gehört, Neues auszuprobieren? Dass sie dafür vielleicht sogar belohnt werden? Gibt es Anreize, die dazu beitragen, dass Ihre Führungskräfte den Blick für Innovationen und neue Ideen offenhalten? Wir haben die Erfahrung gemacht, dass Führungskräfte häufig nach der erfolgreichen Gestaltung des operativen Geschäftes beurteilt werden und der Fokus auf dem reinen „Umsatz machen“ und operativen Problemlösen liegt. Vermitteln Sie Ihren Führungskräften, dass es nicht nur um das Verkaufen bestehender Leistungen und Produkte geht, sondern auch um die Etablierung und Entwicklung neuer, innovativer Produkte, Ideen und Vorgehensweisen.

Eine Innovationskultur kann nur wachsen, wenn im Unternehmen ein angemessener Umgang mit Fehlern vorherrscht. In den wenigsten Fällen kann vorhergesehen werden, wie erfolgreich eine angestoßene Innovation letztendlich wird.

Wenn eine Innovation einmal scheitert, bedarf es einer Fehlerkultur, die dies toleriert. In einer positiven Fehlerkultur herrscht natürlich auch das Bewusstsein, dass Fehler grundsätzlich vermieden werden sollten. Jedoch werden Fehler als positiver Lernprozess verstanden. Im gemeinsamen Gespräch zwischen Mitarbeiter und Führungskraft werden individuelle Lösungsansätze gefunden, um zu verhindern, dass dieser Fehler ein zweites Mal passiert.

Es liegt ebenso im Verantwortungsbereich der Führungskraft, für sich selbst einen Weg zu finden, sich kontinuierlich weiterzubilden, um ihr Wissen anzureichern und um Trends frühzeitig erkennen zu können. Diese Erwartungshaltung sollte sie auch an ihre Mitarbeiter kommunizieren. Zum anderen sollte die Führungskraft über Wege nachdenken, wie sie ihre Mitarbeiter am besten in den Innovationsprozess integrieren und Ideen, Meinungen und Vorschläge der eigenen Mitarbeiter sammeln und bewerten kann. Nur wenn Innovation bis auf Mitarbeiterebene gelebt wird, kann sich eine gesunde Innovationskultur im Unternehmen entwickeln.

Innovationen sind immer mit einem gewissen Risiko verbunden. Jedoch ist es besser, selbst entscheiden zu können, wann man Altes vom Markt nimmt und neue Ideen zündet, als vom Wettbewerb dazu gezwungen zu werden, weil dieser mal wieder schneller war.