

FAKT: Führung der Zukunft

Die Digitalisierung hat innerhalb kürzester Zeit alle Bereiche unserer Gesellschaft verändert. Haben Sie schon einmal überlegt wie viele Dinge Sie vor nur 30 Jahren anstatt eines Smartphones hatten? Telefon, CD-Spieler, Kassettenrekorder, Diktiergerät, Landkarte, Fernseher, Spielekonsole, Computer, Foto, Videokamera, Taschenrechner, Lexikon, Kalender, Wecker, Bestimmungsbücher, Höhenmesser, Stimmgerät, Taschenlampe, Notizblock, Briefmarken, Reiseführer ... Ich bin sicher, die Liste ließe sich noch um etliche Dinge erweitern. Und das alles tragen Sie jetzt in Ihrer Hosentasche.

Digitalisierung verdichtet, schafft neue Möglichkeiten und macht unser Leben einfacher. Paradoxer Weise macht die Digitalisierung dadurch das Leben auch schneller, komplexer und unberechenbarer. Dieser grundlegende Wandel definiert Führung neu und erfordert neue Modelle der Zusammenarbeit. Er erfordert von Organisationen und Menschen gleichermaßen eine hohe Veränderungsbereitschaft, hohe Flexibilität sowie eine ausgeprägte Fähigkeit zur Selbstorganisation/-Steuerung. Traditionelle Organisationsstrukturen verfügen in aller Regel nicht in ausreichendem Maße über diese Fähigkeiten und tun sich deshalb schwer mit dem notwendigen Wandel.

Der Trend geht zu agilen Unternehmen

Der Trend in der aktuellen Managementdiskussion geht hin zur agilen Führung und agilen Teams, die interdisziplinär, projektbezogen arbeiten. In diesem Kontext entwickelt sich die Führungskraft zum Dienstleister der jeweiligen Projektgruppen. Ihre Hauptaufgabe besteht darin den Raum für eine effiziente Projektarbeit zu schaffen. Die Verantwortung wandert dabei von den Führungskräften zu den Teambeteiligten. Die agile Organisation plant nicht mehr bis ins Detail, sondern gibt den Teams nur den Rahmen vor, innerhalb dem sie sich bewegen können. Flexibilität, Selbstorganisation und Selbstmotivation sind die DNA agiler Unternehmen.

Doch wie kann der Wandel zu einem agilen Unternehmen gelingen? Sind die Führungskräfte bereit ihr Aufgabenspektrum zu verändern und Verantwortung abzugeben? Sind die Mitarbeiter im Unternehmen im Gegenzug überhaupt bereit mehr Verantwortung zu übernehmen, flexibler und noch motivierter zu werden? Die reine Unterrichtung agiler Techniken durch externe Beratungsgesellschaften kann aus meiner Sicht nicht funktionieren, weil sie zu kurz greift.

Sinn motiviert

Wann sind wir Menschen kreativ, flexibel, motiviert und übernehmen gerne Verantwortung? Ich weiß nicht wie es Ihnen dabei geht aber bei mir ist es der Fall, wenn ich das Gefühl habe etwas Sinnhaftes zu tun.

Unternehmen die erfolgreich agiler werden wollen müssen deshalb folgende Schritte beachten:

Erstens dürfen sie sich über den tieferen Sinn Ihres Unternehmens Gedanken machen. Nur wenn sich die Mitarbeiter mit dem Sinn des Unternehmens identifizieren können, werden sie die zuvor genannten Eigenschaften entwickeln. Und der Sinn des Unternehmens ist nicht Geld zu verdienen! Geld an sich ist nichts was Sinn macht, es ist nur Mittel zum Zweck. To make people happy oder die Welt mit kostenloser Information zu versorgen macht schon mehr Sinn – und nebenbei lässt sich damit auch Geld verdienen.

Zweitens dürfen die Führungskräfte in einem strukturierten Prozess ihre individuellen Werte und Verhaltensweisen im wahrsten Sinne des Wortes „SINN-STIFTEND“ ausrichten und vorleben. Die Frage die sich dahinter verbirgt ist: „Woran erkennt der Mitarbeiter, dass seine Führungskraft SINNSTIFTEND und -WERTVOLL handelt?“

Erst jetzt können agile Methoden und Techniken eingeführt werden. Das vorbildhafte und sinnstiftende Verhalten der Führungskräfte ist quasi die Grundlage für flexible und motivierte Mitarbeiter, die bereit sind mehr Verantwortung zu übernehmen. Die „Klammer“, welche bei einer agilen Unternehmenskultur das Unternehmen zusammenhält, ist die Ausrichtung des Verhaltens aller Beteiligten am Sinn des Unternehmens.

Das Dilligentia Wertemodell©

Eine effektive Struktur ein Unternehmen hin zu mehr Agilität zu entwickeln ist das Dilligentia Wertemodell©:



In den ersten beiden Schritten entwickeln die Führungskräfte, ausgehend vom Unternehmenssinn, einen Wertekanon mit konkreten Verhaltensweisen, welche der Erfüllung des Unternehmenssinns dienen. Dieser Wertekanon mit konkreten Verhaltensweisen ist für alle Führungskräfte verbindlich. Dieses sinnhafte, zielführende Verhalten wird von den Führungskräften nach einer festgelegten Struktur in die gesamte Organisation getragen, so dass sich sukzessive das Verhalten aller Mitarbeiter am Unternehmenszweck ausrichtet. Erst in einem dritten Schritt werden dann, auf Basis des Wertekanons, nach und nach Prinzipien agiler Arbeitsweisen in den Unternehmensalltag eingeführt.

Vorteile des Dilligentia Wertemodells©:

Klare Struktur:

Es liefert eine klare Struktur von der traditionellen Führung/Unternehmenskultur hin zu einer agilen Führung/Unternehmenskultur.

Einfach:

Es ist einfach in der Anwendung und Umsetzung. Nur wenige Werte und Verhaltensweisen führen sukzessive zu einem am Unternehmenssinn ausgerichteten Verhalten der Gesamtorganisation.

Selbstverstärkend

Das Leben der Werte und Verhaltensweisen hat einen selbstverstärkenden und selbstkontrollierenden Effekt, der sich sukzessive im Unternehmen immer weiter ausbreitet und verstärkt.

Motivierend

Auch Mitarbeiter, die bisher nur Zeit gegen Geld verkauft haben (diverse Studien schätzen diesen Anteil der Mitarbeiter an der Gesamtbelegschaft auf 60-70%) werden wieder stärker integriert.

Insgesamt steigen Effizienz, Produktivität, Flexibilität, Kreativität und Veränderungsbereitschaft. Die Freiheitsgrade der einzelnen Mitarbeiter steigen genauso wie deren Verantwortung für den Unternehmenserfolg. Die Kommunikation verbessert sich und Konflikte, Macht- und Bereichsdenken nehmen ab.

Wann ist die beste Zeit für den Wandel? – Jetzt!

Herzlichst, Ihr



Michael Mayer
Dilligentia
Ihr Partner für sinnvolles Management
www.dilligentia.de