

Die Innovationskraft eines Unternehmens liegt in einer kompetenten Führungsleistung



Rastende Gruppe am Fusse der Eigernordwand am Wasserfall mit Blick in die Weite und ins Tal hinunter auf Grindelwald: Im Hintergrund erkennt man das Wetterhorn und die Grosse Scheideegg. Von hier aus sieht man die Kleine Scheideegg und das Lauberhorn. (Sandra Zarro Baumeister, 20. Juli 2023)

Die eingehende Analyse der Motivationsstrukturen von Führungskräften ergab vier Motivbereiche, die das Verhalten einer Führungskraft in kritischen Arbeitssituationen beeinflussen: Lernen, Motivieren, Kommunizieren und Delegieren.

Die Zweckmäßigkeit von Plänen und die Fähigkeit zur flexiblen Anpassung der persönlichen Ziele und Beweggründe des eigenen Verhaltens hängen von den Erfahrungen ab, die eine Führungskraft in der täglichen Arbeitsgestaltung erwirbt.

Es stellt sich nun die Frage, wie es einem Unternehmen gelingt, sein Kreativitätspotential frei zu setzen. Wie kann ein Unternehmen die kreative Kapazität seiner Mitarbeitenden aktivieren und zu innovativen Leistungen gelangen? Um dieses Ziel zu erreichen, können drei Strategien verfolgt werden.

Strategie 1: Ermutigen Sie Lernprozesse und Risikobereitschaft in emotional herausfordernden Arbeitssituationen.

Die Innovationsfähigkeit eines Unternehmens kann durch den Aufbau von Vertrauensbeziehungen gesichert werden. Dies fördert Lernprozesse und die Risikobereitschaft, sich auf emotional herausfordernde Arbeitssituationen einzulassen. Die Befähigung der Mitarbeitenden, bestehende Geschäftsprozesse und Annahmen über deren Konsequenzen kritisch zu hinterfragen, gibt Impulse zur Neuorientierung und fördert Lernprozesse durch eine risikobereite Lernkultur im Unternehmen.

Strategie 2: Schaffen Sie kontinuierliche Erfahrung von Vertrauenswürdigkeit zwischen den voneinander abhängigen Mitarbeitenden.

Die Innovationsfähigkeit eines Unternehmens kann durch die kontinuierliche Erfahrung von Vertrauenswürdigkeit zwischen den voneinander abhängigen Unternehmensmitgliedern gesichert werden. Vertrauenswürdigkeit wird im Handeln wahrgenommen und dynamisch

bewertet. Dies spiegelt sich in einer Unternehmenskultur wider, die auf Vertrauen und gegenseitigem Respekt beruht.

Strategie 3: Fördern Sie interne und gruppenübergreifende Interaktionsprozesse, um Transformationsprozesse im Unternehmen zu gestalten.

Die Innovationsfähigkeit eines Unternehmens kann durch einen Führungsansatz erreicht werden, der intern und gruppenübergreifend Interaktionsprozesse fördert. Die wirksame Gestaltung von Transformationsprozessen im Unternehmen erfordert eine Unternehmenskultur, die auf Offenheit und Kommunikation setzt.

Das Verhalten einer Führungskraft in kritischen Arbeitssituationen ist anspruchsvoll. Dies gilt insbesondere dann, wenn eine Führungskraft willens ist, Lernerfahrungen zu ermöglichen und Mitarbeitende zu motivieren, Herausforderungen anzunehmen und Verantwortung zu übernehmen. Wenn eine Führungskraft bereit ist, das Engagement jedes einzelnen Mitarbeiters zu stärken, ist es zudem entscheidend, Ideen, Ziele und Visionen als Orientierung für die Zukunft aktiv zu kommunizieren.