

Ist Ihr Unternehmen fit für Führung 4.0?

Die Digitalisierung verändert unsere Unternehmen. Und damit auch die Führung. Jeder Chef sollte sich selbstkritisch fragen, ob er darauf vorbereitet ist.

von Volkmar Helfrecht

Industrie 4.0 ist in aller Munde. Das Vernetzen der Maschinen und der Unternehmen untereinander wird zu einer neuen industriellen Revolution führen. Alte Geschäftsfelder verschwinden, neue werden sich etablieren. Für viele Abstimmungen benötigt die Maschine den Menschen nicht mehr. Schnittstellen zu anderen Organisationen funktionieren menschenlos übers Web. Ähnlich im Büro 4.0: Berechnungen erstellen, Recherchen durchführen, Angebote einholen oder ausarbeiten, Alternativen ermitteln und entscheiden, Rechnungswesen und Finanzplanung umsetzen, Kreditvergabe-Entscheidungen organisieren: Auch hier ist die menschliche Arbeitskraft bald nicht mehr notwendig, glaubt man den Zukunftsforschern. Ein Maschinenpark, ein Ingenieur, ein Tablet und zuverlässiger Web-Zugang: Das ist das Unternehmen der Zukunft.

Wohin also mit der menschlichen Arbeitskraft? Zum einen werden auch in Zukunft viele kreative Tätigkeiten von Menschen erledigt: neue Geschäftsbereiche entwickeln, Start-ups ins Leben rufen, neue Formen des Zusammenlebens organisieren ... für zahlreiche Aufgaben wird unkonventionelles Human-Denken notwendig bleiben. Der zwischenmenschliche Kontakt spielt trotz aller Automatisierung im Geschäftsleben und in unserem gesellschaftlichen Zusammenspiel weiterhin eine tragende Rolle. Gerade dann, wenn durch Vernetzung der Produktionen einzelne Organisationen in ihren Produkten und Dienstleistungen austauschbarer werden.

Doch auch in den Tätigkeitsbereichen, in denen Menschen gebraucht werden, wird es neue Herausforderungen geben. Etwa in der Zusammenarbeit: Der Wunsch nach mehr zeitlicher Flexibilität bei den Arbeitszeiten, Homeoffice und die „digitalen Nomaden“ sind Beispiele des Wandels. Vielleicht wächst ja auch in Ihrem Unternehmen der Wunsch nach mehr Mitgestaltung:

Ihr Team will gehört werden, mitentscheiden und fordert Flexibilisierung ein. Da Sie auf Ihre Leistungsträger angewiesen sind, überlegen Sie sich, wie Sie diesen Wünschen gerecht werden können. Letztendlich ist auch hier die Vernetzung der Schlüssel: So wie sich durch soziale Medien und neue Kommunikationswege das Privatleben der Einzelnen miteinander vernetzt, so muss sich auch Ihr Team besser vernetzen. Und dazu benötigen Sie das richtige Werkzeug genauso wie ein neues Denken und Bewusstsein im Unternehmen. Betrachten Sie hierzu doch mal, wie es in den folgenden vier Bereichen bei Ihnen steht.

1. Strategie und Zielorientierung

Auch in Zukunft muss Ihr Unternehmen zielorientiert gesteuert werden: Nicht jeder macht, was er spontan meint tun zu wollen, sondern gemeinsam wird an Projekten, Veränderungen und Neuem gearbeitet. Daher sind Ihre Strategie, Ihre Ziele, Ihre Zukunftsausrichtung weiterhin entscheidend. Nur mit dem Unterschied, dass Ihre Leistungsträger verstärkt daran mitwirken wollen und auch müssen, um zukunftssicher zu agieren. Geraide in einer volatilen Welt, in der mehr Agilität gefordert wird, brauchen wir weiterhin Ziele, die uns Orientierung geben. Wir benötigen weiterhin einen Sinn für unser Tun und Handeln. Mag sein, dass Strategien in vielen Branchen kurzfristiger aktualisiert werden und keine fünf bis sieben Jahre mehr Bestand haben. Aber sie gewinnen gerade deswegen mehr an Bedeutung. Auch Ihre persönlichen Ziele und die Ziele Ihrer Leistungsträger werden in Zukunft für Ihre Unternehmensentscheidungen eine Rolle spielen. Beantworten Sie sich hierzu die folgenden Checkfragen:

- Hat Ihr Unternehmen eine Strategie? Wenn ja: Berücksichtigt diese den digitalen Wandel in Ihrer Branche?
- Ist Ihr Team größtenteils offen für wichtige Veränderung und auch bereit, sich selbst zu ändern?
- Kann Ihr Team gemeinsam und vernetzt an Zielen arbeiten?
- Kennen Ihre Leistungsträger Sinn und Bedeutung der Unternehmensziele? Und hat jeder die Möglichkeit, diese mitzugestalten?
- Kennt Ihr Team den Mehrwert, den Ihr Unternehmen Ihren Kunden und der Gesellschaft bietet?

2. Eine klare Organisation

Neben Ihren Zielen ist eine klare Organisation mit eindeutig definierten Zuständigkeiten und Verantwortungen ein Anker für

das sich ändernde Umfeld. Trotz ständigem Wandel muss stets klar sein, wohin der Weg geht und wer was macht. Das bedeutet letztendlich, dass noch mehr Sorgfalt notwendig ist, den aktuellen Organisationsstand festzuhalten und immer wieder anzupassen. Und jeder muss Zugriff auf diesen „Stand der Dinge haben“, um sich selbst innerhalb der Organisation zu verstehen. Auch hierzu ein paar Checkfragen:

- Kennt jeder im Unternehmen seine konkreten Aufgaben, seine Entscheidungskompetenz sowie die Aufgaben, für die er stellvertretend zuständig ist?
- Gehen Ihre Mitarbeiter aktiv auf die Führung zu, wenn sich die Arbeitsorganisation und damit der jeweilige Aufgabenbereich geändert haben?
- Binden Sie Ihr Team bei Prozessveränderungen aktiv mit ein oder wird die Organisation von oben herab verordnet?
- Hat jeder Zugriff auf die aktuelle Firmenorganisation, insbesondere auch auf solche Aufgaben, die er als Stellvertretung absichern soll?

3. Vernetztes Ideenmanagement

Wenn neuer Wettbewerb schneller entstehen kann, innovative Produkte die alten zügiger ablösen und Geschäftsfelder immer wieder durch den Markt in Frage gestellt werden, dann müssen sich unsere Unternehmen schneller neu erfinden können. Was es hierzu vor allem braucht, sind Kreativität und viele Ideen.

Der beste Ideenpool, den Sie haben, ist Ihr Team. Daraus müssen Sie in Zukunft noch mehr schöpfen. Aus diesem Grund sollten Sie Ihr Ideenmanagement gut organisieren, und Ihr Team muss stets daran partizipieren. Heißt konkret: Wertvolle Ideen werden planerisch weiterentwickelt, mit Informationen und Daten unterfüttert, bis daraus ein Ziel entsteht, das umgesetzt wird. Dieser Vorgang sollte im Unternehmen systematisch aus einem Guss abgebildet werden. Ein paar Checkfragen hierzu:

- Gibt es einen organisierten Ideengewinnungsprozess (ähnlich dem kontinuierlichen Verbesserungsprozess)?
- Können Ihre Mitarbeiter Ideen systematisch einreichen, die je nach Relevanz zu Zielen werden?
- Arbeitet Ihr Team an wichtigen Ideen, sammelt es wesentliche Informationen und bereitet es aktiv die Entscheidung vor, ob aus der Idee ein Ziel wird?
- Haben Sie Zugriff zu Ideen, die in Ihrem Unternehmen entstehen, und können sich die Entscheidungs- und Wissenträger bei der Ideenentwicklung einbinden?

- Ist Ihr Ideenmanagement im Team vernetzt?

4. Zugang zum nötigen Wissen

Für ein vernetztes Zusammenwirken braucht es vernetzte Kommunikation. Jedes Teammitglied muss jederzeit auf die jeweils benötigten Daten und Informationen zugreifen können. Wenn Sie dies in Ihrem Unternehmen realisiert haben, dann sind Sie dem unternehmerischen Wissensmanagement einen großen Schritt nähergekommen. Jede gute Idee, die umgesetzt werden will, fordert Veränderungen und ist damit ein potenzielles Ziel in Ihrem Unternehmen. Verbunden mit dem notwendigen Wissen und dem Austausch der Zielbeteiligten untereinander entsteht eine neue Arbeitskultur, die deutlich effizienter ist, als das, was wir bisher gewohnt waren.

- Hat jeder, der an einem Ziel/Projekt arbeitet, zu jeder Zeit problemlos Zugang zu den relevanten Daten und Dateien?
- Sind Daten und Ideen unmissverständlich den entsprechenden Zielen zugeordnet?
- Weiß jeder Mitarbeiter, wo er seine Dateien, seine Ideen und sein Wissen speichern kann, so dass alle im Unternehmen Zugang dazu haben?
- Ist es bei Ihnen möglich, leicht und unmittelbar innerhalb des Unternehmens über Ziele zu kommunizieren?

Entscheiden Sie sich für Ihren Weg

Sie können Treiber der neuen Entwicklung sein – oder diese erst noch eine Weile abwartend beobachten. Beides birgt Risiken. Sie müssen sich entscheiden: Wollen Sie vorangehen, Erfahrung sammeln in der veränderten Geschäftswelt und damit attraktiv als Arbeitgeber werden? Oder wollen Sie erst mal sehen, was andere tun, in der Hoffnung, den Zug nicht zu verpassen? Digitale Tools wie unsere Web-Lösung „LeadAir“ können Ihr Unternehmen dabei unterstützen, die Herausforderungen des Wandels strategisch wie operativ zu meistern. Was Sie aber unbedingt beachten sollten: Es gilt, die gesamte Führungsmannschaft und alle Leistungsträger in die neue Denkweise einzubinden, den neuen Weg konsequent zu gehen und sich selbst dabei neu zu erfinden, ohne Bewährtes aufzugeben.

Top-Tipp

Nutzen Sie unsere Zusatzangebote zum Thema:

1. Ein persönliches Telefonat mit Volkmar Helfrecht: Lassen Sie sich von ihm beraten, wie Sie Ihr Unternehmen auf die Arbeitswelt 4.0 einstellen. Terminabstimmung unter Telefon 09232 / 601–248.
2. Ein kostenfreier „LeadAir“-Praxistest: Lernen Sie die Planungs- und Management-Software für Unternehmensführung 4.0 in Ihrem Führungsalltag kennen. Vier Wochen lang, kostenfrei. Erleben Sie, wie „LeadAir“ Sie und Ihr Team beim vernetzten Führen und Zusammenarbeiten unterstützt. Einfach E-Mail an: j.bertholdt@helfrecht.de

Zum Autor:



Volkmar Helfrecht ist Vorstand der HelfRecht Unternehmerische Planungsmethoden AG, Bad Alexandersbad (www.helfrecht.de). Wenn Sie mehr über das Planungs- und Managementsystem von HelfRecht erfahren wollen oder wenn Sie wissen wollen, wie Sie vom HelfRecht-System (Führungs-kompetenz, Selbstorganisation, Ziel- und Zeitmanagement, Unternehmensführung) profitieren können, erreichen Sie Volkmar Helfrecht unter E-Mail v.helfrecht@helfrecht.de oder per Telefon unter 09232 / 6010.

© HelfRecht-Unternehmerzentrum, Bad Alexandersbad

Kontakt:

HelfRecht AG
Markgrafenstraße 32
95680 Bad Alexandersbad
Telefon 09232 / 601 - 250
Telefax 09232 / 601 – 282
E-Mail info@helfrecht.de