

stellen.suedostschweiz.ch
 ... die grösste stellenplattform der region

INSERATESCHLUSS:
 Samstag-Ausgabe: Donnerstag, 8.00 Uhr

Comercialstrasse 20, 7007 Chur
 Telefon 081 255 58 58, Fax 081 255 58 59
 Agenturen in Arosa, Ilanz, Lenzerheide
 und Thusis

IM INTERNET AUFRUFBAR UNTER:
 stellen.suedostschweiz.ch

Innovationsförderndes Führungsverhalten zahlt sich aus

Nicht nur das innovative Können, sondern auch das Wollen prägt die Innovationskultur einer Unternehmung. Führungskräfte, welche die Innovation fördern, verschaffen ihrem Unternehmen einen Wettbewerbsvorteil.

Von Katrin Juntke und Niklaus Blaser*

Die Schweiz belegt bei internationalen Studien regelmässig Spitzenplätze im Bereich der Innovation. Gute Ausbildungs- und Forschungsstätten, geeignete Infrastrukturen sowie hohe Investitionen in Research & Development bieten die Basis für das innovative Können einer Unternehmung. Wie erfolgreich eine Unternehmung Innovationen auf den Markt bringt, hängt stark von der Innovationsbereitschaft der Mitarbeitenden ab. Zentrale Faktoren sind neben dem eigenen Antrieb die Interessen des Einzelnen für Unternehmung, Kunden und Konkurrenten sowie die Unternehmenskultur und das Führungsverhalten.

Innovationsklima schaffen

Zeigt die Unternehmensleitung ehrliches Interesse an Innovationen, prägt dies die Innovationskultur positiv. Fühlen die Mitarbeitenden, dass das Management ihren Fähigkeiten vertraut, motiviert dies zusätzlich. Toleranz sowie die Bereitschaft, aus Fehlern zu lernen, beseitigt innovationslähmende Angst. Eine breit kommunizierte Vision der Unternehmensausrichtung vermittelt allen Mitarbeitenden



Bewusstes Führungsverhalten treibt Innovationen.

Bild Archiv Keystone

den die notwendige Zukunftsausrichtung und viel Sicherheit im Umgang mit den Ungewissheiten und Risiken der Innovation. Fördern Kader bei Neuanstellungen die Vielfalt im Unternehmen und zeigen gegenüber Aussenseitern und Querdenkern Toleranz, generiert dies zwar höhere Anforderungen an Führungspersonen, fördert aber anderer-

seits die Kreativität. Ein Herabsetzen der gelebten Machtdistanz in Unternehmen – beispielsweise durch flache Hierarchien oder durch ein respektvolles Du – unterstützt die offene interne Kommunikation und trägt direkt zu innovativen Problemlösungen bei. Trotz flacher Hierarchie müssen Mitarbeitende allerdings wissen, dass sie ihre Arbeit autonom und selbstverant-

wortlich zu erledigen haben. Es gilt zu vermitteln, dass sie die Verantwortung für ihr Tun im Rahmen der Vision und zum Vorteil der Firma übernehmen müssen. Entsprechend klar müssen Chefs ihre Erwartungshaltung bezüglich Resultate kommunizieren und diese konsequent überprüfen. Am besten gelingt dies, wenn Führungspersonen ihre Bereitschaft zeigen, aktiv zu coachen und zu unterstützen und bei Bedarf willens sind, Individuen und Teams abzuschirmen oder zu schützen, damit diese ihre Ziele erreichen können. Ein Management, welches sich im Elfenbeinturm positioniert, trägt nicht zu einer innovativen Kultur bei.

* Katrin Juntke ist systemische Organisationsentwicklerin. Sie coacht Organisationen bei Veränderungsprozessen sowie Mitarbeitende und Führungskräfte. www.katrinjuntke.ch.

Niklaus Blaser, MBA IMD/EI, Ing. FH ist selbstständiger Berater sowie Partner der KMU-Beratungsfirma Consulta AG und hat sich auf Innovation, Strategie und Restrukturierungen spezialisiert. niklaus.blaser@bluewin.ch.