

Die MÄR vom innovativen Manager

Sind Sie ein Innovationsblockierer? Mitarbeiter, Kollegen und Vorgesetzte nehmen Führungskräfte in Deutschland in der Regel nicht als Innovatoren und Innovationstreiber wahr. Zu diesem Ergebnis kommt die „Leadership-Trend-Barometer“ genannte Online-Befragung des Instituts für Führungskultur im digitalen Zeitalter (IFIDZ), Frankfurt.

An ihr nahmen 136 Personen teil, von denen zwei Drittel als Führungskräfte der ersten und zweiten Führungsebene von Unternehmen arbeiteten. Ein Drittel der Befragten waren Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung sowie Vertreter aus Wissenschaft, Forschung und Verbänden.

Führungskräften fehlt der Mut zum Risiko

Den Umfrageergebnissen zufolge empfinden nur 13 % der Befragten die Führungskräfte in Unternehmen als kreativ und innovativ. Auch Kompetenzen, die eine wesentliche Voraussetzung für eine hohe Innovationsfähigkeit sind, wie zum Beispiel Neugierde, Mut und Risikobereitschaft, schreiben sie ihnen eher selten zu. Fast jeder zweite Teilnehmer der Umfrage konstatiert bei den

Führungskräften einen Mangel an Neugierde (49 %). Fast ebenso viele empfinden sie als risikoscheu und wenig mutig (48 %).

„Dieses Ergebnis hat uns überrascht“, betont die Institutsleiterin Barbara Liebermeister. „Zwar wissen wir aus anderen Studien, dass Führungs-

kräfte teilweise als Innovationshindernis wahrgenommen werden. Doch damit, dass neun von zehn der Befragten Führungskräfte als eher unkreativ und wenig innovativ einstufen, hatten wir nicht gerechnet.“ Die Umfrage bestätigt eine Studie der TU München und des Personaldienstleisters Hays von 2016. Sie kam zum Ergebnis: 40 % der Mitarbeiter von Unternehmen erachten ihren Chef als größtes Innovationshindernis.

Kreativität wichtiger als Leadership?

Auch Leadership als Prinzip ist für viele Befragungsteilnehmer für den Innovationserfolg eher unwichtig. 72 % von ihnen antworteten auf die Frage, was für den Erfolg einer Idee wichtig ist, Kreativität sei entscheidender als Leadership. „Auch dieses Ergebnis hat uns leicht überrascht“, betont Liebermeister, „denn ohne Leadership können Innovationen selten erfolgreich umgesetzt werden: Aus einer guten Idee entsteht bei schlechter Führung meist nichts; bei guter Führung kann jedoch aus einer eher mittelmäßigen Idee beispielsweise ein erfolgreiches Produkt entstehen.“

Das negative Innovationsimage der Führungskräfte sowie des Leaderships im Allgemeinen spiegelt sich auch in der Bewertung der Unternehmenskultur wider. So sind drei Viertel der Befragten (74 %) der Auffassung, Innovationen scheitern häufiger an der Unternehmenskultur als an den finanziellen Mitteln. Da Führungskräfte die Kultur eines Unternehmens stark prägen, liegt die Vermutung nahe,

Der Autor:



Bernhard Kuntz leitet die Marketing-Agentur Die Profilberater



Bild: Coloures-Pic – stock.adobe

dass dahinter auch negative Erfahrungen der Befragten mit Führungskräften stehen.

Wenn Innovation nicht als Führungsleistung wahrgenommen wird, wird sie stattdessen als Teamleistung gesehen, könnte man meinen. Dies bestätigen die Umfrageergebnisse nicht: Nur jeder zweite Befragte ist der Auffassung, dass Innovationen fast immer Teamleistungen sind. „In vielen Köpfen existiert anscheinend noch die Vorstellung, Innovationen werden in erster Linie durch einen einsamen, genialen Erfinder bewirkt“, kommentiert Liebermeister.

Mehr disruptives Denken gefragt

In der Umfrage wurde auch nach der Wahrnehmung der Innovationsfähigkeit von Unternehmen und Organisationen gefragt. Diese stellt sich zwar insgesamt recht positiv dar. Jedoch sind 60 % der Befragten der Auffassung, in ihrem beruflichen Umfeld werde wenig von Grund auf „radikal neu gedacht“. Das für den digitalen Wandel erforderliche disruptive Denken schätzen die Teilnehmer also als schwach ein. „Das deckt sich mit unserer Meta-Studie ‚Führungskompetenzen im digitalen Zeitalter‘“, betont Patrick Merke, Mitglied der Institutsleitung und Studienleiter, „bei der wir ebenfalls zum Ergebnis kamen: Disruptives Denken hat in Deutschland noch einen geringen Stellenwert.“

”

Barbara Liebermeister, Leiterin des Instituts für Führungskultur im digitalen Zeitalter

Führungskräfte könnten und sollten mehr dafür tun, dass sie ihre Rolle als Innovationsträger und -treiber erkennbar wahrnehmen.

Die Befragten sehen den Standort Deutschland insgesamt jedoch überwiegend positiv. 59 % von ihnen sind der Meinung, Deutschland sei insgesamt innovativ und veränderungsbereit genug. „Ein Fazit unserer Umfrage ist, dass in der Entwicklung der Führungskräfte noch viel Potenzial für den Innovationserfolg von Unternehmen ruht, und Führungskräfte könnten und sollten mehr dafür tun, dass sie ihre Rolle als Innovationsträger und -treiber erkennbar wahrnehmen“, konstatiert Liebermeister. „Unter anderem, indem sie disruptiver denken und mehr Mut zum Experimentieren zeigen.“



Weitere Management-Beiträge finden Sie unter www.chemietechnik.de/1804ct610 - oder direkt über den QR-Code.