

Führung im Ideenmanagement

Der Erfolgsfaktor auf dem Prüfstand

Mailin Schmelter

Einen der zentralen Erfolgsfaktoren im Ideenmanagement stellt die Führung bzw. die Führungskultur dar. Die Generierung, Formulierung und Umsetzung von Ideen wird durch die Führungskräfte und die vorherrschende Führungskultur stark beeinflusst. Die Zielsetzung der Benchmarkstudie 2012 war daher die Analyse dieses Erfolgsfaktors und dessen Auswirkungen auf den Erfolg im Ideenmanagement.

□ Keywords: Benchmarkstudie, Führung, Führungskultur

Die Benchmarkstudie wurde 2012 bereits zum zweiten Mal in Kooperation mit dem Deutschen Institut für Betriebswirtschaft (DIB) und der FernUniversität in Hagen durchgeführt. Insgesamt haben sich in diesem Jahr 135 Unternehmen aus 13 verschiedenen Branchen beteiligt.

Teilnehmer der Studie

Von den 135 Teilnehmern gehört der größte Teil der Unternehmen den Branchen Automobilzulieferer, aluminium- und metallverarbeitende Industrie sowie dem Maschinen- und Anlagenbau an. Nur wenige Teilnehmer stammen aus den Bereichen Verkehr/Logistik, Luft-/Raumfahrt oder der Elektroindustrie. Der Großteil der Unternehmen stammt aus Deutschland. Lediglich ein österreichisches Unternehmen und ein Unternehmen aus den Vereinigten Arabischen Emiraten haben ebenfalls teilgenommen. Unter den Teilnehmern sind mehr als die Hälfte Großunternehmen mit mehr als 1000 Mitarbeitern. Kleine und mittelständische Unternehmen sind zu 40 % vertreten.

Führungsstile im Ideenmanagement

Auf Basis von konkreten Führungsmerkmalen der Unternehmenspraxis wurden vier Führungsstile identifiziert, deren Eigenschaften zu unter-

schiedlichen Profilen verdichtet werden konnten. Diese Profile sind durch spezifische Stärken und Schwächen gekennzeichnet.

Führungsstil 1: der Engagierte

Dieser Führungsstil ist vor allem durch das Engagement und die Einsatzbereitschaft für die Zielsetzung des Unternehmens gekennzeichnet. Sowohl explizite als auch implizite Regeln dienen als Orientierungspunkt für das Führungsverhalten. Darüber hinaus kann als zentrales Merkmal ein ausgeprägter Mitarbeiterfokus identifiziert werden. Fairness und eine angenehme Arbeitsatmosphäre kennzeichnen diesen Führungsstil. Dadurch ist häufig ein enges Vertrauensverhältnis zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten vorzufinden. Entscheidungen werden bei Führungskräften dieses Typs schnell und zielführend getroffen. Zudem sind eine hohe Qualitäts- und Leistungsorientierung essentielle Bestandteile des Führungsverhaltens.

Grundlage dieses Führungsstils ist die Balance zwischen Unternehmens- und Mitarbeiterorientierung. Dadurch erhält dieses Führungsverhalten sowohl auf Mitarbeiterebene als auch bei der Geschäftsführung große Zustimmung. Zentrale Eigenschaften der Führungskraft sind vorausschauendes Denken und Handeln. Knapp 27 % der befragten Unternehmen konnten Führungskräfte mit diesem Führungsstil vorweisen. Vor allem kleine und mittelständische Unternehmen sind durch Führungskräfte mit diesem Führungsverhalten geprägt.

Führungsstil 2: der Erfolgshungrige

Erfolg auf persönlicher und unternehmerischer Ebene ist die Zielsetzung von Führungskräften mit diesem Führungsverhalten. Ausschlaggebend sind dafür zielgerichtete Entscheidungen, die selbstständig und autonom von der Führungskraft getroffen werden. Die Zusammenarbeit zwischen der Mitarbeiter- und der Führungsebene ist somit klar strukturiert und im Hinblick auf zielführende Ergebnisse gestaltet. Dadurch werden Interessen und Wünsche der Mitarbeiter kaum berücksichtigt.

Von den teilnehmenden Unternehmen wiesen 15 % diesen Führungsstil auf. In diesen Unternehmen herrscht ein ausgeprägter Wettbewerb zwischen den Führungskräften, was zu effizienten und effektiven Arbeitsabläufen und schnellen Prozessen führt.

Führungsstil 3: der Verlässliche

Der verlässliche Führungsstil zeichnet sich ebenfalls durch seine Orientierung an den Zielsetzungen und Regeln des Unternehmens aus. Darüber hinaus laufen Prozesse und Aufgabenverteilungen formalisiert ab, und Zuständigkeiten sind klar definiert sowie strukturiert. Dieses Führungsverhalten ist weit verbreitet. Über die Hälfte der befragten Unternehmen weisen Führungskräfte mit diesen Verhaltensaspekten auf.

Abbildung 1:
Branchen-
zugehörigkeit

