

# Zukunft und Innovation durch Teams: Erfolg durch Change

---

 [berufebilder.de/zukunft-innovation-teams-erfolg](https://berufebilder.de/zukunft-innovation-teams-erfolg)

Überraschende Wünsche eines Kunden oder eine von außen wirkende unerwartete Krise – beides kann in vorhandenen Strukturen oft nicht schnell genug bewältigt werden. Hier braucht es andere Vorgehensweisen.

## Eigeninitiative ist gefragt

---

Eigeninitiative ergreifen, hinderliche Prozesse außer Acht lassen und eine interdisziplinäre Zusammenarbeit. Genau das, was der gesunde Menschenverstand gebietet, die Organisation aber häufig verbietet.

Wichtige Fragen sind in diesem Zusammenhang nur: Inwieweit können sich Organisationen flexibel anpassen? Können Unternehmen tatsächlich Regeln und Prozesse außer Acht lassen, wenn diese hinderlich sind? Sind Mitarbeiter in der Lage, das Machtvakuum zu nutzen, um selbst nach Lösungen zu suchen? Genau so können Innovationen entstehen! Genau da gilt es hinzuschauen. Genau da bietet sich die Gelegenheit, Strukturen an das neue Normal anzupassen.

## Das Leben birgt Überraschungen

---

Verständlich ist, dass Unternehmer, Führungskräfte und Mitarbeiter sich nach dem Gewohnten, der Sicherheit sehnen. Ist diese nicht mehr gegeben, müssen wir aber auch genauso gut damit klarkommen, was wir eigentlich alle wissen, aber immer wieder gerne ignorieren: Das Leben birgt Überraschungen. Dann heißt es flexibel sein und auf das reagieren, was gerade ist. Trotzdem hängen wir Menschen an unseren Plänen. Ebenso wie Organisationen an Zielvereinbarungen und Standard-Prozessen. Schließlich haben wir es lange Zeit trainiert.

Veränderungen gehen an niemandem spurlos vorüber. Vor allem, je größer die Einschnitte sind, die diese Veränderungen von uns verlangen und hinterlassen. Krisen bringen verborgen liegende Talente und Verhaltensweisen ans Licht. Sie decken aber auch Schwachstellen auf. Deshalb müssen wir uns immer wieder neu ausrichten und das neue Normal zu finden, das sich konsequent an die Erfordernisse des Marktes anpasst.

Das Ergebnis sind Kokreativität, Flexibilität und das motivierte WIR, das Unternehmen und Menschen für den Umgang mit wechselnden Aufgaben – und damit für die Zukunft – fit macht. Die richtige Form der Zusammenarbeit ist der Schlüssel dazu. Vor allem, wenn man sich anschaut, welche zwei grundsätzlichen Aufgaben es in einem Unternehmen gibt.

## Blaue Aufgaben – einfach oder kompliziert

---

Hier geht es um Aufgaben, die wir mit Wissen lösen können. Zum Beispiel, wie man die Löhne korrekt abrechnet – auch unter der Berücksichtigung von Kurzarbeitergeld. Es ist klar, was richtig und falsch ist. Gute Zusammenarbeit bedeutet, dass jeder seine Arbeit zuverlässig nach Plan erledigt. Dafür gibt es Regeln und Prozesse. Je besser diese definiert sind, umso effizienter kann die Aufgabe ausgeführt werden.

Unternehmer sollten wissen, welche Aufgaben in diese Kategorie fallen. Aber auch, wenn es scheint, dass das Wichtigste ist, dass sich Mitarbeiter an die Prozesse halten, sollten sie nicht darauf reduziert werden. Schließlich haben wir alle erlebt, wie schnell wir mit einer neuen Situation konfrontiert sein können, in der wir auf die Kreativität und Kollaboration aller angewiesen sind.

Blaue Aufgaben zeichnen sich aus durch:

- Wissen
- Expertise
- Regeln
- Plan
- Prozesse

## **Rote Aufgaben – dynamisch oder lebendig**

---

Das sind Herausforderungen, die nicht mit Wissen zu lösen sind. Sie sind neu und überraschend, wie die Innovation eines Mitbewerbers oder der Umgang mit der Corona-Krise. Hier gibt es nicht die eine richtige Lösung. Hier kommt es auf Intuition an. Wenn ein Mitarbeiter rote Aufgaben bravourös erledigt, und wir ihn fragen, wie er das macht, wird er sagen „es gibt kein Rezept“ oder „es kommt darauf an“.

Da hilft keine Checkliste. Hier braucht es Ideen. Hinzu kommt, dass es sich heute bei diesen Aufgaben meist um vielfältig vernetzte Themen handelt. Lösungen entstehen nur durch Kokreation. Zusammenarbeit – das WIR – wird zum Schlüsselfaktor für Erfolg.

Rote Aufgaben zeichnen sich aus durch:

- Neuheiten-Charakter
- Überraschungseffekt
- Intuition
- Ideen
- Vielfältig vernetzte Themen

## **Wettbewerbsvorteil, Innovationskraft und offene Strukturen**

---

Welche Aufgaben entscheiden über den Erfolg eines Unternehmens? Sind es die blauen, standardisierten Aufgaben? Oder ist es die Fähigkeit der Mitarbeiter, auf die roten, dynamischen Anforderungen reagieren zu können? Tatsächlich ist das heute in Organisationen der entscheidende Wettbewerbsvorteil. Denn für den Weg aus der Krise

braucht es mehr Innovationskraft denn je. Deshalb ist jetzt der Moment, die Organisation nach solchen „regelwidrigen“ Initiativen zu durchforsten. Aber nicht, um sie auszurotten oder zu unterdrücken, sondern um sie unter Schutz zu stellen und aktiv zu nutzen.

Was aber, wenn diese Initiativen und Ideen nicht aufgetaucht sind? Naheliegend ist der Gedanke: Das liegt an den Mitarbeitern! Die sind nicht kreativ oder kollaborativ genug. Wenn wir betrachten, was im Privatleben passiert ist, ist das eher unwahrscheinlich. Einkaufskooperationen wurden etabliert, Wissen geteilt, Informationen weitergegeben.

Die richtige Frage muss also lauten: Woran liegt es, dass Mitarbeiter sich im Unternehmen, in ihrem Arbeitsumfeld unkreativ und unkooperativ verhalten? Die Antwort lautet meist, dass Strukturen im Weg stehen, die genau das unterbinden: Konkurrierende Zielvereinbarungen, Intransparenz und starre Grenzen im Denken und Tun.

- Copyright © 2003-2021 by Verlag Best of HR - Berufebilder.de®