

Erfolgsfaktor der Zukunft

(04. Januar 2019) Zunehmende Digitalisierung und weltweite Vernetzung führen zu einer immer schnelleren Veränderung der Gesellschaft. Globalisierte Märkte und Finanzströme, die nahezu undurchschaubar wirken, dominieren den Arbeitsmarkt – die Welt dreht sich zunehmend schneller. Innovative Neuerungen führen dazu, dass jahrelang bewährte Geschäftsmodelle heute an Erfolg einbüßen.



Vormals nachgefragte Dienstleistungen verlieren an Bedeutung, während andere in völlig neuer Art und Weise „boomen“. Heutzutage ist die Herausforderung: eine komplexere, schnellere und dynamischere Arbeitsweise. Entwicklungen des Marktes sind dabei weniger vorhersehbar und weniger verlässlich planbar als noch vor einiger Zeit. „Um die Anforderungen der sogenannten VUCA-Welt (Volatilität, Unsicherheit, Komplexität, Mehrdeutigkeit) zu meistern, gilt eine zukunftsorientierte Einstellung und eine positive

Haltung gegenüber Veränderungen als Basis für echten Wandel“, erklärt Dr. Consuela Utsch (Bild), Geschäftsführerin der Acuroc Solutions GmbH aus Idstein. Um den Herausforderungen der digitalen Zukunft gerecht zu werden, ist ein kontinuierliches Lernen von neuen Kompetenzen und eine Öffnung der Unternehmenskultur gefragt.

Agiles Führungsverständnis

Langfristig gelingt eine dynamische Organisation nur mit qualifizierten, kompetenten sowie motivierten Arbeitnehmern. Leistungsfähige Teams arbeiten organisations- und unternehmensübergreifend in temporären Netzwerken zusammen. So entsteht eine Vielfalt an Kompetenzen und Mitarbeiter lernen voneinander. Zukunftsorientierte Unternehmen erkennen aktuelle Veränderungen des Marktes und schätzen den Status der eigenen Organisation realistisch ein, um in diesem dynamischen Umfeld zu agieren. Der Erfolgsfaktor liegt dabei in der Kombination von Agilität und Robustheit. Dadurch entsteht eine effektive, flexible Organisation in einem dynamischen Umfeld. „Dynamische Organisationen zeichnen sich dabei vor allem durch ein Vorwärtsdenken in alternativen, durchdachten Zukunftsplänen, dem ständigen Austausch mit der Umwelt durch Zusammenarbeit in heterogenen Netzwerken sowie schlanke Aufbau- und Ablauforganisation aus“, so Utsch. Darüber hinaus sollte ein Unternehmen ein agiles Führungsverständnis fördern. Nur so profitieren Unternehmen von unterschiedlichen internen Stärken und Erfahrungsschätzen. Durch die ständige Beobachtung des Marktes ergibt sich eine schnellere Reaktion auf Kundenwünsche sowie auf den Wettbewerb und zusätzlich wird ein Weiterdenken zu neuen Services und Lösungen forciert.

Rahmen für Dynamik schaffen

Wesentliche Aufgaben von Führung bestehen darin, Angestellte im Umgang mit Komplexität, Veränderungen und digitalen Neuerungen zu befähigen und sie dabei zu unterstützen, neue Wege zu gehen. Nur wenn Mitarbeitern Freiräume zugesprochen werden, funktioniert eine einwandfreie Selbstorganisation innerhalb von Leitplanken, etwa in Form von rollenbasierten Arbeitsformen. Dies baut allerdings auf reale Gestaltungs- und Entscheidungsfreiheit und Verantwortungsübernahme auf. Nur auf der Basis von Vertrauen, Wertschätzung, Transparenz sowie einer offenen Kommunikation in beide Richtungen funktioniert dieses System ohne Probleme. „Führungskräfte sollten sich als unterstützende Manager begreifen und auch so wahrgenommen werden sowie Wert auf regelmäßiges Feedback und Teambildung legen. Schließlich gelingen die Rahmenbedingungen für eine dynamische Organisation nur auf der Basis eines nachhaltig zukunftsorientierten Führungsverständnisses“, betont Utsch. Um diese Freiheiten für die Selbstorganisation zu schaffen, muss jedoch Verständnis ebenso wie die entsprechende Haltung auf allen Unternehmensebenen gelebt werden. Von der Managerebene bis zum einzelnen Mitarbeiter sollten alle Beteiligten offen für neue Methoden sowie für eine Kooperation mit allen Beteiligten sein.

AQRO als Lösungsansatz

Bei der Einführung einer dynamischen Organisation bietet AQRO mit einem rollenbasierten Ansatz eine geeignete Grundlage. Als Steuerungsinstrument für rollenbasiertes Arbeiten schafft die Methode Sicherheit und Verständnis für die Verantwortlichkeiten und Aktivitäten, die der Mitarbeiter in der jeweiligen Rolle besitzt. Trotz der enormen Dynamik und Flexibilität durch die Kreation neuer oder geänderter Rollen, sorgt dies jedoch für Sicherheit und einen klaren Handlungsrahmen in dem Kreativität und Innovationskraft wachsen können. Nur in einem sicheren Rahmen können Mitarbeiter neue Ideen entwickeln und AQRO sorgt dabei für entsprechende Freiräume. „Für ein bestimmtes Zeitfenster sind Mitarbeiter ausschließlich in einer Rolle tätig und auch hauptsächlich in dieser ansprechbar“, verdeutlicht Consuela Utsch. Beschäftigte arbeiten so konzentriert und ohne Unterbrechungen an einem Stück – dennoch bleibt die Abteilung für Kunden, Kollegen und externe Partner jederzeit ansprechbar. AQRO berücksichtigt jede Rolle eines Arbeitnehmers und räumt diesem genug Zeit ein, sodass sich Qualität und Effizienz der ausgeübten Tätigkeiten erhöhen und Freiräume geschaffen werden. „In Zeiten der digitalen Transformation steigern wir mit unserem Ansatz nicht nur Produktivität sowie Transparenz, sondern stärken auch die Innovationskraft und sorgen somit für ein belastbares, übergreifendes Ressourcen-Management“, erklärt Utsch. „Auch die Interaktion in globalen, virtuellen Teams profitiert von der Methode.“ Außerdem ist es unerheblich, wie viele Mitarbeiter ein Unternehmen hat – der Ansatz lohnt sich sowohl für kleine und mittelständische Unternehmen als auch für international agierende Konzerne. So sorgt diese Arbeitsweise für eine effektive Grundlage, um eine leistungsfähige Organisation im dynamischen Umfeld in Zeiten der VUCA-Welt zu bilden.

