

Wie neue Ideen ins Unternehmen kommen



Die Autorin: Anne M. Schüller

Innovationen sind der Umsatz von übermorgen. Sie müssen frühzeitig entwickelt werden, um sie startklar in der Pipeline zu haben, wenn die alten Lösungen es nicht mehr bringen. Basis dafür sind Innovationssachverstand sowie Vorgehensweisen, die den Mitarbeitenden Innovationsfreiräume geben. Zudem braucht es eine Kultur, die neue Ideen willkommen heißt und das Vorwärtsdenken für alle Beschäftigten im Unternehmen zu einer Selbstverständlichkeit macht.

Vorsprung entsteht nicht durch mehr vom Gleichen, sondern durch Andersmachen und neue Ideen. Aus diesem Grund sollte ein Unternehmen, das die Zukunft erreichen will, die vielversprechenden Initiativen seiner begabten Talente, seiner mutigen Innovatoren und eifrigen Übermorgengestalter nicht verhindern. Denn es braucht eine Menge Ausgangsideen, damit schließlich bahnbrechende Innovationen gelingen. Und vielen klugen Köpfen fällt immer mehr ein als einem allein.

Egal, auf welcher Ebene und in welchem Bereich, jeder Mitarbeitende kann auf seine Weise Ideen einbringen, die den entscheidenden Unterschied machen. Das gilt ganz besonders für fähige Neuankömmlinge, weil die noch nicht betriebsblind sind. Leider sind gar nicht so selten gerade die hochengagierten Talente oft bereits nach den ersten Arbeitstagen derart frustriert von dem, was sie gleich anfangs erleben, dass sie das Unternehmen am

liebsten sofort wieder verlassen. Und oft genug tun sie das auch.

Die Oberen bekommen die wahren Gründe für das frühe Ausscheiden der Neuen meist gar nicht mit. Für sie ist es völlig normal, diese zunächst „einzunorden“, indem man sie vor allem mit dem im Unternehmen üblichen „richtigen“ Verhalten vertraut macht, statt ihre anfangs noch unverstellten Sichtweisen weise zu nutzen. Insofern sollten wir in einen gut gemachten Onboarding-Prozess die Suche nach innovativen Ideen integrieren.

Mit Tablet oder Klemmbrett auf Verbesserungsjagd

Natürlich braucht es für Neuankömmlinge einen Integrationsprozess, doch gerade am Anfang auch bereits Spielraum, um Eigeninitiative zu zeigen. Neue Mitarbeitende sollten intensiv ermutigt werden, ihren noch frischen, ungetrübten Blick konstruktiv einzusetzen. Was sie stattdessen meist lernen: bloß nicht anecken, in keine Tretminen stolpern, die geltenden Verhaltensregeln beachten, damit man die Probezeit übersteht.

So fädeln sich die meisten „Neuen“ unreflektiert in die vorgefundene mehr oder weniger stark ritualisierte Betriebskultur ein. Um stattdessen den Neueinsteiger-Effekt zu nutzen, könnte man es zur Bedingung machen, dass Mitarbeitende, um die Probezeit zu bestehen, in den ersten sechs Monaten eine eigene Initiative beziehungsweise einen Optimierungsvorstoß in Gang bringen, der idealerweise schon erste Erfolge zeigt.

Schicken Sie dazu die Neuen, begleitet von einem forschenden Kollegen, mit einem Tablet-Computer – oder, wenn so was nicht da ist, mit einem Klemmbrett – durch die Firma. Der Auftrag an sie ist der, Überholtes zu identifizieren und sich auf die Suche nach Verbesserungsideen zu machen. So können sie sogar zum Sprachrohr der Beschäftigten werden, die Veränderungen längst ebenfalls wollen, dies aber nicht zu sagen wagen.

Sind Neudenker bei Ihnen tatsächlich willkommen?

Leider geht nach der Probezeit die Anpasserei oft erst so richtig los. Statt den neuen Kollegen Freiraum zur Eigenentwicklung zu geben, werden ihnen standardisierte Weiterbildungsprogramme

und vorgezeichnete Trainings verordnet. Diese sollen sie im Rahmen einer festgezurrteten Stellenbeschreibung auf Aufgabenstellungen vorbereiten, die dann routinemäßig abzuspuhlen sind. Doch in Zeiten der Transformation ist das gefährlich, weil es den Konformismus begünstigt und damit Stillstand bewirkt. Denn Konformismus favorisiert das Übliche, das, was alle schon immer so machen – und nicht das nützliche Neue, das den Sprung in die Zukunft ermöglicht.

Insofern stellen sich zunächst folgende Fragen:

- Wie bereit ist unsere Firma wirklich für Vorwärtsdenker, die unkonventionelle Ideen einbringen wollen? Und wie gehen wir mit ihnen und ihren Vorstößen um?
- Welche Rahmenbedingungen müssen wir schaffen oder verändern, damit interne Neudenker zügig ins Wirken kommen, um uns fit für die Zukunft zu machen?

Machen Sie im Vorfeld dazu eine anonyme interne Kurzumfrage, um festzustellen, ob Neudenker bei Ihnen tatsächlich willkommen sind und welche erlebten Geschichten es dazu gibt. Sie werden sich womöglich wundern, was Sie so alles zu hören bekommen.

Wer Innovationen will, muss offen sein fürs Innovieren und braucht eine Strategie, die Innovationskompetenz stimuliert, Bemühungen auf dem Innovationsweg würdigt und innovative Resultate belohnt. Schutz- und Spielräume für kreative Weiterdenker erzeugen pulsierenden Tatendrang und ein Treibhausklima für brillante Ideen.

Das Buch zum Thema



Anne M. Schüller
Bahn frei für Übermorgengestalter

25 Quick Wins für Innovatoren und Zukunftsversteher
Gabal Verlag 2022, 216 S,
24,90 €
ISBN: 978-3967390933

Anne M. Schüller ist Managementdenker, Keynote-Speaker, mehrfach preis-

gekrönte Bestsellerautorin und Businesscoach.

www.anneschueller.de