

UNTERNEHMEN 6.0

EIN QUANTENSPRUNG

VON GEWINN UND LEISTUNG

ZU SINN UND GEMEINSCHAFT

Wenn Sie glauben, die Veränderungsgeschwindigkeit in Unternehmen ist schon jetzt relativ hoch, dann ziehen Sie sich warm an. Sie wird dramatisch zunehmen. Um nicht aus der Kurve zu fliegen, ist ein kultureller Quantensprung angesagt: von Gewinn und Leistung hin zu Sinn und Gemeinschaft.

Wenn Sie glauben, dass die Veränderungsgeschwindigkeit in Unternehmen schon jetzt relativ hoch ist, dann ziehen Sie sich warm an. Denn: sie wird dramatisch zunehmen. Stagnierende Absatzzahlen und Herausforderungen durch neue Technologien heizen den Wandel auf der Marktseite weiter an. Auf der menschlichen Seite kommen Fachkräftemangel, eine erschreckend ansteigende Burn-Out Rate und eine geringe Mitarbeiterbindung hinzu.

Für UnternehmerInnen und ManagerInnen stellt sich jetzt die Frage, wie sie ihr Unternehmen und ihre Mitarbeiter gut durch diese turbulenten Zeiten führen. Auf Basis des Graves-Value-Systems sowie Best-Practises stelle ich einen praktikablen Lösungsansatz vor.

Der Begriff „Unternehmen 6.0“ leitet sich aus dem Graves-Value-System ab, einem wissenschaftlichen Reifegrad-Modell. Es beschreibt Veränderungen hinsichtlich Werten und Fähigkeiten, die jedes Unternehmen durchläuft, wenn sich die Marktbedingungen verändern. Jetzt zeigt uns der Markt: die Zeit ist reif für die 6. Werte-Ebene.

WIE SIEHT DIE NÄCHSTE EBENE AUS UND WELCHE VORTEILE BIETET SIE?

Auf der 6. Ebene kommen Werte wie Vielfalt, Nachhaltigkeit und Partnerschaftlichkeit stärker ins Spiel. Bisherige Werte wie Effizienz, Leistungs- und Gewinnorientierung behalten ihre volle Berechtigung. Sie müssen aber in einem neuen Rahmen angewendet werden, der den menschlichen Faktor stärker berücksichtigt. Um es ganz klar zu sagen:

Es geht nicht um Menschlichkeit auf Kosten von Wirtschaftlichkeit. Es geht darum, alle verfügbaren Talente nachhaltig und respektvoll zu nutzen. Dazu gehört auch und insbesondere für Förderung von Frau UND Mann.

Im Unternehmen 6.0 akzeptieren Mitarbeiter selbst einschneidende Veränderungen, weil sie den Sinn des unternehmerischen Handelns und ihrer eigenen Rolle verstehen. Sie erkennen die Vorteile einer gelebten Vielfaltskultur – seien es die Unterschiede zwischen Frau und Mann, verschiedener Herkunftsländer, Altersgruppen... Sie nutzen Unterschiede anstatt sie zu assimilieren. Sie stellen kritische Fragen und gehen in den Dialog, weil sie wissen, dass sie echte Antworten bekommen. Nur so können sie Wettbewerbsfähigkeit erhalten und mit der Veränderungsgeschwindigkeit Schritt halten.

Wenn der Faktor Mensch der nächste, entscheidende Produktionsfaktor ist – und vieles spricht dafür – dann müssen sich Unternehmen so organisieren, dass für den Menschen und seine Bedürfnisse Platz ist. Das heißt auch: Mit ausschließlicher Konzentration auf Zahlen und fortwährender Optimierung ist es nicht getan. Ein Paradigmenwechsel ist angezeigt; eine echte Weiterentwicklung der Unternehmenskultur. Auch die Inszenierung von Diversity als PR-Aktion gehört dann der Vergangenheit an. Im Unternehmen 6.0 werden die vielfältigen Talente der Belegschaft zur Lebensader für Produktivität, Innovations- und Risikomanagement.



DIE VORTEILE LIEGEN AUF DER HAND. DAS BELEGEN ALL DIEJENIGEN UNTERNEHMEN, DIE BEREITS HEUTE IM 6.0-MODUS ARBEITEN:

- **Wachstum: Vielfältige Unternehmen erobern leichter neue Kundengruppen. Sie bilden neue Zielgruppen bereits intern ab und können die Bedürfnisse besser einschätzen.**
- **Reduktion von Geschäftsrisiken: Themen werden aus unterschiedlichen Perspektiven betrachtet; lösungsorientiert und konstruktiv.**
- **Produktivitätssteigerung: In einer wertschätzenden Umgebung sind die Menschen gesünder und damit produktiver.**
- **Innovationsfähigkeit: In vielfältig aufgestellten Unternehmen nimmt die Akzeptanz von organisatorischen Veränderungen zu. Eine Notwendigkeit zum Meistern der immer schnellen Produktions- und Innovationszyklen.**
- **Verbesserte Mitarbeitergewinnung und -bindung: Die Arbeitsatmosphäre verbessert sich, wenn sich die Menschen ernst genommen fühlen. Ein unmittelbar positiver Einfluss auf das Employer Branding.**

WIE GELINGT DER SPRUNG AUF DIE NÄCHSTE EBENE?

Ein solcher Paradigmenwechsel ist zuallererst eine Entscheidung. Man muss es als Management-Team wollen, aktiv unterstützen und vorleben. Der vielleicht größte Fehler, den Verantwortliche in diesem Zusammenhang machen können, ist zu denken, dass der Sprung auf die nächste Ebene ein Projekt im herkömmlichen Sinn ist. Auch das Klar-Denken auf Top-Managementebene benötigt seine Zeit und beginnt oft mit Klausurtagungen, in denen das Entscheidungsteam jenseits von operativen Erfordernissen die zukünftige Ausrichtung des Unternehmens bespricht.

Im zweiten Schritt gilt es, den individuellen Veränderungsbedarf des Unternehmens herauszuarbeiten. Dabei ist es wichtig, die Organisation als Ganzes mitzudenken. Hilfreich ist dabei das 7s-Modell, das seinen Namen aus dem Englischen hat, weil alle Begriffe mit dem Buchstaben „S“ beginnen. Es beinhaltet klassische Bereiche der Organisation wie Strategie, Struktur und Systeme/ Prozesse ebenso wie die menschliche Dimension: Werte (shared values), Führung und Kultur (style), Mitarbeiter (staff) sowie die Fähigkeiten der Organisation (skill). Mit diesem „Durchdeklinieren“ entsteht ein klares Bild, was alles zu tun ist, und wie die einzelnen Schritte aussehen können: Ein umfassender Masterplan entsteht.

Im dritten Schritt werden neben „handfesten“ Veränderungen wie neuen Prozessen, Systemen und Strukturen die Voraussetzungen für den Wertewandel auf der menschlichen Ebene geschaffen. Konkret heißt das: Unterstützung der Führungskräfte, gut durchdachte Beteiligungs- und Kompetenzkonzepte für Mitarbeiter, Barrieren und Vorurteile abbauen und den Dialog zwischen Frau und Mann intensivieren... Die Erfahrung zeigt, dass ein Umsetzungsplan nur selten alle Aspekte von Anfang an berücksichtigt. Deshalb ist die Dialogbereitschaft des Top-Managements so wichtig, um an der einen oder anderen Stelle nachjustieren zu können.

Das Unternehmen 6.0 ist ein Unternehmen, das mit einer überzeugenden Strategie, innovativen Produkten sowie effizienten Strukturen und Prozessen im Wettbewerb bestehen will. Der Unterschied zur 5. Ebene ist, dass das Unternehmen 6.0 neue Werte integriert hat, die insbesondere in der Zusammenarbeit und auf der menschlichen Ebene eine neue Dimension von Sinnhaftigkeit, Wertschätzung und Fairness ermöglichen.

DIE RAHMENBEDINGUNGEN FÜR UNTERNEHMEN ZEIGEN: DIE ZEIT IST REIF FÜR DAS UNTERNEHMEN 6.0

- **Die Mega-Themen Industrie 4.0, Internet der Dinge, Digitalisierung etc. fordern neue Zusammenarbeitskonzepte, im Unternehmen und unternehmensübergreifend. Denn: die schnellen Innovationszyklen und die damit verbundenen Risiken sind zu groß, um weiterhin in Silos zu denken und zu handeln.**
- **Fachkräftemangel: In fünf bis sechs Jahren wird in DACH nahezu Vollbeschäftigung erreicht sein.**
- **Herausforderungen durch die Integration der „Gen Y“, Rente mit 67 und Verschärfung der Frauenquote.**
- **Produktivitätsverlust durch mangelndes Commitment: 4 von 5 Mitarbeitern haben nur eine geringe Bindung zu ihrem Arbeitgeber.**
- **Eine beachtlich steigende Burn-Out Rate: Ein Drittel der Belegschaft fühlte sich im letzten Jahr ausgebrannt.**

www.gendersdialogociety.com

Martina Bär-Sieber

www.mc-baer.de

Sie ist Management Beraterin, Coach, Autorin, Speakerin, Dozentin, Unternehmerin. Sie steht für die Leidenschaft, Veränderungen Wirklichkeit werden zu lassen und mehr Menschlichkeit in den Unternehmen zuzulassen. Mit Pragmatismus und Passgenauigkeit führt sie Unternehmer und Manager durch die komplexen Veränderungsprozesse. Immer im Blick: Die gelebten Werte der Organisation.

