

Unternehmenskultur als Grundstein für Innovationsvorhaben

Studiengang: EMBA | Vertiefung: EMBA Innovation Management

Künstliche Intelligenz, autonome Verkehrsmittel, Internet of things, Virtual or Augmented Realty, das sind nur einige von vielen Stichwörtern die man gegenwärtig immer wieder hört. Es werden dadurch mehr Daten produziert und verbraucht, analysiert, verwertet. Das Bundesamt für Statistik lebt hier mittendrin, neu im Konkurrenzkampf mit der Privatwirtschaft. Ist die Unternehmenskultur aber fit für diese Herausforderung?

Ausgangslage und Fragestellung

Die digitale Transformation schreitet rasant voran, und mit ihr werden immer mehr Daten produziert, aber auch analysiert und verwertet. Die Privatwirtschaft hat diesen Trend erkannt und es sind immer mehr Akteure auf diesem Markt zu finden. Gerade Unternehmen die im IT-Bereich stark verankert sind wie Google oder Apple machen sich hier einen Platz. Mit der Zeit, das kann man jetzt schon behaupten, werden diese Firmen die Kunden des BFS für sich gewinnen. Denn sie haben die Möglichkeit schnell zu handeln, falls nötig mit imposanten Mitteln.

Will sich das BFS in ihrem Kerngeschäft behaupten können, muss es sich dieser neuen Umwelt anpassen und sich neu erfinden. Dafür braucht es aber die richtige Unternehmenskultur, die Innovationsfähigkeit fördert.

Ergebnisse

Unsere Arbeit zeigt auf, dass im jetzigen Zustand das Bundesamt für Statistik nicht in der Lage ist Innovation zu fördern. Es werden zwar Innovationsvorhaben umgesetzt, diese sind jedoch nicht intern entstanden. Dabei wären die Mitarbeitenden offen für neues.

Die Unternehmenskultur ist gegenwärtig stark von der Hierarchie geprägt, und drängt auf Konformität. Platz für Experimenten woraus man lernen kann gibt es kaum. Fehlerkultur und Lernfähigkeit sind fast Fremdwörter, genau wie Mut und Risikobereitschaft. Und es hat seinen Grund: die Natur des Auftrags des Bundesamtes für Statistik. Es muss in der Lage sein, ein fehlerloses Produkt auf dem Markt bringen. Statistik soll eine neutrale Grundlage zum Meinungsprozess bilden, und dabei einem hohen Qualitätsgrad entsprechen.

Nichtsdestotrotz wäre es möglich, neues anzugehen. Schlussendlich geht es ja hier vorerst darum, wie man Zahlen erheben und veröffentlichen könnte, und hier wäre ziemlich viel Spielraum. Dafür bedingt es aber,

neue Wege zu gehen. Dies braucht Offenheit, Mut und vor allem Wille. Was eigentlich einem Kulturwandel gleichkommt.

Schlussfolgerungen

Um dies zu erreichen werden folgende Empfehlungen gemacht:

1. Vision beschreiben: es braucht ganz klar ein Ziel! Wo will man in zehn Jahre sein?

Mit einer Vision soll es möglich sein, das ganze BFS für seine Arbeit zu begeistern. Damit steigt die Motivation und Sinnhaftigkeit der Arbeit, was ein grösserer Einsatz von allen bedeutet sofern das Ziel Ambitiös und Interessant ist. Mit einer Vision sind auch Massnahmen verbunden.

2. Bekenntnis der Führung: die Unterstützung zum nötigen Wandel muss auf oberster Führungsetage klar sein.

Wenn die Vision nach Innovationsfähigkeit schreien soll, dann muss die Führung das Ziel haben die Innovation zu fördern. Und dahinterstehen! Ein damit verbundenes konsequentes Verhalten ist gefragt, damit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein klares Signal gegeben wird: wir wollen innovationsfähig sein und machen dafür das Nötige.

3. Die Mitarbeitenden müssen einbezogen werden.

Nur so kann ein gemeinsames Ziel erreicht werden, und die Sinnhaftigkeit der Arbeit gestärkt werden.

4. Vertrauen fördern.

Die psychologische Sicherheit ist ein sehr wichtiger Aspekt der Kreativitätsförderung, und damit der Innovationsfähigkeit einer Gruppe. Es ist der Grundstein zum gemeinsamen Lernen.

5. Werte definieren und Leben: es braucht überall das richtige Verhalten damit man zusammenar-



Mark Reinhard
mark.reinhard@hotmail.ch