

Weiterbringer - News

aus der Neurowissenschaft!

Innovationskraft durch Generationenvielfalt: Warum geteilte Führung den Unterschied macht.

Einleitung

Die Arbeitswelt ist heute vielfältiger als je zuvor, insbesondere was die Zusammensetzung von Teams betrifft. Unterschiedliche Generationen arbeiten oft zusammen, was sowohl Chancen als auch Herausforderungen birgt. Die vorliegende Studie beschäftigt sich mit der Frage, wie generationale Vielfalt in Teams deren Innovationsfähigkeit beeinflusst. Dabei werden zwei zentrale Aspekte untersucht: Beziehungskonflikte und die Rolle geteilter Führung.

Ziel der Studie

Das Hauptziel dieser Forschung war es, zu verstehen, inwiefern generationale Vielfalt in Teams zu Konflikten führen kann und wie sich diese Konflikte auf die Innovationsfähigkeit des Teams auswirken. Außerdem wurde analysiert, ob eine geteilte Führungsstruktur – also eine Form der Führung, bei der Verantwortung und Entscheidungsfindung von mehreren Teammitgliedern übernommen werden – dabei helfen kann, mögliche negative Auswirkungen von Konflikten zu mildern und gleichzeitig Innovationspotenziale zu fördern.

Methodik

Für die Studie wurden Teams in verschiedenen Organisationen in China untersucht. Die Forschenden führten Umfragen durch, um Daten zu den Altersstrukturen der Teammitglieder, zur Wahrnehmung von Konflikten, zur Art der Führung und zur Innovationsfähigkeit der Teams zu sammeln. Die Daten wurden mithilfe statistischer Verfahren ausgewertet, um Zusammenhänge und Wirkmechanismen zu identifizieren.

Zentrale Ergebnisse

Die Studie ergab, dass generationale Vielfalt in Teams ein zweischneidiges Schwert ist. Einerseits bringt sie unterschiedliche Perspektiven, Erfahrungen und Kompetenzen zusammen, die die Innovationsfähigkeit eines Teams stärken können. Andererseits besteht die Gefahr, dass unterschiedliche Werte, Arbeitsstile und Kommunikationsweisen zu Missverständnissen und Beziehungskonflikten führen. Ein zentrales Ergebnis war, dass diese Konflikte die Innovationskraft von Teams beeinträchtigen können – insbesondere dann, wenn keine geeigneten Führungsstrukturen vorhanden sind. Hier setzt die Bedeutung geteilter Führung an:

Teams, die eine Kultur geteilter Verantwortung und Entscheidungsfindung pflegen, können Beziehungskonflikte besser bewältigen. Geteilte Führung fördert Vertrauen, Zusammenarbeit und einen offenen Austausch, was wiederum die Innovationsfähigkeit verbessert.

Bedeutung der Ergebnisse

Die Erkenntnisse dieser Studie sind besonders relevant für Unternehmen und Organisationen, die Teams mit einer großen Altersvielfalt managen. Sie zeigen, dass Diversität nicht automatisch zu besseren Ergebnissen führt, sondern aktiv gestaltet werden muss. Geteilte Führung kann dabei als ein wirksames Instrument dienen, um Konflikte abzubauen und die Innovationsfähigkeit zu stärken.

Fazit

Generationale Vielfalt in Teams bietet große Chancen für Innovation, birgt jedoch auch Konfliktpotenziale. Die Studie unterstreicht die Bedeutung geteilter Führung als Mittel, um diese Konflikte zu bewältigen und die Vorteile der Vielfalt zu nutzen. Organisationen sollten daher nicht nur auf die Zusammensetzung ihrer Teams achten, sondern auch gezielt Führungsansätze fördern, die Zusammenarbeit und geteilte Verantwortung stärken.

Quellenangabe:

Wang, L., & Duan, X. (2024). Generational diversity and team innovation: The roles of conflict and shared leadership. *Frontiers in Psychology*, 15, 1501633.