



TECHNISCHE HOCHSCHULE
OSTWESTFALEN-LIPPE
UNIVERSITY OF
APPLIED SCIENCES
AND ARTS

Henry Ford und Elon Musk

Ein Vergleich von Führungsstilen

Paul Lödige

Matrikel Nr.: 15405036

paul.loedige@stud.th-owl.de

Managementkompetenz

WS 2020/21

Diese Zusammenfassung beschäftigt sich mit den Führungsstilen der Unternehmer Henry Ford und Elon Musk. Sie stellt den 2. Prüfungsteil des Fachs Managementkompetenz dar. Die Analyse beschäftigt sich sowohl mit den Aussagen und Taten der beiden Unternehmer als auch mit ihrem jeweiligen Werdegang und dem historischen Kontext. Besonders werden hierbei die Managementprinzipien hervorgehoben, auf denen sich die beiden Führungsstile begründen.

Inhaltsverzeichnis

1	Geschichtliche Einordnung	1
1.1	Henry Ford	1
1.2	Elon Musk	1
2	Werdegänge	1
2.1	Henry Ford	1
2.2	Elon Musk	2
3	Philosophien	2
3.1	Elon Musk	2
3.2	Henry Ford	3
4	Organisationsstrukturen	3
4.1	Service-Infrastruktur	3
4.2	Teilefertigung und -entwicklung	3
5	Managementprinzipien	4
5.1	Basic Guidelines - Elon Musk	4
5.2	Aufwandsverteilung - Henry Ford	5
5.3	Aufgabenverteilung - Henry Ford	5
5.4	Mikromanagement - Elon Musk	5
5.5	Qualifikation und Gehalt	6
6	Fehlermanagement	6
7	Zukunftsperspektiven	6
8	Fazit	7

1 Geschichtliche Einordnung

Da Henry Ford und Elon Musk sehr unterschiedliche geschichtliche Umstände miterlebt haben, wird im Folgenden eine geschichtliche Einordnung erstellt.

1.1 Henry Ford

Henry Ford wurde 1863, zwei Jahre vor Ende des amerikanischen Bürgerkriegs, geboren. Er wuchs zum Beginn der zweiten Industriellen Revolution auf. Diese zeichnete sich vor allem durch die starke Weiterentwicklung der chemischen, elektrischen, sowie Öl- und Stahl-Industrie aus [19]. Auch erlebte Ford beide Weltkriege sowie die Spanische Grippe mit, bevor er 1947 im Alter von 83 starb.

1.2 Elon Musk

Elon Musk wurde 1971, viele Jahre nach dem Tod von Henry Ford, in Pretoria, Süd-Afrika, geboren. Dies war ebenfalls die Zeit der Aufstände gegen das Apartheid-Regime in Süd-Afrika [8]. Als er bereits als Entwickler in den USA tätig war erlebte er das Platzen der Dotcom-Blase [10] mit. Dieses Ereignis sollte, wie auch das Ende der staatlich organisierten Raumfahrt in den USA (2011), einen großen Einfluss auf seine Karriere haben.

2 Werdegänge

Im Folgenden werden die Werdegänge der beiden Unternehmer aufgeführt. Diese bilden ebenso wie der historische Kontext eine wichtige Grundlage für ihre Managementprinzipien.

2.1 Henry Ford

Nach einer Kindheit, in der Ford viel an Taschenuhren und ähnlichen mechanischen Objekten gebastelt hatte, begann er sich für die neue Erfindung der Verbrennungsmotoren zu interessieren. Nach einigen Jahren des Experimentierens und der Konstruktion mehrerer Testfahrzeuge, kündigte er seinen Job um sich voll auf die Entwicklung von Automobilen zu fokussieren. In Folge dessen gründete er 1903 die *Ford Motor Company*. Nach der Entwicklung einiger Fahrzeuge, welche als Testträger zu sehen waren, begann Ford 1908 mit der Produktion des Ford Model T. Die Produktion setzte sich bis 1927 fort. In diesem Jahr wurde das Model T durch das Model A abgelöst, welches Henry Ford in Zusammenarbeit mit seinem Sohn Edsel Ford entwickelt hatte. [6]

2.2 Elon Musk

Um dem Militärdienst in Süd-Afrika zu entgehen wanderte er 1989 zu seiner Mutter nach Kanada aus. Anschließend studierte er an der University of Pennsylvania Wirtschaft und Physik. Nach dem Studium begann er sogar an der Stanford University in California seine Doktorarbeit zu schreiben. Diese brach er allerdings nach nur zwei Tagen ab um sich als Entwickler am Dotcom-Boom zu beteiligen. Mit seinem Bruder Kimbal Musk zusammen gründete er 1995 das Startup *Zip2*. Das Startup, welches Online-Routenbeschreibungen für Zeitungen erstellte, wurde 1999 von Compaq gekauft. Im gleichen Jahr noch gründete Musk das Online-Bank-Startup *X.com*. Nach einer Fusion mit *PayPal* wurde das Unternehmen 2002 von eBay gekauft. Das Geld, dass Musk hierdurch erhielt setzte er ein um im gleichen Jahr das Raumfahrt-Startup *SpaceX* (für „Space Exploration“) zu gründen. Ein Jahr später wurde Elon Musk zudem zum Mitgründer von *Tesla Motors*. Den Gründern war deutlich geworden, dass sich die Lithium-Ionen-Batterie-Technik stark weiterentwickelt hatte [20]. Dies wollten sie dafür nutzen Elektroautos mit hohen Reichweiten zu produzieren. 2016 übernahm Tesla zudem das von Elon Musks Vettern gegründete Unternehmen *Solar City Corps.*, wodurch Tesla in der Lage dazu wurde den Kunden auch für ihr Eigenheim eine umweltschonende Ladelösung zu bieten. [7]

3 Philosophien

3.1 Elon Musk

Die Lebensphilosophien von Elon Musk lassen sich in Bezug auf Management auf zwei zentrale Punkte einschränken:

1. Harte Arbeit ist der essentielle Bestandteil für Erfolg:

„[others] are putting in 40-hour workweeks, and you’re putting in 100-hour workweeks, even if you’re doing the same thing [...] you’ll achieve in four months what it takes them a year to achieve“[13]

2. Das „First Principle Thinking“[4]:

Herausforderungen werden in ihre grundlegendsten Bestandteile zerlegt, um anschließend auf der Basis dieser Bestandteile eine neuartige Lösung für die Herausforderungen zu entwickeln. [16]

3.2 Henry Ford

Auch Henry Ford vertritt in Bezug auf den Arbeitseinsatz eine ähnliche Philosophie wie Elon Musk. In seiner Autobiographie schreibt er „Money comes naturally as the result of [good] service“[9]. Zudem tritt Henry Ford für eine freie Marktwirtschaft mit möglichst minimalen Einfluss der Regierung ein. In seinem Weltbild unterteilt Ford die Menschheit in zwei Gruppen:

1. der kleine Mann: repräsentiert den Großteil der Bevölkerung und dient Aufgrund mangelnder Begabung nur für einfache Arbeit.
2. der große Mann: ein kleiner Teil der Bevölkerung, welcher in Fords Augen durch die eigene Begabung dazu verpflichtet ist, den eigenen Erfindergeist zum Wohle des kleinen Mannes einzusetzen.

4 Organisationsstrukturen

4.1 Service-Infrastruktur

Neben den Philosophien ähneln sich auch die Organisationsstrukturen der beiden Autohersteller. Da Tesla nicht bereit war auf ein staatlich gefördertes Ladenetzwerk zu warten wurde ein eigenes Netzwerk von „Superchargern“ aufgebaut.[18] Dies hat eine starke Ähnlichkeit zu dem Netzwerk von Ford-Werkstätten. Um auch nach dem Kauf einen umfänglichen Service zu bieten war es Henry Ford wichtig, dass dem Kunden stets eine vertrauenswürdige Werkstatt zur Verfügung stand. Aus diesem Grund schloss die Ford Motor Company von Beginn an Partnerschaftsverträge mit weit verteilten Werkstätten ab.[9]

4.2 Teilefertigung und -entwicklung

Eine weitere Gemeinsamkeit in der Organisationsstruktur ist die eigene Herstellung vieler Komponenten. Durch diese Herstellung kann die Teileverfügbarkeit, sowie die Qualität der Teile gesichert werden. Zudem können sich beide Firmen durch die eigene Herstellung besonderer Teile einen Vorteil gegenüber der Konkurrenz sichern. Das wohl prägnanteste Beispiel hierfür ist die Entwicklung und Herstellung der Batterien bei Tesla. Durch diesen Vorteil haben Tesla-Fahrzeuge eine höhere Reichweite als andere elektrische Fahrzeuge anderer Hersteller.[14]

5 Managementprinzipien

Im Folgenden wird auf die Managementprinzipien von Henry Ford und Elon Musk eingegangen. Diese stellen den Kern der jeweiligen Führungsstile dar.

5.1 Basic Guidelines - Elon Musk

In einer Rundmail an seine Belegschaft legte Elon Musk eine Reihe von zentralen Richtlinien fest:[20]

1. keine großen Meetings:
 - nur falls für alle Teilnehmer von Bedeutung
 - falls nötig: möglichst kurz halten
2. keine häufigen Meetings:

Falls es ein dringendes Problem gibt ist dieses zu lösen. Danach muss sich nichtmehr getroffen werden.
3. möglichst wenige Akronyme oder Spitznamen für Objekte oder Software verwenden:

In vielen Fällen benötigen diese Worte eine Erklärung und sind somit hinderlich für die Verständlichkeit.
4. zuständige Personen direkt ansprechen ohne die „chain-of-command“ zu beachten:

Informationen werden effizienter ausgetauscht. Dies steigert die Produktivität.
5. Jeder der versucht die „chain-of-command“ zu erzwingen wird gefeuert.
6. Eine Firmenvorschrift, die im speziellen Anwendungsfall überflüssig oder hinderlich ist soll missachtet werden.
7. Alle Ideen, die die Produktivität oder Zufriedenheit der Mitarbeiter steigern sind willkommen und werden zentral gesammelt.
8. Jeder externe Auftragnehmer, der keinen Angestellten finden kann, der für ihn bürgt wird gekündigt.
9. Tue niemals etwas, das einen guten Dilbert[1]-Cartoon ergeben würde.

5.2 Aufwandsverteilung - Henry Ford

Auch Henry Ford war stets darum bemüht die allgemeine Produktivität zu steigern. Hierbei stellte er fest, dass ein größerer Produktivitätszuwachs durch die Verbesserung der Produktion als durch die Verbesserung des Produktes möglich war. Dies ist wenig überraschend, da zu der Zeit als Ford seine Produktion aufbaute, kaum Verbesserungen in diese Richtung geschehen waren. Zudem hielt er es für effizienter ein Produkt für die Masse statt für das Individuum zu fertigen. In diesem Zusammenhang prägte er sein wohl berühmtestes Zitat:

„Any customer can have a car painted any colour that he wants so long as it is black.“ [9]

5.3 Aufgabenverteilung - Henry Ford

So wie schon für die Aufwandsverteilung vertrat Henry Ford auch in Bezug auf die Aufgabenverteilung einen revolutionären Ansatz. Er war der Ansicht, dass die meisten Menschen (3.2 der kleine Mann) sich mit einfacher und repetitiver Arbeit genügen. Diese Arbeit soll an die Fähigkeiten des einzelnen Arbeiters angepasst werden. Zudem soll die Arbeit so auf die Arbeiter verteilt werden, dass sie möglichst effizient erledigt wird. Genau wie Elon Musk auch (5.1) setzte sich Henry Ford stark gegen eine „chain-of-command“-Kommunikation ein. Er sah diese als hinderlich für den effizienten Informationsaustausch zwischen den einzelnen Abteilungen innerhalb der Firma.[9]

5.4 Mikromanagement - Elon Musk

Elon Musk teilt die Ansicht Fords, dass ein Vorgesetzter immer mehr als seine Angestellten arbeiten sollte [9]. Allerdings betreibt er diese Regel zu einem Extrem. Er ist dafür bekannt, dass er viel Mikromanagement betreibt und bezeichnet sich selbst als „Nano-Manager“. Dies hat vor und Nachteile:[21]

Vorteile	Nachteile
<ul style="list-style-type: none"> • Elon Musk kann sofort überall einspringen, wo es Probleme gibt. • Entscheidungen können sofort an Ort und Stelle getroffen werden. 	<ul style="list-style-type: none"> • Elon Musk hat eine hohe psychologische Belastung (hohe Burnout-Gefahr) • Eigenständigkeit der Arbeiter wird beschränkt: Entscheidungen können nur mit Zustimmung von Musk oder hochrangigen Managern getroffen werden.

5.5 Qualifikation und Gehalt

Henry Ford und Elon Musk vertreten in vielerlei Hinsicht ähnliche Ansichten in Bezug auf die Qualifizierung von potentiellen Mitarbeitern. Elon Musk sieht einen Hochschulabschluss nicht als Voraussetzung um von Ihm angestellt zu werden. Stattdessen möchte er über die individuellen Probleme und Lösungswege, die die Bewerber für ihre Probleme entwickelt haben einen Einblick darüber erhalten, wie innovativ die Bewerber sind.[2]

Auch Henry Ford stellt wenige Ansprüche an die Qualifizierung seiner Mitarbeiter. Er stellte auch gerne Überqualifizierte Arbeiter für einfache Aufgaben ein, da er so bei Bedarf auf Fachpersonal aus der eigenen Fabrik zurückgreifen konnte.[9]

Was das Gehalt anging vertrat Ford ebenfalls eine revolutionäre Ansicht. Er war der Meinung, dass eine Firma die Mitarbeiter stets so hoch wie aufgrund der finanziellen Lage der Firma möglich bezahlen sollte. Zudem sollte sich fleißige Arbeit nicht durch Boni, sondern durch eine Erhöhung des monatlichen Gehalts entlohnt werden, da der Arbeiter einen Boni mehr als Geschenk als als Entlohnung für seine Arbeit sieht.[9]

6 Fehlermanagement

Das es sich bei Henry Ford und Elon Musk um für ihre Zeit revolutionäre Unternehmer handelte lässt sich auch daran erkennen, wie sie mit Experimenten und Fehlern umgehen. In der Vorlesung wurde bereits darauf eingegangen, welche Bedeutung das Fehlermanagement für ein Unternehmen hat [11]. Henry Ford versuchte durch die häufige Veränderung von Arbeitsabläufen die Produktivität immer näher an das Optimum heranzuführen. Eine Besonderheit war dabei, dass es bei Ford zwischen den Abteilungen der Firma keinen Austausch über missglückte Experimente gab. Henry Ford versuchte dadurch zu verhindern, dass sich eine Liste mit Dingen ansammelt die nicht funktionieren. Dadurch waren die Abteilungen dazu in der Lage Lösungen zu entwickeln, die in einer anderen Abteilung missglückt hatten. [9]

Auch Elon Musk vertritt ein wertungsfreies Fehlermanagement nach dem Motto „make it safe to fail“. Hierdurch wird die psychologische Belastung der Mitarbeiter reduziert.[3]

7 Zukunftsperspektiven

Ein weiterer Aspekt, an dem sich viele Managemententscheidungen ausrichten ist die Perspektive, die der Unternehmer auf die Zukunft des Unternehmens hat. Sowohl bei Henry Ford als auch für Elon Musk

kann man hier eine weitere Voraussicht erkennen. Ford wurde von Beginn an als Familienunternehmen gegründet. Bis 1980 war immer ein Ford Familienmitglied Geschäftsführer der Firma.[5]

Auch wenn Elon Musks Kinder noch zu jung sind um sich an seinen Firmen zu beteiligen sieht man doch, dass er seine Firmen mit Blick auf die ferne Zukunft ausrichtet. So ist es das Ziel von Tesla die Automobilität in eine umweltfreundliche Richtung zu lenken [12]. Noch weitreichender sind die Ziele von SpaceX. Hier ist es das Ziel der Menschheit durch die Besiedelung anderer Planeten eine Zukunft unabhängig von der Erde zu sichern [17].

8 Fazit

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass es sich sowohl bei Henry Ford als auch bei Elon Musk um zwei Revolutionäre Unternehmer handelt. Beide Führungsstile zeichnen sich sowohl durch ihre Weitsicht, wie auch die individuellen Eigenheiten aus. Erwähnenswert sind hierbei vor allem die nicht vorhandene Fehlerkommunikation bei Ford (siehe 6) und die ungewöhnlichen Bewerbungskriterien bei Elon Musk (siehe 5.5). Trotz dieser Tatsachen ist es erstaunlich, welchen Erfolg beide Unternehmer erreicht haben.

Anmerkung Henry Ford

In dieser Analyse wird außer Acht gelassen, dass es sich bei Henry Ford um einen ausgesprochenen Antisemiten gehandelt hat, welcher für seine Unterstützung des deutschen Nazi-Regimes das Großkreuz des Deutschen Adlerordens erhielt. [15]

Literatur

- [1] Scott Adams. Dilbert. URL <https://dilbert.com/>. [Online; accessed 5-December-2020].
- [2] AUTO BILD. Tesla ceo musk (2014), 2014. URL <https://www.youtube.com/watch?v=FE4iFYqi4QU>. [Online; accessed 5-December-2020].
- [3] Kat Boogaard. What is the elon musk leadership style (and should you use it)? URL <https://www.fingerprintforsuccess.com/blog/elon-musk-leadership-style>. [Online; accessed 5-December-2020].
- [4] James Clear. First principles: Elon musk on the power of thinking for yourself. URL <https://jamesclear.com/first-principles>. [Online; accessed 5-December-2020].
- [5] Ford Motor Company. Company timeline. URL <https://corporate.ford.com/about/history/company-timeline.html>. [Online; accessed 5-December-2020].
- [6] Biography.com Editors. Henry ford biography, 2019. URL <https://www.biography.com/business-figure/henry-ford>. [Online; accessed 4-December-2020].
- [7] Biography.com Editors. Elon musk biography, 2020. URL <https://www.biography.com/business-figure/elon-musk>. [Online; accessed 4-December-2020].
- [8] History.com Editors. Apartheid, 2020. URL <https://www.history.com/topics/africa/apartheid>. [Online; accessed 5-December-2020].
- [9] Henry Ford. My life and work, 2010. URL https://en.wikisource.org/w/index.php?title=My_Life_and_Work&oldid=2178690. [Online; accessed 4-December-2020].
- [10] Adam Hayes. Dotcom bubble, 2019. URL <https://www.investopedia.com/terms/d/dotcom-bubble.asp>. [Online; accessed 5-December-2020].
- [11] Prof. Dr. Josef Löffl. Managementkompetenz - kapitel 3, WS 2020/21. URL https://www.th-owl.de/ecampus/goto_skim_ecampus_file_702327_download.html. [Online; accessed 5-December-2020].
- [12] Elon Musk. The mission of tesla, 2013. URL <https://www.tesla.com/blog/mission-tesla>. [Online; accessed 5-December-2020].

- [13] Vator News. Elon musk: Work twice as hard as others, 2013. URL https://www.youtube.com/watch?v=GtaxU6DZvLs&feature=emb_logo. [Online; accessed 5-December-2020].
- [14] Chris O'Neil. The electric vehicles with the most range for 2020, 2019. URL <https://www.autotrader.com/best-cars/electric-vehicles-most-range-2020-281474979958494>. [Online; accessed 5-December-2020].
- [15] Rare Historical Photos. Henry ford receiving the grand cross of the german eagle from nazi officials, 1938, 2013. URL <https://rarehistoricalphotos.com/henry-ford-grand-cross-1938/>. [Online; accessed 5-December-2020].
- [16] Nick Post. First principles & analogy in design, 2016. URL <https://medium.com/@ncspost/first-principles-analogy-in-design-486cf097f683>. [Online; accessed 5-December-2020].
- [17] SpaceX. SpaceX - mission. URL <https://www.spacex.com/mission/>. [Online; accessed 5-December-2020].
- [18] Tesla. Charge on the road. URL <https://www.tesla.com/supercharger>. [Online; accessed 5-December-2020].
- [19] Gabriela Briceño V. Second industrial revolution. URL <https://www.euston96.com/en/second-industrial-revolution/>. [Online; accessed 5-December-2020].
- [20] Ashlee Vance. *Elon Musk: Tesla, SpaceX, and the Quest for a Fantastic Fututre*. 2015.
- [21] Vistage. Are you a ma or a musk? macro vs. micromanagement in modern business, 2019. URL <https://blog.vistage.co.uk/macro-vs-micromanagement-ma-musk>. [Online; accessed 5-December-2020].