

Vorstellungsrunde

Sich versammeln ist ein Anfang,
zusammen bleiben ist ein Fortschritt,
zusammen arbeiten ist der Erfolg.

(Henry Ford)

Innovation ist Zukunftsgestaltung

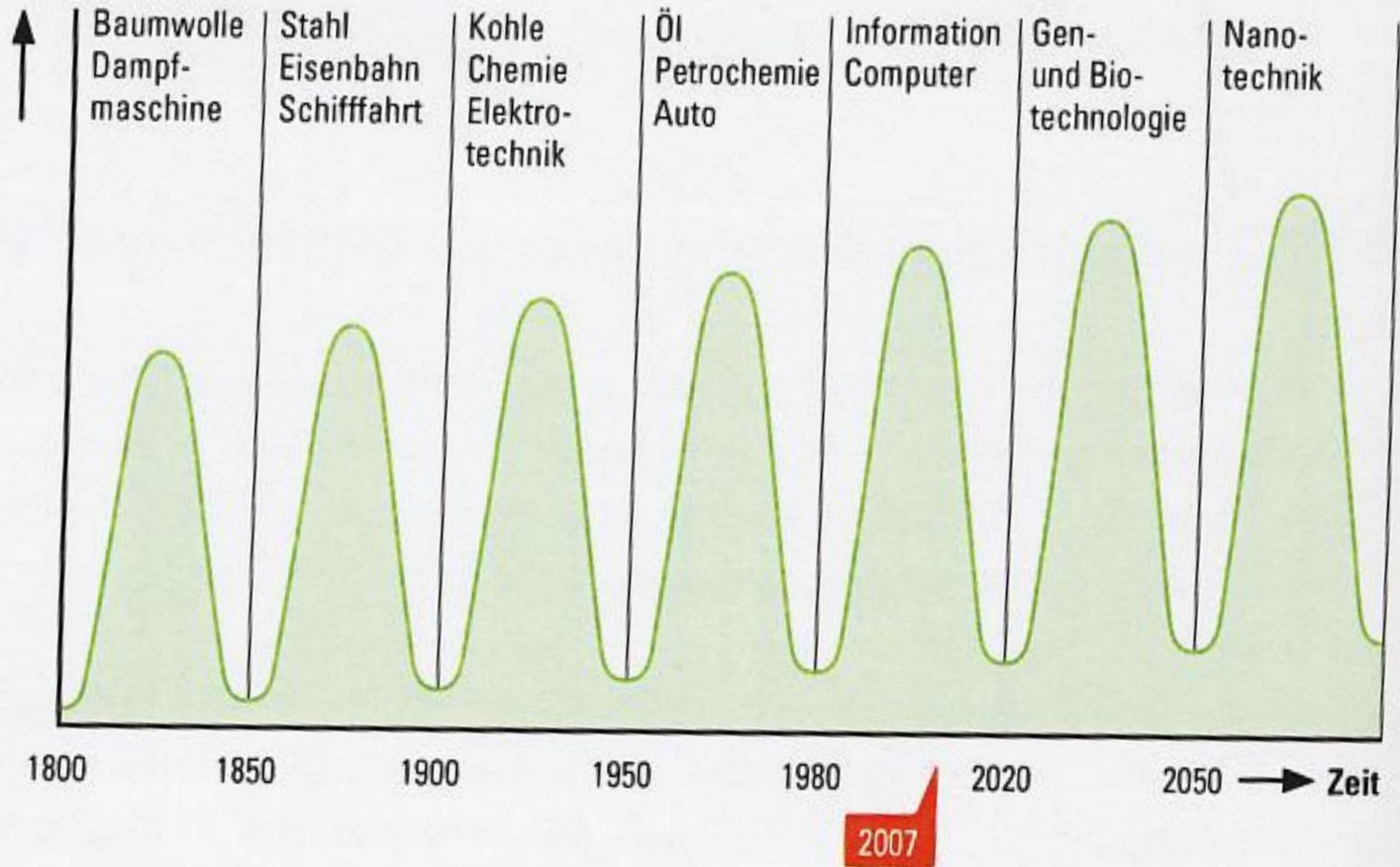
Die Zukunft ist keine Bestellung,
auf deren Lieferung wir warten.
Zukunft wird gemacht!

(Oliver W. Schwarzmann)

Abbildung 13:

Kondratjew-Zyklen

Volkseinkommen



Innovation, Ursachen und Chancen:

- Beschleunigter Wandel aller Geschäftsbereiche.
- Verschärfung des Wettbewerbs und globale Ausrichtung des Marktgeschehens.
- Einführung neuer Technologien in atemberaubender Geschwindigkeit.
- Wandelung des Faktors Arbeitskraft in den Werten und Erwartungen an die Arbeitsbeziehungen.
- Knappheit und Verteuerung der natürlichen Ressourcen.

→ Rahmenbedingungen und Global Trends ändern sich, nutzen wir sie!

marktfähige (z.B. Skalierbarkeit)



INNOVATION

Geschäftsmodell:
Prozesse
Agilität, Change
Beschleunigung

Idee

soziale
(gesellschaftliche
Relevanz)



technologische (z.B. Schutz,
digitalisierte)

Innovationen: Ebenen in der Umwelt (PESTEL Modell)

Das Inventionsmanagement ist
die erste Phase des Innovationsmanagements

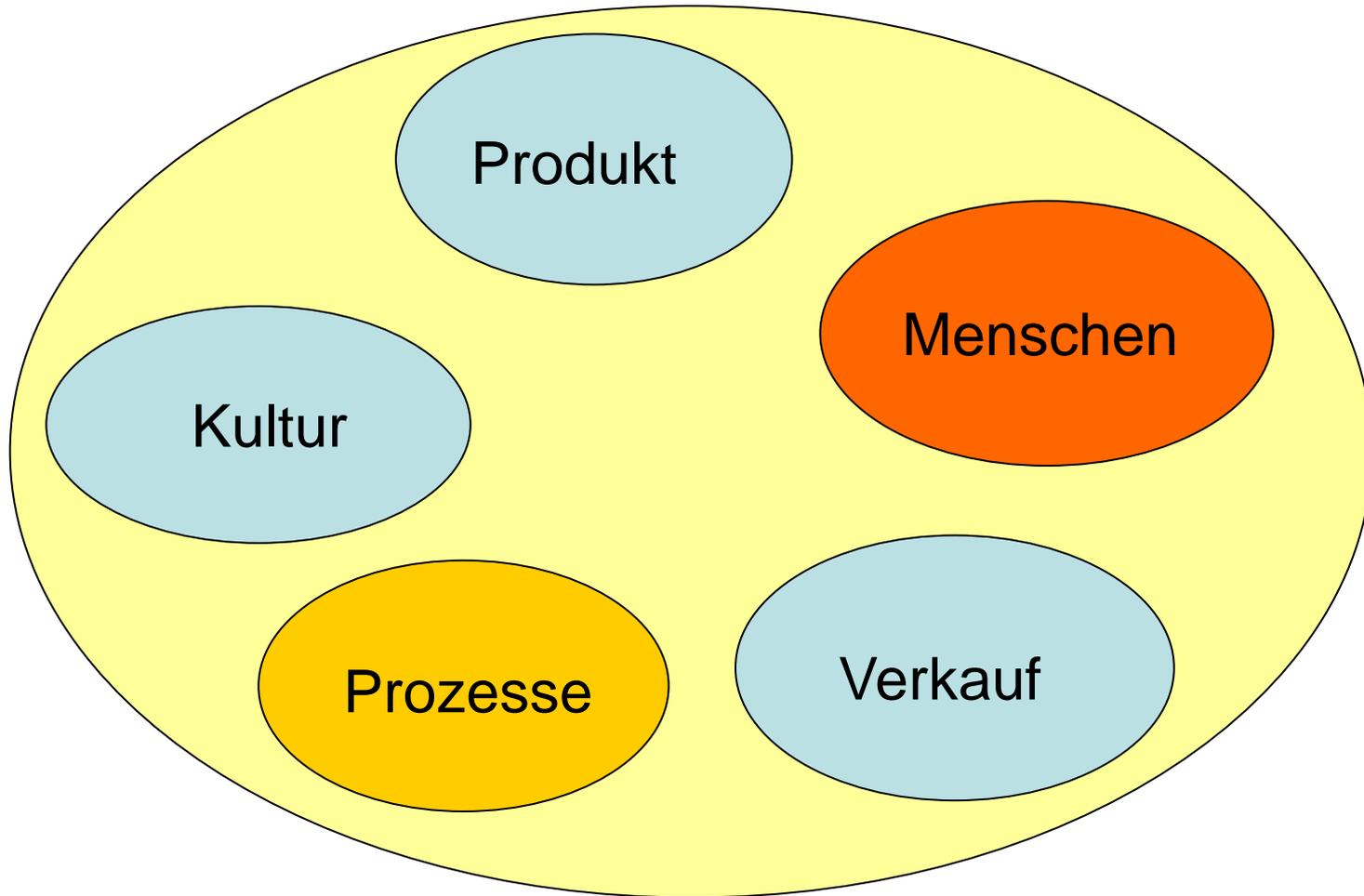
Die Invention ist die blosser Erfindung, die
Innovation dagegen die erfolgreiche Einführung
und Umsetzung einer Invention im Markt.

Quelle: Josef Schumpeter



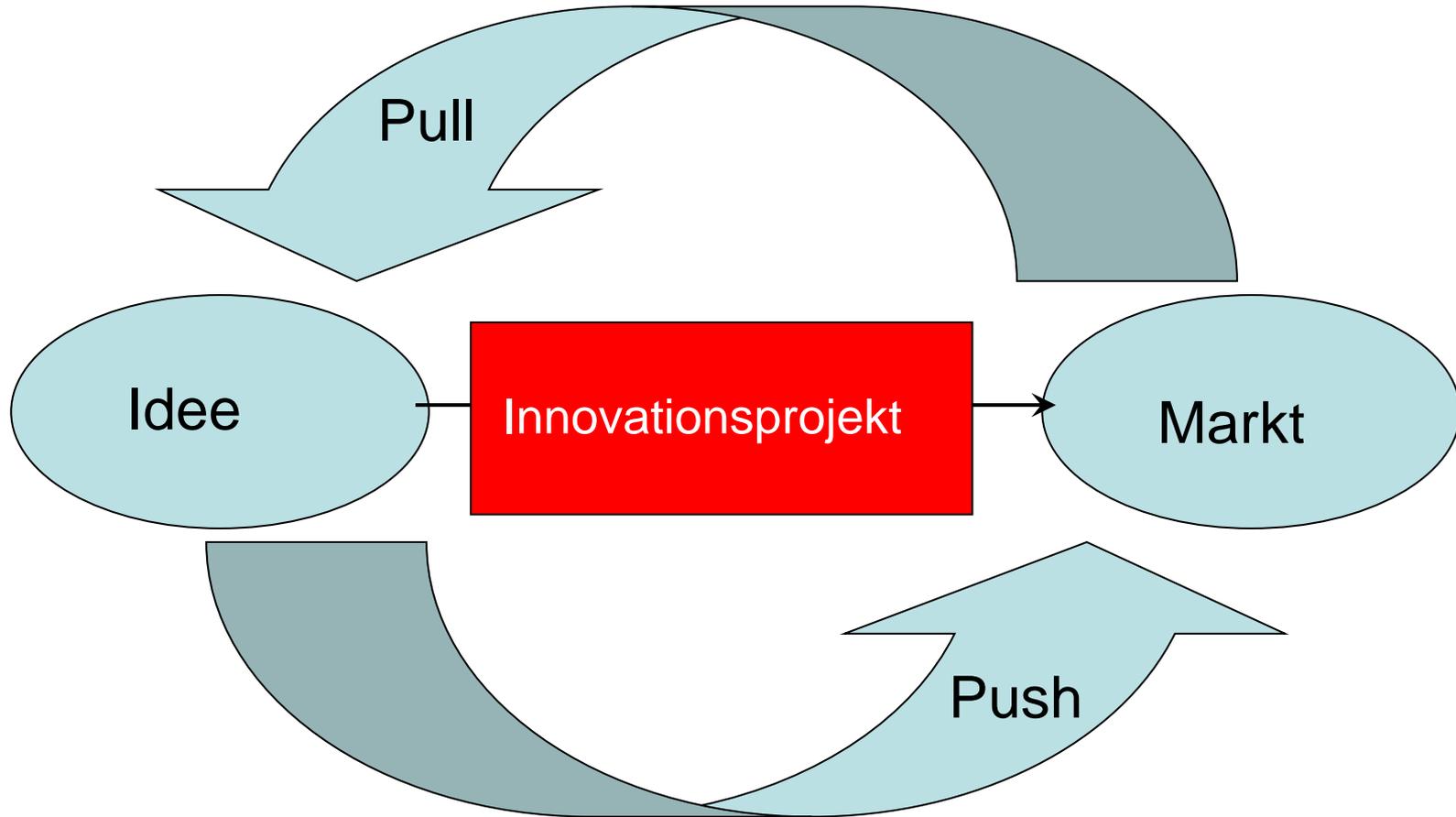
10 Lessons on Turning a New Invention Idea Into
Money: <http://inventors.about.com>

Innovationen: Ebenen im Unternehmen



Ein innovatives Geschäftsmodell macht den Unterschied
(Canvas, Gassmann)

Innovation: zum oder vom Markt?



Typen von Innovationen

Inkremental: Verbesserungen in
kleinen Schritten

Strategisch: echter Nutzen für Anwender

Durchbruch: völlig neu

Quelle: Disselkamp

Welche Innovation ist die bedeutendste in der Praxis?

Charakteristika von Innovationen (kumulativ)

Eigenschaft, Art, Inhalt, Funktion

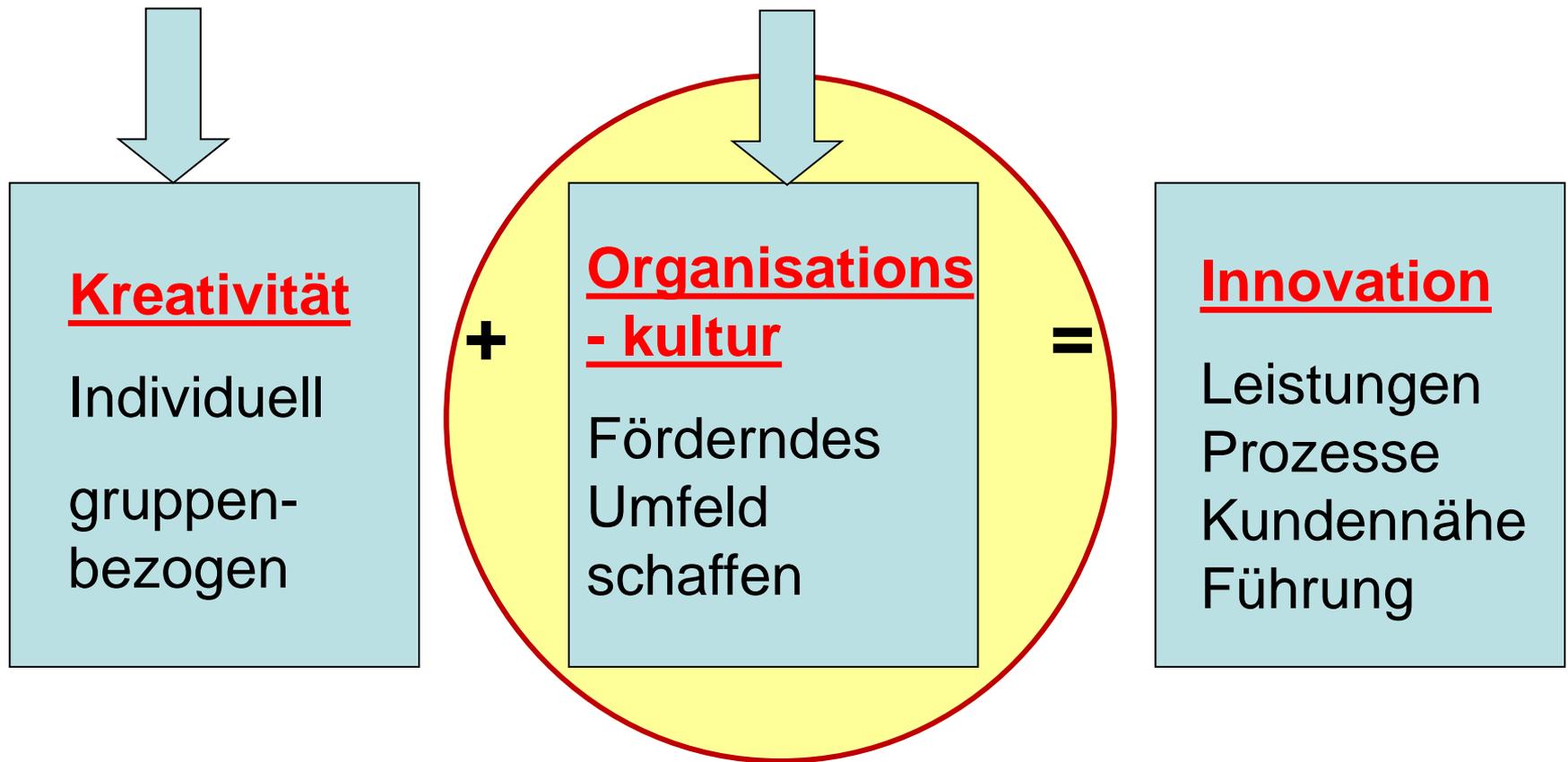
Anwendernutzen, neuer Vorteil

Originalität, Einzigartigkeit

Idee, die von einer bestimmten Gruppe als neu wahrgenommen und als nützlich anerkannt wird:

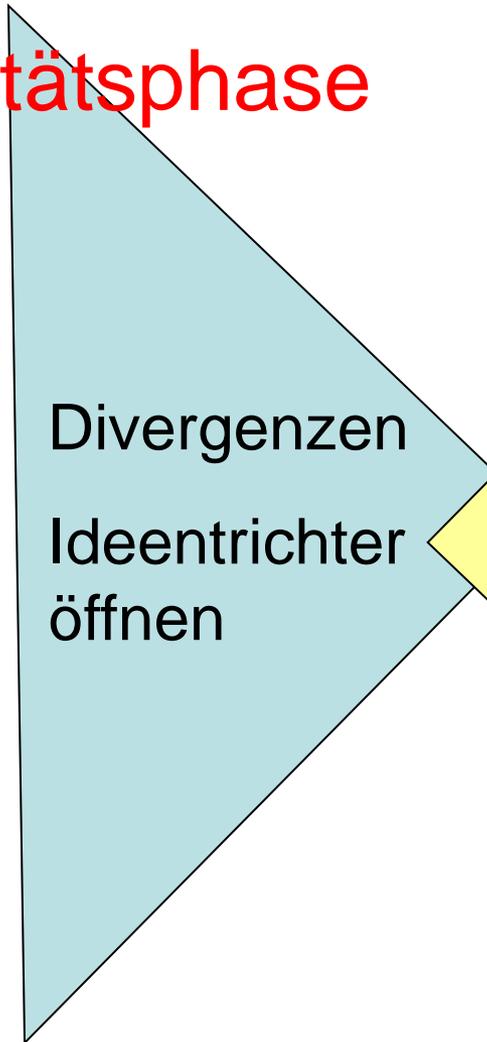
Innovation ist Veränderung!

Kultur im Unternehmen: **der entscheidende Auslöser**

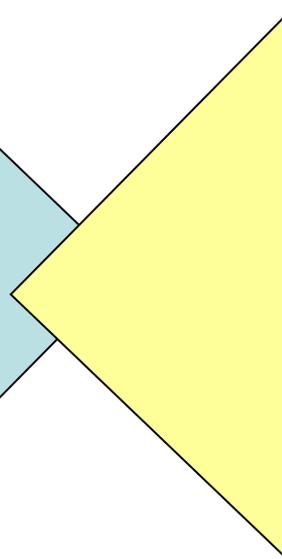


Quelle: Higgins / Wiese

Kreativitätsphase



Realisationsphase



Kreativmethoden

- 3 - 5
- Fischgeräte (Ishikawa)
- Denkhüte
- Ampel
- Scope
- Präferenzmatrix
- Vogelperspektive
- Schätzmethode
- FCB-Matrix

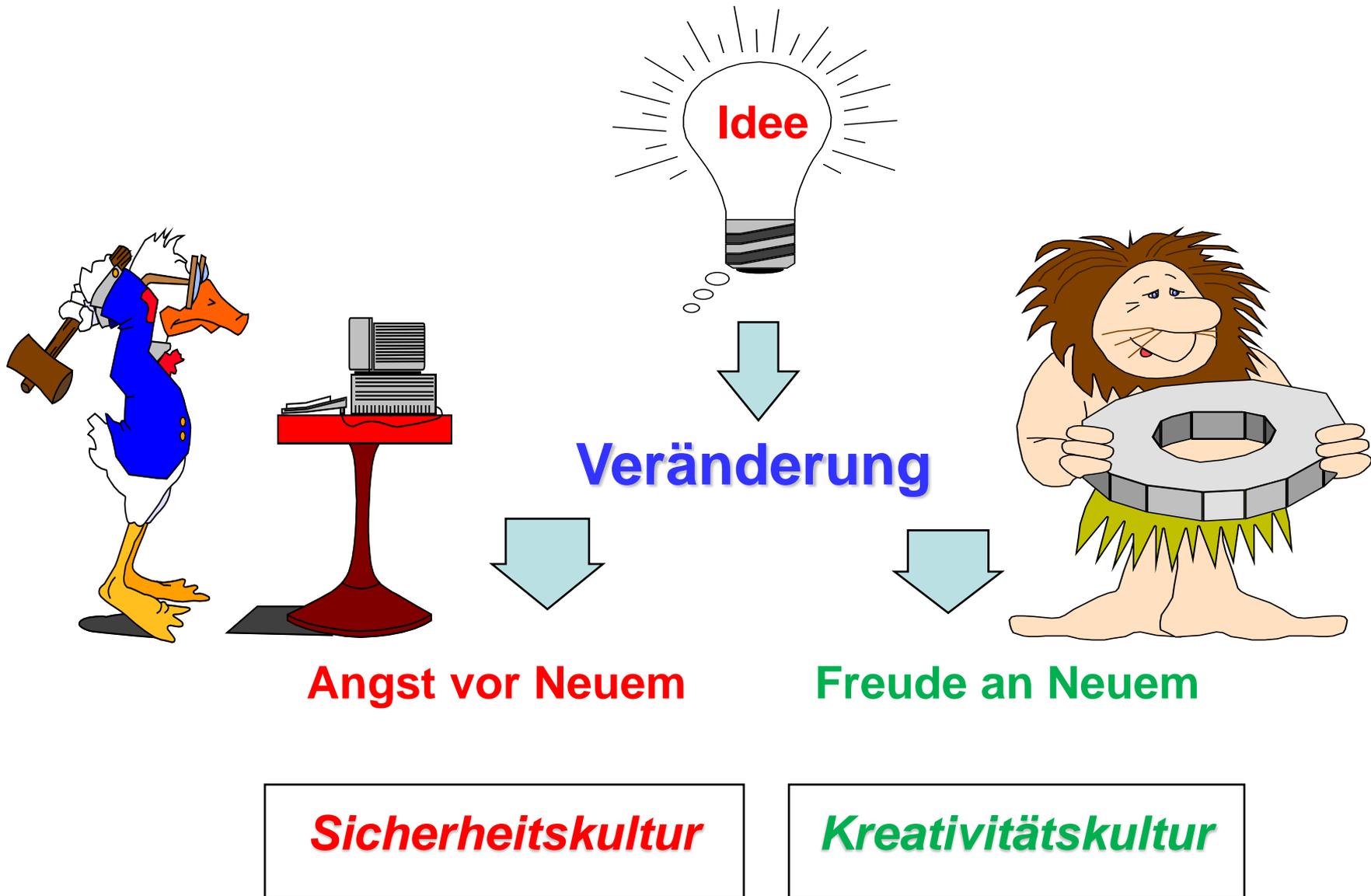
Zeit des Wandels



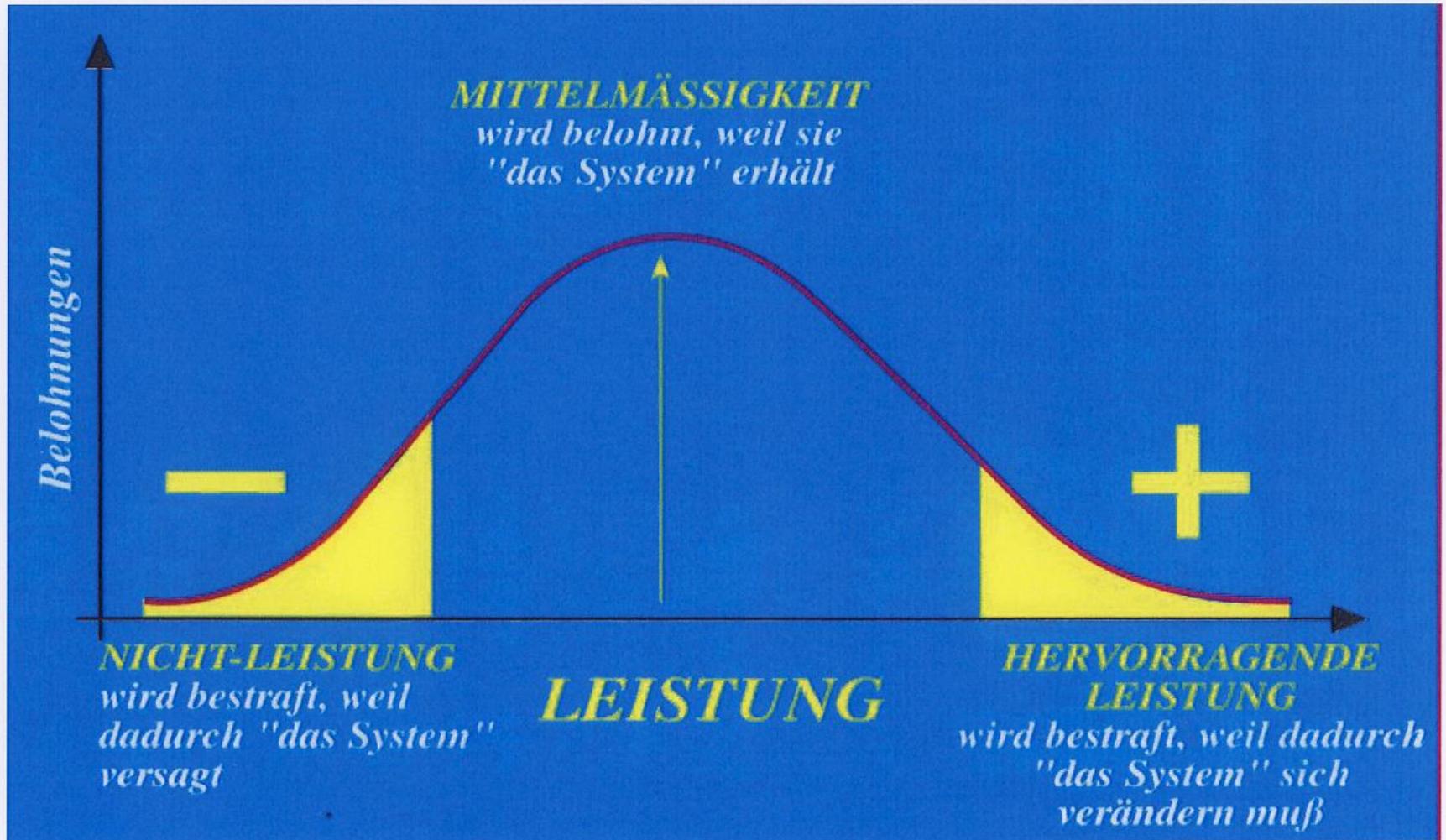
*Wenn der Wind
des Wandels weht,
bauen die einen Mauern
und die anderen Windmühlen!*

Chinesische Weisheit

Zu welcher Gruppe gehören Sie?



Systemwiderstände überwinden!



Bewahrer verharren auf jener Stufe der Zeittreppe, die einst von den Erneuerern erschaffen worden sind.



Wandel

- ✓ Bei den Fähigkeiten der Organisation
- ✓ Bei der Ausbildung der Mitarbeiter/innen

Unterstützung des Wandels:

- rasch Wirkung zeigen
- alle Potenziale einbeziehen
- pragmatisch vorgehen
- Werte schaffen
- Innovationskultur fördern

Die Zeit ist reif für Innovationsmanager



Bestehendes in Frage stellen

1. Langsamer werden: produktive Faulheit.
2. ACHTUNG Erfolg: übertriebene Selbstsicherheit.
3. Effizienz? „mit Vollgas in die Sackgasse“
4. Trilogie der Life Balance: Ich, Beruf, Familie, Freizeit.

Innovation



=

Revolution



Innovation als Leistungsmotor

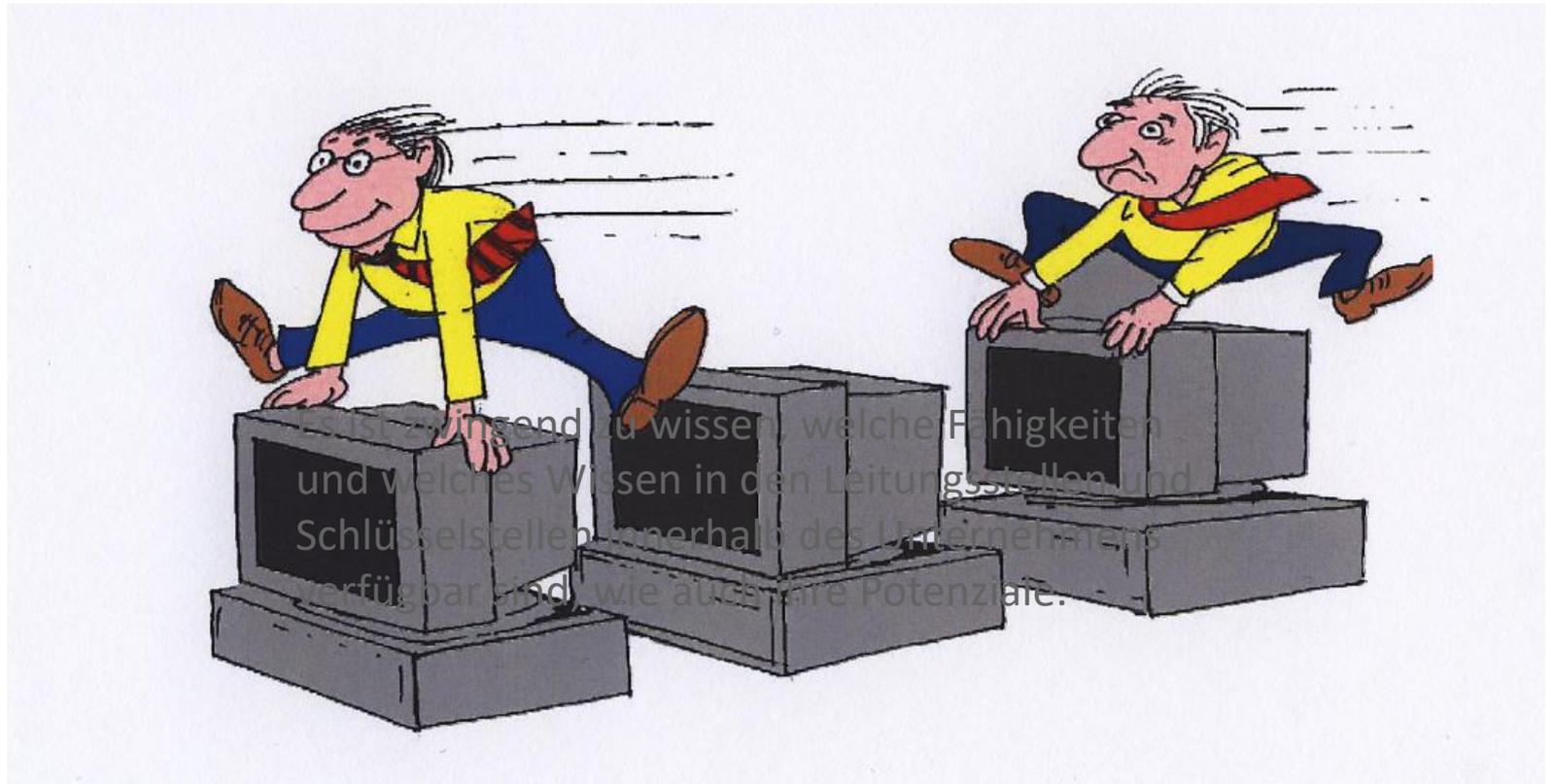
- Offen, global, multidisziplinär
- In Kooperation mit Schlüsselakteuren
- Altes und Neues verbinden
- Viel Vorarbeit, mehr als die Routine
- Fehler positiv nutzen, durchhalten
- Realistische Projektvision
- keine Weisungen und Regelungen
- Viele Freiräume – „Zwang“ zum Entscheid

Quelle: Prof. Roman Boutellier, ETH

Gestaltung der Innovationskultur

- Vorbildfunktion der Geschäftsleitung
- Formulierte und kommunizierte, gemeinsam getragene Werte (Vision)
- Motivation und Einsatzbereitschaft sind entscheidend als kaum messbare Einflussfaktoren (Umfragen?)

<https://www.coachingleader.ch/innovation>



Es ist zwingend zu wissen, welche Fähigkeitspotenziale in der Leitung und an den Schlüsselstellen im Unternehmen vorhanden sind.

Was ist innovationsfördernd? Umfrage bei Topmanagern

Welche Faktoren fördern Innovationen?

Ergebnisse einer Umfrage bei Topmanagern



Innovative Mitarbeiter/Innen

- Neugier
- Mut zum Risiko (neue Wege...)
- Fehlertoleranz
- Eigenverantwortung
- Kommunikationsbereitschaft und –fähigkeit
- Gute Selbst- und Sozialkompetenz
- Bewusstsein, dass Innovationen für Erfolg wichtig sind.

Wer macht mit? Wer blockiert?



Innovationsstarke Unternehmen: Merkmale (1)

- Qualifizierte Ausbildung der Mitarbeiter/innen
- Enger Kontakt zu den Abnehmern der Leistungen (Herausforderungen für grosse Organisationen)
- Offene Kultur, keine Bürokratie, wenig starre Abläufe, Regeln und Weisungen
 - **Lernende Organisation!**
- Gezielte Führung von Innovationsprojekten im Sinne eines Projektmanagements mit Einsatz von adäquaten **Controllinginstrumenten**
- Interesse an Neuem, Engagement der GL
- Unternehmen jugendlich, flexibel, dynamisch

Innovationsstarke Unternehmen: Merkmale (2)

- Jüngere oder jung gebliebene Mitarbeiter/In, optimistisch, neugierig, am Puls der Zeit
- Entscheidungsträger sind Innovationspioniere
 - Neuheit der Leistungen und der Prozesse
- Internationale Orientierung
 - Innovationsschübe gefördert
 - Druck des Wettbewerbs steigt
- **Anreizsysteme**
- Flexibilisierung der Arbeitsgestaltung
- Schnelles Wachstum von Geschäftsbereichen

Innovation ist Leadership

Management

Sicherstellung, dass die menschlichen, finanziellen und technischen Systeme der Konzeption entsprechend funktionieren.

Leistungserbringung nach Plan, Gewährleistung von Qualitätsstandards, Budgeteinhaltung.

Management handelt von Effizienz und Stabilität.

Planung, Organisation, Verwaltung, Controlling, Personalwesen, etc.

Leadership

Setzt Veränderungen mittels Visionen, Strategie, Kommunikation, Zielsetzung und Motivation um.

Leadership handelt von Innovation und Veränderung.

Mobilisierung von Veränderung, Lernkultur, Potenziale freisetzen, Innovationskultur, etc.

Fazit

Wir müssen aufhören, von einem „guten Leader“ zu sprechen, wenn wir eigentlich einen guten Manager meinen.

Wir müssen aufhören, Menschen als „gute Leader“ zu bezeichnen, nur weil wir ihren Stil mögen.

→ Innovatoren sind unbequeme Leader!

Willst du im laufenden Jahr ein Ergebnis sehen, so säe
Samenkörner.

Willst du in 10 Jahren ein Ergebnis sehen, so setze
Bäume.

Willst du das ganze Leben lang ein Ergebnis sehen, so
entwickle Menschen.

Kuan Chung Tzu

Think out of the box,

Listen and Participate,

Have Fun !