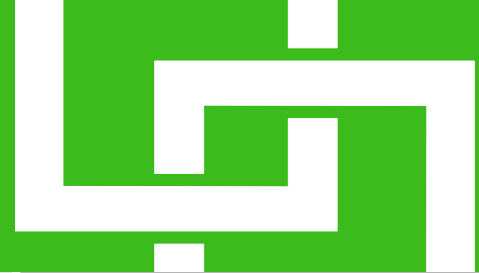


# BLICKPUNKT TIM – Technologie- und Innovationsmanagement aktuell

NEWSLETTER Dezember 2012/ Ausgabe 04



## ERKENNEN UND FÖRDERN VON INNOVATIONSPOTENTIAL im Gespräch mit Karl-Heinz Heßling, Geschäftsführer von HEßLING Changemanagement + Coaching

### (Wie) Kann ich das Innovationspotenzial meiner Mitarbeiter identifizieren und fördern?

In der Regel besitzen Firmen/Organisationen mehr als das offiziell bekannte Innovationspotenzial. Gerade bahnbrechende Ideen zu Produkten und Prozessen kommen häufig von Mitarbeitern, die sich in den Firmen nicht hauptamtlich mit Innovation beschäftigen. Ist es also dem Zufall überlassen, dass diese Potenziale in einer Firma entdeckt werden? Nein, die gute Botschaft ist, es gibt vielfältige Möglichkeiten, diese Potenziale zu erkennen und zu heben.

Grundsätzlich gibt es dazu zwei Zugänge:

1.) Die Firma erkennt das Innovationspotenzial einzelner Mitarbeiter oder Mitarbeitergruppen mittels vorhandener oder zu diesem Zweck eingeführter Instrumente, z.B. Jahresgespräche, Potenzialanalysen, Weiterbildungsprogramme, Innovationsbarometer. Dazu ist es allerdings notwendig, die vorhandenen Informationen auch systematisch auszuwerten bzw. zuvor Führungskräfte für diesen Fokus zu sensibilisieren. Die Identifikation aller Mitarbeiter, die bei den jährlichen Beurteilungen über einen definierten Innovations-Wert liegen, ist schon ein erster Schritt in die richtige Richtung für darauf aufbauende Folgeaktivitäten.

2.) Die Firmen schaffen Rahmenbedingungen, die es zulassen, Innovation an allen Stellen, ebenen-neutral zu leben. Keywords in diesem Zusammenhang sind Innovationskultur, Transparenz, innovationsfreundliche und netzwerkaffine Organisationsstrukturen, Wettbewerb und Anerkennung. Firmen mit ausgeprägter Innovationskultur haben sich vom

dominierenden Fehlerfokus wegentwickelt und setzen vielmehr auf positiv verstärkende Kennzahlen und anerkennen Fehler als Schätze im Sinne der kontinuierlichen Verbesserung. Sie implementieren und betreuen bewusst neue Standards, um Themen in crossfunktionalen Teams zu bearbeiten und zu verbessern, vermitteln dort andere Formen der Zusammenarbeit sowie Arbeits- und Kreativitätstechniken, die dann wieder von den Beteiligten mit in Ihre Abteilungen genommen werden. Das kreative Arbeiten, neben den eigentlichen operativen Aufgaben, wird zudem durch Belohnungsinstrumente, wie Awards, Veröffentlichungen zu Innovationsprojekten, Einzelleistungen, Benchmarks, etc., noch befeuert. Wichtig ist dabei nicht nur, den positiven Wettbewerb zu stärken, sondern gleichzeitig auch für gute Visibilität von Einzelnen oder Gruppen zu sorgen.

Zusammenfassend kann man sagen, dass der Weg zum signifikanten Erkennen und Fördern von Innovationspotenzial über eine entsprechend ausgerichtete Organisations- und Kulturentwicklung führen muss. Auch hier gilt, das Denken ‚out of the box‘ zu beherrzigen, um die aus heutiger Sicht oftmals einschränkenden Systeme und Rahmenbedingungen Schritt für Schritt in Innovationspotenzial erkennende und fördernde Szenarien zu entwickeln. Der „Wir-legen-den-Schalter-um-Anspruch“ bleibt Utopie.



## LESESTOFF Buchempfehlung von Henrik Gommel, Geschäftsbereich Produktions- und Logistikmanagement bei der Fraunhofer Austria Research GmbH

Michael A. Cusomano, Professor an der MIT Sloan School of Management, beschreibt in seinem Buch „**Staying Power – Six Principles for Managing Strategy & Innovation in an Uncertain World**“ wesentliche Erfolgsprinzipien namhafter Unternehmen (z.B. Microsoft, Toyota, Intel), die trotz ihres instabilen Umfelds langjährige Erfolge erzielen. Diese Erfolgsprinzipien leitet Cusomano aus seiner knapp 30-jährigen Erfahrung in Forschung und Beratung ab und zeigt anhand konkreter Beispiele, wie diese bei den, referenzierten Branchenführern umgesetzt wurden. Während die ersten beiden Prinzipien „Plattformen, nicht nur Produkte“ und „Services besonders für produktorientierte Unternehmen“

eine strategische Erweiterung der Geschäftsmodelle implizieren und in der Praxis noch nicht in der Breite verfolgt werden, zielen die weiteren vier Prinzipien auf bereits häufig in Unternehmen berücksichtigte Grundsätze ab.

Aufgrund der Aktualität sind die ersten beiden Kapitel besonders lesenswert, die gängigen Prinzipien werden jedoch ebenso gut, und mit Praxisbeispielen untermauert, beschrieben.



## TERMINE

**24.01.2013:** Strategieforum „Arbeitswelten gestalten: Erfolgsfaktor Gesundheit!“, in Frankfurt am Main

**19./20.02.2013:** Product Innovation (PI) 2013, in Berlin

**12./13.03.2013:** trendforum 2013, in Berlin

**14./15.03.2013:** 2. Disruptive Technologies & Innovation Minds 2013, in Berlin

**19./20.03.2013:** Summit Product Development, in Zürich

**16.-19.06.2013:** XXIV ISPIM Conference „Innovating in Global Markets: Challenges for Sustainable Growth“, in Helsinki

## INTERESSANTES IM WEB

**Kompetenzpreis für Innovation und Qualität Baden-Württemberg 2013**

**Artikel: OPEN INNOVATION IN SMEs:** How small companies and start-ups can benefit from open innovation strategies?

## IN EIGENER SACHE

**21.03.2013 TIM-Workshop „Werkzeuge des Technologie- und Innovationsmanagements“** an der FOM in Stuttgart

**Fachartikel** „Lean Innovation - Transfer des Lean Management-Konzepts auf das Innovationsmanagement“ inkl. Best-Practice-Beispielen

★ ★ ★ ★

**Ihnen allen eine schöne Weihnachtszeit und erholsame Feiertage! Auch für 2013 wünschen wir Ihnen alles Gute, beste Gesundheit und viel Erfolg!** ★ ★ ★ ★