



Innovation ist eine Führungsaufgabe!

Sechs Maßnahmen und Tipps von Prof. Günther H. Schust

Henning Kagermann, Präsident der Deutschen Akademie der Technikwissenschaften, ehemaliger Vorstandsvorsitzender SAP AG, führt dazu aus: „Heute leben wir (in Deutschland) von der Substanz und unseren Lorbeeren. Industrieunternehmen investieren zu wenig. Sie gehen dorthin, wo die Kunden sind, und investieren im Ausland. Das ist ein längerfristiger, gefährlicher Trend. Leider haben wir aber immer noch einen Nachholbedarf, zum Beispiel bei der Kommerzialisierung unserer Ideen ... Die Umsetzung in neue Produkte / Geschäfte im Markt dauert noch viel zu lange. Auch bremsen die zu hohen Rendite-Erwartungen Investitionen für Neuerungen!“

Es besteht deshalb die Gefahr, dass die jungen Generationen für das zahlen müssen, was heute versäumt und ängstlich verhindert wird. So hat dt. Lobbypolitik die Reduzierung der CO2- / NOx-Emissionswerte im Fahrzeug-/Schiffs-/Flugzeug- und Hausbereich über mehr als 10 Jahre verhindert, so dass nun andere mit ihrem Know-how um Jahre voraus sind. Schon heute sind ca. 85% der Patentanmeldungen in der Hand japanischer, südkoreanischer, amerikanischer und chinesischer Firmen (Studie Grünecker Patentanwälte).

Innovationsfähigkeit versus Wettbewerb

Umweltschonende Produkte und Dienstleistungen sowie Neuerungen mit hohem Umweltnutzen zu realisieren, sind aber die Herausforderungen der Unternehmen und Menschen für die kommenden Jahrzehnte. Hierbei werden „geniale“ Ideen und Lösungen verlangt, seien es die **Ausrichtung auf die Nachhaltigkeit**, die komplett Neukonzeption „CO2-neutraler“ Fabriken oder die Einführung effizienter digitaler Unternehmensprozesse. Denn eines ist sicher, zukünftig werden sich Unter-

nehmen/Organisationen – bei fast gleichen Ressourcen – nur noch durch ihre intelligente Arbeits- und Führungsweise, ihr optimal vernetztes 360-Grad-Wissen sowie durch ihre schnellere Lern- und Lösungsfähigkeit unterscheiden.

Smart (Intelligent) Lernen und Arbeiten



Prof. Günther H. Schust
Mitglied des SCOPAR Beratergremiums

Immer noch investieren Unternehmen das 10- bis 100-fache in die Instandhaltung der Maschinen und Anlagen, statt in die Wissens-Instandhaltung der Mitarbeiter. Die Dinge, die übermorgen entscheidend sind, kommen aus der Praxis. So ist das Wichtigste für den Unternehmensfortschritt, dass das Wissen und die Kompetenzen der Führungskräfte und Mitarbeiter so eingesetzt und vernetzt werden, dass dabei der größtmögliche Wirkungsgrad und kapitale Mehrwert erzielt wird.

Dazulernen aus Projekten wird plötzlich für alle das Ziel jeder Tätigkeit.

Anwendung von Wissen und Gelerntem werden dabei parallel bewältigt. Dieses

Wissen und die Erfahrungen in den Schlüsselstellen zu generieren und/oder dort hinzubringen, also zu vernetzen, ist die Führungsaufgabe der Zukunft.

Menschen „lernen und wachsen“ an komplexen Aufgaben und Herausforderungen. Sie wenden gerne ihr erworbenes Wissen an und generieren dadurch wieder neues Wissen und neue Erfahrungswerte und damit attraktive Lösungen für das Unternehmen. Doch jede Führungskraft muss von dieser Vorgehensweise überzeugt sein und eine hierarchiefreie Wissensvernetzung wollen. Erst hierdurch kann man eine hohe Lernkurve bei Mitarbeitern im Unternehmen erzeugen, gleich welchen Alters. **Smart Leadership heißt intelligent kommunizieren und vernetzen**

Letztlich kommt es darauf an, dass Innovation dort stattfindet, wo (länderspezifische) Einsparungs- und Wachstumspotenziale angesiedelt sind. Deshalb sind innovative Produkte und Dienste immer von den Nutzern und von der Umwelt her zu denken bzw. zu realisieren. Alle Mitarbeiter und auch die Führungskräfte reflektieren dabei regelmäßig ihr Denken, Verhalten und Handeln und lernen „Neues“ dazu.

Die Aussage des Verwaltungsratsvorsitzenden von Google Inc. (jetzt Alphabet) bringt es auf den Punkt: „Unser Ziel ist es, die Verbesserung unserer Entwicklungen / Projekte / Geschäfte um den Faktor 10 – nicht bloß um 10 Prozent. Unser Businessmodell ist Innovation mit 26 Buchstaben...“. 10 bis 20 Prozent ihrer Arbeitszeit stellt dabei der Arbeitgeber zur Verfügung (Praxisbeispiele sind z.B.: Apple, Cisco, Google, 3M, Microsoft, etc.). Alle diese Firmen entwickeln sich deshalb mit Ihren Erfolgsschälen wesentlich besser als der Markt.

Schlüsselwissen identifizieren und Innovationsarbeit vernetzen

So leistet jeder (Projekt-)Manager mit dem zukunftsähnlichen Innovationsmanagement einen produktiven Beitrag zur langfristigen Erhaltung des Betriebes. Alle Mitarbeiter „müssen“ kreativ sein dürfen. In seiner Studie stellt Prof. Holger Rust, Uni Hannover fest, dass die Kultur des kennzahlenorientierten Formalismus gescheitert ist. Unternehmen und Organisationen scheitern heute immer öfter an den qualitativen Defiziten ihrer Human Ressourcen.

Um dies zu verhindern, muss der Grundstein für eine 360-Grad-Denk- und Handlungsweise gelegt werden. Erst wenn Menschen aus der Projekt- und Prozessarbeit lernen, schwierige Zusammenhänge in Wirtschaft und Umwelt reflektieren und die Kosten-Nutzen-Relation der Arbeit verstehen, können sie über den Tellerrand hinausblicken.

Damit Unternehmen zu gesteigerter Innovationskraft kommen, müssen sie folgende Maßnahmen angehen:

1. Das Wissen sowie Erfahrungswerte müssen bei Schlüsselmitarbeitern, Experten, Externen und Sublieferanten erfasst und für andere im Netz und / oder in der Cloud gesichert zugänglich gemacht werden.

WISSENSBAUM:

EINRICHTUNG EINER MITARBEITER POTENTIAL- / KOMPETENZDATEI.

2. Die Wissens- und Erfahrungsdokumentation sowie Weitergabe muss auch bei Stellenwechsel bzw. Austritt der Mitarbeiter sichergestellt sein.

WISSENSSTAFETTE:

EINRICHTUNG EINES LEADER- UND MITARBEITERPORTFOLIOS.

3. Die (Wissens-) Promotoren und Transferagents aus Produktmanagement, Technik, Entwicklung, Qualität, Einkauf und Vertrieb werden zur Dokumentation und Wissensweitergabe vertraglich verpflichtet.

WISSENSLAUFLISTE:

EINRICHTUNG EINER POTENTIALFÖRDERDATEI.

4. Kurzreviews von Projekten mit Partnern, Kunden, Lieferanten und externen Beratern werden bereitgestellt, damit andere vom Erfolg, aber auch von Fehlern, lernen können mit SWOT-Analyse oder Balanced Scorecard.

WISSENSBILANZ:

OPTIMIERUNG DER PROJEKTDOKUMENTATION UND - SCHULUNG..

5. Die Zusammenarbeit mit Wettbewerbern, Partnern, Kunden und Lieferanten muss optimiert und iterativ bearbeitet werden, damit sich der Horizont für Dienstleistungs- und Technologienischen erweitert.

INTERDISziPLINÄRER WISSENSTRANSFER:

SCHMIEDEN VON (NEUEN) ALLIANZEN – INNERHALB TRADITIONELLER ALS AUCH DISRUPTIVER BRANCHEN

6. Das Hinterfragen sämtlicher (auch neuer) Entwicklungen / Produkte / Dienste auf den Grad ihrer Einsetzbarkeit (Chancen / Risiken) in möglichen Geschäftsfeldern, landesspezifischen Märkten und Channels.

SERVICE ENGINEERING UND TECHNOLOGY SOURCING:

EINRICHTUNG EINER 360°-ZUKUNFTSRADARANALYSE MIT FRÜHWARNMONITORING.

„Ca. 70% der disruptiven Innovationen kommen heute von Start-ups. Statt sich mit angepassten Typen in „alten“ Führungsstrukturen herum zu ärgern, erarbeiten wir **neue Standards der Zusammenarbeit...**“ (Matthias Meyer, Leiter Innovationsprozesse, Bereich FuE BMW Group). Zum entscheidenden Wettbewerbsvorteil wird dann die zeitgenaue Transformations- bzw. Realisierungsgeschwindigkeit. Diese steigt durch die hierarchiearme Kolaboration und Führungskultur um das Drei- bis Vierfache - und damit natürlich auch die Erfolgszahlen (Studie Economist Intelligence Unit / KornFerry: Developing Leadership for the 21st Century).

* *Innovatio (lat.): Einführung einer Marktneuheit mit einzigartigem Nutzen / Mehrwert.*

Der Autor:

Prof. Günther H. Schust, München. Diplom-Kaufmann, Diplom-Wirtschaftsingenieur. Executive MBA und Alumnus der Hochschule St. Gallen/Schweiz. Er ist Dozent für Leadership, Projekt- und Innovations-Management an mehreren internationalem Hochschulen und langjähriges Mitglied im Beratergremium der ganzheitlichen Unternehmensberatung mit Weitblick - SCOPAR GmbH (www.SCOPAR.de). Besuchen Sie den Verlag www.bookboon.com wo Sie seine Führungs-eBooks herunterladen können.

Literaturtipp:

Lesen Sie dazu auch den ungewöhnlichen Roman „Kaleidoskop der Scherben“ zum Thema Mitarbeiter als Erfolgsfaktor Nr. 1: <http://www.amazon.de/Kaleidoskop-Scherben-Ein-ungewöhnlicher-Wirtschaftstriller/dp/3981656504>



Ganzheitliche Unternehmensberatung mit Weitblick

SCOPAR – Scientific Consulting Partners

- ✓ ganzheitliche und wissenschaftlich fundierte Beratung, Coaching, Gutachten
- ✓ Strategie, Konzeption und Umsetzung aus einer Hand
- ✓ neutral, pragmatisch und nutzenorientiert
- ✓ 60 erfahrene Manager, renommierte Wissenschaftler, exzellente Berater
- ✓ Know-how-Vorsprung von ca. zwei bis drei Jahren
- ✓ **100 % der Kunden empfehlen SCOPAR weiter!**

Menschlich, nachhaltig und nutzenorientiert - stets mit dem Blick fürs Ganze - so unterstützen Sie gerne:



Management-Consulting: Strategie-, Organisationsentwicklung, Prozessoptimierung, Turnaround, SCM – Supply Chain Management, Marktanalysen, Vertrieb, Marketing, Kundenbefragung, Controlling – BSC/KPI, CRM – Customer Relationship Management, Changemanagement, Innovations- und Technologiemanagement, Nachhaltigkeit (people, planet, profit), CSR ..



IT-Consulting: Strategie, Governance, Business Alignment und Kundenmanagement, Portfolio- und Service- management, Sourcing, Ausschreibung, Technologiereviews, IT-Controlling und Leistungsverrechnung, IT- Optimierung (Infrastruktur, Applikationen und Betrieb), Toolauswahl und -implementierung, Datenqualität, SW- Engineering (Strategien, Methoden, Prozesse, Werkzeuge) ..



HR-Consulting: Personalentwicklung, Steigerung der Leistungsbereitschaft, -fähigkeit und -möglichkeit, Führungskräftecoaching, Einzelcoaching, Gruppencoaching, Mitarbeiterbefragung, Leistungsmessung und leistungsorientierte Vergütung, Optimierung aller Personalprozesse, Assessment, 360°-Feedback, Employer Branding, Demografischer Wandel ..



H2B-Consulting: Gesundheit, Motivation, Qualifikation der Mitarbeitenden *und* des Unternehmens, ganz- heitliches und integriertes Gesundheitsmanagement, betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM), be- triebliche Gesundheitsförderung (BGF), Personalentwicklung, Leistungsbereitschaft, Leistungsfähigkeit, Teambuilding, Unternehmenskultur, Werte, Betriebsklima, Employer Branding, Health Care Management ...



SCOPAR GmbH

Klara-Löwe-Straße 3 • D - 97082 Würzburg

Fon: +49 - 931 - 45 32 05 00 • Fax: +49 - 931 - 45 32 05 05

E-Mail:info@scopar.de • Web:www.scopar.de



WISSEN SCHAFFT NUTZEN



SCIENTIFIC CONSULTING PARTNERS