

Eine freimütige Unternehmenskultur als Reservoir für Innovationen

≡ 20.06.2011 12:28 Uhr

Eine wesentliche Charaktereigenschaft der westlichen Industriegesellschaft ist die Planung. Wissenschaft und Industrie richten ihre Aktivitäten darauf aus die Welt „planbar“ zu machen. Dementsprechend konnten hier vor allem im Bereich der industriellen Produktion beachtliche Leistungen erzielt werden.



Sven Stachon ist Unternehmensberater bei 4-advice | Change & Innovation Consulting in Bonn.

Prominente Beispiele für solche zielgerichteten Innovationen sind die Halbleitertechnik, die Atombombe oder das Internet. Im Lichte dieser Erfolge entwickelte sich Planung zum Leitbild für die Gestaltung von Innovationsprozessen. Die Innovatoren verfolgten das Ziel die Unbestimmtheit und Freimütigkeit von Innovationen in Planbarkeit und Berechenbarkeit zu transformieren. Durch standardisierte Prozessabläufe oder Kreativitätstechniken wird versucht den unbestimmten Prozess der Neuerung zu steuern.

Diese Herangehensweise birgt jedoch die Gefahr, dass Innovationen im Unternehmen nicht gefördert, sondern behindert werden. Unbestimmtheit und Freimütigkeit sind essentielle Momente des Innovationsprozesses, denn Neuerungen entstehen, wenn Freiraum und kreatives Chaos herrscht!

Beispielsweise erfand das amerikanische Multi-Technologieunternehmen 3M durch Zufall die „Post-it“. Ursprünglich wollte 3M einen sehr gut haftenden Klebstoff kreieren. Das Ziel wurde jedoch nicht erreicht und im Ergebnis brachte man einen „nur“ schlecht haftenden Klebstoff hervor. Jedoch eignete sich dieser hervorragend um wieder ablösbare Notizzettel damit auszustatten. Dies war die Geburtsstunde der Post-it, die zu einem erfolgreichen Geschäftsmodell weiter entwickelt wurden. Nur durch fortwährendes Hinterfragen und Denken in alle Richtungen – welche anderen Nutzungsmöglichkeiten vorstellbar wären – können solche radikalen Neuerungen entstehen.

Unternehmenskultur als Innovationsbarriere

Als branchenunabhängige Hauptbarriere für Innovation gilt die Unternehmenskultur. Ausschlaggebend für Innovationserfolg ist die richtige Mischung aus Fachkompetenz und dem Engagement des einzelnen Mitarbeiters selbstbewusst eigene Ideen vorzubringen und

sich aktiv für Neues einzusetzen. Das Unternehmen mit der vielleicht freimütigsten Unternehmenskultur ist Google. Beim Internetgiganten dürfen die Mitarbeiter 20 Prozent ihrer Arbeitszeit an eigens definierten Projekten arbeiten. Dieser Freiraum bietet sehr viel Nährboden für neue Produkte und Dienstleistungen. Die Kreativität der Belegschaft wird optimal genutzt und ein enormes Innovationspotential generiert.

Wer beabsichtigt langfristig zu wachsen, der benötigt Innovationen, die es ermöglichen neue Märkte zu erschließen und Wettbewerbsvorteile zu erzielen. Denn nur wer seine Kunden mit findigen Ideen überrascht, kann im globalen Konkurrenzkampf bestehen. Neuerungen ersetzen oft das Gute durch das Bessere. Natürlich können sie auch das Schlechte durch etwas Besseres ersetzen. Eine innovationsfördernde

Unternehmenskultur entscheidet über Erfolg

Unternehmenskultur entscheidet letztendlich über Erfolg oder Misserfolg im Wettbewerb. Die Wirtschaftskrise der letzten Jahre hat deutlich gezeigt, dass in der Hälfte aller Fälle wo „Neuerung durch Struktur“ entstehen sollte, der gewünschte Erfolg ausgeblieben ist. Unternehmen, die in diesem Kontext versucht haben Innovationen durch klar definierte Prozesse und Kennzahlen zu erzeugen, mussten erkennen, dass dieser Ansatz der Komplexität von Organisationen und der dort tätigen Menschen nicht gerecht wird. Kreativität kann sich so nur bedingt entfalten und das für Innovationen stark förderliche „Out of the Box“ Denken kommt viel zu kurz.

Festzuhalten bleibt, dass das für Unternehmen lebensnotwendige Management der Neuerungen mit einem Change Management einhergeht. Denn um den komplexen Umweltanforderungen Rechnung zu tragen und am Markt erfolgreich sein zu können muss neben der Neuerung von Produkten, Dienstleistungen oder Prozessen (Innovation) auch eine angemessene Einbeziehung aller Anspruchsgruppen und ihrer Wünsche und Interessen erfolgen (Change Management). Jeder Mitarbeiter stellt eine wertvolle Ressource für das Unternehmen dar und bekleidet verschiedene Rollen. Daher können Innovationen sehr viel wahrscheinlicher Früchte tragen, wenn sie von allen Mitarbeitern verstanden und akzeptiert werden.

Die [4-advice | Change & Innovation Consulting](#) in Bonn hat sich unter anderem spezialisiert auf Change Management und Innovation Management.

business-on.de München - Das Wirtschaftsportal der Region München.
2011 © Zöllner Consulting GmbH. Alle Rechte vorbehalten.