

Konferenz "Talente und Strukturen für die Zukunft managen"

Wie Innovationsmaschinen ihr Innovationspotential steigern

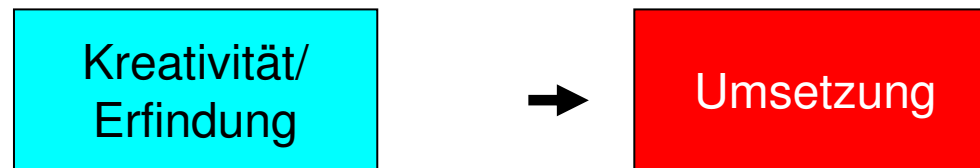
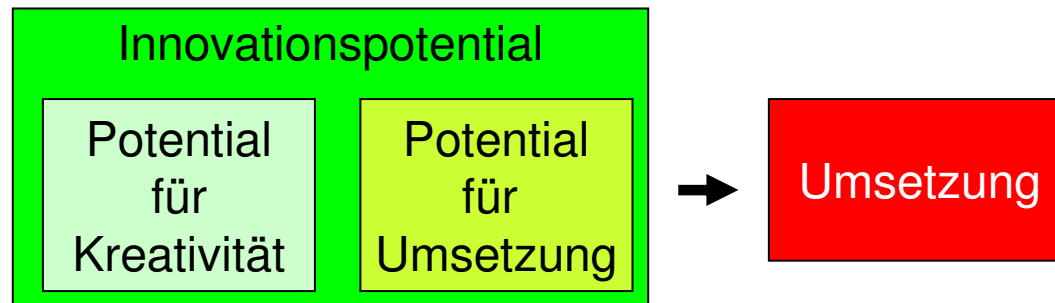
Dr. Rolf-Christian Wentz

Frankfurt
8. Okt. 2008

Dr. Rolf-Christian Wentz
www.die-innovationsmaschine.de

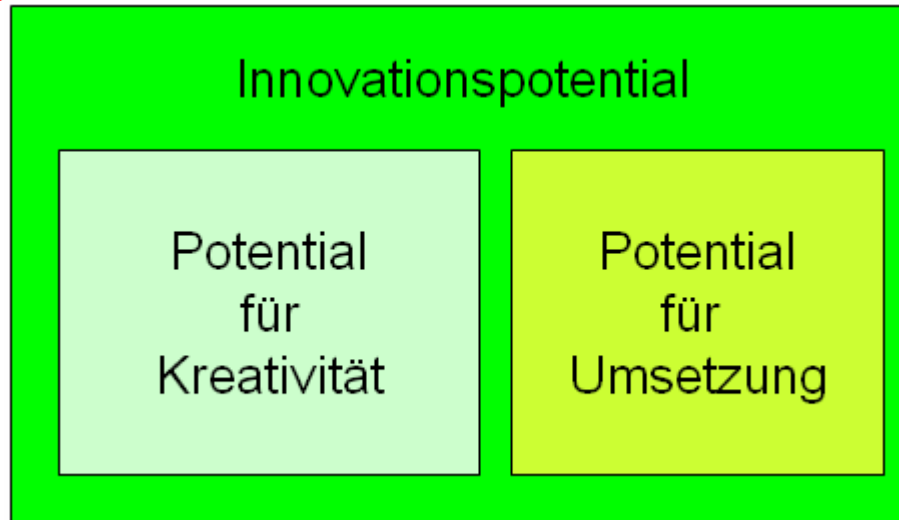


Innovationspotential



Innovationspotential

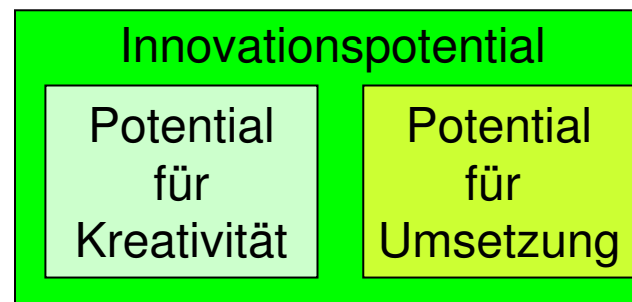
Schutz des Innovationspotentials



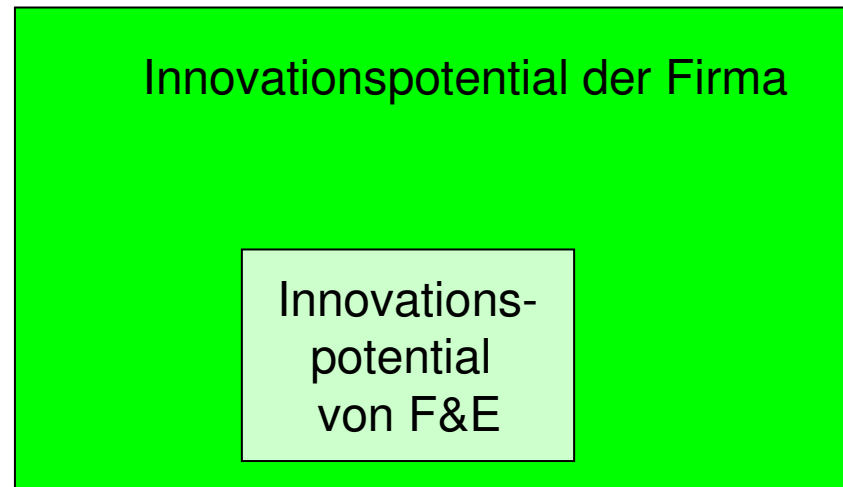
Steigerung des Innovationspotentials



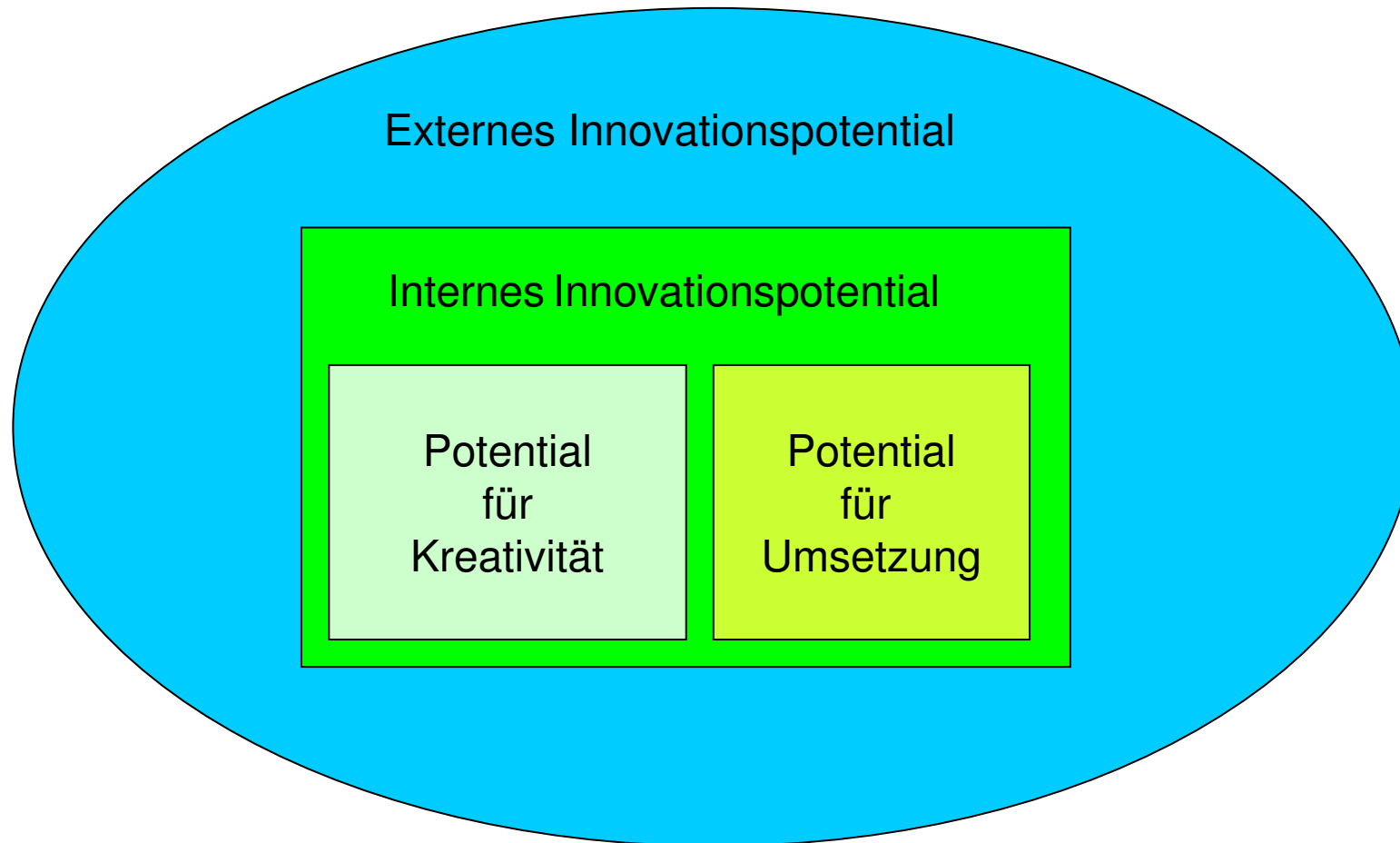
**Bestehendes
Innovationspotential**



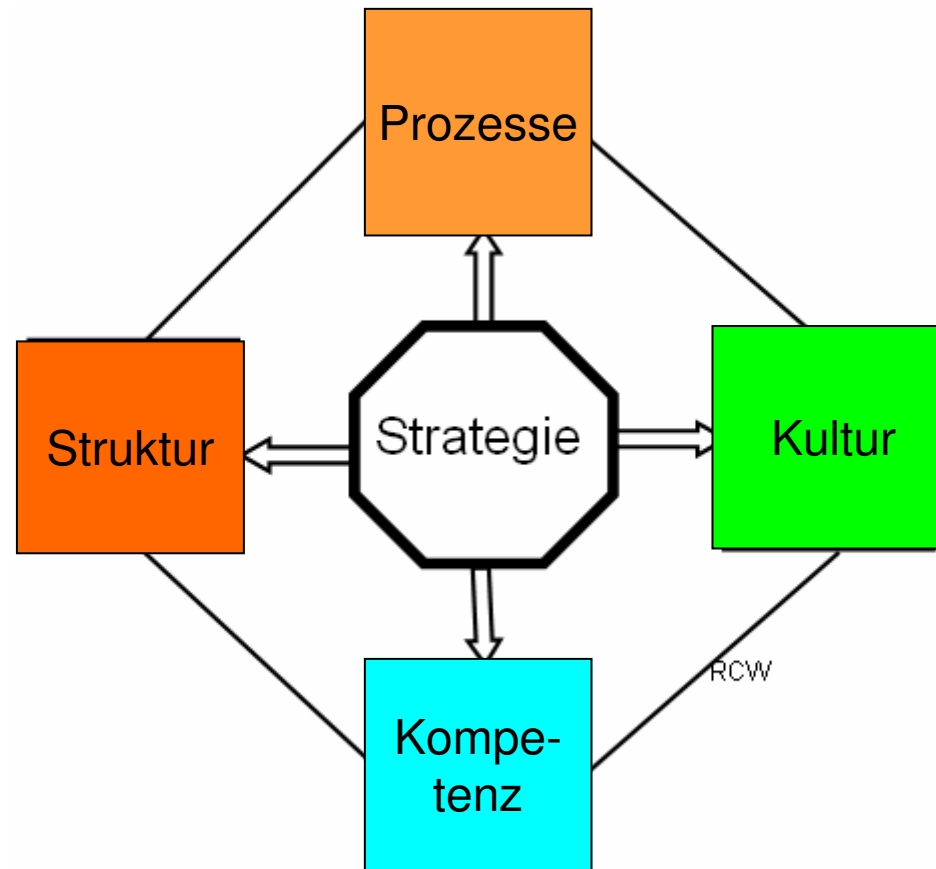
Innovationspotential



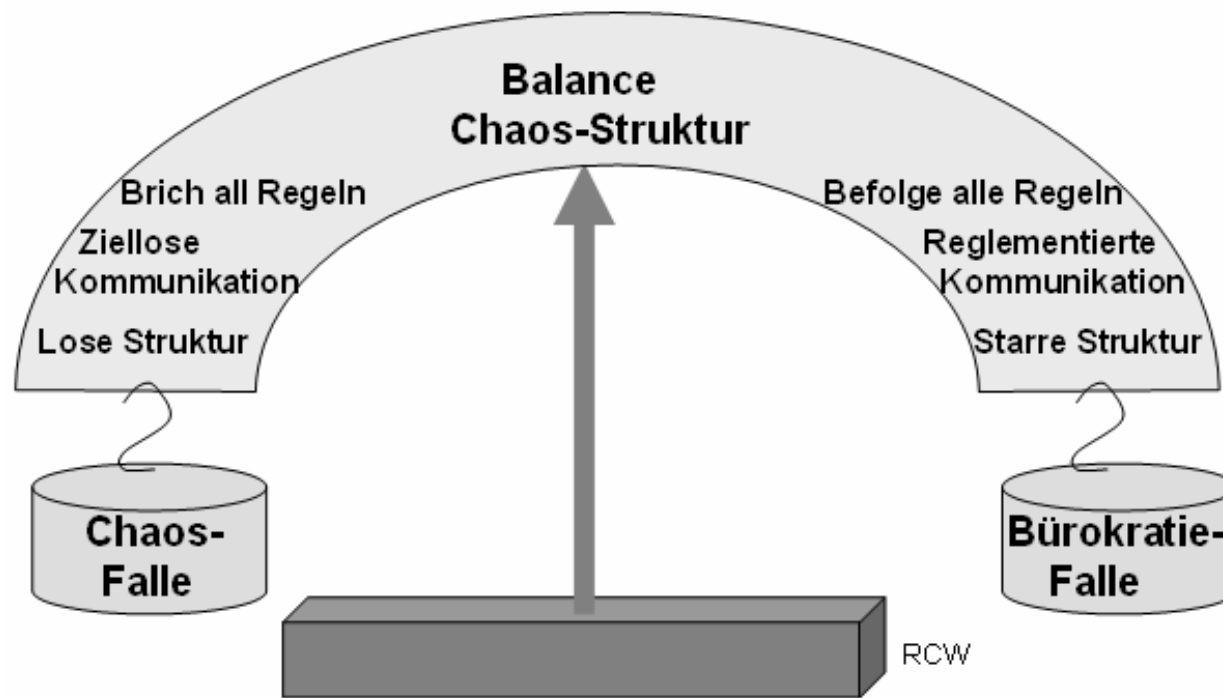
Innovationspotential



Das System des Innovationsmanagements



Innovationskultur



Quelle: Wentz (2007): Die Innovationsmaschine

Eine packende Vision



„Das Ziel von Google besteht darin, die Informationen der Welt zu organisieren und allgemein nutzbar und zugänglich zu machen. Unsere Produktentwicklungsphilosophie beinhaltet eine schnelle und kontinuierliche Innovation ... Wir nehmen technologische Innovation sehr ernst.“



„Innovation wird von jedem und von überall kommen und in allem sein, was wir tun.“

Verhaltensnormen und Werte

Offene Kommunikation und Information

Google™ „Wir versuchen ständig, den Geist einer kleinen Firma zu erhalten, der die Interaktion und den Austausch von Ideen unter den Mitarbeitern fördert.“

Eigeninitiative

3M “In dem Maße, wie unser Geschäft wächst, wird es zunehmend nötig, Verantwortung zu delegieren und die Frauen und Männer dazu zu ermutigen, dass sie selbst die Initiative ergreifen“ (McKnight Prinzip).

Hinterfragen des Bestehenden

P&G “Wir haben eine gesunde Unzufriedenheit mit dem Status Quo ... Wir stellen die Konventionen in Frage und erfinden die Art, wie wir Geschäfte machen, neu...”

Offenheit gegenüber fremden Ideen

3M “Sei offen gegenüber Ideen aus unerwarteten Quellen....Gute Ideen können von außerhalb von 3M kommen; sei wachsam gegenüber toten Winkeln der ”not-invented-here“ Art “.

P&G ”Wir sind stolz auf die Ergebnisse, die aus der Anwendung der Ideen anderer resultieren”.

Ständiges Lernen

P&G ” Wir lernen sowohl von unseren Erfolgen als auch von unseren Fehlern“.

Verhaltensnormen und Werte



Kundenorientierung

„Der Verbraucher ist unser Boss“



Einschluss und Diversität

„Unterschiede schaffen Wert. Einbeziehung erlaubt jedem, mit seinem oder ihrem vollen Potential mitzuwirken“.



Teamwork

„Teamwork ist einer unserer Kernwerte“.



„Wir arbeiten mit Zuversicht und vertrauensvoll zusammen quer über alle Geschäftseinheiten, Funktionen, Kategorien und Geographien“.



„Indem wir zusammen arbeiten, werden wir Außergewöhnliches erreichen.“

Fehlertoleranz



„Fehler werden gemacht werden. Aber wenn eine Person grundsätzlich richtig liegt, sind die Fehler, die er oder sie machen, in der langfristigen Sicht nicht so gravierend wie die Fehler, die das Management macht, falls es anfängt, den Verantwortlichen genau vorzuschreiben, wie sie ihren Job erledigen müssen“.

Innovationskompetenz

Wissen

Fertigkeiten

Verhalten

Technologie-
Kompetenz

Prozess-
Kompetenz

Soziale
Kompetenz

Führungs-
Kompetenz

Innovationskompetenz

Wissen

Fertigkeiten

Verhalten

Technologie-
Kompetenz

- (Schlüssel-)Technologien
- Patente

Prozess-
Kompetenz

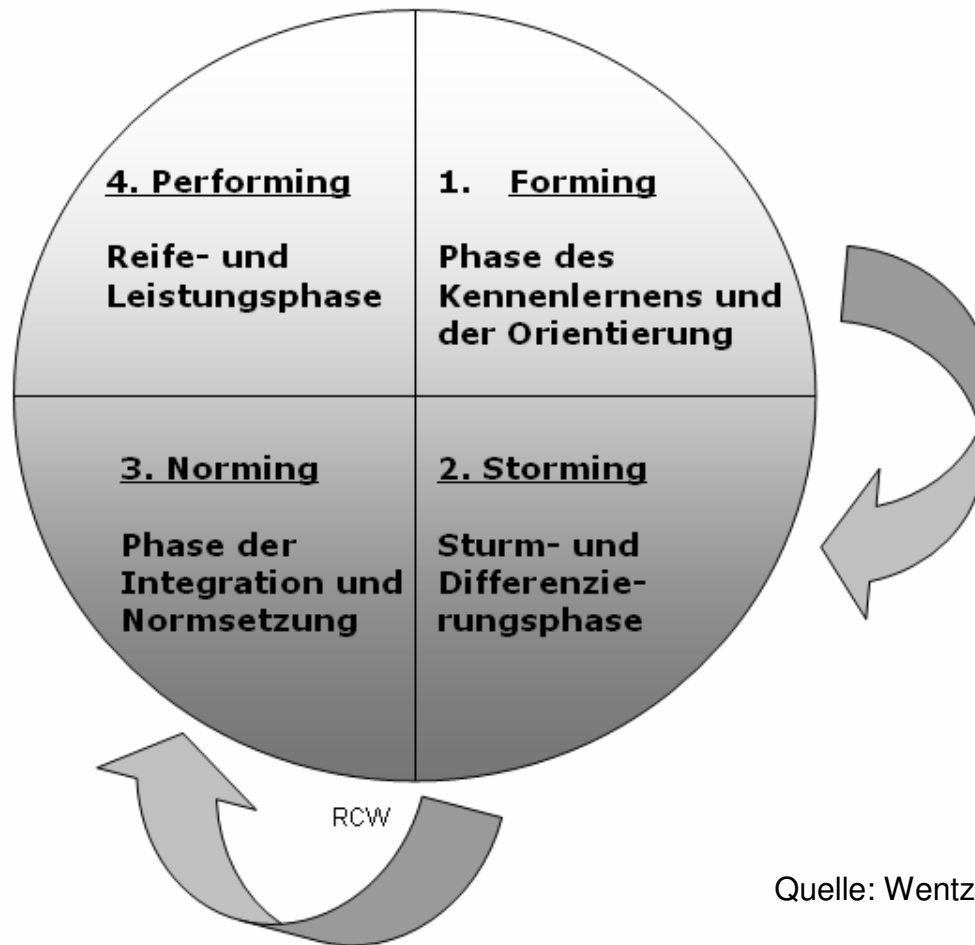
- Kreativität (z.B. Brainstorming)
- Lernfähigkeit
- Projektmanagement

Soziale
Kompetenz

- Fähigkeit zur Zusammenarbeit
- Teamfähigkeit

Führungs-
Kompetenz

Teamfähigkeit



Quelle: Wentz (2007): Die Innovationsmaschine

Innovationskompetenz

Wissen

Fertigkeiten

Verhalten

Technologie-
Kompetenz

- (Schlüssel-)Technologien
- Patente

Prozess-
Kompetenz

- Kreativität (z.B. Brainstorming)
- Lernfähigkeit
- Projektmanagement

Soziale
Kompetenz

- Fähigkeit zur Zusammenarbeit
- Teamfähigkeit

Führungs-
Kompetenz

- Dirigieren
- Inspirieren
- Delegieren

Führungskompetenz

| Konventioneller Führer | Lateraler Führer |
|--|--|
| Dirigiert | Inspiriert |
| Benutzt konventionelle Methoden und ist bestrebt, die Effektivität und Effizienz zu verbessern | Entwickelt neue Methoden und ändert die Regeln und den Problemlösungsansatz |
| Glaubt, es am besten zu wissen (und oft ist es so) | Nutzt die vollen Fähigkeiten der anderen |
| Hat eine feste Meinung zum Zweck und zur Richtung | Hat eine Vision und nutzt sie, um andere zu inspirieren |
| Ist entscheidungsfreudig, oft ohne vorherige Konsultation | Holt Meinungen und Input anderer ein, bevor er entscheidet |
| Denkt logisch, analytisch, kritisch | Nutzt laterales Denken |
| Baut ein Team effektiver Manager auf, die Pläne umsetzen können | Baut ein Team kreativer Unternehmertypen auf |
| Aktions- und resultatorientiert | Ideen- und innovationsorientiert |
| Will keine andere Meinungen hören | Ermutigt andere Meinungen |
| Ist zahlenorientiert, analytisch | Ist ideenorientiert, intuitiv |
| Sieht Technologie als Mittel, um Dinge besser, schneller und billiger zu verrichten | Sieht Technologie als ein Mittel, um Dinge anders zu tun |
| Belohnt Leistung und Resultate | Belohnt Kreativität und Risiko |
| Setzt sich über Ideen und Initiativen hinweg, die er für fehlerhaft oder falsch hält | Ermutigt alle Initiativen und lässt oft Ideen und Anregungen umsetzen, obwohl er Zweifel hat |
| Sucht nach Ideen aus seiner eigenen Erfahrung | Sucht überall nach Ideen |

Quelle: Sloane (2003).
The Leader's Guide to
Lateral Thinking Skills

Führungskompetenz

| Konventioneller Führer | Lateraler Führer |
|---|---|
| Dirigiert | Inspiziert |
| Benutzt konventionelle Methoden, um Effektivität und Effizienz zu verbessern | Entwickelt neue Methoden und ändert Regeln und Problemlösungsansätze |
| Ist entscheidungsfreudig, oft ohne vorherige Konsultation | Holt Meinungen und Input anderer ein, bevor er entscheidet |
| Denkt logisch, analytisch, kritisch | Nutzt laterales Denken |
| Baut ein Team effektiver Manager auf, die Pläne umsetzen können | Baut ein Team kreativer Unternehmertypen auf |
| Aktions- und resultatorientiert | Ideen- und innovationsorientiert |
| Sieht Technologie als Mittel, um Dinge besser, schneller und billiger zu machen | Sieht Technologie als Mittel, um Dinge anders zu tun |
| Belohnt Leistung und Resultate | Belohnt Kreativität und Risiko |
| Setzt sich über Ideen/ Initiativen hinweg, die er für fehlerhaft und falsch hält | Ermutigt Initiativen und lässt oft Ideen umsetzen, obwohl er Zweifel hat |
| Sucht nach Ideen aus eigener Erfahrung | Sucht überall nach Ideen |

Innovationskompetenz

Wissen

Fertigkeiten

Verhalten

Technologie-
Kompetenz



- Mentoring

Prozess-
Kompetenz



-Mitarbeit in

-- I-Teams

-- I-Boards

Soziale
Kompetenz

Führungs-
Kompetenz



-Persönliches Coaching

-Formales Training

-Jobs/ Erfahrung



John F. Welch Learning Center

Frankfurt
8. Okt. 2008

Dr. Rolf-Christian Wentz
www.die-innovationsmaschine.de

Innovationsstruktur



3M

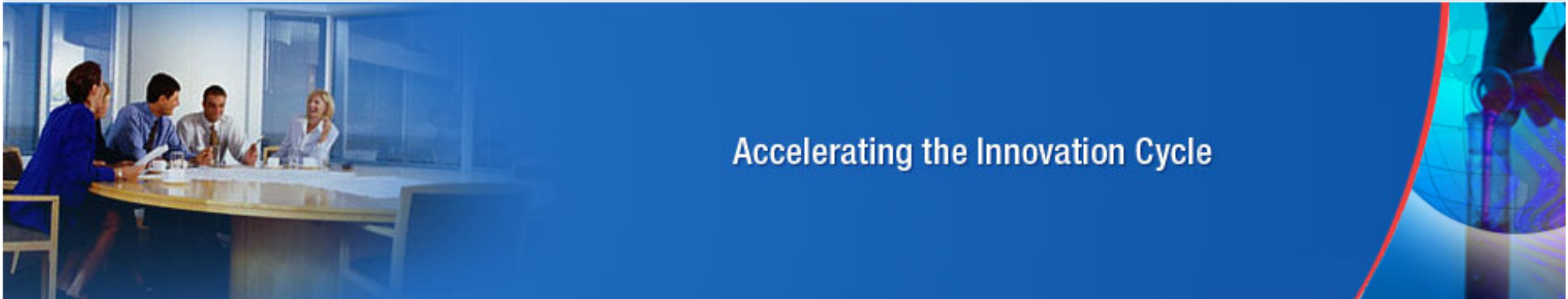
P&G

Formale
Struktur

- Innovationsteam
- CIO
- Innovation Board
- Innovation Consultant/ Mentor/Sponsor
- Open Innovation

Frankfurt
8. Okt. 2008

Dr. Rolf-Christian Wentz
www.die-innovationsmaschine.de



- Company Profile
- About Us
- Service Offerings
- Innovation Seekers**
- Solution Providers
- News / Articles

Innovation Seekers

Do you have a critical business or technology challenge that you have not been able to resolve internally? NineSigma helps connect you to solution providers around the world or in your own backyard who can bring you fresh new ideas ready to be applied or jointly developed.

For most companies looking to deliver increased growth from their innovation programs, it is no longer a question of whether to pursue Open Innovation (OI), but HOW to pursue OI. NineSigma helps companies across industries develop OI programs that deliver results.

"We use NineSigma when we are looking for alternative approaches to solve problems or where a solution from a different industry may help."

Todd Abraham, SVP Global Research Nutrition and Technology Strategy, Kraft

Representative Current Clients

PhilipMorrisUSA

P&G

GENERAL MILK

Unilever

JOHNSON CONTROLS

KRAFT

DuPont

gsk GlaxoSmithKline

Kimberly-Clark

XEROX

EASTMAN PHILIP

Testimonials

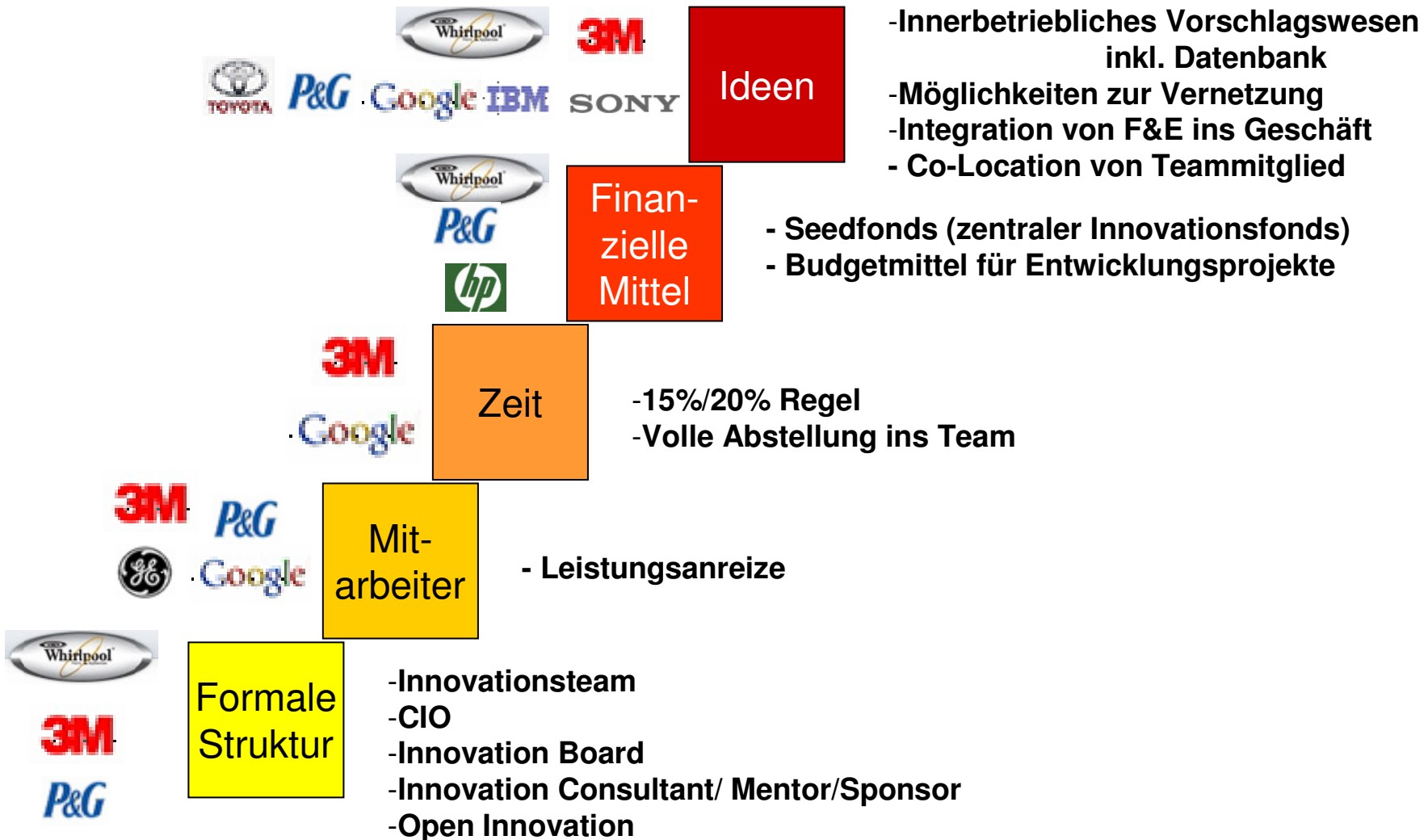
"We've distributed technology briefs to more than 700,000 people through NineSigma and have as a result completed over 100 projects, with 45% of them leading to agreements for further collaboration."

Larry Huston, VP of Innovation

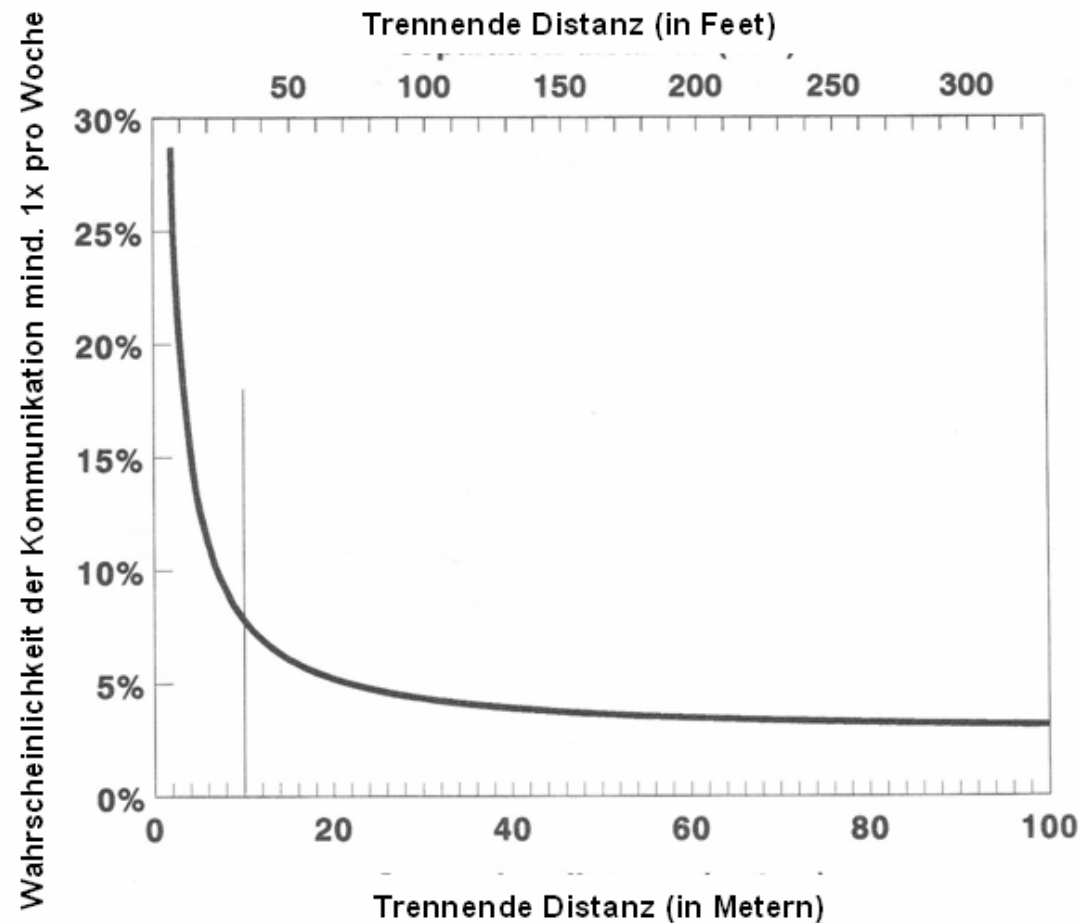
Frankfurt
8. Okt. 2008

Dr. Rolf-Christian Wentz
www.die-innovationsmaschine.de

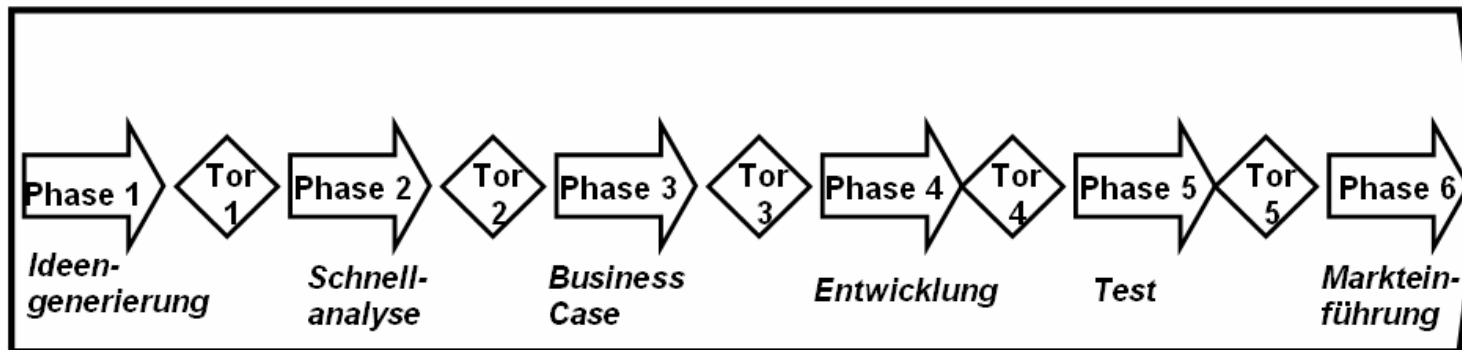
Innovationsstruktur



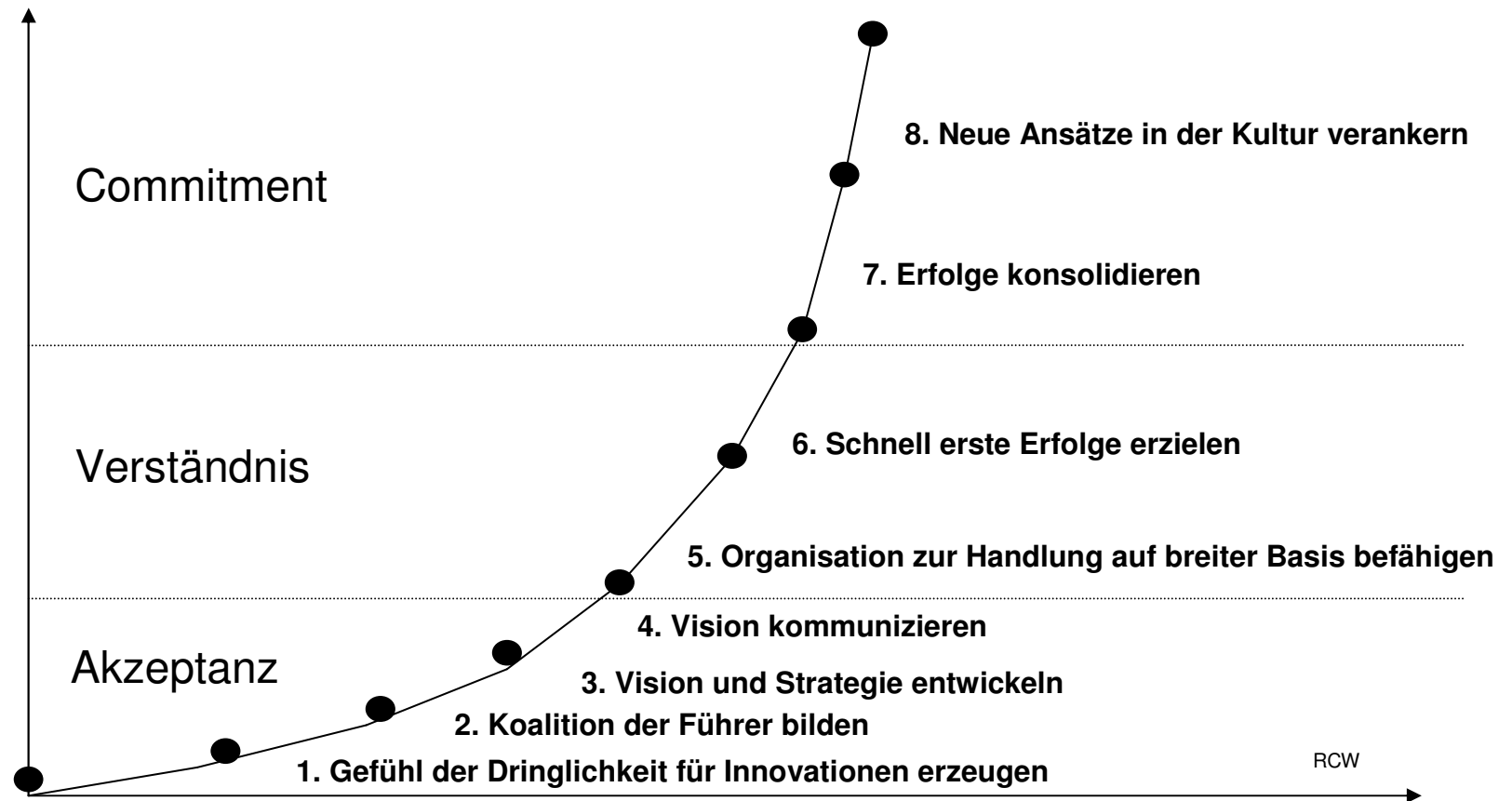
Räumliche Nähe



Innovationsprozess



Acht Schritte auf dem systematischen Weg zum innovativen Unternehmen



8 Tips

1. Ergreifen Sie Maßnahmen, die Kreativität und Umsetzung fördern.
2. Denken Sie so breit wie möglich, d.h. beziehen Sie externe Potentiale mit ein
3. Setzen Sie an den Hauptkomponenten des Innovationsmanagements an.
4. Schaffen Sie eine packende Vision und legen Sie potentialsteigernde Verhaltensnormen und Werte fest.
5. Fördern Sie Technologie-, Prozess-, soziale und Führungskompetenz.
6. Ergreifen Sie strukturelle Maßnahmen, die die Bausteine formale Struktur, Mitarbeiter, Zeit, finanzielle Mittel und Ideen verändern.
7. Schaffen und standardisieren Sie einen guten Innovationsprozess.
8. Verändern Sie Ihre Organisation in einem 8stufigen Change Management Prozess.

Besten Erfolg bei der Aktivierung und Steigerung des Innovationspotentials Ihrer Organisation !

Frankfurt
8. Okt. 2008

Dr. Rolf-Christian Wentz
www.die-innovationsmaschine.de

