



OST

Ostschweizer
Fachhochschule

Fünf Thesen zur erfolgreichen Innovationskultur

ITS, Innovationswerkstatt, 6.9.22

Esther Federspiel

**Wie können wir unsere
Innovationskultur beurteilen,
verbessern und entsprechende
Massnahmen implementieren?**

INNOVATIONS- KULTUR- QUADER

INSICHT

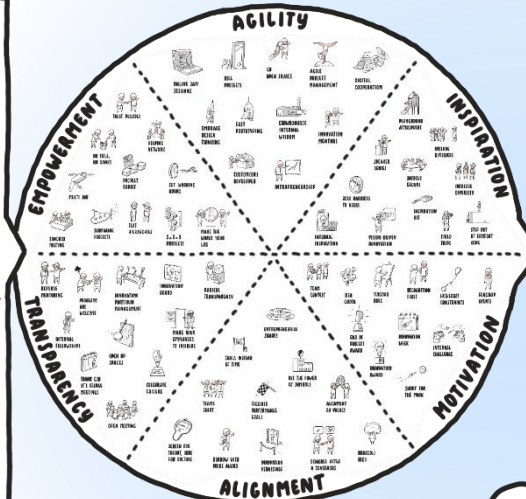
1 ERKENNE DEN VERÄNDERUNGS-BEDARF (NACH GASSMANN)

WIE AGIL, INSPIRIEREND, MOTIVIEREND, ALIGNED, TRANSPARENT & ERMÄCHTIGEND IST UNSERE INNOVATIONS-KULTUR?

WO ERKENNEN WIR AM MEISTEN VERÄNDERUNGS-BEDARF?

INSPIRATION

2 FINDE INSPIRATION



3 SAMMLE, BEURTEILE & VERDICHTE IDEEN

SAMMLE IDEEN IM IDEEN-POOL:

WÄHLE & VERDICHTE DIE VIELVERSPRECHENDSTEN IDEEN:

MASSNAME:	UMSETZUNGS-IDEE:
<div style="border: 1px solid black; height: 40px; width: 100%;"></div>	<div style="border: 1px solid black; height: 40px; width: 100%;"></div>
MASSNAME:	UMSETZUNGS-IDEE:
<div style="border: 1px solid black; height: 40px; width: 100%;"></div>	<div style="border: 1px solid black; height: 40px; width: 100%;"></div>
MASSNAME:	UMSETZUNGS-IDEE:
<div style="border: 1px solid black; height: 40px; width: 100%;"></div>	<div style="border: 1px solid black; height: 40px; width: 100%;"></div>
MASSNAME:	UMSETZUNGS-IDEE:
<div style="border: 1px solid black; height: 40px; width: 100%;"></div>	<div style="border: 1px solid black; height: 40px; width: 100%;"></div>

IMPLEMENTATION

4 IMPLEMENTIERE DIE IDEEN MIT PRIMÄREN & SEKUNDÄREN KULTUR-VERÄNDERUNGS-MECHANISMEN (NACH SCHEIN)

WAS WERDEN WIR BEDACHTEN, BEURTEILEN & KONTROLLIEREN?

WIE WERDEN WIR AUF PROBLEMATISCHE EREIGNISSE & KRISEN REAGIEREN?

WELCHE KRITERIEN LEGEN WIR FÜR DIE BETEILIGUNG VON RESSOURCEN FEST?

WER ÜBERNIMMT WELCHE VORBILD- & VERMITTLUNGS-FUNKTION?

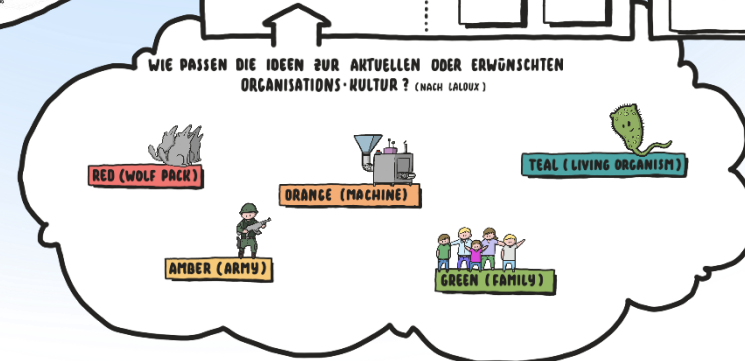
WELCHE KRITERIEN LEGEN WIR FÜR DIE BETEILIGUNG VON BELohnUNGEN FEST?

WELCHE KRITERIEN LEGEN WIR FÜR DIE EINSTELLUNG, AUSWAHL & BEFÖRDERUNG FEST?

WIE GESTALTEN WIR DIE ORGANISATIONS-STRUKTUR, -SYSTEME & -PROZESSE?

WELCHE BRÄUCHE & RITUALE PFLEGEN WIR?

WIE GESTALTEN WIR UNSERE RÄUMLICHKEITEN?



Innovationskultur Builder

Grundpfeiler



Innovationskultur-Massnahmen

Gassmann, O.; Wecht, C.H.; Meister, C.; Bömelburg, R. (2018)



Organisationsformen

Laloux, F. (2015)



Kulturveränderungsmechanismen

Schein, E.H. & Schein, P. (2018)

Innovationskultur Builder

Grundpfeiler: Innovationskultur-Massnahmen



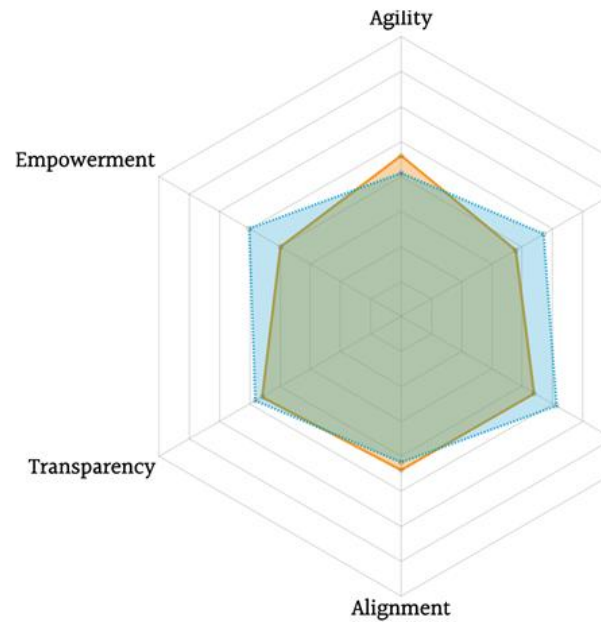
DE / EN

ERGEBNIS DEINER UMFRAGE

Anzahl Teilnehmer: 2



Oliver Gassmann



Vergleichswerte aus Forschungsdatenbank Dein Resultat



Innovationskultur Builder

Grundpfeiler: Innovationskultur-Massnahmen



Der Innovations-Kultur-Builder übernimmt die Veränderungsdimensionen und Massnahmen-Beispiele von Gassmann et al. und fragt:

«Wo besteht Veränderungsbedarf bzw. wie agil, inspirierend, motivierend, aligned, transparent und ermächtigend ist unsere Innovationskultur?»

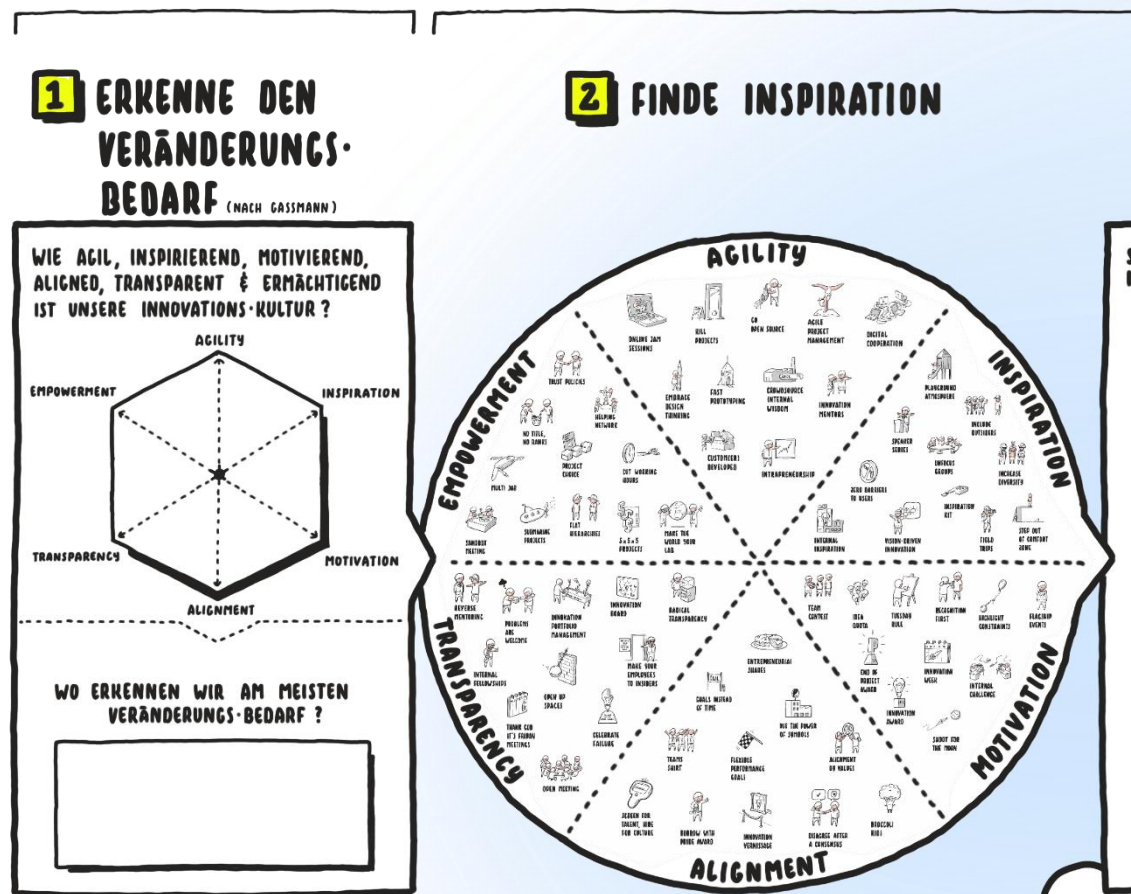
«Welche Massnahmen-Beispiele inspirieren uns zu Kultur-Veränderungsmassnahmen?»



Oliver Gassmann

INSIGHT

INSPIRATION



Innovationskultur Builder

Grundpfeiler: Organisationsformen



Frederic Laloux

Lebender Organismus

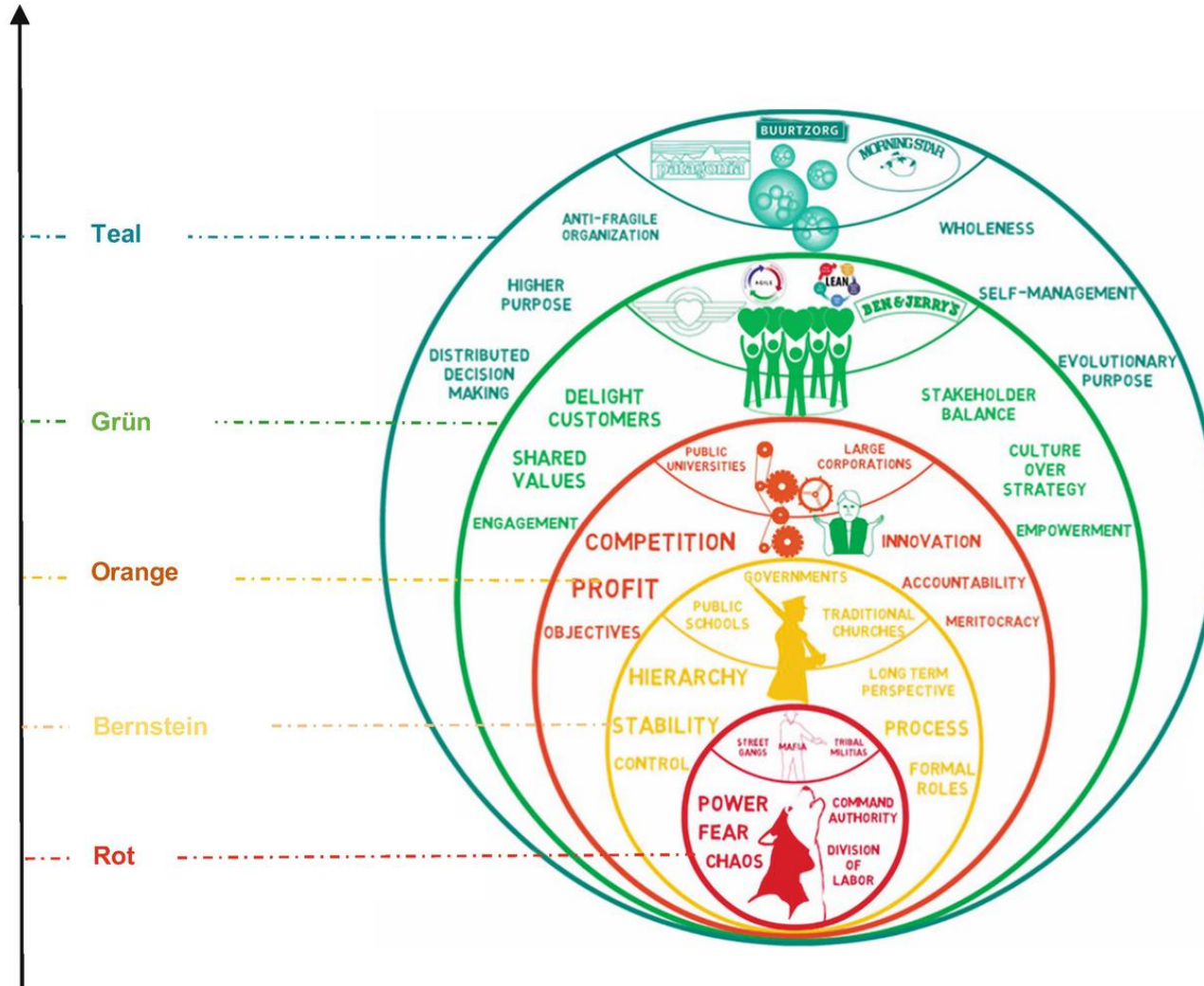
Postmoderne Organisation Non-profit

Moderne globale Organisationen

Kirche, Behörden, Regierungsorganisationen

Stammesführer, Mafia, Gangs

Evolutionäre Stufen



Innovationskultur Builder

Grundpfeiler: Organisationsformen

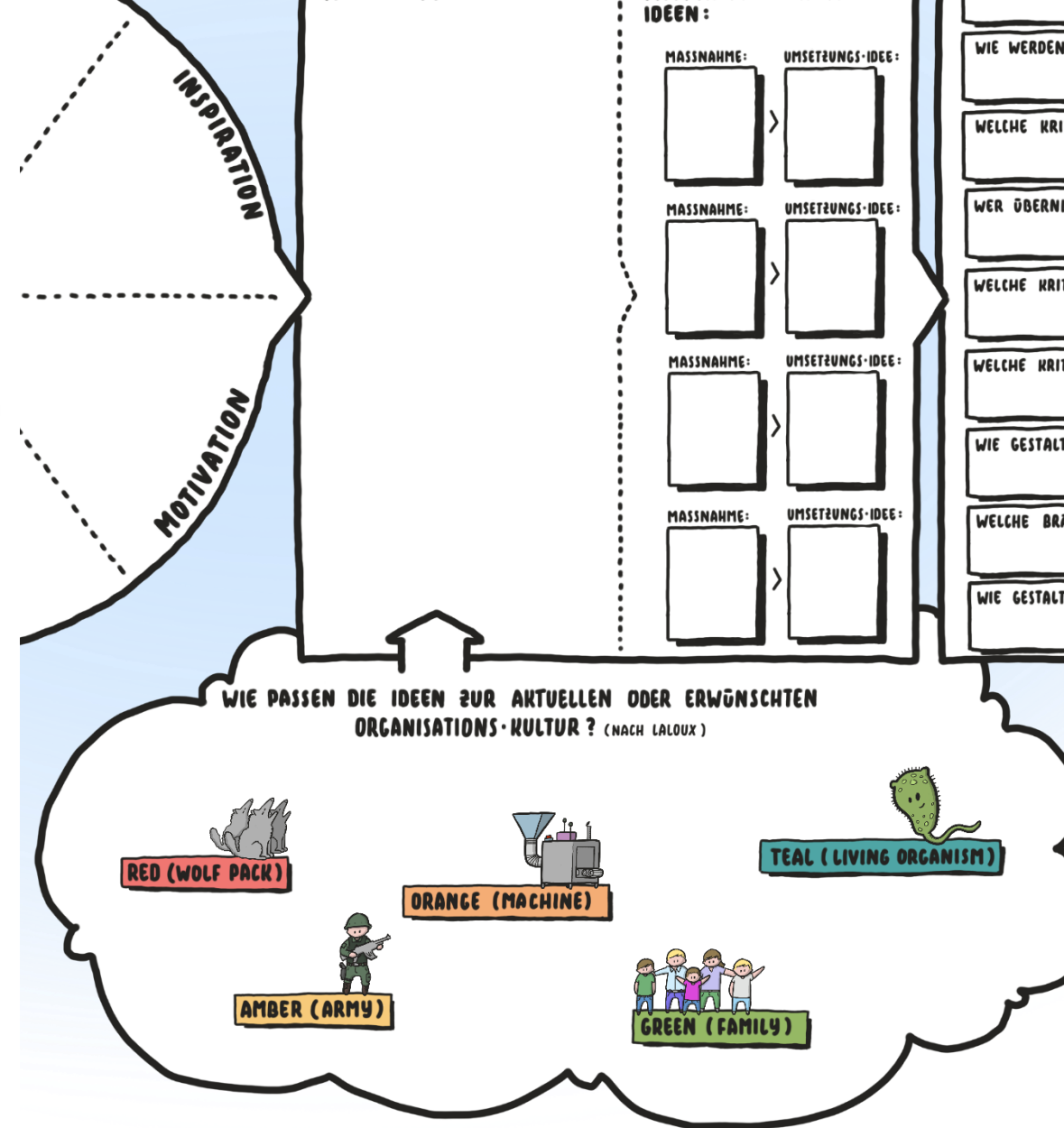


Der Innovations-Kultur-Builder übernimmt die Organisationsformen von Laloux und fragt:

«Wie passen die Kulturveränderungs-Ideen zur aktuellen oder erwünschten Organisations-Kultur?»



Frederic Laloux



Grundpfeiler: Organisationsformen



RED (WOLF PACK)

Mächtige Häuptlinge halten Untergebene in Schach. Reaktiv, kurzfristig fokussiert und typischerweise gewalttätig. Gedeiht in einer chaotischen Umgebung.



AMBER (ARMY)

Starre und hierarchische Top-Down-Befehls- und Kontrollstruktur, in der die Zukunft eine Wiederholung der Vergangenheit ist.



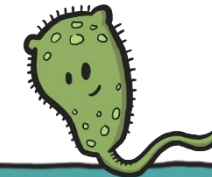
ORANGE (MACHINE)

Management by Objectives, die Konkurrenz schlagen, Gewinn und Wachstum erzielen. Befehlen und kontrollieren beim "Was" mit Freiheit beim "Wie".



GREEN (FAMILY)

Kultur und Empowerment konzentrieren sich darauf, die Motivation zu steigern. Stakeholder ersetzen Shareholder als primären Zweck



TEAL (LIVING ORGANISM)

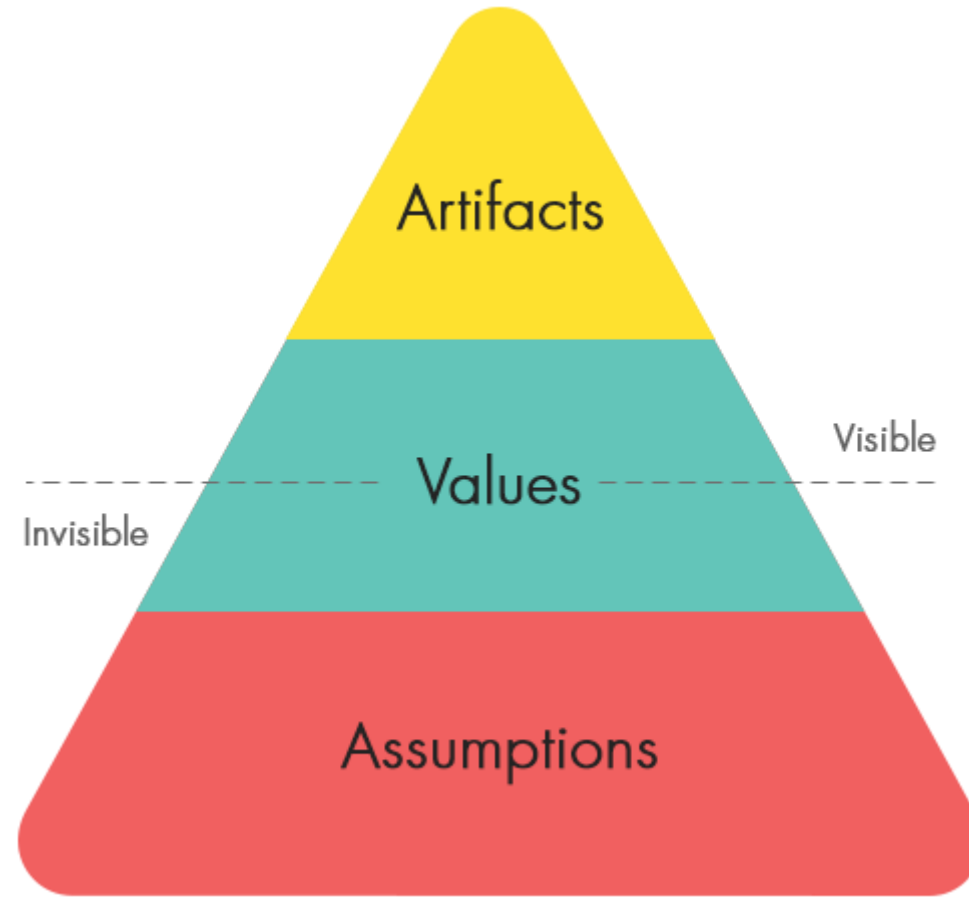
Selbstmanagement ersetzt hierarchische Pyramiden, kleine Teams, die als lebendige Einheit zusammen-arbeiten, um ihre Potenziale zu verwirklichen

Innovationskultur Builder

Grundpfeiler: Organisationsformen



Edgar Schein



Grundpfeiler: Organisationsformen



Der Innovations-Kultur-Builder
übernimmt die primären und
sekundären Kultur-
Veränderungsmechanismen von
Schein und fragt:

«Wie bzw. mit welchen
Veränderungsmechanismen
können wir die Massnahmen-
Ideen in unsere Organisation
implementieren?»



Edgar Schein

4 IMPLEMENTIERE DIE IDEEN MIT PRIMÄREN & SEKUNDÄREN KULTUR-VERÄNDERUNGS-MECHANISMEN (NACH SCHEIN)

IE: WAS WERDEN WIR BEOBSACHTEN, BEURTEILEN & KONTROLLIEREN ?

EE: WIE WERDEN WIR AUF PROBLEMATISCHE EREIGNISSE & KRISEN REAGIEREN ?

EE: WELCHE KRITERIEN LEGEN WIR FÜR DIE ZUTEILUNG VON RESSOURCEN FEST ?

EE: WER ÜBERNIMMT WELCHE VORBILD- & VERMITTLUNGS-FUNKTION ?

EE: WELCHE KRITERIEN LEGEN WIR FÜR DIE ZUTEILUNG VON BELOHNUNGEN FEST ?

EE: WELCHE KRITERIEN LEGEN WIR FÜR DIE EINSTELLUNG, AUSWAHL & BEFÖRDERUNG FEST ?

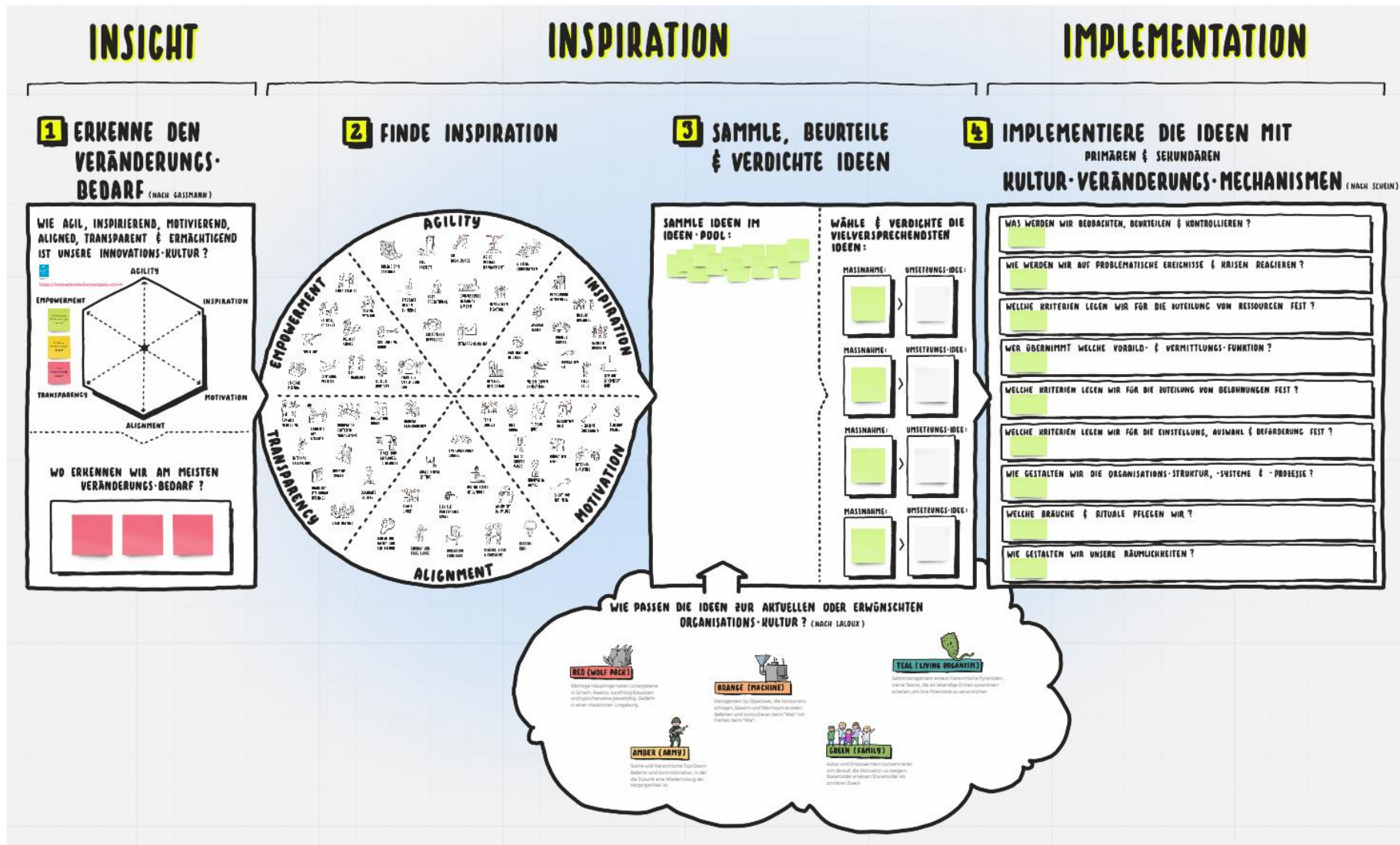
EE: WIE GESTALTEN WIR DIE ORGANISATIONS-STRUKTUR, -SYSTEME & -PROZESSE ?

EE: WELCHE BRÄUCHE & RITUALE PFLEGEN WIR ?

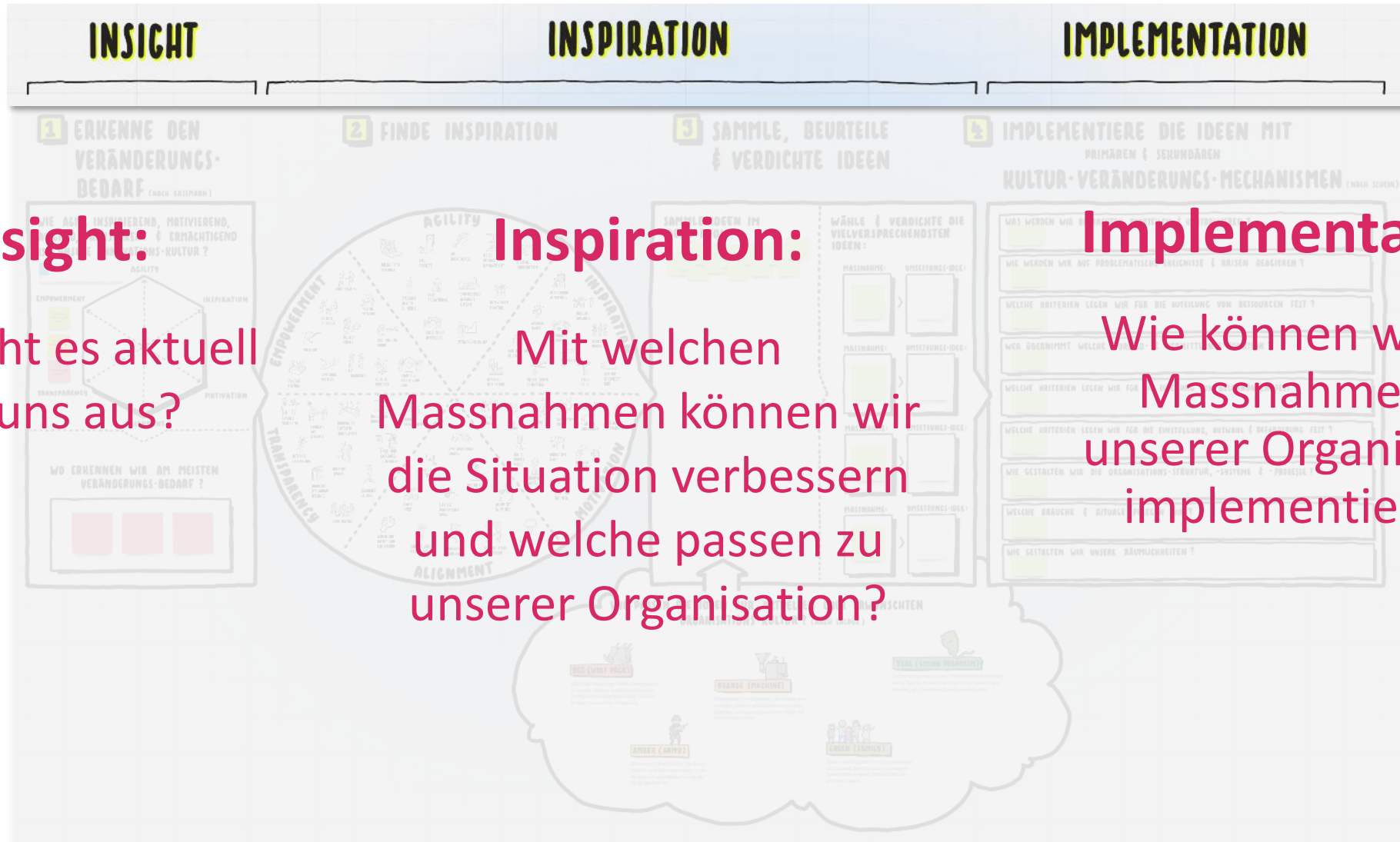
EE: WIE GESTALTEN WIR UNSERE RÄUMLICHKEITEN ?

**In vier Schritten auf
dem Weg zur künftigen
Innovationskultur**

Innovationskultur Builder auf den Tischen



Innovationskultur Builder auf den Tischen



Beispiels-Ablauf

Innovationskultur Builder

Beispiel: Schritt 1 «Veränderungsbedarf erkennen»

ST.GALLER INNOVATIONSKULTUR NAVIGATOR DE / EN

DER SAT SELBSTCHECK

Starte einen kurzen Selbsttest und erhalte ein detailliertes Profil Deiner eigenen Innovationskultur! Du kannst Dich mit unserem großen Benchmark-Datensatz vergleichen und erhältst erste Vorschläge, wie Du Deine Innovationskultur anhand Deines Profils weiterentwickeln kannst.

Dein Name

Deine E-Mail Adresse

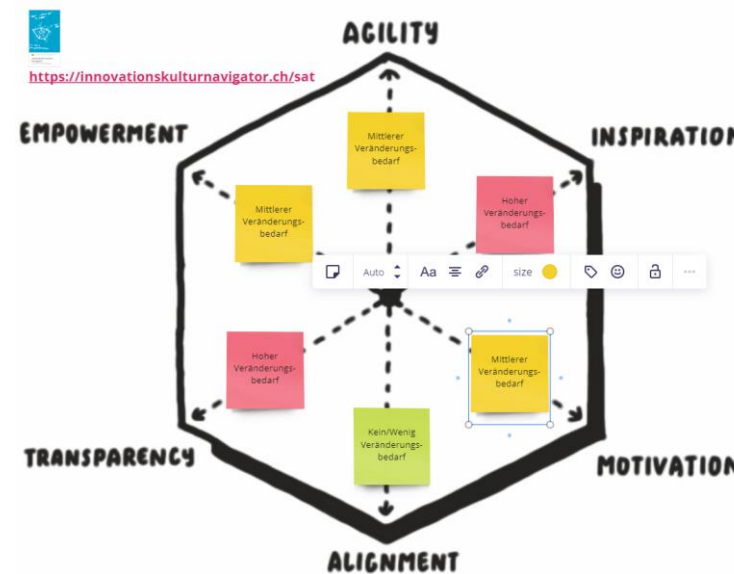
Ja, ich akzeptiere die Richtlinien zum Datenschutz.

Dürfen wir dich per E-Mail kontaktieren?

Ich bin kein Roboter.

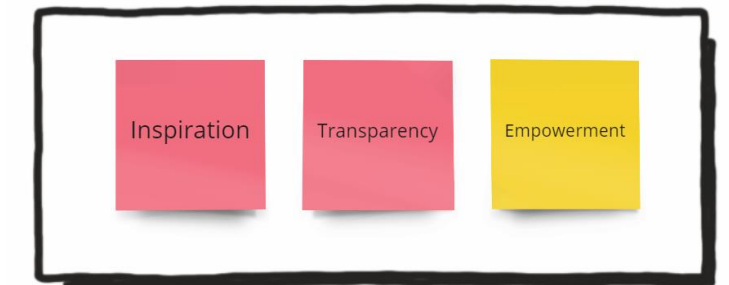
LINK ANFORDERN

(a)



(b)

WO ERKENNEN WIR AM MEISTEN VERÄNDERUNGS-BEDARF ?



(c)

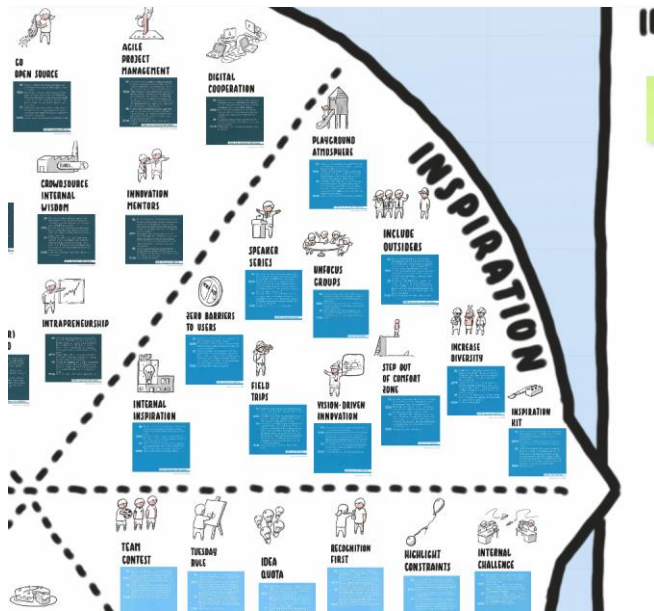
Selbstcheck auf
innovationskulturnavigator.ch
ausfüllen

Resultate im eigenen Canvas
eintragen

Fokusbereiche definieren

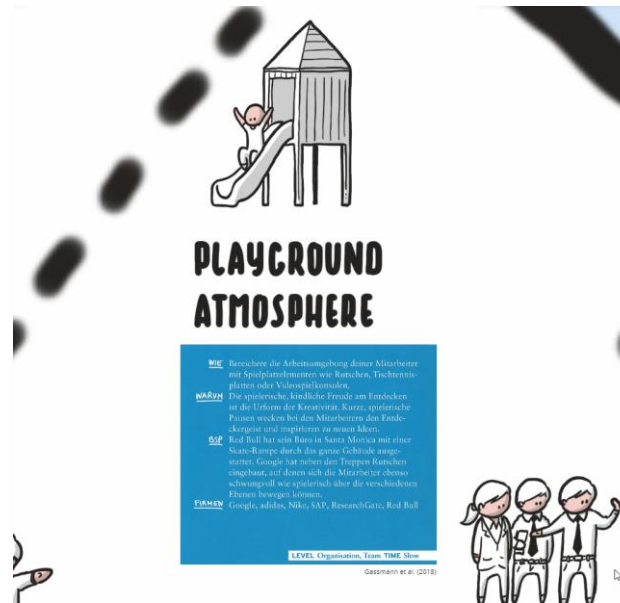
Innovationskultur Builder

Beispiel: Schritt 2 «Inspiration finden»



(a)

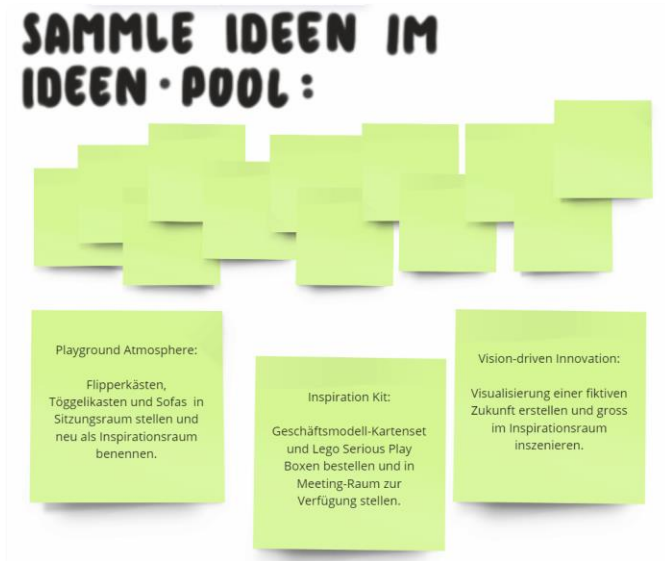
Massnahmen-Vorschläge in den Fokusbereichen durchsehen



(b)

Von einzelnen Vorschlägen zu eigenen Ideen inspirieren lassen

Beispiel: Schritt 3 «Ideen sammeln, beurteilen und verdichten»



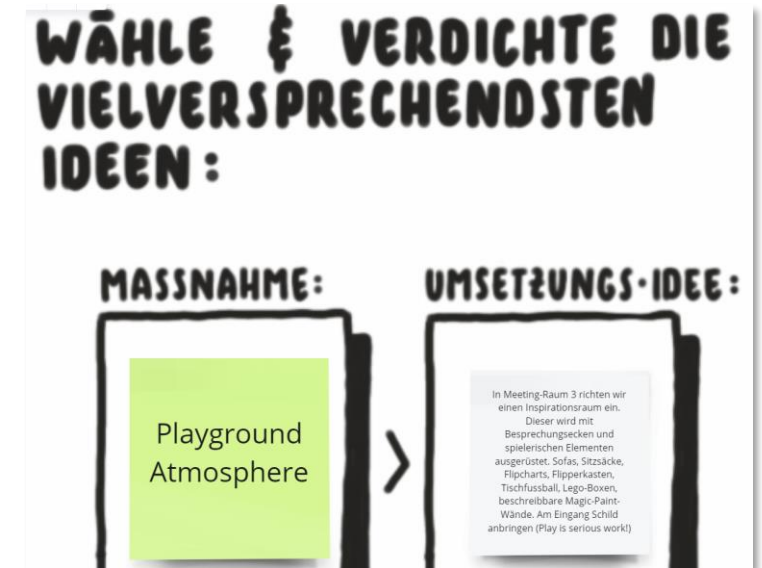
(a)

Massnahmen-Ideen
im Ideen-Pool
sammeln



(b)

Massnahmen-Ideen vor dem
Hintergrund der eigenen
Organisationkultur beurteilen
(Risiken & Chancen)

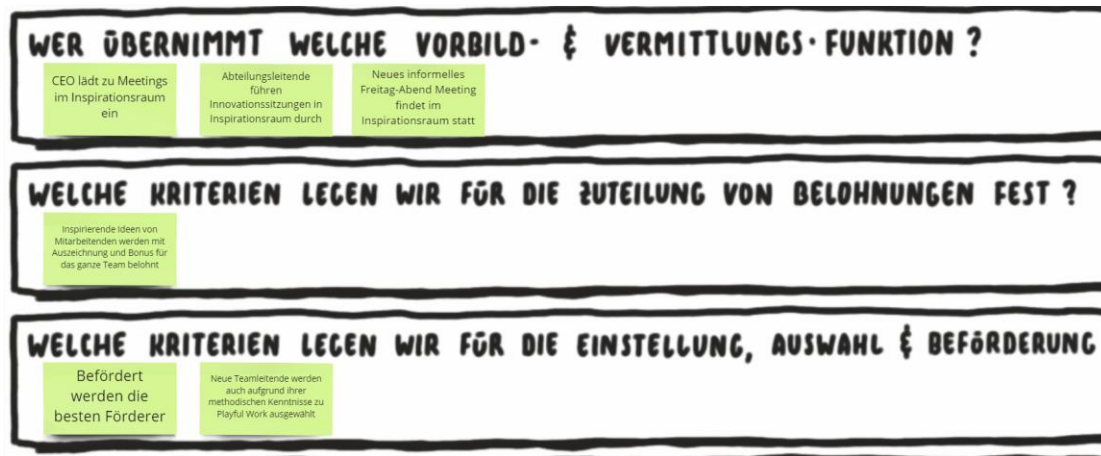


(c)

Massnahmen auswählen und in
einer ersten Umsetzungs-
idee verdichten

Innovationskultur Builder

Beispiel: Schritt 4 «Implementierung planen»



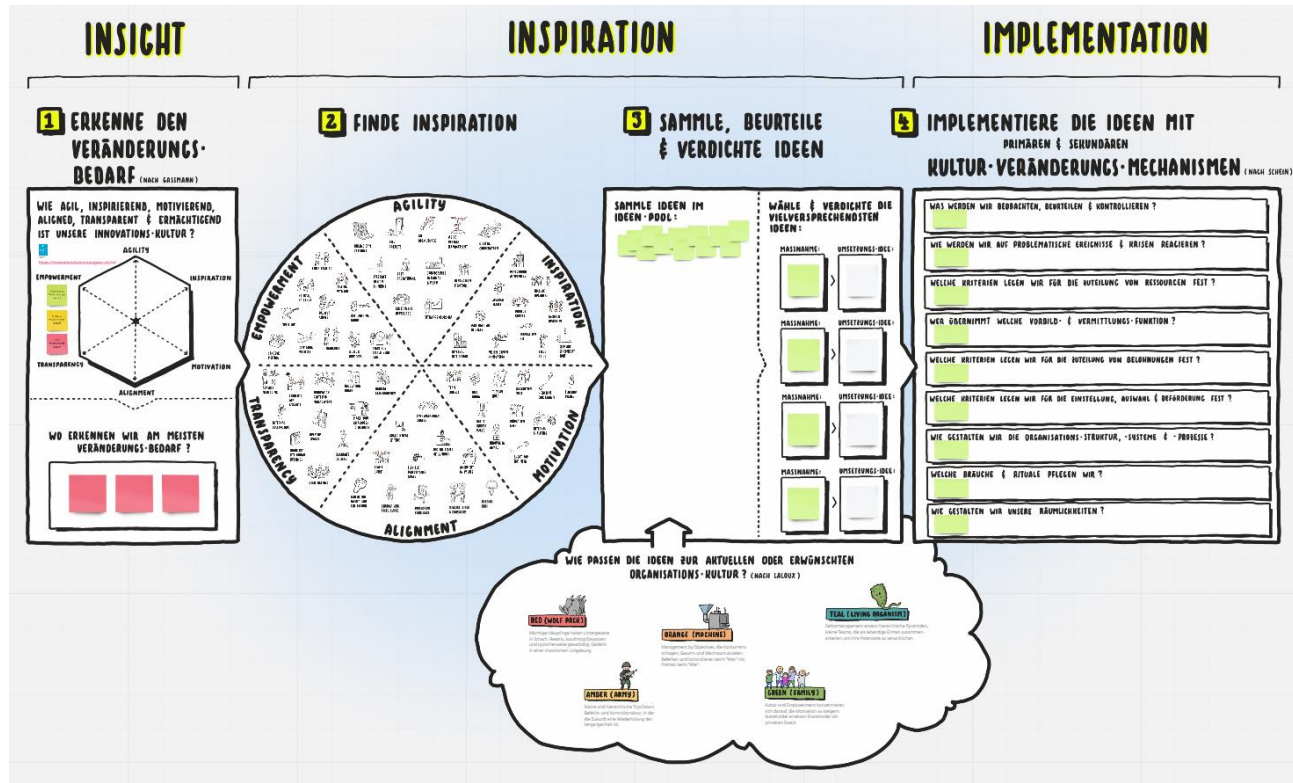
(a)

Für die Implementierung wesentliche Veränderungsmechanismen auswählen



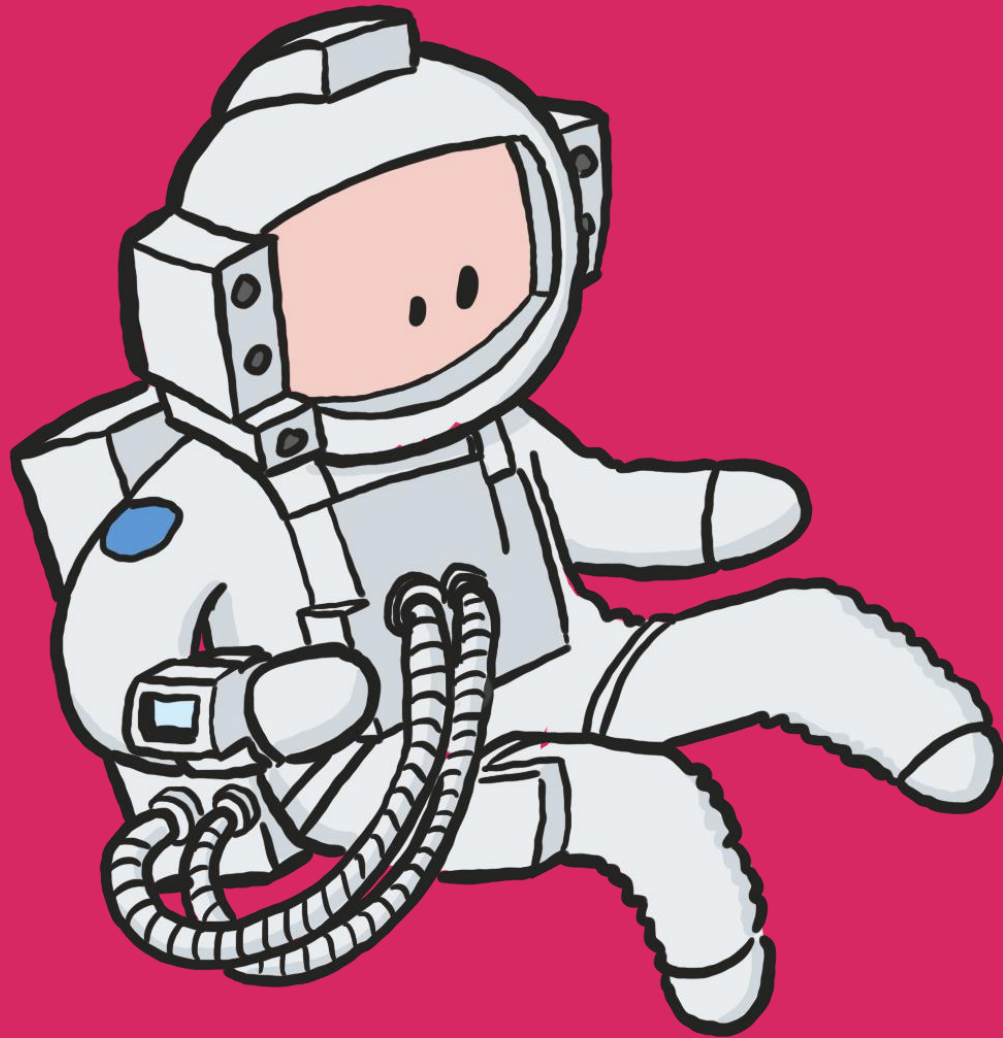
(b)

Implementierungs-Ideen festhalten



Beurteilen Sie die Situation in Ihrem Unternehmen und finden Sie mit Hilfe des Innovationskultur-Builders konkrete Massnahmen zur Verbesserung der Innovationskultur.

Bilden Sie 2er-Teams und tauschen Sie sich nach jedem Schritt zu Ihren Erkenntnissen aus.



**Vielen Dank
und
viel Spass!**

Institut für Innovation, Design und Engineering IDEE
esther.federspiel@ost.ch