

Ergebnisprotokoll Treffen des Strategie-Netzwerks

Meeting (Thema)		Treffen des Strategie-Netzwerks			
Verantwortlich/ Initiator	Herwig/ Marion	Veranstaltungsort Standort/ Raum	Potsdam- Griebnitzsee	Veranstaltungs- datum	20./21.08.2015
Teilnehmer	Herwig Friedag Walter Schmidt Werner Döbritz Michael Zarth Marion Kellner-Lewandowky Frieder Belle Jürg Sulger Katrin Kuhls Lothar Kuhls Barbara Engelbrecht Matthias Welzel Bettina Frenzel Joachim Lauth Thomas Glißmann		Verteiler: Teilnehmer Sonstige Mitglieder		
Wichtige Diskussionspunkte					
<p>Abendveranstaltung: Führung durch den Park Sanssouci um 17:45h Dann zum Italiener „Villa von Haacke“</p> <p>Ergebnis der Gruppe „Innovationsmanagement“ „Der Blaue Ozean als Strategie“: Innovationsmanagement Arbeitsgruppe Michael, Rainer, Lothar Basis: Buch „Der Blaue Ozean als Strategie“ von W. Chan Kim Definition „Blauer Ozean“: Marktsegment, in dem es keinen oder deutlich geringeren Wettbewerb gibt, also neue Märkte „Nutzeninnovation“ = andere strategische Logik als Positionierung zum Wettbewerb Inhaltliche Schwerpunkte:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Strategische Kontur: Welche Faktoren bilden die Grundlage für den Wettbewerb? → Nutzen des Kunden erfassen und darstellen - ERKS-Format als Grundmethode: <ul style="list-style-type: none"> • Eliminieren • Reduzieren • Kreieren • Steigerung <p>Beispiel: Cirque du Soleil</p>					

Ergebnisprotokoll Treffen des Strategie-Netzwerks

- Henne-Ei-Problem für die Anwendung des ERKS-Modells:
 - o vom bestehenden Markt/Geschäftsmodell her oder
 - o vom bestehenden (persönlichen) Kompetenzmodells her?
- Denken grundsätzlich vom Kunden her = Optimierung des Nutzens steht im Vordergrund
- Wichtig ist es, den Markt und die Kompetenzen, ... aus möglichst vielen Perspektiven zu betrachten.
- Erkenntnis: Blue Ocean ist eine, aber nicht DIE Methode zur Schaffung neuer Märkte.

Ein WEG zu Innovationen

Arbeitsgruppe: Herwig, Joachim, Frieder

Invention vs. Innovation

Eine Invention wird erst durch den Erfolg am Markt zur Innovation

Innovation

- Top Down
Wichtig: Es muss eine geeignete Innovationskultur vorhanden sein
- Bottom-up
 - o Wissen
 - o Kreativitätstechniken
 - o Motivation

Rahmenbedingungen

Es gibt verschiedene Betrachtungsebenen

- Individuum
- Team
- Organisation

Weitere Aspekte des Innovationsmanagement:

- „Aus Fehlern lernen“ erfordert eine Fehlerkultur, i.W. auch für Innovationen.
- Weltbild: Viele MA brauchen ihre Komfortzone und kommen da nicht raus
→ Innovatives Denken muss auch trainiert werden (Beispiel: Mal einen anderen Weg zur Arbeit gehen um zu spüren, dass Veränderungen keine Bedrohung sind)!
- Vorbilder: Die „Helden“ im Unternehmen sollten innovativ sein. Wenn anders herum die Helden nicht innovativ sind, kann man dieses von den Mitarbeitern nicht erwarten.
- Bewahren vs. Innovation: Das Unternehmen braucht auch ein „Fundament“ stabiler Prozesse. Darauf aufbauend können Veränderungen stattfinden.
- Teamzusammensetzung/„Architektur der Teams“: Innovationsteams sollten visionäre, fördernde und hemmende Mitglieder haben, ..., um alle Aspekte der Innovationsthemen zu beleuchten
- Software „Wunderlist“ zur Themen-/Ideen-Strukturierung gut geeignet
- Innovation braucht Zeit, auch die Zeit, miteinander zu reden.
- Kreativität wird gefördert durch „unsinnige Spiele“
- Kreativität wird gefördert durch unterschiedliche Sichtweisen und diese werden gefördert u.a. durch Rotation im Unternehmen.

Ergebnisprotokoll Treffen des Strategie-Netzwerks

- Team-Events schaffen ein gutes Klima und den Freiraum, gemeinsam Ideen zu erzeugen
- Open Innovation: Ideen gewinnen/bewerten mit Kunden, Lieferanten, aber auch mit der „Crowd“ oder über Plattformen.
Hierbei hilft ggf. auch ein „Kunden-Beirat“
- Innovative Mitarbeiter sollten belohnt und damit Innovationen gefördert werden
- Anreize können monetär, aber vielmehr auch nicht-monetär sein (z.B. Wertschätzung durch den Chef)
- INQA (Initiative für neue Qualität der Arbeit) bietet Studien und Methoden zur Förderung der Motivation (zu Innovationen)
- Spaß und Disziplin gehören in der Arbeit zusammen, um offen für Neues zu sein.
- Kreativität braucht „Musterunterbrechung“, mal raus aus dem Alltag
- Innovation ist nur möglich, in dem man intelligent gegen Regeln verstößt
- Not mach erfinderisch/kreativ, aber aus der Situation der Angst heraus ist Kreativität nicht möglich

Methodentraining (Marion):

Methode „33“ nach Birkenbihl („ABC-Liste“)

Beispiele für innovative mittelständische Unternehmen (Joachim)

Elektroscheune Lehmann:

- Fortbildung auf Kosten der Firma
- Quereinsteiger werden gefördert
- Der Chef ist der oberste Innovator
- Kreatives Betriebsklima

Anlagentechnik Pirna

- Sehr gute Mitarbeiter
- Führungsmodell/-verständnis: Der GF fördert die Mitarbeiter, hält sich selbst nicht für so wichtig, die Mitarbeiter können/sollen fachlich besser sein als er
- Zusammenarbeit mit der Universität
- Gemeinsam Sport, Physiotherapie auf Firmenkosten
- Risikofreudig bei neuen Projekten
- Prinzip der offenen Türen = gute Kommunikation
- Fluktuation Null

Metallbau Bischofswerda

- Eigene Entwicklungsabteilung
- GF ist der kreative Kopf
- Hoher Zusammenhalt im langjährig beständigen Team

Ergebnisprotokoll Treffen des Strategie-Netzwerks

Gemeinsame Erfolgskriterien:

- Betriebsklima
- Weiterbildung (mit nachfolgender Weitergabe an die Kollegen)
- Teamgedanke
- ➔ Geringe Fluktuation

Theory of Constraints - TOC (Bettina)

Theory of Constraints von Eliyahu Goldratt

Wird international viel eingesetzt, in Deutschland eher weniger.

4 Paradigmen

- Systeme sind einfach (➔ finde den Engpass)
- Konflikte sind (selbst) gemacht (➔
- ...

Gruppen-Übung: Dilemma-Wolke

Kreativitätstechnik (Marion)

Am Beispiel der Frage: „Wie können wir im Veränderungsprozess mit der L(ä)ehmschicht umgehen?“

Vorgehen:

Begriff auswählen:

Irgendein Thema festlegen (z.B. Spielzeuge), ABC-Liste erstellen (Auto, Bär, ...), zu jedem Begriff Eigenschaften nennen.

Dann jede Eigenschaften zu jedem Listen-Eintrag mit der ausgewählten Frage korrelieren

- ➔ Masse statt Klasse, alle „blöden“ Ideen

Erst später die sinnvollen Ideen filtern.

Marion moderiert die Beispielanwendung zur obigen Frage

Ergebnisprotokoll Treffen des Strategie-Netzwerks

Spielzeug

Näskis - Technik, Schiene, aufbauen, mein Cowin, Staubfänger, Welter

Carrebahn - schnell, ^{Wett-} rennen, große Jump
Damen, Strom, Auto, Karo

Seifenblasen - Platan, Regenbogen, viele
Pusten, Sprechung, aufstufen
träumen, Job

Lego - Zusammenbauen, Module, Forderung
Aufbauanleitung, Kappen, flexibel, klein
Kalender, Wunschliste, ^{teilig}

Vibrator - Lust, Samen, Batterie, org. Erleben
Bekehrung, Bewegung

Barbie - Puppe, süß, blond, dünn, kein
blau, Kleider, Zubehör, Pony

Lohnsicht

ednik: Löde bohren, abfräsen (Computerspiele
Mitarbeiter, mit Kamera beobachten
E-Leasing-Tools einsetzen, regelmäßig)
anrufen, Elektroshop, vereinzeln,

Welt: Unternehmensmodell bauen, Aufstellungen machen,
Landkarte d. Lohnsicht bauen/machen,
in eine andere Umwelt stellen (Ausflug...)
alles umstellen, Bürotauschen, ...

Wettrennen: Wettrennen (Angst voranbestimmen), Wettbewerb-
system schaffen, Fairness, Regeln definieren
Quiz stellen, Rituale, Teambuilding (Wettbewerbs)
Zehnmetermarathon, Staffelsieb übergeben;

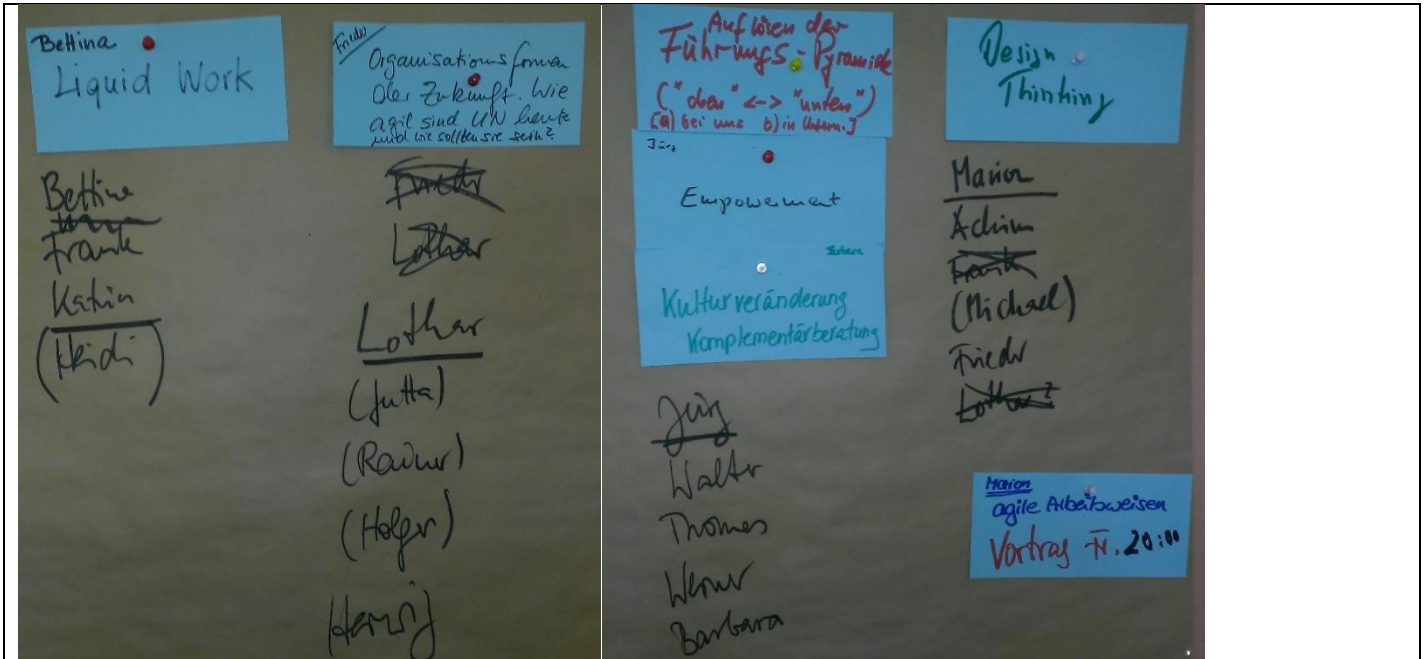
Op. Erleben: Überforderung, Schoki jeden Tag,
gemeins. Furorelauf, Tanzen, nicht öffnen, Empathie,
Ursober, Hamburg Mannheimer Methode,
Gruppenbauausstellung,

Spiegel/Spiegelung: Nachmachen, Märdchen, Untersucht-
menschen, Feedback (360°)
Reflexion, Stimmungsbildung, Spiegel im Heck-
raum, kolleg. Beratung, Hausmusik, Masken,
Hochball;

PROFFICE

Es werden folgende Arbeitsgruppen gebildet:

Ergebnisprotokoll Treffen des Strategie-Netzwerks



Es wird beschlossen, dass im Januar 2016 keine Abendveranstaltung stattfinden wird. Stattdessen gibt es ein „Arbeitsessen“ im Hotel.

Zudem wird es keine Verschiebung des Januar-Termins geben wird, da unsere Treffen in den Zeiträumen liegen sollen, in denen eher weniger Beratungsprojekte laufen.

In der Feedbackrunde wurde von allen bis auf Frieder, Herwig, und Walter ein überwiegend positives Resümé gezogen. Frieder und Herwig kritisierten die Fülle der Themen und die sich dadurch ergebende Oberflächlichkeit. Walter war der Meinung, dass die Strategie des Netzwerks verlassen würde und dass er mit einer Agenda wie der des aktuellen Treffens nicht einverstanden sei.

Maßnahme	Verantwortlich	Zu erledigen bis
Arbeitsgruppen:		
Liquid Work:	<u>Katrin</u> , Bettina, Frank, (Heidi)	
Organisationsformen der Zukunft:	<u>Lothar</u> , Herwig, Jutta, Rainer, Holger	
Auflösen der Führungspyramide:	<u>Jürg</u> , Walter, Thomas, Werner, Barbara	
Design Thinking:	<u>Marion</u> , Achim, Frieder, Michael	
- Die Arbeitsgruppen schätzen ihren Zeitbedarf für die Ergebnisdarstellung im Januar 2016.	Jede/r Arbeitsgruppensprecher/in	Ende Dezember 2015
- Externen Vortrag zum Thema „agile Arbeitsweisen“ am Freitag beim Januartreffen anfragen	Marion	asap
- Diskussion zur Strategie des Netzwerks auf die Agenda für den Januar 2016 setzen	Herwig und Marion	Ende Dezember 2015