

Innovation verstehen: Wie Sie häufige Hindernisse für neue Ideen beseitigen



Die meisten Führungskräfte würden zustimmen, dass Innovation für den Erfolg eines Unternehmens äußerst wichtig ist. Eine Umfrage von McKinsey Global Innovation ergab, dass 84 % der Führungskräfte der Meinung sind, dass Innovation für die Wachstumsstrategie wichtig ist, allerdings sind nur 6 % mit der Innovationsleistung ihres Teams zufrieden. Unternehmen, die Innovation und Kreativität einen hohen Stellenwert einräumen, profitieren von gesteigerter Effizienz, höheren Einnahmen und einer positiven Markenbekanntheit. Innovationen bei alltäglichen Prozessen führen zu deutlichen Zeit- und Geldersparnissen, während innovative Produkte und Dienstleistungen Kunden überzeugen und Unternehmen helfen, ein einzigartiges Angebot zu schaffen. Unternehmen, die Innovationen eingeführt haben, konnten sich während der Pandemie schnell behaupten. Innovation ist nicht nur ein Schlagwort oder etwas, das nur für die Technologie- und Gadgetbranche wichtig ist. Innovation kann darin bestehen, ein Restaurant so umzugestalten, dass die Verbreitung von COVID-19 verringert wird oder Speisekarten online zu stellen, um die Verbreitung von Keimen zu verhindern. Sie können auch so komplex sein wie die Entwicklung eines schnelleren Geräts zum Testen auf COVID-19, wie das Abbott ID Now-Gerät, das es Ärzten ermöglicht, in etwa 15 Minuten Testergebnisse zu erhalten. Um die Herausforderungen der kommenden Jahre zu meistern, müssen Führungskräfte die Kreativität ihrer Teams freisetzen und Innovationen vorantreiben.

Was ist Innovation?

Interessanterweise neigen Experten dazu, Innovation auf unterschiedliche Weise zu betrachten. Der Bestsellerautor und außerordentliche Professor für Management, David Burkus,



beschreibt sie als "die Anwendung von Ideen, die neu und nützlich sind". Stephen Shapiro, Crestcom-Experte, Autor und "Innovationsstifter", sagt, dass Innovation einfach bedeutet, "relevant zu bleiben". Er weist darauf hin, dass wir uns in einer Zeit des beispiellosen Wandels befinden. Was einem Unternehmen in der Vergangenheit zum Erfolg verholfen hat, kann in der Zukunft die Ursache für seinen Misserfolg sein. Ginni Rometti, ehemalige Chairman, Präsidentin und CEO von IBM, erklärte einmal: "Man kann nur überleben, wenn man sich ständig in etwas anderes verwandelt. Es ist diese Idee der kontinuierlichen Transformation, die Sie zu einem innovativen Unternehmen macht". Kern dieser Definitionen ist, dass kreatives Denken und die Umsetzung neuer Ideen für alle Unternehmen von entscheidender Bedeutung sind. Es gibt vier Hauptbereiche der Innovation, die sich erheblich auf die Wirtschaft auswirken: Geschäftsmodellinnovation, Prozessinnovation, Produktinnovation und Marketinginnovation.

Geschäftsmodellinnovation

Die Innovation von Geschäftsmodellen kann riskant sein, aber oft ist sie das Einzige, was zwischen Erfolg und Untergang steht. Ein denkwürdiges Beispiel ist Xerox, ein multinationales Fortune-500-Unternehmen, das 1906 als Hersteller von Fotopapier unter dem Namen Haloid begann. Im Jahr 1947 erwarb Haloid die kommerziellen Rechte an einem Bildgebungsverfahren namens Xerografie und wurde 1958 in Haloid Xerox Company umbenannt. Im folgenden Jahr wurde der Xerox-Kopierer 914 eingeführt. Dieser war jedoch wesentlich teurer als andere Kopierverfahren und hatte Schwierigkeiten, sich auf dem Markt durchzusetzen. Das war der Zeitpunkt, an dem Xerox einen inspirierenden Schritt zur Erneuerung seines Geschäftsmodells machte, indem es seine Kopiergeräte gegen eine erschwingliche monatliche Gebühr vermietete. Xerox übernahm auch den Service und den Support für die Geräte und reduzierte so das Risiko und die Verantwortung für den Kunden. Die Kunden waren von diesem neuen Preismodell sowie von der Effizienz und dem Komfort des Produkts begeistert.

Prozessinnovation

Prozessinnovation wird oft übersehen, weil sie weniger sichtbar ist als eine neue Spielerei oder eine Marketingkampagne, aber sie kann große Ergebnisse bringen. Sie kann die Verbesserung von Betriebsanlagen, die Verfeinerung von Standardbetriebsverfahren, die Verbesserung von Teamfähigkeiten oder die Einführung neuer Technologien zur Herstellung eines Produkts oder einer Dienstleistung bedeuten. Die Verbesserung der Arbeitsabläufe am Arbeitsplatz kann Kosten senken, den Kundenservice verbessern und Top Talente anziehen. Ein berühmtes Beispiel für Prozessinnovation ist die Erfindung des ersten beweglichen Fließbands durch Henry Ford. Indem er die Fahrzeugmontage vereinfachte, verkürzte er die Produktionszeit von zwölf Stunden auf nur neunzig Minuten. In den letzten zwei Jahren haben Einzelhändler die Art und Weise, wie sie ihre Dienstleistungen während der Pandemie anbieten, erneuert. Lebensmittelgeschäfte bieten jetzt die Möglichkeit der Lieferung und der Abholung am Straßenrand an und haben Plexiglasscheiben zwischen Kassierern

und Kunden installiert, um das Risiko der Verbreitung von Krankheiten zu verringern. Büros, die ihre Technologie aufgerüstet haben, um ihren Mitarbeitern die Arbeit von zu Hause aus zu ermöglichen, haben ebenfalls ihre Prozesse erneuert. Verkäufe, die früher in einem Konferenzraum abgeschlossen wurden, können jetzt von Wohnzimmern in verschiedenen Ländern aus getätigt werden.



Produktinnovation

Die meisten Menschen denken an Produktinnovation, wenn sie das Wort Innovation hören. Dabei kann es sich um die Entwicklung eines völlig neuen Produkts oder um die Änderung oder Verbesserung eines Produkts handeln. Es gibt viele Beispiele, wie die Erfindung des Computers - und die darauf folgenden schrittweisen Verbesserungen, die ihn kleiner und für Verbraucher erschwinglicher machten. Heute tragen wir alle leistungsstarke Computer in unseren Taschen, weil einer auf die Idee kam, einen Computer mit dem Telefon zu kombinieren. Die Autoindustrie hat Autos ständig erneuert, von Sicherheitsmerkmalen wie Sicherheitsgurten und Airbags bis hin zu Hybrid- und Elektromotoren.

Marketinginnovation

Marketinginnovation bedeutet, dass Unternehmen einen völlig neuen Markt erschließen, neue Verwendungsmöglichkeiten für bestehende Produkte finden oder einen neuen Weg finden, mit Kunden in Kontakt zu treten, um ihren Marktanteil zu erhöhen. Ein aktuelles Beispiel ist das Influencer-Programm von Amazon, das es Social-Media-Stars ermöglicht, ihre Inhalte zu Geld zu machen, indem sie ein individuelles Schaufenster mit Produkten einrichten, die sie auf Social-Media-Plattformen wie Twitter, Instagram und YouTube empfehlen. Dan Markham, ein Influencer, bewarb in einem Video einen Zappelwürfel, was zu 668.777 Amazon-Klicks, 16.369 Bestellungen und Produktverkäufen im Wert von 160.755,98 \$ führte. Dies war eine interessante Neuerung gegenüber dem traditionellen prominenten Sprecher, da der Influencer in keiner Weise direkt mit der Marke zusammenarbeiten muss.

Fünf Hindernisse für Innovation

Führungskräfte spielen eine wichtige Rolle bei der Steuerung und Förderung von Innovationen innerhalb eines Unternehmens. Erstens müssen sie verstehen, was Innovation ist, und zweitens müssen sie eine Atmosphäre schaffen, in der kreatives Denken möglich ist und Teams effektiv zusammenarbeiten können, um neue Ideen umzusetzen. Um dieses Ziel zu erreichen, sollten sich Führungskräfte der fünf häufigsten Innovationshindernisse bewusst sein.

Hindernis Nr. 1: Angst vor dem Scheitern

Angst ist der Feind von Kreativität und Innovation, und sie ist sehr weit verbreitet. Führungskräfte haben vielleicht Angst, eine neue Idee zu wagen und Mitarbeiter haben vielleicht Angst, in einer Besprechung eine neue Idee anzusprechen. Der Mensch ist von Natur aus so veranlagt, dass er Gefahren meidet und mögliche negative Folgen leicht überschätzt. Testen ist der beste Freund des Innovators. In der Online-Welt nutzen Innovatoren A/B-Tests, um neue Ideen an einem Teil ihrer Nutzer auszuprobieren, bevor

sie sich für die Umsetzung der Änderung entscheiden. Diese Methode lässt sich auch auf andere Branchen übertragen. Es ist wichtig, dass Mitarbeiter experimentieren und aus Fehlern lernen können und sich dabei sicher fühlen. Eine zweijährige Studie bei Google ergab, dass psychologische Sicherheit der Schlüsselfaktor für den Aufbau leistungsfähiger Teams ist. Die Schaffung einer Vertrauenskultur ist der erste Schritt, um Teammitglieder zu ermutigen, Ideen offen zu kommunizieren. Schaffen Sie Raum und Zeit für alle Teammitglieder, damit sie ihre Ideen ohne Angst austauschen können.

Hindernis Nr. 2: Der Permafrost des mittleren Managements

Hüten Sie sich vor dem unsichtbaren Permafrost des mittleren Managements. Auf dem Gebiet der Innovation hat das mittlere Management einen schlechten Ruf als der Bereich, in dem gute Ideen sterben. Auch wenn das Führungsteam Innovation als oberste Priorität einstuft, wird sie von den mittleren Führungskräften nicht immer umgesetzt.



Dafür gibt es viele Gründe, aber die meisten mittleren Führungskräfte haben keinen Anreiz, neue innovative Projekte einzuführen oder bestehende Prozesse mit einer neuen Idee zu „stören“. Auch sind sie an bestimmte finanzielle Ziele und Budgets gebunden und wollen nicht aus dem Ruder zu laufen. Sie stehen oft außerhalb des Innovationskreislaufs und sind an finanzielle Kennzahlen gebunden. Gleichzeitig werden ihre Mitarbeiter gebeten, ihre aktuellen Aufgaben aufzugeben, um eine neue Idee zu verwirklichen oder ein Experiment durchzuführen, was dazu führen kann, dass sie selbst mehr zu tun haben. Diese Führungsebene braucht Anreize um Innovationen für das Unternehmen voranzutreiben. Führungskräfte des mittleren Managements sind die Torwächter für Ideen, die von der Frontlinie kommen. Schulen Sie Ihre Führungskräfte darin, umfassende Innovationsverfahren zu schaffen, die Beschränkungen und Papierkram so weit wie möglich abbauen. Geben Sie ihnen Entscheidungshilfen an die Hand, bei denen ein Nein zur Erprobung einer neuen Idee besser begründet werden muss als ein Ja. Dieser Prozess kann dazu beitragen, die ersten Ideen zu verfeinern und zu verbessern, was zu einem besseren Innovationsprozess im gesamten Unternehmen führt. Die mittlere Führungsebene kann Ihr bester Verbündeter sein, da sie in der Regel dafür verantwortlich ist, wie die Dinge in einem Unternehmen laufen und über das Know-how verfügt, Details zu managen.

Hindernis Nr. 3: Mangelndes Durchhaltevermögen

Manche Unternehmen leiden nicht an einem Mangel an Ideen, sondern an mangelnder Durchsetzungskraft. Ein Übermaß an Kreativität und Optimismus kann dazu führen, dass Führungskräfte den Fokus verlieren. Ideen sind großartig, aber Innovation setzt voraus, dass sie sinnvoll umgesetzt werden. Der Weg von der Idee zur Umsetzung ist nicht immer einfach, und es ist verlockend, sich auf die nächste spannende Idee zu stürzen, wenn es schwierig wird. Wenn jedoch ständig neue Projekte gestartet, aber nie umgesetzt werden, kann dies die Teams demoralisieren und zu Innovationsmüdigkeit führen. Der Schlüssel zum Erfolg liegt in der Priorisierung von Projekten und dem Managen von Details



(denken Sie daran, die mittleren Führungskräfte um Hilfe zu bitten).

Hindernis Nr. 4: Mangel an Talenten

Höchstwahrscheinlich ist der vermeintliche Mangel an Talenten in Wirklichkeit eine Frage der Perspektive. Führungskräfte können dieses Hindernis durch integrative Einstellungspraktiken und abteilungsübergreifende Interaktionen beseitigen. Bei der Einstellung sollten Führungskräfte kreativ denken. Eine "sichere" Einstellung könnte bedeuten, dass diese Person den anderen im Team am ähnlichsten ist. Innovation erfordert jedoch Vielfalt. Braden Kelley, Autor von *Stoking Your Innovation Bonfire*, erklärt: "Wenn eine Person zu 100 Prozent der Stellenbeschreibung entspricht und diese Aufgabe schon tausendmal gemacht hat, was wird sie dann Neues einbringen? Natürlich ist es Zeit- und Geldverschwendung, jemanden einzustellen, der nicht zu Ihrer Kultur passt, aber zu welcher Kultur wollen Sie passen? Der Kultur, die Sie haben, oder der Kultur, die Sie anstreben?" Ermutigen Sie Mitarbeiter, abteilungsübergreifend zu arbeiten. Führungskräfte sollten einen Arbeitsplatzwechsel in Erwägung ziehen, um die Herausforderungen anderer Teams kennenzulernen und neue Ideen und mögliche Verbesserungen einzubringen.

Die nützlichsten Ideen kommen oft von den Mitarbeitern, die direkt mit den Kunden, Lieferanten, Produkten und Dienstleistungen arbeiten. Diese Mitarbeiter werden normalerweise nicht in Strategiemeetings, Brainstorming-Sessions oder Vorstandssitzungen einbezogen. Führungskräfte sollten Wege finden, um Ideen von diesen wertvollen Teammitgliedern zu sammeln. Etwas so Einfaches wie ein Vorschlagskasten kann Aufschluss darüber geben, wie Produkte oder Kundendienst verbessert werden könnten. Auch in diesem Bereich ist eine konsequente Umsetzung wichtig. Stellen Sie sicher, dass die Mitarbeiter an vorderster Front für ihre Ideen anerkannt werden und wissen, wie sie umgesetzt werden. Ohne diese Anerkennung könnten die Mitarbeiter das Gefühl haben, dass der Vorschlagskasten nur zur Show dient und ihre Ideen nicht gewürdigt werden.

Hindernis Nr. 5: Fehlende Qualifikationen

Wenn alle Hindernisse beseitigt wurden, die Innovation aber immer noch ins Stocken geraten, könnte eine Qualifikationslücke vorliegen. Unternehmen, die Schulungs- und Entwicklungsmöglichkeiten für Soft Skills wie Kommunikation, Entscheidungsfindung, strategisches Denken und das Führen



durch Veränderungen anbieten, sind am besten für Innovationen aufgestellt.

Kontinuierliches Lernen ist der Schlüssel, um den Geist für neue Ideen offen zu halten und die Anpassungsfähigkeit und Widerstandsfähigkeit zu erhöhen. Peter Senge, Autor von „Die fünfte Disziplin“, erklärt, dass "die einzige nachhaltige Quelle für einen Wettbewerbsvorteil die Fähigkeit eines Unternehmens ist, schneller und besser zu lernen als seine Konkurrenten". Investitionen in das Wachstum und die Entwicklung der Mitarbeiter können die Mitarbeiterbindung verbessern und gleichzeitig Innovation und Rentabilität steigern.

Der Schlüssel zur Innovation

Um eine innovative Organisation aufzubauen, müssen sich Führungskräfte an ein Schlüsselkonzept erinnern. Ein "Innovator" zu sein, ist kein spezielles Talent, kein Titel oder eine Bezeichnung, die nur einige Menschen tragen können. In einer kürzlich erschienenen Folge des Podcasts „The Leadership Habit“ erklärte Tamara Ghandour, Autorin von „Innovation is Everyone’s Business“: "Wir setzen Innovation mit diesen Menschen gleich, die von Anfang an mit magischen Kräften ausgestattet sind. Und das ist ein absoluter Mythos. Es entspricht nicht der Realität. Diese Denkweise behindert die Innovation in Ihrem Unternehmen in vielerlei Hinsicht. Erstens können Sie nur eine bestimmte Anzahl von Mitarbeitern ansprechen. Und zweitens demoralisieren Sie alle anderen, indem Sie ihnen sagen, dass sie nicht innovativ sind. Es ist ein großer Mythos, dass man auf eine bestimmte Art und Weise geboren wird und dass [Innovation] nur etwas für bestimmte Menschen ist. Sie ist eigentlich für jeden von uns da. Und wenn wir uns unser tägliches Leben ansehen, werden wir überall Momente der Innovation entdecken. Innovatives Denken kann überall, zu jeder Zeit und von jedem Menschen ausgehen, und es ist die Aufgabe einer Führungskraft, so viele Hindernisse für Kreativität wie möglich zu beseitigen."

Quellen

Bouquet, C., Barsoux, J.-L., & Wade, M. (2021, October 21). Stop sabotaging your ability to innovate. Harvard Business Review. Retrieved December 9, 2021, from <https://hbr.org/2021/11/stop-sabotaging-your-ability-to-innovate>.

Garvin, D. (2021, August 27). Building a learning organization. Harvard Business Review. Retrieved December 9, 2021, from <https://hbr.org/1993/07/building-a-learning-organization>.

Growth & Innovation: Strategy & Corporate Finance. McKinsey & Company. (n.d.). Retrieved December 9, 2021, from <https://www.mckinsey.com/business-functions/strategy-and-corporate-finance/how-we-help-clients/growth-and-innovation>.

Rozovsky, J. (2015, November 17). Re: work - the five keys to a successful Google Team. Google. Retrieved December 9, 2021, from <https://rework.withgoogle.com/blog/five-keys-to-a-successful-google-team/>.

Skillicorn, N. (2016, March 18). What is innovation? 15 experts share their innovation definition. ideatovalue.com. Retrieved December 9, 2021, from <https://www.ideatovalue.com/inno/nickskillicorn/2016/03/innovation-15-experts-share-innovation-definition/>.

Tyler, K. (2019, August 16). 10 steps to unlocking innovation at your organization. SHRM. Retrieved December 9, 2021, from <https://www.shrm.org/hr-today/news/hr-magazine/spring2019/pages/10-steps-to-unlocking-innovation-at-your-organization.aspx>.

Viki, T. (2017, July 31). In Defense of Middle Managers who stifle innovation. Forbes. Retrieved December 9, 2021, from <https://www.forbes.com/sites/tendayiviki/2017/07/30/in-defence-of-middle-managers-who-stifle-innovation/?sh=426086fc39ee>.