

Bachelor-Thesis Wirtschaftsingenieur mit Fokus Innovation

Förderung der Innovationskultur anhand eines Fallbeispiels: Hermann Kauka

Zielsetzung der Thesis

Um langfristig wettbewerbsfähig zu bleiben, muss ein Unternehmen innovativ aufgestellt sein. Ein Teil dieser innovativen Positionierung ist die Innovationskultur. In dieser Thesis wird analysiert, welche Hindernisse der Förderung der Innovationskultur eines beliebigen Unternehmens im Wege stehen können und anhand eines Fallbeispiels wird eine Struktur zur Verfügung gestellt, mit deren Hilfe ermittelt werden kann, welche Hindernisse innerhalb des jeweiligen Unternehmens bestehen, wie mögliche Lösungsansätze zur Überwindung dieser Hürden generiert werden können und wie die Implementierungsstrategie aufgebaut sein sollte.

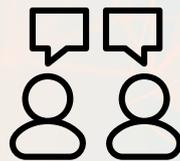
Methodik und Aufbau



Design Thnikng



Stakeholderanalyse



interne Interviews



Analyse nach Mayring



Workshop

Der Design Thinking Prozess bildet die Struktur dieser Arbeit. Dabei wird innerhalb des Problemraums analysiert, welche Barrieren auf dem Weg zu einer Innovationskultur in der Literatur existieren und anschließend mit Hilfe der Stakeholder Methode und den internen Interviews, welche davon auf das Fallbeispiel zutreffen. Die Stakeholderanalyse hilft bei der Auswahl der richtigen Interviewpartner für die internen Interviews, die wiederum Einblicke in die Meinungen und Erfahrungen der Mitarbeiter gewährleisten. Diese Interviewdaten werden mit Hilfe der Analyse nach Mayring kodiert, um herauszufinden, welche Barrieren für das Unternehmen relevant sind. Im zweiten Teil der Arbeit, dem Lösungsraum, werden mittels eines Workshops verschiedene Lösungsansätze zur Überwindung dieser Barrieren generiert und anschließend einer der Ansätze detailliert ausgearbeitet und eine Umsetzungsstrategie vorgestellt.

Ergebnisse

Abschließend kann gesagt werden, dass die in dieser Arbeit erarbeitete Struktur zur Förderung der Innovationskultur in jedem Unternehmen angewendet werden kann. Darüber hinaus konnten innerhalb der Fallstudie folgende vier Hemmnisse identifiziert werden: Ein verbesserungswürdiges Ideenmanagement, ein fehlendes Anreizsystem, die unklare Kommunikation der Ziele und Strategien gegenüber den Mitarbeitern und das Fehlen einer eigenen Abteilung, in der Raum, Zeit und monetäre Ressourcen für Innovationen zur Verfügung gestellt werden. Mit Hilfe des Workshops und weiterer Recherchen und Befragungen konnte der finale Lösungsansatz eines kollaborativen Zielfindungsprozesses erarbeitet werden. In diesem legen die Führungskräfte zunächst die Richtung der Ziele fest, verteilen diese auf die Abteilungen und lassen sie dort in einem Workshop von den Mitarbeitern diskutieren, um Ideen zu sammeln, wie diese Ziele erreicht werden können, worauf bei der weiteren Zielsetzung zu achten ist und welche Lösungsansätze verfolgt werden sollten. Diese werden in zusammengefasster Form an die Führungsebene weitergeleitet und fließen dort in die Zielfindung ein. Auf diese Weise fühlen sich die Mitarbeiter gehört, sie haben das Gefühl, an der Zielfindung mitgewirkt zu haben, was die Motivation fördert, und die Führungsebene kann die unterschiedlichen Perspektiven nutzen, um effektivere Ziele zu setzen.