

Lernzettel

Innovationskultur und Innovationsteams: Organisationale Aspekte

Universität: Technische Universität Berlin
Kurs/Modul: Organisation und Innovationsmanagement
Erstellungsdatum: September 6, 2025



Zielorientierte Lerninhalte, kostenlos!
Entdecke zugeschnittene Materialien für deine Kurse:

<https://study.AllWeCanLearn.com>

Organisation und Innovationsmanagement

Lernzettel: Innovationskultur und Innovationsteams: Organisationale Aspekte

(1) Innovationskultur: Definition und Merkmale.

Innovationskultur bezeichnet die Werte, Normen und Verhaltensweisen, die systematisch neue Ideen fördern und die Umsetzung von Neuerungen unterstützen. Wichtige Merkmale sind:

- Fehlertoleranz und Lernkultur (Fehler als Lernchance)
- Offenheit, Transparenz und Vertrauen
- Zusammenarbeit über Abteilungsgrenzen hinweg
- Kundenorientierung und Experimentierbereitschaft
- Unterstützung durch Führung, Ressourcenbereitstellung

(2) Einfluss der Kultur auf Innovationsleistung.

Eine innovationsfreundliche Kultur erleichtert das Generieren, Bewerten und Umsetzen von Ideen und reduziert Silos. Einflussgrößen:

- Bereitschaft zum Risikogehen
- Zeit und Raum für Experimente
- Anerkennung von Intra- und Entrepreneurialität

(3) Organisationale Strukturen für Innovationsteams.

Formale Strukturen:

- Cross-funktionale Teams (z. B. Entwicklung, Marketing, Vertrieb)
- Klare Verantwortlichkeiten und Entscheidungsrechte
- Produkt-Owner bzw. Sponsor als Befürworter und Ressourcenbereitsteller

Informale Strukturen:

- Netzwerke, Communities of Practice
- Freiraum für spontane Kollaboration
- Mini-Teams für schnelle Prototypen oder Hackathons

(4) Führung und Motivation in Innovationsprozessen.

Führung beeinflusst Motivation, Entscheidungen und den Umgang mit Unsicherheit. Wichtige Führungsstile:

- Transformational: Vision, Inspiration, Entwicklung von Mitarbeitenden
- Servant Leadership: Dienst am Team, Unterstützung statt Kontrolle
- Situativer Führungsstil: Anpassung an den Reifegrad des Teams

Motivationstheorien in der Praxis:

- Intrinsische Motivation: Sinn, Autonomie, Kompetenz
- Extrinsische Motivation: Anreize, Anerkennung, Belohnung

(5) Prozesse und Praktiken zur Förderung von Innovation.

Wichtige Verfahren:

- Ideenmanagement und Crowdsourcing
- Design Thinking und Rapid Prototyping
- Open vs. Closed Innovation
- Iterative bzw. agile Vorgehensweisen (z. B. Sprint-/Iterationen)

Hinweise:

- Prozesse sind oft iterativ und risikoorientiert
- Klare Kriterien zur Bewertung von Ideen und Projekten

(6) Schnittstellenmanagement in Innovationsvorhaben.

Koordination zwischen Forschung, Entwicklung, Marketing, Vertrieb und Externe Partnern erfordert klare Abstimmung, Geld für Ressourcen und kommunikative Schnittstellen. Elemente:

- Governance-Mechanismen (Entscheidungsgremien, Budgetierung)
- Messung von Fortschritt und Lernfortschritt
- Transparente Kommunikation von Zielen, Status und Risiken

(7) Innovationskultur als Ausgangspunkt für Innovationsteams.

Eine förderliche Kultur unterstützt Teams beim Generieren von Ideen, Bewerten, Auswählen und Umsetzen von Innovationen. Erfolgsfaktoren:

- Klar definierte Vision und Ziele
- Ressourcen, Räume und Tools für Zusammenarbeit
- Regelmäßiges Feedback und Lernformate

(8) Praktische Übungen (Kurskontext).

In der Praxis wird die Kultur durch Übungen wie Fallstudien, Peer-Feedback und Serious-Game-Ansätze gefördert, ergänzt durch Flipped-Classroom-Materialien.