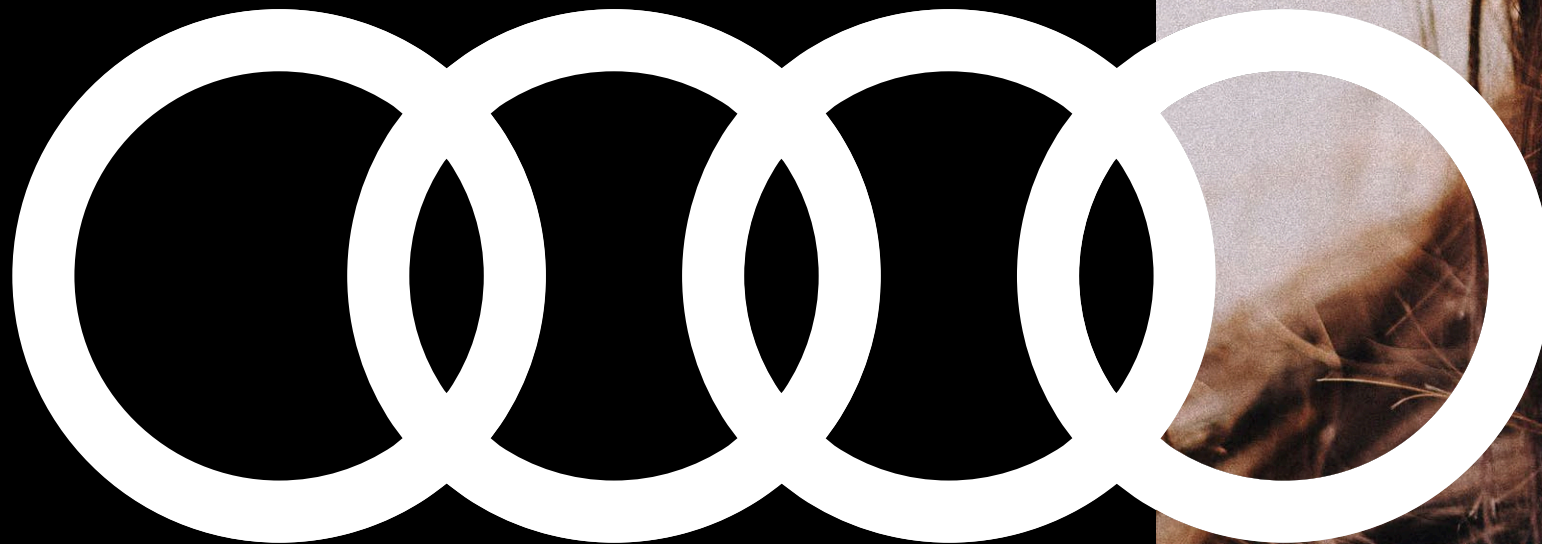
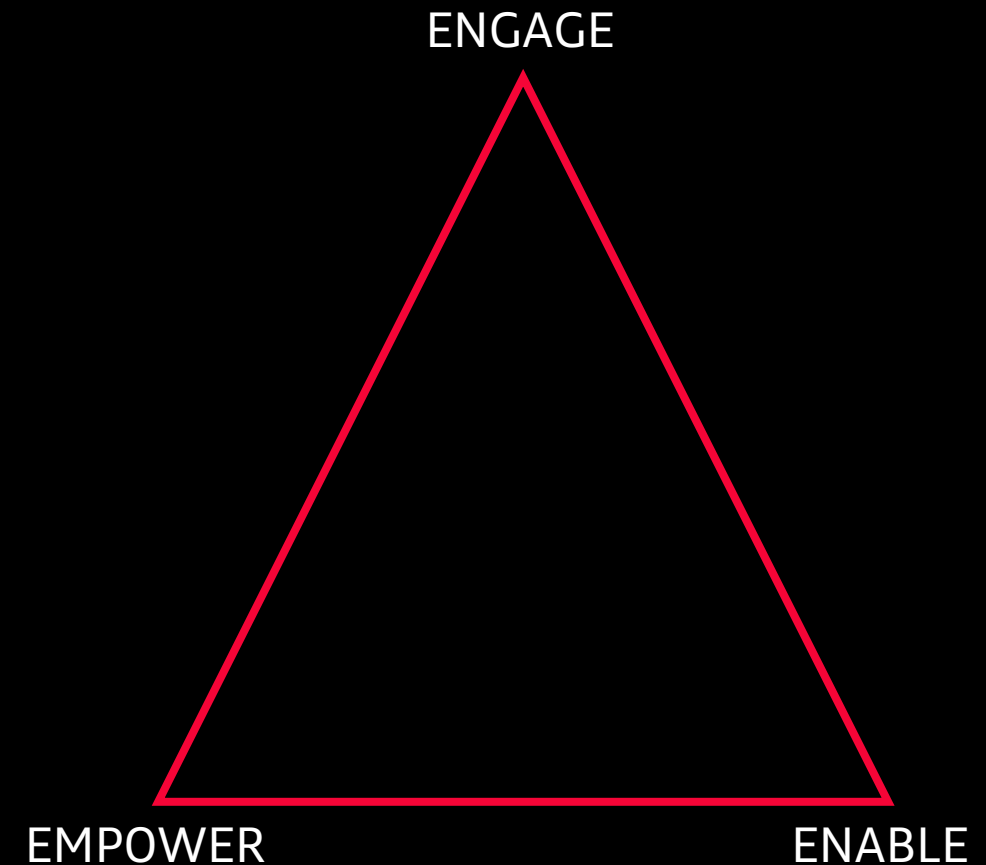
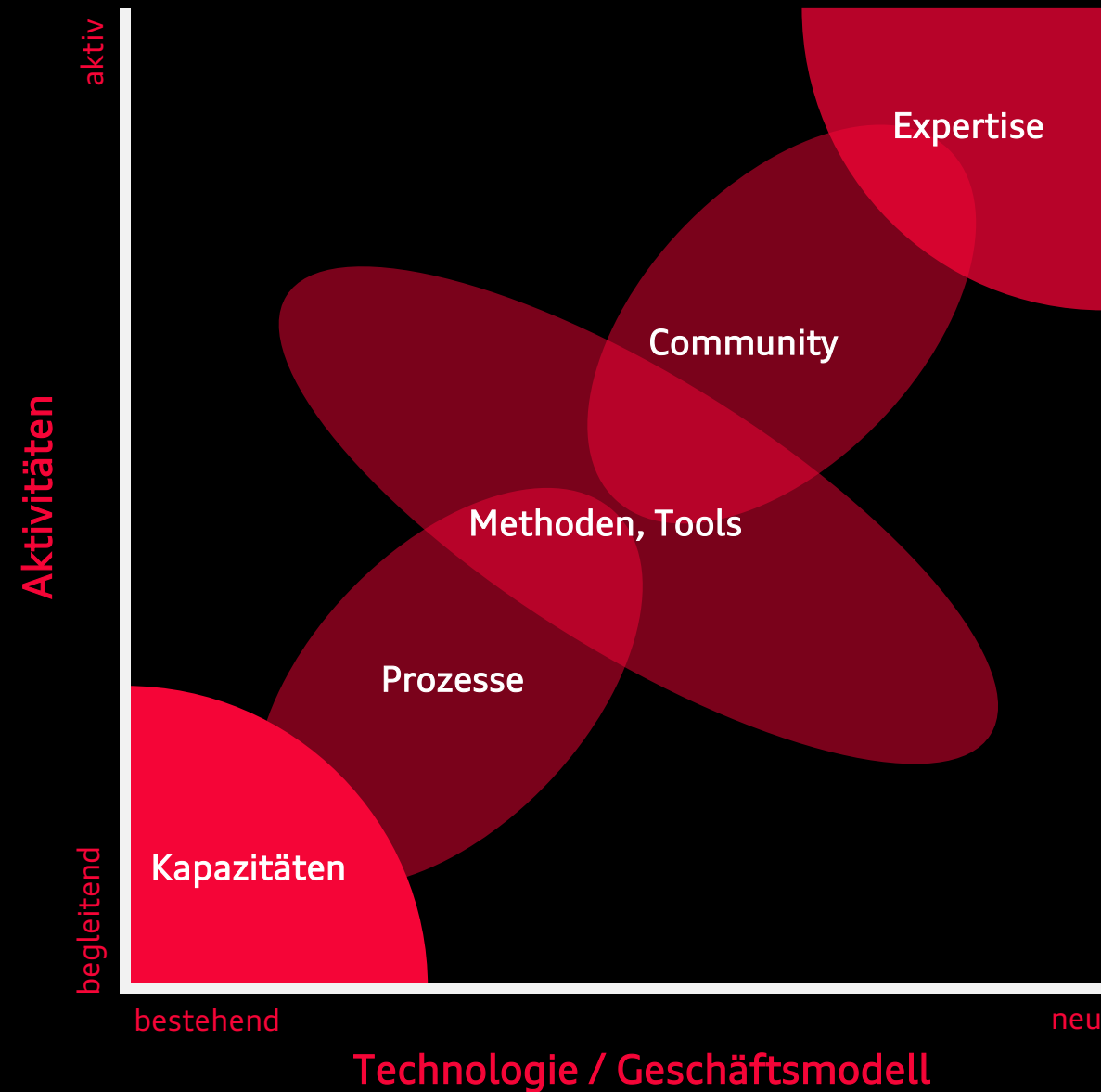


Innovationsmanagement ist eine Kultur, keine Fachabteilung

Wie befähigen und empowern wir
Menschen zu Innovation?



„Innovationsmanagement“ beschreibt heutzutage einen umfassenden Handlungsbereich



Innovationskultur als Balanceakt zeigt sich im Umgang mit Herausforderungen



Vertrauen vs. Hinterfragen



Planen vs. Improvisieren



Beschleunigen vs. Entschleunigen



Entlang des Innovationsprozesses ändern sich die Schwerpunkte



Welche Möglichkeiten haben wir selbst?

- Verwendbarkeit
- Vielfalt der Werte, Brückenbauer, Interdisziplinarität
- Leidenschaft, "unser Baby"
- Fehlerkultur (Vertrauen, Lernkultur vorleben)
- Retros und Reviews, Feedback und Fuck up Nights
- Spaß
- Zeit nehmen
- Mensch im Fokus, Interesse zeigen
- Frühe Mitwirkung von Kompetenzen

ENGAGE

Interaktion,
Rituale

- Typologie
- Mindset
- Intrinsisch motivierte Inseln
- Vorrreiter
- Transparenz (Ehrlich Status Quo zeigen)
- Strategie (Handlungsfelder und Priorisierungen leben und erlebbar machen)
- Mut zeigen und einfordern
- Nicht Können eingestehen, Partnering, Ergebnisoffenheit

EMPOWER

Motivation,
Coaching

ENABLE

Prozesse,
Rahmen-
bedingungen

- Diversität
- Quartalsplan
- Service Usecase
- Wissen bereitstellen (Foresight, Anforderungen, Bedarfe, Benchmark)
- Vernetzung Design und Produkt
- Rolle vs. Organisation
- Strukturierte Improvisation
- (Nicht-) Zieldefinition
- Freiraum für Initiativen schaffen

