



© 2jenn - Fotolia.com

INNOVATIONSKOMPETENZ ENTWICKELN

Arbeitskreisleitung

Jörg Rabe v. Pappenheim
Mitglied des Vorstands
DATEV eG, Nürnberg

Betreuung des Arbeitskreises

Fraunhofer-Institut für Arbeits-
wirtschaft und Organisation IAO
Nobelstraße 12
70569 Stuttgart

David Kremer
Telefon +49 711 970-2223
david.kremer@iao.fraunhofer.de

Andrea Koren
Telefon +49 711 970-2403
andrea.koren@iao.fraunhofer.de

www.fitfuerinnovation.de

Zentrale Ziele des Arbeitskreises

Innovationskompetenz ist für Unternehmen die Basis wirtschaftlichen Erfolgs im globalen Innovationswettbewerb. Neue Konzepte und Instrumente des Human Resource Managements (HRM) sind erforderlich, um die Innovationspotenziale im Unternehmen wirkungsvoll heben und sichtbare Beiträge zur Innovationskompetenz leisten zu können.

Ziele des Arbeitskreises sind die Identifizierung aktueller und potenzieller HRM-Stellhebel zur Unterstützung von Innovationskompetenz, die Diskussion aktueller Best Practice-Beispiele zu Unterstützungsansätzen, die Entwicklung einer Vision der Innovationskompetenz für das nächste Jahrzehnt sowie die Ableitung von Handlungsempfehlungen für Unternehmenspraxis und Forschung.

Strategische Partnerschaft

»Fit für Innovation«

Die Partnerschaft hat das Ziel, das Bewusstsein für die Bedeutung der Innovationsfähigkeit in Wirtschaft, Wissenschaft und Politik zu schärfen. Sie ist Wissens-, Transfer- und Lernforum, das Unternehmen und Beschäftigte in die Lage versetzt, Innovationen herbeizuführen und die dazu erforderlichen Veränderungen erfolgreich zu gestalten.

Die Strategische Partnerschaft will die Innovationsdynamik stärken und die Entwicklung der Innovationsfähigkeit von Unternehmen unterstützen. Der Engpass liegt nicht in der Verfügbarkeit guter Ideen oder neuer Technologien, sondern in der erfolgreichen und schnellen Umsetzung in innovative marktgängige Produkte und Dienstleistungen.

Erfolgsfaktor Innovationskompetenz

Die Innovationskompetenz eines Unternehmens basiert auf der Fähigkeit seiner Mitarbeiter, innovative Ideen schnell und erfolgreich in Produkte und Prozesse umzusetzen. Komplexe Innovationsprozesse und -projekte erfordern das Zusammenspiel von Kompetenzträgern aus verschiedensten Bereichen, Funktionen und Hierarchieebenen. Um innovationsfähig zu sein, müssen Unternehmen die einzelnen Innovationskompetenzen auf strategischer und operativer Ebene entwickeln, steuern und zusammenführen.

Für das Management dieser betrieblichen Innovationskompetenzen kann das Human Resource Management (HRM) zentrale Unterstützung leisten, indem es seine Konzepte und Instrumente innovationsförderlich ausrichtet. Durch sichtbare Innovationsbeiträge wird das HRM zum strategischen Partner für die Entwicklung der betrieblichen Innovationskompetenz.

Themenschwerpunkte

Im Arbeitskreis arbeiten Vertreter namhafter Unternehmen unterschiedlicher Größe und Branchenzugehörigkeit (Produktion, Dienstleistung, Öffentlicher Bereich) zusammen, die sich sowohl durch erfolgreiche Produkt- und Prozessinnovationen als auch durch innovative HRM-Aktivitäten auszeichnen. Gemeinsam werden in drei Workshops Wirkungszusammenhänge zwischen HRM-Aktivitäten und betrieblicher Innovationskompetenz identifiziert,

aktuelle und zukünftige Stellhebel der HRM-Innovationsbeiträge dargestellt und anhand betrieblicher Praxisbeispiele wirksame Handlungsempfehlungen erarbeitet. Dabei orientieren wir uns an den Erfahrungen der Arbeitskreis-Mitglieder, die sich u. a. folgenden Themen zuordnen lassen:

- Innovation können: Kompetente Fachkräfte rekrutieren, binden und deren Fähigkeiten aufbauen
- Karriere- und Laufbahngestaltung für innovative Mitarbeiter
- Führungskonzepte für Innovationsprozesse: z.B. Autonomie vs. Kontrolle
- Innovationskompetenz von Führungskräften und Mitarbeitern entwickeln
- Gestaltung von förderlichen Arbeitsstrukturen und unterstützenden Rahmenbedingungen für Innovation
- Potenziale unterschiedlicher Beschäftigungsformen nutzen

Wirkung und Nutzen

Die im Arbeitskreis identifizierten Stellhebel für aktive HRM-Innovationsbeiträge lassen sich als Gestaltungsfeld für die unternehmensspezifischen Innovationsstrategien der HRM-Vertreter nutzen. Vorträge zum Stand der Forschung und Praxis, der Austausch über Erfolgsbeispiele und die Ergebnisse moderierter Diskussionen konkretisieren Möglichkeiten und Potenziale einer innovationsförderlichen Ausrichtung der HRM-Aktivitäten. Ausgewählte Arbeitskreisergebnisse werden öffentlichkeitswirksam dargestellt, um die betriebli-

che Innovationsfähigkeit des Wirtschaftsstandorts Deutschland auf breiter Ebene zu stärken.

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

IDEEN
INNOVATION
WACHSTUM
Die Hightech-Strategie für Deutschland

 **ESF**
Europäischer Sozialfonds
für Deutschland



EUROPÄISCHE UNION



Projekträger im DLR

Die Strategische Partnerschaft »Fit für Innovation« wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und dem ESF unter dem Förderkennzeichen 01XZ09011 gefördert.