Alle reden mit: Open Innovation in wissenschaftlichen Organisationen

Isabell Grundmann, Angelika C. Bullinger

Motivation

Die Mitwirkung von Kunden und Nutzern bei der Gestaltung von Produkten und Dienstleistungen ist über die letzten Jahre normal geworden. Ob es um die Gestaltung eines neuen Produktes auf einer Design-Plattform, um die online organisierte Mitwirkung bei der Entwicklung eines Autos oder um die Pflege des Stadtbildes mithilfe einer offenen Bürgerplattform geht, Nutzer und Betroffene reden wie selbstverständlich mit.

Bei dieser unter „Open Innovation“ zusammengefassten Entwicklung stellt sich jedoch die Frage, ob und gegebenenfalls wie sich diese offenen Innovationsprozesse auch im Alltag wissenschaftlicher Organisationen einsetzen lassen.

Im Folgenden wird das Potenzial von Open Innovation am Beispiel einer universitären Organisationseinheit aufgezeigt.

Zusammenfassung

Der Einsatz von Open Innovation ist für viele Unternehmen heutzutage selbstverständlich. Wenig erforscht hingegen ist die Frage, ob und wie diese offenen Innovationsprozesse in wissenschaftlichen Organisationen einsetzbar sind.

Am Fallbeispiel eines Lehrstuhls wird erläutert, wie Open Innovation im Rahmen einer strategischen Neuaufstellung eingesetzt werden kann. In vier Phasen erarbeiten die Mitarbeiter auf einer offenen Innovationsplattform die zukünftige Ausrichtung des Lehrstuhls.

Methode

Abbildung: Offener Strategiefindungsprozess an einem Lehrstuhl

Offener Strategiefindungsprozess an einem Lehrstuhl

- Ausgangssituation: inhaltliche und strukturelle Reorganisation eines Lehrstuhls mit 36 Mitarbeitern
- Initiieren eines offenen Innovationsprozesses auf einer webbasierten Innovationsplattform durch die Professurleitung, an dem sich die Mitarbeiter freiwillig und gleichberechtigt beteiligen können

⇨ während des Innovationsprozesses werden die Mitarbeiter nach dem Prinzip der Open Innovation von Betroffenen zu Beteiligten und können Ideen einstellen bzw. die Beiträge anderer Mitarbeiter kommentieren und bewerten

- die Beiträge mit dem größten Zuspruch werden veröffentlicht und, soweit möglich, realisiert

Ergebnisse

Innerhalb weniger Wochen wurde an dem Lehrstuhl das Selbstbild der Mitarbeiter zum aktuellen Zeitpunkt charakterisiert und gleichzeitig aufgezeigt, was den Betroffenen wichtig ist und wo zukünftige Handlungsfelder liegen. In einem umfangreichen Kompetenzprofil konnten die verschiedenen Stärken und Fähigkeiten des Lehrstuhls in den Bereichen Forschung, Lehre und Dienstleistung erfasst werden. Darauf aufbauend wurde gemeinsam ein aussagekräftiger Slogan erarbeitet, mit dem sich alle Mitarbeiter identifizieren können und der seitdem in Dokumenten und auf Plattformen der Öffentlichkeitsarbeit Verwendung findet. Das Bewusstsein über zukünftige Themen und Aktivitäten wurde gestärkt, indem alle beteiligten peripheren Innovatoren ihre Wünsche für das kommende Jahr aufzeigen konnten, zum Beispiel den Wunsch nach einem Kreativ- und einem Außenarbeitsplatz.

Im Rahmen der gesamten Strategiebildung wurden die Mitarbeiter in Entscheidungen integriert und hatten die Möglichkeit, ihre Vorstellungen einfließen zu lassen bzw. andere Ideen zu bewerten. Dadurch wurden ihre Interessen berücksichtigt, Hemmnisse konnten durch gemeinsame Diskussionsmöglichkeiten reduziert werden und die Mitarbeiter sind motiviert, innovative Ideen auch zukünftig anzustreben. Die hohe Beteiligungsquote der angemeldeten peripheren Innovatoren lässt darauf schließen, dass das Instrument ein hohes Potenzial zur Aktivierung von Innovatoren hat. Die im Mittel pro Vorschlag hohe Anzahl an Bewertungen zeigt ein hohes Interesse am Innovationsprozess. Anhand des hier aufgezeigten Beispiels kann ein Potenzial für Open Innovation im wissenschaftlichen Bereich nachgewiesen werden.

Auswertung der Ergebnisse des offenen Innovationsprozesses

- Anzahl der Teilnehmer absolut in der ersten Phase am größten
- geringste Beteiligung in Phase drei
- über die Phasen hinweg liegt die Beteiligungsquote bei mehr als 50 Prozent der angemeldeten peripheren Innovatoren
- in allen Phasen werden im Mittel pro Idee vier bis fünf Bewertungen abgegeben

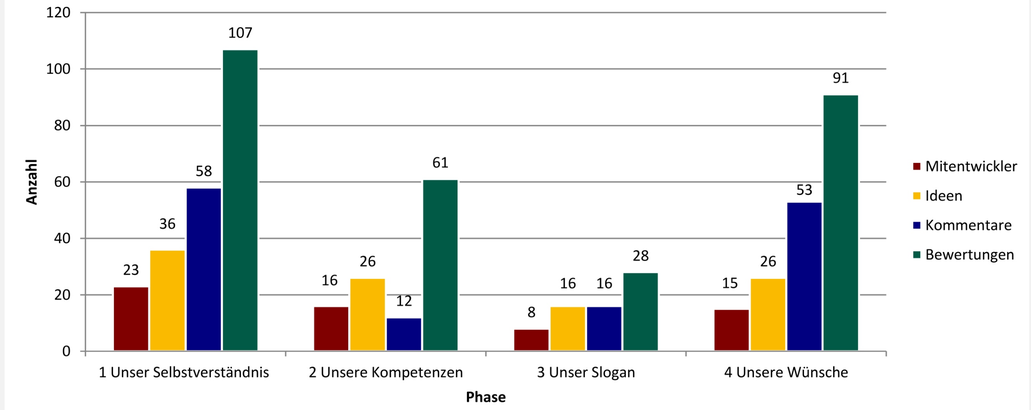

Abbildung: Ergebnisse des offenen Innovationsprozesses

ARBEITSWISSENSCHAFT UND INNOVATIONSMANAGEMENT
www.tu-chemnitz.de/mb/Arbeitswiss/

Dipl.-Hdl. Isabell Grundmann arbeite seit 2010 an der Professur Arbeitswissenschaft und Innovationsmanagement und bearbeitet Industrie-und Forschungsprojekte im Bereich Industrial Engineering.

Tel. 0371 531-38994
isabell.grundmann@mb.tu-chemnitz.de

Dipl.-Hdl. Dipl.-Kffr. Claudia Roscher ist seit 2011 an der Professur Arbeitswissenschaft beschäftigt. Ihr Forschungsgebiet umfasst die Bereiche Veränderungsmanagement, Teamentwicklung, Prozessoptimierung und Altersheterogenität.

Tel. 0371 531-38926
claudia.roscher@mb.tu-chemnitz.de

Dr.-Ing. Jens Mühlstedt arbeitet seit 2006 als wissenschaftlicher Mitarbeiter und Teamleiter an der Professur. Seine Arbeitsgebiete sind Produktergonomie, Innovation Engineering, Haptik, digitale Menschmodelle, Biometrik, Arbeitsumwelt und Licht/Farbe sowie Wissensarbeit.

Tel. 0371 531-36464
jens.muehlstedt@mb.tu-chemnitz.de

PD Dr. Angelika C. Bullinger-Hoffmann leitet die Professur Arbeitswissenschaft und Innovationsmanagement an der TU Chemnitz. Die Schwerpunkte von Forschung und Lehre sind Innovation Engineering, Produktergonomie und Industrial Engineering auf Basis des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Dabei stehen Mensch, Technik und Organisation sowie deren Zusammenwirken im Fokus.

Tel. 0371 531-23210
angelika.bullinger-hoffmann@mb.tu-chemnitz.de

INSTITUT FÜR BETRIEBSWISSENSCHAFTEN UND FABRIKSYSTEME

TECHNISCHE UNIVERSITÄT CHEMNITZ