

## Vorwort

Innovationen sind die Triebfeder für wirtschaftliches Wachstum und nachhaltigen Unternehmenserfolg. Im Zuge des beschleunigten technologischen und gesellschaftlichen Wandels müssen Unternehmen ihre Agilität fortlaufend unter Beweis stellen und können sich nicht mehr darauf verlassen, dass gegenwärtig erfolgreiche Geschäftsmodelle und Innovationen den Unternehmenserfolg auch zukünftig garantieren. Die Sicherstellung einer kontinuierlichen Innovations-tätigkeit im Unternehmen wird daher zu einer Management- und Führungsaufgabe von höchster Priorität. Für die Unternehmensspitze gilt es, Innovation als Grundhaltung bewusst ins Zentrum der unternehmerischen Aktivität zu stellen, in der Unternehmenskultur zu verankern und im praktischen Handeln zu fördern. Dem HR-Management kommt dabei eine bedeutende Rolle als Gestalter innovationsförderlicher Rahmenbedingungen auf organisationaler sowie kultureller Ebene und als Humankapitalentwickler von Führungskräften, Teams und Mitarbeitenden zu. In diesem Sinne wird die Stärkung der Innovationsfähigkeit eines Unternehmens zu einer gemeinsamen Aufgabe für Führung und HR-Management.

Zum Innovationsmanagement einerseits und zum HR-Management andererseits gibt es zahlreiche Modelle und beschriebene Praktiken. Eine fundierte Zusammenführung der beiden Disziplinen in einem integrierten Rahmenmodell fehlt bislang weitestgehend. Unser Buch »Innovationsorientiertes Personalmanagement« schließt diese Lücke. Führungskräfte und HR-Verantwortliche erhalten einen Leitfaden, um das kreativitäts- und umsetzungsorientierte Handeln im ganzen Unternehmen anzuregen und zu kultivieren. Unser Modell ordnet dabei die innovationsförderlichen Beiträge, Rollen und Kompetenzen von Führungskräften und HR-Management nach vier Gestaltungsfeldern:

- Gestaltungsfeld I: Innovationsstrategie und Innovation Governance
- Gestaltungsfeld II: Innovationskultur und Transformation
- Gestaltungsfeld III: Organisationaler Rahmen für Innovationshandeln
- Gestaltungsfeld IV: Innovationsorientierte HR- und Führungsarbeit

Das Buch verbindet anwendungsorientierte Wissenschaft, Empirie und berufliche Praxis. Als Autorenteam bringen wir dazu wechselseitig unsere Stärken ein: einerseits eine breite praktische Erfahrung sowohl in der Rolle eines für den HR-Bereich verantwortlichen Geschäftsleitungsmitgliedes als auch aus zahlreichen Beratungsprojekten im strategischen HR-Management großer Konzerne, andererseits aus der anwendungsorientierten Innovations- und Personalmanagementforschung und der forschungsnahen Begleitung innovationsorientierter KMU im Rahmen des KTI-Projekts »InnoHR«. Ergänzt werden diese Perspektiven durch Gastbeiträge und zahlreiche Praxisbeispiele zu Innovationskonzepten

renommierter Unternehmen – von globalen Konzernen bis zu unternehmergeführten Betrieben.

Für die Entstehung dieses Buches sind wir zu vielerlei Dank verpflichtet. Zunächst danken wir Jasper Bouwsma, der bei einer ersten gemeinsamen Publikation zum Thema »Innovation und Human Resources« viel zur Anregung dieses Buches beigetragen hat. Ein besonderer Dank gilt allen Praxisvertretern, die uns und den Leserinnen und Lesern dieses Buches einen vertiefenden Einblick in ihre Konzepte und Praktiken eines innovationsfördernden Personalmanagements ermöglichen. Zu weiterem Dank sind wir den Gastautoren verpflichtet, die mit ihren Beiträgen zur öffentlichen Innovationsförderung, zu Innovation Leadership sowie zur Rolle von HR als Innovation Change Agent unsere eigenen Ansätze erweitern und bereichern. Weiter gilt unser Dank auch der tatkräftigen Unterstützung von zahlreichen Personen, namentlich Sylvie Scherrer und Frank Dievernich von der Hochschule Luzern sowie Andrea Gurtner von der Berner Fachhochschule, die alle im KTI-Projekt »InnoHR« substanzielle Beiträge geleistet haben. Außerdem danken wir Fabio Macher und Corinne Scheiwiller von Avenir Consulting, die sich bei der Recherche und der Umsetzung der Praxisbeispiele mit vollem Engagement einbrachten. Schließlich möchten wir uns bei Andrea Porschen vom Luchterhand Verlag und Silke Lübbers für das Lektorat und die in jeder Hinsicht professionelle und angenehme Zusammenarbeit herzlich bedanken.

Wir hoffen, mit diesem Buch einen wertvollen Beitrag zu leisten, um die gemeinsame Gestaltungskraft von Führungskräften und HR-Verantwortlichen zur Innovationsförderung im Unternehmen zu stärken und zur Weiterentwicklung der eigenen Innovationskonzepte und -praxis anzuregen.

Zürich und Luzern, im September 2014

*Marcel Oertig und Peter Kels*