

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
1 Innovationsorientiertes Personalmanagement: ein Rahmenmodell	11
1.1 Ausgangslage und Handlungsbedarf	13
1.2 Kernelemente organisationaler Innovationskompetenz	16
1.3 Rahmenmodell und Gestaltungsfelder	22
2 Gestaltungsfeld I: Innovationsstrategie und Innovation Governance.....	33
2.1 Von der Unternehmensstrategie zur Innovationsstrategie	35
Praxisbeispiel: Die Schweizerische Post	42
2.2 Innovation Governance: Ziele, Rollen und Steuerung	49
2.2.1 Verankerung in Leitbild und Personalpolitik	50
2.2.2 Anpassung an Innovationsphasen und Geschäftsmodell	52
2.2.3 Organisation, Rollen und Verantwortlichkeiten	55
Praxisbeispiel: ABB Schweiz AG	62
2.2.4 Innovationserfolg messen	66
Checkliste: Innovationsstrategie und Innovation Governance	67
3 Gestaltungsfeld II: Innovationskultur und Transformation	69
3.1 Organisationskultur als Nährboden für Innovationshandeln.....	71
3.1.1 Zum Konzept der Organisationskultur	73
3.1.2 Dimensionen und Merkmale einer Innovationskultur	77
3.2 Innovationskulturgestaltung in KMU	84
3.2.1 Einblick in die Praxis: Ergon Informatik.....	86
3.2.2 Einblick in die Praxis: Creaholic	90
3.2.3 Einblick in die Praxis: BASWA acoustic AG.....	97
3.2.4 Einblick in die Praxis: Leister AG	102
3.2.5 Lessons Learned	109
3.3 Transformation zur Innovationskultur	112
3.3.1 Evolutionärer Kulturwandel	113
3.3.2 Entwicklungsprozesse konzipieren, anregen und begleiten	116
3.3.3 Nachhaltige Innovationskultur durch HR-Transformation-Events ...	124
<i>Ein Gastbeitrag von Frank E. P. Dievernich und Sylvie Scherrer</i>	
Checkliste: Innovationskultur und Transformation	137

4	Gestaltungsfeld III: Organisationaler Rahmen für Innovationshandeln	139
4.1	Gestaltung innovationsfördernder Organisations- und Kooperationsformen	141
	Praxisbeispiel: Novartis Schweiz	146
4.2	Open Innovation: Öffnung über die Unternehmensgrenzen hinweg	150
4.3	Kollaborationsförderung: neue Medien und Online-Tools	154
	Praxisbeispiel: Sika AG	156
	Praxisbeispiel: Farner Consulting und Kuble AG	160
4.4	Innovationsprozesse und -methoden	162
4.4.1	Der Innovationsprozess nach dem Stage-Gate-Modell	162
	Praxisbeispiel: Hexagon	165
4.4.2	Etablierung einer gemeinsamen Innovationssprache	168
4.5	Forschungskooperation und öffentliche Innovationsförderung	174
4.5.1	Innovationsförderung in der Schweiz	175
	<i>Ein Gastbeitrag von Walter Steinlin</i>	
4.5.2	Corporate Venturing	179
	Checkliste: Organisationaler Rahmen für Innovationshandeln	180
5	Gestaltungsfeld IV: Innovationsorientierte HR- und Führungsarbeit	181
5.1	Verankerung von Innovationskompetenz in HR-Prozessen	184
5.2	Innovationsförderliche Personalgewinnung und -auswahl	188
5.2.1	Employer Branding	190
5.2.2	Personalrekrutierung	193
	Praxisbeispiel: Festo	195
5.2.3	Personalauswahl	200
5.3	Innovation Leadership: Führung als Beziehungsgestaltung	206
	<i>Ein Gastbeitrag von Stephanie Kaudela-Baum</i>	
	Praxisbeispiel: SBB AG	218
5.4	Innovationsorientierte Personal- und Teamentwicklung	222
5.4.1	Entwicklung von Innovationspromotoren	225
5.4.2	Besetzung, Empowerment und Entwicklung von Innovationsteams ...	229
	Praxisbeispiel: ProSiebenSat.1-Gruppe	243
5.5	Innovationsorientierte Beurteilungs-, Anreiz- und Entlohnungssysteme	247
5.5.1	Immaterielle und materielle Anreizsysteme	247
5.5.2	Leistungsmessung von Innovationstätigkeit	249
5.5.3	Beurteilungspraxis: Erfolge und Misserfolge feiern	250
	Checkliste: Innovationsorientierte HR- und Führungsarbeit	251

6	Innovation und Personalmanagement: Trends und Herausforderungen.....	253
	Autorinnen und Autoren.....	263
	Literaturverzeichnis	271
	Stichwortverzeichnis	297