

99 Ideas, but Innovation: None

Wie Sie den
Innovations-
knoten lösen

PARENTAL
ADVISORY
EXPLICIT CONTENT

15%

mit Produktinnovation
(KfW, 2019)

15%

mit Produktinnovation
(KfW, 2019)

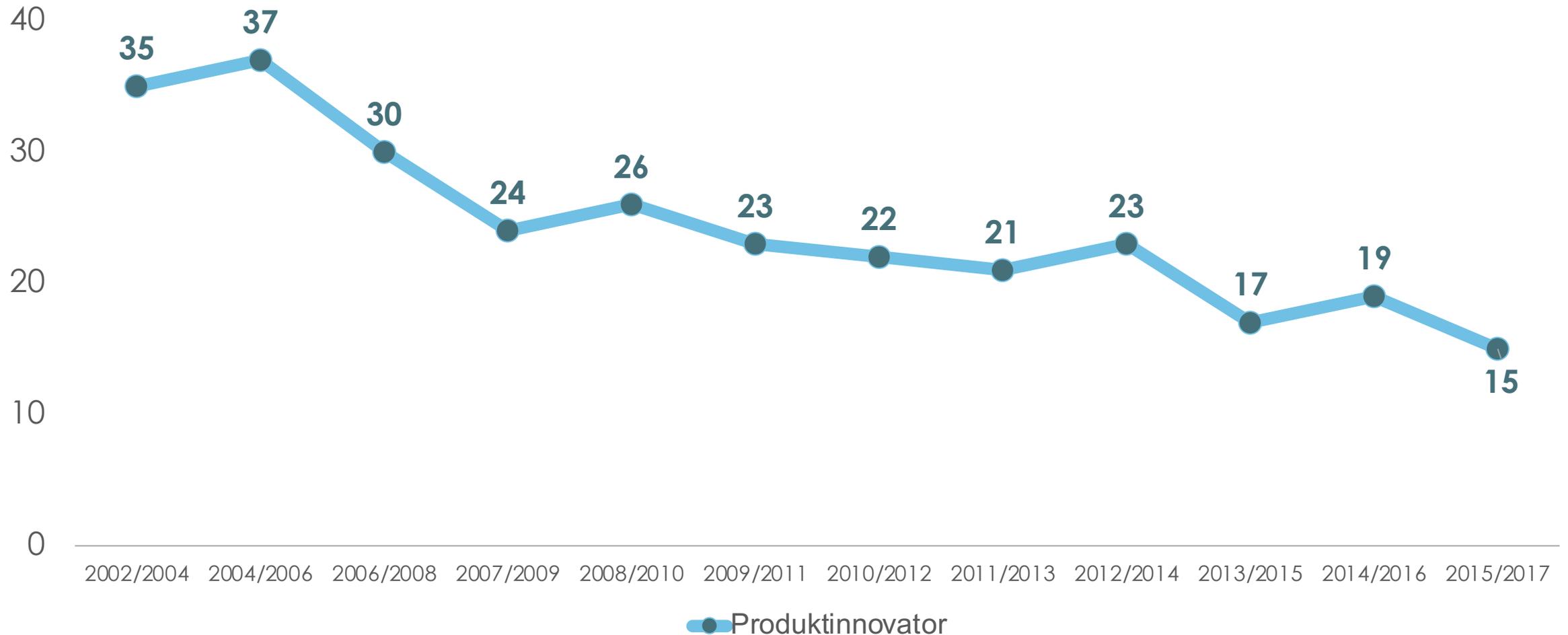
„Der Mittelstand ist das neue Sorgenkind“ (FAZ, 10.01.16)

„Innovationskraft sinkt: Der deutsche Mittelstand verschläft die Zukunft“ (Handelsblatt, 24.10.19)

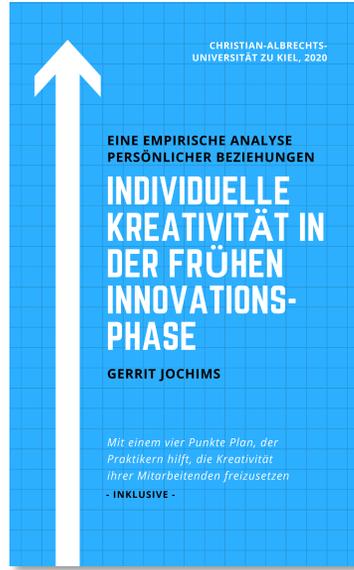
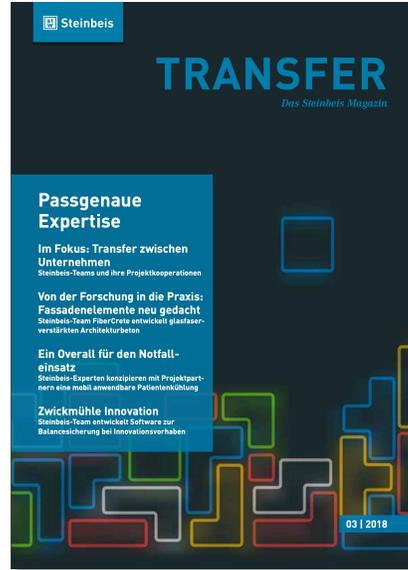
„Deutscher Mittelstand kommt nicht voran“ (Spiegel, 24.10.19)

Innovatorenquote rückläufig

KfW Innovationsbericht 2019



● Produktinnovator



Gerrit Jochims



Christian-Albrechts-Universität zu Kiel

SENVION
wind energy solutions



Steinbeis-Beratungszentrum
Scitocon



Innovation passiert nicht.
Innovation macht man.

Moin Helge, danke für dein Feedback. Bist du schon für den Innovationskongress angemeldet? 😊 <https://www.idea-champ.com/innovationskongress-2020/>

Moin Helge, danke für dein Feedback. Bist du schon für den Innovationskongress angemeldet? 😊 <https://www.idea-champ.com/innovationskongress-2020/>

Ich muss echt gucken, ob ich es schaffe 😅

Moin Helge, danke für dein Feedback. Bist du schon für den Innovationskongress angemeldet? 😊 <https://www.idea-champ.com/innovationskongress-2020/>

Ich muss echt gucken, ob ich es schaffe 😅



Moin Helge, danke für dein Feedback. Bist du schon für den Innovationskongress angemeldet? 😊 <https://www.idea-champ.com/innovationskongress-2020/>

Ich muss echt gucken, ob ich es schaffe 😓



Für Kollegen interessant?

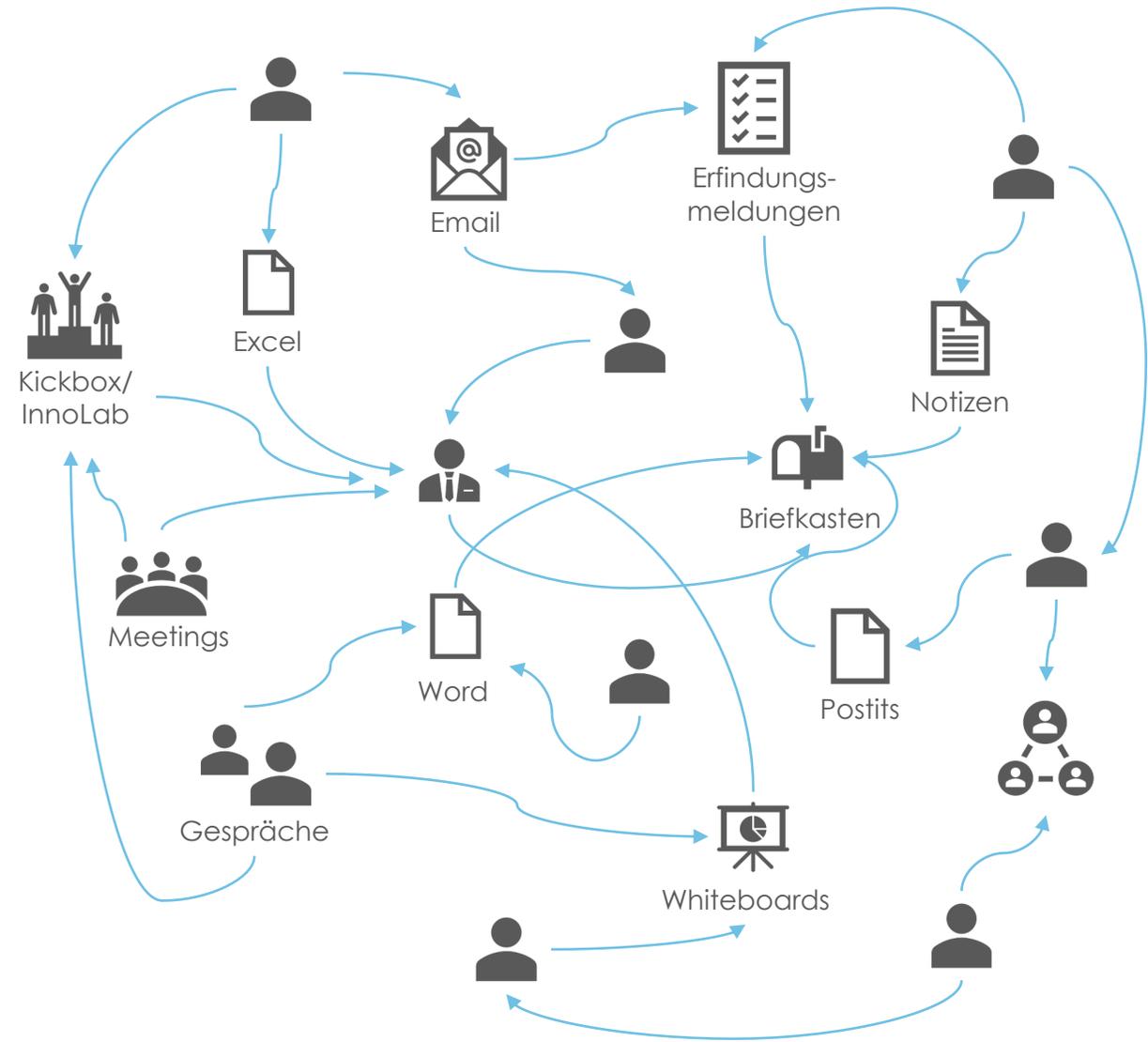
Wir machen keine
Innovationen in Mainz,
wir produzieren Chemie.
Die Forschung ist
woanders 😄💧

”

Für Innovation bin ich nicht zuständig. Dafür hab ich welche.

Geschäftsführer eines
500 MA-Unternehmens

Es mangelt nicht an Ideen.
Aber sie gehen unter.



Zusammen außer Reichweite





Chat

▼ Zuletzt

- Laura Röseberg 14:44
Sie: In Ordnung, machen wie wie ...
- IdeaChamp 14:36
Laura: Test
- Dennis Struck 07.09
Sie: jap
- MURAL 01.07
Eine Karte gesendet
- Besprechung mit Gerrit J... 26.06
Benutzer hinzugefügt.
- Standup 19.06
Sie: ja, das stimmt.
- Trello 17.06
Bild gesendet

Aktivität

Chat

Teams

Kalender

Anrufe

Dateien

Apps

Laura Röseberg Chat Dateien Organisation 1 weitere

Laura Röseberg 14:35
Hi Gerrit, ja ich habe auch gerade etwas Luft. Von mir aus können wir loslegen.

Diese Nachricht wurde gelöscht. Rückgängig

Prima, ich fasse die Probleme nochmal zusammen:

- Ein großer Nachteil dieser minimal-invasiven Methode ist jedoch, dass die so entstandene Faszienlücke nicht wieder verschlossen wird und somit eine Hernie resultieren kann. Neben kosmetischen Beeinträchtigungen können Beschwerden von Seiten der eingeklemmten Muskulatur auftreten.
- Für alle nach dem Stand der Technik ausgeführten Operationsmethoden besteht das gleiche Problem: bei einer minimal-invasiven Entnahmemethode mit anschließendem Faszienverschluss besteht die größte Schwierigkeit darin, dass eine Muskelherniation vor der Durchführung der Fasziennaht auftritt oder die Schnittkanten der Faszie wegen hoher Gewebespannung nicht wieder adaptiert werden können. Für das Verschließen der Öffnung sind ebenfalls verschiedenste Vorrichtungen in unterschiedlichster Handhabung bekannt. Am weitesten verbreitet ist die Methode nach der [DE 199 44 236 A1](#) ; ebenfalls decken die Offenbarungen [DE 199 44 236 A 1](#) , [DE 200 09 815 U 1](#) und [DE 695 24 130 T 2](#) einen sehr breiten Funktionsbereich verschiedener Verschlussmethoden ab.

DE19944236A1 - Faszienverschluß-Apparat - Google Patents

Die Erfindung schlägt einen Faszienverschluß-Apparat (1) vor, der durch folgende Merkmale gekennzeichnet ist: DOLLAR A - ein Trokar (2) zum Einführen in eine

patents.google.com

Laura Röseberg 14:43
Alles klar, lass uns mal überlegen, was wir da alternativ machen können (Brainstorming).

14:44
In Ordnung, machen wie wie üblich in MURAL



	A. CATEGORY RELATED TO PEOPLE Ausprägung 1	A. CATEGORY RELATED TO PEOPLE Ausprägung 2	A. CATEGORY RELATED TO PEOPLE Ausprägung 3	A. CATEGORY RELATED TO PEOPLE Ausprägung 4
I. CATEGORY FOR ENABLING SOLUTIONS Farbe	Grün	Pink	Blau	Gelb
II. CATEGORY FOR ENABLING SOLUTIONS CPU				
III. CATEGORY FOR ENABLING SOLUTIONS Material				
IV. CATEGORY FOR ENABLING SOLUTIONS Betriebssystem				
Wildcard <small>Use this last row to capture ideas that are not specified by the categories above.</small>	Alternative 1	Alternative 2	Alternative 3	Alternative 4



- Aktivität
- Chat
- Teams
- Kalender
- Anrufe
- Dateien
- ...
- Apps
- Hilfe

Teams

- Ihre Teams
- IdeaChamp
 - Allgemein**
 - Dicide <> IdeaChamp

Hallo Gerrit Jochims! Bitte bestätigen Sie Ihre E-Mail-Adresse. [E-Mail-Adresse bestätigen](#) · [Mich später erinnern](#)

IdeaChamp-Tickets | Privat-Team | Für Team sichtbar | GJ DS L L +2 | Einladen

Bitbucket | Butler | Menü anzeigen

Neues/Inbox

- Jeder Benutzer kann jede Idee aufrufen
- Emails verschlüsseln
- 3-Fach Email
- Benutzer kann seine Idee archivieren und wieder hervorholen
- Archivierte Ideen mit offenen Bewertungen können noch bewertet werden
- Schreibmaschinenschrift auf Tool wieder da

+ Eine weitere Karte hinzufügen

Ice Box

- Jeder Benutzer kann Profil jedes anderen Benutzers ändern
- Speichern einer Idee funktioniert nicht, wenn Fragebogen für das Ideenprofil geändert wurde
- "Begleitung" beim Ausfüllen des Ideensteckbriefs
- "TIPP" in To-do-Liste erklären oder entfernen

+ Eine weitere Karte hinzufügen

Backlog BALT

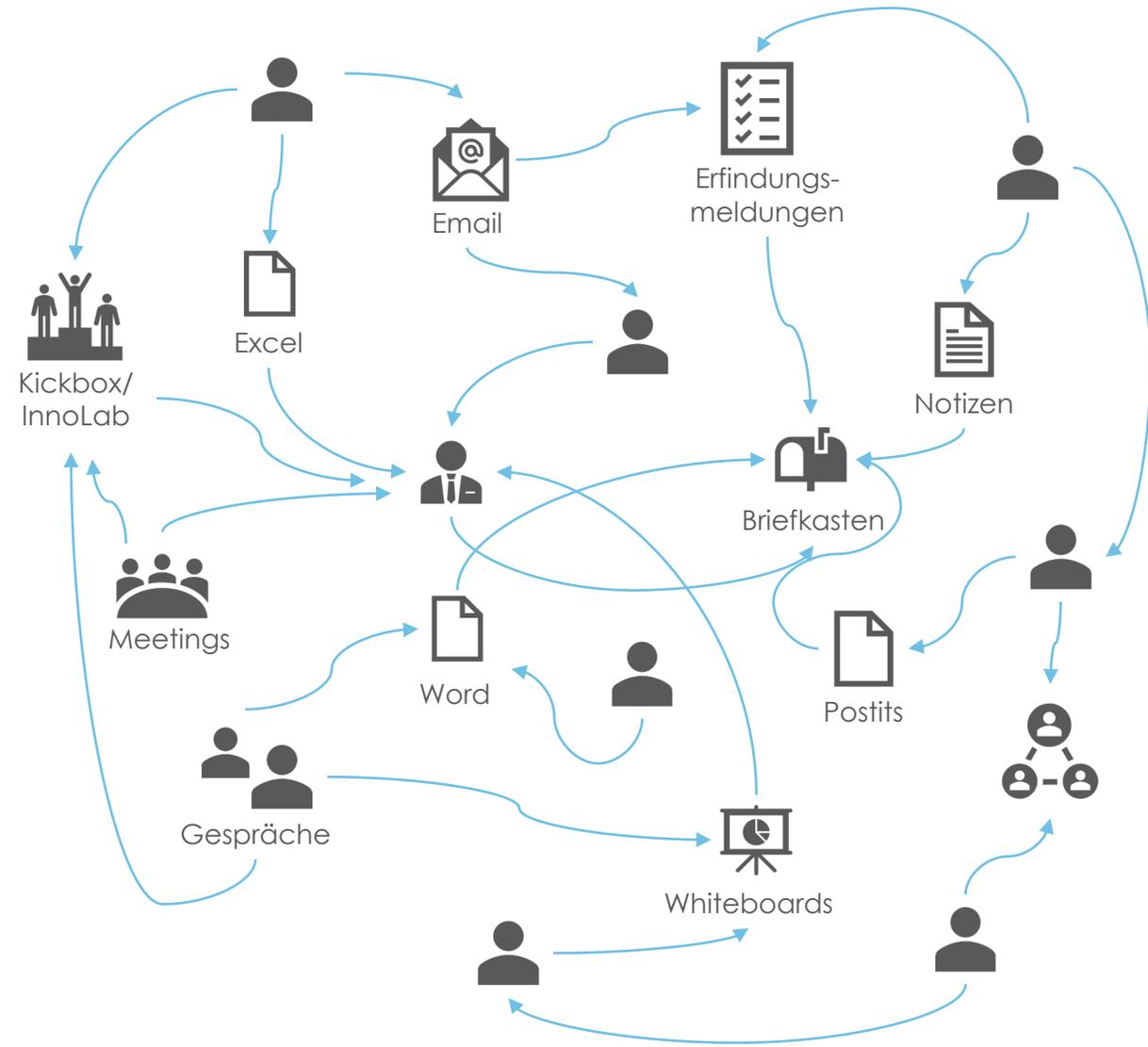
- Filterfunktion für Tabellen
- Filterfunktion für Charts
- Kontextmenü für Ideen in Charts
- Kommentarfunktion bei Bewertung
- Ideen für alle sichtbar - aber anonym
- Sternchenbewertung

+ Eine weitere Karte hinzufügen

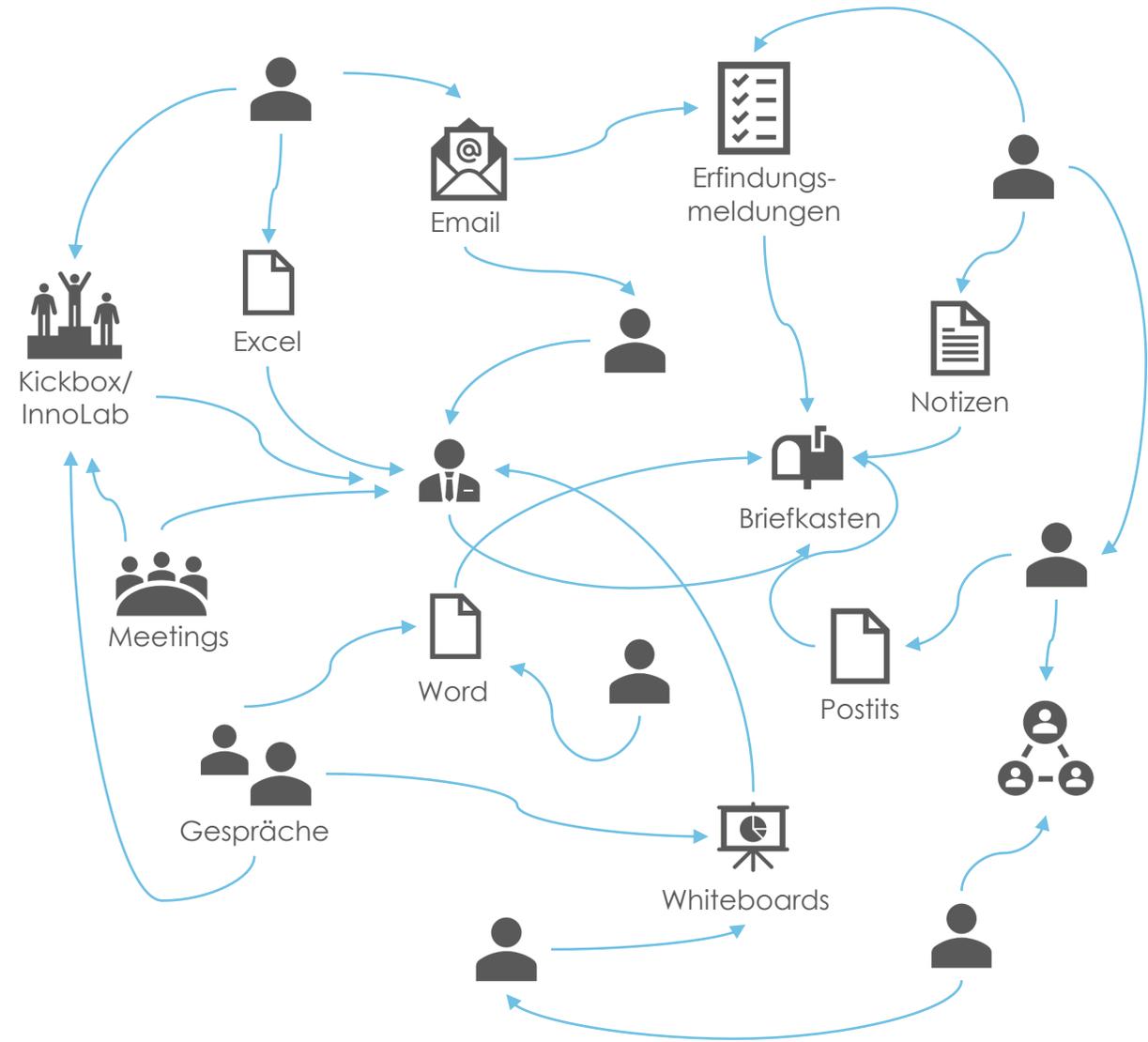
Backlog

- Seite lädt nach
- Layoutproblem länger als Seite
- Nicht-Manager aufrufen
- Ein Manager ka /settings/user/ Firma wechseln
- Ein Manager ka /settings/user/ beliebigen Use

+ Eine weitere Karte hinzufügen



Wie den Knoten lösen?



4 Tipps

A young boy and girl are sitting at a desk in an office-like setting, looking at a laptop. Both children have their mouths wide open in a shout or cheer, and their arms are raised in the air. The boy is on the left, wearing a dark blue t-shirt, and the girl is on the right, wearing a green and white striped t-shirt. The background shows office cubicles and a red exit sign.

1: Kreative Ermutigung

Kreative Ermutigung

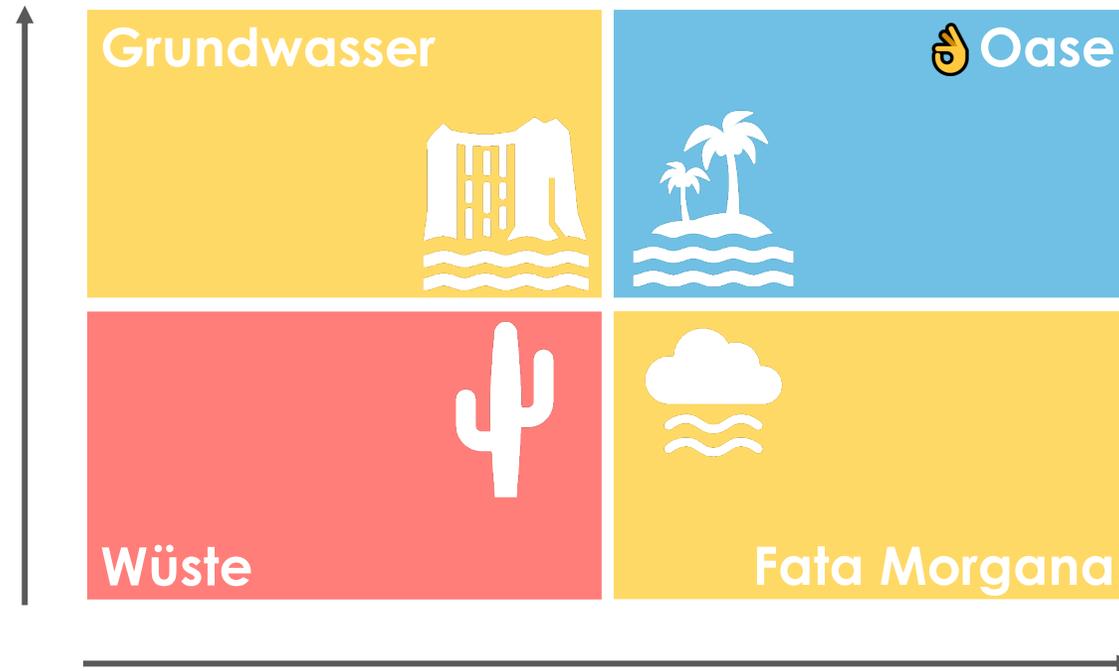


Handlungsfreiheit.
Mitarbeitern eine
Stimme geben.

Kreative Ermutigung

Autonomie (Pedersen, Ritter & Sørensen, 2017)

Mitarbeiter
nehmen sich
Autonomie



Führungskräfte geben Autonomie
(Vertrauen / Zeit / Ressourcen)

Kreative Ermutigung

Autonomie

Warum hören Führungskräfte nicht auf Ideen Ihrer Mitarbeiter?

Manager benötigen Umsetzungsbefugnisse und Orientierung an langfristigen Erfolgen.

informs
ORGANIZATION SCIENCE
Articles in Advance, pp. 1–20
ISSN 1047-7203 (print), ISSN 1524-6260 (online)

Why Managers Do Not Seek Voice from Employees: The Importance of Managers' Personal Control and Long-Term Orientation

Eiad N. Sherif,* Subrahmaniam Tangirala,[†] Vijaya Venkatesan[‡]

*Kenan Flagler Business School, University of North Carolina, Chapel Hill, North Carolina 27599; [†]Robert H. Smith School of Business, University of Maryland, College Park, Maryland 20742
Contact: eiaid_sherif@kenan-flagler.unc.edu, <https://orcid.org/1000-0003-2045-925X> (EN); stangirala@rhsmith.umd.edu, <https://orcid.org/1000-0003-0121-2042-8571> (ST); vvenkata@rhsmith.umd.edu, <https://orcid.org/1000-0003-2092-313X> (VV)

Received: January 25, 2017
Revised: May 25, 2018; September 11, 2018
Accepted: October 25, 2018
Published Online in Articles in Advance: April 4, 2019
<https://doi.org/10.1287/orsc.2018.1327>
Copyright: © 2019 INFORMS

Abstract. Voice, or employees' upward expression of challenging but constructive concerns or ideas on work-related issues, can play a critical role in improving organizational effectiveness. Despite its importance, evidence suggests that many managers are often hesitant to solicit voice from their employees. We develop and test a new theory that seeks to explain this puzzling reluctance. Voice is a distinctive behavior that involves escalation of opinions, ideas, or concerns by employees to their managers with the expectation that they would respond by making systemic changes in their teams. Hence, we argue that managers are likely to solicit voice more when they perceive requisite discretion and influence (personal control) to effect changes in their teams. Additionally, because voice-driven change can cause short-term disruptions and bring about benefits typically only over time, we propose that managers act on their personal control to solicit more voice when they also possess adequate long-term orientation. We find support for our arguments across four studies using experimental as well as correlational methods. We discuss the conceptual and practical implications of our findings.

Keywords: voice solicitation • employee voice • personal control • long-term orientation

Introduction
Voice refers to employees' upward expression of opinions, concerns, or suggestions on work-related issues (Morrison 2014). Through voice, employees communicate potentially useful ideas and knowledge that might otherwise not be available to decision makers higher up in the hierarchy (Edmondson 2003). Not surprisingly, voice helps teams reduce errors or mistakes, as well as increase worker safety, process and product innovation, and overall performance (Mackenzie et al. 2011, Detert et al. 2013, Lam and Mayer 2014, Podsakoff et al. 2015, Li et al. 2017, Sherif et al. 2018a). Given such importance of voice, studies have sought to identify factors that enhance it (Morrison 2014). This research has indicated that although voice is often self-initiated and driven by employees' need to constructively impact their teams (Grant and Ashford 2008), managers play an important role in facilitating it, because they can remove restraints that typically hinder employees from candidly expressing work-related ideas and opinions (Edmondson 2003, Detert and Burris 2007, Farh and Chen 2018). For instance, via behaviors that explicitly seek out and encourage voice, managers can signal to employees that they would be heard if they speak up and that their voice would be acted upon. Consequently, managers can

bring forth or enhance inherent motivation within those employees to be proactive at work by speaking up (Nembhard and Edmondson 2006, Tangirala and Ramaniujam 2012, Fast et al. 2014, Van Quaquebeke and Felps 2018). Although the idea that managers are key influencers of voice has been widely disseminated (e.g., Detert and Edmondson 2007) and often directly recognized by managers themselves (e.g., Pfeffer and Sutton 2000), evidence suggests that managers are frequently reluctant to encourage voice (Miliken et al. 2003, Detert and Treviño 2010). It is, therefore, crucial for research to move beyond merely explicating what managers should do to encourage voice at work to investigating why they avoid doing so (Ashford et al. 2009). In this paper, we develop and test theoretical arguments that seek to throw new light on the psychological underpinnings of managers' reluctance to seek employees' voice. This examination is important because it provides a potentially valuable counterpart to current voice research that has largely sought to explicate what enhances voice but not why managers fail to use readily available tools in their behavioral repertoire to increase voice. In particular, we focus on factors that inhibit managers' voice solicitation—that is, requests for contrary opinions, encouragement of suggestions, and

Kreative Ermutigung

#1

Balance &
Nähe

#2

Potentiale
Bewerten

#3

Stressmanagement

Acht-
samkeit

Präsent sein. Im
Hier und Jetzt.

Kreative Ermutigung

#1

Balance &
Nähe

#2

Potentiale
Bewerten

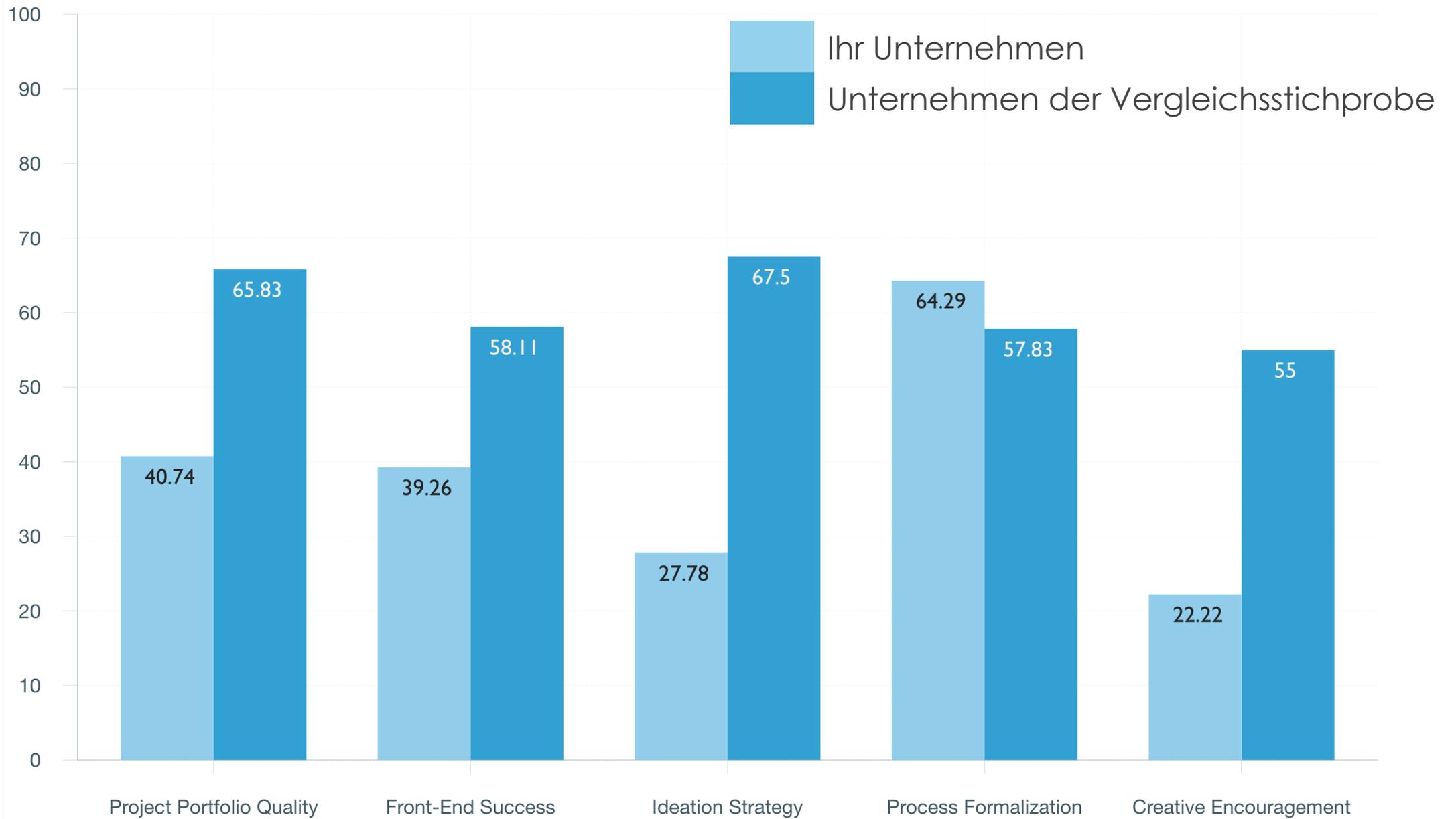
#3

Stressmanagement

Acht-
samkeit

Status Quo?

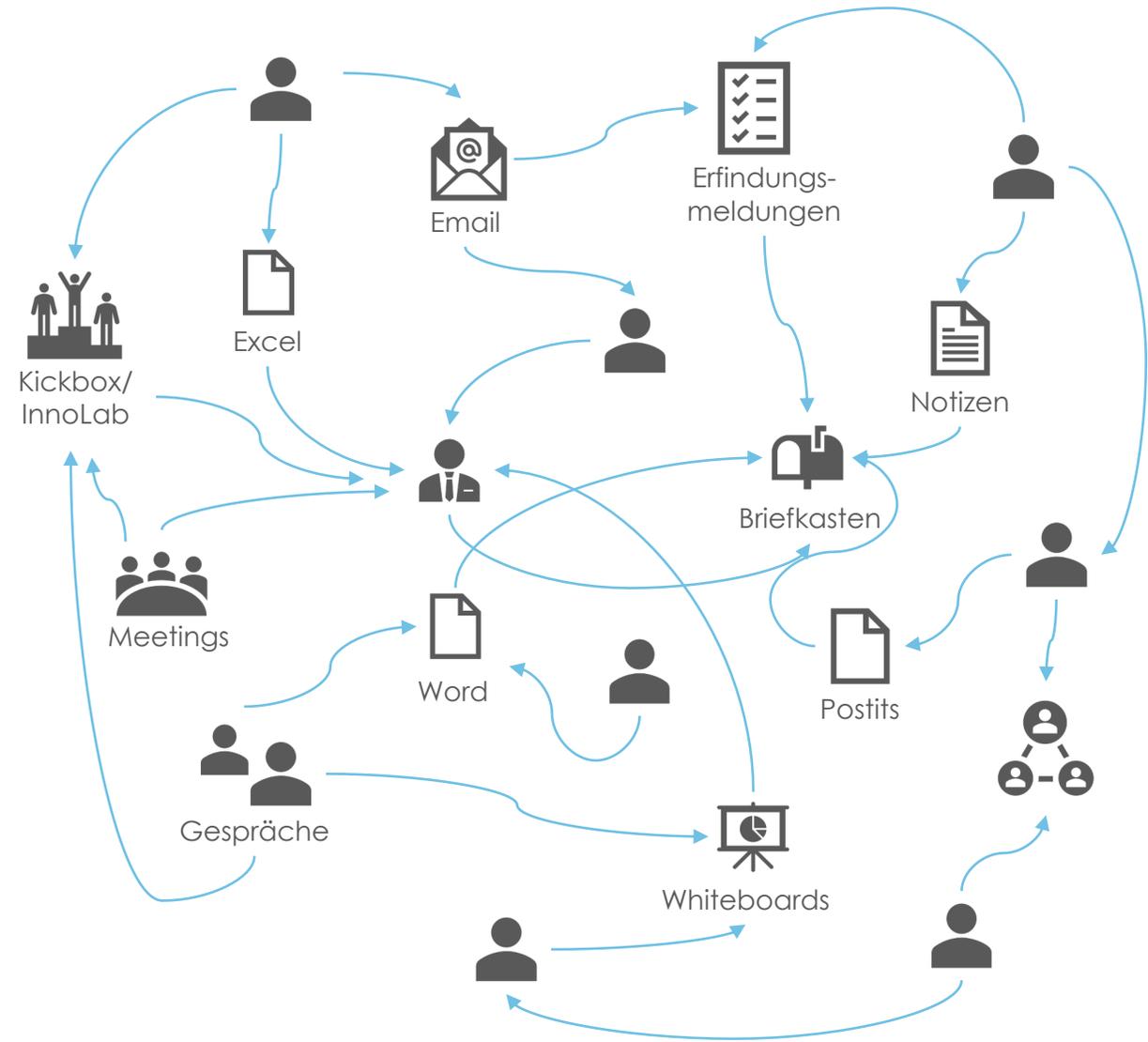




A young boy and girl are sitting at a desk with two laptops. Both children have their mouths wide open in a shout or cheer, and their arms are raised high in the air. The boy is on the left, wearing a dark blue t-shirt with a patterned design. The girl is on the right, wearing a green and white striped t-shirt. They appear to be in an office or classroom setting, with a grey mesh office chair and a wooden desk visible. In the background, there are office cubicles and a red exit sign.

#2: Klarheit & Transparenz

Wie den Knoten lösen?



Klarheit & Transparenz

Nähe

#2

Potentiale
Bewerten

#3

Stressmanagement

#4

Achtsamkeit

Kontakt zu
Schlüsselakteuren
sicherstellen.
Zielorientiert &
effizient.

A young boy and girl are sitting at a desk with two laptops. The boy, on the left, has his arms raised in the air and a wide, excited expression. The girl, on the right, is also cheering with her mouth open and one arm raised, pointing towards the laptop. They appear to be in a classroom or office setting. A blue banner with white text is overlaid at the bottom of the image.

#2: Klarheit & Transparenz

A young boy and girl are sitting at a desk with a laptop. The boy, on the left, has his arms raised in excitement and a wide, open-mouthed smile. The girl, on the right, is also smiling broadly and pointing at the laptop screen. The background shows an office environment with a green wall and a red exit sign.

#3: Ideation Strategy

Ideation Strategy

(Pedersen & Ritter, 2020)



- ✓ Position
- ✓ Plan
- ✓ Perspektive
- ✓ Projekte
- ✓ Preparedness

Ideation Strategy

Wie zukunftsfähig ist Ihr Unternehmen?

Balance

#2

Potentiale
Bewerten

#3

Stressmanagement

#4

Achtsamkeit

Ambidextrie:
Balance im
Portfolio.

A young boy and girl are sitting at a desk in an office-like setting. The boy, on the left, has his arms raised in the air and a wide, excited expression. The girl, on the right, is pointing at a laptop screen with her right hand and also has her arms raised and a joyful expression. The background shows office cubicles and a red exit sign.

#3: Ideation Strategy

Wie können Sie die
Erkenntnisse umsetzen?





Werkzeug

Werkzeug

Werkzeug

Werkzeug

Werkzeug



Werkzeug

Werkzeug

Werkzeug

Werkzeug

Werkzeug

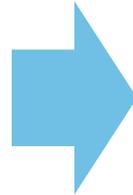
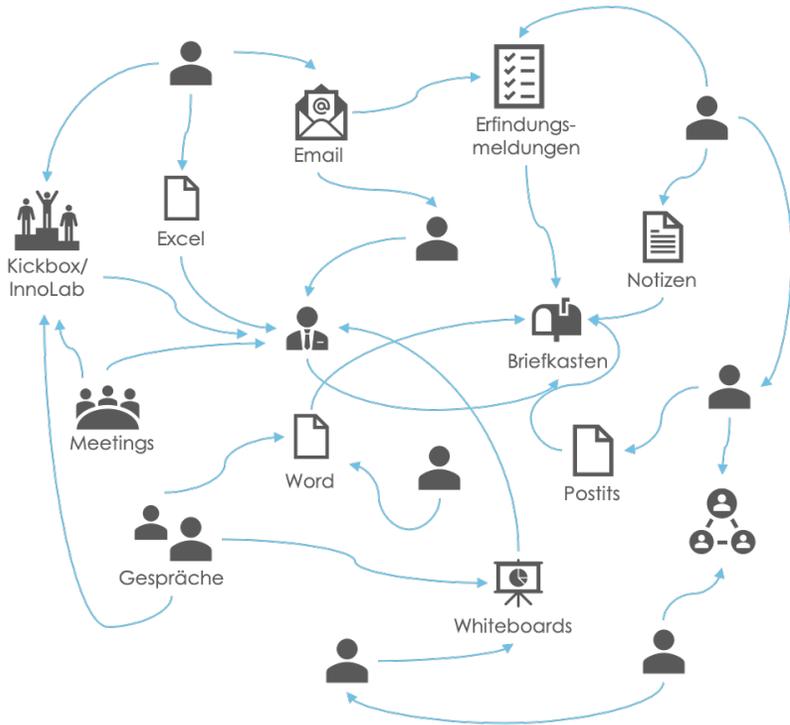
#4: Werkzeug

Wie finde ich das richtige
(digitale) Werkzeug?



Die richtige Auswahl

Wie Sie Ihr Werkzeug finden



Kreative Ermutigung
Klarheit & Transparenz
Ideation Strategy
Digitale Lösung



Die richtigen Fragen stellen

Checkliste zum Erfolg

Die richtigen Fragen stellen

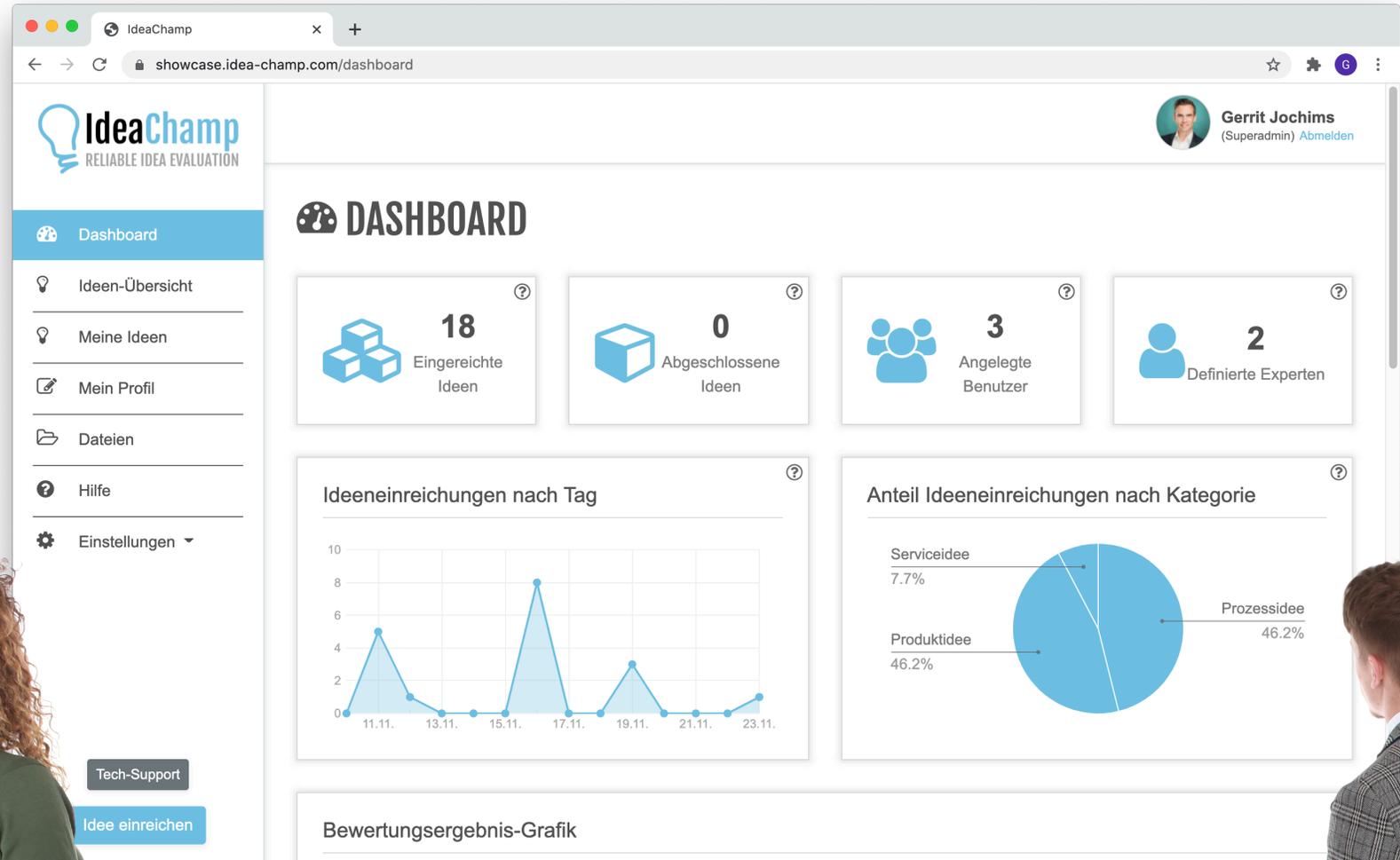


- ✓ Strategie & Taktik? Z.B.: 5P (Pedersen/Ritter, 2020)
- ✓ Für welchen Zweck? Für Wen?
- ✓ Welche Arten von Ideen wollen sie umsetzen?
- ✓ Befristetes vs. kontinuierliches Management?
- ✓ ...

Innovation passiert nicht.
Innovation macht man.

Kreative Ermutigung

Achtsamkeit | Mindfulness



Klarheit & Transparenz

Für Führungskräfte...

IdeaChamp
RELIABLE IDEA EVALUATION

Dashboard
Ideen-Übersicht
Meine Ideen
Mein Profil
Dateien
Hilfe
Einstellungen

IDEEN-ÜBERSICHT

Ideen-Übersicht

Liste eingrenzen: Datum Idee Kategorie Status Ideengeber Filtern

Datum	Idee	Kategorie	Status
Neu 18.11.2020	Füllstandsmessung	Produktidee	Experten müssen eingeladen werden
Neu 18.11.2020	Kombiniertes Strahlentherapie- und Magnetresonanzerät	Produktidee	Ideensteckbrief muss erweitert werden
Neu 18.11.2020	Berechnen eines Vesselness-Maßes	Prozessidee	Ideensteckbrief muss erweitert werden
Neu 18.11.2020	Elektronenquelle	Produktidee	Experten müssen eingeladen werden
17.11.2020	Hochfrequenz-Röntgengenerator	Produktidee	Ideensteckbrief muss erweitert werden
Neu 17.11.2020	Erzeuger zeitvariabler Magnetfelder	Prozessidee	Ideensteckbrief muss erweitert werden
Neu 17.11.2020	Röntgendetektor	Produktidee	Ideensteckbrief muss erweitert werden
17.11.2020	Kühlsystem	Produktidee	Experten stimmen ab (4/5)
17.11.2020	Schichtdarstellung	Produktidee	Ideensteckbrief muss erweitert werden

« 1 2 »

Klarheit & Transparenz

...und MitarbeiterInnen

IdeaChamp
RELIABLE IDEA EVALUATION

Dashboard
Ideen-Übersicht
Meine Ideen
Mein Profil
Dateien
Hilfe
Einstellungen

IDEEN-DASHBOARD

Kühlsystem

Einzelheiten zur Idee

Kurzbeschreibung:
Ein Tank mit einem Kühlmittel, wobei dessen Fließgeschwindigkeit innerhalb des Eintanks durch mindestens eine Umwälzeinheit erhöht wird

Eingereicht am:
17.11.2020 - 22:19 Uhr

Ideengeber:
 Werner Brandstätter
Erlangen

Kategorie:
Produktidee

Idee bearbeiten | Ideengeber bearbeiten | Idee löschen

Projektfortschritt

Aktueller Stand: Phase 1
Es haben bisher 4 von 5 Experten zur Idee abgestimmt.

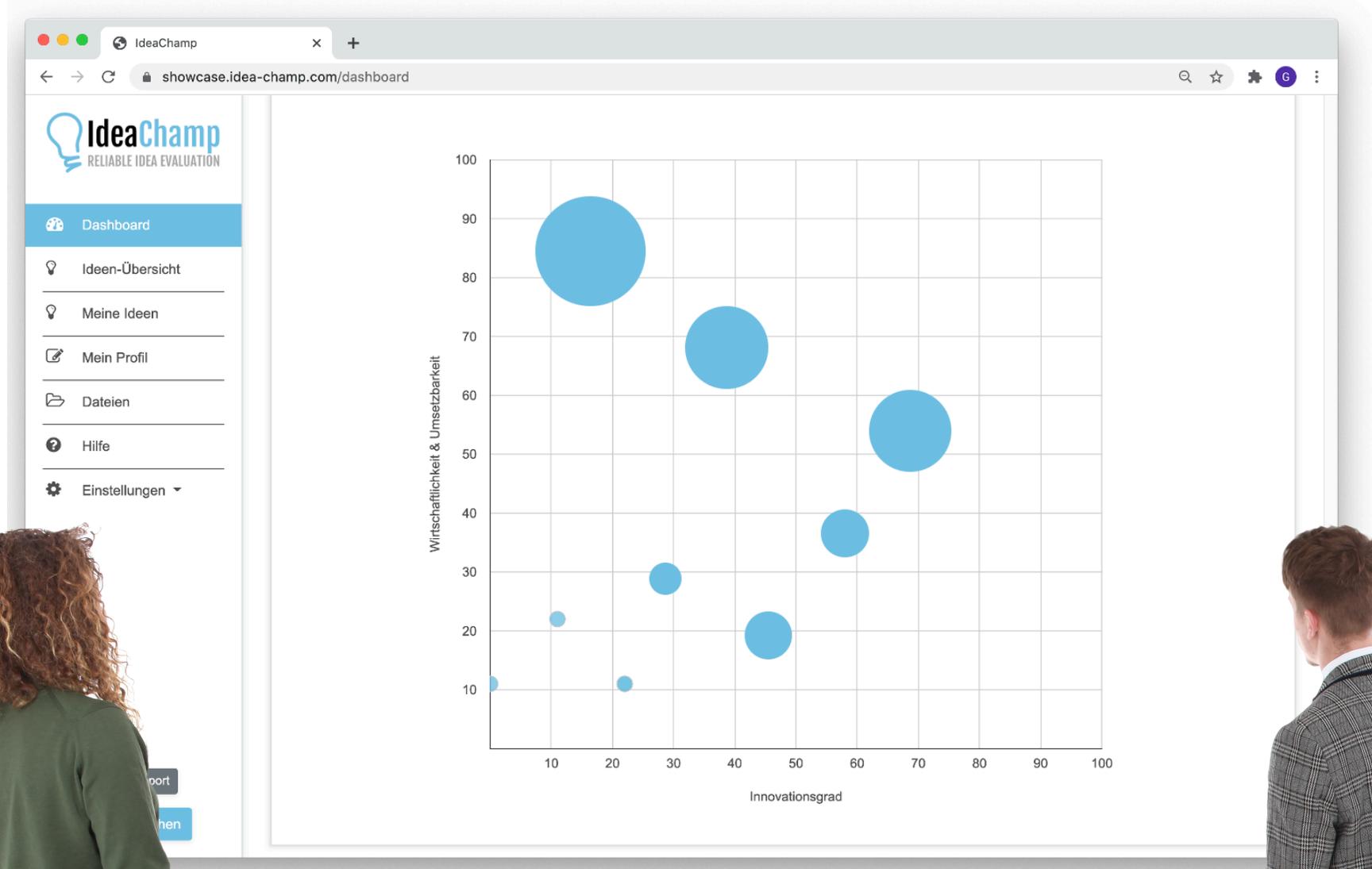
20%

Phase 1	80%	Experten 4/5
Phase 2	0%	Experten 0/0
Phase 3	0%	Experten 0/0

Experten auswählen | Gate 1 passieren | Archivieren

Ideation Strategy

Ideen- & Innovationsportfolio



Fazit

Key Learnings

- ✓ Kreative Ermutigung
- ✓ Klarheit & Transparenz
- ✓ Ideation Strategy
- ✓ Werkzeug

Fazit

Key Learnings

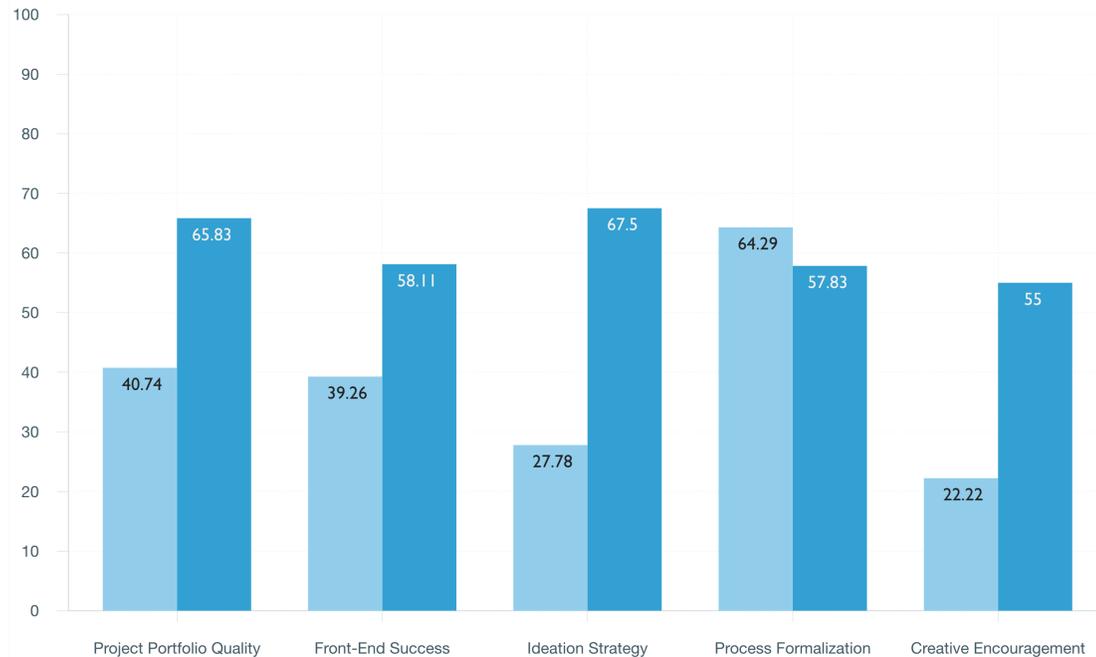
- ✓ Kreative Ermutigung
- ✓ Klarheit & Transparenz
- ✓ Ideation Strategy
- ✓ Werkzeug

Innovation
passiert nicht.
Innovation
macht man.

Was können Sie machen?

Innovation macht man.

Kostenloses Benchmarking: wie innovativ ist Ihr Unternehmen?



Was können Sie machen?

Innovation macht man: Fallstudie / Experiment

1

Benchmarking & Potentialanalyse

Analyse des Status Quo; Identifikation von Handlungsfeldern; Bewertung aktuelle Leistungsfähigkeit

2

Experiment

In einem Experiment weisen Sie Effekte Ihres Innovationsmanagements nach:

- Gruppe A: nutzt kein digitales Werkzeug
- Gruppe B: nutzt digitales Werkzeug

3

Ex-Post Analyse

Statistische Auswertung und Vergleich beider Gruppen

Gerrit Jochims

Co-Founder | CEO

 | **0176 477 577 93**

 | gerrit.jochims@idea-champ.com

 | www.idea-champ.com

