

Die Start-up-Mentalität

Grenzen verschieben in großen Unternehmen

Innovation. Zehn Buchstaben voller Erwartungen und Möglichkeiten. Zehn Buchstaben, die die Kreativität entfachen, die globalen Entscheidungen vorantreiben und die Start-up-Unternehmen in eine Welt der Milliardenwerte katapultieren. Der Markt ist fest in der Hand von Innovationen, die vor allem durch Disruption zu neuen, inspirierenden Produkten und Services führen.

Manchmal auch als „interne Unternehmer“ bezeichnet, gelten Intrapreneure in großen Firmen als Grenzen verschiebende, jederzeit einsatzbereite Innovatoren. Diese großen Denker sind dann am besten und kreativsten, wenn in ihren Unternehmen bestimmte Bedingungen erfüllt sind. Um ihre Arbeit erfolgreich vorantreiben zu können, führen sie oft eigene Teams, verlangen nach Mitbestimmung in Personalfragen, versuchen, ihre eigenen Projektparameter zu definieren und bearbeiten aktiv interne Hindernisse, um dafür zu sorgen, dass alle Zeichen auf Innovation stehen.

Mehrere Jahre lang studierte turnstone nicht nur zahlreiche Intrapreneure, sondern auch die Bedingungen, die sie brauchen, um erfolgreich zu sein. Hier sind einige ihrer Erkenntnisse:

FÜNF ERKENNTNISSE AUS DER START-UP-KULTUR

1. TRANSFORMATION ERFORDERT SPEZIFISCHE DENKWEISEN

Intrapreneure missachten auf eine gesunde Weise konventionelle Denk- und Arbeitsweisen. Sie arbeiten zusammen, um komplexe Probleme zu lösen und den Markt positiv zu verändern. Diese Transformations-Mentalität verleiht ihnen Zielstrebigkeit und Optimismus, wenn sie außergewöhnliche Risiken eingehen. Dadurch wird eine Kultur des Machens unterstützt, die entschlossen ist, umwälzende Ergebnisse zu erzielen.

83%

geben an, dass die Fähigkeit, Probleme zu lösen, für ihren Arbeitserfolg sehr wichtig ist.

72%

sagen, dass ihr ideales Arbeitsumfeld die Möglichkeit bietet, innovative Lösungen zu untersuchen.

2. RECHENSCHAFT ABLEGEN TREIBT INNOVATIONEN VORAN

Innovatoren müssen Rechenschaft ablegen, um ihre Arbeit fortsetzen zu können. Mit klaren Zielen und Bewertungen werden für weitere Finanzmittel Prototypen präsentiert, Zeitpläne angepasst und Ideen verfeinert – jeder dieser Punkte ist entscheidend, um die Innovationsgeschwindigkeit nicht zu verlangsamen. In diesem Prozess setzen Intrapreneure Storytelling ein, um eine breite Unterstützung zu erhalten und in Vorwärtsbewegung zu bleiben.

71%

stimmen voll und ganz zu, dass sie deutlich innovativer sind, wenn sie Verantwortung für ihr Handeln übernehmen.

84%

sagen, dass das Lernen Teil ihres Arbeitsstils und wichtig für ihren Erfolg ist.

3. INNOVATION VERLANGT NACH FÜHRUNGSQUALITÄTEN

Veränderung beginnt bei den Führungskräften. Sie prägen nicht nur die Kultur der Innovation, sie treiben auf Grundlage ihrer persönlichen Ansichten über Misserfolg, Risiko und Disruption auch die Kultur voran. Der Grad der Mitbestimmung innovationsgetriebener Teams wird von oben vorgegeben und überträgt sich schließlich auf den Rest des Unternehmens. Der daraus resultierende Domino-Effekt basiert auf Vertrauen und der Freiheit, neue Lösungen zu schaffen.

96%

der Befragten stimmen zu, dass Leadership Veränderungen vorantreibt.

66%

sagen, dass Selbstständigkeit bei der Teambildung und Projektauswahl wichtig oder sehr wichtig ist.

4. ZURECHTFINDEN IN EINEM UMFELD EINGESCHRÄNKTER AGILITÄT

Innovationsgetriebene Teams sind sehr gemeinschaftsorientiert und agil – hierfür prägende Faktoren sind das Design Thinking und die unterschiedlichen Standpunkte, die Ideen wachsen lassen. Die Agilität des Teams kann ironischerweise durch unternehmenseigene Richtlinien und Hierarchien eingeengt werden. Von Innovations-Teams meist schnell erzielte Fortschritte müssen daher oft auf Unterstützung, Bewilligung und Finanzierung durch Führungskräfte warten, was eine eingeschränkte Agilität nach sich zieht. Intrapreneure entschärfen diese Dynamik mit einem empathischen, kundenorientierten Ansatz, der ihrer Arbeit Bedeutung verleiht.

73%

berichten, dass die Fähigkeit, sich anzupassen, ihren Erfolg stark oder sehr stark beeinflusst.

61%

wertschätzen Agilität in Geschäftsstrukturen und Arbeitsumgebungen.

5. ERFOLGREICH SEIN IN EINER KULTUR DER MITBESTIMMUNG

Intrapreneure sind in einer Kultur des Vertrauens und der Mitbestimmung erfolgreich. Angetrieben von einer intrinsischen Motivation, schwierige Probleme zu lösen, suchen sie nach eigenen, unabhängigen Statuten, die ihnen Freiheiten bei Personalfragen und der Erforschung neuer Grenzen geben. Führungskräfte aller Ebenen, sowohl innerhalb der innovativen Gruppe als auch im gesamten Unternehmen, haben die Kraft, Grenzen zu verschieben, wenn ihre Arbeit mit Vertrauen beginnt.

72%

sagen, dass die Mitbestimmung direkt ihren Erfolg beeinflusst.

60%

sagen, dass ihre ideale Arbeitsplatzkultur auf Transparenz beruht.

Die von turnstone zwischen 2015 und 2017 unternommenen Forschungen beinhalten Interviews Dutzender Teilnehmer aus den USA und Kanada, sowie eine gemeinsam mit Steelcase und Qualtrics durchgeführte Umfrage.

+Über Steelcase

+Kundenbetreuung

+Rechtliche Hinweise

+Social Media

+Kontakt

Steelcase

© 1996 - 2021 Steelcase ist ein weltweit führender Spezialist für Büro-, Hochschul- sowie Krankenhauseinrichtungen und Experte für innovative Raumlösungen. Unsere innovativen Produkte beruhen auf umfassenden Forschungsanstrengungen.