

Eduard Hauser

**Innovation
als Lernprozess
in der Unternehmung**



PETER LANG

Bern • Frankfurt am Main • New York • Paris

INHALTSVERZEICHNIS

1.	Einführung ins Thema	11
1.1.	Sozio-ökonomische Rahmenbedingungen der Innovationsfähigkeit	11
1.2.	Problembeschreibung und Abgrenzung der Untersuchung	14
1.3.	Absicht und Nutzen der Studie	14
1.4.	Hypothesen und Fragen, die zu klären sind	15
1.5.	Begriffsklärungen und theoretische Annahmen	16
2.	Wandelmanagement und Innovation	17
2.1.	Das Unternehmen als System	17
2.2.	Evolution von Systemen	18
2.3.	Wandelmanagement zwischen Anpassung und Integration	21
2.3.1.	Das Anpassungsproblem im Wandelmanagement	22
2.3.2.	Das Integrationsproblem im Wandelmanagement	23
2.3.3.	Entwicklungsmodell für die Unternehmung	24
2.4.	Schlussfolgerungen aus dem Wandelmanagement für die innovative Unternehmung	28
3.	Innovation im Rahmen der Unternehmungskultur	31
3.1.	Unternehmungskultur als Begriff	31
3.2.	Mögliche Kulturkonzepte für gesellschaftliche Institutionen	33
3.3.	Kulturdimension in Unternehmungen	35
3.4.	Die Erschliessung von Unternehmenskulturen	36
3.4.1.	Wie Persönlichkeiten auf die Gestaltung der Unternehmungskultur einwirken	37
3.4.2.	Wie Interessenkonflikte auf Ebene Mitarbeiter — Institution auf die Kulturorientierung einwirken	40
3.5.	Schlussfolgerungen aus der Unternehmenskultur für die innovative Unternehmung	46

4.	Innovation als Strategie der Anpassung an die Umwelt	47
4.1.	Innovation in der komplexen Unternehmensumwelt	47
4.2.	Voraussetzungen zur Innovation.	48
4.2.1.	Merkmale betrieblicher Innovationsprozesse.	50
4.2.2.	Innovationsarten	51
4.3.	Innovationsstrategien	52
4.4.	Anpassungsmuster als Taxonomie.	57
4.4.1.	Typologie der Anpassungsleistung	61
4.5.	Innovationsförderliche und-hemmende Bedingungen	65
4.5.1.	Effizienzmesskriterien	65
4.5.1.1.	Zeitliche, sachliche und soziale Messkriterien	66
4.5.1.2.	Ideengenerierung, -Akzeptierung und -Realisierung als Messkriterien.	75
4.5.1.3.	Methoden der Innovationsförderung als Messkriterien.	79
4.5.2.	Gestaltungsbedingungen der Innovation.	85
4.5.3.	Innovationsrelevante Verhaltensweisen Einzelner	90
4.6.	Der Bezugsrahmen für das Innovationsmanagement	98
4.7.	Innovationsprinzipien und Innovationsverbote.	99
4.7.1.	Innovation im Zusammenhang mit der Unternehmensgrösse.	102
4.7.2.	Innovation als Persönlichkeitsfrage	102
4.8.	Schlussfolgerungen aus der Strategie der Anpassung für die Personalentwicklung und die Organisationsentwicklung	103
5.	Innovation als Strategie der Integration	107
5.1.	Der Lernprozess des institutionellen Lernens als Teil des Integrationsprozesses.	107
5.1.1.	Möglichkeiten institutionelles Lernen zu fördern	110
5.1.2.	Die Verbindung von institutionellem Lernen mit individuellem Lernen	120
5.1.3.	Der Stellenwert der Personal- und Organisationsentwicklung im Integrationsprozess.	127
5.1.3.1.	Möglichkeiten zur Personalentwicklung in der innovativen Unternehmung.	132

5.1.3.2.	Möglichkeiten zur Organisationsentwicklung in der innovativen Unternehmung	137
6.	Schlussfolgerungen für Personal- und Organisationsentwicklung in der innovativen Unternehmung — Überprüfung der Hypothesen	145
6.1.	Schlussfolgerungen	145
6.2.	Hypothesenprüfung	147
7.	Darstellung von Beispielen aus der Praxis.	149
7.1.	Ein Literaturbeispiel	149
7.2.	Ein Beratungsbeispiel	152
7.3.	Ein Beobachtungsbeispiel	154
7.4.	Eine Erhebung in der Versicherungswirtschaft 1988	158
8.	Anhang	171
8.1.	Fragebogen zur Erfassung der Unternehmungskultur	171
8.2.	Fragebogen "Innovationspotential".	184
8.3.	Literaturverzeichnis.	194