

EU Projekt ORGANIC

Fähigkeiten eines Innovationsmanagers

Innovationsmanagement, Auswirkungen auf das Testen

Richard Messnarz, ISCN GesmbH, Austria



Studie aus 1998

EU Projekt BESTREIGT 1996 - 1999

- Studie von 50 innovativen Regionen Europas mit 200 beteiligten Unternehmen
 - Wie arbeiten innovative Organisationen ?
 - Wie reagieren Organisationen auf laufende Änderungen und Verbesserungen ?
 - Was sind Faktoren innovativer Organisationen
- ...

Studie aus 1998

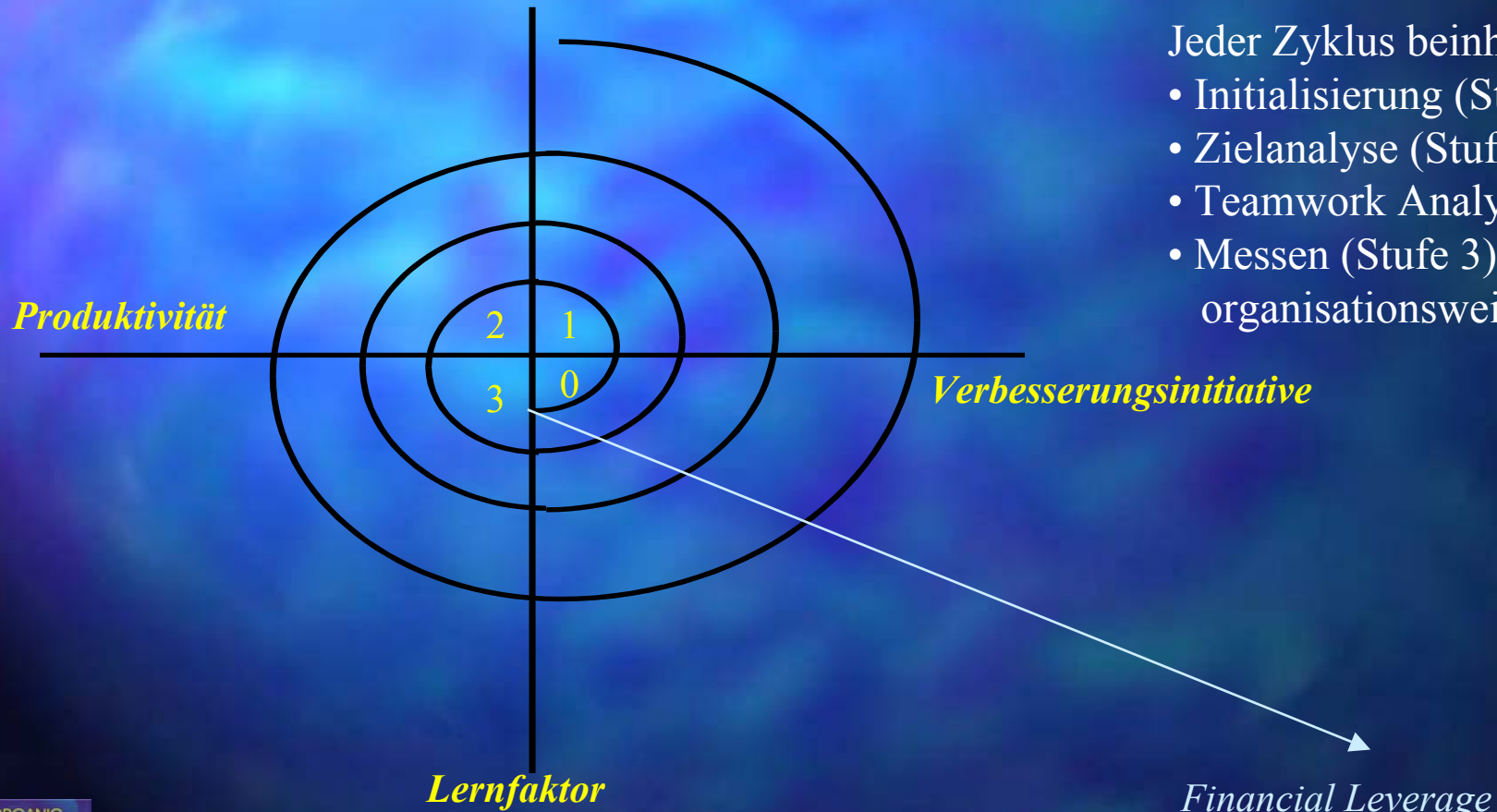
Innovative Organisationen ...

- Investieren Zeit und Geld, um die Ursachen für Änderungen zu verstehen
- pflegen multinationale Kontakte auf persönlicher Ebene und sind kompetente Nutzer von Netzwerk Lösungen zur Teamkoordination (Lernen im Team)
- studieren Trends und halten sich laufend aktuell
- konzentrieren ihre Energie auf genau jene Punkte/Leistungen, wo ihre Konkurrenz keine Chance hat
- outsourcen alle nicht hoch prioritären Aktivitäten
- kennen sich extrem gut mit IT Lösungen aus

EU Projekt BESTREGIT

Ergebnis - Methode mit Lernspirale 1996 - 1999

Motivation und Mission



- Jeder Zyklus beinhaltet
- Initialisierung (Stufe 0)
 - Zielanalyse (Stufe 1)
 - Teamwork Analyse (Stufe 2)
 - Messen (Stufe 3) und organisationsweiter Einsatz



Das Projekt A/03/B/F/PP-158.026 ORGANIC wird von der EU im Leonardo Programm unterstützt

STEV Tagung
6.5.2004

Page 4
<http://www.iscn.com>



Studie aus 2003

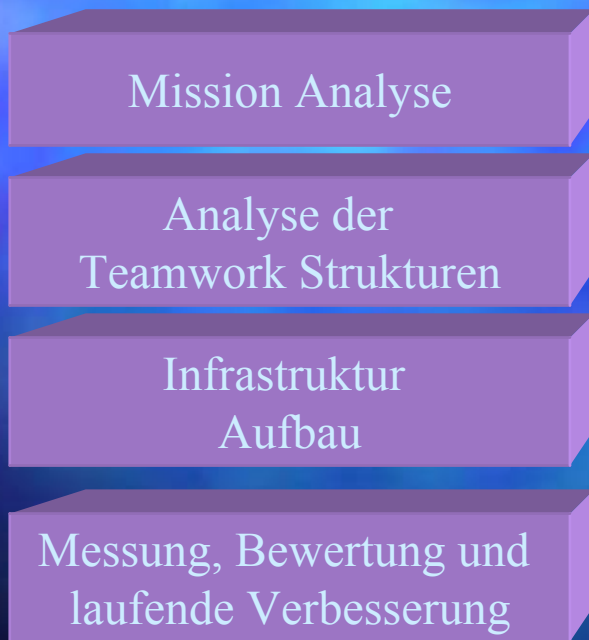
EU Projekt TEAMWORK 2001 - 2003

- Teamarbeitsplattform mit Rollen, Prozessen, Arbeitsflüssen, freien Diskussionen, und Wissensbasis
- Test bei 59 Organisationen in 13 Ländern Europas
- Studie der typischen sozialen Muster innovativer Teams

Studie aus 2003

EU Projekt TEAMWORK 2001 - 2003

BestPractice Methode (BESTREGIT 1996 - 1999)



Konfigurierbare E-Working Plattform
um multinationale innovative
Forschungsteams zu unterstützen

NQA System (1997 -)



Studie aus 2003

Untersuchung der typischen Verhaltensmuster - Management Stil

- Eine vernetzte Teamstruktur brachte eine rollenbasierende flache und verteilte Organisationsstruktur mit sich (demokratisches Team Management), die über mehrere Organisationen spannte.
- Besonders von Universitäten, Forschungsorganisationen und KMUs als gut befunden.
- Von großen Unternehmen kamen Bedenken, da die verteilte Struktur zu wenig ihrer hierarchischen Struktur abbildete.

Studie aus 2003

Untersuchung der typischen Verhaltensmuster - Innovationsmanagement

- Besonders von Universitäten, Forschungsorganisationen und SMEs wurde gemeldet, daß diese multinationale multi-kompetente Mischung von Teams zu vielen Innovationen (Synergie) zwischen den Unternehmen führte.
- Von großen Unternehmen kamen wieder Bedenken, da der Austausch von Synergien um Innovationen in Unternehmen zu meistern bei sehr großen Unternehmen als sehr vertrauliche Massnahmen gelten, und nicht mit anderen geteilt werden sollen.

Studie aus 2003

Untersuchung der typischen Verhaltensmuster - Vertrauen

- Vertrauen ist ein wichtiger Faktor, damit Lernen und Innovation im Team stattfinden kann.
- Je größer die Organisation desto mehr wird Vertrauen über rechtliche (nicht mehr technisch denkende) Organisationseinheiten (NDAs) abgewickelt.

Studie aus 2003

Untersuchung der typischen Verhaltensmuster - „Inward Work Flows“

- Produktive innovative Rollen rücken in das Zentrum der Teams und diese treiben Erneuerungen an
- Es gilt diese Rollen zu stärken
- Es sollten nicht diese produktiven Rollen blockiert werden
- Informationsflüssen gehen an diese produktive innovative Rolle in der Teammitte

Studie aus 2003

Untersuchung der typischen Verhaltensmuster -

- Die Studie beinhaltet viele weitere Analysen von Verhaltensmustern
- Die Studie listet am Ende die 17 wichtigsten Erfolgsfaktoren als Checkliste für Manager auf

Studie aus 2002

124 Große Multinationale Unternehmen in Europa - Investitionsgründe

- | | |
|--------------------------------|-----|
| ■ Technologische Entwicklungen | 31% |
| ■ Steigerung der Kapazität | 15% |
| ■ Kundendruck | 18% |
| ■ Einstieg in neue Märkte | 12% |
| ■ Preisoptimierung | 10% |
| ■ Gestzliche Änderungen | 4% |
| ■ Kürzere Entwicklungszeiten | 2% |
| ■ Keine Ahnung | 8% |

Studie aus 2002

124 Große Multinationale Unternehmen in Europa - Umsetzung

- Pilotprojekte 30%
- Firmenweiter Innovationsprozess & Review 18%
- Systematische Umsetzung 15%
- Von einzelnen Projekten abhängig 14%
- Stark vom gebiet abhängig 9%
- Benchmarking mit Konkurrenten 5%
- Keine Ahnung 9%

Studie aus 2002

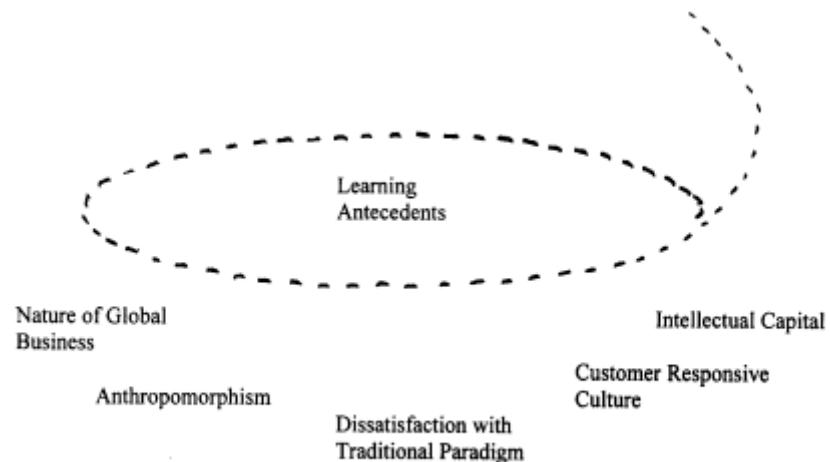
124 Große Multinationale Unternehmen in Europa - Erfolgsfaktoren

- Top Management Unterstützung 26%
- Unterstützende Organisatorische Strukturen 17%
- Positive Unternehmenskultur 15%
- Technische Kompetenz 13%
- Realistische Meilensteine - Nicht Überladen 6%
- Keine Ahnung 13%

Studie aus 2002

124 Große Multinationale Unternehmen in Europa - Stufen

- 1. Lernvoraussetzungen Klären
- 2. Innovationsumgebung schaffen
- 3. Analyse des Bedarfs
- 4. Aufbau der Innovationsteams und Prozesse
- 5. Unternehmenskultur und Mission zur Innovation schaffen
- 6. Organisationsweites Lernen
- 7. Erhalten einer Lernorganisation



Diskussion

Was hat das mit Testen zu tun ?

- Testen wird verteilter und vernetzter
- Testen wird sich laufend optimieren (Lern- und Verbesserungsprozeß)
- Testen wird durch ein räumlich verteiltes multinationales Team gemacht
- In einigen Projekten werden die Grenzen zwischen Unternehmen verschwimmen

Diskussion

Was hat das mit Testen zu tun ?

- Testen wird durch eine gemeinsame Wissensbasis (nicht nur abgelegte und versionierte Testpläne, Testskripts, Testdokumente , etc.) in einem Team geteilt
- Abfrage ans System: gab es das Problem schon einmal ?
- Abfrage ans System: Was haben andere in einer ähnlichen Situation getestet ?

EU Projekt ORGANIC

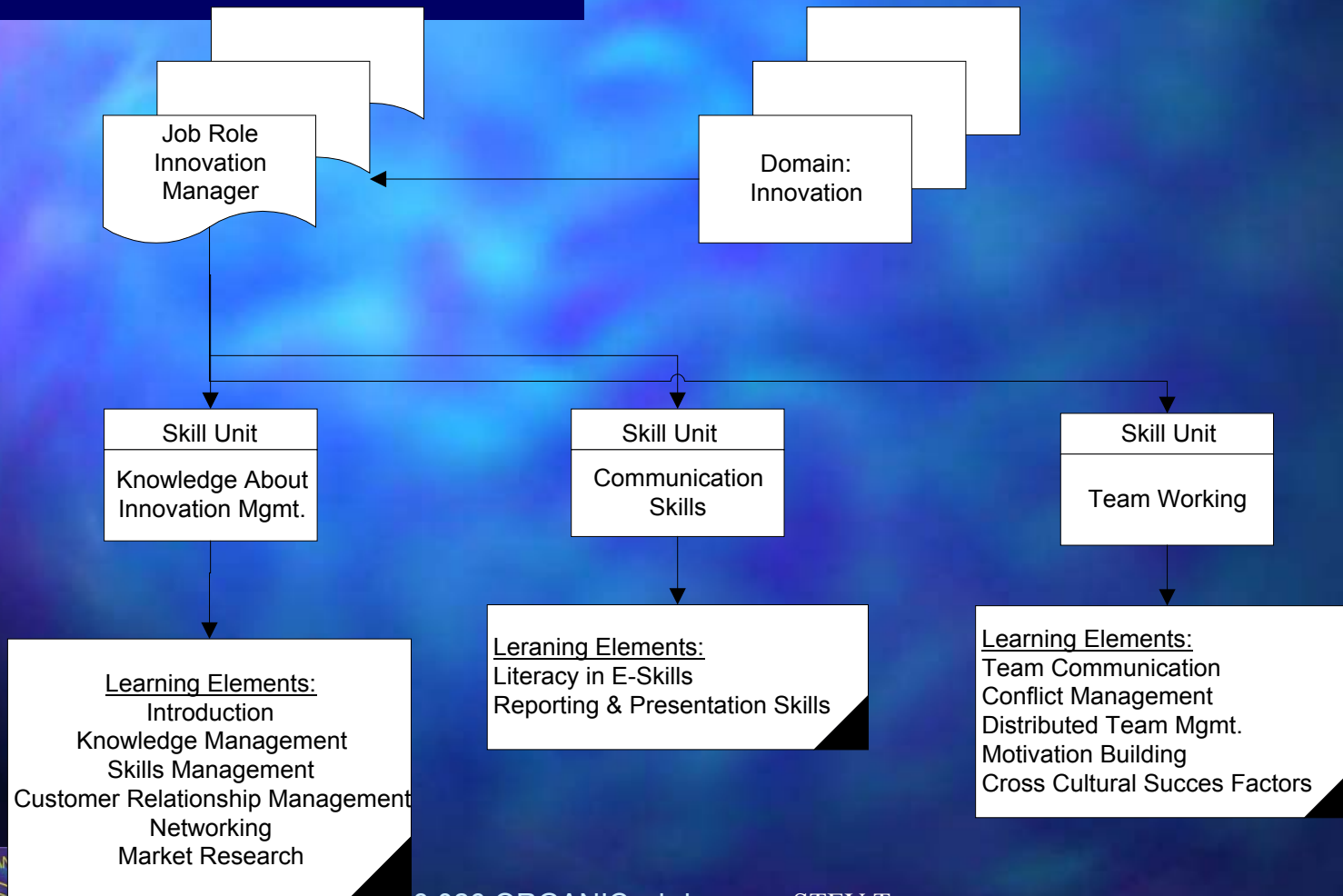
Der Innovationsmanager

- Ein Innovationsmanager ist eine spezielle Rolle im Unternehmen , die diese vernetzte komplexe Art des Team Lernens und Verbesserns versteht, und das Management in der Umsetzung von Innovationsprogrammen berätet, oder selbst leitet.
- Entwickelt wird
 - Skill Card nach EU Richtlinie
 - Skill Portal
 - Trainer CD
 - Akkreditierung
 - Wird 2005 ins Deutsche übersetzt !



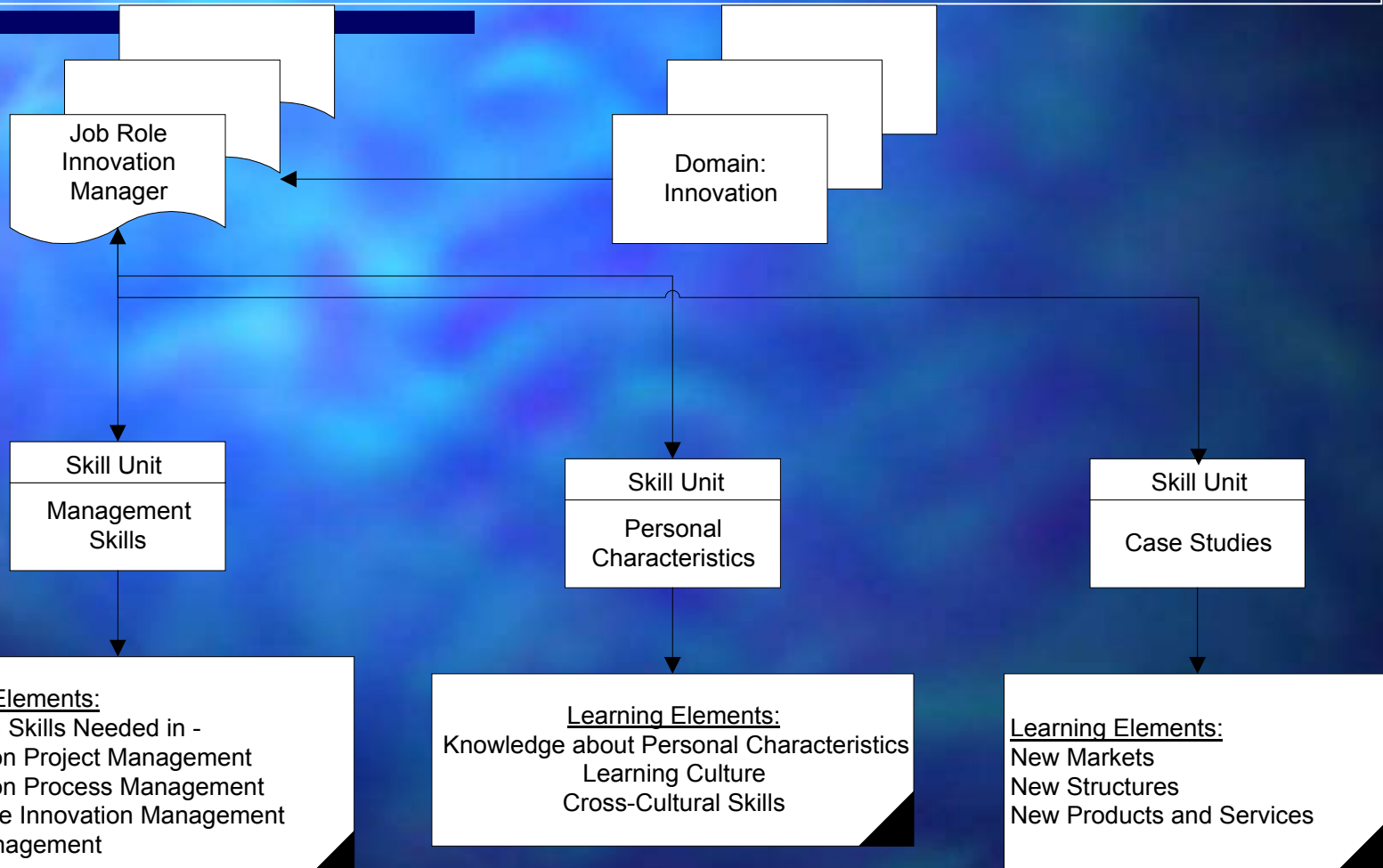
EU Projekt ORGANIC

Der Innovationsmanager - Die Skill Card Architektur - Teil 1



EU Projekt ORGANIC

Der Innovationsmanager - Die Skill Card Architektur - Teil 2



EU Projekt ORGANIC

Beispiel Fähigkeitsprofil

Capability Percentage for Joe Miller as Innovation Manager

Unit	Assessor	Capability Percentage in %					Note
		20	40	60	80	100	
Case Studies	Richard Messnarz						Not applicable
	self assessment	53.3%					Not all PCs are applicable
Communication Skills	Richard Messnarz	66.7%					Not all PCs are applicable
	self assessment	100%					Not all PCs are applicable
Knowledge About Innovation Management	Richard Messnarz						Not applicable
	self assessment	25%					Not all PCs are applicable
Management Skills	Richard Messnarz	100%					Not all PCs are applicable
	self assessment	93.9%					Not all PCs are applicable
Personal Characteristics	Richard Messnarz	55.6%					Not all PCs are applicable
	self assessment	44.4%					Not all PCs are applicable
Team working	Richard Messnarz						Not applicable
	self assessment	66.7%					Not all PCs are applicable



Export to Microsoft Excel

EU Projekt ORGANIC

Beispiel Notwendige Fähigkeiten Browsen

Job Role Innovation Manager

- ▣ Case Studies
- ▣ Communication Skills
- ▣ Knowledge About Innovation Management
 - ▣ Customer relationship
 - ▣ Introduction to innovation management
 - ▣ Knowledge management
 - ▣ Market research
 - ▣ Networking
 - ▣ Skills management
- ▣ Management Skills
- ▣ Personal Characteristics
- ▣ Team working

Innovation Manager

Knowledge About
Innovation Management

Knowledge management:

KAIM.E2.PC1

He/She knows what knowledge and knowledge management means, and what it means within an organization

KAIM.E2.PC2

He/She knows why knowledge management is important for an organization

KAIM.E2.PC3

He/She is able to set up knowledge architecture in organization, knows different organizational structure He/She knows where knowledge management belongs in the organization.

KAIM.E2.PC4

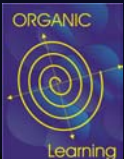
He/She knows how to capture and transfer knowledge, what it means "minds going out the door". He/She knows how to obtain information, focusing on employees and customers

KAIM.F2.PC5

He/She knows the relationship between people, content and t

Job Role Innovation Manager

This skills unit consists of 6 elements: Introduction to innovation management, Knowledge management, Skills management, Customers relationship, Networking, Market research



Interessante Themen

- Wie werden diese Innovationsstrategien das Testen in den nächsten 10 Jahren beeinflussen ?
- Wie sehen Organisationen in 10 Jahren aus und wie komplex wird das Testen werden ?