

Innovations-Experte | "Kleine Firmen können von Agilität profitieren"

Innovationsexperte Christoph Wecht erklärt, worauf es in Veränderungsprozessen ankommt und warum sich Chefs ein Trampolin als Vorbild nehmen sollten.

Von **Carmen Oster** | 05.50 Uhr, 06. März 2020

Kleine Unternehmen meinen oft, dass sie bei innovativen Ideen gegen Konzerne keine Chance haben, weil sie nicht über derartige Budgets verfügen. Was sagen Sie dazu?

Christoph Wecht: Das ist ein Missverständnis. Ein Konzern ist ja auch in Einheiten heruntergebrochen. Und dort ist der Kampf ums Geld vielleicht noch größer. Außerdem geht es um alle Arten von Ressourcen, nicht nur finanzielle – zum Beispiel spielt die Unternehmenskultur eine sehr große Rolle und wie gut die Teams

zusammenarbeiten. Auch bei Apple, Facebook, Amazon und Google passiert Innovation vor allem durch Zukäufe oder indem Dinge einlizenziert werden. Apple kauft Siri, Google Android, Facebook WhatsApp. Man sieht, die besten Leute findet man eher bei den kleineren, die als Start-up starten und anfangs im Unscheinbaren groß werden.



© denisismagilov - stock.adobe.com

MEHR ZUM THEMA



GRAZER CO-WORKING-SPACE
Tapetenwechsel bei der Arbeit
(/lebensart/5583965/index.do)

Zu Kultur und Konsens: Wie schafft man innovative Stimmung im Unternehmen?

Christoph Wecht: Das Thema der Unternehmenskultur ist komplex, weil nicht alles allen hilft. Man kann sich aber gewisse Ansätze überlegen. Das Buch „The Culture Code“ beschäftigt sich stark mit der Frage, was ein funktionierendes Team ausmacht, das ja die Keimzelle einer guten Kultur und somit auch Innovationskultur ist. Als ein zentraler Punkt wird hier genannt, dass man ein Umfeld schaffen muss, in dem sich die Menschen sicher fühlen. Das zweite große Thema ist, Verletzlichkeit und Schwächen zu teilen. Vor allem als Führungskraft. Das trägt dazu bei, dass eine gute Stimmung entsteht, die notwendig ist, Vertrauen aufzubauen. Wenn diese Punkte erfüllt werden, dann sind die Leute auch bereit, sich einzubringen. Der dritte Punkt wäre, dass man ein übergeordnetes Ziel ins Team bringt – den Purpose. So, dass alle an einem Strang ziehen und wissen, wohin es geht. Dazu gibt es einen guten Satz: „Culture is something you do, it's not something you are.“ Durch das Machen in der sozialen Interaktion entsteht die Kultur.

MEHR ZUM THEMA

ERFINDERGEIST
„Innovation ist kein Zufallsprodukt“
(/lebensart/5527503/index.do)

Klein wie Groß – beide haben die Chance, innovativ zu agieren?

Christoph Wecht: Kultur ist ein sehr zentraler Faktor, um digitale Transformation erfolgreich anzugehen und zu lösen. Es könnte also sogar sein, dass die Kleineren einen Vorteil haben. Weil Dinge wie dass die Kommunikation funktioniert, dass

man zuhören kann, dass man Zeit hat, dass man gemeinsam etwas unternimmt, dass es einen gemeinsamen Purpose, ein gemeinsames Ziel gibt, in einer kleinen Organisation sogar noch leichter umzusetzen sind. Weil sie vielleicht schon eine innovative Kultur haben oder ihre Kultur auch leichter in Richtung gute Innovationskultur verändern können. Große hingegen müssen geordnet sein, da gibt es starre Prozesse. Das führt dazu, dass sie in Sachen Kultur und Kommunikation starrer sind als ein kleines Unternehmen. Die Kleinen können von ihrer Agilität profitieren.

ZUR PERSON

Christoph Wecht ist Leiter des Bachelorstudiengangs Management by Design an der **New Design University (NDU)** in (<https://www.ndu.ac.at/new-design-university/>).

St. Pölten (<https://www.ndu.ac.at/new-design-university/>).

Vor seinem Wechsel leitete er das **Kompetenzzentrum für Open Innovation** am Institut für Technologiemanagement an der Universität St. Gallen. Dort hat er heute noch einen Lehrauftrag für Technologiemanagement.

Wecht ist immer wieder im Smart Business Center Graz-West zu Gast. Am **19. März** gibt es hier eine Veranstaltung zu „Smarte Innovationen – worauf es ankommt“. Anmeldung auf: [smartbusinesscenter.at](http://www.smartbusinesscenter.at)

(<http://www.smartbusinesscenter.at>).

Heute trifft der Millennial auf den Karrieristen. Wer wird sich im Innovationsrennen durchsetzen?

Christoph Wecht: Sie müssen zusammenarbeiten. Grundsätzlich sind diverse Teams der Schlüssel zum Erfolg. Es braucht verschiedene Charaktere, Hintergründe, Erfahrungshorizonte. Es wird kein Entweder-oder sein, sondern es wird im Idealfall ein Reiben aneinander – und das erzeugt oft kreative Funken.

Welche Chefs braucht es, um Veränderung zu fördern?

Christoph Wecht: Ein gewisses Charisma ist gut. Damit man so einen Purpose auch vorleben kann. Man muss aber auch Feedback geben können. In dem zuvor genannten Buch werden gute Gespräche mit Trampolinspringen verglichen. Ein guter Zuhörer ist nicht nur passiv und gibt nach, sondern er bringt Energie in das Gespräch. Er schaut, dass das Gespräch auf eine große Höhe kommt. Er ist elastisch, weil er darauf eingeht und Energie hineinbringt. Aber auch Wiederholung ist wichtig. Darum gibt sich ein guter Chef auch nicht mit der ersten Antwort zufrieden. Er fragt nach, geht den Sachen auf den Grund.

MEHR ZUM THEMA

KLEINSERIEN

Stainzer Raunjak investierte in wachsenden Verpackungsmarkt

(</wirtschaft/5782034/index.do>)

PRIMUS-GALA 2020

Der große Preis der steirischen Wirtschaft: Jetzt bewerben

(</wirtschaft/5774912/index.do>)

LERNEN VON DEN BESTEN

Almdudler-Chef: "Ich denke, dass es ‚den‘ guten Chef nicht gibt"

(</karriere/5776328/index.do>)

PRIMUS-UNTERNEHMEN DES MONATS

Napalm Records aus Eisenerz rockt die Wirtschaft

(</steiermark/leoben/5777269/index.do>)

ZWEIFEL IN DER SZENE

Programm für Start-ups: Was vom Turbo der Regierung bleibt

(</wirtschaft/5776723/index.do>)