

Inhaltsverzeichnis

1	Innovation – Anzeichen eines strukturellen Kraftmangels?	1
1.1	Innovation als Sorgenkind	4
1.1.1	Innovationsschwäche bis in die Rahmenbedingungen hinein	6
1.1.2	Zu viel „Innovationstheater“ in deutschen Unternehmen	7
1.2	Irrtum 1: Der kreative Kopf macht die Innovation	12
1.3	Irrtum 2: Innovation lässt sich managen	19
1.3.1	Merkmale innovationsstarker Unternehmen	19
1.3.2	Schlank, agil und beidhändig	23
1.4	Irrtum 3: Es gibt eine ideale Organisationsform für Innovation	35
1.4.1	Performant und innovativ durch Oszillation	38
1.4.2	Fluide Organisation für mehr Innovation	43
	Anhang	48
	Literatur	49
2	Teams – die Quelle für Innovation	57
2.1	Teams sind die zentrale Leistungseinheit	59
2.2	Individuen stehen für Kreativität, Teams für Innovation	66
		XI

XII Inhaltsverzeichnis

2.3	Führung und Steuerung innovativer und erfolgreicher Teams	70
2.4	Es braucht einen Perspektivwechsel	78
2.4.1	Teams als zentrale Leistungseinheit innerhalb der Organisation	78
2.4.2	Voraussetzungen für erfolgreiche Teamarbeit	80
2.4.3	Teamrollen und ihre Bedeutung	82
	Anhang	89
	Literatur	91
3	Führung – die Steuereinheit zur Kraftentfaltung	93
3.1	Die Kunst der Unternehmensführung	95
3.2	Führung schafft die Voraussetzung für Innovation im Team	98
3.2.1	Erste Voraussetzung: Psychologische Sicherheit	101
3.2.2	Zweite Voraussetzung: Mitarbeiterbeteiligung	104
3.3	Führen und führen lassen	109
3.4	Rahmenbedingungen für innovationsförderliche Führung	119
	Anhang	127
	Literatur	129
4	Fazit – 11 Umschalt-Hebel auf dem Weg zur Innovationskraft	131
	Studienverzeichnis	137