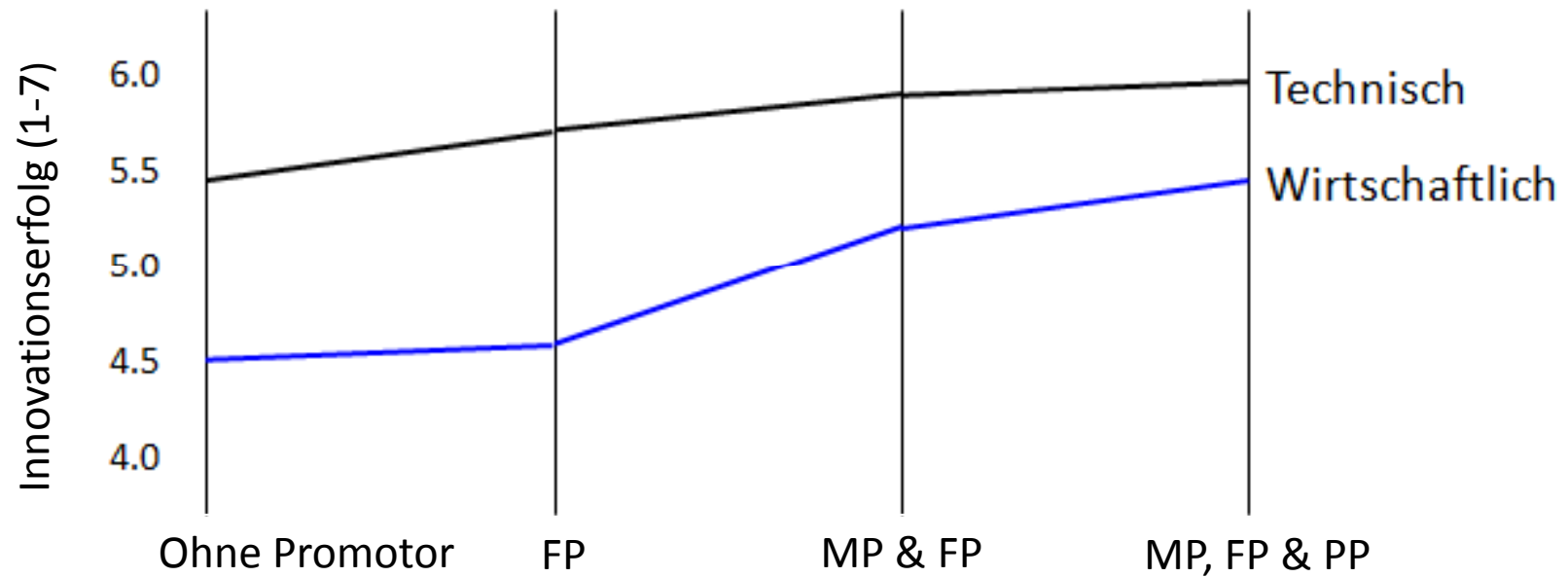


DER INNOVATIONSPROMOTOR ALS INTERNER UNTERSTÜTZER, BERATER UND HELFER IN INNOVATIONSPROZESSEN

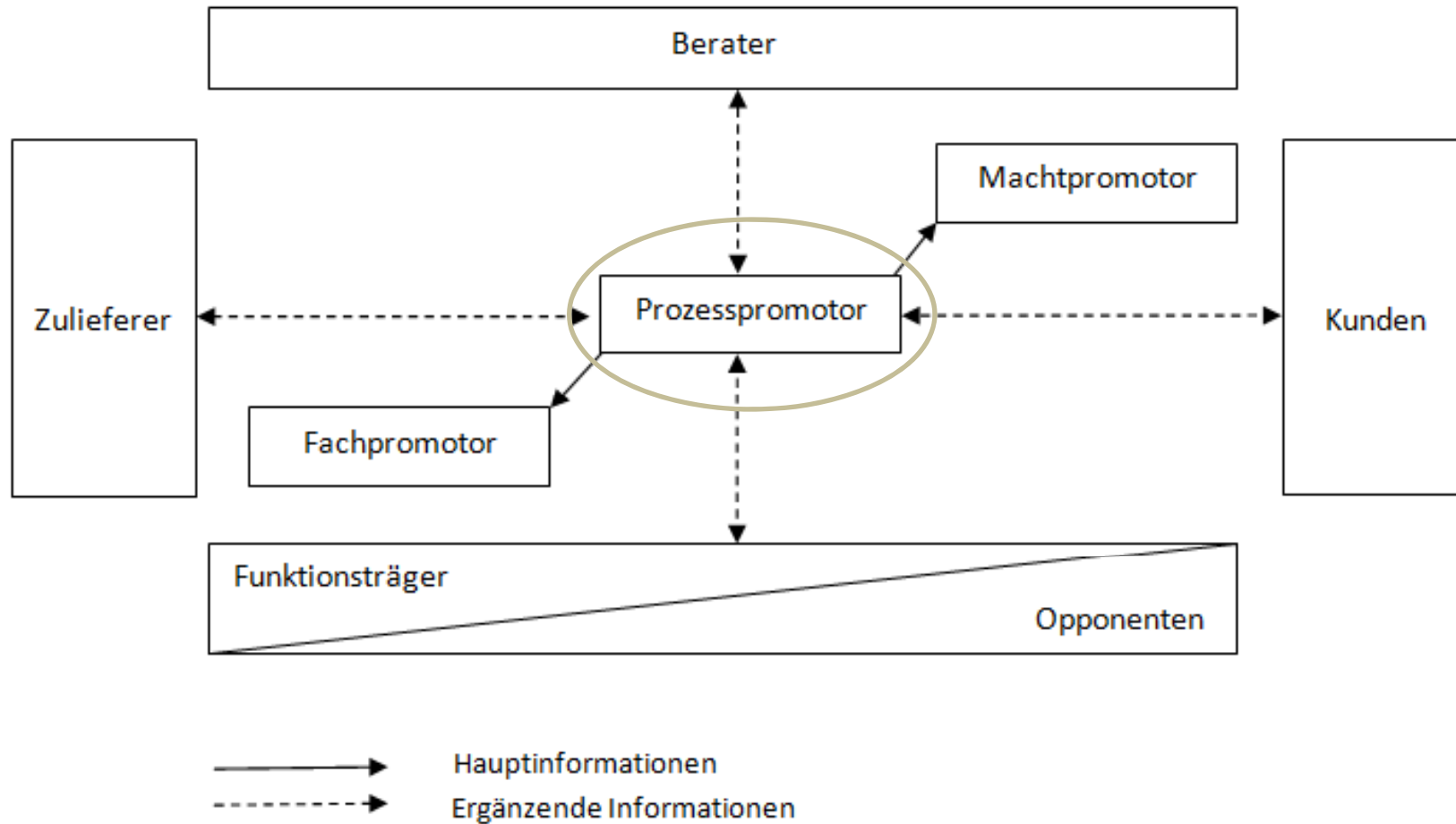
WIRKUNGSANALYSE EINES QUALIFIKATIONSANSATZ

Autorinnen: Grit Rudinger, Sandra Tirre

FORSCHUNGSSTAND / THEORIE



Hauschildt & Kirchmann, 1999



Hauschildt & Chakrabarti, 1988

KONZEPTION DER AUSBILDUNG

Experte für
Innovationen

+

Prozess*promotor*

Ausbildungsinhalte
Modul 1-5

Was sind Innovationen?
Was sind typische Hürden im
Innovationsprozess?
Wie erkenne ich
Innovationspotenziale?
Wodurch zeichnet sich eine
innovationsförderliche
Unternehmenskultur aus?

Ausbildungsinhalte
Modul 6-10

Gesprächsführung &
Moderation
Projektmanagement
Konfliktmanagement
Projektelevaluation

=

Innovationspromotor

EVALUATION/WIRKSAMKEITSANALYSE

Ebene Zufriedenheit

- Durchschnittliche Zufriedenheit mit Inhalt, Trainern, Didaktik => 4.38 (.29)

Ebene Lernen

	Selbstbeurteilung des Wissensstands		
	T1	T2	T3
Mittelwert_Theoretisches Wissen	3.7 (.40)	3.5 (.50)	4.2 (.53)
Mittelwert_Praktisches Wissen	3.2 (.46)	4.0 (.66)	3.6 (.43)

- Signifikanter Haupteffekt: [F(2;24) = 11.186; p = .000; η² = .482]
- Signifikanter Haupteffekt: [F(2;24) = 11.739; p = .000; η² = .494]

Ebene Verhalten

Fremdbeurteilung des Verhaltens		
	Retrospektiv	Gegenwärtig
Mittelwert (SD)	3.3 (.70)	3.8 (.73)

- Signifikanter Unterschied der Verhaltensbeurteilung: [t(6)= 4.24, p =.005, r =.87]

Interview

- Heterogenität der Gruppe (Alter, Berufserfahrung & Position im Unternehmen, Unternehmensbranche) ist eine große Bereicherung
- Neben der professionellen Entwicklung wird auch die persönliche Entwicklung im Rahmen der Ausbildung gefördert

- Hauschildt, J. & Chakrabarti, A.K. (1988). Arbeitsteilung im Innovationsmanagement. In: Hauschildt, J. & Gemünden, H.G. (Hrg.), Promotoren – Champions der Innovation, Wiesbaden, Gabler.
- Hauschildt, J., & Kirchmann, E. (1999). Zur Existenz und Effizienz von Prozespromotoren. In: Hauschildt, J., Gemünden, H.G. (Hrsg.) Promotoren. Champions der Innovation. 2.Auflage. Gabler Verlag
- Kirkpatrick, D. L. & Kirkpatrick, J. D. (2006). *Evaluating Training Programs: The Four Levels (3rd ed.)*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Rudinger, G. (2012). *Can one purposefully encourage innovation? An empirical evaluation of a pilot training as innovation promotor*. Nicht veröffentlichte Studienabschlussarbeit, Humboldt-Universität zu Berlin, Berlin.
- Tirre, S. (2012). *Wirksamkeit von Weiterbildung. Evaluation der Ausbildung zum Innovationspromotor*. Nicht veröffentlichte Studienabschlussarbeit, Freie Universität Berlin, Berlin.
- artop-Website (2012). Verfügbar unter: http://artop.de/3000_Ausbildungen/3000_Ausbildungen.html
- GI:VE-Website (2010). Verfügbar unter: <http://www.vertrauenskultur-innovation.de/>

Backup

Balance zwischen Theorie & Praxis in jedem Modul
theoretischer Input in kleinen Mengen im Wechsel
mit der Veranschaulichung durch case studies und
Übungen

Variation von Methoden > eine einzelne Gute, die
sich über beide Tage erstreckt

Input und Methoden mit dem Nutzen für die Rolle
verbinden

Handouts, Literaturempfehlung, Präsentationen

Module untereinander verknüpfen durch Rückbezug
auf zurückliegende Inhalte und Methoden

Modulreihenfolge anpassen (z.B. die Module Projektmanagement und Evaluation vorziehen, dafür theoretische Module z.T. später)

Methode *Cockpit* wäre weiter hinten sinnvoll gewesen, war so früh eine Überforderung (die Methode Bedarf zudem einer umfassenderen Einführung)

Idee und Nutzen des Praxisprojektes stärker herausstellen, mehr Hilfestellung bei der Projektfindung geben

→ mehr Klarheit im Vorfeld für gezielte Auswahl

vl. schon früher eine Vorstellung der Projekte (ähnlich dem letzten Modul) ermöglichen

1. Forschungsstand / Theorie
2. Konzeption der Ausbildung
3. Evaluation der Wirksamkeit