

Intrapreneurship und – wie beginnen?

Kondratjew-Zyklen, Paradigmenwechsel, kreative Zerstörung und disruptive Entwicklungen - über die vergangenen Jahrhunderte hat es immer wieder Phasen gegeben, in denen wir uns mit derartig besonderen Zustandsänderungen beschäftigt haben. Aus der Physik lernen wir, dass ein Zustandswechsel - von fest zu flüssig zu gasförmig - vor dem Wechsel einen besonders hohen Energieverlauf aufweist. Jeder maritim Interessierte weiß, dass ein Boot, wenn es vom Verdrängen ins Gleiten kommen möchte, für den Übergang mehr Energie braucht, als das anschließende Gleiten nachher benötigt.

“Zustandswechsel brauchen extra-Energie!”

Wandel ist immer dann besonders energieaufwändig, wenn ein Paradigmenwechsel, ein Zustandswechsel ansteht. In unseren Tagen allerdings überlagern sich paradigmatische Zustandsbrüche und normaler Wandel in besonders herausfordernder Resonanz: Politisch, sozial, geo-

grafisch, technologisch, demografisch, ökonomisch.

Wer in einen Paradigmenwechsel nicht unvorbereitet hineinfahren (und ihn dann als Wand erleben) will, kann versuchen, kreative oder disruptive Zustandsänderungen im Unternehmen zu erahnen, zu kultivieren, selbst anzuregen und einzuleiten. Voraussetzung dazu ist eine funktionierende Osmose zwischen dem Innen und dem



zukünftigen Außen im Unternehmen – sodass Kultur, Menschen und Produkte den Markterfolg aktiv stützen und ermöglichen können.
(see page 2)



Chart of the week

Jenny Holzer
Protect Me From What I Want, 1991
Hrsg.: Altonaer Museum in Hamburg

Is art not always anticipating and presenting some kind of future? Is art not always integrating what has been rationally cut out or been neglected by reality?

inspiring & networking

Wir müssen uns Sisyphos als glücklichen Menschen vorstellen.
(Camus)



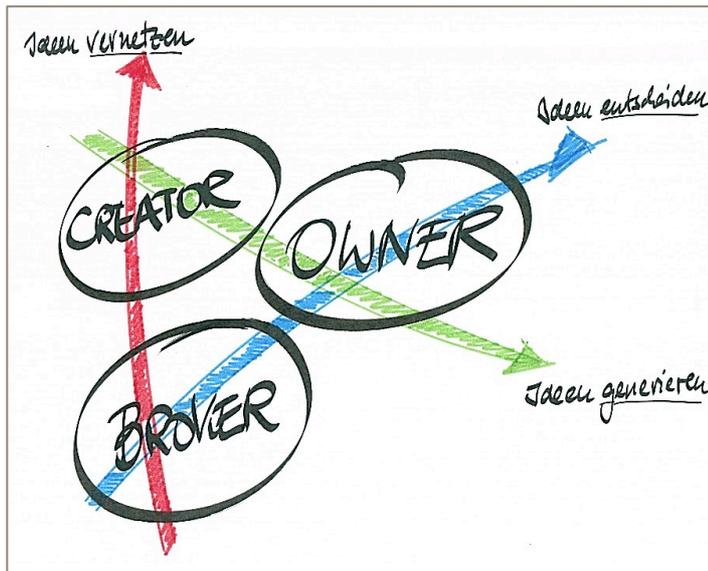
pg. 2:

Intrapreneurship, und damit kreatives, mutiges Unternehmertum in der Organisation, ist häufig ein Schlüssel dafür, besser am Puls der Zeit, der Entwicklung und der Kundenwirklichkeit zu bleiben. Daseinsberechtigung des Unternehmens als Organisation ist die Regelung von Prozessen – Existenzgrund für einen Intrapreneur dagegen, Lösungen über, trotz und gegen diese Regeln hinaus zu finden und zu erproben.

Was also tun, um mithilfe einer Kultur, die Intrapreneurship ermutigt und fördert, disruptive Veränderungen als Chance zur eigenen Transformation nutzbar zu machen? Mein Vorschlag: Suchen Sie die drei unten genannten Charaktere im Unternehmen.

1. Der **Owner**: In jeder Organisation gibt es Menschen, die sich durch tiefe Fachlichkeit auszeichnen: Unsere ‚Owner‘.
2. Der **Broker**: In jeder Organisation gibt es Menschen, die sich durch ein sehr gut nach innen und außen orientiertes Netzwerk auszeichnen: Unsere ‚Broker‘.
3. Der **Creator**: In jeder Organisation gibt es Menschen, die sich unangepasst mit Ideen und Skurrilität einbringen: Unsere ‚Creator‘.

Erkennen und unterscheiden Sie diese Personen. Verknüpfen Sie diese intelligent zu Teams, die aus Ahnung über die Zukunft Entwicklungen antizipieren, in die Gegenwart holen und realisieren können. Diese Teams - als „Agenten des sprunghaften Wandels“ -



ermächtigen Sie zum wirkungsvollen Agieren. So erhöhen Sie die Chance, durch institutionalisiertes Intrapreneurship von eher singulärer Kreativität zu Innovation zu gelangen: Creator und Owner als Paar können nicht aufhören, Ideen zu generieren. Broker und Creator zusammen treiben Laterales und Verknüpfendes voran; sie bilden ein morphologisches Feld. Owner und Broker sind als Paar entscheidungsgetrieben, sie entscheiden. In Summe entsteht so ein Team, das Ideen **generieren**, **vernetzen** und **entscheiden** wird. Wenn Sie die richtigen Menschen zusammenbringen! Öffnen Sie die ‚priority lane‘ für Innovation und Intrapreneurship – gegen Hierarchie. Schaffen Sie für diese Teams ein Ecotop, dem folgende zehn

Verhaltensregeln und Haltungen zugrunde liegen:

1. Arbeiten Sie so lange wie möglich im Untergrund.
2. Es ist leichter und schneller sich zu entschuldigen, als um Erlaubnis zu bitten.
3. Tue alles, was nötig ist, egal was Deine Arbeitsplatzbeschreibung ist.
4. Arbeite nur mit den Besten und verlasse Dich auf Dein Bauchgefühl.
5. Verteidige Deinen Traum gegen alle Angriffe.
6. Finde Menschen, die Dir helfen.
7. Wette nicht auf ein Rennen, an dem Du nicht teilnehmen willst.
8. Sei ehrlich mit Deinen Zielen und realistisch mit dem Weg dorthin.
9. Danke Deinem Sponsor.
10. Komme jeden morgen zur Arbeit und riskiere, entlassen zu werden.

Mit den von Ihnen ausgesuchten Akteuren Owner, Creator und Broker und den von Ihnen erlaubten Verhaltensregeln (StructuraWildCard) kreieren Sie einen Raum, indem Ihre Organisation die Durchlässigkeit mit der Umwelt so erhöht, dass Sie in Ihrer unternehmerischen Zukunft forschen. Dieses Team lernt aus der Zukunft, indem es das Morgen antizipiert.

Wenn Sie mehr hören oder tiefer einsteigen wollen - melden Sie sich gerne.

Dieser Text hat wie immer viele Väter und Mütter. Peter Kruse, Jenny Holzer, Andrew Goldstein, Josef Schumpeter, Thomas Kuhn, Nikolai Kondratjew und die Welt, in der wir leben. Beobachtet, dankbar angenommen und zusammengestellt von Hans-Joachim Spreng.

