

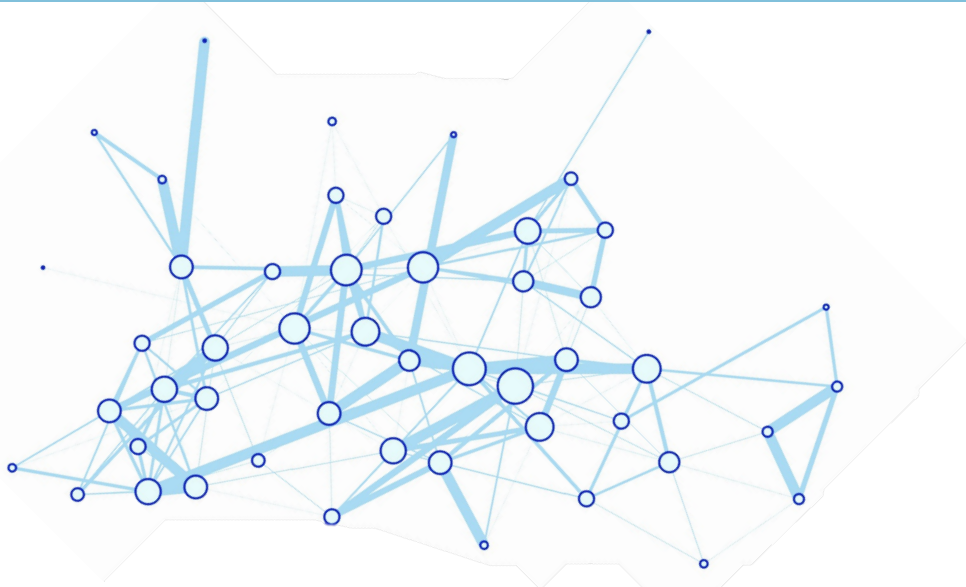
# CASE - RESTRUKTURIERUNG FÜR INNOVATION?

## ÜBERBLICK

Der R&D-Bereich eines deutschen High-Tech-Unternehmens im Bereich der Bilderkennung mit 150+ Mitarbeitenden wurde in den 6 Monaten vor der Analyse umfassend transformiert. Die Abteilungen wurden restrukturiert, neue Verantwortlichkeiten und andere Modelle der Zusammenarbeit eingeführt.

Diese Fragen sollten beantwortet werden:

- Spiegelt sich die neu definierte Struktur auch tatsächlich in den informellen Beziehungen wieder?
- Sind die Neuzugänge weniger stark vernetzt als die „alten Hasen“?
- Welchen Einfluss haben die Führungskräfte auf die Innovationsfähigkeit in diesem Netzwerk?



Ausschnitt des erhobenen informellen Netzwerks

## WAS WURDE GEMACHT?

Mithilfe einer **Organisationalen Netzwerkanalyse** wurden die informellen Beziehungen, in denen Informationen im Bereich geteilt werden erhoben (sog. „information seeking network“). Für weiterführende Erkenntnisse wurden zudem Variablen im Bezug zur Innovationsfähigkeit und Führungsverhaltensweisen erfasst. Alle Mitarbeitenden wurden also zu einem **anonymen Online-Fragebogen** (ca. 15 min Bearbeitungszeit) eingeladen, der innerhalb von 3 Wochen bearbeitet wurde. Die resultierenden Daten wurden anschließend mathematisch ausgewertet und die wichtigsten Insights anhand einer Treiberanalyse identifiziert.

## WAS WAREN DIE ZENTRALEN INSIGHTS?

### Insight 1: Loses Netzwerk statt neue Struktur

Die Mitarbeitenden kooperierten über die Abteilungsgrenzen hinweg, zeigten aber noch wenig Kohärenz innerhalb der neuen Teams.



0,24

Durchschn.  
Interaktionsdichte  
(sog. „density“)

### Insight 2: Die Generationen sind gut vernetzt

Die vorab vermutete Tendenz, dass Generationen innerhalb der Organisation nur vorwiegend untereinander interagieren, ließ sich nicht bestätigen. Die Clustering-Koeffizienten zeigten, dass viel Kooperation zwischen den Altersklassen stattfindet.



<0,01

Clustering-  
Koeffizient  
(sog. „homophily“)

### Insight 3: Unterschiedlicher Einfluss der Führungskräfte auf Innovation

Eine Treiberanalyse zeigte, dass der Zugang zum Wissen anderer Mitarbeiter der relevanteste Faktor für Innovation war. Die Effektivität von bestimmten Führungsverhaltensweisen unterschied sich stärker als erwartet zwischen den Abteilungen (z.B. Service vs. Sales).



39%

Wirkungseinfluss von Zugang  
zu Wissen auf Innovation  
(sog. „Regressionsgewicht  $\beta$ “)

## WELCHE MAßNAHMEN WURDEN ERGRIFFEN?

- Innerhalb der Teams wurde der Fokus auf die **Stärkung der internen Kohärenz** gelegt ohne die etablierte cross-funktionale Zusammenarbeit zu verlieren
- Statt die Führungskräfte per „Gießkannen-Prinzip“ in identischen Maßnahmen zu entwickeln, wurde die Unterschiedlichkeit der Abteilungen berücksichtigt und **individualisierte Leadership Maßnahmen** implementiert

## INTERESSE?

Du hast eine Herausforderung in deinem Unternehmen wo eine Netzwerkanalyse helfen kann? Zum Beispiel:

- Wie integriert sind unsere hybriden/remote Mitarbeitenden?
- Wo sind die Key Player in deinem Veränderungsvorhaben?
- Sind die agilen Teams in der Lage dezentrale Entscheidungen zu treffen?

Frag jetzt ein unverbindliches Angebot an: [post@brainterest.de](mailto:post@brainterest.de)