

RAKOON-OO-Modell v3

Durch Methoden und Strategien wird die Öffnung des Entwicklungsprozesses über verschiedenen Organisationsebenen hinweg umgesetzt.

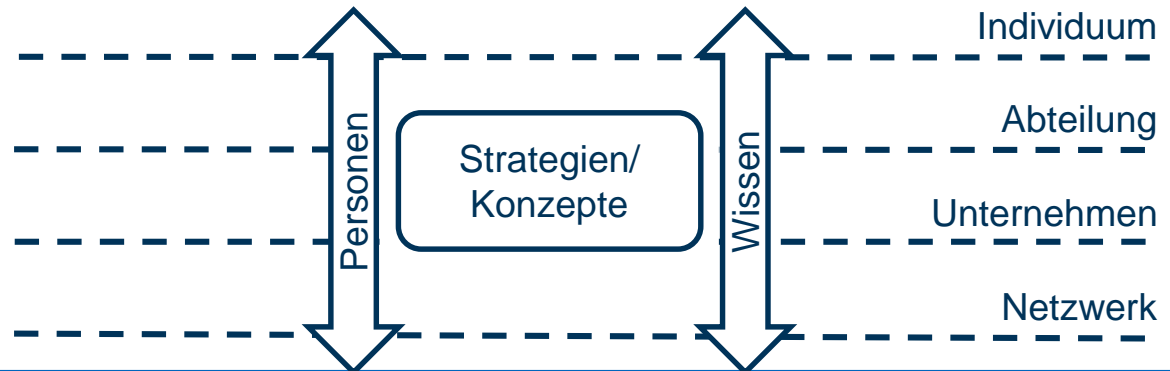
**RAKOON
Unterstützung**



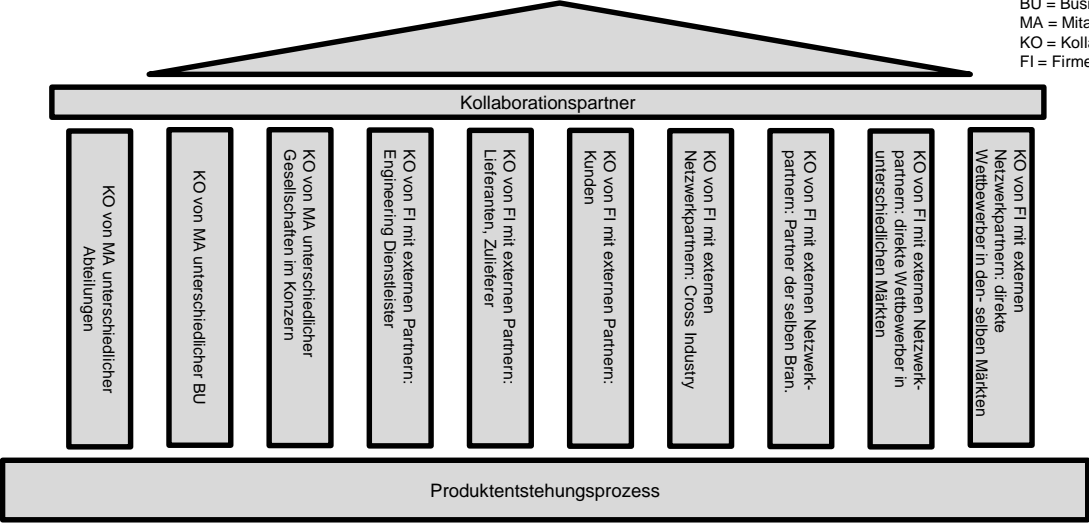
Entwicklungsprozess



**Öffnung des
Entwicklungsprozesses**



Öffnungsgradmodell

<p>Name Öffnungsgradmodell</p>	<p>Zweck/Ziel Bei der Integration der Open Innovation sind Offene Organisationen tendenziell erfolgreicher. Da Öffnung auch Risiko bedeutet, ist die Bestimmung der unternehmensspezifischen optimalen Öffnungsstrategie – Öffnungsgrad je Prozessschritt – zweckmäßig.</p>	<p>Situation/Zielgruppe Unternehmen führen Open-Innovation-Maßnahmen durch und vermissen den Erfolg der Maßnahmen. Das Management erkennt die Notwendigkeit zur Öffnung des Unternehmens und plant die Öffnungsstrategie.</p>
<p>Beschreibung Der Öffnungsgrad im Bereich Produktentwicklung eines Prozessschrittes ermittelt sich über die Summe der Kollaborationsintensität der Partner (Dargestellt im 10 Säulendiagramm). Die Gesamtheit aller je Prozessschritt angegebenen Öffnungsgrade fassen wir als Öffnungsstrategie eines Unternehmens zusammen.</p>	<div style="text-align: right; margin-bottom: 10px;"> <p>BU = Business Unit MA = Mitarbeiter KO = Kollaboration FI = Firmen</p> </div>  <p>Das Diagramm zeigt ein Säulendiagramm, das die Kollaborationsintensität zwischen verschiedenen Partnern darstellt. Die Säulen sind von links nach rechts wie folgt beschriftet:</p> <ul style="list-style-type: none"> KO von MA unterschiedlicher Abteilungen KO von MA unterschiedlicher BU KO von MA unterschiedlicher Gesellschaften im Konzern KO von FI mit externen Partnern: Engineering Dienstleister KO von FI mit externen Partnern: Lieferanten, Zulieferer KO von FI mit externen Partnern: Kunden KO von FI mit externen Netzwerkpartnern: Cross Industry KO von FI mit externen Netzwerkpartnern: Partner der selben Bran. KO von FI mit externen Netzwerkpartnern: direkte Wettbewerber in unterschiedlichen Märkten KO von FI mit externen Netzwerkpartnern: direkte Wettbewerber in den- selben Märkten <p>Das Diagramm ist als Hausmodell dargestellt, mit einem grauen Dreieck oben, das als 'Kollaborationspartner' beschriftet ist, und einem grauen Rechteck unten, das als 'Produktentstehungsprozess' beschriftet ist.</p>	
<p>Hinweise Die Öffnungsgrade werden je Prozessschritt angegeben. Die dabei entstehenden Modelle sind branchenabhängig, da nur dort Prozessgleichheit besteht.</p>		

Serious Game

Name

Serious Game
„Eddies Team Building“

Beschreibung

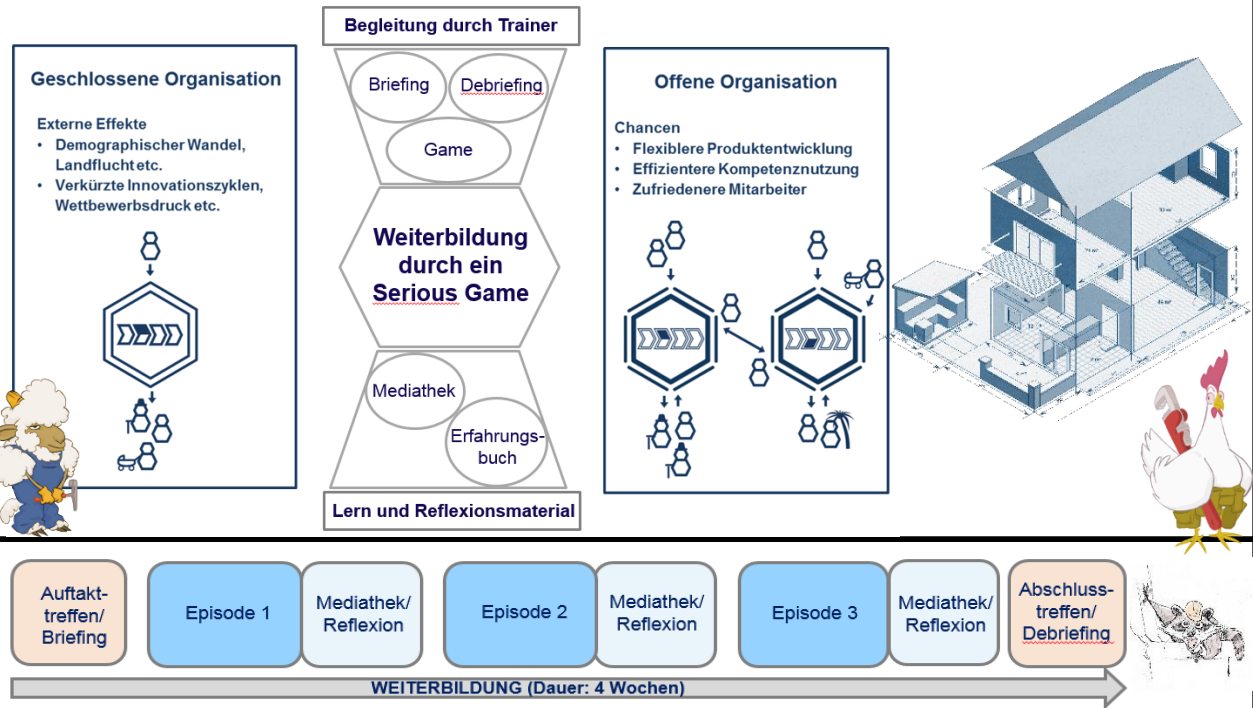
Story: Im Spiel versucht ein Handwerkerteam aus Fabeltieren ein Haus selbstorganisiert bestmöglich zu renovieren. Das Problem: Private Realität und berufliche Aufgaben kollidieren!
Aufbau: Das digitale Lernspiel ist Teil einer Weiterbildung. Diese besteht aus einem Briefing und Debriefing (Präsenz), einem Reflexions-tool (paper) und dem digitalen Lernspiel (virtuell).
Nutzen: Die Teilnehmer*innen lernen das Konstrukt der Offenen Organisation kennen und erfahren, was es bedeuten kann, in einer solchen zu arbeiten; Chancen und Risiken werden vermittelt!

Zweck/Ziel

- „Neu-Denken“ von (Abteilungs-) Grenzen
- (Er-)leben des Arbeitsalltags in Offenen Organisationen (OO)
- Reflexive Einordnung der eigenen Persönlichkeit in offene Systeme
- Kompetenzförderung in OO

Situation/Zielgruppe

Lernen ist ein aktiver und konstruktiver Prozess, keine passive Informationsaufnahme. Eine „Fast-Realität“ kann in Form eines problembasierten Spiels risikolos ausprobiert werden. Das Spiel sensibilisiert und erweitert (Handlungs-) Optionen. *Zielgruppe:* (Teams aus) Organisationen, die sich mit Offenheit reflexiv auseinander setzen wollen!



Serious Game – Imu

Name

Konzept zur Kompetenzentwicklung: „Eddies Teambuilding“

Beschreibung

Story: Im Serious Game versucht ein Handwerkerteam aus Fabel-tieren ein Haus selbst-organisiert bestmöglich zu renovieren. Das Problem: Private Realität und berufliche Aufgaben kollidieren!

Aufbau: Das digitale Lernspiel ist Teil einer Weiterbildung. Diese besteht aus einem Briefing und Debriefing (Präsenz), einem Reflexions-tool (paper) und dem digitalen Lernspiel (virtuell).

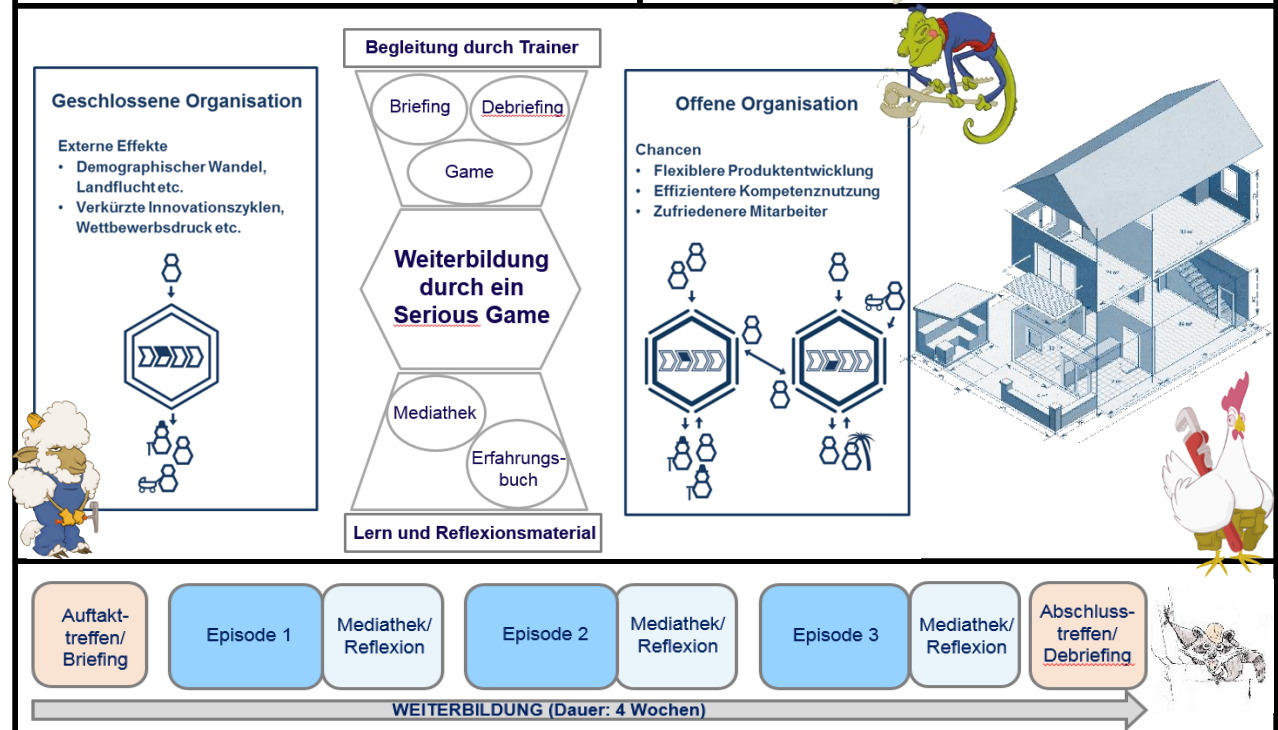
Nutzen: Die Teilnehmer*innen lernen das Konstrukt der Offenen Organisation kennen und erfahren, was es bedeuten kann, in einer solchen zu arbeiten; Chancen und Risiken werden vermittelt!

Zweck/Ziel

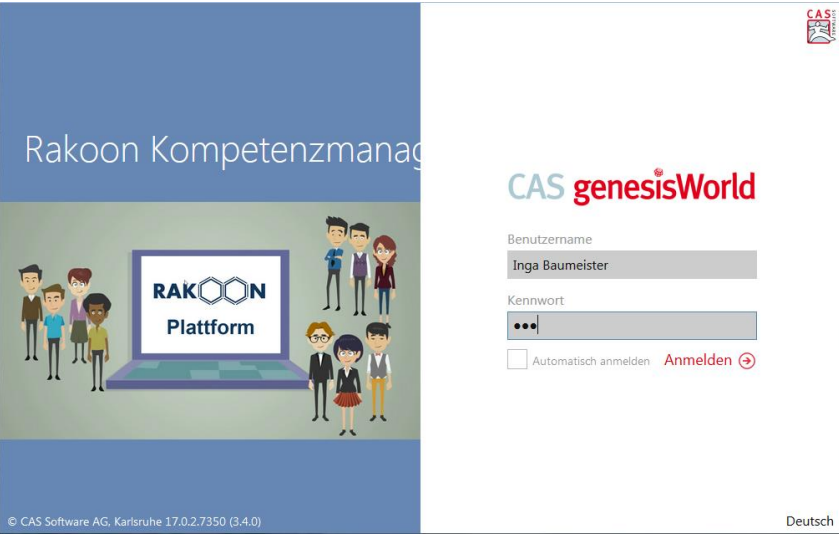
- „Neu-Denken“ von (Abteilungs-) Grenzen
- (Er-)Leben des Arbeitsalltags in Offenen Organisationen
- Reflexive Einordnung der eigenen Persönlichkeit, des Teams bzw. der größeren Organisationseinheit in einem offenen System.

Situation/Zielgruppe

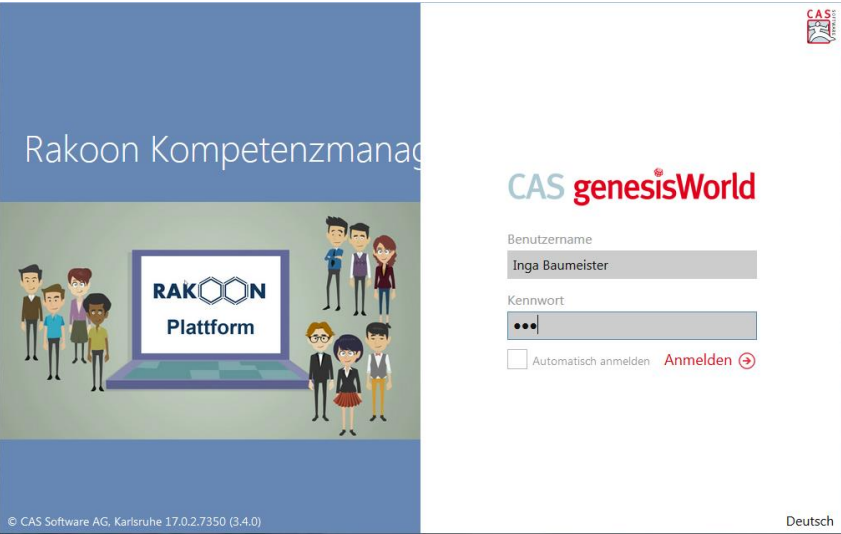
Lernen ist ein aktiver und konstruktiver Prozess, keine passive Informationsaufnahme. Eine „Fast-Realität“ kann in Form eines problembasierten Spiels risikolos ausprobiert werden. Das Spiel sensibilisiert und erweitert (Handlungs-) Optionen. *Zielgruppe:* (Teams aus) Organisationen, die sich mit Offenheit reflexiv auseinander setzen wollen!



Kompetenzmanagementtool

<p>Name Kompetenz-Management-Tool</p>	<p>Zweck/Ziel Das Werkzeug unterstützt Projektleiter bei der Besetzung von Rollen und Mitarbeiter bei der Suche nach offenen Projektrollen. Dabei werden Kompetenzen, die Lebenserfahrung der potenziellen Projektmitarbeiter und deren Erfahrungswissen berücksichtigt.</p>	<p>Situation/Zielgruppe Das Werkzeug unterstützt Unternehmen bei der Öffnung im Rahmen von Projekten - während der Planung, der Durchführung und dem Abschluss. Neben den Projektleitern profitieren auch am Projekt interessierte Personen und aktuell beteiligte Mitarbeiter.</p>
<p>Beschreibung Jeder Nutzer erhält einen individuellen Zugang, mit dem er sich anmelden, sein Profil verwalten und Funktionen aufrufen kann (z. B. Projekte verwalten oder neue Mitarbeiter suchen).</p>		
	<p>Hinweise Alle Personen, die von der Lösung profitieren möchten, müssen einen Zugang (Benutzername, Passwort) zum System besitzen. Den Nutzern müssen die passenden Rollen im Rahmen des Rechtekonzepts zugeordnet werden.</p>	

Kompetenzmanagementtool - cas

<p>Name</p> <p>Kompetenz-Management-Tool</p>	<p>Zweck/Ziel</p> <p>Das Werkzeug unterstützt Projektleiter bei der Besetzung von Rollen und Mitarbeiter bei der Suche nach offenen Projektrollen. Dabei werden Kompetenzen, die Lebenserfahrung der potenziellen Projektmitarbeiter und deren Erfahrungswissen berücksichtigt.</p>	<p>Situation/Zielgruppe</p> <p>Das Werkzeug unterstützt Unternehmen bei der Öffnung im Rahmen von Projekten - während der Planung, der Durchführung und dem Abschluss.</p> <p>Neben den Projektleitern profitieren auch am Projekt interessierte Personen und aktuell beteiligte Mitarbeiter.</p>
<p>Beschreibung</p> <p>Jeder Nutzer erhält einen individuellen Zugang, mit dem er sich anmelden, sein Profil verwalten und Funktionen aufrufen kann:</p> <ul style="list-style-type: none">- Projekte verwalten- Rollen und Kompetenzen pflegen- Neue Mitarbeiter suchen- Bewerben auf eine offene Projektstelle		
	<p>Hinweise</p> <p>Alle Personen, die von der Lösung profitieren möchten, müssen einen Zugang (Benutzername, Passwort) zum System besitzen. Den Nutzern müssen die passenden Rollen im Rahmen des Rechtekonzepts zugeordnet werden.</p>	

Bestimmung der OO-Akteure

Name

Bestimmung der Open-Organization-Akteure

Beschreibung

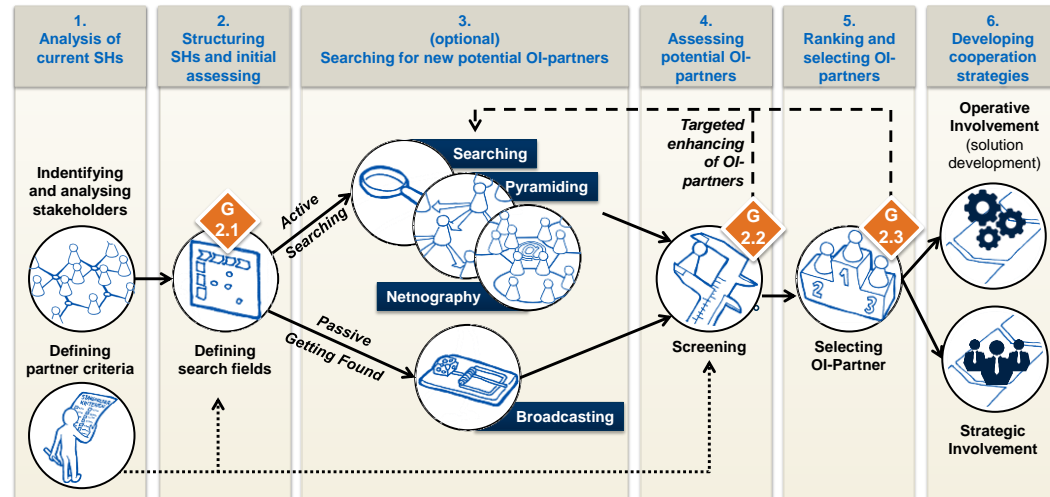
Die Suche und Bewertung nach passenden Open Innovation Partnern erfolgt in 6 Schritten. Für die Suche werden unter anderem Elemente der Stakeholder Analyse und des Lead-User Ansatzes kombiniert. Neben der Bewertung der operativen „technischen“ Leistungsfähigkeit potentieller Partner wird ebenfalls ihre strategische Relevanz für den Projekterfolg bewertet. Die Bewertung erfolgt gestaffelt anhand von KO-, Leistungs- und „nice-to-have“ Kriterien.

Zweck/Ziel

Passende Projektpartner sind für den Erfolg eines Open-Organization- und Open-Innovation-Projektes essentiell. Durch diese wird einerseits Lösungswissen für eine Aufgabenstellung eingebracht, andererseits entstehen jedoch auch Risiken wie unkontrollierter Wissensverlust.

Situation/Zielgruppe

Ein akademisches Team oder das eines Unternehmens plant ein Open Innovation-Projekt. Vor dessen Beginn werden mögliche Projektpartner ermittelt und auf ihre Projektrelevanz hin bewertet.



Hinweise

Abhängigkeiten zwischen Stakeholdern sind besonders zu beachten. Eine kombinierte operative und strategische Bewertungsperspektive ist wichtig. Trotz externer Partner dürfen interne nicht vernachlässigt werden.

Kollaborationskonzept

<p>Name Kollaborationskonzept</p>	<p>Zweck/Ziel Die Definition eines allgemeingültigen Konzepts zur Zusammenarbeit ist nicht möglich. Der Leitfaden unterstützt daher bei der Informationsbeschaffung, Planung und Umsetzung des situationsspezifischen Kollaborationskonzepts in Offenen Organisationen.</p>	<p>Situation/Zielgruppe</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Der Unwissende... sucht grundlegende Informationen über Einflussfaktoren und Möglichkeiten der Öffnung 2. Der Strategie... sucht nach gezielten Strategien auf bestimmter Öffnungsebene 3. Der Anwender... sucht nach konkreten Maßnahmen/ Methoden zur Umsetzung von offener Kollaboration
<p>Beschreibung Das Werkzeug schafft einen Überblick über relevante Anforderungen und entsprechende Strategien und Maßnahmen zur Gestaltung der Zusammenarbeit in Offenen Organisationen. Die Informationen sind dabei nach Ebenen der Öffnung (Netzwerk, Unternehmen, Abteilung, Individuum) sowie den jeweils zugehörigen Themengebiete geordnet. Schritt für Schritt wird der Nutzer durch den Leitfaden zu Beschreibungen geführt, die für ihn relevant sind.</p>	<p>The diagram illustrates a process flow from left to right. It is organized into five main columns: Ebenen, Themen, Anforderungen, Strategien, and Maßnahmen. On the far right, a vertical box labeled 'Theorien...' encompasses the final stages. The flow is as follows:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ebenen: Three rows of boxes labeled 'U' (Unwissender), 'S' (Strategie), and 'A' (Anwender). Each row contains four boxes: 'Netzwerk', 'Unternehmen', 'Abteilung', and 'Individuum'. Themen: Three boxes: 'Werte', 'Information & Kommunikation', and 'Arbeitsorganisation'. Anforderungen: Two boxes: 'Vertrauen in die kollektive Intelligenz von Teams' and 'Öffnung für Veränderung und Innovation über Unternehmensgrenzen hinweg'. Strategien: Two boxes: 'Gruppenentscheidungen' and 'Ideenfindung im Team'. Maßnahmen: Three boxes: 'Crowd wise', 'Entscheidungsmatrix', and 'Konsensorientierte Abstimmung'. <p>Arrows indicate the flow from Ebenen to Themen, Themen to Anforderungen, Anforderungen to Strategien, and Strategien to Maßnahmen. A vertical arrow on the right points upwards, labeled 'Theorien...'.</p> <p>Auszug aus dem Leitfaden (Zielgruppen: U=Unwissender, S=Strategie, A=Anwender)</p>	
	<p>Hinweise Die Anforderungen basieren auf Auslösern (Globalisierung, gesellschaftlicher Wandel, neue Kommunikationstechnologien und Produkt-/Produktionstechnologien) sowie entsprechenden Chancen und Herausforderungen der Öffnung von Organisationen.</p>	

Kompass für Offene Organisationen

<p>Name</p> <p>Kompass für Offene Organisationen</p>	<p>Zweck/Ziel</p> <p>Orientierungshilfe und Sensibilisierung mit Blick auf Öffnungsprozesse in Unternehmen durch zunehmend flexibilisierte Wertschöpfung</p> <p>Best Practice hinsichtlich</p> <ul style="list-style-type: none"> • Führung • Arbeitsorganisation • Kompetenzen 	<p>Situation/Zielgruppe</p> <ul style="list-style-type: none"> • Führung/Management • Organisations-/Personalentwicklung • Beschäftigte <p>mit Interesse daran, neue Anforderungen an Führung, Arbeitsorganisation und Kompetenzen in der Netzwerkökonomie (mit) zu gestalten.</p>
<p>Beschreibung</p> <p>Das Praxismanual erläutert Hintergründe, warum sich Unternehmensorganisationen heute mehr denn je mit der Frage nach ihrem aktuellen Grenzmanagement auseinandersetzen müssen und gibt personalpolitische sowie arbeitsorganisatorische Hinweise zu neuen Formen der Kollaboration. Neue erfahrungsbasierte Kompetenzen in und für die Offene Organisation, ihre Förderung und Matchingaspekte sind ebenso Thema wie zeitgemäße Führungs-/Managementansätze im Zusammenhang mit Öffnungsprozessen.</p>	<p>HINTERGRÜNDE / ORIENTIERUNG</p> <p>Personen/Zusammenarbeit</p> <ul style="list-style-type: none"> Projektart <ul style="list-style-type: none"> ⊗ Forschung ⊗ Entwicklungs-/Gestaltung ⊗ Produktentwicklung ○ Sonstiges Art des Austauschs <ul style="list-style-type: none"> ○ Personalaustausch ⊗ Freelancers/Inbindung ⊗ Engineering Dienstleister ○ Sonstiges <p>Wissens-/Ideen austausch</p> <ul style="list-style-type: none"> ⊗ Lernallianz ⊗ Kundeneinbezug ⊗ Crowdsourcing ○ Sonstiges <p>FÜHRUNG</p> <p>KOLLABORATION</p> <p>Finding, Daily Talk, Planning Meeting, Review</p> <p>KOMPETENZEN</p> <p>Fachkompetenz, Methoden- und Sozialkompetenz, Frameworkkompetenz, Create-/Playkompetenz, Carekompetenz</p>	
<p>Hinweise</p> <p>Begleitmanual als Hand-/Arbeitsbuch und als Onlineversion – evtl. in Kombination mit den entwickelten Produkten Kompetenzmanagementsystem und Serious Game.</p>		