**Guerilla Innovation A** Alte Regeln brechen, um Märkte zu bestimmen

**Was steckt hinter dem kämpferischen Begriff „Guerilla Innovation“ des Querdenker- Jörg Gembrys? Er antwortet ganz simpel: „Breaking the rules“! Was macht ein „Guerilla Innovator“ wirklich anders? Und: Lässt sich das Konzept mit Erfolg auf jede Unternehmensgröße anwenden?**

Kreative Ideen, die zu Innovationen führen sind der Treibstoff jedes Unternehmens. Unternehmer wissen, dass sie langfristig nur mit wirklichen Innovationen überleben können. Viele scheuen aber die vermeintlich aufwändige Installation einer „Innovationskultur“, verschieben strukturelle Veränderungen und leben weiter in alten hierarchischen Strukturen mit ewig langen Entscheidungswegen. Das ist wie ein Todesurteil für große Ideen mit Marktpotenzial.

Dabei ist die Realisierung einer „Guerilla Innovations-Strategie“ denkbar einfach, setzt aber den Mut voraus, ohne Angst vor Neuem, den nächsten großen Innovationsschritt in der eigenen Branche anzugehen. Dazu muss ein regelrechter, kreativer „Aufstand“ im Unternehmen angezettelt werden.

 **Die „Guerilla Innovation“ - Strategie**

* **Die Unternehmensführung an Bord holen**

Wer „Guerilla Innovation“ in seinem Unternehmen realisieren will, braucht nicht viel - außer ein wenig Know-How und den Support der Unternehmensleitung. Diese muss von dem Konzept überzeugt sein, ohne „Wenn und aber“ mitmachen und unterstützen – wo es eben geht. Es muss der Führung klar sein, dass es im „Guerilla Innovations“-Prozess keine straffe Organisation gibt, alte Regeln über Bord gehen und sehr viel Freiheit ohne Nachfrage Voraussetzung sind.

* **Die Rekrutierung der Innovations-Guerilleros**

Im Guerillakampf um Ideen kann jeder potenziell mitmachen. Es gibt nicht „den“ Innovatoren oder „die“ Kreative. Es gilt, horizontal und nicht vertikal hierarchisch zu denken: Das Guerilla Innovation – Team ist so heterogen besetzt wie eben möglich: Verschiedene Hintergründe, verschiedene Altersgruppen, verschiedene Funktionen und Ränge arbeiten zusammen. Das reicht vom Arbeiter aus der Produktion bis hin zum Vorstand. Dazu können auch Menschen engagiert werden, die auf den ersten Blick überhaupt nicht zum Unternehmen passen, weil sie z.B. aus einer anderen Branche kommen oder eine „exotische“ Ausbildung haben. Sie könnten Ihrem Unternehmen eher einen Innovationssprung bescheren, als die „Lieblinge“, die die alten, gelernten Strukturen verinnerlicht leben. Je „bunter“ die Besetzung, je vielversprechender für den kreativen Output.

* **Die Methoden: Mitarbeiter befähigen**

„Guerilla Innovation“ funktioniert nicht mit traditionellen Denkschemata. Daher muss das Team bis hin zur Unternehmensführung mit den Grundlagen von Kreativität, Innovation und effektiven, agilen Arbeitsmethoden vertraut gemacht werden. Dazu gibt es ein großes Bündel bewährter Techniken, wie z. B. „Brainstorming paradox“, „Six hats“ und die „morphologische Matrix“. Wichtig ist, dass die Teams ihr Methoden Know-How kontinuierlich erweitern und trainieren. Das ist Erfolgsbedingung.

* **Die Regeln: Verabschieden.**

Die wichtigste Regel: Regeln brechen. Alte Denkwege, überkommene Rituale und Abläufe können keine neuen Ideen generieren. Das Guerilla Innovations-Team arbeitet ohne Vorgaben und ohne hierarchische Führung. Jeder im Team ist gleichberechtigt. Ob Trainee oder Direktor. Jeder hat das Recht, jede Idee zu äußern. Das gehört zum „Mindsetting“: Es gibt kein Kopfschütteln und kein „Ja, aber das klappt doch sowieso nicht“. Ohne Unterstützung aus den eigenen Reihen ist der Guerilla verloren.

Die Teilhabe am „Guerilla Innovation“-Team soll als Privileg verstanden werden, als etwas Besonderes, um mit aller Energie gemeinsam Einzigartiges zu schaffen. Und das geht nur auf flexiblen Wegen, die immer wieder aufs Neue gewählt werden können. Es gibt nicht den einen Pfad zur Innovation. Es gibt nur eine Haltung der Offenheit und Toleranz für das Neue, die die Hoffnung auf große Kreativität in sich birgt.

* **Die Taktik: Fast. Faster. Now.**

Guerilla Innovation setzt auf hohes Tempo und die Überraschung. Ideen werden nicht über Wochen zerredet. Im Gegenteil: Sie überspringen Hierarchiestufen so schnell wie möglich, werden weiterentwickelt, aufgegriffen und optimiert. Ideen starten gleichberechtigt in den Wettbewerb im Unternehmen. Sie werden auch mit ausgewählten Kunden oder Kollegen im Hause erörtert. Kurze Entscheidungswege sorgen dann dafür, dass sich z. B. Prototypen, Testläufe und Marktchecks schnell anschließen – wie Blitzattacken. Ohne Angst vor dem Neuen. Die Guerilla Innovations-Taktik ist so angelegt, dass Fehler leicht verkraftet werden und die gewonnene Erkenntnisse gleich in neue Ideen fließen können. Guerilla Innovation ist eine Haltung des „sofort“. Radikal, schnell und mutig. Nur so lassen sich Märkte umwälzen – bevor es andere tun…

* **Die Orte**

Das Guerilla-Team ist mobil. Es verändert – soweit möglich - die Arbeitsbedingungen und Routinen: Dazu gehört auch der Wechsel der Arbeitsflächen und Orte. Man arbeitet im Meetingraum, aber auch in der Kantine, sitzt an einer Werkbank in der Produktion, auf der Wiese vor der Lagerhalle oder beim gemeinsamen Spaziergang durch den Wald. Das alles fördert die Inspiration und den kreativen Output.

Jedes Unternehmen hat ein riesiges Innovationspotenzial, wenn diese wenigen Guerilla-Grundsätze gelebt werden. Das gilt für ein mehrköpfiges Start-up und einen Mittelständler ebenso wie einen internationalen Konzern. Es geht darum, jetzt Vorreiter werden zu wollen, bevor es zu spät ist. Unternehmerische Versagensängste gilt es unmittelbar zur Seite zu legen. Sich daran zu klammern, was man heute hat, ist keine Strategie. Nichts bleibt wie es ist, das ist sicher.

Man merkt schnell: Der Guerillakampf um Innovationen ist kein konventioneller Kampf. Es ist ein Kampf, der alle Regeln der „Kriegskunst“ durchbricht. Die Unternehmen, die diese Regeln leben, werden in Zeiten des disruptiven Wandels belohnt. Für die übrigen Organisationen sind die Tage womöglich gezählt.

Haben wir Sie neugierig gestimmt oder haben Sie weitere Fragen?
Kontakt aufnehmen