

Die Transformationsreise der Marantec Group mit der OMIND platform®

Fallstudie

Gemeinsam stark: Die Erfolgsgeschichte einer innovativen
Kollaboration zwischen Start-Up und Mittelstand



EINFÜHRUNG

In einer Ära zunehmender digitaler Transformation suchen mittelständische Unternehmen vermehrt nach neuen Wegen, um ihre Wettbewerbsposition zu stärken. Diese Case Study beleuchtet die strategische Kollaboration zwischen dem Mittelstandsunternehmen Marantec Group und dem Start-Up OMIND platform®. Auf ihrer Transformationsreise vom Hidden Champion zum neuen Open Champion unterstützt die OMIND platform die systemische Entwicklung einer offenen Mindset-Kultur im Unternehmen.

Dieses Dokument beschreibt die Ausgangssituation und wie konkret die Nutzung der OMIND platform® helfen konnte das *Open Innovation Mindset*¹ (Offenheit & Mut für Neues) einzelner Mitarbeitenden messbar und nachhaltig in der Unternehmensgruppe zu etablieren. Die messbaren Ergebnisse nach 6 Monaten werden ebenso vorgestellt. Diese Erfolgsgeschichte zeigt, wie die Kooperation zwischen Mittelstand und Start-up eine Win-Win-Situation für beide Seiten schafft.

In einem sich ständig verändernden Geschäftsumfeld unterstreicht diese Case Study die Relevanz von Kollaborationen, um gemeinsam den Weg in die Zukunft zu gestalten.

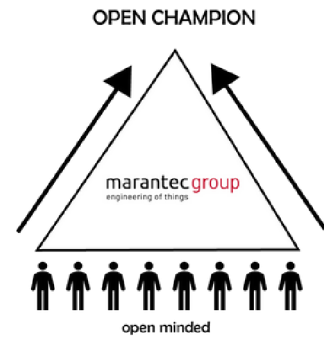


HERAUSFORDERUNG & VISION

Die Marantec Group, ein mittelständisches Unternehmen mit weltweit 550 Mitarbeitern, hat ihren Schwerpunkt in der Entwicklung und Produktion innovativer Antriebs- und Steuerungssysteme. Von ihrem Hauptsitz in Ostwestfalen aus konzentriert sich das Unternehmen auch auf ergänzende Produkte für eine breite Palette von Toren, Garagentore, Schwing- und Schiebetore, Industrietore sowie Parkschränken – sowohl für den privaten als auch für den kommerziellen Markt. Trotz ihres langjährigen Erfolgs hat die Geschäftsführung

erkannt, dass ihre Geschäftsmodelle zukünftig disruptiert werden. Der steigende Kostendruck, neue Megatrends und die wachsende Bedeutung von Digitalisierung und Nachhaltigkeit verlangen nach einem Wandel im Denken und Handeln. In dieser dynamischen Welt ist es für die beiden Geschäftsführer unerlässlich, neue Märkte, Ökosysteme und Geschäftsmodelle zu entwickeln.

In diesem Zug hat Marantec eine neue Unternehmensstrategie entwickelt, die organisatorisch die Transformation von einem Hidden Champion zu einem Open Champion zum Ziel hat. Die Vision des Unternehmens bis 2025 ist es, der „coolste Antriebshersteller der Welt“ zu werden. Um diese Transformation zu ermöglichen, hat Marantec verschiedene Schlüsselaktivitäten ins Auge gefasst, dazu gehören Kooperationen mit Start-ups, Mittelständlern und Netzwerken, der Verkauf von Komponenten, die Implementierung von Kreislaufmodellen in geschlossenen Stoffkreisläufen und die Förderung von „Coopetition“ (Kollaboration mit Wettbewerbern). Darüber hinaus liegt ein besonderer Fokus auf nachhaltiger Technologieentwicklung und einem ganzheitlichen „Mindset-Change“-Projekt. Denn für den Open Champion ist eine offene Mindset-Kultur die Grundlage. Das Ziel der Geschäftsleitung ist es, viele „Helden“ im Unternehmen zu entwickeln. Denn die Transformation kann nur durch die „Weisheit der vielen“ erreicht werden. Der erste Schritt besteht daher darin, die Beschäftigten zu ermächtigen und zu motivieren, Treiber dieses Wandels zu werden.



DIE LÖSUNG: INTEGRATION DER OMIND PLATFORM®

Um diese Transformation zu realisieren, suchte Marantec nach innovativen Ansätzen, die über klassische Kommunikationsmethoden hinausgehen. Hier kam die OMIND platform® ins Spiel. Diese digitale Lösung wurde aus der Wissenschaft in die Praxis übersetzt, um Unternehmen bei der Schaffung einer offenen Innovationskultur zu unterstützen. Die OMIND platform® wurde in die Organisation integriert, einschließlich aller Standorte in Europa, den USA und Südafrika. Die Ziele waren:

1. Die Menschen für den Wandel zu gewinnen und sie für die Transformation zu ermächtigen.
2. Den Wissensaustausch und die Zusammenarbeit zwischen den Standorten und Abteilungen zu erhöhen.

¹ Engelsberger, A., Halvorsen, B., Cavanagh, J., & Bartram, T. (2022). Human resources management and open innovation: The role of open innovation mindset. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 60(1), 194-215.

3. Die Zusammenarbeit und den Erfahrungsaustausch mit externen Partnern (Lieferanten, Kunden und Wettbewerbern) zu erhöhen.

Neben den strategischen Unternehmenszielen erhöht ein neuer Ansatz zur kulturellen Transformation und zum „Mindset Change“ auch die Mitarbeiterzufriedenheit, die Arbeitgeberattraktivität sowie die Innovationskraft.

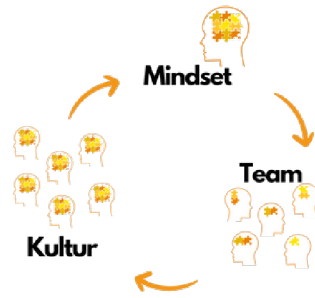
Bei einer kulturellen Transformation ist es unerlässlich, den Beschäftigten die Bedeutung der Veränderung für ihren Arbeitsalltag verständlich zu machen, in dem die Strategie in greifbares Verhalten übersetzt wird. Dies erhöht das Verständnis für den Wandel und reduziert Unsicherheiten und Ängste – und somit den Widerstand innerhalb der Organisation auf Mitarbeiterebene.

Außerdem trägt dieser Ansatz zur Entwicklung der bestehenden Belegschaft bei, erhöht die Mitarbeiterbindung und reduziert daher die Notwendigkeit, während des Fachkräftemangels neue Beschäftigte zu rekrutieren.

Die OMIND platform® bietet einen hybriden Ansatz für die Personalentwicklung, bestehend aus 1) einer digitalen Plattform, die durch „Nudging“ (in eine bestimmte Richtung anstoßen), winzige Gewohnheiten schafft, und 2) begleitenden datengesteuerten Workshops, um psychologische Sicherheit und Vertrauen unter den Teilnehmenden zu schaffen. Mit Hilfe von Künstlicher Intelligenz erhält jeder Nutzer ein personalisiertes Benutzererlebnis basierend auf seinem ganz persönlichen Profil.



Der erste Schritt auf der Plattform besteht darin, dass jeder Benutzer die *Open Innovation Mindset* Evaluation ausfüllt, um einen Status Quo und einen Überblick über seine eigenen Stärken und Wachstumsbereiche zu erhalten. Abgeleitet von den Wachstumsbereichen erhält der Benutzer individualisierte Erinnerungen und Entwicklungstipps, um kleine Gewohnheiten, in seinem täglichen Arbeitsleben zu integrieren. Ein guter Vergleich dafür ist eine Smartwatch, die ihre Benutzer durch Vibration daran erinnert, dass zum Beispiel das Schrittziel noch nicht erreicht ist und sobald der Benutzer genug gelaufen ist, meldet die App eine Belohnung für das Erreichen des nächsten Levels. Ähnlich integriert der Ansatz der OMIND platform® „Nudging“, wobei subtile Anreize gesetzt werden, um gewünschte Verhaltensweisen zu fördern. Dadurch werden kleine Gewohnheiten in eine organisatorische Umgebung etabliert, um eine offene und innovative Denk- und Arbeitsweise als Arbeitsroutinen zu kultivieren.



Das Alleinstellungsmerkmal dieser Plattform ist, dass Unternehmen das Innovationsmindset in einer skalierbaren, messbaren und nachhaltigen Weise entwickeln können, da dies nicht nur ein einmaliger Ansatz ist, sondern die Plattform kontinuierlich im täglichen Arbeitsleben verwendet werden kann und durch kleine Features, die nicht mehr als 30 Sekunden Engagement erfordern, leicht in einen viel beschäftigten Arbeitsalltag integrierbar ist.

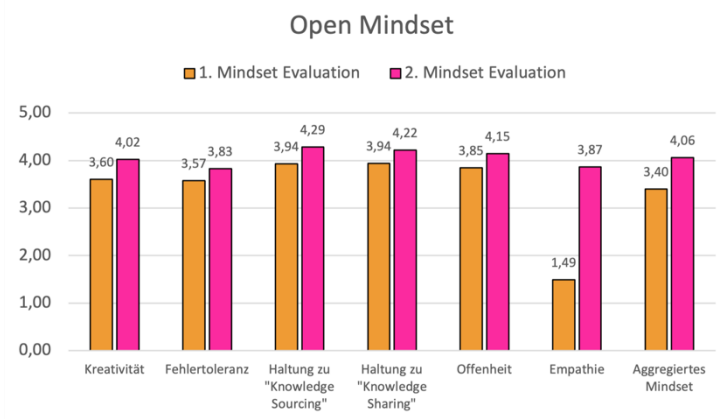
IMPLEMENTIERUNG & ERGEBNIS

Insgesamt haben 130 Mitarbeiter das OMIND-Programm als Pioniere gestartet, und damit waren 26% der Marantec Group auf dieser Reise. Das „Law of Diffusion“ sagt uns, dass zwischen 15 und 18% einer Organisation erforderlich sind, um eine Idee zu akzeptieren, bevor man den Wendepunkt erreicht. In diesem Fall wurde der Wendepunkt schnell erreicht, da die erste Welle von Innovatoren und „early adopters“ sofort an Bord war. Die Kick-off-Workshops waren sehr schnell ausgebucht, nachdem die Gelegenheit der Anmeldung veröffentlicht wurde. Insgesamt wurden 12 Workshop-Serien à 3 Workshops mit jeweils max. 13 Personen innerhalb von 8 Monaten abgehalten.

Die identifizierten Wachstumsbereiche unter allen Teilnehmern der Gruppe waren Empathie und Fehlertoleranz. 72% aller Teilnehmer spürten bereits nach den ersten 4 Wochen im Programm eine Veränderung der Denkweise. Nach 6 Monaten des Programms wurden eine erhöhte Transparenz der Unternehmensstrategie sowie ein besseres Verständnis für die Umsetzung der Strategie im täglichen Arbeitsverhalten berichtet.

Darüber hinaus wurde über eine Zunahme der Zusammenarbeit und des Wissensaustauschs zwischen den lokalen und globalen Tochtergesellschaften berichtet.

Über 6 Dimensionen des *Open Innovation Mindsets* hinweg wurde durchschnittlich ein 17%iges Wachstum des Mindset in den ersten 6 Monaten erzielt. Jede einzelne Dimension erhöhte sich bei allen Programmteilnehmern.



Neben den messbaren KPIs auf der Plattform wurden vier konkrete Innovationsprojekte aus dem OMIND-Programm abgeleitet, an denen die Teilnehmenden interdisziplinär an Fragen wie beispielsweise der Schaffung eines Gemeinschaftsgefühls im Unternehmen,

einer alternativen Nutzung von Garagen, der Anwendung von DC-Technologien in verschiedenen Anwendungsfällen und der Vermeidung von Ineffizienzen durch Digitalisierung arbeiten.

Auf Basis dieser Projekte werden großartige Ideen für neue Geschäftsmodelle und die Verbesserung von Effizienz und Produktivität abgeleitet. Darüber hinaus wurden neue Initiativen gestartet, um regelmäßig im Büro zu mehr physischer Arbeitszeit zusammenzukommen, was die Teamkultur und die Kommunikationstransparenz fördern. Es wurde auch festgestellt, dass die Programmteilnehmenden zunehmend an externen Veranstaltungen wie Konferenzen oder Netzwerkveranstaltungen außerhalb ihres eigenen Fachbereichs teilnehmen.

9 Teilnehmer:innen haben sich freiwillig für das OMIND-Ambassador-Programm gemeldet, um ein Vorbild und Pionier zu werden und das Innovationsmindset in der gesamten Organisation zu verbreiten.

Die Teilnehmenden gaben folgendes Feedback zur Wirkung der OMIND platform®:

"Die Kommunikation und der Wissensaustausch sind viel besser als früher." (Nutzer)

"Ich fühle mich besser verstanden und erhalte Unterstützung bei allen anstehenden Veränderungen." (Nutzer)

"Ich gehe den Dingen auf den Grund, bis sie gelöst sind, und alle wirklich zufrieden sind." (Nutzer)

"Würde ich OMIND weiter empfehlen...? Ja! Vor allem Unternehmern, die ebenfalls daran glauben, dass Menschen den Unterschied machen und dass sie die Fähigkeiten und Möglichkeiten haben, die Innovationen zu schaffen, die wir in Zukunft brauchen!" (Kerstin Hochmüller, CEO)

"Für den Wandel im deutschen Mittelstand braucht man aufgeschlossene Menschen, die in Zusammenarbeit und offener Innovation das Unternehmen aus der Hidden-Champion-Ecke zu einem Open Champion machen. Nur so können wir im internationalen Wettbewerb bestehen. Die OMIND platform GmbH ist aus meiner Sicht ein unverzichtbares Werkzeug dafür." (Andreas Schiemann, CEO)

KONTAKT



Dr. Aurelia Engelsberger

✉ aurelia@omindplatform.com

☎ +49 151 290 791 30

🌐 www.omindplatform.com

Auch die Geschäftsführung kann die OMIND platform® für weitere Unternehmen empfehlen:

AUSBLICK & NÄCHSTE SCHRITTE

Die bereits erzielten signifikanten Fortschritte sieht Marantec als erste Ergebnisse eines fortlaufenden Transformationsprozesses. Zukünftige Schritte umfassen die Vertiefung der Zusammenarbeit, die Erweiterung des OMIND-Programms auf weitere Abteilungen und die ständige Anpassung der Strategie an die sich wandelnden Marktbedingungen. Als nächster Schritt im Programm wird der Schwerpunkt daraufgelegt, eine Umgebung zu schaffen, die einen solchen „Mindset-Change“ fördert, wobei ein besonderes Augenmerk auf die Führungsebene gelegt wird. Die Teamleiter:innen werden daher speziell ermächtigt, mit den Daten zu arbeiten und die nächsten Schritte für den täglichen Einsatz innerhalb der Teams abzuleiten, damit das Unternehmen seine kulturelle Transformation unabhängig von externen Beratern mithilfe der digitalen Lösung der OMIND platform® konsequent fortsetzen kann, um ihren Fortschritt und ihren Transformationserfolg zu quantifizieren.

Das Unternehmen ist fest entschlossen, seine Vision eines Open Champions und „coolsten Antriebsherstellers der Welt“ bis 2025 zu verwirklichen und dabei weiterhin auf die Unterstützung und den Einsatz innovativer Tools wie OMIND platform® zu setzen.

