

Norbert Szyperski Technologie- und Innovationsmanagement Research Award - Preisträger 2024

Zwei Forscherteams ausgezeichnet

In diesem Jahr wurden zwei Forschungsarbeiten mit dem Norbert Szyperski Technologie- und Innovationsmanagement Research Award prämiert. Die Arbeit mit dem Titel „**Uncovering the influence of CEO curiosity on eco-innovations: Insights from German SMEs**“ der Autorinnen Sidney Hribersek und Prof. Dr. Miriam Bird (Technische Universität München) sowie die Arbeit mit dem Titel „**Aligning for innovation: The moderating effect of person-organization fit on business model innovation and firm performance**“ der Autoren Prof. Dr. Matthias Menter (Friedrich Schiller Universität Jena), Prof. Dr. Lutz Göcke (Hochschule Nordhausen) und Max Schülting (Friedrich Schiller Universität Jena) wurden auf der 27. Interdisziplinären Jahreskonferenz zu Entrepreneurship, Innovation und Mittelstand (G-Forum) am 26. September in Ingolstadt mit dem „Norbert Szyperski Technologie- und Innovationsmanagement Research Award 2024“ ausgezeichnet. Die in diesem Jahr geteilte und mit je 1.000,- Euro dotierte Auszeichnung wurde von der Szyperski Stiftung und dem FGF – Forschungsnetzwerk Entrepreneurship, Innovation und Mittelstand e.V. ausgelobt. Der Preis wurde auf der Abendveranstaltung des 27. G-Forums durch das Jurymitglied Prof. Dr. Elisabeth S.C. Berger, an die Gewinner überreicht.

Zum Inhalt der ausgezeichneten Arbeiten:

“Uncovering the influence of CEO curiosity on eco-innovations: Insights from German SMEs”

Aufgrund des wirtschaftlichen Wandels hin zu mehr Nachhaltigkeit, der durch die Dringlichkeit des Klimawandels vorangetrieben wird, stehen kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) in Deutschland unter zunehmenden Druck, ihren Fokus stärker auf Nachhaltigkeit zu legen. Stakeholder wie Kunden, Investoren und Banken achten zudem verstärkt darauf, ob Unternehmen Nachhaltigkeitsstrategien verfolgen und Maßnahmen zur Corporate Social Responsibility (CSR) umsetzen. Nachhaltigkeit ist dabei nicht nur ein ethischer Imperativ, sondern fungiert auch als entscheidender Innovationsmotor, insbesondere im Bereich umweltfreundlicher Innovationen, die beispielsweise zur Reduzierung von Emissionen oder einem effizienteren Ressourceneinsatz beitragen. Geschäftsführer:innen deutscher KMU können auf diesen externen Druck reagieren, indem sie sogenannte Umweltinnovationen einführen. Diese sind für den Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft von zentraler Bedeutung, da sie helfen, die negativen Umweltauswirkungen wirtschaftlicher Aktivitäten zu verringern. Dennoch gibt es erhebliche Unterschiede im Engagement der KMU zur Einführung solcher Innovationen.

Neue Forschungsergebnisse zeigen, dass etwa 30 Prozent der Unterschiede in nachhaltigen Praktiken zwischen Unternehmen auf die Handlungen der Geschäftsführer:innen zurückzuführen sind, die unterschiedliche Grade an Engagement für Nachhaltigkeit aufweisen können. Basierend auf der Upper-Echelons-Theorie und psychologischer Forschung zur Neugier argumentiert die Studie, dass die persönlichen Eigenschaften der Geschäftsführer:innen, insbesondere ihre Neugier, maßgeblich die Förderung von Umweltinnovationen im Unternehmen beeinflussen. Die Neugier gilt als Treiber für exploratives Verhalten, das Suchen nach neuen Informationen und die Förderung von Kreativität – alles wesentliche Bestandteile des Innovationsprozesses. Daher wird die Hypothese aufgestellt, dass eine höhere Neugier des Geschäftsführers positiv mit der Einführung von Umweltinnovationen korreliert.

Zur empirischen Überprüfung dieser Hypothese führte das Forschungsteam, bestehend aus Sidney Hribersek (M.Sc.) und Prof. Dr. Miriam Bird von der Technischen Universität München in Kooperation mit dem ifo Institut, im Jahr 2022 eine Umfrage unter 1.016 Geschäftsführer:innen deutscher KMU durch. Die Befragung fokussierte sich auf die Einführung verschiedener Umweltinnovationen zwischen 2019 und 2021. Die Ergebnisse der Studie zeigen eine signifikant positive Korrelation zwischen der Neugier von Geschäftsführer:innen und der Implementierung von Umweltinnovationen. Überraschenderweise zeigt die Studie jedoch auch, dass eine weibliche Eigentümerschaft diese Beziehung abschwächt, was die bisherige Annahme infrage stellt, dass Frauen in Führungspositionen generell häufiger nachhaltige Maßnahmen in Unternehmen fördern.

“Aligning for innovation: The moderating effect of person-organization fit on business model innovation and firm performance”

Funktionierende Geschäftsmodelle sind das Fundament für den nachhaltigen Erfolg eines Unternehmens. Sie sorgen dafür, dass Ressourcen effizient genutzt, Wertschöpfungspotenziale optimal ausgeschöpft und Kundenbedürfnisse zielgerichtet erfüllt werden können. Insbesondere in Zeiten von rapidem technologischem Wandel und einer Globalisierung des Wettbewerbs ist eine stetige Innovation des Geschäftsmodells unerlässlich, um neue Chancen zu erkennen und Risiken zu minimieren. Für die erfolgreiche Umsetzung von Geschäftsmodellinnovationen ist die effektive Nutzung dynamischer Fähigkeiten entscheidend. Dynamische Fähigkeiten ermöglichen es Unternehmen, sich kontinuierlich an veränderte Marktbedingungen anzupassen, Chancen frühzeitig zu erkennen, zu nutzen und gleichzeitig auf potenzielle Bedrohungen flexibel reagieren zu können. Durch die gezielte Kapitalisierung von dynamischen Fähigkeiten können Unternehmen ihre Geschäftsmodelle kontinuierlich weiterentwickeln und so ihre Innovationsfähigkeit sowie ihren langfristigen Markterfolg sichern. Trotz der empirisch dargelegten positiven Zusammenhänge bestehender Studien zwischen dynamischen Fähigkeiten, Geschäftsmodellinnovationen und Unternehmensperformance bleibt unklar, wie organisationale Faktoren diese Beziehungen beeinflussen. Besonders die Rolle von Werten und Normen ist im Kontext von Geschäftsmodellinnovationen bislang wenig erforscht.

Um diese Forschungslücke zu schließen, hat das Autorenteam das Konzept des Person-Organization Fit – die Übereinstimmung von Werten, Normen und Zielen zwischen Mitarbeitenden und Unternehmen – in ihre Forschung einbezogen. Mithilfe eines umfassenden Datensatzes von über 80 deutschen börsennotierten Unternehmen, die über einen Zeitraum von 2007 bis 2022 untersucht wurden, konnte der Einfluss des Person-Organization Fit auf die Beziehungen zwischen dynamischen Fähigkeiten, Geschäftsmodellinnovationen und Unternehmensperformance empirisch untersucht werden. Die Studie zeigt, dass ein hoher Person-Organization Fit die Beziehungen zwischen dynamischen Fähigkeiten, Geschäftsmodellinnovationen und Unternehmensperformance verstärkt. Die Ergebnisse verdeutlichen jedoch auch, dass ein niedriger Person-Organization Fit die Beziehungen zwischen den Konstrukten negativ beeinflusst. Dies unterstreicht die zentrale Bedeutung einer starken Übereinstimmung der Werte, Normen und Ziele zwischen Mitarbeitenden und Unternehmen, nicht nur zur Förderung von Geschäftsmodellinnovationen, sondern auch zur Steigerung der Unternehmensperformance. Die Resultate der Studie verdeutlichen, dass Unternehmen nicht nur auf strukturelle Innovationsfaktoren setzen sollten, sondern eine Unternehmenskultur schaffen müssen, in der Mitarbeitende und Unternehmensziele im Einklang stehen. Der hierdurch entstehende Person-Organization Fit stärkt neben der Innovationskraft auch die langfristige Wettbewerbsfähigkeit. Der Beitrag schließt mit einer Diskussion der theoretischen und praktischen Implikationen der Studie.

Preisverleihung an Sidney Hribersek



(v.l.n.r.) Elisabeth S.C. Berger (Jurymitglied),
 Preisträgerin: Sidney Hribersek
 (Technische Universität München)

**Preisverleihung an Matthias Menter und
 Max Schülting**



(v.l.n.r.) Elisabeth S.C. Berger (Jurymitglied),
 Preisträger: Max Schülting, Matthias Menter
 (Friedrich Schiller Universität Jena)

Preisträger:innen:



Sidney Hribersek



Miriam Bird



Matthias Menter



Lutz Göcke



Max Schülting

Gruppenbild FGF-Award-Verleihung 2024



(v.l.n.r.): Jan Poblocki (KSG-Preisträger, Rena Haftmeier-Seiffert (EQUA Stiftung), Elisabeth S.C. Berger (FGF-Präsidium und Jurymitglied), Birgit Felden (FGF Präsidium und Jurymitglied), Valeria Rott (Preisträgerin Newcomer Award), Matthias Baum (FGF Präsident), Gregor Mauer (Stiftung für die Wissenschaft), Sonia Hennemann (Preisträgerin Family Business Award), Max Schülting, Matthias Menter sowie Sidney Hribersek (Preisträger Norbert Szyperski Technologie- und Innovationsmanagement Award)

Der Preis:

Zum Gedenken und zur Würdigung des im Mai 2016 verstorbenen FGF Gründungsvaters, Prof. Dr. Dr. h.c. Norbert Szyperski, lobte der FGF e.V. bereits zum fünften Mal mit Unterstützung der Szyperski Stiftung anlässlich der 27. Interdisziplinären Jahreskonferenz zu Entrepreneurship, Innovation und Mittelstand (G-Forum) den erstmalig mit insgesamt 2.000,- Euro dotierten „**Norbert Szyperski Technologie- und Innovationsmanagement Research Award**“ aus.

Der Technologie- und Innovationsmanagement Preis richtete sich an alle Autoren die zum G-Forum 2024 ein Full-Paper Referatsvorschlag aus diesen Themenbereichen eingereicht hatten.

Der Preisträger wurde in einem zweistufigen Auswahlverfahren ermittelt. In der ersten Stufe wurden die im Double-blind-Review am besten bewerteten wissenschaftlichen Arbeiten nominiert. In der zweiten Stufe wurde aus diesen die zu prämierende Arbeit durch eine Jury ausgewählt.

FGF- Forschungsnetzwerk Entrepreneurship, Innovation und Mittelstand e.V.

Der FGF e.V. wurde 1987 zur Förderung des Gedankens der unternehmerischen Selbstständigkeit und des unternehmerischen Handelns gegründet. Heute ist der gemeinnützige FGF die führende wissenschaftliche Vereinigung für Entrepreneurship, Innovation und Mittelstand in Deutschland, Österreich, der Schweiz und Liechtenstein. Gründung und Nachfolge, Mittelstand, Innovation und Familienunternehmen sind die zentralen Themen des Vereins. Homepage: <http://www.fgf-ev.de>

Kontakt:

FGF – Forschungsnetzwerk
Entrepreneurship, Innovation und Mittelstand e.V.
c/o Ulrich Knaup
Gartenstraße 86
D-47798 Krefeld,
Tel: +49 (0)2151 777-508,
E-Mail: knaup@fgf-ev.de