

## Stolperfallen auf dem Weg zu einer innovationsförderlichen Arbeits- und Organisationsgestaltung... ... und Tipps zu deren Überwindung

- |   |   |   |
|---|---|---|
| 1 | Die Verantwortlichkeiten im Unternehmen sind nicht klar geregelt bzw. diese sind für die Beschäftigten nicht transparent.                                 | ! Legen Sie die Zuständigkeiten fest – und kommunizieren sie diese klar und verbindlich gegenüber den Beschäftigten!  |
| 2 | Die Zuständigkeiten sind zu eng definiert – in der Folge ziehen sich Beschäftigte darauf zurück und packen Neues nicht an.                                | ! Finden Sie die Balance zwischen strikten Regelungen und Freiräumen – schaffen Sie dadurch die notwendige Flexibilität!  |
| 3 | Innovationen oder Veränderungen kommen nicht voran, weil Saison- und Zeitarbeitskräfte nicht richtig in die Organisation und die Abläufe integriert sind. | ! Arbeiten Sie auch Saison- und Zeitarbeitskräfte sehr gut ein – binden Sie diese wie das Stammpersonal in die Kommunikation, in Projekte etc. ein!                                   |
| 4 | Die für die Umsetzung notwendigen Ressourcen werden nicht bereitgestellt.   | ! Stellen Sie nicht nur Geld, Personal und Maschinenkapazitäten bereit, sondern auch Zeit – und Ihre Aufmerksamkeit!  |
| 5 | Zuständigkeiten wechseln sehr häufig – Veränderungen im Organigramm werden nicht kommuniziert oder kommen bei den Betroffenen nicht an.                   | ! Überfordern Sie Ihre Beschäftigten – sowie Kunden und Lieferanten – nicht mit zu viel Veränderung! Sorgen Sie auch für eine gewisse Stabilität bei Ansprechpartnern, Produkten etc. |
| 6 | Starres Festhalten an einem einmal eingeschlagenem Weg zur Umsetzung von Ideen führt nicht zum Ziel, sondern zu Frustration etc.                          | ! Ziehen Sie im Innovationsprozess regelmäßig eine kleine Zwischenbilanz – stimmen Ziele, Ergebnisse und Vorgehen noch?   |