

Stolperfallen auf dem Weg zu einer innovationsförderlichen Kompetenzentwicklung...

... und Tipps zu deren Überwindung

- | | | |
|---|---|--|
| 1 | Bei der Umsetzung von Ideen und Innovationen fehlen oft die erforderlichen Kompetenzen – meist in der gesamten Kette. | ! Überprüfen Sie regelmäßig, welche Kompetenzen – z.B. für Innovationen – notwendig sind, und ob diese auch im Unternehmen sowie bei Partnern und Kunden vorhanden sind! |
| 2 | Eine Weiterbildung der Beschäftigten findet nicht systematisch statt – sondern meist ad hoc und wenn es nicht mehr anders geht. | ! Planen Sie die Weiterbildung der Beschäftigten systematisch – beziehen Sie diese bei der Auswahl von Maßnahmen mit ein! |
| 3 | Beschäftigte bilden sich nicht weiter, weil Sie für sich keine Möglichkeiten einer Entwicklung im Unternehmen sehen – oder diese tatsächlich nicht haben. | ! Bieten Sie Ihren Beschäftigten als Anreiz Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen an! Denken Sie dabei nicht nur an Geld, sondern z.B. auch an die Funktion als Experte o.ä.! |
| 4 | Die Beschäftigten trauen sich nicht, Neues auszuprobieren und Fehler zu machen, weil Sie negative Konsequenzen befürchten. | ! Vermitteln Sie, dass Fehler gemacht werden dürfen – um daraus zu lernen! Als Führungskraft leben Sie das am besten vor! |
| 5 | Viele Dinge werden immer wieder – falsch – gemacht, weil vorhandenes Wissen und Erfahrungen nicht genutzt werden können. | ! Dokumentieren Sie Erfahrungen (ganz pragmatisch!) und sorgen Sie für einen regen Austausch von Wissen! |
| 6 | Neu erworbenes Wissen wird von den Beschäftigten nicht angewendet – trotz Weiterbildung bleibt alles beim Alten. | ! Unterstützen Sie die Beschäftigten aktiv bei der Umsetzung neuen Wissens – stellen Sie z.B. ausreichend Zeit für den Aufbau neuer Routinen zur Verfügung! |