



Danube Transnational Programme

INDEED

COACH: Innovation und Krise

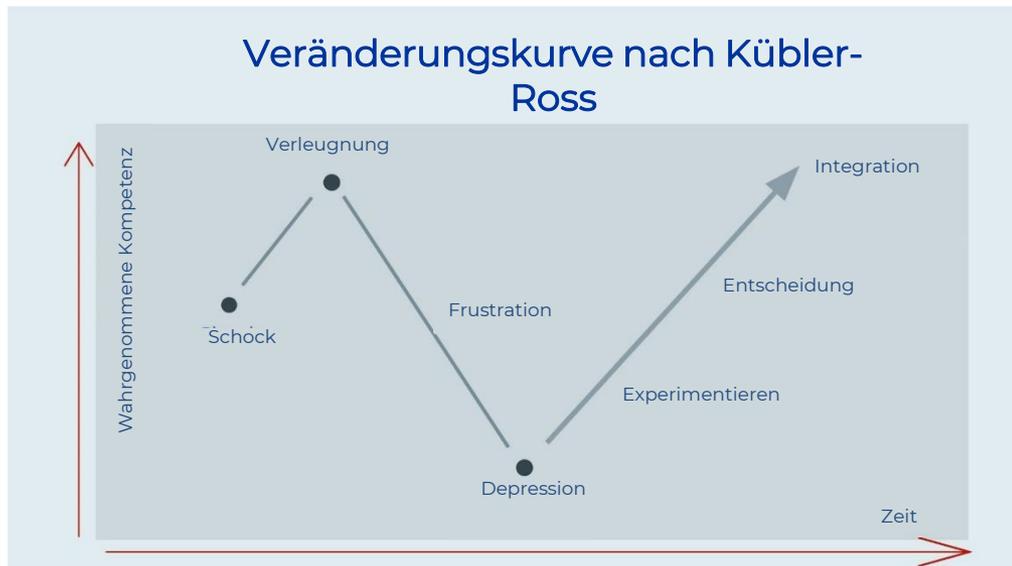
INDEED

Innovation für
Demenz im Donauraum

Von der Europäischen Union kofinanziertes Projekt
A stream of cooperation

Normalerweise trifft uns eine Krise zunächst hart und lässt unser Vertrauen und unsere Stimmung sinken. Eine Krise hat jedoch das Potenzial, Innovationen zu fördern und Veränderungen zu integrieren.

Die Kübler-Ross-Veränderungskurve erklärt den Verlauf der menschlichen und organisatorischen Reaktionen auf Veränderungen und Krisen:



- Wir sind von einem Ereignis **überrascht oder schockiert**
- gefolgt von der **Verleugnung** des Sachverhalts
- und dann durch **Frustration und Depression**, wenn die Tatsachen endlich anerkannt werden.
- Danach folgt eine **Konfrontation** mit der neuen Situation.
- Wir experimentieren und **lernen daraus**, wie wir in der neuen Situation arbeiten können.
- Schließlich werden diese Veränderungen in die Organisationsstruktur **integriert** und zur Normalität.

Innovation und Krise: Triebkräfte für Innovation

Unternehmen, die auch in Nicht-Krisenzeiten über ein gutes Innovationsmanagement verfügen, überstehen eine Krise in der Regel besser und nutzen sie für Innovationen.

Die Internationale Organisation für Normung (ISO) schlägt 8 Grundsätze für ein erfolgreiches Innovationsmanagement vor:



Wertermittlung

- Der Auftrag einer Organisation sollte das Endziel jeder Innovation sein.
- Deshalb sollte der Auftrag immer klar sein.



Zukunftsgerichtete Führung

- Eine Organisation sollte zukunftsorientierte Führungskräfte haben.
- Sie haben eine klare Vision für die Zukunft, konzentrieren sich auf ihren Auftrag, lassen sich von der Vergangenheit inspirieren und lernen aus ihr, aber nur, um die Zukunft aktiv zu gestalten.

Innovation und Krise: Triebkräfte für Innovation



Strategische
Ausrichtung

- Das gesamte Team sollte eine **strategische Ausrichtung** haben und die **Ziele** für die Zukunft und deren wichtige **Meilensteine** kennen.
- Es muss klar sein, welche **Probleme vorrangig** zu lösen sind.



Kultur

- Eine Innovationskultur innerhalb einer Organisation oder eines Teams ist unerlässlich: Fehler und Konflikte sind eine Quelle für Entwicklung und Kreativität, hohe **Informationstransparenz**, **offene** und flexible **Kommunikationswege**, team- und hierarchieübergreifende **Zusammenarbeit**, **Vertrauen** und wenig Kontrolle.



Erkenntnisse
nutzen

- Eine Organisation sollte **systematisch Daten und Wissen über die Zielgruppe und den Sektor** nutzen, um erklärte und unerklärte Bedürfnisse auszuschöpfen.
- Daher ist es hilfreich, mit Nutzern, Kunden, Partnern und anderen interessierten Parteien in Kontakt zu treten.



Unsicherheiten
bewältigen

- Innovation geht mit Ungewissheit einher, die sich nicht im Voraus abschätzen lässt.
- Daher müssen Innovationen ständig evaluiert werden, und es sollten verschiedene Innovationen ausprobiert werden.



Flexible
Strukturen

- Die Organisationsstrukturen sollten in der Lage sein, sich in einem sich rasch verändernden Umfeld schnell anzupassen.
- Die Prozesse sollten flexibel sein, damit Teamkonstellationen oder die Art der Leistungserbringung angepasst werden können.



Systemansatz

- Bei einem systemischen Ansatz werden die gesamte Organisation und die miteinander verknüpften Bereiche im Auge behalten.
- Organisationen sollten sich nicht nur auf einzelne Dienstleistungsbereiche konzentrieren, sondern die Gesamtfunktion der Organisation in einem bestimmten Umfeld bewerten.