

## 10 Merksätze für Innovationsskiller und solche, die es werden wollen

- Betrachten Sie jede neue Idee als Störfaktor! Besonders gefährlich sind Ideen Ihrer Mitarbeiter, weil sie eben Mitarbeiter sind. Ein klares «Dafür sind Sie nicht zuständig!» hilft sehr rasch und wirkungsvoll!
- Machen Sie es den sogenannten «guten Vorschlägen» nicht zu einfach! Mit komplizierten Abklärungen und zögerlichen Reaktionen können Sie grösseren Schaden abwenden.
- Kritisieren Sie so viel Sie wollen - aber loben Sie um Gotteswillen nicht! Schliesslich haben Sie schon genug Probleme und können sich Überheblichkeiten schlicht nicht leisten.
- Seien Sie stets pingelig exakt! Es soll immer alles ganz genau gezählt sein, was gezählt werden kann. Nur so können Sie etwelche Unstimmigkeiten vorneweg ausschliessen.
- Sorgen Sie dafür, dass am Schluss immer dort entschieden wird, wo am wenigsten Kompetenz vorhanden ist. Das fördert die Kreativität und den Teamgeist ungemein.
- Klammheimlich vorbereitete und dann blitzartig eingebrachte Neuerungen fördern diesen Teamgeist zusätzlich. Besonders wenn damit Reorganisationen verbunden sind.
- Nennen Sie immer wieder gute Beispiele, die belegen, dass andere auch ohne viel Neuerungen leben.
- Weisen Sie bei Pannen und Fehlern immer wieder klar darauf hin, dass diese auch andernorts vorkommen.
- Fragen Sie bei jeder neuen Idee unmissverständlich, ob die zutragende Person gewillt ist, die volle Verantwortung dafür zu übernehmen. Machen Sie ebenso klar auf Sanktionen aufmerksam und erinnern Sie in jedem Fall an frühere Fehler und Pannen.
- Vor allen Dingen aber: Lassen Sie niemals Zweifel aufkommen, wer bei Ihnen für kreative Ideen und Innovationen zuständig ist: Sie und Sie allein. Denn schliesslich kann dies niemand besser als Sie. Punktum!

Übrigens: Bei Nebenwirkungen fragen Sie am besten einen Psychiater oder Treuhänder.

Auszug aus Veledes-Revue Nr. 4, 1999

[www.veledes.ch](http://www.veledes.ch)