

Lernzettel

Hierarchie, Anreiz- und Entlohnungssysteme,
Mitbestimmung, Nachhaltigkeit

Universität: Technische Universität Berlin
Kurs/Modul: Organisation und Innovationsmanagement
Erstellungsdatum: September 6, 2025



Zielorientierte Lerninhalte, kostenlos!
Entdecke zugeschnittene Materialien für deine Kurse:

<https://study.AllWeCanLearn.com>

Organisation und Innovationsmanagement

Lernzettel: Hierarchie, Anreiz- und Entlohnungssysteme, Mitbestimmung, Nachhaltigkeit

(1) Hierarchie.

Die Hierarchie beschreibt die formale Ordnung von Rollen, Verantwortlichkeiten und Entscheidungsbefugnisse. Sie bildet die Aufbau- und Ablauforganisation ab und steuert Kommunikation, Entscheidungswege und Koordination.

Aufbau- und Ablauforganisation.

- Aufbauorganisation: Festlegung von Stellen, Linien- und Stabstellen, Verantwortlichkeiten.
- Ablauforganisation: Prozessketten, Weisungs- und Informationswege, Standardabläufe.

Formale vs. informelle Struktur.

Formale Strukturen definieren offizielle Berichtswege; informelle Strukturen entstehen durch soziale Netzwerke, Vertrauen und Kultur und können Entscheidungsprozesse beschleunigen oder blockieren.

Span of Control und Delegation.

Breite vs. enge Spannen beeinflussen Geschwindigkeit, Kontrolle und Entscheidungsqualität; sinnvolle Delegation stärkt Motivation, reduziert Bürokratie.

Auswirkungen auf Motivation und Innovation.

Klare Strukturen unterstützen Transparenz, zu geringe Hierarchie kann Flexibilität erhöhen; zu enge Hierarchien können Lern- und Innovationsprozesse hemmen.

(2) Anreiz- und Entlohnungssysteme.

Anreize steuern Motivation, Verhalten und Leistung. Sie setzen Handlungen in Bezug zu Unternehmenszielen und beeinflussen die Innovationsfähigkeit entscheidend.

Monetäre Anreize.

- Grundgehalt, variable Vergütung, Prämien, Boni, erfolgsabhängige Entlohnung.
- Zielvereinbarungen, Leistungskennzahlen (KPIs), Bonusmodelle.

Nicht-monetäre Anreize.

- Anerkennung, Wertschätzung, Weiterbildung, Karriereperspektiven.
- Flexible Arbeitsgestaltung, sinnstiftende Aufgaben, Autonomie.

Gerechtigkeit und Akzeptanz von Anreizen.

Distributive, prozedurale und interaktionale Gerechtigkeit beeinflussen Akzeptanz und Motivation; Transparenz und Verständlichkeit der Zielvorgaben sind entscheidend.

Zielvereinbarungen und Feedback.

SMARTe Ziele, regelmäßiges Feedback, scorings und Review-Gespräche stärken Verbindlichkeit und Lernprozesse.

(3) Mitbestimmung.

Mitbestimmung umfasst partizipative Formen der Entscheidungsfindung, die Aufmerksamkeit für Stakeholder-Interessen und demokratische Gestaltungsprozesse.

Formen der Mitbestimmung.

- Betriebsrat, Arbeitnehmervertretung, kollektive Vereinbarungen.
- Partizipation in Projekten, agile Mitbestimmung, regelmäßige Runden- oder Feedback-Gespräche.

Auswirkungen auf Organisation und Innovation.

Mitbestimmung kann Motivation und Bindung erhöhen, Entscheidungsprozesse verlangsamen oder durch klare Moderation beschleunigt werden; sie fördert eine Lernkultur und hilft, Widerstände gegen Veränderungen zu reduzieren.

(4) Nachhaltigkeit.

Nachhaltigkeit verbindet ökonomische, ökologische und soziale Ziele und verankert sie in Strategie, Struktur und Prozesse.

Triple Bottom Line.

- Ökonomie: wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und Wertschöpfung.
- Umwelt: Ressourceneffizienz, Emissionen, Abfallreduktion.
- Soziales: Fairness, Gesundheit, Mitarbeiterzufriedenheit, Gemeinschaft.

Governance und Stakeholder-Orientierung.

Transparenz, Rechenschaftspflicht, ethische Standards, Berichts- und Zielerreichungsprozesse.

Nachhaltigkeitsmessung.

KPIs zu Umwelt-, Sozial- und Governance-Themen (ESG), Nachhaltigkeitsberichte, langfristige Zielsetzung und Budgetierung.

(5) Verbindung zu Innovationsmanagement.

Hierarchie, Anreiz- und Mitbestimmung prägen die Innovationskultur.

Einflussfaktoren.

- Flache Strukturen fördern Informationsfluss und agiles Arbeiten.

- Anreizsysteme motivieren adressatengerecht zur Innovation.
- Mitbestimmung erhöht Akzeptanz von Innovationen, kann jedoch Tempo kosten.

Innovationsfördernde Organisation.

Cross-funktionale Teams, offene Kommunikationskanäle, klare Rollenzuweisungen, transparente Ziele, Feedback-Schleifen und Lernkultur.

(6) Praktische Gestaltungshinweise.

- Klare, faire und transparente Belohnungssysteme implementieren.
- Partizipation gezielt einsetzen, Prozesse nicht unnötig bremsen.
- Nachhaltigkeit integrativ in Ziele, Prozesse und Budgets verankern.
- Regelmäßige Reflexionen zu Hierarchie, Anreizsystemen und Mitbestimmung.

(7) Checkliste und Übungsfragen.

- Welche Hierarchieform unterstützt Ihre aktuelle Innovationsarbeit am besten (flach, funktionsorientiert, matrixbasiert)?
- Welche Anreizkomponenten fördern Lern- und Innovationskultur am stärksten?
- Wie lässt sich Mitbestimmung so gestalten, dass Entscheidungen schnell und verantwortungsvoll getroffen werden?
- Welche konkreten Maßnahmen erhöhen die Nachhaltigkeitswirkung in Ihrem Organisationsskontext?
- Welche Kennzahlen (KPIs) würden Sie für Ökonomie, Umwelt und Soziales in Ihrem Bereich vorschlagen?