

# OrgIn - Die Organisation des Informellen

Die Organisation  
abteilungsübergreifender informeller Kooperation  
bei der Rieter Ingolstadt Spinnereimaschinenbau AG

## Das Unternehmen

---

- Rieter Holding AG, Winterthur  
*Weltweit agierender Systemanbieter für mechanisches Spinnen  
und Chemiefaserherstellung*
- Rieter Ingolstadt Spinnereimaschinenbau AG  
*Strecken, Rotorspinnmaschinen  
Produkt-/Prozeßorganisation  
Gruppenarbeit  
Simultaneous Engineering*

## Dynamik im Alltag generiert Kooperationserfordernisse

---

- Permanente Weiterentwicklung der Produkte
- KVP, Verbesserungsvorschläge
- Varianz der Herstellungsbedingungen
- Definition von Qualitätskriterien und Standards
- Reklamationen, Fehler, Rückläufe

## Probleme an der Schnittstelle von Entwicklung und Produktion sind ...

---

- spontan
- nicht vorhersehbar
- nicht einplanbar
- erfordern schnelle Reaktion

## Faktoren, die bereichsübergreifende Kooperation erschweren

- Unterschiedlicher Informationsstand
- Unterschiedliches Verständnis
- Unterschiedliche Arbeitslogiken
- Unterschiedliche Prioritäten
- Unterschiedliche Zeithorizonte
- Unterschiedliche Darstellungsformen und Sprachen
- Unterschiedliche Zuschreibung von Zuständigkeiten

## Voraussetzungen für organisierte informelle abteilungsübergreifende Kooperation

---

- Kooperation und Kommunikation als Bestandteile des Arbeitshandelns definiert
- Handlungskorridore
- Selbststeuerung

# Die Herstellung abteilungsübergreifender Kooperation auf der Arbeitsprozeß-Ebene

---

- Integration von Kooperation und Kommunikation in das individuelle Arbeitshandeln
- Selbstverantwortung/Autonomie
- Wechselseitig-dialogische Kommunikation
- Übernahme gemeinsamer Verantwortung

## Merkmale informeller Kooperation

- Integration in das laufende Arbeitshandeln
- Offenheit von Inhalt, Zeit, Partnern
- Handlungs- und Gegenstandsbezug
- Bezug auf gemeinsame Erfahrungen („implizites Wissen“)



## Wechselseitig-dialogische Kommunikation

- Interaktion
- Austausch / Klärung
- Gemeinsame Vereinbarungen

## Erfolge für die Mitarbeiter

---

- Erweiterung der Qualifikation
- Möglichkeiten für Bildung und Nutzung von Erfahrungswissen
- Ausweitung der Handlungsmöglichkeiten
- Förderung von Eigeninitiative und Engagement

## Erfolge für das Unternehmen

- Erhöhung der Flexibilität  
(Reaktionsfähigkeit auf wechselnde Anforderungen)
- Verbesserung des Qualitätsstandards  
(z.B. Verbesserung der Prozeßsicherheit)
- Weniger interne Reibungsverluste

## Erforderliche Rahmenbedingungen

- Definition der Arbeitsaufgabe
- Ressourcen (Zeit)
- Personalpolitik (Vertrauen, Akzeptanz)
- Schaffung gemeinsamer Erlebnis- und Erfahrungsräume