

Ergebnisse Innovationsbarometer 2008

Nach den Erhebungen von 2005 und 2006 liegen nun die Ergebnisse für den Innovationsbarometer 2008 vor. Es haben an der Online-Befragung 488 Betriebs- und Personalräte aus verschiedenen Branchen teilgenommen (z.B. Groß- und Einzelhandel, Telekommunikation, Werbung und Marktforschung, Fahrzeugbau, Gastronomie, Banken- und Kreditwesen, Erziehung und Unterricht, Gesundheitswesen, Erzbergbau, Chemische Industrie usw.).

1. Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse

- Innovationen sind für den Großteil der Unternehmen (62%) von herausragender strategischer Bedeutung. In vielen Unternehmen werden Innovationen zielgerichtet und mit Hilfe von Kennziffern gesteuert.

Der Schwerpunkt der Innovationspolitik liegt weniger auf Sprunginnovationen, sondern auf der Förderung von inkrementellen Innovationen. Eine nachhaltige Förderung von inkrementellen Innovationen bejahen 55%, von Sprunginnovationen 28% der Befragten.

Die Qualifizierungsangebote in den Unternehmen werden mehrheitlich als attraktiv und innovationsförderlich beurteilt (62%). **Für die Beschäftigten bestehen jedoch zu wenige Möglichkeiten, Kreativität und eigenen Ideen systematisch in den betrieblichen Innovationsprozess einzubringen.**

Nach Angaben von einem Drittel der Befragten gibt es in den Unternehmen Probleme bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Außerdem erschweren zusehends Erschöpfungszustände bei den Beschäftigten das Ausschöpfen vorhandener und wichtiger Innovationspotenziale der Mitarbeiter/-innen (nach Angabe von 70% der Befragten).

„Diversity“ sowie soziales und kulturelles Engagement stärken nach 70% der Aussagen die Innovationsfähigkeit der Unternehmen. Eine auf Offenheit und Vertrauen basierende Unternehmenskultur ist eine wesentliche Voraussetzung für das Entstehen von Innovationen.

Positive Beschäftigungswirkungen von Innovationen werden in den Unternehmen nur selten gesehen (25%). Beschäftigungseffekte werden eher mit inkrementellen Innovationsprozessen verbunden, als mit Sprunginnovationen.

Die betrieblichen Interessenvertreter/-innen nehmen im Innovationsprozess eine wichtige Rolle ein (62% sind aktiv beteiligt).

Im Folgenden werden die Ergebnisse ausführlicher erläutert.

2. Das Urteil der Interessenvertreter/-innen (Betriebs- und Personalräte)

62% der Befragten geben an, dass das Thema Innovation Bestandteil des Unternehmensleitbildes ist. Die Mehrheit der Unternehmen (53%) verfügt nach Auskunft der Interessenvertreter/-innen über eine mittelfristige Innovationsstrategie und präzise Innovationsziele. 64% sind der Meinung, dass sich ihr Unternehmen innerhalb der jeweiligen Branche als innovativ präsentiert. 73% geben an, dass ihr Unternehmen auf einem aktuellen technologischen Stand ist. Diese insgesamt positive Beurteilung deckt sich mit den Ergebnissen des Innovationsbarometers 2005 und 2006.

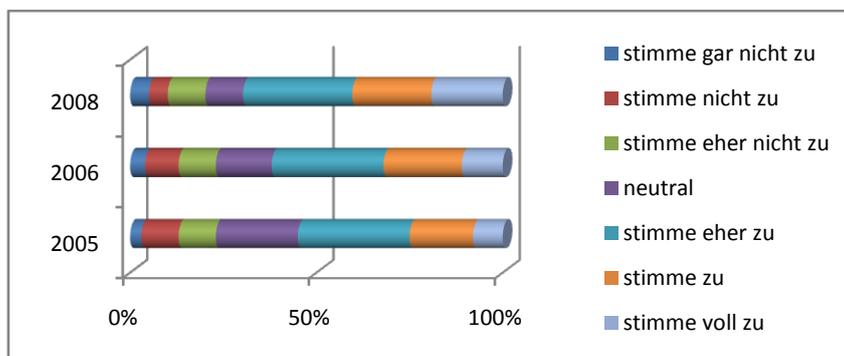
Radikale Prozess- und Produktideen („Sprunginnovationen“) werden in den Unternehmen weitaus weniger gefördert als die kontinuierliche Verbesserung von Produkten und Technologien („inkrementelle Innovation“). 28% der Interessenvertretung sind der Meinung, dass Sprunginnovationen in ihren Unternehmen gefördert werden. Eine nachhaltige Förderung von inkrementellen Innovationen bejahen 55% der Befragten. Im Vergleich zur Befragung 2006 zeigen sich keine signifikanten Veränderungen in den Schwerpunkten der betrieblichen Innovationspolitik.

- Die Rolle der Beschäftigten im Innovationsprozess

Eine wesentliche Voraussetzung, damit Innovationen in den Unternehmen entstehen können, ist Mitarbeiterkreativität und die permanente Weiterentwicklung vorhandener Qualifikationen.

- I. *Nach Einschätzung von 62% der Befragten existiert in den Unternehmen ein innovationsförderliches, attraktives Aus- und Fortbildungsangebot.*
- II. *Die Ideen und die Kreativität der Mitarbeiter/-innen werden in den Unternehmen nach Einschätzung der befragten Interessenvertreter/-innen nur unzureichend für Innovationen genutzt. Mitarbeiterideen werden nach Einschätzung von nur 44% der Befragten systematisch aufgegriffen. Nur 32% der Interessenvertreter/-innen sind der Meinung, dass den Mitarbeitern ausreichend Anreize geboten werden, sich aktiv in den Innovationsprozess einzubringen.*
- III. *Der Erfahrungsschatz älterer Arbeitnehmer/-innen wird nach Einschätzung von lediglich 33% der befragten Interessenvertreter/-innen in ihren Unternehmen aktiv genutzt.*
- IV. *Nur ein gutes Drittel der Befragten stimmt zu, dass in ihren Unternehmen Familie und Beruf gut zu vereinbaren sind und somit das Kreativitätspotenzial von Mitarbeitern umfassend erschlossen werden kann.*
- V. **70% der Befragten gibt an, dass in ihren Unternehmen Anzeichen extremer Erschöpfung („Burn-Out“) bei den Beschäftigten auftreten und damit das Entstehen von Innovationen stark behindert wird. Die Einschätzung der Befragten über das Auftreten von Burn-Out bei den Beschäftigten ist im Vergleich zu 2005 und 2006 nochmals alarmierend angestiegen.**

Abbildung 1: Anzeichen extremer Erschöpfung („Burn Out“) treten in meinem Unternehmen auf



Quelle: Innovationsbarometer 05/06/08; verdi-innotec

Im Gesundheitsbereich (Krankenhäuser, Pflegeheime), im Einzelhandel als auch im Bereich Telekommunikation nehmen die befragten Betriebs- und Personalräte das Auftreten extremer Erschöpfung (Burn-Out) *weitaus höher* als in anderen Branchen wahr.

Passend dazu die Sichtweise der Beschäftigten aus den Daten des DGB-Index 2007/08

Hinsichtlich der Erhebung des Innovationsbarometers 2008 ergeben sich Parallelen zu den erhobenen Daten des DGB-Index von 2007 und 2008. Aus diesem Grund werden an dieser Stelle einige wichtige Aspekte aus der Index-Erhebung herausgegriffen. Die Sichtweise der Beschäftigten ergänzt die Beurteilungen der Interessenvertreter/-innen aus dem Inno-Barometer 2008.

Von den über 6000 befragten Beschäftigten geben **39%** an, sich **oft** nach ihrer Arbeit *leer* und *ausgebrannt* zu fühlen. **41%** der Arbeitnehmer/-innen finden, dass sie während ihres bisherigen Erwerbslebens *meist unter psychischen Arbeitsbelastungen gearbeitet haben*. Davon sind größtenteils die Arbeitskräfte aus den Wirtschaftszweigen Erziehung/Unterricht (59%) und Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (61%) betroffen.

In der Index-Erhebung 2008 wurde danach gefragt, *ob die Arbeit den Beschäftigten Möglichkeiten zur Weiterentwicklung ihres Wissens und Könnens ermöglicht*. **36%** antworteten, dass dies in geringem Maß der Fall ist. Auf die Frage, ob die Beschäftigten ihre eigenen Ideen in die Arbeit einbringen können, sind ebenfalls **36%** der Meinung, dass ihnen das nur in geringem Maß möglich ist.

28% der Befragten ist das **Verhältnis zwischen Beruf und privatem Leben** in geringem Maß ausgewogen. *14% geben an, dass es kein ausgewogenes Verhältnis ist* (Erhebung von 2007). Der Rest der Befragten spricht von einem ausgewogenen Verhältnis zwischen Beruf und Privatleben.

3. Innovationsförderliche Rahmenbedingungen

Die Förderung von Vielfalt und sozialem Engagement ist eine wichtige Quelle für die Entfaltung von Innovationen in den Unternehmen.

Nach Meinung von 70% der Befragten ist die Vielfalt von Kompetenzen, Kulturen und Generationen („Diversity“) eine wichtige Voraussetzung für die Innovationskraft von Unternehmen. Rund 60% sehen zudem im sozialen und kulturellen Engagement von Unternehmen und ihrer Beschäftigten eine Quelle für das Entstehen von Innovationen.

Eine offene, vertrauensbasierte Unternehmenskultur als Voraussetzung für das Entstehen von Innovationen ist nur bei vergleichsweise wenigen Unternehmen vorhanden. Eine solche Kultur der Ermutigung und des Vertrauens ist nur für 26% der Befragten in ihren Unternehmen erkennbar.

Die Daten geben weitere Einblicke: In einigen Branchen (z.B. im Gesundheitsbereich) bestehen Zusammenhänge zwischen der verstärkten Zustimmung der Befragten, dass es Burn-Out-Erscheinungen in ihren Unternehmen gibt, bei gleichzeitig niedrig eingeschätzter vertrauensvoller Unternehmenskultur.

Nur 30% der Interessenvertreter/-innen sind der Meinung, dass offene Kritik auf allen Ebenen in den Unternehmen möglich ist.

4. Innovationen und Beschäftigung

Positive Auswirkungen von Innovationen auf die Beschäftigung werden nur von einer Minderheit der befragten Interessenvertreter/-innen konstatiert. 25% stimmen der Aussage zu, dass erfolgreiche Innovationen in ihrem Unternehmen Beschäftigungswirkungen entfalten. 54% sehen dagegen keinerlei Beschäftigungseffekte durch Innovationen.

5. Die Rolle der Interessenvertreter/-innen im Innovationsprozess

Die Mehrheit der befragten Interessenvertreter/-innen (62%) unterstützt aktiv die betriebliche Umsetzung von Innovationen in ihren Unternehmen.¹

Allerdings verfügt nur knapp jede/r fünfte Interessenvertreter/-in nach eigener Einschätzung über ausreichende (finanzielle und betriebliche) Ressourcen, um Innovationsprozesse in den Unternehmen voranzutreiben.

6. Handlungsempfehlungen und -ansätze

Die Einbindung der Mitarbeiter/-innen in den Innovationsprozess sowie eine offene und vertrauensbasierte Unternehmenskultur haben deutlich positive Effekte auf das Innovationsklima in den Unternehmen. Je besser die einzelnen Interessenvertreter/-innen die Unternehmenskultur beurteilen, desto höher wird von ihnen jeweils auch die Innovationsfähigkeit des Unternehmens eingeschätzt. Bei denjenigen Befragten, die von einer starken Einbeziehung der Mitarbeiter/-innen in den Innovationsprozess berichten, ergibt sich ebenso ein subjektiv höher beurteiltes Innovationspotenzial.

Die Aussagen der Interessenvertreter/-innen (Innobarometer) sowie der Arbeitnehmer/-innen (DGB-Index) bestätigen, wie dringend Veränderungen notwendig sind. Für ein wirksames Innovationsmanagement lassen sich folgende **Handlungsempfehlungen und -ansätze formulieren:**

- *stärkere und systematische Einbeziehung der Mitarbeiter/-innen, ihrer Kompetenzen und ihres Wissens in den betrieblichen Innovationsprozess,*

¹ Im Rahmen der Forschung „Betriebsräte und Innovation“ (Projekt TiM) weist Stracke (2006) auf mögliche Aufgabenfelder der Betriebsräte hin und bezeichnet ihre Rolle als sogenannte Co-Manager. Co-Management meint die Einbindung der Mitbestimmungsorgane in Reorganisationsprozesse und deren Vermittlung gegenüber den Beschäftigten. Durch diese Rolle des Betriebsrats als Co-Manager kann nach Stracke unterstützend auf Innovation eingewirkt werden. (hierzu siehe www.projekt-tim.org)

- *eine durch Offenheit, Vertrauen und Ermutigung geprägte Unternehmenskultur, die die wichtigen Beiträge der Mitarbeiter/-innen zur Schaffung von Innovationen anerkennt und wertschätzt,*
- *eine innovationsförderliche Arbeitsgestaltung, die die Mitarbeiter/-innen und ihre Kompetenzen umfassend und dauerhaft fördert,*
- *offene Thematisierung der Beschäftigungswirkung von Innovationen, denn die Beschäftigungsperspektive ist ein wichtiges Kriterium für das Innovationsmanagement.*

Durch eine stärkere Einbindung der Mitarbeiter/-innen und das Schaffen von Mitgestaltungsmöglichkeiten für die Beschäftigten, kann die Innovationsfähigkeit der Unternehmen positiv gefördert werden. Die Motivation und das Engagement jedes einzelnen Mitarbeiters entscheiden letztendlich über die Innovationsfähigkeit von Unternehmen. Unternehmen und Betriebe müssen es Beschäftigten und Interessenvertretern ermöglichen, eine aktive Rolle in Innovationsprozessen einzunehmen, um das Beschäftigungspotenzial und die positiven Wirkungen von Innovationen auszuschöpfen.

Verfasserin des Textes: Sara Koch

Bereich Innovation und Gute Arbeit