

Die Ergebnisse des Innovationsbarometers 2013

Das ver.di-Innovationsbarometer gibt regelmäßig Auskunft über das Innovationsklima in den deutschen Dienstleistungsunternehmen. Befragt werden Aufsichtsräte sowie Betriebs- und Personalratsvorsitzende, die in ver.di organisiert sind. Die Zahl der Teilnehmer nimmt seit der ersten Befragung 2005 stetig zu. Bei der letzten Befragung haben von 9.430 Angeschriebenen über 1.000 Personen teilgenommen. Den Schwerpunkt der Befragung 2013 bildet das Thema Weiterbildung.

Das Innovationsklima im Dienstleistungssektor verschlechtert sich

Keine Zeit und zu hohe Belastung, um innovativ zu sein, so lautet das Hauptergebnis des Innovationsbarometers 2011. Die Befragung von 2013 zeigt: Der Trend zu mehr Personalabbau und Arbeitsdruck setzt sich fort. So sind die bereits hohen Werte der Befragung von 2011 weiter gestiegen: Inzwischen meinen 64% der MitbestimmungsträgerInnen, dass in den vergangenen zwei Jahren Personal abgebaut wurde, während gleichzeitig die Arbeitsmenge stieg oder gleich blieb. Alarmierende 92% haben den Eindruck, dass die *Arbeitsintensität in den letzten zwei Jahren im Unternehmen stark zunahm*. So bleiben die beiden wichtigsten Faktoren, die nach Meinung der 1.084 Befragten die Innovationstätigkeit der Beschäftigten behindern, *mangelnde Zeitressourcen sowie hoher Leistungsdruck* (89%). Auch die *Angst, Fehler zu machen*, wird inzwischen von mehr MitbestimmungsträgerInnen (75%) im Vergleich zu 2011 als Innovationshemmnis wahrgenommen.

So verwundert es nicht, dass sich das Innovationsklima im Dienstleistungssektor seit der Befragung 2011 *in vielen Bereichen verschlechtert* hat. Dies lässt sich v.a. daran ablesen, dass nach Angaben der ver.di-MitbestimmungsträgerInnen in den letzten zwei Jahren in weniger Unternehmen innoviert wurde, insbesondere betrifft dies die kontinuierlichen Verbesserungen (inkrementelle Innovationen, s. Abb. 1)

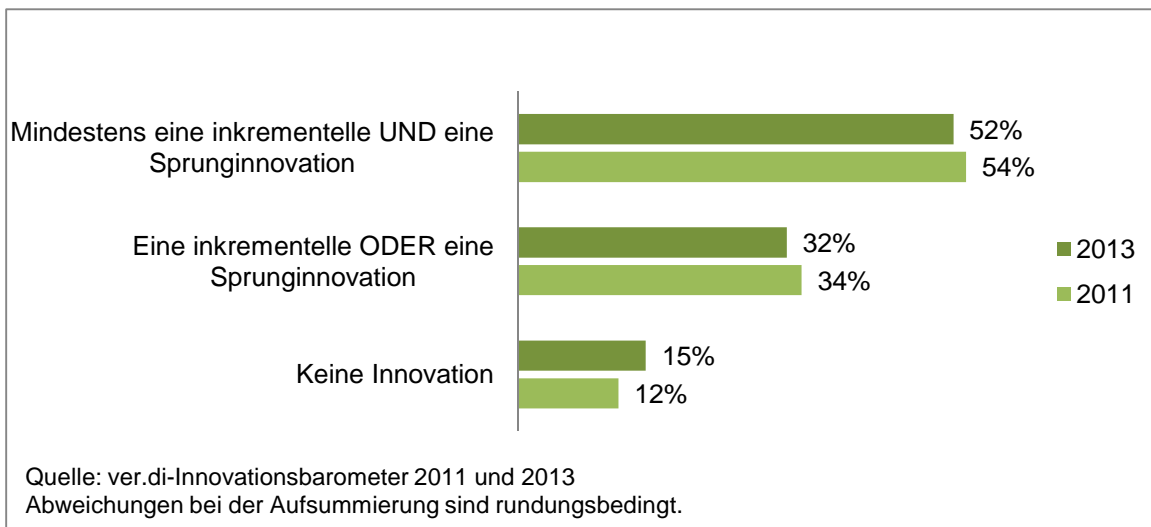


Abb. 1: Innovationsbarometer 2011/2013, eigene Darstellung (Anteil der Nennungen „ja“ in Prozent)

Innovation ohne Führung?

Ein systematisches Innovationsmanagement lässt sich auch 2013 in den meisten Dienstleistungsunternehmen nicht erkennen. Im Gegenteil, es zeigen sich schlechtere Werte im Vergleich zu 2011 bei der Mehrzahl der abgefragten Kennziffern: Beispielsweise ist die Innovationstätigkeit noch weniger in der Unternehmensstrategie verankert, nur noch 45% der ver.di-MitbestimmungsträgerInnen sind dieser Auffassung. Das Innovationsmanagement im Dienstleistungssektor ist mangelhaft. So sind noch weniger Befragte als 2011, nämlich 54%, der Auffassung, dass Innovationsprozesse mit Steuergrößen wie wirtschaftlicher Erfolg und/oder Kundenzufriedenheit geführt werden (s. Abb. 2). Es ist bereits darauf hingewiesen worden, dass die Angst, Fehler zu machen, inzwischen in mehr Unternehmen Innovationen hemmt. So sind auch weniger Befragte (36%) als noch 2011 der Meinung, dass die Beschäftigten ihre

Erfahrungen über Fehler, Störungen und Probleme im Arbeitsablauf regelmäßig in Verbesserungsprozesse einbringen können.

Es ist aber auch nicht so, dass die Mitarbeiter nun mehr Verantwortung und Entscheidungen übernehmen bzw. sich in den Innovationsprozess einbringen können – obwohl Beteiligung für den Innovationserfolg grundlegend ist. Die Handlungs- und Entscheidungsspielräume sind nicht größer geworden, im Gegenteil: Nur 17% der ver.di-MitbestimmungsträgerInnen geben an, dass diese ausreichend sind. Kreativität läuft zunehmend ins Leere: So geben nur noch 39% der MitbestimmungsträgerInnen an, dass Ideen für kontinuierliche Verbesserungen von der Unternehmensleitung (bzw. 35%: vom mittleren Management) geprüft werden.

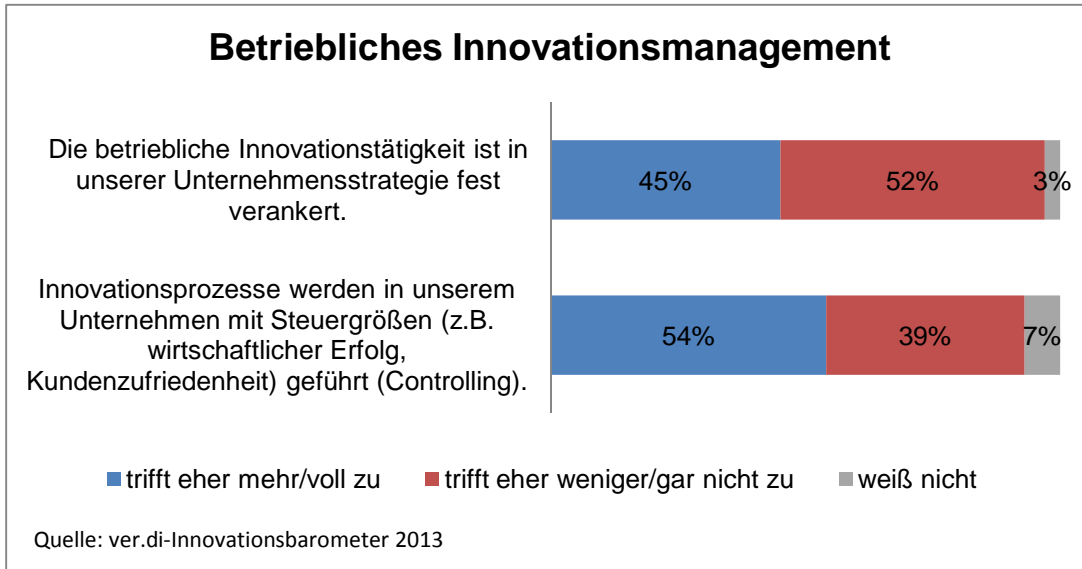


Abb. 2: Innovationsbarometer 2013, eigene Darstellung (Anteil der Nennungen in Prozent)

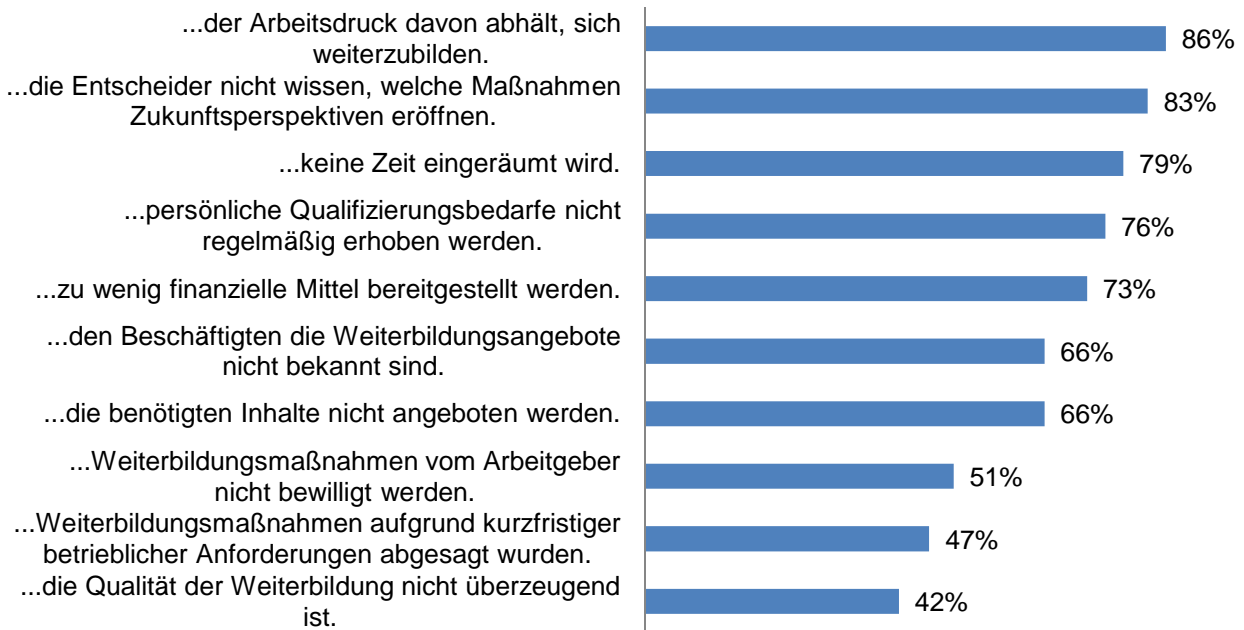
Weiterbildung als Voraussetzung für Innovationsfähigkeit: ungenügend!

Professionalisierung, eine jeweils den ständig sich ändernden – nicht nur technischen – Anforderungen gerecht werdende Qualifizierung der Beschäftigten ist eine Grundvoraussetzung für ein innovatives Unternehmen. Deshalb bildet dieses Thema den *Schwerpunkt für die Befragung 2013*. Die Ergebnisse zeigen zunächst ein weiteres Mal, dass in der Dienstleistungsbranche jedoch unzureichend weitergebildet wird. Dies sei ein hemmender Faktor für die Innovationstätigkeit, meinen 58% der Befragten. Von dieser Gruppe sind 86% der Auffassung, dass Arbeitsdruck von Qualifizierung abhält. Bzw. 79% denken, dass keine Zeit für Weiterbildung eingeräumt wird. 83% meinen, dass die Entscheider nicht wissen, welche Maßnahmen Zukunftsperspektiven eröffnen bzw. 76%, dass persönliche Qualifizierungsbedarfe nicht erhoben werden (s. Abb. 3). Im Vergleich zu 2011 sind inzwischen die Meisten (82%) der Auffassung, dass Qualifizierungen in Planungs- und Führungskompetenzen fehlen. 81% geben an, es wären Weiterbildungen in sozialen Kompetenzen notwendig, und laut 65% auch in Aufwandschätzungen von Innovationen.

Besorgniserregend ist zudem die Einschätzung der Befragten hinsichtlich des Zugangs zu Weiterbildung: Nur 51% geben an, dass alle Beschäftigtengruppen gleichermaßen Weiterbildungsangebote in Anspruch nehmen können. Vor allen *prekär Beschäftigte* sowie Mitarbeiter/innen mit *ausführenden Tätigkeiten* haben weniger Chancen, sich weiterzubilden. Dies deckt sich mit den Ergebnissen des Trendberichts „Weiterbildungsverhalten in Deutschland“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung von 2012 (vgl. BTQ-Info 2/13, 2). Von fast der Hälfte der Befragten, die also meinen, dass nicht alle gleichermaßen Weiterbildung in Anspruch nehmen können, sind 57% der Auffassung, dass ältere Beschäftigte einen erschwerten Zugang haben. Dies sollte angesichts des demografischen Wandels alarmieren. Bereits in 52% der Unternehmen werden von der betrieblichen Mitbestimmung Regelungen, die allen Beschäftigten Zugang zu Weiterbildung ermöglichen, abgeschlossen.

Diejenigen Befragten, die angaben, unzureichende Weiterbildung sei ein Innovationshemmnis, wurden anschließend nach den Ursachen gefragt.

„Die Ursache dafür, dass notwendige Weiterbildungen nicht durchgeführt werden, liegt meiner Meinung darin, dass...“



Quelle: ver.di-Innovationsbarometer 2013

Abb. 3: Innovationsbarometer 2013, eigene Darstellung (Anteil der Nennungen „trifft voll/eher mehr zu“ in Prozent)

Zusammenfassung

Die *zentralen Ergebnisse* des Innovationsbarometers 2013 lassen sich folgendermaßen zusammenfassen: Der Trend zu mehr Personalabbau und Arbeitsdruck setzt sich fort. Die beiden wichtigsten Faktoren, die nach Meinung der Befragten die Innovationstätigkeit der Beschäftigten behindern, bleiben *mangelnde Zeitressourcen sowie hoher Leistungsdruck* (89%). Das Innovationsklima im Dienstleistungssektor hat sich seit der Befragung 2011 *insgesamt eher verschlechtert*. Beispielsweise ist die Innovationstätigkeit noch weniger als 2011 in der Unternehmensstrategie verankert. Die *Angst, Fehler zu machen*, wird inzwischen von mehr MitbestimmungsträgerInnen im Vergleich zu 2011 als Innovationshemmnis wahrgenommen. Kreativität läuft zunehmend ins Leere: Weniger MitbestimmungsträgerInnen geben an, dass Ideen für kontinuierliche Verbesserungen oder Sprung-Innovationen von der Unternehmensleitung bzw. mittleres Management geprüft werden. Zudem wird in der Dienstleistungsbranche mit Blick auf die Innovationsfähigkeit unzureichend weitergebildet. Es fehlen diesbezüglich v.a. Qualifizierungen in Planungs- und Führungskompetenzen sowie in sozialen Kompetenzen. Die Entscheider wissen oft nicht, welche Weiterbildungsmaßnahmen Zukunftsperspektiven eröffnen. Vor allen *prekär und ältere Beschäftigte* sowie Mitarbeiter/innen mit *ausführenden Tätigkeiten* haben weniger Chancen, sich weiterzubilden.

Weitere Informationen:

Ausführliche Ergebnisse auf der Webseite des ver.di-Bereichs »Innovation und Gute Arbeit« <http://innotech.verdi.de/innovation/innovationsbarometer> sowie auf der Website der ver.di-Initiative »Gute Arbeit«: <http://www.verdi-gute-arbeit.de>
Ver.di-Innovationsreader: <http://innotech.verdi.de/innovation/dienstleistungsinnovationen>