



+++Das Ressort „Arbeit und Innovation“ informiert und berät+++

Beschäftigte sind wichtigste Innovationsquelle Fehlende Kreativität bremst Zukunftsentwicklung



„Ohne neue Produkte und eine bessere Qualität fährt unser Betrieb langfristig gegen die Wand. Die Beschäftigten sind der wichtigste Innovationsmotor in unserem Betrieb.“ Diese Erfahrung vieler Betriebsräte und Vertrauensleute bestätigt eine Innovationsstudie von Horváth und Partner. Nach dieser Analyse sind die Kolleginnen und Kollegen die wichtigste Quelle neuer Ideen, noch vor den Führungskräften, Kunden und Geschäftspartnern. Die Erhebung zeigt: Die kreative Ideenfindung wird in Deutschland vernachlässigt. Dabei ist das kreative, schöpferische Denken und Handeln die Schlüsselkompetenz schlechthin, um neue Wege zu beschreiten.

An der Studie nahmen 128 Führungskräfte des mittleren Managements teil. Diese kommen aus mehr als 100 Unternehmen unterschiedlicher Größe und Branchen.

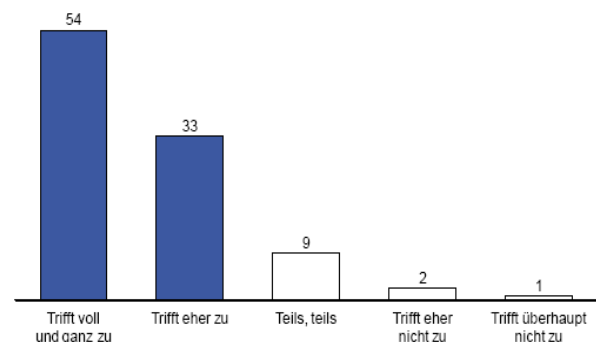
Innovationspotenzial ungenügend genutzt

Alle sind überzeugt: Innovationen sind unbedingt nötig. Nur so lassen sich die Ergebnisziele der nächsten fünf Jahre erreichen. Das sagen 87 Prozent der befragten Manager.

Fast 90 Prozent der Studienteilnehmer sind der Ansicht, dass in Deutschland ein großes Potenzial zur Gewinnung bedeutender Ideen vorhanden ist.

Auf die Frage, ob das kreative Potenzial von Führungskräften und Mitarbeitern ausreichend genutzt wird, antworten die meisten Befragten negativ. Die Spitzenmanager leben innovatives Denken und Handeln nicht vor. Das sagt jeder zweite Teilnehmer der Studie.

Um unsere Ergebnisziele der nächsten fünf Jahre zu erreichen, brauchen wir bedeutende Innovationen



Quelle: Horváth & Partner GmbH: Innovationsstudie 2009

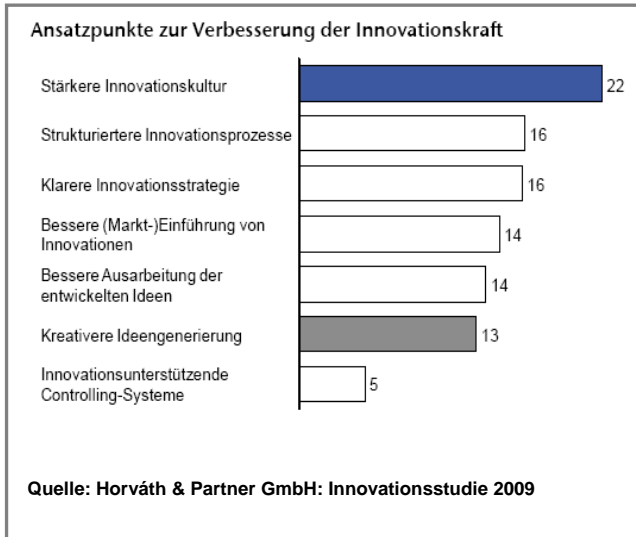
Nur wenigen ist der Nachholbedarf bei der kreativen Ideengewinnung bewusst. Dass Kreativitätstechniken kaum eine Rolle spielen und gefördert werden, überrascht nicht: Lediglich in knapp jedem zehnten Unternehmen kennen sich viele Mitarbeiter mit kreativen Techniken gut aus.

Erstaunlich ist: Selbst das Betriebliche Vorschlagswesen ist kein Vehikel für radikal neuartige Ideen. Weniger als 50 Prozent der Befragten sagen, das im Unternehmen etablierte Vorschlagswesen sei eine geeignete Plattform für stark innovative Ideen. Bei 82 Prozent der Studienteilnehmer gibt es ein Betriebliches Vorschlagswesen.

Innovationskultur: Darauf kommt es an!

Nur rund die Hälfte der Befragten sagt, es gebe im eigenen Unternehmen wenigstens tendenziell ein offenes Klima gegenüber neuen und ungewöhnlichen Ideen.

Wo muss angesetzt werden, um den Betrieb innovativer aufzustellen? Die Innovationskultur steht laut der Studie mit deutlichem Abstand an erster Stelle. Entscheidend sind die Rahmenbedingungen für innovatives Schaffen.



Was macht nachhaltiges Wirtschaften aus?

Innovationen sichern Wettbewerbsfähigkeit und Standorte. Unternehmen in Deutschland sind langfristig nur dann erfolgreich, wenn ihre Strategien auf innovative Produkte, Produktionsverfahren und Qualität ausgerichtet sind - statt auf einen reinen Kostenwettbewerb. Bei diesem Prozess müssen Betriebsräte sich beteiligen und ihre Mitbestimmungsrechte ausüben. Denn nur so können sie zum Motor einer beteiligungsorientierten Zukunftsentwicklung werden. Dabei unterstützt das Ressort „Arbeit und Innovation“.

Fest steht:

Innovationen fallen nicht vom Himmel, sondern beruhen auf sozialen Prozessen. Da sie das Ergebnis menschlichen Handelns sind, hängen sie unmittelbar von (Problemlösungs)-Kompetenz, Qualifizierung, Neugier, Offenheit und Kreativität ab.

Um Innovationen und neue Ideen zu entwickeln, brauchen Beschäftigte Freiräume. Straffe Hierarchien stehen der kreativen Ideengenerierung oft im Wege. Sie fördern nicht selten Opportunismus und lassen wenig Platz für Neuartiges.

Innovationen lassen sich nur da erfolgreich vorantreiben, wo eine gute Unternehmens- und Arbeitskultur vorhanden ist.

Über die Art und Weise, wie eine geeignete Innovationskultur aussehen soll, lässt sich trefflich streiten. Nicht alles was neu ist, ist innovativ. Und: Nicht alle neuen Produkte oder Prozesse sind gleichermaßen wertvoll und nachhaltig. Als Beschäftigte und Betriebsräte innovativ handeln muss auch heißen, eine schlechte Neuerung zu verhindern.

Innovationen messen sich für die IG Metall daran, ob sie zum sozialen und ökologischen Fortschritt beitragen. Dies bedeutet vor allem: Arbeitsplätze sichern und schaffen, die Qualität der Arbeit verbessern, gesellschaftlich nützliche und ökologisch verträgliche Produkte herstellen.

Zu fragen bleibt:

Wann bringen sich die Beschäftigten aktiv in das Innovationsgeschehen ein? Doch nur dann, wenn die Rahmenbedingungen stimmen. Wenn Wertschätzung, Motivation, Kommunikation, Freiräume und Beteiligungsmöglichkeiten gewährleistet sind. Dazu müssen die

Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeit haben, sich zu entwickeln und sich entsprechend weiterbilden können. *Kurzum: Die Beschäftigten müssen als Expertinnen und Experten in Sachen Arbeit ernst genommen werden!*



Gerade deshalb sind Tarifautonomie und Mitbestimmung, soziale Sicherheit und beteiligungsorientierte Arbeits-

organisationsformen wichtige Innovationstreiber. Das gilt vor allem in Krisensituationen.

Denn eines ist klar:

Wo Arbeit prekär ist, Leistung verdichtet, Arbeitszeit ausgehöhlt wird und Löhne gekürzt werden, da ist nicht mit innovativen Ideen und kreativem Handeln der Beschäftigten zu rechnen.

Tanja Fondel tanja.fondel@igmetall.de
Ressort „Arbeit und Tel.: 069-6693-2371
Innovation“