

Innovationsfähigkeit entwickeln - Innovationen am Arbeitsplatz erforschen und gestalten

Jürgen Howaldt

Die Fähigkeit einer Gesellschaft, die vorhandenen Innovationspotenziale zu nutzen und systematisch weiterzuentwickeln, entscheidet über ihre Zukunftsfähigkeit. Allerdings ist die Entwicklung von Innovationsfähigkeit ein voraussetzungsreicher Prozess und stellt die beteiligten Akteure aus Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Gesellschaft vor große Herausforderungen. Während sich die Debatte um nationale und regionale Innovationssysteme vorwiegend mit den strukturellen, politischen und institutionellen Voraussetzungen der Innovationsfähigkeit auf nationaler und regionaler Ebene beschäftigt, treten in der wissenschaftlichen Diskussion um ein erweitertes Innovationsverständnis zunehmend management- und arbeitsbezogene Aspekte der Innovationsfähigkeit in den Mittelpunkt der Aufmerksamkeit (Howaldt/Schwarz 2010).

Auf Ebene der Organisation und des Unternehmens setzt dies die Schaffung moderner Arbeitsumgebungen voraus, die eine stärkere Selbstorganisation ermöglichen und mehr Freiraum für die individuelle Gestaltung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsprozesse lassen. Von besonderer Bedeutung sind dabei *Innovationen am Arbeitsplatz* (vgl. *Dortmund/Brussels Position Paper 2012*). Diese lassen sich als Umsetzung sozialer Innovationen auf Ebene des Unternehmens definieren. Innovationen am Arbeitsplatz setzen eine erhebliche Verschiebung hin zu mehr Partizipation, mehr Dezentralisierung von Verantwortung, mehr Arbeitsautonomie, mehr Möglichkeiten individueller Kontrolle, mehr Selbstorganisation und ein erhöhtes Maß an Weiterbildung voraus. Innovationen am Arbeitsplatz streben Win-win-Situationen an, in denen soziale und wirtschaftliche Ziele gleichermaßen Berücksichtigung finden.

Immer mehr Länder haben Programme zur Arbeitsproduktivität, Kompetenzentwicklung, Bildung und Innovation eingeführt oder sind dabei, diese zu entwickeln. Nicht nur Deutschland hat eine reiche Tradition an solchen Programmen (Humanisierung des Arbeitslebens, Qualität des Arbeitslebens, Innovative Arbeitsgestaltung). Es lassen sich auch Beispiele in Finnland (Arbeitsplatzentwicklung), Schweden (Erneuerung der Unternehmensführung und der Arbeitsorganisation), den Niederlanden und Belgien (soziale Innovation), Irland und Großbritannien (Innovation am Arbeitsplatz) finden.

Diese Erfahrungen sozialer Innovationen am Arbeitsplatz miteinander zu verbinden, Synergiepotenziale zu identifizieren und die Qualität des Arbeitslebens zu verbessern mit dem Ziel, Innovationsfähigkeit im Sinne intelligenten, nachhaltigen und inklusiven Wirtschaftens weiter zu erhöhen, dafür sind Investitionen in entsprechende Forschung und Entwicklung notwendig. Insofern ist es folgerichtig, dass das Thema „Innovative Arbeitswelt“ einen wichtigen Stellenwert in der neuen Hightech-Strategie der Bundesregierung einnimmt.

Literatur:

Dortmund/Brussels Position Paper 2012: Workplace Innovation as Social Innovation:

Internet: [http://www.sfs.tu-](http://www.sfs.tu-dortmund.de/cms/de/DieSFS/Gremien_Netzwerke/EUWIN/Dortmund_Brussels_Position_Paper_on_Workplace_Innovation_12th_June_2012.pdf)

[dortmund.de/cms/de/DieSFS/Gremien_Netzwerke/EUWIN/Dortmund_Brussels_Position_Paper_on_Workplace_Innovation_12th_June_2012.pdf](http://www.sfs.tu-dortmund.de/cms/de/DieSFS/Gremien_Netzwerke/EUWIN/Dortmund_Brussels_Position_Paper_on_Workplace_Innovation_12th_June_2012.pdf) (zuletzt aufgesucht am 24.04.2017)

Howaldt, J./Schwarz, M. 2010: Soziale Innovation. Skizze eines gesellschaftstheoretisch inspirierten Forschungskonzepts. Bielefeld