

Irene Mandl

Innovative Veränderungen in europäischen Unternehmen im Fokus der aktuellen Eurofound-Studie »Innovative changes in European companies: Evidence from the European Company Survey«



»Innovative changes in European companies: Evidence from the European Company Survey«¹ ist eine aktuelle Studie der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound), in der die Zusammenhänge zwischen Innovation, personalpolitischen Maßnahmen, betrieblichen Ergebnissen und Wohlbefinden am Arbeitsplatz in den EU-Mitgliedstaaten untersucht werden. »Innovation« umfasst dabei sowohl Produkt- als auch Prozessinnovationen, neue oder deutlich verbesserte Vermarktungsmethoden sowie organisatorische Neuerungen. Die Studie beruht auf einer Analyse der Daten des »European Company Survey«,² bei dem Innovationen als neu für das jeweilige Unternehmen (nicht jedoch unbedingt neu für den Markt) gemeldet werden.

Irene Mandl, Leiterin des Forschungsbereiches »Beschäftigung« bei Eurofound, skizziert die wichtigsten Erkenntnisse und Schlussfolgerungen aus dieser Studie.

Zum Hintergrund der aktuellen Eurofound-Studie

Innovation gilt im Allgemeinen als wichtiger Impulsgeber für Verbesserungen der Wettbewerbsfähigkeit und der Produktivität sowie für das Wachstumspotenzial von Unternehmen.

Die Europa-2020-Strategie führt Innovation als eine der Möglichkeiten an, nachhaltiges und inklusives Wachstum zu erreichen. Innovation sowie personalpolitische Maßnahmen, die die Innovationsfähigkeit und Innovationsaktivität der Unternehmen fördern, werden dabei als Hauptmerkmal zukunftsorientierter Arbeitsplätze hervorgehoben.

Die wichtigsten Erkenntnisse aus der aktuellen Eurofound-Studie

Im Zeitraum von 2010 bis 2013 meldete über die Hälfte der befragten Betriebsstätten (55 Prozent) aus den 28 EU-Mitgliedstaaten die Einführung neuer oder deutlich veränderter Erzeugnisse und Dienstleistungen, Vermarktungsstrategien oder organisatorischer Prozesse. Im EU-Durchschnitt waren Produktinnovationen mit 40 Prozent am häufigsten, gefolgt von Prozessinnovationen (35 Prozent). Die geringste Häufigkeit wiesen mit einem Anteil von 32 Prozent Veränderungen von Vermarktungsstrategien auf.

Bezüglich organisatorischer Maßnahmen zeigt sich, dass der Einsatz von internen Qualitätssicherungsinstrumenten und Maßnahmen zur Beobachtung externer Entwicklungen unter den stärksten Determinanten für Innovation zu finden sind. Auch hinsichtlich der Zusammenarbeit bei Produktion, Vermarktung oder Entwicklung und/oder der Auslagerung dieser Bereiche lassen sich positive Beziehungen zur Innovation aufzeigen.

Die Innovationswahrscheinlichkeit steigt, wenn starke Strukturen in den Bereichen »Arbeitsorganisation« und »Direkte ArbeitnehmerInnenbeteiligung« (z.B. Einbeziehung der MitarbeiterInnen in die Lösung von Problemen oder in die

Fortsetzung →

1 Deutsch: Innovative Veränderungen in europäischen Unternehmen. AutorInnen dieser Studie sind Stavroula Demetriades und Franz Ferdinand Eiffe.

2 www.eurofound.europa.eu/surveys/european-company-surveys.

Weiterführende Links & Downloads

 [Eurofound-Studie: »Innovative changes in European companies: Evidence from the European Company Survey« \(inkl. dt. Zusammenfassung\)](#)

 [European Company Survey](#)

 [Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen \(Eurofound\)](#)

 [Online-Archiv der Reihe FokusInfo](#)

Weitere interessante Volltext-Publikationen zum Thema finden Sie unter Verwendung selbstgewählter Stichworte in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes: [Bibliographische Suche](#) – [Volltextuche](#)

www.ams-forschungsnetzwerk.at

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

Medieninhaber und Herausgeber: AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, A-1200 Wien, Treustraße 35–43
Die in den FokusInfos geäußerten Ansichten und Meinungen müssen nicht mit denen des Herausgebers übereinstimmen.

Verbesserung der Qualität der Produktion) zusammenkommen. Verfahren im Bereich des Personalmanagements (z.B. Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten, finanzielle Anreize wie etwa variable Vergütungen oder MitarbeiterInnenbeteiligungsmodelle, aber auch z.B. so genannte »Konstruktive Sozialdialoge«) spielen eine große Rolle für die Entwicklung der Kenntnisse und Fähigkeiten der ArbeitnehmerInnen, können deren Verhalten beeinflussen und somit die Innovationsfähigkeit und Innovationstätigkeit des Unternehmens steuern und verbessern.

Die Studienergebnisse zeigen auch, dass Unternehmen mit zunehmender Innovationstätigkeit bessere betriebliche Ergebnisse erzielen und ein höheres Wohlbefinden am Arbeitsplatz aufweisen.

Empfehlungen an die Politikgestaltung

Europäische Initiativen, die Innovationen und die Zukunft der Arbeit betreffen, sollten die Mitgliedstaaten dazu ermutigen, innovationsfreundliche Verfahrensweisen der Arbeitsorganisation und des Personalmanagements einzuführen.

Ferner sollten nationale und regionale Programme den Unternehmen verschiedene Möglichkeiten bieten, Ideen anderer aufzugreifen, externe Forschungsergebnisse zu nutzen und mit anderen Unternehmen und Forschungsinstituten zusammenzuarbeiten, um sie bei der Verbesserung ihrer Erzeugnisse und Dienstleistungen zu unterstützen. Entsprechend angelegte europäische Netzwerke können einen solchen Austausch fördern. Besonderer Fokus könnte dabei auf kleinen und mittleren Unternehmen bzw. auf neugegründeten Unternehmen liegen.

Im Rahmen nationaler Programme sollten Weiterbildungsmaßnahmen zur Kompetenzentwicklung auch weiterhin unterstützt werden. Lernnetzwerke sind eine Möglichkeit, um ForscherInnen mit Unternehmen und ArbeitnehmerInnenorganisationen zusammenzubringen. ❖



Die aktuelle Eurofound-Studie »Innovative changes in European companies: Evidence from the European Company Survey«.

StudienautorInnen:
Stavroula Demetriades,
Franz Ferdinand Eiffe

Irene Mandl ist Leiterin des Forschungsbereiches »Beschäftigung« der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) und beschäftigt sich mit sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Forschung zu Arbeitsmarkt und UnternehmerInnentum. Ihre Forschungsthemen umfassen u.a. Digitalisierung, neue Beschäftigungsformen in Europa, spezifische Formen des UnternehmerInnentums (z.B. kleine und mittlere Unternehmen, Ein-Personen-Unternehmen, Familienunternehmen, Unternehmensneugründungen und Unternehmensübergaben), Restrukturierung, Internationalisierung und Personalmanagement.