



PANIWO

*Sonntag, Maximilian; Hummert,
Henning; Triller, Marcus; Marcus,
Bernd; Fellmann, Michael*

maximilian.sonntag@uni-rostock.de

Interdisziplinäre Einführung eines partizipativen Innovationsmanagements in zwei Unternehmen

CrowdWorx

GROB
ANTRIEBSTECHNIK

CAIRO
...wenn Wissen zählt

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

 **ESF**
Europäischer Sozialfonds
für Deutschland


Europäische
Union

**Zusammen.
Zukunft.
Gestalten.** 

- **Ausgangslage** in vielen Unternehmen: Große ungenutzte **Wissensreserven** in der Belegschaft.
- **Ziel von PANIWO** ist es daher, über **partizipative Konzepte alle Mitarbeitenden zu Innovationstreibern des Unternehmens werden zu lassen**.
- **Zur Erreichung des Ziels** wird eine **übertragbare Methode und Plattform** für die **smarte Nutzung von kollektiver Intelligenz** entwickelt.
- **Dabei geht PANIWO über bisherige Ansätze hinaus**, indem nicht nur die erzeugten Produkte, sondern **auch die Prozesse, die Arbeitsabläufe und die Arbeitsbedingungen** zu Gegenständen partizipativ entwickelter Innovationen werden.

Das Ideenmanagement-Tool

Screenshot Startseite

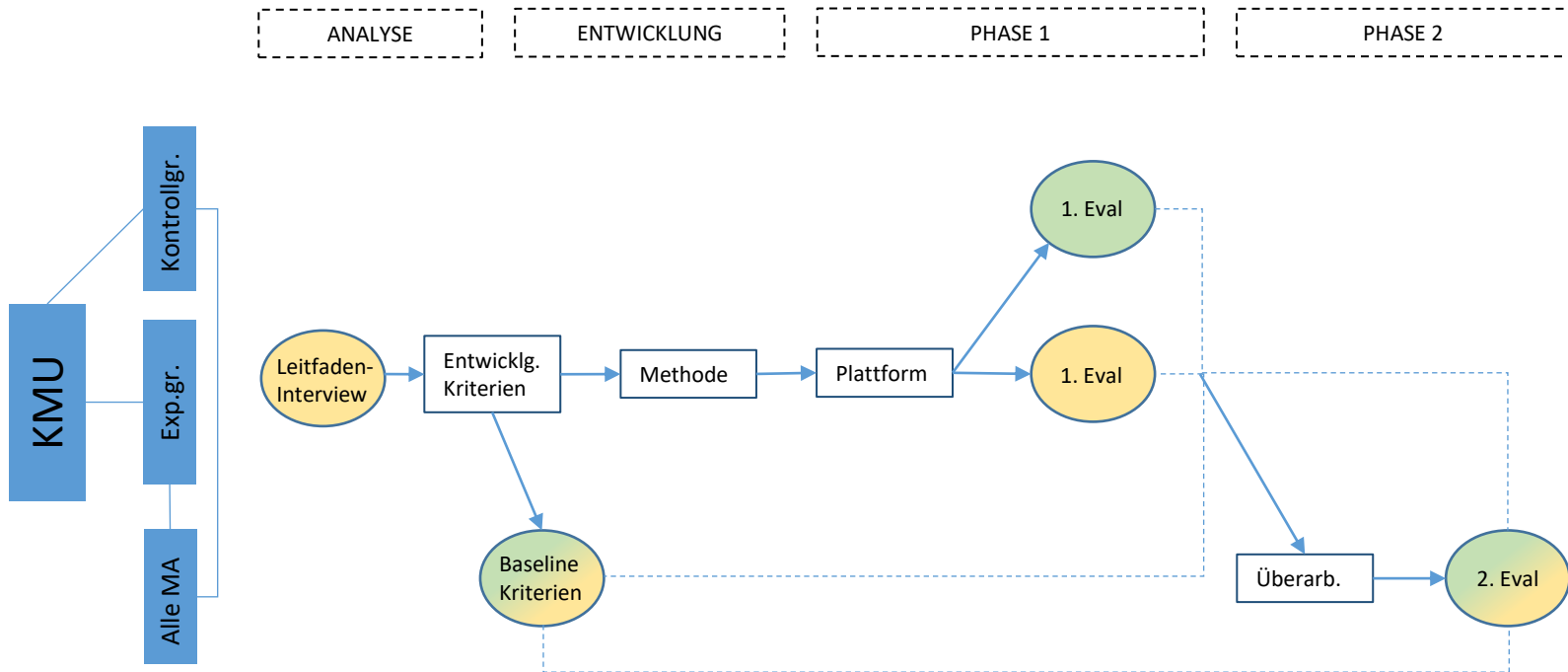
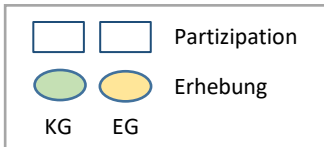


Partizipation für Innovation

The screenshot shows the homepage of the GROB Ideenmanagement tool. At the top left is the GROB ANTRIEBSTECHNIK logo. The navigation menu includes 'Home', 'Ideen', 'Community', and 'Hilfe'. On the right, there is a search icon, a blue 'Idee einreichen' button, and a user profile icon with a dropdown arrow. The main banner features a blue and green gradient background with the title 'GROB Ideenmanagement' and the text: 'Mit dem GROB Ideenmanagement wollen wir das Kreativpotential aller Mitarbeiter nutzen, um gemeinsam mit Euch neue Ideen und Innovationen zu entwickeln.' Below this is a green 'Idee einreichen!' button. The section 'Willkommen im Ideenmanagement bei GROB!' contains a welcome message and three main navigation cards: 'Ideenbank' (with 'Idee einreichen' and 'Alle Ideen' buttons), 'Meine Ideen' (with 'Meine Ideen' button), and 'Meine Aufgaben' (with 'Meine Aufgaben' button). At the bottom, there is a 'News' section.

Untersuchungsdesign

Methodischer Ablauf in PANIWO



Teilnehmende Schriftliche Befragung		Baseline $n_{t_0} = 58$	1. Eval $n_{t_1} = 39$	2. Eval $n_{t_2} = 46$
nach Arbeitsbereich	Büro	32	24	31
	Fertigung	15	9	14
	Montage	10	6	1
nach experimenteller Gruppe	EG	18	22	24
	KG	8	12	18

→
23 Matches

→
19 Matches

- 30 leitfadengestützte **Evaluationsinterviews** ($n_{t_1} = 11, n_{t_2} = 19$)
- jeweils mit Personen aus verschiedenen Arbeitsbereichen, verschiedenen Hierarchieebenen und mit unterschiedlichen Rollen im IDM-Tool

Kernaussagen:

- **Hohe Zufriedenheit**, „froh so ein Tool zu haben“, **einfach und intuitiv** zu nutzen, vor allem für Ideeneinsteller:innen
- **Prozesstransparenz** gesteigert
- Thema **Innovation** stärker im Fokus durch das präsentere Tool (Benachrichtigungsmails in Phase 2), Diskussionsprozesse auch außerhalb des Tools stimuliert
- **Kommunikation** im Tool sachlich, produktiv und wertschätzend
- Unterschiedliche Aussagen zu **materiellen Anreizsystemen**
- **starke Inselbildung** unterschiedlicher Arbeitsbereiche/Abteilungen
- IDM wird **nur bei vorhandener Zeit / nach dem Tagesgeschäft** genutzt

Enthaltene organisationspsychologische Skalen:

- **Information und Mitsprache** aus dem KFZA (Prümper et al., 1995)
- **Organizational Identification** (Edwards & Peccei, 2007)
- **Innovationsklima** (Kauffeld et al., 2004)
- 5 Items zur **Zufriedenheit** mit beschäftigungsbezogenen Aspekten (Rückmeldungen zu und Umsetzung von Innovationsvorschlägen, Zusammenarbeit in der Abteilung und zwischen Abteilungen, Allgemeine Arbeitszufriedenheit)
- Items zur **gewünschten Beteiligung** bei Produkt- und Arbeitsablaufveränderungen sowie der empfundenen **Wirksamkeit des IDM-Tools** und den **Auswirkungen von Corona-Maßnahmen**

Skalen der Unified Theorie of Acceptance and Use of Technology (UTAUT) mit insgesamt 18 Items (Farooq et al., 2017; Venkatesh et al., 2003; 2012)

+ Items zur Software-Evaluation (Wirtschaftsinformatik)

Ergebnisse der schriftlichen Befragung

Befunde zu psychologischen Indikatoren (t_2 und Längsschnittvergleich t_0-t_2)



Partizipation für Innovation

- **Leichte Zustimmung** zu Items, die **Wirksamkeit auf die Präsenz der Thematik Innovation im Unternehmen** und **Wirksamkeit auf Information und Mitsprache** (analog zu KFZA, Prümper et al., 1995) erfassen (M_s : 3.39–3.74, SE_s : 0.12–0.24).
- **Ablehnung** von Items, die negative **Auswirkungen von Corona-Maßnahmen** im Unternehmen (auf Arbeitsalltag, Arbeitszufriedenheit) und Auswirkungen auf die Teilnahme am IDM-Tool erfragen (M_s : 2.00–2.57, SE_s : 0.15–0.19).
- **Stärkere Zustimmung** zum **Einbezogensein in innerbetriebliche Entscheidungsprozesse**, $t(18) = -2.14$, $p = .046$, $d = 0.41$, ähnliche Effektstärken bei weiteren Items, die **Information und Mitsprache** erfassen, $p > .162$.
- **Keine Veränderung** in **Organizational Identification, Innovationsklima** und **Zufriedenheit** mit beschäftigungsbezogenen Aspekten.

Ergebnisse der schriftlichen Befragung

Bivariate Korrelationen über die Zeit (t_0 - t_2)



Partizipation für Innovation

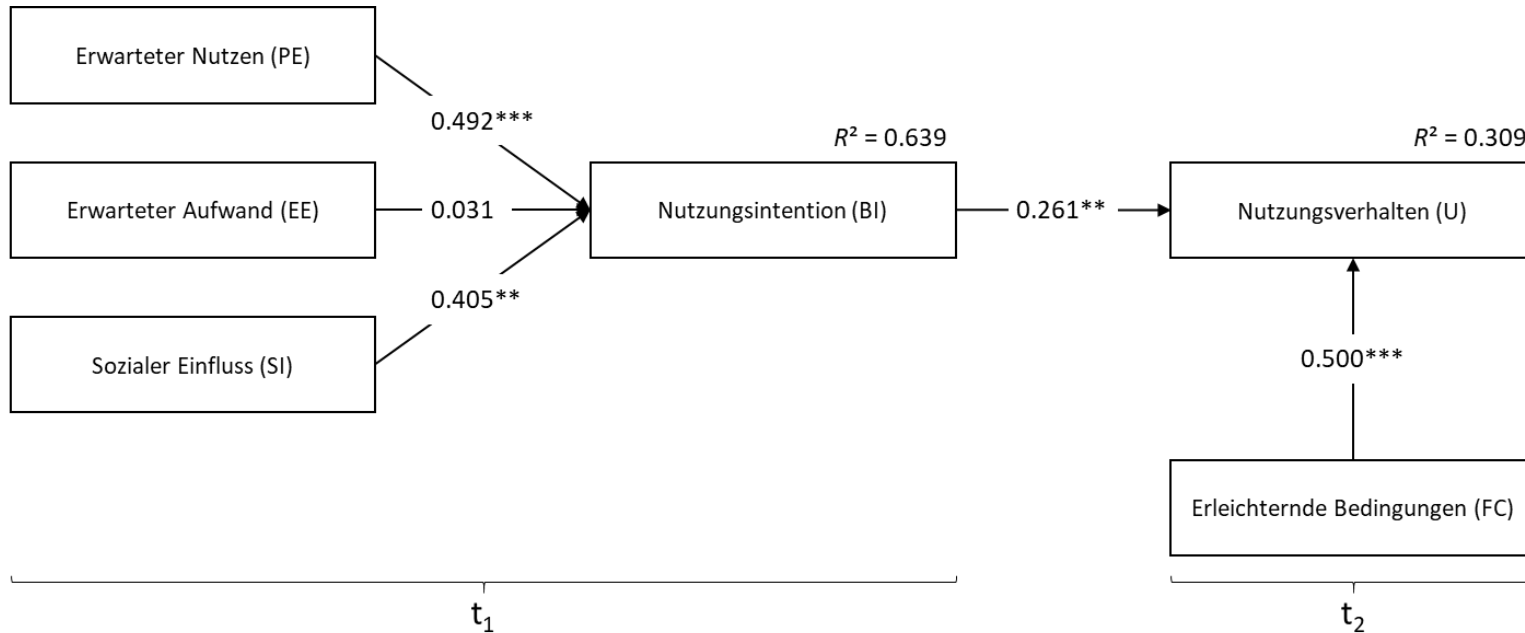
Das Tool nutzen¹ insbesondere Personen, die:

- **Bei Produkt- oder Arbeitsablaufveränderungen** nach ihrer Meinung **gefragt werden wollten**, $rs: .56-.60$, $ps < .016$ (L, B, K, E)
- Eine **stärkere Identifikation mit der Firma** aufwiesen (insbesondere geteilte Ziele und Werte sowie Gefühl der Zugehörigkeit), $r = .55$, $p = .014$ (L)
- Eine **geringere Zufriedenheit** mit der **Umsetzung neuer Ideen** in der Firma und mit der **Zusammenarbeit in der Abteilung** aufwiesen, $rs: .53-.57$, $ps < .024$ (K, E)
- Das **Innovationsklima** als **weniger geprägt von „Konsequenter Implementation“**, $r = .52$, $p = .031$ (K, E) und **„Professioneller Dokumentation“**, $r = .50$, $p = .036$ (B) sowie als **stärker geprägt von „Kritischer Reflexion“** beschrieben, $rs: .50-.63$, $p < .036$ (L, B)

¹ Formen der Tool-Nutzung: Lesen, Bewerten, Kommentieren, Einstellen

Ergebnisse der schriftlichen Befragung

UTAUT – Längsschnittliche PLS-Strukturgleichungsmodelle



Anm.: *** $p < .001$; ** $p < .01$; * $p < .05$

Empfehlungen

Auf Basis von Interviews, Modell und Erfahrungen

- **Communication is key!** (Relevanz des Tools verdeutlichen; Entscheidungsprozesse transparent gestalten; Akteur:innen wertschätzen, insb. durch und bei Ergebnismeldung und Entscheidungsbegründung)
- **Passgenaue Anreize** eruiieren und einsetzen
- **Ideen sollten über das IDM-Tool** gehen



- **Partizipative Prozessentwicklung**
- **Teilhabemöglichkeiten** prüfen und hürden-spezifisch lösen
- Insb. **Personen abseits von Büroarbeitsplätzen** besonders würdigen
- **Zugangswege vor Ort** erleichtern
- Gute **Schulung**, die auch Idee hinter Tool/IDM transportiert
- **Individuelle Kompetenzen** verdeutlichen

- **Vorgesetzte** der verschiedenen Ebenen gewinnen
- **Schlüsselakteure** für Ziele und Meilenseine gewinnen

- **Entscheidungsgremien** statt Einzelpersonen
- **Benachrichtigungen** zu Aktivitäten im Tool
- **Schnittstellen** einsetzen



PANIWO

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

www.paniwo.de

Dieses Forschungs- und Entwicklungsprojekt wird im Rahmen des Programms „Zukunft der Arbeit“ (FKZ 02L17C610) vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und dem Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert und vom Projektträger Karlsruhe (PTKA) betreut. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt beim Autor.



- Edwards, M. R., & Peccei, R. (2007). Organizational identification: Development and testing of a conceptually grounded measure. *European journal of work and organizational psychology*, 16(1), 25-57.
- Farooq, M.S., Salam, M., Jaafar, N., Fayolle, A., Ayupp, K., Radovic-Markovic, M. and Sajid, A. (2017), "Acceptance and use of lecture capture system (LCS) in executive business studies: Extending UTAUT2", *Interactive Technology and Smart Education*, Vol. 14 No. 4, pp. 329-348.
- Kauffeld, S., Jonas, E., Grote, S., Frey, D., & Frieling, E. (2004). Innovationsklima-Konstruktion und erste psychometrische Überprüfung eines Messinstrumentes. *Diagnostica*, 50(3), 153-164.
- Prümper, J., Hartmannsgruber, K., & Frese, M. (1995). KFZA. Kurz-Fragebogen zur Arbeitsanalyse. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 39(3), 125-131.
- Venkatesh, V., Morris, M. G., Davis, G. B., & Davis, F. D. (2003). User acceptance of information technology: Toward a unified view. *MIS quarterly*, 425-478.
- Venkatesh, V., Thong, J. Y., & Xu, X. (2012). Consumer acceptance and use of information technology: extending the unified theory of acceptance and use of technology. *MIS quarterly*, 157-178.

www.paniwo.de/veroeffentlichungen/