



**PANIWO**

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

[maximilian.sonntag@uni-rostock.de](mailto: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

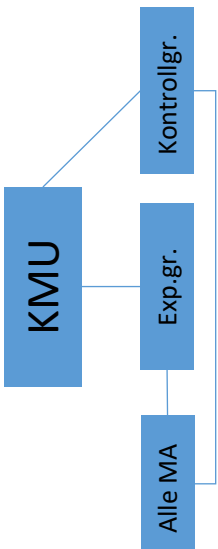
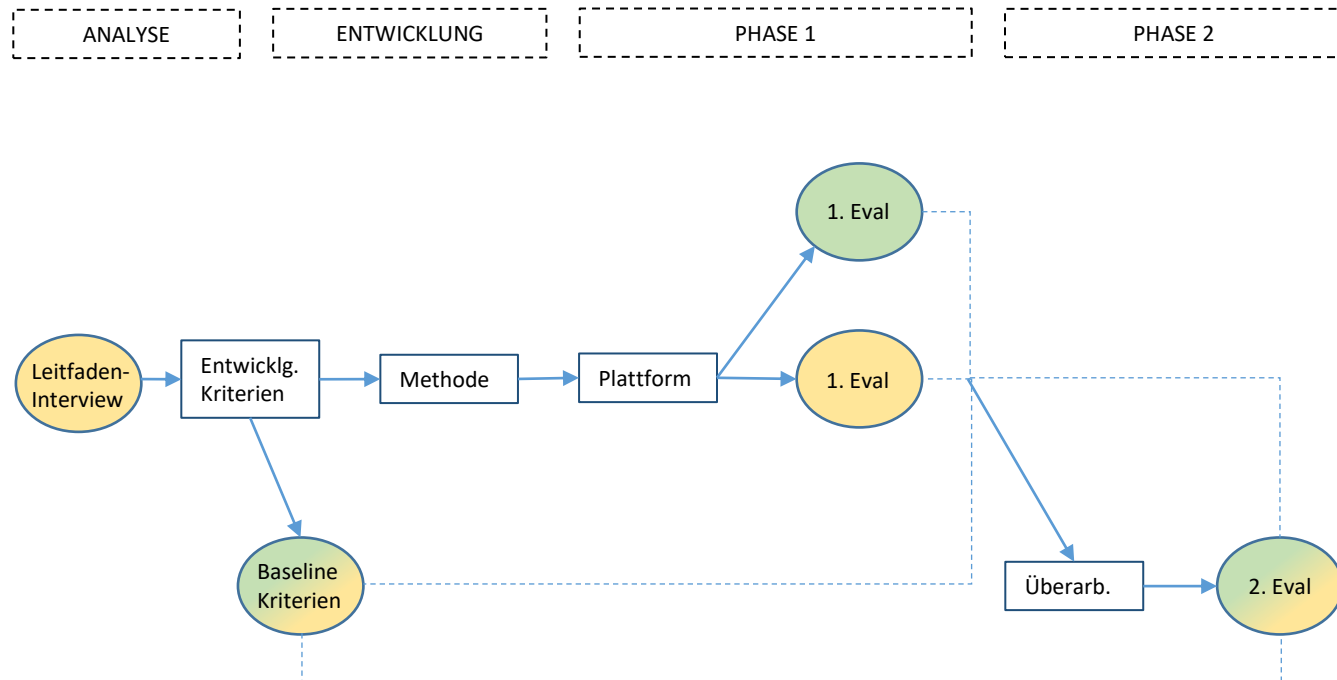
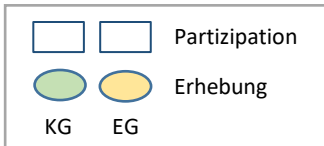
The screenshot shows the homepage of the GROB Ideenmanagement tool. At the top left is the GROB ANTRIEBSTECHNIK logo. The navigation menu includes 'Home', 'Ideen', 'Community', and 'Hilfe'. On the right, there is a search icon, a blue 'Idee einreichen' button, and a user profile icon with a dropdown arrow. The main banner features a blue and green gradient background with the title 'GROB Ideenmanagement' and a subtext: '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 large green button labeled 'Idee einreichen!'. The lower section is titled 'Willkommen im Ideenmanagement bei GROB!' and contains a paragraph: 'In unserem neuen Ideen-Portal könnt ihr alle Arten von Ideen einreichen, von der **Verbesserungsidee**, über einen **neuen Produktvorschlag**, bis zur großen **Innovation**. Starte hier mit uns gemeinsam in Deine Ideen- und Innovations-Welt!'. Below this are three white boxes with blue headers: 'Ideenbank' (with subtext 'Hier siehst Du alle Ideen und kannst diese betrachten und kommentieren.' and buttons for 'Idee einreichen' and 'Alle Ideen'), 'Meine Ideen' (with subtext 'Verwalte Deine Ideen und siehe deren Umsetzungsfortschritt.' and a 'Meine Ideen' button), and 'Meine Aufgaben' (with subtext 'Behalte den Überblick. Hier findest Du alle Deine Aufgaben.' and a 'Meine Aufgaben' button). At the bottom center, the word 'News' is displayed in blue.

# Untersuchungsdesign

## Methodischer Ablauf in PANIWO



Partizipation für Innovation



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

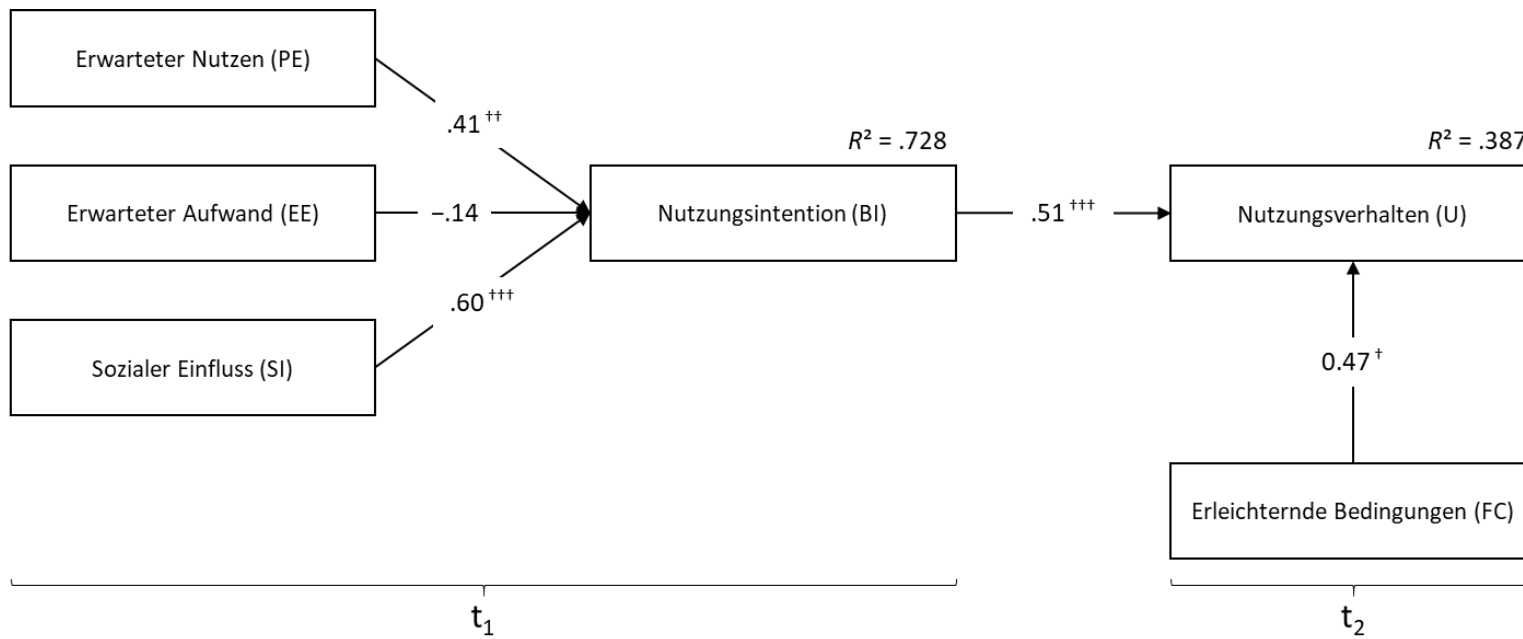
Das Tool nutzen<sup>1</sup> insbesondere Personen, die:

- **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)

<sup>1</sup> Formen der Tool-Nutzung: Lesen, Bewerten, Kommentieren, Einstellen

# Ergebnisse der schriftlichen Befragung

## UTAUT – Längsschnittliches PLS-Strukturgleichungsmodell



**Anm.:**  $N = 23$ . Pfadkoeffizienten sind standardisiert und entsprechen Bootstrap-Mittelwerten (500 Iterationen).

$+++ p < .001$ ,  $++ p < .01$ ,  $+ p < .05$ , einseitig.

# Empfehlungen

Auf Basis von Interviews, Modell und Erfahrungen



Partizipation für Innovation

- **Communication is key!** (Relevanz des Tools verdeutlichen; Entscheidungsprozesse transparent gestalten; Akteur:innen wertschätzen, insb. durch und bei Ergebnismeldung und Entscheidungsbegründung)
- **Passgenaue Anreize** erörtern 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](http://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.



**Zusammen.  
Zukunft.  
Gestalten.** 

- 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/](http://www.paniwo.de/veroeffentlichungen/)