

Elisabeth Süßbauer

IMKoN – Integration von Mitarbeitern als Konsumenten in Nachhaltigkeitsinnovationsprozesse Projektansatz und vorläufige Ergebnisse

Workshop „It’s the economy, stupid!“

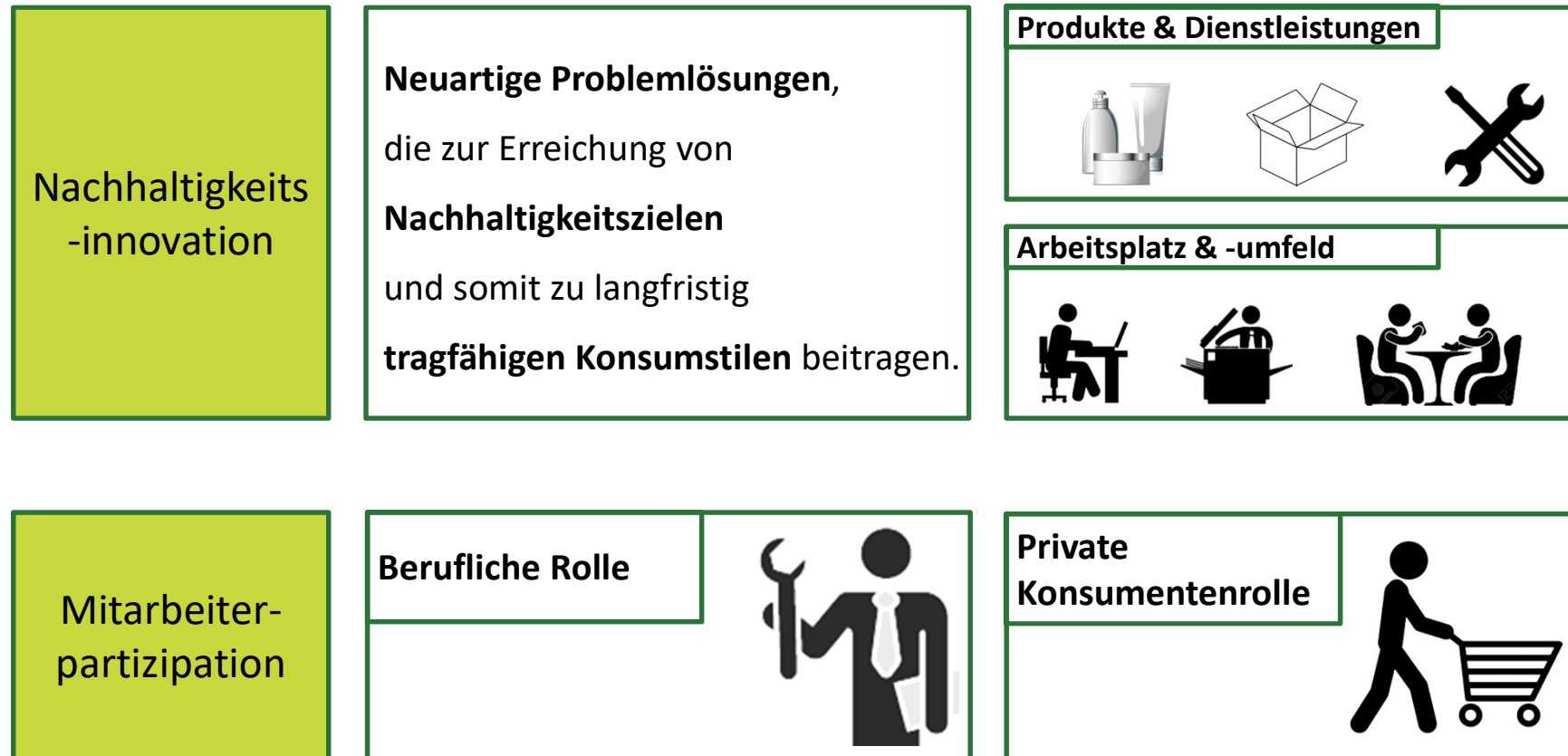
Zivilgesellschaftliche Plattform
Forschungswende

Berlin, 16.12.2016

1. Zentraler Projektansatz



Mitarbeiter als Konsumenten in Nachhaltigkeitsinnovationsprozessen



2. Projektbeteiligte



Förderer

Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

FONA
Sozial-ökologische
Forschung
BMBF

Forschungspartner

TU berlin
Arbeitslehre/ Ökonomie
und Nachhaltiger Konsum

alanus
hochschule

Zentrum Technik und Gesellschaft

Praxispartner

Methodenpartner

DARK HORSE

3. Projektziele



Praxis

- **Förderung nachhaltigen Wirtschaftens** durch die Konzeption und Implementierung von Nachhaltigkeitsinnovationen bei ausgewählten Praxispartnern
- **Mehrwert schaffen für die Praxispartner**
- Generierung von „**Best-Practice**“-**Fallbeispielen**
- Entwicklung von **Instrumenten und Handlungsempfehlungen** zur Integration von Mitarbeitern als Konsumenten für ein verbessertes Management von Nachhaltigkeitsinnovationen

Wissenschaft

- Erkenntnisse über **Erfolgsdeterminanten, Effekte und Grenzen** einer Integration von Mitarbeitern als Konsumenten in Nachhaltigkeitsinnovationsprozesse
- **Erweiterung und interdisziplinäre Verknüpfung von Forschungsansätzen** aus den Bereichen Innovations-, Nachhaltigkeits- und Personalmanagement sowie Nachhaltiger Konsum im Hinblick auf die private Rolle von Mitarbeitern als Konsumenten

4. Forschungsschwerpunkte



Interdisziplinäres Forschungsteam



Weiterentwicklung konkreter Methoden des **Open Innovation Ansatzes** für Nachhaltigkeitsinnovationen
Analyse von **Chancen und Risiken** aus Mitarbeitersicht



Organisationale Bedingungen der Mitarbeiterbeteiligung in Nachhaltigkeitsinnovationsprozessen



Ermöglichungsstrukturen für nachhaltigen Konsum am Arbeitsplatz und im Arbeitsumfeld



4. Forschungsschwerpunkte



5. Umsetzung



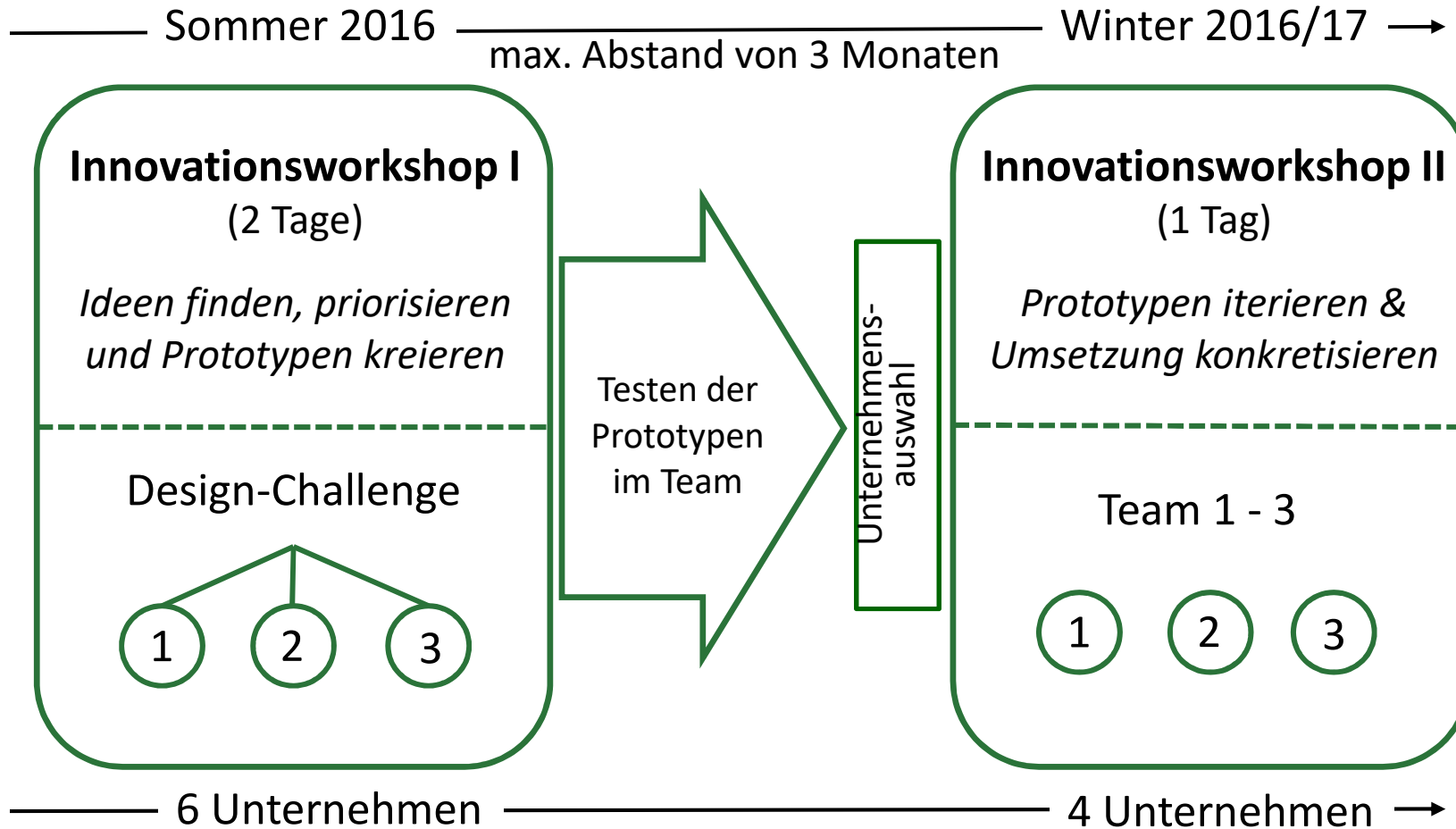
Projektphasen im Überblick

1 Bestandsaufnahme & Konzeptentwicklung	2 Konzeptanpassung, -umsetzung & -evaluation	3 Ergebniszusammenführung & -diffusion
<i>September 2015 - März 2016</i>	<i>April 2016 - September 2017</i>	<i>Oktober 2017 - März 2018</i>
<p>Analyse der Ausgangsbedingungen für offene Nachhaltigkeitsinnovationsprozesse im Unternehmen</p> <ul style="list-style-type: none"> – halb-standardisierte Interviews mit 3-6 Personen aus dem Management – Gruppendiskussion mit 5-10 Mitarbeiter/innen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mitarbeiterbefragung ▪ Vorbereitung & Durchführung von Innovationsworkshops (in 6 Unternehmen) ▪ Auswertung & Umsetzung ausgewählter Innovationsideen (in 4 Unternehmen) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bewertung der Innovation & des Prozesses ▪ Erarbeitung eines Praxisleitfadens ▪ Publikation der Ergebnisse und Empfehlungen

5. Umsetzung



Design der Workshops



6. Ergebnisse der Bestandsaufnahme



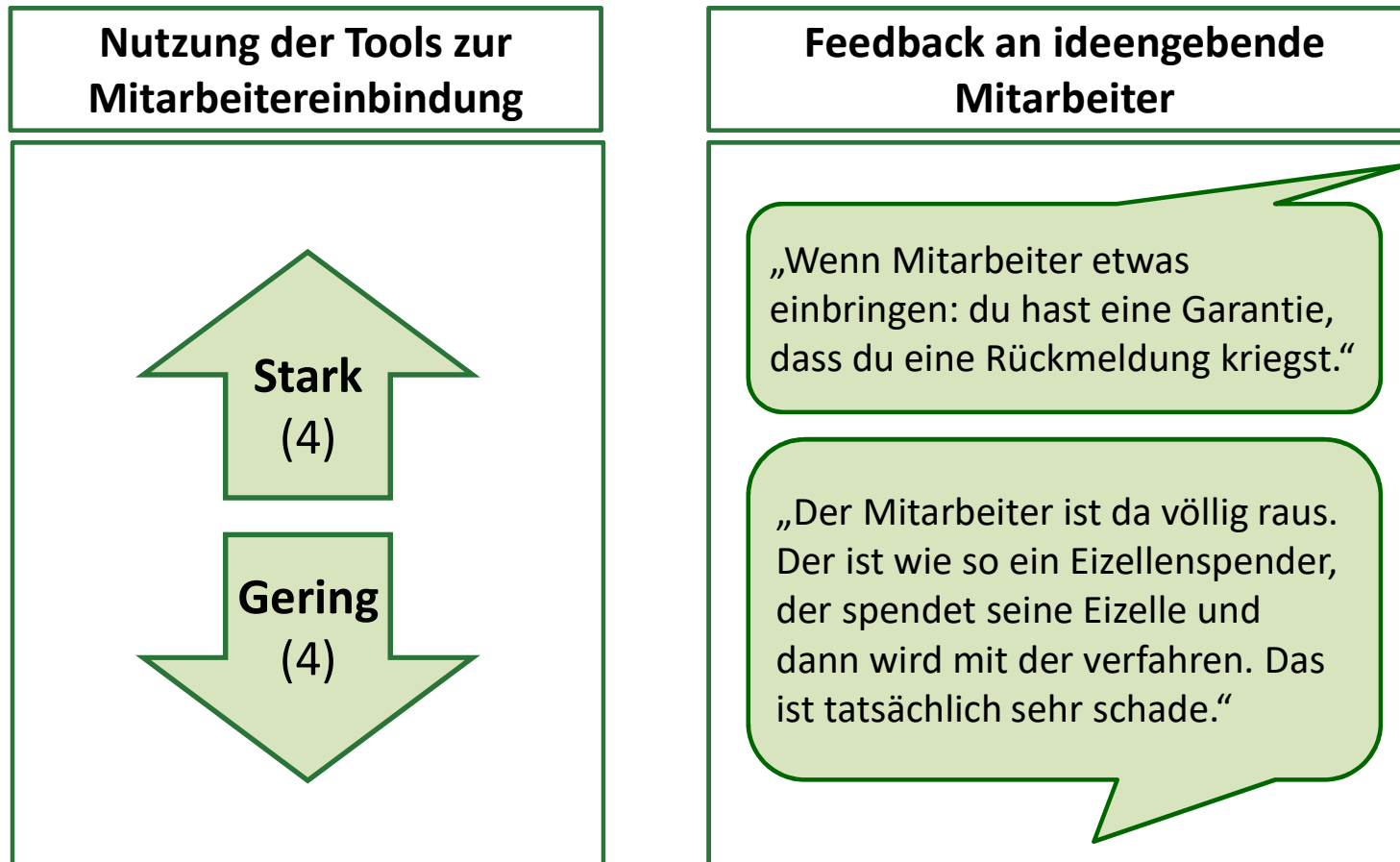
- Selbst die **Beteiligung von Mitarbeitern** in ihrer reinen Mitarbeiterrolle jenseits der Forschungs- und Entwicklungsabteilung ist alles andere als selbstverständlich
- Einbindung von privaten Konsumerfahrungen stellt bei den untersuchten Unternehmen bisher eher eine Ausnahme dar und passiert **unsystematisch bzw. zufällig**
- Die **Unternehmensgröße** und die **Art des Kerngeschäfts** hat einen besonderen Einfluss darauf, ob private Konsumerfahrungen von Mitarbeitern integriert werden oder nicht
- Die unternehmenskulturell eingebetteten **Annahmen über die Rolle des Mitarbeiters** sind ein zentraler Ausgangspunkt dafür sind, ob dem Ansatz verstärkt Chancen oder Risiken beigemessen werden
- Bestandsaufnahme bestätigt das weitgehende Fehlen praktischer Erfahrungen mit dem IMKoN-Ansatz; wahrgenommenen Chancen und Risiken werden im nächsten Schritt im Rahmen der **Evaluation konkreter, nach dem IMKoN-Ansatz gestalteter Innovationsprozesse** empirisch überprüft (siehe Folie 8)

Quelle: Muster et al. 2016

6. Ergebnisse der Bestandsaufnahme



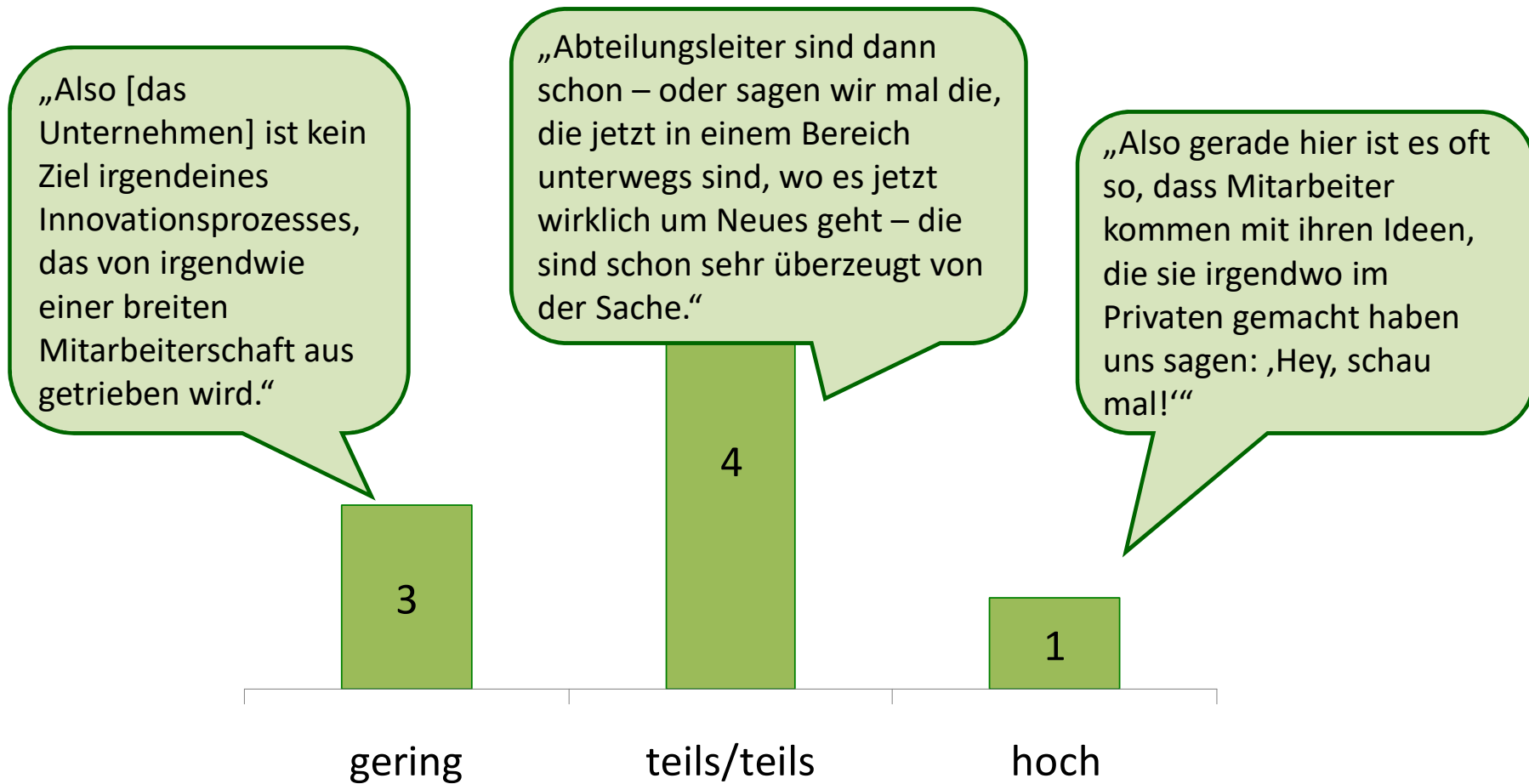
Breites Spektrum bzgl. Innovationsprozesse, Mitarbeiterereinbindung und Nachhaltigkeit



6. Ergebnisse der Bestandsaufnahme



Systematische und aktive Einbindung privater Nachhaltigkeitserfahrungen findet kaum statt (u.a. abhängig von Formalisierung der Innovationsstrukturen und Komplexität der Produkte)



6. Ergebnisse der Bestandsaufnahme



Unterschiedliche Bedeutungen und Wahrnehmungen des Verhältnisses von Arbeit und Privatleben

„Also man verbindet sich wirklich mehr mit den Produkten. Und ich glaube deswegen **finden alle die Produkte auch so gut**, weil man weiß: ‚Okay, das ist drin. Und da habe ich sogar selber eine Blüte reingemacht.‘ Wer kann das denn sagen?“

„Wenn es nicht **nach innen strahlt**, dann kann es auch nicht nach außen leuchten.“

„Das wäre ja gespalten: im Privatleben mache ich etwas und im Arbeitsleben mache ich etwas völlig anderes. Dass ich mich selbst als Mensch gar nicht **vollwertig erleben** kann, wenn ich das trennen müsste.“



6. Ergebnisse der Bestandsaufnahme



Unterschiedliche Bedeutungen und Wahrnehmungen des Verhältnisses von Arbeit und Privatleben

„Also ich finde auch so einen Ideenaustausch **zu strukturieren und zu kanalisieren** in kreativen Prozessen auch schwierig. Weil es dann viel unter **Zwang** nachher auch kommt und dann hat man auch nicht mehr die Lust dazu.“

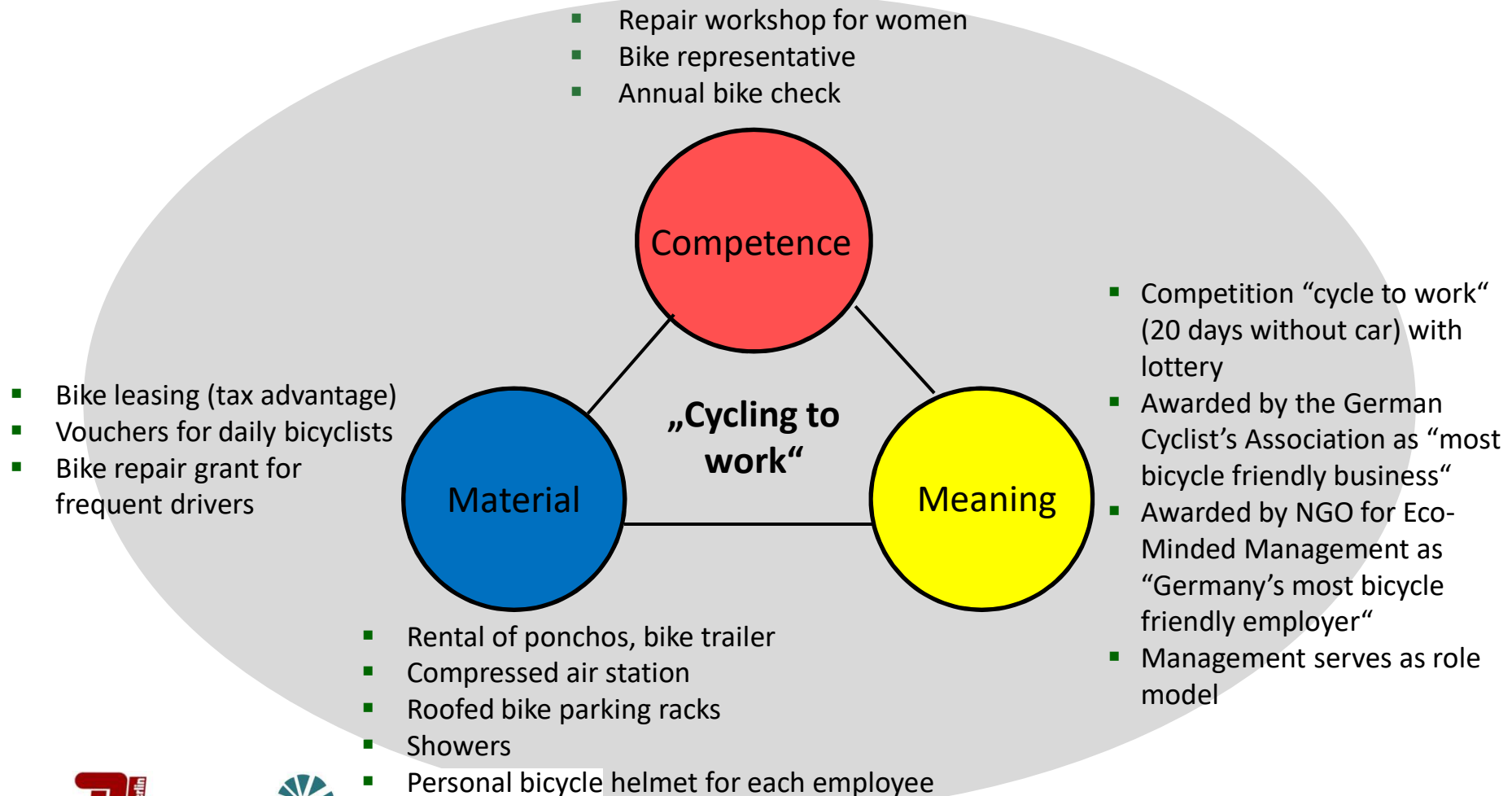
„Keiner hier schiebt eine ruhige Kugel.
Deswegen: **alles, was extra ist, wird beäugt.**“

„Und wenn ich mir dann vorstelle: ich bringe ja auch noch eine Leistung ein, ich bin gefragt, ich fühl mich da ja auch gewertschätzt und verstehe auch die Fragestellung und worauf das hinausläuft, **dann möchte ich auch sehen, dass damit etwas passiert.**“

6. Ergebnisse der Bestandsaufnahme



Ermöglichungsstrukturen für nachhaltigen Konsum am Arbeitsplatz umfassen häufig nicht alle drei Elemente von Konsumpraktiken



7. Publikationen



Muster, V.; Schrader, U; Blazejewski, S; Schäfer, M,; Buhl, A.; Harrach, C.; Schmidt-Keilich, M.; Süßbauer, E. (2016) Integration von Mitarbeitern als Konsumenten in Nachhaltigkeitsinnovationsprozesse. Erprobung eines neuen Forschungsansatzes im Rahmen eines BMBF-Verbundprojekts. *uwf* 24:417-421

Buhl, A., Blazejewski S., Dittmer, F. (2016) The more, the merrier: why and how employee-driven eco-innovation enhances environmental and competitive advantage. *Sustainability* 8(9):946

Schmidt-Keilich, M. und Schrader, U. (2017) Employees as “embedded lead users” in sustainability innovation processes (submitted)

Süßbauer, E.; Schäfer, M. (2017) Greening the workplace: conceptualising workplaces as settings for enabling sustainable consumption (submitted)

Blazejewski S, Gräf A, Buhl A et al (2017) Enabling green spillover: how firms can benefit from employees private green activism. In: Renwick D (Hrsg) Green Human Resource Management. Routledge, Milton Park (in Vorbereitung)

Weitere Infos: www.imkon.de