



# ***Kompetenz und Innovation***

**Gestaltung von Arbeit – Bildung – Innovationen  
im Rahmen einer Innovationen und damit Beschäftigung sichernden Standortstrategie**

Kooperationsprojekt der Bezirksleitung Baden-Württemberg und der  
Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen, gefördert durch das  
Bundesministerium für Bildung und Forschung und dem ESF

# kompetenz & innovation.bawü



Bezirksleitung  
Baden-Württemberg



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung





- Die IG Metall hatte die Meinungshoheit über Entwicklungen von Arbeit und Gesellschaft. Auf ihren Kongressen diskutierten Praktiker, Wissenschaftler und Politiker aus aller Welt und unterschiedlichster Anschauungen über:

1963      Automation und technischer Fortschritt

1965      Automation – Risiko und Chance

1968      Computer und Angestellte

1972      Aufgabe Zukunft: Qualität des Lebens

1976      Krise und Reform in der Industriegesellschaft

- Nur die Gutachten des „Club of Rome“ zum „Menschlichen Dilemma – Zukunft und Lernen“ und zum Thema „Umweltzerstörung“ erreichten die selbe Aufmerksamkeit.



- **Mit großem Engagement beteiligten sich Betriebsräte an den Aktivitäten im Rahmen der Humanisierung der Arbeitswelt.**
- **In dieser Zeit führten die Gewerkschaften notwendigerweise eine Selbstverständnisdiskussion über ihre Aufgaben:**

**Schutz- und Abwehrfunktion**


und vor allen Dingen auch

**Gestaltungsfunktion**

- **Und heute: Nur noch Schützen und Abwehren?**

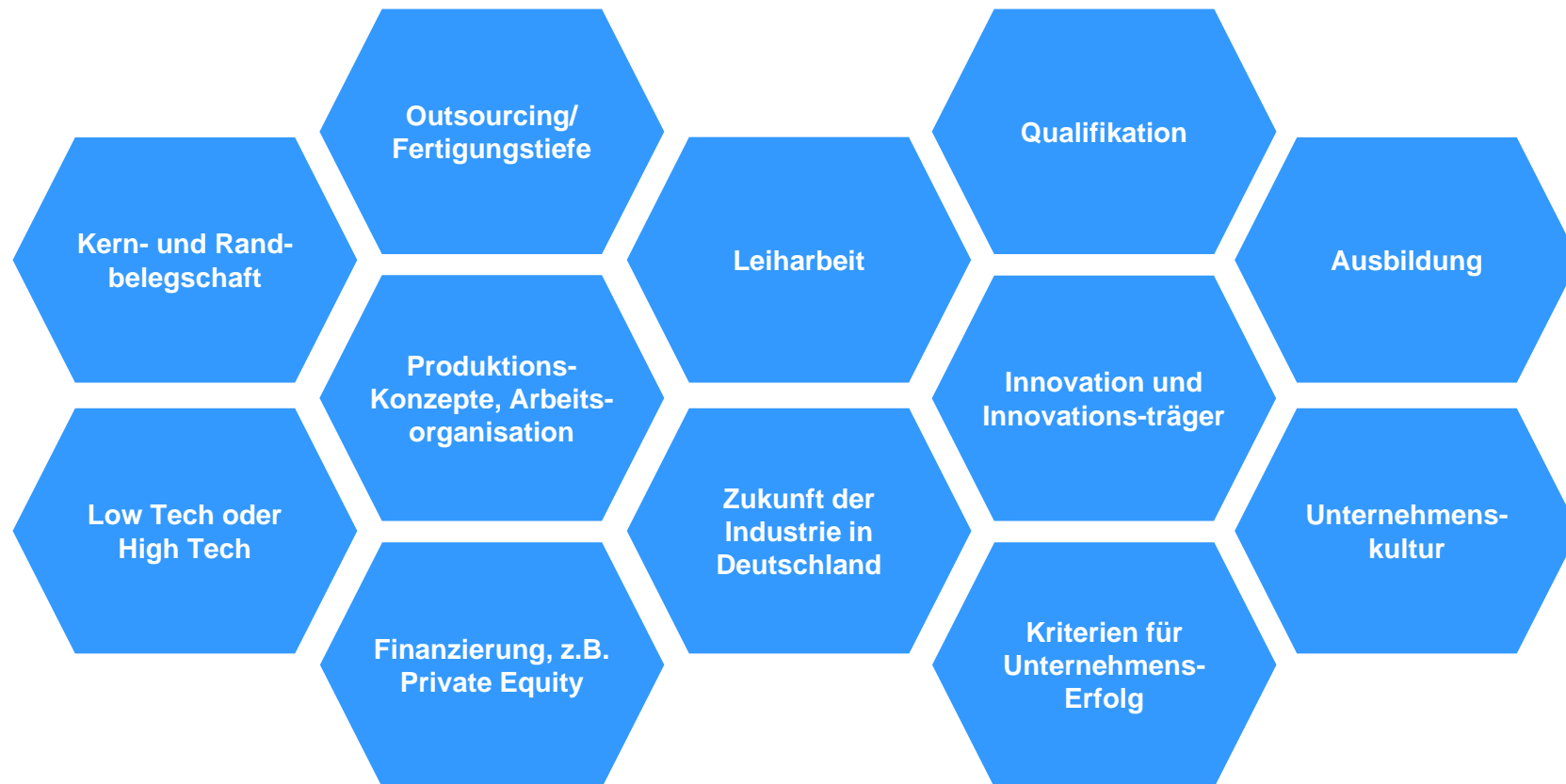


## Mit „kompetenz & innovation“ wollen wir in die Offensive gehen, weil

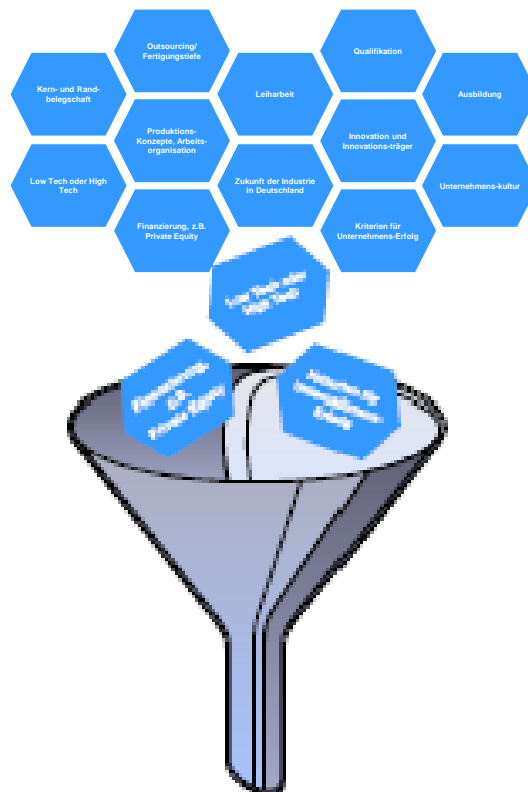
- ... wir die Diskussion nicht mehr den Unternehmen und den so genannten Experten mit ihren Instituten überlassen, man könne hier am Standort Deutschland nur noch produzieren, wenn billiger produziert wird.
- ... wir „besser statt billiger“ dagegen setzten. „Besser“ heißt, sich umfasst einzumischen in die Innovationsdiskussion und heißt den Innovationsbegriff aus Arbeitnehmersicht zu definieren.
- ... wir, bevor es zu Schutz und Abwehr kommen muss, aktiv werden wollen und sein müssen durch  
 ***präventive Gestaltung der betrieblichen Bedingungen.***
- ... wir die längst überfällige Verknüpfung von Innovation, Arbeitspolitik, Arbeitsgestaltung, Bildungs- und Personalpolitik/Personalentwicklung schaffen müssen.



Themen, die uns tagtäglich beschäftigen, sind die Themen von „kompetenz & innovation“:



## Auswahl gemeinsam mit Betriebsräten treffen und präzisieren: Was bearbeiten wir?



*These (Beispiel aus NRW):*  
Outsourcing und Leiharbeit  
haben Auswirkungen auf die  
Innovationsstrategie und -fähigkeit  
eines Unternehmens, weil sie seine  
Kompetenzen beeinträchtigen.

Was ist Sache? Welche Argumente haben wir?  
Welche Handlungsoptionen gibt es?



- ***Was tun wir konkret im Projekt***
- **"kompetenz & innovation" ?**

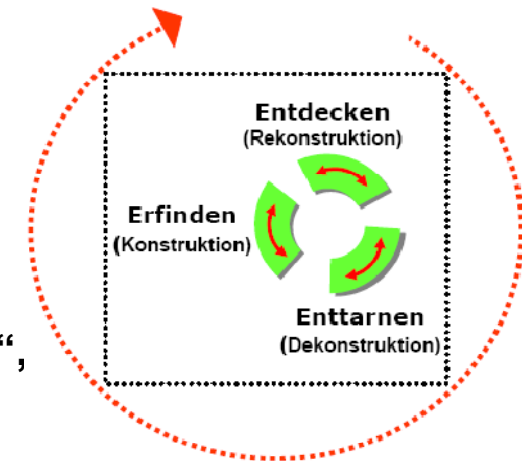




## Der besondere Ansatz von „kompetenz & innovation“

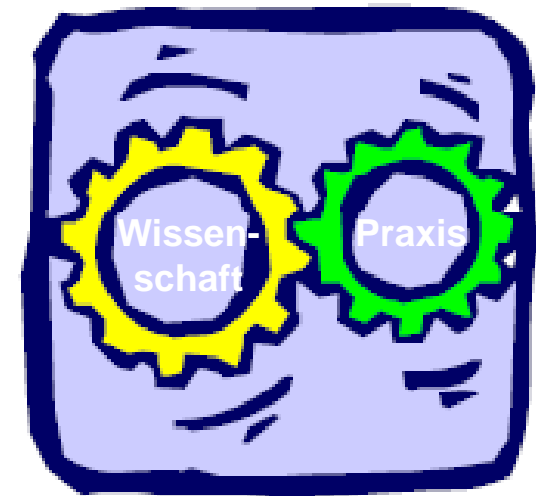
Es geht um

- **Aufspüren, Beschreiben, Analysieren und Erklären von mehrdeutigen und widersprüchliche Situationen sowie Innovationen einschränkende und/oder förderliche Rahmenbedingungen.**
- **Entwickeln von Positionen und Konzepte für eine „andere“, offensivere Praxis gegenüber der heutigen, eher defensiv angelegten Praxis.**
- **Gestalten von Praxis und Schaffen von Beispielen. Zeigen, dass es auch anders geht.**
- **Erweitern von Kompetenzen und Qualifikationen der Vertrauensleute und MitgliederInnen in Betriebsratsgremien, damit sie selbst aktiv eingreifen können in die Analyse, Diskussion und die Praxisgestaltung.**



## Kooperation Praxis - Wissenschaft

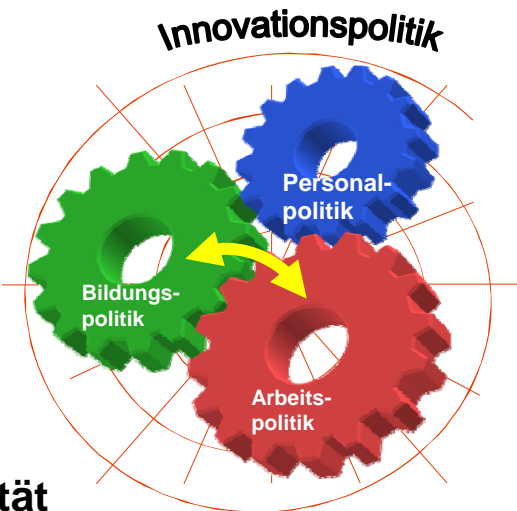
- Durch eine neue Form der Kooperation mit der Wissenschaft fließen Impulse (vorliegende Erkenntnisse, Forschungsergebnisse) in die Interessensvertretungsarbeit ein
- Aber nicht nur das: Umgekehrt gehen von der Praxis Impulse für die Forschungsarbeit in der Wissenschaft aus.
- **„kompetenz & innovation“ fördert dynamische Praxis-Wissenschafts-Beziehungen.**
- Kolleginnen und Kollegen werden nicht be-forscht, sondern sie sind Mit-Forscher - ein Konzept, das wir seit längerem mit Erfolg praktizieren.





## Fragen, die im Kontext von Innovation eine Rolle spielen

- Was macht die Innovationsfähigkeit der Betriebe aus?
- Welche Innovationen sind beschäftigungswirksam?
- Lassen sich verschiedene Innovationsmuster erkennen?
- Welche Lern-, Arbeits- und Organisationskulturen sind innovationsförderlich?
- Gibt es einen Zusammenhang zwischen Innovationsqualität und Qualität der Berufsbildung?
- Welche Rolle spielt Berufsbildung im Kontext der Innovationsentstehung?
- Wie sieht der Zusammenhang zwischen Arbeitsgestaltung und Innovationsfähigkeit in Unternehmen aus?
- Wie gelingt ein Wissenstransfer zur Nutzung neuester technologischer oder arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse?“





## Fragen (Fortsetzung)

- **Gibt es einen Zusammenhang zwischen Innovationsqualität und Qualität der Berufsbildung?**
- **Was heißt in diesem Kontext „zukunftsorientierte Berufsbildung“?**
- **Welche Rolle spielt derzeit Berufsbildung im Kontext der Innovationsentstehung?**
- **Reichen die während der Ausbildungszeit aufgebauten/erworbenen Kompetenzen aus? In welche Richtung sind sie zu erweitern? Welche didaktisch-methodische Konsequenzen sind zu ziehen?**
- **Welche Bestandteile muss eine gestaltungsorientierte Berufsbildung umfassen, um die Basis für das Innovieren zu sein.**
- **Welchen Beitrag kann die betrieblich-berufliche Weiterbildung leisten?**



## Fragen (Fortsetzung)

- **Wie sieht der Zusammenhang zwischen Arbeitsgestaltung und Innovationsfähigkeit in Unternehmen aus? Gibt es einen Zusammenhang?**
- **„Welchen Stellenwert haben die Kompetenzen der Beschäftigten?“**
- **„Welche Bedeutung hat der mitbestimmende Einfluss von Betriebsräten und Gewerkschaft?“**
- **„Wie gelingt ein Wissenstransfer zur Nutzung neuester technologischer oder arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse?“**
- **„Welche Hemmnisse einer innovationsorientierten und -gestützten Unternehmensstrategie treten auf und wurden in der Vergangenheit wie überwunden?“**

## Wir gehen an die Öffentlichkeit

- Sensibilisieren und Informieren der Öffentlichkeit über die Vorstellungen und konzeptionellen Alternativen von Betriebsräten und der IG Metall zur Entwicklung von Innovationen, Arbeitsplätzen, Arbeitsbedingungen, und Einkommen in der Industrie.
- Thematisieren der „realen Utopien“, konkreten Zukunftsentwürfe und Handlungskonzepte: innerbetrieblich mit den KollegInnen wie auch außerbetrieblich





## kompetenz & innovation.bawü

Wir können es besser,  
wenn man uns läßt!



## Die Projektteams in Ba-Wü und NRW



### Baden- Württemberg

Projektleiter: Jörg Hofmann, Bezirksleiter  
Frank Iwer, Bezirksleitung Ba-Wü

Projektteam: Michael Kocken, IG Metall/BIKO Baden  
Ellen Lincke, IG Metall (internes Controlling + Koordination)  
Dr. Beate Scheidt, IG Metall/BIKO Baden

Projektberatung und-begleitung/Evaluation  
Hermann Novak, Projektbüro für innovative Berufsbildung,  
Personal- und Organisationsentwicklung



### Nordrhein- Westfalen

Projektleiter: Detlef Wetzel, Bezirksleiter  
Wolfgang Nettelstroth, Bezirksleitung NRW

Projektteam: Inger Korflür  
SUSTAIN Consult

Achim Vanselow  
Institut Arbeit und Technik