

Innovativa förändringar i europeiska företag

Inledning

Innovation ses i dess många olika former som en viktig drivkraft bakom förbättrad konkurrensförmåga, produktivitet och tillväxtpotential inom företagen. Genom innovation av både sina produkter och sina förfaranden och processer på arbetsplatserna kan de europeiska arbetsplatserna förbättra sina möjligheter att konkurrera internationellt.

Denna rapport reflekterar kritiskt över allmänna uppfattningar om innovation och utforskar kopplingarna mellan innovation, praxis, prestationer och välbefinnande på arbetsplatserna runtom i EU-28. I synnerhet granskar den sambanden mellan innovativa förhållningssätt vid företagen och genomförandet av paket av förfaranden på arbetsplatsen. Rapporten studerar även den sociala dialogens roll för att omvandla innovativa förfaranden på arbetsplatsen till högre prestationsnivåer och välbefinnande.

Rapporten bidrar till forskningen och politiska debatter genom att granska innovationen ur ett annat perspektiv. Den konstaterar att företagen behöver investera i forskning och utveckling (FoU), öka antalet godkända patent och förbättra tekniken. Samtidigt lyfter den fram andra viktiga faktorer som bidrar till innovation såsom arbetsorganisation, praxis för förvaltningen av mänskliga resurser och arbetstagarmedverkan.

Sammanhang

I ett europeiskt sammanhang och inom Europa 2020-strategin ses innovation som ett sätt att uppnå en smart och hållbar tillväxt för alla. För att skapa en hållbar återhämtning från den ekonomiska och sociala krisen krävs strukturella förändringar drivna av innovation. Innovation anses ha en avgörande betydelse för att bevara och förbättra Europas konkurrensförmåga liksom dess förmåga att skapa arbetstillfällen och hantera sociala utmaningar. Med innovationsunionen, ett flaggskeppsinitiativ i Europa 2020, avser man att förbättra Europas innovativa kapacitet. Effektiv användning av färdigheter och underförstådd kunskap, informellt och livslångt lärande samt anpassning

av arbetsorganisationen för att bemöta nya utmaningar tillhör EU:s nyckelprioriteringar. På en framtidssäker arbetsplats i Europa är innovation ett centralt kännetecken, liksom förfaranden på arbetsplatsen som driver ett innovativt förhållningssätt till fördel för företaget, de anställda och samhället.

Fynden från denna forskning har relevans för kompetensagendan för Europa, i synnerhet koalitionen för digital kompetens och digitala arbetstillfällen samt strategin för branschsamverkan kring kompetens, eftersom innovation är beroende av relevanta färdigheter.

Resultat

Denna forskning undersöker innovation i form av införandet av nya eller avsevärt förändrade produkter eller processer, nya eller avsevärt förbättrade marknadsföringsmetoder och organisatoriska förändringar. Den granskar innovationer som rapporteras som nya för företaget (men inte nödvändigtvis nya för marknaden).

Inom EU-28 rapporterade över hälften av anläggningarna (55 procent) införandet av nya eller avsevärt förändrade produkter och tjänster, marknadsföringsstrategier eller -processer under perioden 2010–2013. Ser man på genomsnittet i EU, förknippas den vanligaste typen av innovation med produkter (40 procent), följt av processer (35 procent). Förändringar av marknadsföringen (32 procent) var den minst vanliga.

Forskningen granskade även sambandet mellan innovation och arbetsförfaranden, inräknat arbetsorganisation, förvaltning av mänskliga resurser och arbetstagarinflytande. Dessa förfaranden tillhandahåller ett sammanhang som är gynnsamt för färdighetsutveckling, medverkan, samarbete och innovation. Innovativa förhållningssätt vid företagen kräver gemensamma insatser och en organisationsmiljö som underlättar och stödjer innovation. Dessutom fann man att vissa kombinationer (paket) av förfaranden på arbetsplatsen har starkare koppling till prestationer och välbefinnande på arbetsplatsen.

Varierande uppsättningar av arbetsorganisationsförfaranden granskades genom statistisk analys. Användningen av övervakningsinstrument för intern kvalitet och extern utveckling har visat sig tillhöra de starkaste faktorerna bakom innovation som helhet. Samarbete om – och/eller utkontraktering av – produktion, marknadsföring eller utveckling uppvisade även en positiv koppling till innovation; graden av arbetstagarnas självbestämmande var en annan viktig faktor. Ansamlingen av positiva individuella förfaranden kommer dock inte nödvändigtvis att främja innovationen i isolering. Sannolikheten för innovation ökar när starka arbetsorganisatoriska strukturer kombineras med direkt arbetstagarmedverkan (att till exempel delta i problemlösning eller förbättra produktionskvaliteten). Förfaranden för förvaltning av mänskliga resurser spelar en stor roll för att öka de anställdas kunskaper och kompetens, och kan påverka deras förhållningssätt. De kan även belöna initiativ och utveckla den innovativa förmågan. Vid en analys av variabler relaterade till förvaltningen av mänskliga resurser fann man ett positivt samband mellan de anställdas tillgång till utbildning och innovation. Utbildning som säkerställer lämpliga färdigheter hjälper företagen att skaffa sig konkurrensfördelar (vilket annan forskning har visat). Motivation, i form av ekonomiska incitament såsom variabla löner, hade också en positiv koppling till innovation. Paketet av förfaranden för förvaltning av mänskliga resurser som uppmuntrade till arbetstagarmedverkan var mycket starkt förknippade med innovation, vilket visar att sådana förfaranden har en bättre möjlighet att skapa ett innovationsvänligt klimat.

Totalt sett sågs ett starkt samband mellan innovation och direkt arbetstagarinflytande. I synnerhet fann man att antalet instrument som var på plats för direktdeltagande var viktigt, liksom de anställdas medverkan i beslutsprocessen.

Sammantaget var alla tre paketet av förfaranden på arbetsplatsen (arbetsorganisation, förvaltning av mänskliga resurser och arbetstagarinflytande) signifikant förknippade med innovation. De kraftigaste effekterna fann man för paketet av förfaranden för arbetstagarinflytande. Man fann även att de mer innovativa organisationerna upplevde högre prestationer inom företaget och större välbefinnande på arbetsplatsen. Dessa innovativa företag tenderade att ha starka förfaranden för arbetstagarmedverkan på plats.

En förtroendefull social dialog är också viktigt för prestationsnivån och välbefinnandet. Nivåerna av prestationer och välbefinnande på arbetsplatsen låg långt

under genomsnittet i företag som hade genomgått tvister och stridsåtgärder. En förtroendefull relation mellan arbetstagarrepresentationen och ledningen, kombinerat med direkt arbetstagarmedverkan, förknippades med högre prestationsnivåer och välbefinnande och skapade ett positivt klimat för innovativa insatser.

Slutsatser

- Europeiska initiativ förknippade med innovation och framtidens arbetsmarknad ska uppmuntra medlemsstaterna att anta innovationsvänliga förfaranden på arbetsplatsen.
- Vid upprättandet av nationella strategier och regionala program måste vikten av specifika förfaranden på arbetsplatsen beaktas, i synnerhet arbetsorganisationen och förvaltningen av mänskliga resurser som uppmuntrar till arbetstagarinflytande.
- Nationella och regionala program ska även ge företagen en möjlighet att dra nytta av externa idéer och forskningsresultat, och att samarbeta med andra företag och forskningsinstitut för att hjälpa dem att förbättra sina produkter eller tjänster. Relevanta europeiska nätverk kan underlätta ett sådant utbyte.
- De nationella programmen bör fortsätta att stödja utbildningar för färdighetsutveckling.
- Planeringen för framtidens arbetsplats bör stödja företagen när de bedömer och antar förfaranden på arbetsplatsen som innehåller de viktiga delarna i denna forskning.
- Forskare kan sammanföras med affärsverksamheter och arbetstagarorganisationer i utbildningsnätverk. Att anta en botten-upp-strategi och utforska företagets och de anställdas behov kan skapa fördelar för alla.
- Myndigheterna och näringslivet skulle kunna assistera små affärsverksamheter och nystartade företag när de tar till sig innovationsvänliga förfaranden på arbetsplatsen.
- En deltagarinriktad förändring understödjer ett klimat av tillit mellan ledningen, de anställda och deras representanter. Den sociala dialogen kan hjälpa de anställda att förstå behoven av anpassning, främja arbetstagarinflytande i driften och få de anställda att delta i debatter om framtiden för deras företag.
- Arbetsmarknadens parter på europeisk nivå skulle kunna samarbeta med arbetsmarknadens parter på nationell nivå för att ta itu med frågan om olika former av deltagande och sambandet mellan arbetsplatsförfaranden och innovation.

Mer information

Rapporten *Innovative changes in European companies* (Innovativa förändringar i europeiska företag) finns på <http://bit.ly/innovchange>

För mer information, kontakta forskningsledare Stavroula Demetriades på sdt@eurofound.europa.eu.