

01.09.2015 – 11:20 Uhr

Nachhaltig vernetzte Zusammenarbeit stärkt die Innovationskraft der Schweiz / Die Studie "Leadership Barometer" der SKO zeigt die dringlichsten Herausforderungen der Schweizer Führungskräfte

Zürich (ots) -

Die Schweiz nimmt punkto Innovationskraft dank ihren Forschungsausgaben, der Anzahl Patente und wissenschaftlicher Veröffentlichungen eine Spitzenposition im Quervergleich aller OECD-Länder ein. Notwendig ist eine Diskussion darüber, was die Innovationskraft der Schweiz - neben wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen - auch in der Zukunft stärken wird.

Die Studie "Leadership Barometer" der Schweizer Kader Organisation zeigt, dass Schweizer Führungskräfte die dringlichsten Herausforderungen vor allem darin sehen, innovativ zu sein und zu bleiben und dafür die richtigen Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten. Dies zu recht.

Denn die Schweiz verliert im Vergleich zum Ausland an Innovationskraft: Die absolute Anzahl an Patenten sinkt, der Anteil der Firmen mit Innovationen und Patentaktivitäten nimmt ab. Einer der wichtigsten Hemmnisse für Innovation ist der Mangel an Fachkräften, der sich gemäss Manpower-Studie akzentuiert hat: 41% der befragten Arbeitgeber in der Schweiz gaben an, Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung zu haben. 2014 waren es noch 33%.

Aktuelle politische Themen relevant für Innovationskraft der Schweiz

Die zurzeit in Kommissionen und Parlament diskutierten Themen, wie die Einrichten eines Innovationsparks, die Qualifizierungsoffensive und die Energiestrategie 2050 haben für die Innovationskraft der Schweiz Relevanz. Es geht um wirtschaftliche und gesellschaftliche Rahmenbedingungen in einer Organisations- und Arbeitswelt, die sich rasch verändert. Damit sie Wirkung für die Innovationskraft der Schweiz entfalten, braucht es eine verantwortungsvolle und vernetzte Zusammenarbeit aller Anspruchsgruppen, die sich für folgende Aspekte engagieren:

Nachhaltigkeit und Virtualisierung als Treiber für Innovationen: Immer häufiger werden Innovationen durch Nachhaltigkeitsfragestellungen ausgelöst. Nachhaltigkeitsmärkte haben sowohl vom Volumen als auch von den Wachstumsraten bereits eine beachtenswerte Grösse erreicht. Organisationen, denen es gelingt, wertvolle natürliche Ressourcen zu schonen und Energie effizienter zu nutzen, erzielen Wettbewerbsvorteile. Zudem sorgt die Virtualisierung von Geschäftsmodellen dafür, dass Spielregeln ganzer Branchen neu definiert werden. Die Chance der Schweizer Wirtschaft besteht darin, das Wissen über komplexe Nano-, Bio-, und Informationstechnologien mittels unternehmens- und branchenübergreifende Wissensaustauschprozesse zu entwickeln und zu nutzen. Genauso wie die Schaffung des Innovationsparks als Forschungs- und Entwicklungsplattform kann auch die Energiestrategie 2050 als Katalysator dienen, um die Wissensvernetzung zu fördern und so innovative Produkte und Dienstleistungen zur Marktreife zu bringen.

Arbeitspolitische Flexibilisierung: Will die Schweiz ihren Vorsprung als innovatives Land behalten, muss sie arbeitspolitische Bedingungen schaffen, welche moderne flexible Wissensarbeit ermöglichen. Es geht darum, Wissen besser und schneller zu verteilen und produktiv - das heisst auch orts- und zeitunabhängig - zusammenzuführen. Das Bedürfnis nach Flexibilität und die Vereinbarkeit von Arbeit mit individuellen Lebenskonzepten muss im Arbeitsgesetz Eingang finden.

Innovationsförderliche Lernkultur: Innovationen benötigen eine Lernkultur, mit der neue Anforderungen in Lernchancen übersetzt und Mitarbeitende in den Veränderungsprozess mit einbezogen werden. Eine solche Lernkultur ermuntert zum Perspektivenwechsel, berücksichtigt Diversität und unterschiedliche Bedürfnisse in der Arbeitnehmerschaft, fördert die Zusammenarbeit in internen und externen Netzwerken, pflegt den Wissenstransfer zwischen Generationen und stärkt den Teamgeist.

Fokussierte Qualifikationsoffensive: Angesichts des Fachkräftemangels ist es dringend notwendig, das inländische Potenzial an Fach- und Arbeitskräften besser auszuschöpfen. Massnahmen müssen in erster Priorität auf den Bedarf im Arbeitsmarkt ausgerichtet werden und Personen mit einbeziehen, die nicht über die gewünschten Qualifikationen verfügen, jedoch genügend Entwicklungspotential mitbringen. Hierzu benötigt es eine enge

Koordination mit den Bildungsstrategien der Branchenverbänden und ihrer Sozialpartner.

Erneuerung der Führung: Führungskräfte sind mit einer sich dynamisch vernetzenden Arbeitswelt konfrontiert. Geschwindigkeit, Vernetzung und Anzahl gut informierter Anspruchsgruppen nehmen zu; die Wirkung des eigenen Handelns wird zunehmend unberechenbarer. Zielführende und nachhaltige Lösungen für übergreifende Probleme sind nur im Schulterschluss verschiedener Interessensgruppen und Wissensträger möglich. Zu stark auf Partikularinteressen ausgerichtete Denken und Handeln hemmen den Austausch und somit die Innovationskraft. Eine innovative Schweiz benötigt neue Führungskompetenzen, die auf allen Ebenen zu fördern sind.

Gemeinsame Anstrengungen zur Verwirklichung der oben aufgeführten Punkte helfen, für alle Beteiligten motivierende Rahmenbedingungen für eine innovative Schweiz zu schaffen.

Die Schweizer Kader Organisation SKO

Die Schweizer Kader Organisation SKO vertritt die wirtschaftlichen, politischen und gesellschaftlichen Interessen der Führungskräfte in der Schweiz. Der Verband ist parteipolitisch unabhängig. Er versteht sich als Kompetenzzentrum für Führungskräfte aller Branchen und offeriert seinen Mitgliedern zahlreiche Dienstleistungen in den Bereichen Weiterbildung, KarriereService, Rechtsdienstleistung sowie Finanz- und Versicherungsdienstleistungen.

Die Mitglieder erhalten Zugang zu einem wertvollen nationalen und regionalen Kontakt- und Beziehungsnetzwerk. Die SKO hat Tradition und Gewicht: 1893 als «Schweizerischer Werkmeister-Verband» gegründet, zählt sie heute gegen 12'000 Mitglieder, und ist seit 2009 Vollmitglied der CEC European Managers, des Dachverbandes aller europäischen Kaderverbände, mit Sitz in Brüssel. Als 8. NPO und als 1. Berufsverband in der Schweiz ist die SKO seit 2005 nach dem «NPO-Label für Management Excellence» zertifiziert, herausgegeben von SQS und des Verbandsmanagement Instituts VMI der Universität Fribourg.

Kontakt:

Rückfragen

Jürg Eggenberger
Geschäftsleiter
T +41 43 300 50 50
j.eggenberger@sko.ch

Schweizer Kader Organisation SKO
Postfach, 8042 Zürich
Schaffhauserstrasse 2, CH-8006 Zürich
T +41 43 300 50 50
www.sko.ch, info@sko.ch

Diese Meldung kann unter <https://www.presseportal.ch/de/pm/100002686/100777124> abgerufen werden.