

# ERGEBNISSE DES ZI-KENNZAHLENVERGLEICHS

*Hartmut Neckel*

Kennzahlenvergleiche sind eine sehr konkrete Form des „Blicks über den Tellerrand“. Sie bieten den teilnehmenden Unternehmen Orientierung über den eigenen Stand. Stärken und Schwächen werden erkennbar und können somit gezielt ausgebaut bzw. angegangen werden.

Diese Vorteile machten sich beim Kennzahlenvergleich 2013 des Zentrums Ideenmanagement insgesamt 69 Unternehmen zunutze (soweit verschiedene Einheiten einer Unternehmensgruppe getrennt teilgenommen haben, werden diese einzeln gezählt). Der folgende Beitrag stellt die wichtigsten Ergebnisse vor.

***Wegen der besseren Lesbarkeit haben wir uns entschieden, die erklärenden Texte doppelt abzudrucken: einmal in einem Gesamtüberblick auf der folgenden Seite – und einzeln neben den entsprechenden Abbildungen (Anmerkung der Redaktion).***

## **Kontakt**

Dr. Hartmut Neckel  
Unternehmensberatung Dr. Neckel  
Körnerstraße 4, 51173 Bonn  
Telefon 0228 38768802  
neckel@hartmut-neckel.de  
www.hartmut-neckel.de

### Bild 1

Die Beteiligung der Mitarbeiter ist wichtigstes Element für ein funktionierendes Ideenmanagement (Beteiligungsquote als Anteil der Mitarbeiter, die mindestens einen Vorschlag eingereicht haben). Die Marke, die die „obere“ von der „unteren“ Hälfte der Unternehmen trennt, liegt bei einer Beteiligungsquote von 25 %: Jeweils die Hälfte verzeichnet Beteiligungswerte darüber bzw. darunter. Spitzenwerte mit einer Beteiligungsquote über 50 % erreichen immerhin noch 12 Unternehmen (entsprechend 17 %).

### Bild 2

Im Hinblick auf die Anzahl der Vorschläge pro Mitarbeiter (Vorschlagsquote) liegt die Mitte bei 0,5 VV/MA. 19 Unternehmen (entsprechend 28 %) erreichen eine Vorschlagsquote über 1 VV/MA.

### Bild 3

Eine Gegenüberstellung der Beteiligungsquote und der Vorschlagsquote verdeutlicht, dass bei einer höheren Beteiligung auch die Anzahl der Vorschläge größer ist. Die Erhöhung der Beteiligung ist also wichtigster Ansatzpunkt, wenn es um eine Erhöhung der Vorschlagsmenge geht.

- Von den Unternehmen mit einer Beteiligungsquote über 25 % erreichen fast alle (97 %) eine Vorschlagsquote über 0,5 VV/MA. Von den Unternehmen mit einer Beteiligungsquote unter 25 % schaffen dies nur 2 Teilnehmer (entsprechend 6 %).
- Bei einer Beteiligungsquote über 40 % werden von den meisten Teilnehmern (84 %) sogar über 1 VV/MA erzielt, während das bei Beteiligungsquoten unter 40 % nur für wenige Teilnehmer (6 %) der Fall ist.

### Bilder 4-6

Die Anzahl der realisierten Vorschläge pro Mitarbeiter korreliert signifikant mit der Anzahl der eingereichten Vorschläge pro Mitarbeiter. Dabei wird im Durchschnitt etwas über die Hälfte aller abgeschlossenen Vorschläge realisiert.

- Dies ist ein deutlicher Hinweis darauf, dass die Qualität der Vorschläge nicht unter einer größeren Anzahl von Vorschlägen leidet. Ganz im Gegenteil: eine höhere Anzahl von eingereichten Vorschlägen pro Mitarbeiter korreliert mit einer höheren Realisierungsquote (Anteil der realisierten an den abgeschlossenen Vorschlägen). Bei den Unternehmen mit einer Vorschlagsquote über 0,3 VV/MA beträgt die durchschnittliche Realisierungsquote 61 %, bei den Unternehmen mit einer Vorschlagsquote unter 0,3 VV/MA dagegen nur 41 %. Erklärungsmöglichkeiten: Eine höhere Vorschlagsaktivität löst einen Übungseffekt aus – die Vorschläge sind besser, so dass ein höherer Anteil realisierbar ist. Eine höhere Realisierungsquote führt zu höherer Motivation – es werden mehr Vorschläge eingereicht.

### Bild 7-8

Auch ein hoher Anteil von Gruppenvorschlägen korreliert mit einer hohen Realisierungsquote: Bei den Unternehmen mit einem Anteil von Gruppenvorschlägen über 20 % beträgt die durchschnittliche Realisierungsquote 62 %, bei den Unternehmen mit einem Anteil unter 20 % dagegen nur 47 %.

### Bild 9

Der durchschnittliche rechenbare Nutzen pro Mitarbeiter beträgt 625 €/MA. Das breite Mittelfeld, dem die Hälfte der Unternehmen zugehört, erzielt Werte zwischen 100 €/MA und 600 €/MA. Für ein Viertel der Unternehmen liegen die Werte unter 100 €/MA. Spitzenwerte über 600 €/MA werden ebenfalls von einem Viertel der Unternehmen erreicht.

### Bild 10

Der Anteil der Vorschläge mit einem berechenbaren Nutzen liegt in den meisten Unternehmen unter 20 %. Immerhin geben noch 9 Unternehmen (entsprechend 13 %) an, dass sogar über 50 % der Vorschläge einen berechenbaren Nutzen haben.

### Bild 11-12

Bei einer größeren Anzahl von eingereichten Vorschlägen pro Mitarbeiter wird eine wesentlich höhere berechenbare Einsparung pro Mitarbeiter erzielt als bei einer niedrigen Vorschlagsquote. Auch dieser Befund bestätigt die Aussage, dass „Klasse mit der Masse“ kommt.

- Von den Unternehmen mit einer Vorschlagsquote über 0,3 VV/MA erreichen fast alle (98 %) eine berechenbare Einsparung über 150 €/MA. Von den Unternehmen mit einer Vorschlagsquote unter 0,3 VV/MA schaffen dies nur 8 Teilnehmer (entsprechend 28 %).
- Bei den Unternehmen mit einer Vorschlagsquote über 0,3 VV/MA beträgt die durchschnittliche berechenbare Einsparung 980 €/MA, bei den Unternehmen mit einer Vorschlagsquote unter 0,3 VV/MA dagegen nur 135 €/MA.

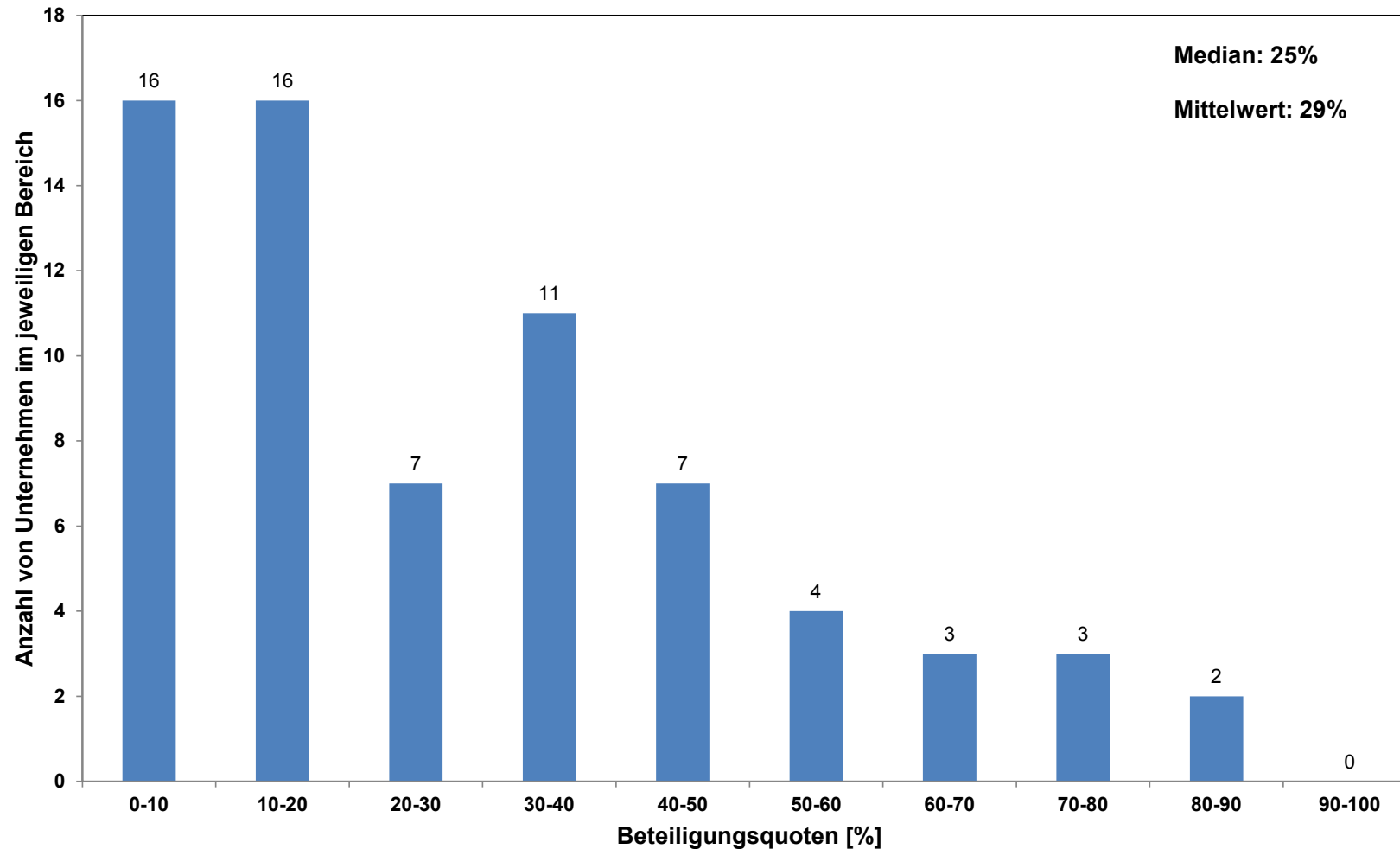
### Bild 13

Die durchschnittliche Prämie pro Mitarbeiter beträgt knapp 80 €/MA. Das breite Mittelfeld, dem die Hälfte der Unternehmen zugehört, zahlt Prämien zwischen 20 €/MA und 100 €/MA. Bei etwa einem Viertel der Unternehmen liegen die Werte unter 20 €/MA. Spitzenprämien über 100 €/MA werden ebenfalls von gut einem Viertel der Unternehmen gezahlt.

### Bild 14

Den üblichen Prämienregelungen entsprechend korreliert die Höhe der Prämie mit der Höhe des Nutzens. Im Durchschnitt beträgt die Prämiensumme ein Fünftel des Gesamtnutzens.

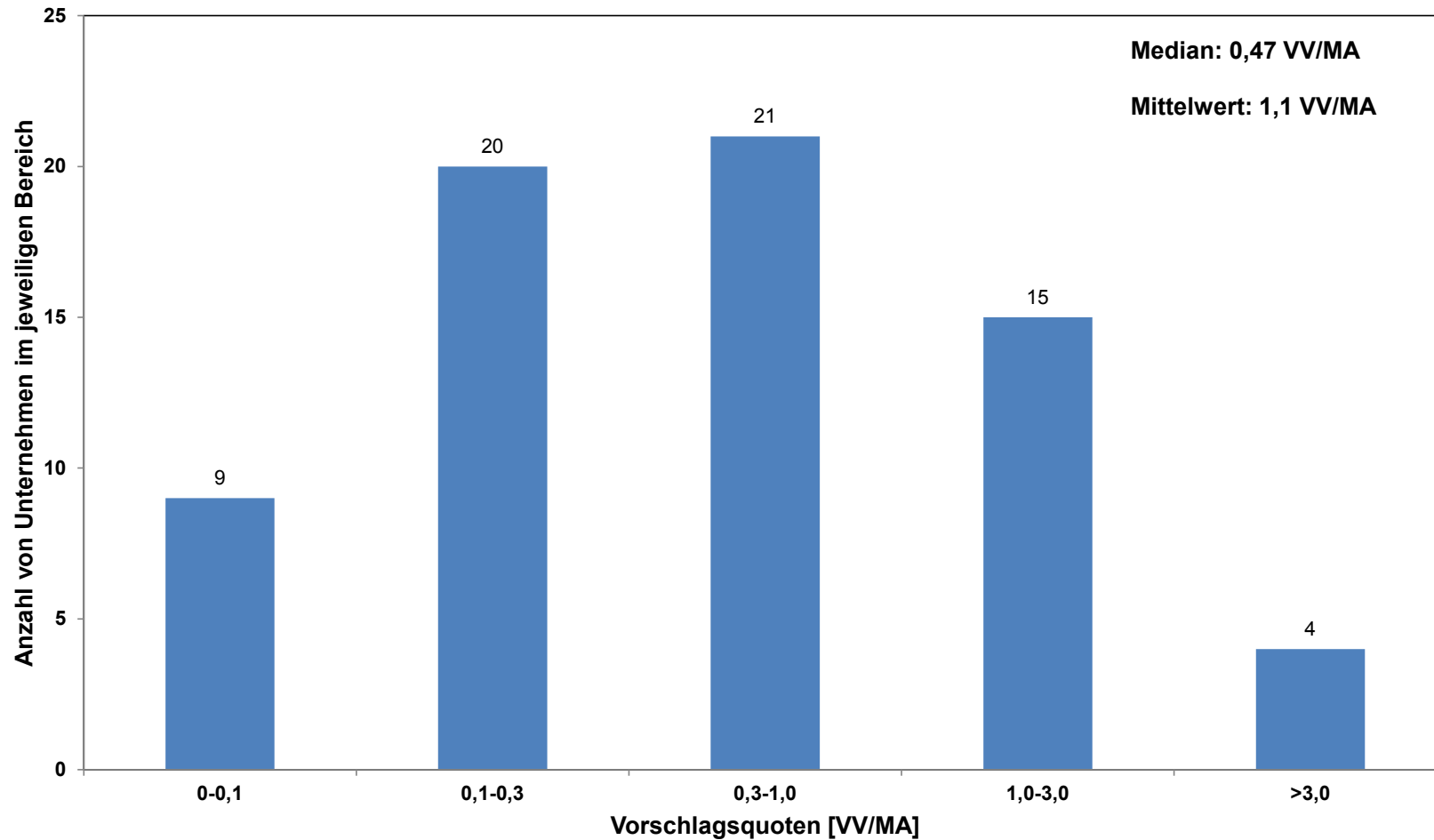
## Häufigkeit von Beteiligungsquoten



Die Beteiligung der Mitarbeiter ist wichtigstes Element für ein funktionierendes Ideenmanagement (Beteiligungsquote als Anteil der Mitarbeiter, die mindestens einen Vorschlag eingereicht haben). Die Marke, die die „obere“ von der „unteren“ Hälfte der Unternehmen trennt, liegt bei einer Beteiligungsquote von 25 %: Jeweils die Hälfte verzeichnet Beteiligungswerte darüber bzw. darunter. Spitzenwerte mit einer Beteiligungsquote über 50 % erreichen immerhin noch 12 Unternehmen (entsprechend 17 %).

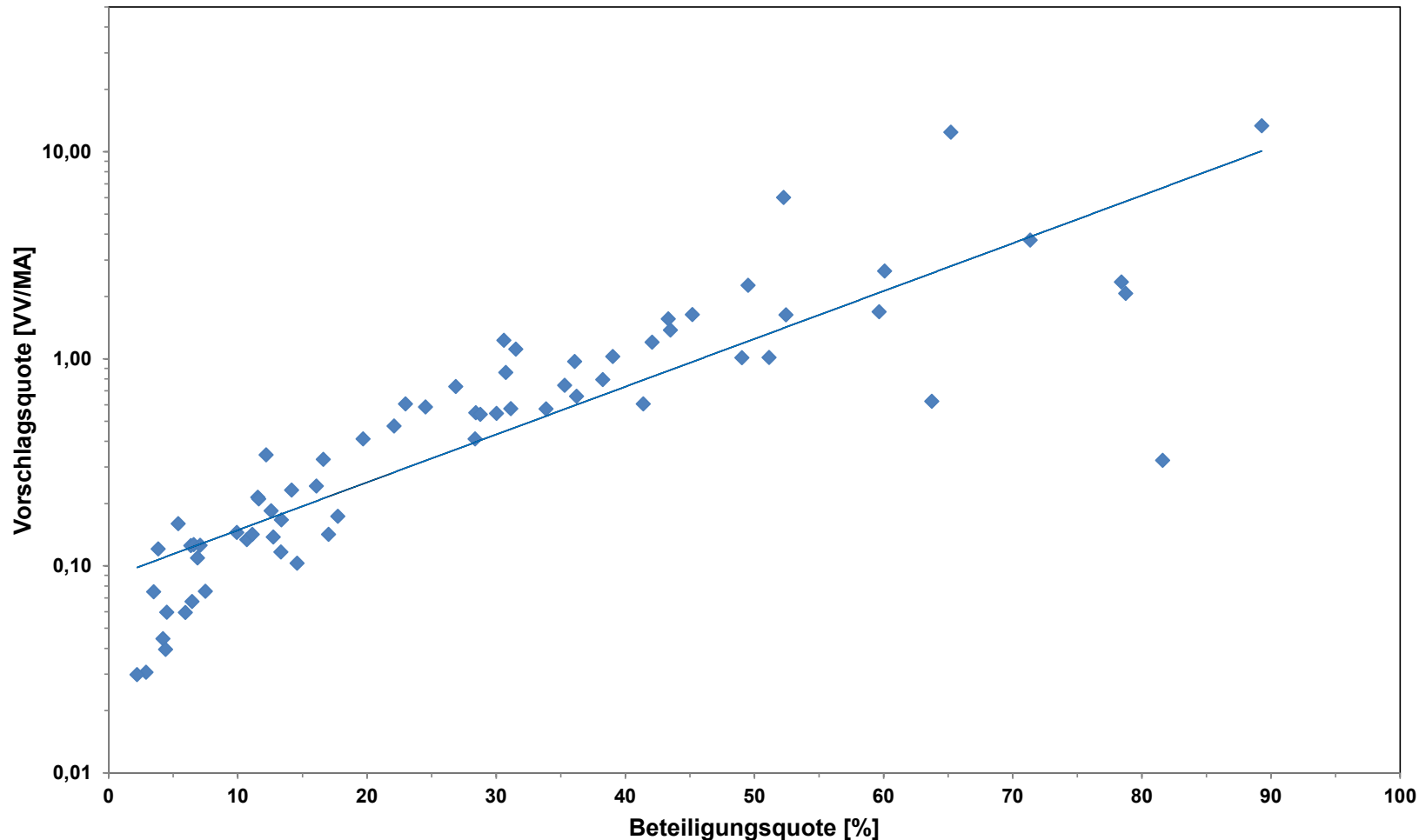
## Häufigkeit von Vorschlagsquoten

(Anzahl der Vorschläge pro Mitarbeiter)



Im Hinblick auf die Anzahl der Vorschläge pro Mitarbeiter (Vorschlagsquote) liegt die Mitte bei 0,5 VV/MA. 19 Unternehmen (entsprechend 28 %) erreichen eine Vorschlagsquote über 1 VV/MA.

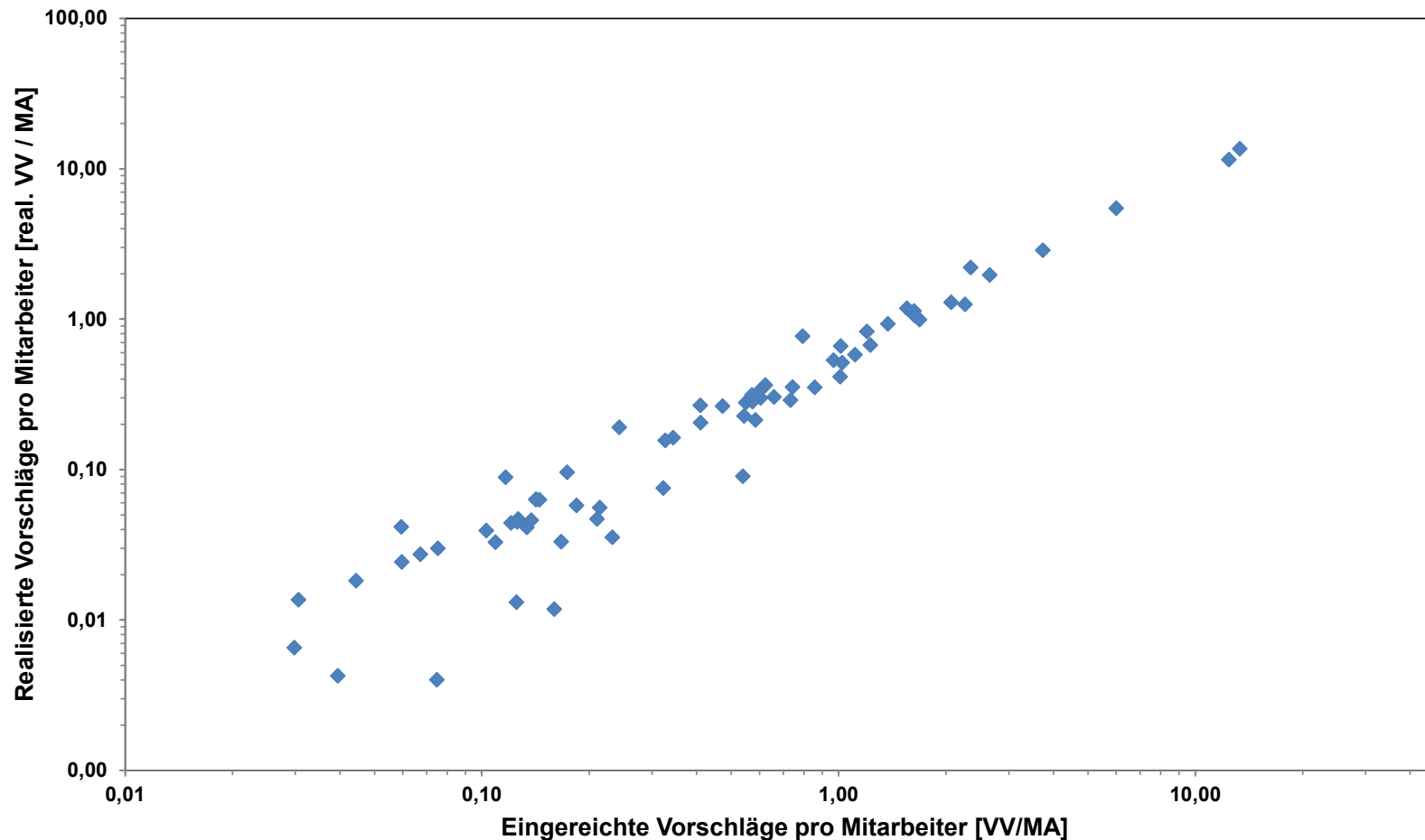
## Korrelation zwischen Beteiligungs- und Vorschlagsquote



Eine Gegenüberstellung der Beteiligungsquote und der Vorschlagsquote verdeutlicht, dass bei einer höheren Beteiligung auch die Anzahl der Vorschläge größer ist. Die Erhöhung der Beteiligung ist also wichtigster Ansatzpunkt, wenn es um eine Erhöhung der Vorschlagsmenge geht.

- Von den Unternehmen mit einer Beteiligungsquote über 25 % erreichen fast alle (97 %) eine Vorschlagsquote über 0,5 VV/MA. Von den Unternehmen mit einer Beteiligungsquote unter 25 % schaffen dies nur 2 Teilnehmer (entsprechend 6 %).
- Bei einer Beteiligungsquote über 40 % werden von den meisten Teilnehmern (84 %) sogar über 1 VV/MA erzielt, während das bei Beteiligungsquoten unter 40 % nur für wenige Teilnehmer (6 %) der Fall ist.

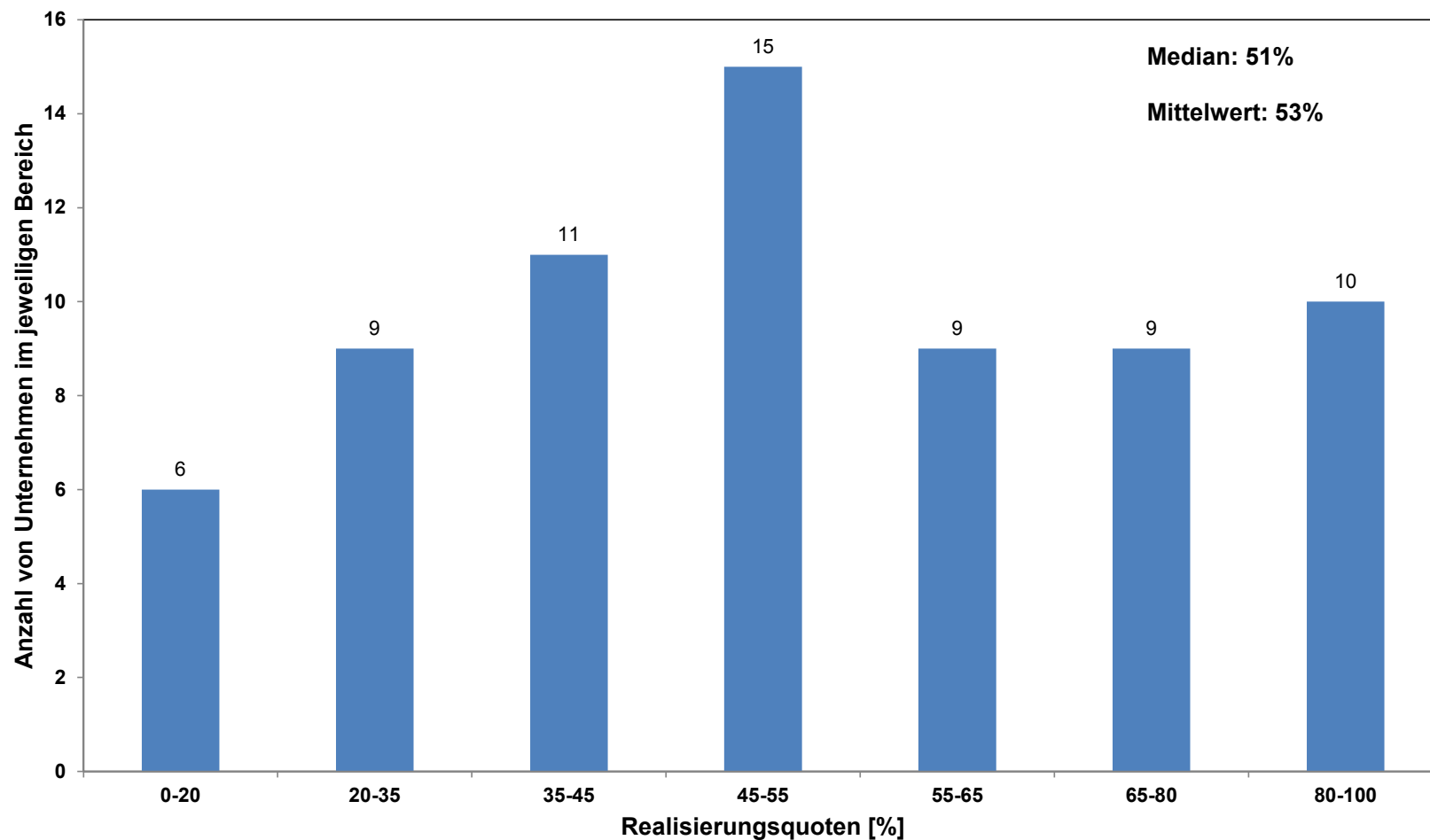
## Korrelation zwischen Anzahl der realisierten Vorschläge pro Mitarbeiter zur Anzahl der eingereichten Vorschläge pro Mitarbeiter

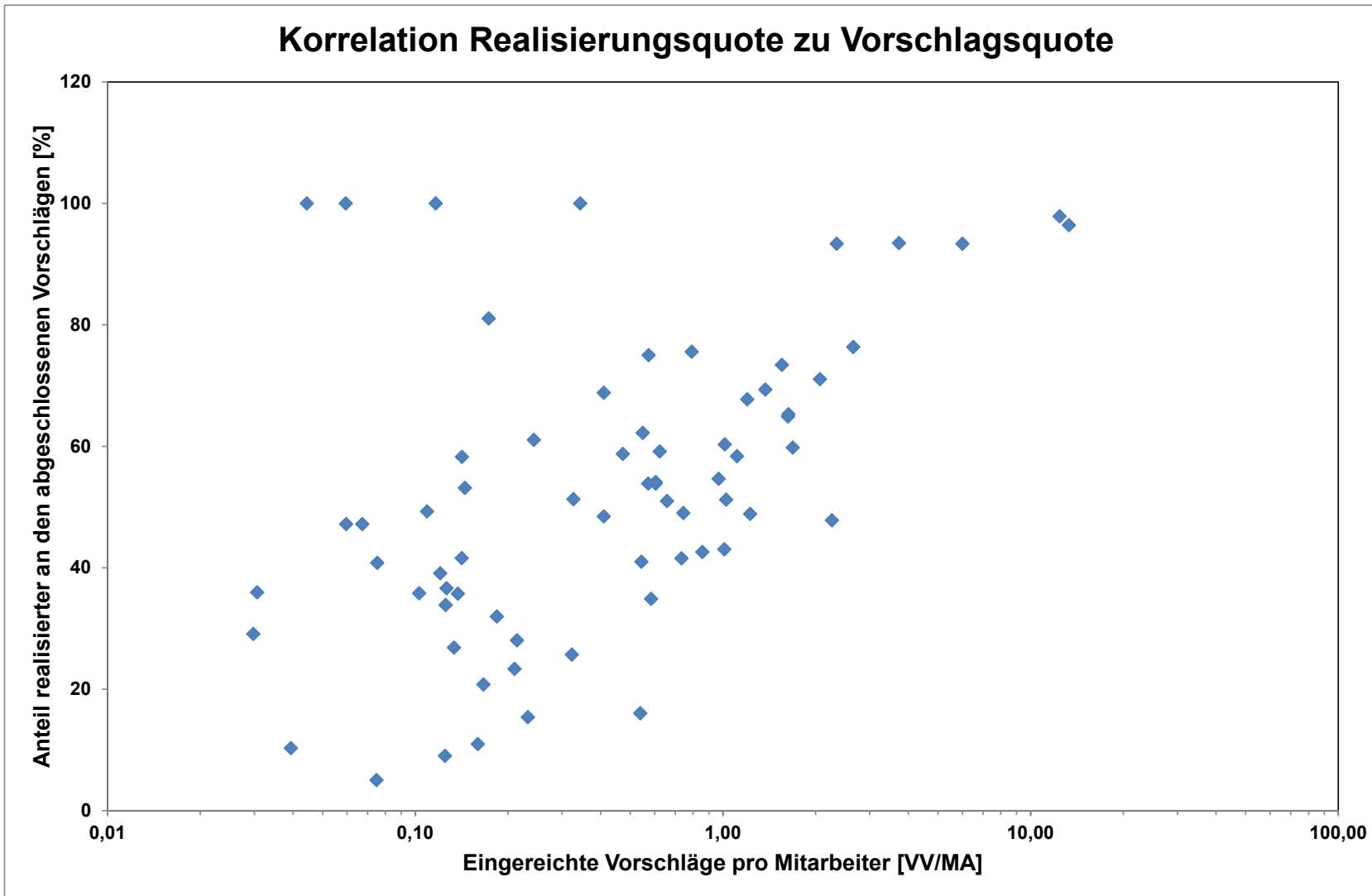


Die Anzahl der realisierten Vorschläge pro Mitarbeiter korreliert signifikant mit der Anzahl der eingereichten Vorschläge pro Mitarbeiter. Dabei wird im Durchschnitt etwas über die Hälfte aller abgeschlossenen Vorschläge realisiert.

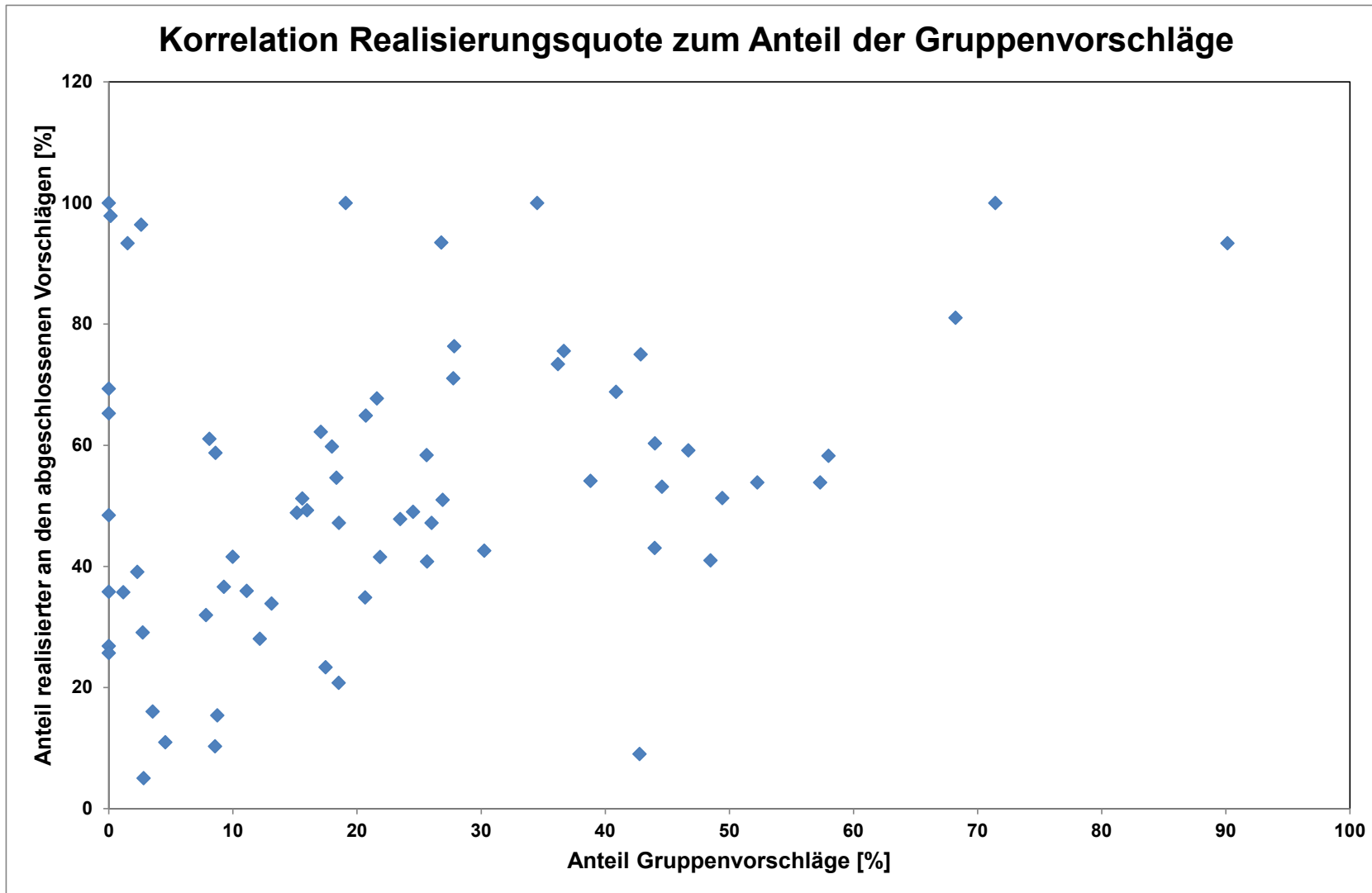
Dies ist ein deutlicher Hinweis darauf, dass die Qualität der Vorschläge nicht unter einer größeren Anzahl von Vorschlägen leidet. Ganz im Gegenteil: eine höhere Anzahl von eingereichten Vorschlägen pro Mitarbeiter korreliert mit einer höheren Realisierungsquote (Anteil der realisierten an den abgeschlossenen Vorschlägen). Bei den Unternehmen mit einer Vorschlagsquote über 0,3 VV/MA beträgt die durchschnittliche Realisierungsquote 61 %, bei den Unternehmen mit einer Vorschlagsquote unter 0,3 VV/MA dagegen nur 41 %. Erklärungsmöglichkeiten:  
 Eine höhere Vorschlagsaktivität löst einen Übungseffekt aus – die Vorschläge sind besser, so dass ein höherer Anteil realisierbar ist.  
 Eine höhere Realisierungsquote führt zu mehr Motivation – es werden mehr Vorschläge eingereicht.

### Häufigkeit von Realisierungsquoten (Anteil der realisierten an den abgeschlossenen Vorschlägen)



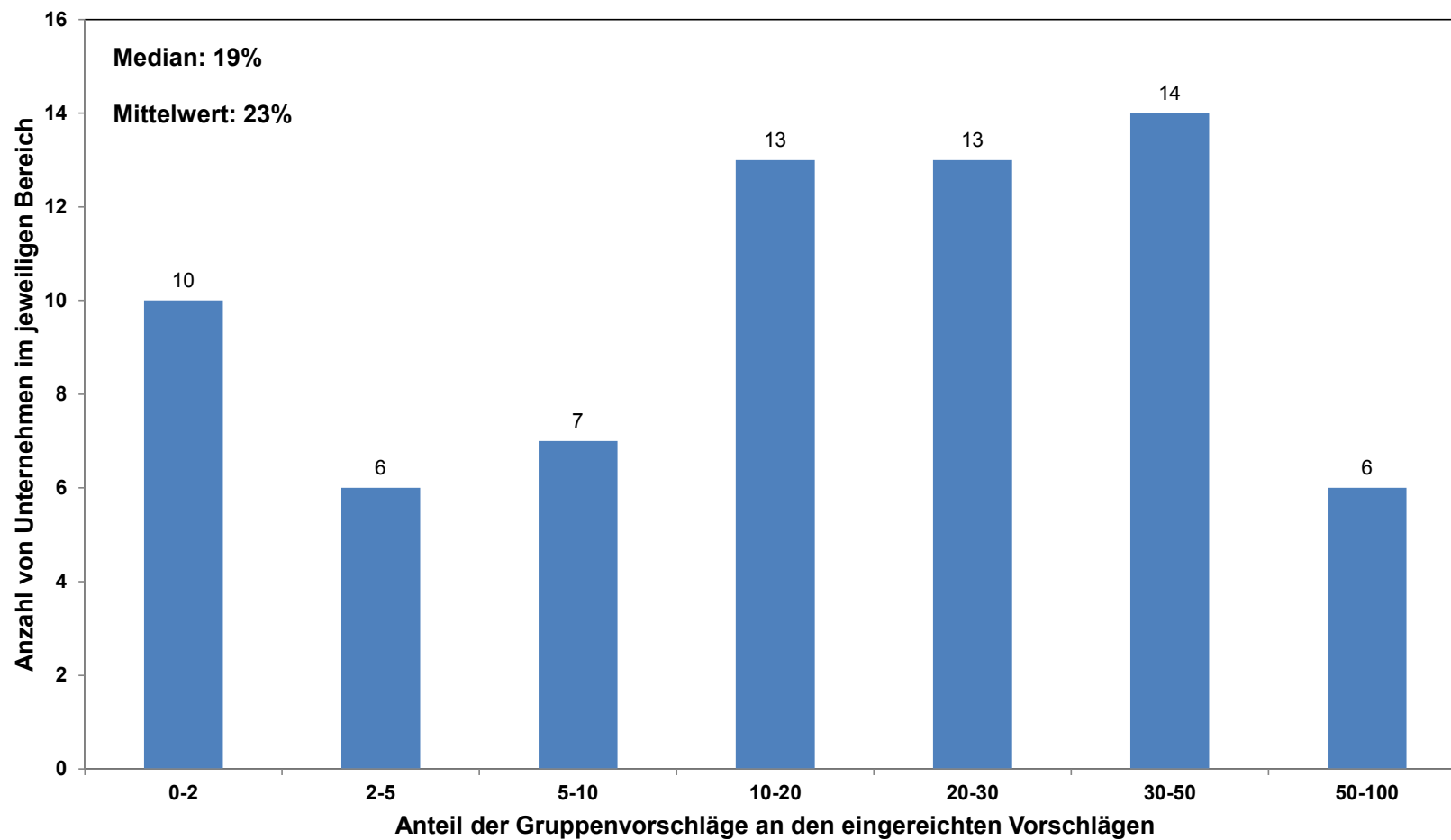




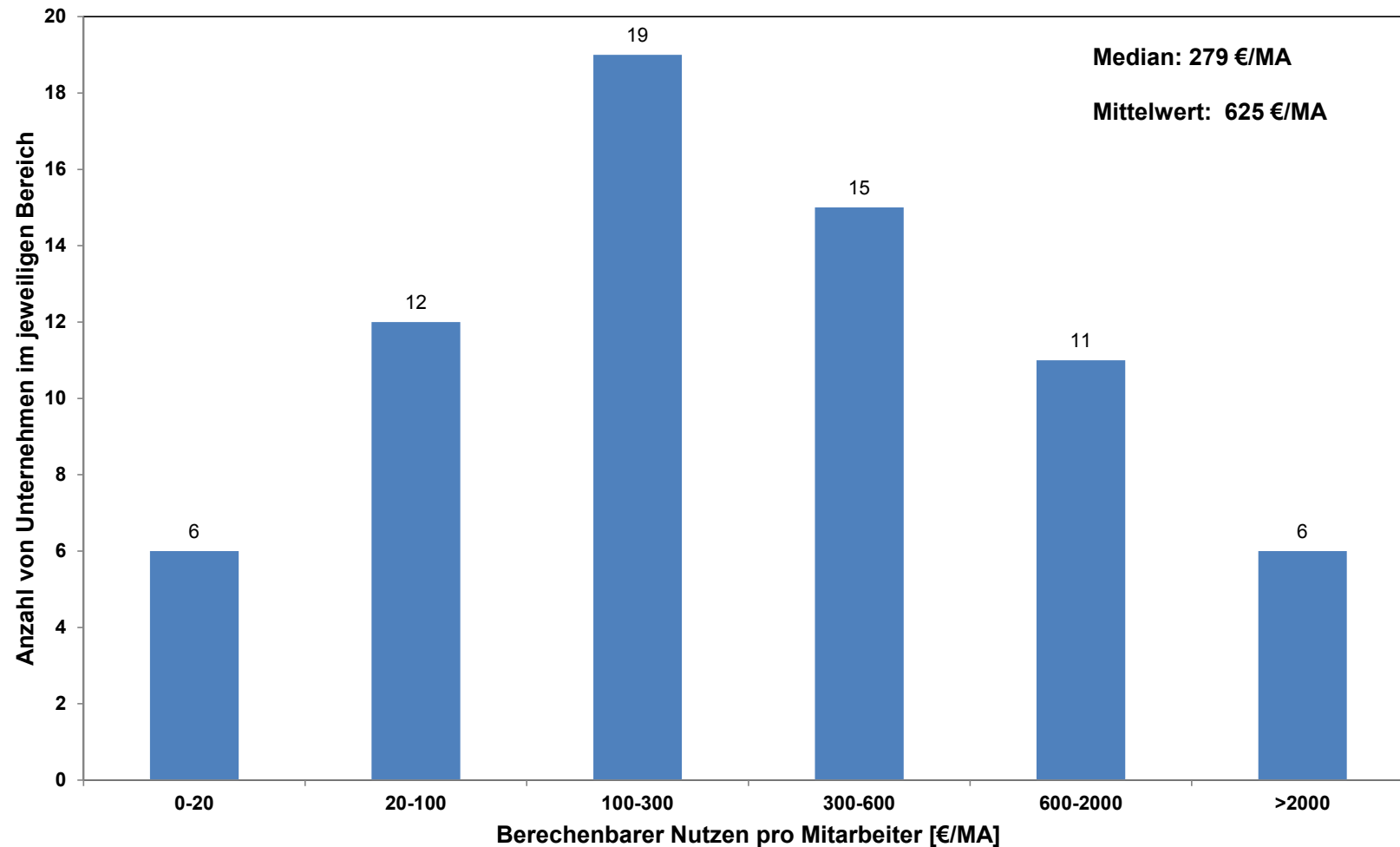


Auch ein hoher Anteil von Gruppenvorschlägen korreliert mit einer hohen Realisierungsquote: Bei den Unternehmen mit einem Anteil von Gruppenvorschlägen über 20 % beträgt die durchschnittliche Realisierungsquote 62 %, bei den Unternehmen mit einem Anteil unter 20 % dagegen nur 47 %.

### Anteil der Gruppenvorschläge an den eingereichten Vorschlägen (Häufigkeiten)

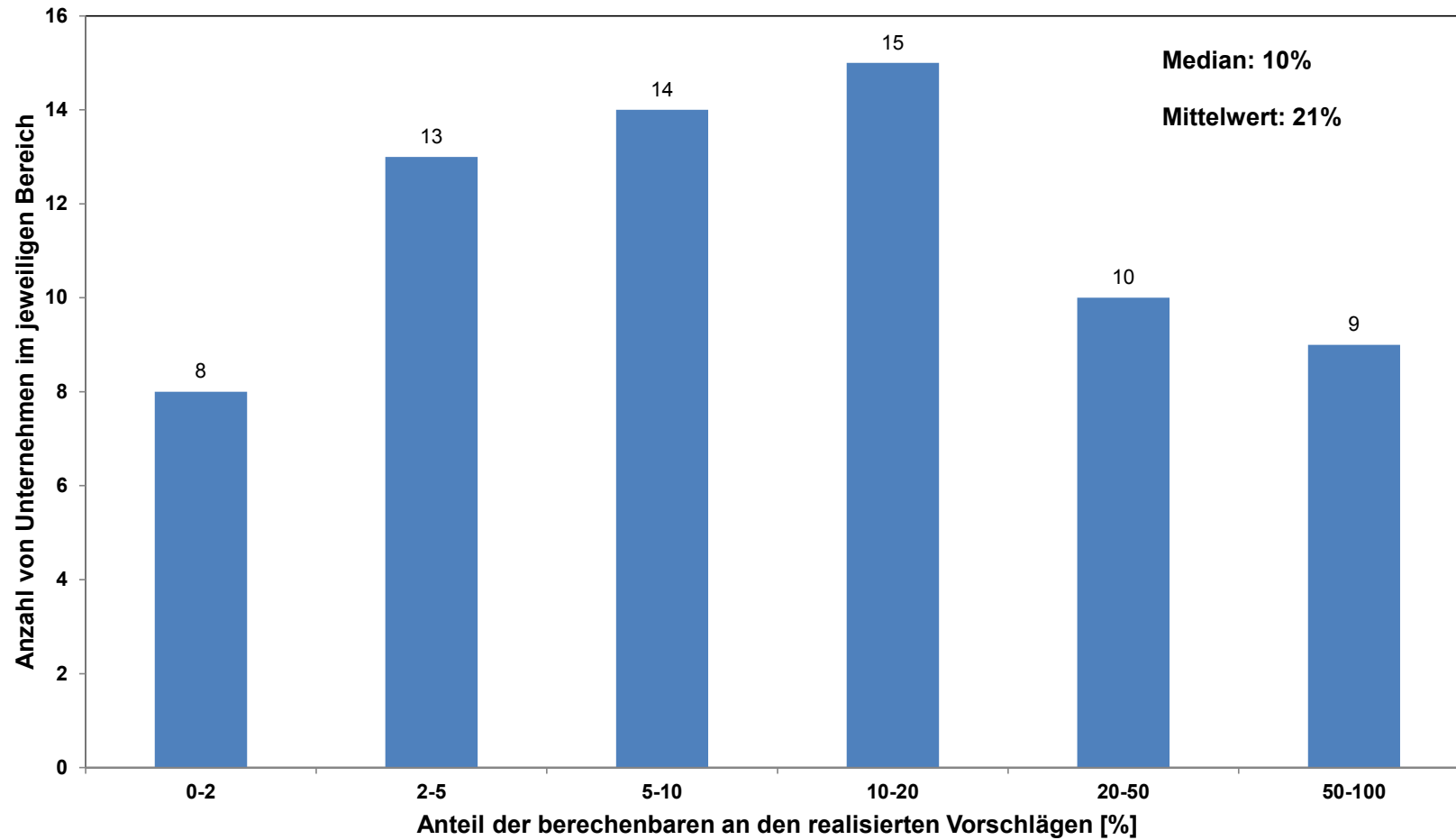


## Häufigkeit von berechenbarem Nutzen pro Mitarbeiter



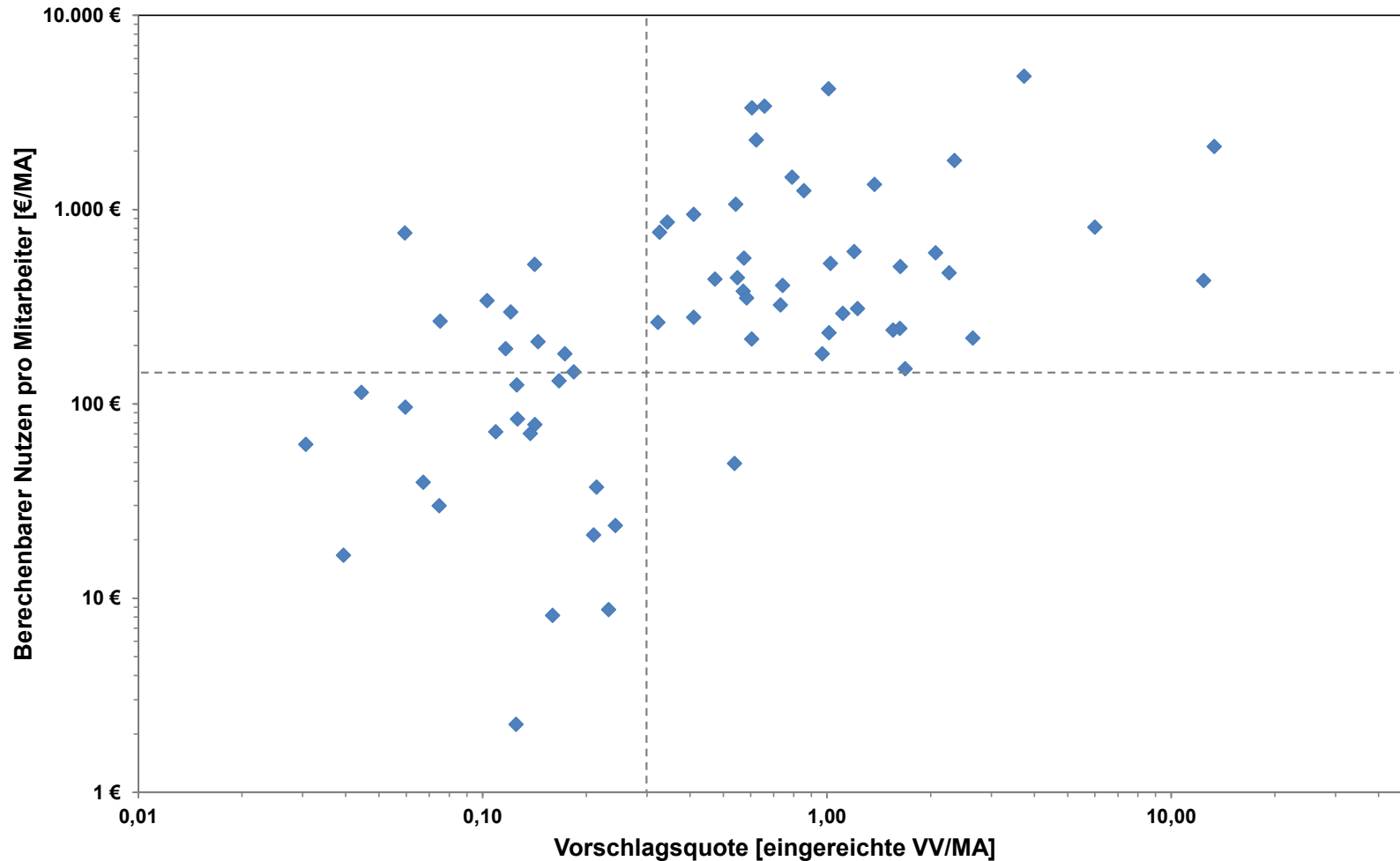
Der durchschnittliche rechenbare Nutzen pro Mitarbeiter beträgt 625 €/MA. Das breite Mittelfeld, dem die Hälfte der Unternehmen zugehört, erzielt Werte zwischen 100 €/MA und 600 €/MA. Für ein Viertel der Unternehmen liegen die Werte unter 100 €/MA. Spitzenwerte über 600 €/MA werden ebenfalls von einem Viertel der Unternehmen erreicht.

### Anteil der berechenbaren an den realisierten Vorschlägen (Häufigkeiten)



Der Anteil der Vorschläge mit einem berechenbaren Nutzen liegt in den meisten Unternehmen unter 20 %. Immerhin geben noch 9 Unternehmen (entsprechend 13 %) an, dass sogar über 50 % der Vorschläge einen berechenbaren Nutzen haben.

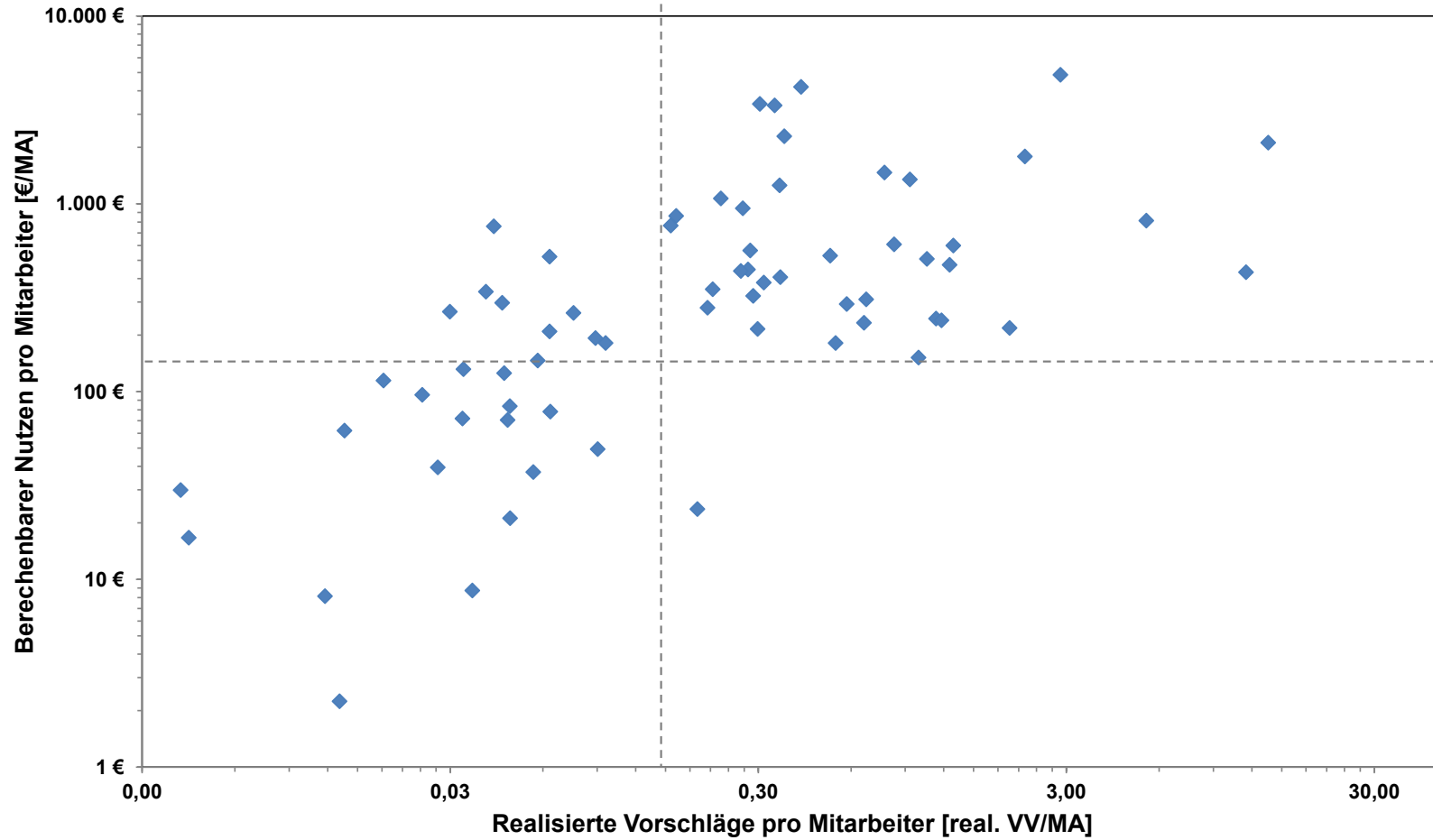
## Korrelation zwischen berechenbarem Nutzen und Vorschlagsquote

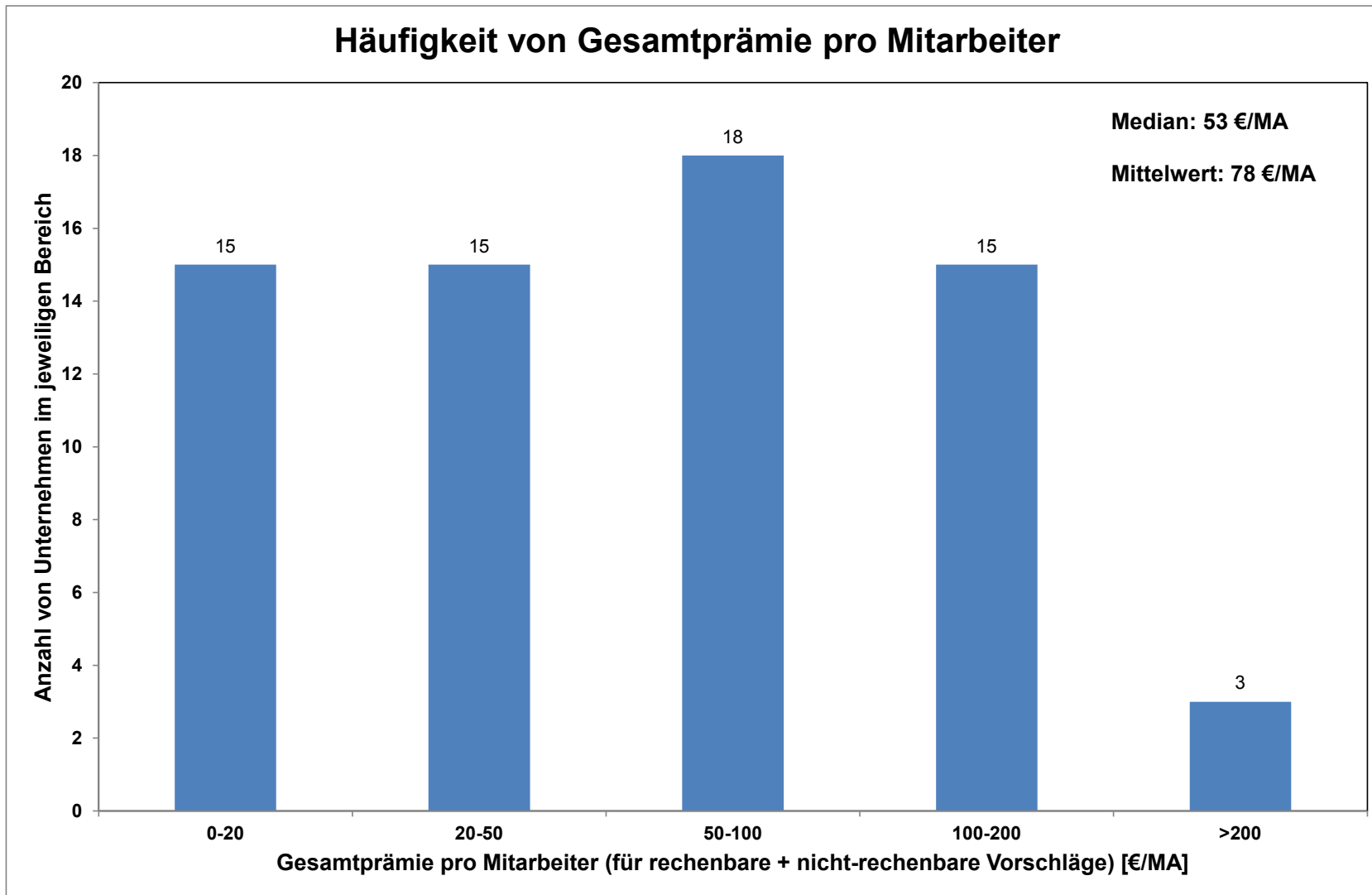


Bei einer größeren Anzahl von eingereichten Vorschlägen pro Mitarbeiter wird eine wesentlich höhere berechenbare Einsparung pro Mitarbeiter erzielt als bei einer niedrigen Vorschlagsquote. Auch dieser Befund bestätigt die Aussage, dass „Klasse mit der Masse“ kommt.

- Von den Unternehmen mit einer Vorschlagsquote über 0,3 VV/MA erreichen fast alle (98 %) eine berechenbare Einsparung über 150 €/MA. Von den Unternehmen mit einer Vorschlagsquote unter 0,3 VV/MA schaffen dies nur 8 Teilnehmer (entsprechend 28 %).
- Bei den Unternehmen mit einer Vorschlagsquote über 0,3 VV/MA beträgt die durchschnittliche berechenbare Einsparung 980 €/MA, bei den Unternehmen mit einer Vorschlagsquote unter 0,3 VV/MA dagegen nur 135 €/MA.

## Korrelation zwischen berechenbarem Nutzen und Anzahl der realisierten Vorschläge pro Mitarbeiter

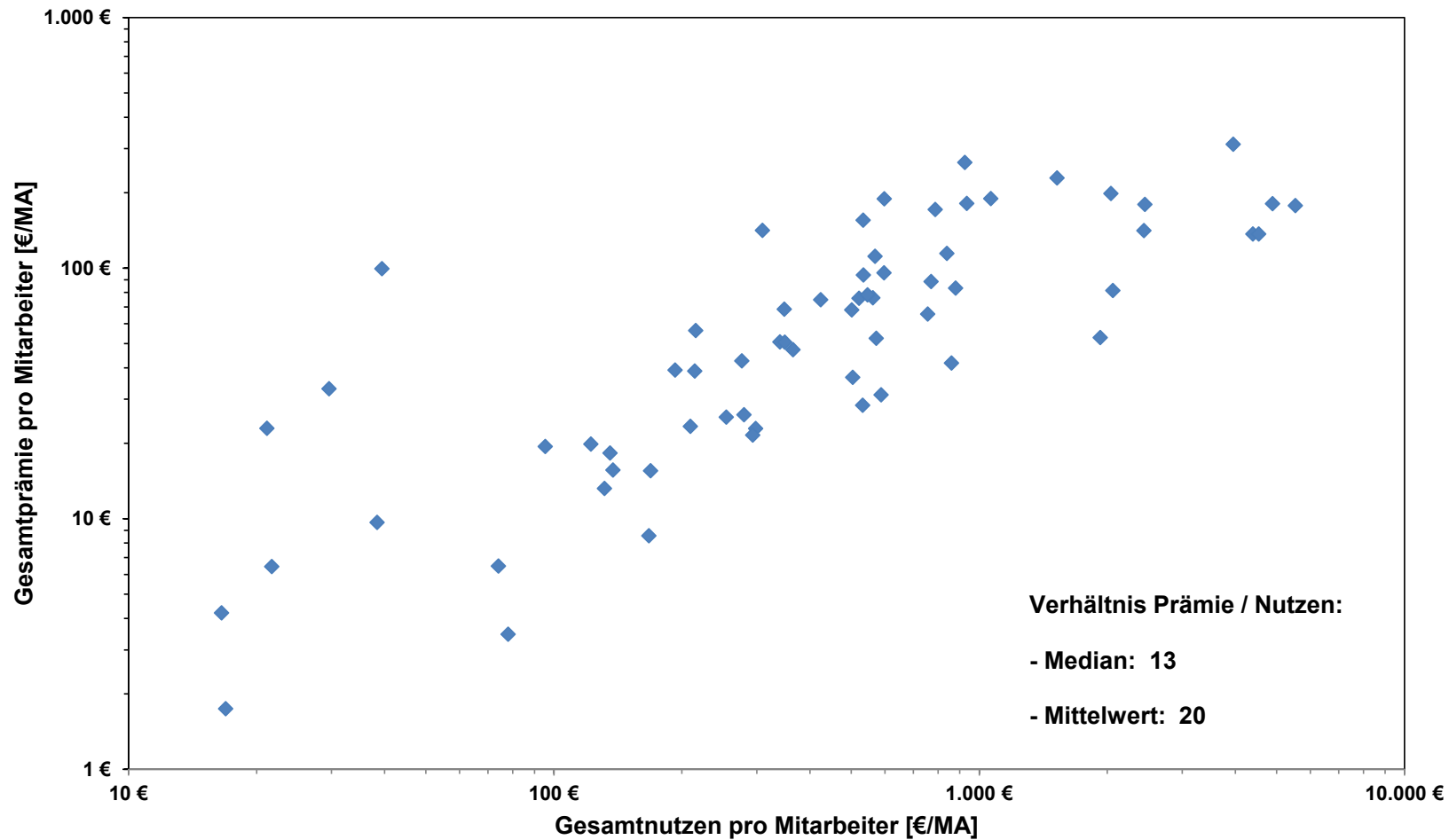




Die durchschnittliche Prämie pro Mitarbeiter beträgt knapp 80 €/MA. Das breite Mittelfeld, dem die Hälfte der Unternehmen zugehört, zahlt Prämien zwischen 20 €/MA und 100 €/MA. Bei etwa einem Viertel der Unternehmen liegen die Werte unter 20 €/MA. Spitzenprämien über 100 €/MA werden ebenfalls von gut einem Viertel der Unternehmen gezahlt.

## Korrelation Prämie pro Mitarbeiter zu Nutzen pro Mitarbeiter

(jeweils Summen aus rechenbar und nicht berechenbar)



Den üblichen Prämienregelungen entsprechend korreliert die Höhe der Prämie mit der Höhe des Nutzens. Im Durchschnitt beträgt die Prämiensumme ein Fünftel des Gesamtnutzens.