

„Baustelle“ Vertrauenspraxis in Unternehmen

Der gegenwärtig in der arbeitsbezogenen Forschung – im doppelten Wortsinn – „starke“ Diskurs über das Thema Vertrauen in Organisationen, das auch in der präview innerhalb eines relativ kurzen Zeitraumes jetzt zu einer weiteren Schwerpunktausgabe zu diesem Thema geführt hat, deutet auf eine zunehmende Knappheit dieser für Innovationen bedeutsamen Ressource hin. Die Unternehmen haben offensichtlich erkannt, dass diese „Baustelle“ möglichst schnell und möglichst umfassend bearbeitet werden muss. Die Forderung nach geeigneten Instrumenten geht vor allem von den Unternehmen aus, darüber geben die in dieser Ausgabe versammelten Beiträge der Fokusgruppe „Vertrauen in Innovationsprozessen“ Auskunft. Sie werden im Programm *Arbeiten – Lernen – Kompetenzen entwickeln. Innovationsfähigkeit in einer modernen Arbeitswelt* (Bekanntmachung: Balance von Flexibilität und Stabilität in einer sich wandelnden Arbeitswelt) des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und der Europäischen Union gefördert.

Warum wird die Ressource „Vertrauen“ knapp? Dafür können viele Gründe ins Feld geführt werden. In einer übergreifenden, evolutionären Perspektive scheint mir die zunehmende Wissensbasierung in Arbeit und Organisation eine wesentliche Ursache dafür. Sie induziert eine ansteigende Notwendigkeit zur reibungslosen Zusammenarbeit, denn die Expertise und das Erfahrungswissen jedes einzelnen „Wissensträgers“ auf fast jeder Prozessstufe wird unentbehrlich. Innovationen werden so zwangsläufig zu kommunikativen Prozessen, die nur dann funktionieren, wenn Verlässlichkeit, Transparenz und Partizipation zu den Grundlagen des Handelns von Führungskräften und Unternehmensleitungen werden und möglichst fest in die Sedimente der Unternehmenskultur verankert sind.

Die Verknappung der Ressource „Vertrauen“ zeigt aber auch an, dass es den Unternehmen im Zeitalter globalen Wettbewerbs und eines permanenten, auch schmerzhaften Anpassungs- und Innovationsdrucks immer weniger gelingt, ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die dafür erforderliche Sicherheit, Übersichtlichkeit und Planbarkeit zu geben.

An dieser Stelle wird die Verantwortung der Führungskräfte und der Unternehmensleitungen offensichtlich – und zugleich die Begrenztheiten ihrer Möglichkeiten. Die Forschungen zu der Frage, wie in komplexen und dynamischen Volkswirtschaften, die einem hohen Veränderungsdruck ausgesetzt sind, „Vertrauen“ erhalten oder (wieder-) hergestellt werden kann, macht die Liste der Anforderungen an das Leitungspersonal in den Unternehmen noch ein wenig länger, als sie ohnehin schon ist. Es deutet sich an, dass sich in den Führungsetagen bereits Überforderungssymptome zeigen, die vielleicht eine generelle Neudefinition im Verhältnis von Mensch, Organisation und Technik erforderlich macht. Denn blickt man auf Arbeitswelt und Beschäftigungsformen der Zukunft, dann wird insbesondere in netzbasierten Arbeitsformen Innovation, (Selbst-) Organisation, Kollaboration, Transparenz und Vertrauen zukünftig neu bestimmt.

Wer beobachtet, wie im aktuellen politischen Diskurs das Thema Transparenz zu einem – zweifellos ambivalenten – Leitbegriff wird, der darf gespannt sein, wie die Internetkultur zukünftig unsere Arbeitswelt verändern wird. Und wenn Transparenz und Partizipation eine Grundlage für die Vertrauenskultur in Unternehmen ist, wie eine Reihe von Beiträgen in diesem Heft herausstellen, dann ist der Trend zu Digitalisierung und Vernetzung in der Arbeitswelt möglicherweise ein Motor, der auch in diesem Kontext zu „revolutionären“ Veränderungen beiträgt.

Dortmund, im August 2012


Rüdiger Klatt
Herausgeber

