

Fokusgruppe „Altersheterogene Innovationsteams als Erfolgsfaktor des demografischen Wandels“

Fokusgruppensprecher Prof. Dr. habil. Thomas Langhoff,
Prospektiv GmbH Dortmund

Inhalt der Fokusgruppe ist die Zusammenarbeit von Jung und Alt und sein Beitrag zur Generierung von Innovationen

Überblick über die Projekte der Fokusgruppe:

IBU - Ältere Beschäftigte als Innovationsexperten bei der Bewältigung des Unplanbaren



Innovationsprozesse in Unternehmen sind heute oft übergreifende Prozesse und einem großen Druck ausgesetzt. Um Ressourcen und Kompetenzen effizient zu nutzen, werden Innovationen verstärkt in Wertschöpfungsketten und Netzwerken („Open Innovation“) entwickelt, in die auch KMU eingebunden sind. Durch die Vielzahl der beteiligten Akteure unterschiedlicher Organisationen steigen die Unwägbarkeiten und die Zahl der kritischen Situationen in diesen Innovationsprozessen. Dies stellt jedoch nicht nur zu überwindende Defizite dar, sondern auch Potenziale, die es produktiv zu nutzen gilt. Damit verbunden sind vielfältige Anforderungen an die Beschäftigten, für deren Bewältigung sie über spezifische Kompetenzen verfügen müssen. Neben technischem Fachwissen sind dies ein besonderes Erfahrungswissen im Umgang mit Unwägbarkeiten sowie die Fähigkeit, in unternehmensübergreifenden Zusammenhängen das verfügbare Wissen zu teilen und auszutauschen. Ältere Beschäftigte bringen diese spezifischen Kompetenzen mit. Das Projekt verfolgt das Ziel, neue Ansätze der Kompetenz-, Organisations- und Personalentwicklung zu erarbeiten, um die besonderen Kompetenzen älterer Beschäftigter bei der Bewältigung des Unplanbaren in Innovationsprozessen zu bestimmen, aufzubauen, organisatorisch einzubinden und zu bewerten.

Verbundprojektpartner:

- Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.v. – ISF München
- Fahrion GmbH & Co. KG
- Universität Augsburg, Forschungseinrichtung für Sozioökonomie der Arbeits- und Berufswelt

Ansprechpartner/in:

- Dr. Eckhard Heidling
089 / 272921-0

Projektlaufzeit:

- Juni 2012 - Mai 2015



Derobino - Demografierobuste Innovation für Forschungs- und Entwicklungsteams

Durch den mit dem demografischen Wandel verbundenen Mangel an Fachkräften und Ingenieuren wird vielfach die Befürchtung laut, dass dieser Mangel die Innovationskraft deutscher Unternehmen negativ beeinflussen wird. Die zugrunde liegende Annahme, dass vornehmlich junge Kräfte unternehmerische Innovationen tragen, findet in der empirischen Forschung wenig Bestätigung. Ältere Mitarbeiter und insbesondere altersdiverse Arbeitsgruppen tragen entscheidende Anteile zur Innovationsfähigkeit bei. Ziel des Projektes ist es daher, individuelle und strukturelle Randbedingungen von altersdiversen Innovationsteams in zukunftsweisenden Schlüsselindustrien zu erforschen. Es soll ein rechnergestütztes Prognosemodell zur Erfassung und Gestaltung von aktuellen und langfristigen Innovationspotenzialen von FuE-Abteilungen und -Teams in ihrem regionalen und betrieblichen demografischen Kontext entwickelt sowie erprobt werden. Ergänzt werden soll das Messinstrument durch die Entwicklung und Erprobung von organisationalen und personalwirtschaftlichen Konzepten sowie Trainingsprogrammen zur altersgerechten und zugleich innovationsförderlichen Gestaltung von FuE-Teams. So können die Personalkosten reduziert, Innovationszeiten verkürzt und die Potentiale – gerade der älteren Beschäftigten – besser genutzt werden.

Verbundprojektpartner:

- Universität Greifswald
- Universität Bayreuth
- Universität Aachen
- Eisengießerei Torgelow

Ansprechpartner/in:

- Anne Köhn
03834 / 86-3774

Projektlaufzeit:

- September 2011 - April 2015

KreaRe - Kreativität älterer Mitarbeiter/-innen durch Ressourcenmanagement aktivieren und erhalten

Kreative Ideen sind entscheidende Vorleistungen in betrieblichen Innovationsprozessen: Kreativität fördert Innovationen. Noch immer werden Kreativität und Innovation aber als „Domänen der Jugend“ begriffen. Die Möglichkeiten zur Rekrutierung von Nachwuchs insbesondere in den forschungsnahen Unternehmensbereichen werden jedoch zunehmend knapper. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels stehen Unternehmen vor der strategischen Aufgabe, mit zunehmend älter werdenden Belegschaften Kreativitätspotenziale zu entfalten. Die (Re-) Aktivierung und Bindung von kreativen älteren Beschäftigten wird zur Herausforderung für Unternehmen. Unterstützungsleistungen der Betriebe sind deshalb auf diese Zielgruppe und ihre Bedarfe abzustimmen. Über entsprechende Initiativen sind zum einen die Innovationsarbeiter/-innen selbst zu adressieren, um sie über längere Berufsphasen fit für kreative Leistungen zu halten und die organisatorischen Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass sie Kreativität zur Entfaltung bringen. Um für Unternehmen ein integratives Instrumentenset auf individueller und organisationaler Ebene zu erarbeiten, werden in dem Verbundvorhaben medizinische Kompetenzen mit organisationalen Gestaltungskompetenzen zusammengeführt.

Innofaktor - Innovationsstrategien mittelständischer Weltmarkt-, Markt- und Innovationsführer im demographischen Wandel

Die (Vor)Boten des demografischen Wandels nehmen Gestalt an. Spürbar zeigt sich diese Entwicklung für Unternehmen bereits in älter werdenden Belegschaften und ausbleibenden Nachwuchskräften. Die marktführenden Unternehmen des ZUKUNFTINC. e.V. der Region Hannover stehen ebenfalls vor diesen demografischen Herausforderungen. Dabei geht es insbesondere um den zukünftigen Erhalt der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit, die Rekrutierung von Fachkräften sowie deren langfristige Bindung – und darum, sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren. Um dies weiterhin erfolgreich zu bewältigen, haben sich die Marktführer des ZUKUNFTINC. gemeinsam mit Partnern aus Wissenschaft und Forschung zu einem Verbund zusammengeschlossen und das Projekt InnoFaktor initiiert. InnoFaktor verfolgt das Ziel, zur Stärkung der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit marktführender Unternehmen beizutragen und hierzu innovative und demografieorientierte Konzepte, Methoden und Instrumente zu entwickeln - und direkt in den Unternehmen umzusetzen. Die zu entwickelnden Instrumente sollen zum Erhalt einer dauerhaften Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter/-innen beitragen, bei Fragen zur Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Interessen und Aufgaben unterstützen, das lebenslange Lernen der Mitarbeiter/-innen anerkennen und fördern, so dass Unternehmen vom Wissen und von Erfahrungen aller Mitarbeiter/-innen profitieren können, um hierdurch zum einen die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens langfristig zu stärken und zum anderen attraktiver Arbeitgeber zu bleiben.

Innokat – Innovationsfähigkeit und Kreativität von altersgemischten Teams stärken und fördern

Das Verbundprojekt möchte die Innovationsfähigkeit mittelgroßer Unternehmen vor dem Hintergrund des demografischen Wandels stärken, in dem es Maßnahmen und Konzepte entwickelt und erprobt, die auf der Individuums-, der Gruppen und der Unternehmensebene ansetzen. In dem Verbundvorhaben wird dabei ein neuartiger Lösungsansatz zur Förderung der Innovationsleistungen basierend auf der Etablierung altersgemischter Arbeitsgruppen entwickelt, erprobt und evaluiert. Dabei werden einzelne Maßnahmen, wie individuelles Training von Beschäftigten, Training von Vorgesetzten miteinander kombiniert und als Ganzes auf ein Unternehmen übertragen. Ziel des Vorhabens ist es, Randbedingungen zur Förderung des Innovationspotenzials älterer Beschäftigter im betrieblichen Alltag zu bündeln, sowie in ihren



Verbundprojektpartner:

- Institut für angewandte Innovationsforschung (IAI) Bochum e.V.

Ansprechpartner/in:

- Matthias Büscher
0231 / 971170

Projektlaufzeit:

- Januar 2012 - April 2015



Verbundprojektpartner:

- Prospektiv Gesellschaft für betriebliche Zukunftsgestaltung mbH
- ZUKUNFTINC. e.V.
- Sennheiser electronic GmbH & Co. KG
- KIND Hörgeräte GmbH & Co. KG
- WAGNER Group GmbH
- Arnold Jäger Holding

Ansprechpartner/in:

- Arne Brand
0231 / 556976 - 0

Projektlaufzeit:

- Januar 2012 - April 2015

Verbundpartner:

- Leibniz-Institut für Arbeitsforschung an der TU-Dortmund
- Institut für Arbeitswissenschaften (IAW) der RWTH Aachen
- Lehrstuhl für Industrial Sales Engineering (ISE) der RUB

betriebswirtschaftlichen Wirkungen durch arbeits- und betriebswirtschaftliche Analysemethoden zu bewerten. Hierdurch werden Erkenntnisse der Grundlagenforschung direkt in die Arbeitsprozesse von mittelgroßen Unternehmen integriert. Zudem soll das Ziel verfolgt werden, durch maßgeschneiderte kognitive Trainings in Form von mehrmonatigen Workshops das Innovationspotenzial der älteren Beschäftigten auf einer individuellen Ebene zu entfalten. Die kognitiven Änderungen werden mithilfe von EEG-Daten und in Form von psychologischen Leistungsaufgaben erhoben. Die Innovationsfähigkeit wird durch eine Reihe von neu entwickelten Messinstrumenten erfasst.

- ABC-Logistik GmbH
- KG Gasrußwerke GmbH & Co.

Ansprechpartner/in:

- k. A.

Projektlaufzeit:

- k. A.

Ziele und Visionen der Fokusgruppe

Die Fokusgruppe will eine Community zur Thematik „Zusammenarbeit von Alt und Jung / Altersheterogene Teams“ bilden, sich austauschen und Erkenntnisse bündeln. Soweit möglich, sollte sich dies in gemeinsamen Publikationen und auch Fachveranstaltungen widerspiegeln (z.B. GfA). Damit ist auch die Hoffnung verbunden, langfristige Forschungsbeziehungen über die Projektlaufzeit hinaus zu entwickeln.