

## Die Fokusgruppe

Entscheidenden Einfluss auf die Innovationsfähigkeit und den Innovationserfolg von Unternehmen hat vor allem die Struktur der Belegschaft sowie deren Qualifikationsniveau und Qualifizierungsbereitschaft. Die demografischen Entwicklungen können diese Belegschaftsstrukturen gravierend verändern. Themen wie Erhöhung des Renteneintrittsalters, Fachkräftemangel und nicht besetzte Lehrstellen prägen in diesem Zusammenhang den öffentlichen Diskurs. Aber auch Kompetenz- und Qualifizierungsbegriff sind in der Diskussion, wobei es hier v.a. um die Frage geht, wie die mit dem demografischen Wandel verbundenen Verluste an Wissen und Erfahrung zu kompensieren und der Zwang zur Innovativität zu meistern sind. Vor diesen Hintergründen müssen jüngere wie auch ältere Mitarbeiter gleichermaßen für Innovationsprozesse qualifiziert werden. Dieser Aufgabe widmet sich die Fokusgruppe „Kompetenzentwicklung und Qualifizierung für den demografischen Wandel“ und sucht mit den Forschungsbeiträgen der in ihr gebündelten Verbundprojekte zur Kompetenzentwicklung und Qualifizierung von Unternehmen und deren Belegschaften beizutragen.

## Die Verbundprojekte der Fokusgruppe

Die Fokusgruppe umfasst insgesamt fünf Verbundprojekte, deren Projektaktivitäten im Folgenden kurz skizziert werden. Übergeordnetes Ziel der Aktivitäten aller Verbundprojekte ist es, durch die Entwicklung und Erprobung praxistauglicher, demografieorientierter Lösungen die unternehmerische Innovations- und damit Wettbewerbsfähigkeit nachhaltig zu sichern und auszubauen.

(1) Das als Aktionsforschungsprojekt angelegte Verbundvorhaben **TANDEM** stellt die Entwicklung von Methoden, Modellen und Werkzeugen für ein systematisches, Altersgrenzen überschreitendes Innovationsmanagement ins Zentrum seiner Projektaktivitäten. Kernidee des Projektvorhabens ist es, Innovationspotentiale durch die Bildung altersdiversifizierter Teams – sogenannter TANDEMs – zu heben. Dies soll durch die Einführung einer Innovationsplattform erreicht werden, auf der TANDEMs so gebildet werden können, dass der Transfer von Erfahrungswissen der Älteren sowie von aktuellem akademischem Wissen der Jüngeren innerhalb der TANDEMs bestmöglich aufeinander abgestimmt ist. Somit soll Kompetenzentwicklung sowie lebenslanges Lernen aller MitarbeiterInnen gewährleistet werden. Pilotiert wird das Forschungsvorhaben in der Software- und Medizintechnikbranche.

(2) Das Verbundprojekt **WeChange** widmet sich der Frage der Nutzbarkeit sozialer Medien für betriebliche Innovationsprozesse. Kerngedanke ist hier, dass die MitarbeiterInnen aller Altersgruppen eines Unternehmens ebenso wie diskontinuierlich Beschäftigte und verrentete MitarbeiterInnen über diese Medien interagieren. Gegenstand dieser Interaktionen können auch Themen der organisatorischen Veränderung (Innovation) sein. Vor diesem Hintergrund zielen die Projektaktivitäten auf die Entwicklung sowie Evaluation einer demografiesensiblen Social Augmentation & Innovations-Plattform ab, die systematisch und effizient Innovationsprojekte IT-gestützter Geschäftsprozesse begleitet (z.B. die Einführung von ERP-Systemen). Die Anforderungen unterschiedlicher Altersgruppen und Erwerbssituationen werden hierzu erhoben sowie Treiber und Hemmnisse für Social Augmentation & Innovation theoriegeleitet erarbeitet, in Design-Prinzipien übersetzt und prototypisch implementiert.

(3) Das Forschungsvorhaben **WiPOD** entwickelt und erprobt mit dem Instrument der „Wertschätzungsnetzwerke“ ein Innovationsinstrument und aktiviert intergenerationale Lernprozesse. Kernidee ist hierbei, Beschäftigte aller Altersklassen, die i.d.R. aufgrund von Lebensphasenübergängen die Grenze des Unternehmens temporär oder dauerhaft überschreiten (Grenzinnovatoren wie z.B. Auszubildende, junge Eltern, in den Ruhestand ausscheidende Mitarbeiter), in „Innovationszirkeln“ zu integrieren. Das Instrument „Wertschätzungsnetzwerk“ iden-

tifiziert, integriert und aktiviert durch gezielte Präsenz- und Onlinesessions (Innovationszirkel) Grenzinnovatoren zur gemeinsamen Innovation in dringenden Problemstellungen von Unternehmen. Zugleich werden diese Innovationszirkel durch wertschätzende Prozesse im Unternehmen eingebunden.

(4) Das Verbundprojekt **INDIGHO** zeichnet sich durch einen Untersuchungs- und Interventionsansatz aus, der am Verlauf des Berufslebens von Beschäftigten des Gaststätten- und Hotelgewerbes orientiert ist. Leitidee ist demnach die Orientierung an Lebensphasen und „kritischen Ereignissen“ in Berufsverläufen des Gastgewerbes. Unter dieser Perspektive werden umfassende Präventionskonzepte (weiter-)entwickelt sowie Möglichkeiten und Grenzen lebenslangen Lernens spezifischer analysiert. Gemeinsam mit Unternehmen und Beschäftigten sollen praxistaugliche Lösungen zur lebensphasenorientierten Arbeitsgestaltung entwickelt und erprobt werden.

(5) Das ebenfalls als Verbundprojekt konzeptionierte Forschungsvorhaben **PerDemo** verfolgt das Ziel, bedarfsorientierte Qualifizierungskonzepte zur Gestaltung der demografischen Herausforderungen zu entwickeln und zu erproben. Kernidee ist hier, gemeinsam mit betrieblichen Akteuren demografische Handlungsfelder im Unternehmen zu identifizieren und hierfür individuelle, betriebspezifische Lösungen zu erarbeiten. Durch Beratung und Coaching wird die anschließende Umsetzung in der Praxis begleitet. Das Projekt schafft ein praxiserprobtes Curriculum, das in Form eines berufsbegleitenden Weiterbildungsangebotes nachhaltig verstetigt wird. Die Projektaktivitäten konzentrieren sich dabei auf die zukunftssträchtigen Branchen der Gesundheitswirtschaft und der maritimen Wirtschaft.

## Die Ziele der Fokusgruppe

Die Zusammenarbeit innerhalb der Fokusgruppe „Kompetenzentwicklung und Qualifizierung für den demografischen Wandel“ zielt in erster Linie auf Synergieeffekte zwischen den Projekten. Entsprechende Anknüpfungspunkte zwischen den verschiedenen (Teil-)Projekten waren bereits beim ersten Fokusgruppentreffen am 11. Mai 2012 zu erkennen. Vor diesem Hintergrund hat die Fokusgruppe die Vision entworfen, den Aufbau eines Kontaktnetzwerkes zu forcieren, das in Form einer „Unternehmenslandkarte“ die (Value-)Partnerunternehmen eines jeden (Teil-)Projekts sowohl regional als auch thematisch erfasst und sie auf diesem Weg für alle Projektverbünde der Fokusgruppe nutzbar macht (z.B. für die Erhebung von Daten). Das angedachte Kontaktnetzwerk soll über die virtuelle Plattform [www.demoscreen.de](http://www.demoscreen.de) realisiert werden; die Plattform soll darüber hinaus auch zum Austausch von Publikationen der Projektverbünde genutzt werden.

Ferner wurde innerhalb der Fokusgruppe ein wissenschaftlicher Diskurs zu den Themenschwerpunkten „Demografischer Wandel“, „Kompetenzentwicklung“ und „Qualifizierung“ angestoßen. Vor diesem Hintergrund erstellen die einzelnen Verbundprojekte (Fokusgruppenmitglieder) zunächst jeweils ein Arbeitspapier, das die drei Kernbegriffe mit Bezug zum jeweiligen Projekt bzw. den bis dato erzielten Projektergebnissen reflektiert. Die Thesenpapiere sind Grundlage für eine Arbeitssitzung im Rahmen des zweiten Fokusgruppentreffens im Januar 2013 und sollen in einem ersten gemeinsamen Publikationsbeitrag zur Thematik münden.

Im Rahmen der Fokusgruppenarbeit sollen darüber hinaus auch demografiebezogene Schnittstellen aus den Fokusgruppen anderer Förderschwerpunkte geprüft werden. In einer ersten Recherche konnten bereits potenzielle Projekte identifiziert werden. Neben einer gemeinsamen Gestaltung der Außenwirkung umfasst die Fokusgruppenszusammenarbeit überdies auch die inhaltliche Ausgestaltung und Ausrichtung von Tagungen, Messen und Konferenzen. Entsprechende Veranstaltungstermine werden aktiv durch die jeweiligen Teilprojekte auf der virtuellen Plattform [www.demoscreen.de](http://www.demoscreen.de) in den Veranstaltungskalender eingepflegt.