

## **Forschungsvorhaben**

TU Chemnitz

### **Forschungsprojekt: Reflexivität und Kreativität als Kompetenz. Innovationsfähigkeit im Kontext alternder Gesellschaften**

#### **Beschreibung des Vorhabens**

##### **Ziele**

Das Forschungsvorhaben fasst Innovationskompetenz konzeptionell neu und strebt damit an, die bislang diffuse Diskussion über die Innovationsfähigkeit Älterer mit einem klaren, interdisziplinär fundierten Kompetenzmodell voranzubringen.

- (1) Ausgehend von einer Theorie der reflexiven Strukturation wird ein analytischer Ansatz entwickelt, der Reflexivität als personale Kompetenz erfasst und diese wiederum als Kern von Veränderungs- und Lernfähigkeit interpretiert.
- (2) Dieser analytische Ansatz wird in Form eines teilstandardisierten softwaregestützten Verfahrens operationalisiert, mit dem Anwender die Innovationskompetenz älterer MitarbeiterInnen erheben und die Wirkung von Entwicklungsmaßnahmen bewerten können.
- (3) Das dritte Ziel richtet sich darauf, institutionelle Bedingungen in Unternehmen (und anderen Organisationen) daraufhin zu untersuchen, inwieweit sie die Nutzung, Erhaltung und Entfaltung von Reflexivität und Kreativität in Unternehmen fördern oder behindern. Ferner sollen die mentalen und ggf. ökonomischen Hemmnisse identifiziert werden, die einer Aufnahme, Verarbeitung und vor allem Umsetzung demografierelevanter Erkenntnisse in die bzw. in der Unternehmenspolitik entgegenstehen.
- (4) Diese institutionellen Bedingungen – Strukturen und Kulturen, Praktiken und Mentalitäten – sollen ihrerseits systematisch verglichen und zu ganzheitlichen Mustern demografiebezogener Unternehmenspolitik verdichtet werden. Dabei bilden wissensintensive Bereiche der Unternehmen (speziell FuE) einen empirischen Schwerpunkt.
- (5) Dies bildet einen weiteren Hintergrund für die gestalterischen Ziele des Vorhabens. Sie richten sich die auf die Einrichtung und Erprobung unterschiedlicher Formen altersgemischter Teams auf allen Stufen des Innovationsprozesses. Modellhaft soll der Entwurf eines ‚guten Entwicklungswegs für Entwickler‘ erarbeitet und bei den Praxispartnern umgesetzt werden – eine Konzeption horizontaler Fachlaufbahnen.

## Konkretere Forschungsfragen

- Welches ist der Wert des Wissens und der Kompetenz älterer und erfahrener Fachkräfte im Hinblick auf die Abwägung von Alternativen und Risiken in Entscheidungsprozessen über Neuerungen?
- Welche Zusammenhänge bestehen zwischen Innovationsregime, Unternehmenskultur und demografischer Handlungsfähigkeit – und inwieweit lassen sich diese typisieren?
- Wie entfalten sich in KMU die Dilemmata zwischen organisationskulturell/biografisch verfestigten Loyalitätsmustern einerseits und ‚angewandter Reflexivität‘ andererseits?
- Welche Rollen, Arbeitsaufgaben und Funktionen werden älteren Entwicklern in ‚jugendzentrierten‘, in ‚ausbalancierten‘ und in Betrieben mit älteren Belegschaften zugewiesen, und in welchen Phasen und Abschnitten des Innovationsprozesses sind eher junge, in welchen eher ältere ‚Innovierer‘ am Werk?
- Welches sind die bislang typischen Karrierewege für Entwickler, und wovon hängt es ab, ob man sie fortschreibt oder von ihnen abweicht?
- Wie interagieren jüngere und ältere Entwickler, welche Bilder konstruiert man wechselseitig voneinander? Wie wirkmächtig, d.h. handlungsleitend sind diese?
- Welchen Einfluss hat die in den Unternehmen gelebte und etablierte Arbeits- und Personalpolitik auf die Berufsverläufe und Arbeitsbiografien der älteren und jüngeren Entwickler?
- Welche Formen der Altersmischung existieren und wie funktionieren altersgemischte Teams?

## Methode

Das Projekt verfolgt die Umsetzung seiner Ziele in einer Kombination von klassischer empirischer Sozialforschung, die ihrerseits quantitative und qualitative Methoden (Breitenerhebung, Fallstudien) einsetzt sowie Methoden in der Tradition der Aktionsforschung.

So liefert eine quantitative Erhebung über die Verbreitung personalpolitischer Praktiken Rahmendaten zum Umgang mit qualifizierten Fachkräften jenseits der 40, speziell in wissensintensiven und innovationsrelevanten Bereichen von KMU.

Anhand qualitativer Fallstudien in 8-10 Unternehmen der fertigen Industrie sowie ausgewählter Unternehmen der Software- und BioTech-Branche und des Kreativsektors wird u.a. die Frage untersucht, wie reflexive Kompetenzen mit den Innovationsmilieus von Organisationen bzw. Organisationseinheiten interagieren, konfliktieren und koevolvieren und welche Zusammenhänge zwischen Innovationsregime, Unternehmenskultur und demografischer Handlungsfähigkeit bestehen. Insgesamt sollen ca. 100 qualitative Interviews mit unterschiedlichen Beschäftigten-/Funktionsgruppen über die unternehmenspolitischen Barrieren/Treiber demografiegerechter Reflexivitäts- und Innovationspraktiken durchgeführt werden.

**Durchführende Stellen:**

Lehrstuhl für Innovationsforschung und nachhaltiges Ressourcenmanagement, TU Chemnitz, Prof. Dr. Dr. Manfred Moldaschl

Professur für Organisation, TU Dresden, Prof. Dr. Frank Schirmer

Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft, Saarbrücken (iso), Dipl. Soz. Josef Reindl

**Projektleitung:** Prof. Dr. Dr. Manfred Moldaschl

**Projektteams:**

**TU Chemnitz:** Prof. Dr. Dr. Manfred Moldaschl, Tobias Hallensleben, Matthias Wörlen, Julia Breßler

**TU Dresden:** Prof. Dr. Frank Schirmer, Silke Geithner, Michael Gühne

**Iso Saarbrücken:** Josef Reindl, Ingrid Matthäi

**Förderung:** Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)

**Kontakt:** Email: [julia.bressler@wirtschaft.tu-chemnitz.de](mailto:julia.bressler@wirtschaft.tu-chemnitz.de), [tobias.hallensleben@wirtschaft.tu-chemnitz.de](mailto:tobias.hallensleben@wirtschaft.tu-chemnitz.de)

**Web:** <http://www.reflexivitaet.de>