

Annegret Köchling
Michael Astor
Klaus-Dieter Fröhner
Ernst Andreas Hartmann
Tanja Hitzblech
Gerda Jasper
Josef Reindl
(Hrsg.)

Innovation und Leistung mit älterwerdenden Belegschaften

1. Die Ausgangssituation: Die "demographische Falle" - ihre Ursachen und ihre Wirkungen auf Wirtschaft und Betriebe.....	1
Annegret Köchling	
1.1 Was verstehen wir unter der "demographischen Falle"?	1
1.2 Arbeitskräfteangebot auf dem Arbeitsmarkt von 1950 bis 2040.....	2
1.3 Entwicklung der Erwerbstätigen von 1960 bis 1999.....	4
1.4 Die Wahl der Zeitfenster für die Betrachtung beeinflusst Problemwahrnehmung und Lösungsraum.....	4
1.5 Ursachen des altersstrukturellen Wandels.....	6
1.6 Mögliche Auswirkungen auf Wirtschaft und Betriebe.....	8
2. Fragestellungen im IBAB-Verbundvorhaben.....	12
Annegret Köchling, Michael Astor, Klaus-Dieter Fröhner, Ernst Andreas Hartmann, Tanja Hitzblech, Gerda Jasper, Josef Reindl	
3. Vorgehensweise und Methodik.....	19
3.1 Warum qualitative Forschung?.....	19
Josef Reindl, Michael Astor, Klaus-Dieter Fröhner, Ernst Andreas Hartmann, Tanja Hitzblech, Gerda Jasper, Annegret Köchling	
3.2 Zum qualitativen Forschungsansatz.....	22
Ernst Andreas Hartmann	
1. Der qualitative Forschungsansatz.....	22
2. Das Interview als Erhebungsmethode.....	27
3.3 LEA ("Legetechnik zur Erwerbsbiographieorientierten Analyse").....	31
Ernst Andreas Hartmann	
3.4 Ein Forschungsverbund im Spannungsfeld von Kooperation und Einzelarbeit.....	35
Josef Reindl, Michael Astor, Klaus-Dieter Fröhner, Ernst Andreas Hartmann, Tanja Hitzblech, Gerda Jasper, Annegret Köchling	
1. Gemeinsame Erhebungen mit gemeinsamen Instrumenten.....	35
2. Getrennte Auswertungen und Deutungen.....	35

4.	Anforderungen an eine intergenerative Personalpolitik.....	37
4.1	Humanressourcen-Management als Voraussetzung.....	37
	Annegret Köchling, Ernst Andreas Hartmann, Tanja Hitzblech, Gerda Jasper	
4.2	Altersstrukturen und Personalpolitik unter den Bedingungen des demographischen Wandels.....	43
	Annegret Köchling	
1.	Altersstrukturen und Personalpolitik.....	43
1.1	<i>Zum Verhältnis von Altersstrukturen und Personalpolitik.....</i>	<i>43</i>
1.2	<i>Zur Arbeitsfähigkeit älter werdender Arbeitnehmer.....</i>	<i>47</i>
2.	Zentrale Fragestellungen.....	49
3.	Vorgehensweise und Methode.....	50
3.1	<i>Qualitative Analyse.....</i>	<i>50</i>
3.2	<i>Leitfragen für die Auswertung.....</i>	<i>51</i>
4.	Fallbetriebe nach Altersstrukturen.....	54
4.1	<i>Alterszentrierte Fallbetriebe.....</i>	<i>54</i>
4.2	<i>Mittelalterzentrierte Fallbetriebe.....</i>	<i>60</i>
4.3	<i>Fallbetriebe mit ausgewogenen Altersstrukturen.....</i>	<i>66</i>
4.4	<i>Jugendzentrierte Fallbetriebe.....</i>	<i>72</i>
5.	Einflussfaktoren auf die erfolgreiche Bewältigung des demographischen Wandels.....	82
5.1	<i>Idealtypische Personalstrategien, Betriebsmerkmale oder-profile?.....</i>	<i>82</i>
5.2	<i>Erhaltung und Weiterentwicklung von Personalbeständen.....</i>	<i>83</i>
5.3	<i>Arbeitsfähigkeit bis zur Rente.....</i>	<i>84</i>
5.4	<i>Kontinuität von Wissenszufuhr und Wissensaustausch.....</i>	<i>87</i>
5.5	<i>Gleichstellungspolitik und -kultur.....</i>	<i>89</i>
5.6	<i>Anforderungen an eine Personalpolitik der Zukunft.....</i>	<i>90</i>
6.	Ausblick: Intergenerative Personalpolitik.....	92
4.3	Strategien zur Erhaltung und Förderung der Erwerbsfähigkeit: "Erwerbsbiographieorientierte" Arbeitssystemgestaltung.....	94
	Ernst Andreas Hartmann, Silvia Schmid, Eva-Maria Sanders	
1.	Ziel der vorgestellten Untersuchung.....	94
2.	Perspektiven und Paradigmen der Arbeitssystemgestaltung.....	94
2.1	<i>Zum Begriff der Arbeitssystemgestaltung.....</i>	<i>94</i>
2.2	<i>Der soziotechnische Systemansatz.....</i>	<i>96</i>
2.3	<i>Konzepte der Arbeitssystemgestaltung.....</i>	<i>97</i>
2.3.1	<i>Konzepte vor dem Hintergrund des soziotechnischen Systemansatzes.....</i>	<i>97</i>
2.3.2	<i>Das Konzept der differentiell-dynamischen Arbeitssystemgestaltung.....</i>	<i>99</i>
2.3.3	<i>Konzepte alters- und alternsgerechter Arbeitssystemgestaltung.....</i>	<i>100</i>
2.4	<i>Perspektiven und Paradigmenwechsel.....</i>	<i>102</i>

3. Methodische Umsetzung der Fragestellung.....	105
3.1 Zum Verhältnis von qualitativer und quantitativer Methode.....	105
3.2 Die Auswertungsmethode des thematischen Kategorisierens als Form qualitativer Inhaltsanalyse.....	107
3.3 Die Betrachtung von Häufigkeiten als Schnittstelle zwischen qualitativem und quantitativem Ansatz.....	109
4. Ergebnisse bezüglich einer "erwerbsbiographieorientierten" Arbeitssystem- gestaltung	
4.1 Charakterisierung der Teilstichprobe.....	110
4.2 Quantitative Ergebnisebene: Kategorisierung des Materials.....	111
4.2.1 Definition des Kategoriensystems.....	111
4.2.2 Diskussion der qualitativen Ergebnisse.....	115
4.3 Quantitative Ergebnisebene: Häufigkeiten der Aussagen.....	122
4.3.1 Differenziert nach den Merkmalen Geschlecht und Bundesland.....	122
4.3.2 Differenziert nach dem Merkmal Alter.....	127
4.3.3 Differenziert nach dem Qualifikationsniveau.....	129
4.3.4 Zusammenfassung aller Teilstichproben.....	131
4.3.5 Diskussion der quantitativen Ergebnisse.....	132
4.4 Integration der Ergebnisebenen: Qualitativer Rückbezug auf das Datenmaterial.....	134
5. Ausblick: Die neue Perspektive in der Arbeitssystembetrachtung.....	138
4.4 Innovatives Verhalten Jüngerer und Älterer: Einfluss von Arbeitsumfeld und Erfahrungswissen.....	140
Gerda Jasper, Sybille Fitzner	
1. Erklärungsansätze zum Verhältnis von Innovationsfähigkeit, Erfahrung und Arbeitsumfeld.....	140
1.1 Innovationsfähigkeit und Erfahrungs(wissen): Zu den Begriffen und ihren wechselseitigen Beziehungen.....	141
1.1.1 Unterschiedliche Sichten zu den Begriffen Innovationsfähigkeit und innovative Arbeitnehmer.....	141
1.1.2 Erfahrung, Erfahrungswissen und innovatives Handeln.....	145
1.2 Forschungsziel und Forschungsfragen.....	150
2. Vorgehensweise und Methode.....	152
2.1 Zur Auswahl der befragten innovativen Arbeitnehmer/innen.....	152
2.2 Die Struktur der Stichprobe der befragten Arbeitnehmer.....	153
2.3 Die Auswertung der Interviews und Fallstudien: Unser Vorgehen.....	154
3. Arbeitsumfeld - Erfahrungen - innovatives Verhalten: Ergebnisse.....	156
3.1 Ergebnisse der quantitativen Auswertung.....	156
3.2 Ergebnisse der qualitativen Auswertung.....	162
3.2.1 Unterschiede im innovativen Verhalten Jüngerer und Älterer und ihre Ursachen aus Arbeitnehmersicht.....	162

3.2.2 <i>Arbeitsumfeld und innovatives Verhalten - (k)ein altersspezifischer Zusammenhang</i>	175
3.2.3 <i>Förderung innovativen Verhaltens bei unterschiedlichen Innovateurstypen</i>	779
4. <i>Folgerungen und Ausblick</i>	187
4.5 <i>Erwerbsbiographien als Orientierungsmuster für die Personalpolitik</i>	189
Tanja Hitzblech, Adelheid Kuhlmei	
1. <i>Einführung</i>	189
2. <i>Erwerbsbiographischer Erklärungsansatz aus gerontologischer Perspektive</i>	189
3. <i>Untersuchungsziel</i>	193
4. <i>Typologie von Handlungsmustern in Erwerbsbiographien jüngerer und älterer Arbeitnehmer</i>	194
4.1 <i>Typenbildung</i>	194
4.2 <i>Typenübersicht</i>	196
4.3 <i>Erwerbsbiographien innovativer Arbeitnehmer - Einflussfaktoren und ihre Altersspezifik</i>	204
4.3.1 <i>Kategorienbildung</i>	204
4.4 <i>Schlussfolgerungen für die Personalpolitik</i>	277
5. <i>Anforderungen an ein intergeneratives FuE-Management</i>	214
5.1 <i>Das Alter der Innovateure: Ein Handlungsfeld des Innovationsmanagements?</i>	214
Michael Astor, Klaus-Dieter Fröhner, Kerstin Nawroth, Josef Reindl	
5.2 <i>Im Zentrum der betrieblichen Innovation: Jüngere und ältere Innovierer in Produktentwicklung und Konstruktion</i>	221
Klaus-Dieter Fröhner, Kerstin Nawroth	
1. <i>Ein zukunftssträchtiges Arbeitsmarktsegment ohne besondere Aufmerksamkeit</i>	221
2. <i>Ohne Aufmerksamkeit keine Erkenntnisse - das Wissen über betriebliche Innovierer in Produktentwicklung und Konstruktion</i>	226
3. <i>Tätigkeitsfelder von älteren und jüngeren Innovierern als Ausgangspunkt der Bestandsaufnahme</i>	230
4. <i>Innovationshemmnisse aus der Sicht der Innovierer</i>	236
5. <i>Arbeitssituation der Innovierer</i>	239
6. <i>Belastungen und Beanspruchungen altersbezogenen Innovierergruppen</i>	243
7. <i>Zuschreibung von Stärken und Schwächen</i>	247
8. <i>Gibt es ein grundsätzliches Interesse an innovationsorientierter Arbeit bei älteren Innovierern? Überprüfungen anhand einer Kontrollgruppe</i>	251

9. Fördernde und hemmende Innovationsbedingungen am Beispiel eines jungen Ingenieurdienstleisters.....	256
10. Abbau organisatorischer und personenbezogener Barrieren zur Erhöhung der Innovationschancen und Nutzung der Potentiale.....	258
5.3 Betriebliche Innovationsmilieus und das Alter(n) der technischen Intelligenz.....	265
Josef Reindl	
1. Einleitung.....	265
2. Reformulierungen.....	267
2.1 <i>Innovation</i>	268
2.2 <i>Die technische Intelligenz</i>	270
2.3 <i>Alter und Altern</i>	272
3. Vorgehensweise und Methoden.....	274
4. Betriebliche Innovationsmilieus.....	275
4.1 <i>Das mittelständische Innovationsmilieu</i>	276
4.2 <i>Das "unzeitgemäße" Innovationsmilieu von (ostdeutschen) MBO-Betrieben</i>	287
4.3 <i>Das großbetriebliche Innovationsmilieu</i>	293
4.4 <i>Das High-Tech-Innovationsmilieu</i>	301
4.5 <i>Zusammenfassung</i>	308
5. Resümee I: Innovationsmilieus, Beschleunigung und Altern.....	309
6. Resümee II: Common sense oder Bio-Politik.....	314
5.4 Innovationsfähigkeit, Wissenskulturen und Personalstrategien.....	317
Michael Astor	
1. Einführung.....	317
2. Aktueller Stand der Diskussion.....	318
3. Die Fallstudien.....	326
4. Innovationsmodelle und Wissenskulturen.....	351
5. Innovations- und Personalstrategien.....	353
6. Schlussfolgerungen.....	355
Anhang.....	361
I Literatur.....	362
II Überblick über die betrieblichen Fallstudien.....	375
<i>77-7 Fallbetriebe nach ausgewählten Merkmalen.....</i>	<i>375</i>
<i>II-2 Arbeitnehmer aus Arbeitnehmer-Interviews nach ausgewählten Merkmalen.....</i>	<i>381</i>
III Zu den Autoren.....	387