

Innovationspotentiale vor dem Hintergrund des demografischen Wandels (Innografie)

Institution	Lehrstuhl für ABWL, insb. Leadership and Labour Relations, Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg
Bearbeiter	Gröneweg, Christine; Holtmann, Doris; Olejniczak, Michael; Kohlmann, Max
PLZ	22043
Ort	Hamburg
Anschrift	Holstenhofweg 85
Telefon	+49 (0) 40 6541-3903 oder +49 (0) 40 6541-3904
E-Mail	groeneweg@hsu-hh.de , holtmann@hsu-hh.de , olejnicm@hsu-hh.de , kohlmann@hsu-hh.de
Titel	Innovationspotentiale vor dem Hintergrund des demografischen Wandels (Innografie)
Projektart	Antragsforschung
Auftraggeber	Bundesministerium für Bildung und Forschung
Geldgeber	Bundesministerium für Bildung und Forschung
Projektstand	abgeschlossen
Beginn	2012-01
Ende	2015-04
Beschreibung	<p>Das Projekt „Innografie“ ist ein Verbundprojekt der Universität Hamburg, Universität Flensburg und der Helmut-Schmidt-Universität, Hamburg und wird ab 01.01.2012 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert.</p> <p>Der demografische Wandel zeichnet sich durch eine rückläufige Bevölkerungszahl verknüpft mit einem Anstieg des durchschnittlichen Lebensalters der Bevölkerung aus. In der Arbeitswelt wird dieser Wandel zukünftig von großer Bedeutung sein: Junge Nachwuchskräfte werden fehlen und das durchschnittliche Alter in den Belegschaften wird ansteigen. Unternehmen sind daher darauf angewiesen ihre Personalpolitik zu verändern. Parallel zu den Herausforderungen des demografischen Wandels stehen Unternehmen vor der stetigen Anforderung der Innovativität, um Wettbewerbsfähigkeit und Zukunftsfähigkeit zu sichern. Folglich kommt es angesichts des demografischen Wandels darauf an, dass Unternehmen vor den oben genannten Entwicklungen ihr Arbeitskräftepotential in den Innovationsprozess einbeziehen und es schaffen, die Diversität ihrer Belegschaft zur Steigerung der Innovationsfähigkeit zu nutzen.</p> <p>Das Ziel des Verbundprojekts besteht in der Entwicklung eines Analyseinstruments zur Messung von Innovationspotenzialen vor dem Hintergrund des demografischen Wandels.</p> <p>Das Teilvorhaben der Helmut-Schmidt-Universität verortet sich im Themenfeld „Steigerung der Innovationsfähigkeit von Unternehmen“ auf Ebene des Personals und der Organisation unter Berücksichtigung des demografischen Wandels. Zentraler Fokus ist dabei die angewandte Personal- und Unternehmenspolitik im Sinne des strategischen Managements. Hierzu werden auf Grundlage vorhandener Datensätze und einer eigenen Unternehmensbefragung Indikatoren und Variablen für das Analyseinstrument hinsichtlich der organisationalen Ebene erarbeitet bzw. aufbereitet. Auf Basis von Fallstudien, in denen das Analyseinstrument in verschiedene Branchen und Unternehmensgrößen erprobt wird, werden unternehmens- und personalstrategische Lösungsansätze und Modelle entwickelt, die in der Praxis anwendbar sind. Darüber hinaus dienen die Ergebnisse von Kosten-Nutzen-Vergleichen der Entwicklung innovationsförderlicher und demografieorientierter Konzepte aus personalwirtschaftlicher Sicht. Die beispielhaften Lösungsansätze und Konzepte sind für eine zielgerichtete Gestaltung von Veränderungsprozessen aus Perspektive des Personalmanagements wertvoll.</p> <p>Verbundprojekt der BMBF-Forschungsförderung</p> <p>Rahmenprogramm: "Arbeiten - Lernen - Kompetenzen entwickeln. Innovationsfähigkeit in einer modernen Arbeitswelt" (ALK)</p> <p>Bekanntmachung: „Innovationsfähigkeit im demografischen Wandel“</p> <p>Thematischer Forschungs- und Entwicklungsbereich: Innovationsfähigkeit in einer modernen Arbeitswelt</p> <p>Universität Hamburg (Koordination) Fakultät für Erziehungswissenschaften, Psychologie und Bewegungswissenschaft Fachbereich Psychologie Prof. Dr. Eva Bamberg</p> <p>Europa-Universität Flensburg, Internationalen Institut für Management und ökonomische Bildung, Sozial- und Bildungsökonomie Prof. Dr. Gerd Grözinger</p>
Methoden	Für die Erarbeitung der inhaltlichen Grundlagen des Teilvorhabens ist die Helmut-Schmidt- Universität an einer explorativen Vorstudie aus Perspektive der Organisation beteiligt und analysiert vorhandene Betriebsdatensätze (Cranet, WSI-Datensätze) zu Fragen von Innovationsverhalten und Organisationsdemografie. Hierauf abbauend erfolgt eine eigene Erhebung die den Fokus des Teilvorhabens vertiefend untersucht. Die zu untersuchenden Daten werden quantitativ und für in Deutschland ansässige Betriebe repräsentativ erhoben (Befragungsinstitut). Die Daten werden aufgearbeitet, geprüft und hinsichtlich Innovationsfähigkeit, Demografie und Personalstrategien multivariat ausgewertet Die Erkenntnisse fließen in die Entwicklung des Analyseinstrumentes ein, an deren Validierung das Teilvorhaben beteiligt ist. In Fallstudien wird das Analyseinstrument erprobt und zusammen mit Kosten-Nutzen-Vergleichen werden modellhafte Lösungen und Konzepte für das strategische Personalmanagement entwickelt.
Publikationen	<p>Gröneweg, C./Holtmann, D./Matiaske, W. (2015): Innovativität und Fortschrittsfähigkeit - Personalwirtschaftliche Implikationen, Special Issue, PERSONALquarterly (angenommen und in Überarbeitung).</p> <p>Gröneweg, C./Holtmann, D./Matiaske, W. (2015): Innovativität und organisationale Fortschrittsfähigkeit: Personalpraktiken vor dem Hintergrund des demografischen Wandels. In: Bullinger, A./Cernavin, O./Richter, D./Schmicker, S. (Hrsg.):</p>

	<p>Innovationspotenziale im demografischen Wandel. Forschung und Praxis für die Arbeitswelt, S. 45-69, München, Mering: Hampp.</p> <p>Gröneweg, C./Holtmann, D./Kohlmann, M./Matiaske, W./Olejniczak, W. (2015): Demografiefestes Personalmanagement? Eine Bestandsaufnahme aus Sicht der Fortschrittsfähigkeit. In: Jeschke, S./ Richert, A./Jooß, C. (Hrsg.): Exploring Demographics - Transdisziplinäre Perspektiven zur Innovationsfähigkeit im demografischen Wandel. S. 199-212, Wiesbaden: Springer.</p> <p>Gröneweg, C./Holtmann, D./Matiaske, W. (2015): Demografieorientiertes Personalmanagement, Das Personalmanagement zukunftssicher gestalten, um dauerhaft innovativ zu sein. In: Praxisleitfaden Innografie, Projekt Innografie, München, Mering: Hampp, im Druck.</p> <p>Matiaske M./Olejniczak, M. (2015): Strategisches (Personal-)Management: Plädoyer für eine normative Position. In: Behrends, T./ Jochims, T./Nienhüser, W. (Hrsg.): Erkenntnis und Fortschritt. S. 34-41. München, Mering: Hampp.</p> <p>Olejniczak, M./Matiaske, W. (2015): Kosten-Nutzen-Überlegungen, In: Bullinger, A./Cernavin, O./Richter, D./Schmicker, S. (Hrsg.): Innovationspotenziale im demografischen Wandel. Forschung und Praxis für die Arbeitswelt, S. 70-74, München, Mering: Hampp.</p> <p>Olejniczak, M./Hirsch, J./Matiaske, W. (2015): Wirkungen und Effekte demografieorientierter Personalmanagementinstrumente. Die Nutzwertanalyse zur Entscheidungsfindung. In: Praxisleitfaden Innografie, Projekt Innografie, München, Mering: Hampp, im Druck.</p> <p>Fietze, S./Gröneweg, C./Matiaske, W. (2015): Innovationstätigkeit, Organisationsdemografie und HRM-Strategie in Deutschland, Eine Betrachtung auf Grundlage der Cranet-Daten, in Vorbereitung.</p>
Aktualität	2015-05-22
Internet	https://www.uni-hamburg.de/