
Vorwort

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat auf der Grundlage des BMBF-Programms „Arbeiten – Lernen – Kompetenzen entwickeln. Innovationsfähigkeit in einer modernen Arbeitswelt“ Vorhaben zur Forschung und Entwicklung auf dem Gebiet „Innovationsfähigkeit im demografischen Wandel“ gefördert. Dabei ging es auch darum, die Innovationsfähigkeit in einer alternden und zahlenmäßig schrumpfenden Gesellschaft zu erhalten und durch die Verknüpfung von Arbeitsgestaltung mit Kompetenz-, Personal- und Organisationsentwicklung zu stärken.

Mit dieser Ausrichtung setzte sich die Fokusgruppe „Altersheterogene Innovationsteams als Erfolgsfaktor des demografischen Wandels“ auseinander. In enger Kooperation von Wissenschaft und Wirtschaft sind in den Verbundprojekten der Fokusgruppe wichtige wissenschaftliche Erkenntnisse ermittelt sowie praxistaugliche Lösungen erarbeitet worden. Die Ergebnisse der beteiligten ArbeitsforscherInnen und UnternehmensvertreterInnen sind in diesem Band zusammengefasst. Ziel der Projekte ist der Erhalt und die Förderung der Innovationsfähigkeit der Beschäftigten, um damit die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und den Standort Deutschland zu stärken. Die Arbeiten der beteiligten Autoren sind auch wichtige Beiträge zur Forschungsagenda der Bundesregierung für den demografischen Wandel „Das Alter hat Zukunft“ und zur Demografiestrategie der Bundesregierung „Jedes Alter zählt“.

Die Projekte belegen eindeutig, dass das lange diskutierte Defizitmodell des Alterns nicht tragfähig ist, es wurde zu Recht längst abgelöst durch das Kompetenzmodell des Alterns. Individuen können sich durch die Anpassungs- und Änderungsfähigkeit an altersbedingte Beeinträchtigungen, veränderte Situationen und neue Voraussetzungen jederzeit anpassen, und diese Anpassung ist nicht zwangsläufig mit einer kontinuierlichen Abnahme der Leistungsfähigkeit verbunden, sondern ist gekennzeichnet durch ein hohes Potenzial an Lernfähigkeit und die zunehmende Ausprägung von Schlüsselkompetenzen. Damit ist auch sichtbar gemacht worden, dass der demografische Wandel keine Beschäftigtengruppen wie beispielsweise Ältere ausschließen darf und dass gerade deren Teilhabe wichtig ist.

Die Projekte haben auch ein neues Orientierungswissen generiert, das belegt, wie wichtig es ist, im Kontext der Innovationsfähigkeit verstärkt den Fokus auf den gesamten Erwerbsverlauf zu legen und wie lernförderliche Erwerbsbiografien, das Miteinander unterschiedlicher Generationen und eine innovationsstärkende Unternehmenskultur zu gestalten sind.

Allen, die am Erfolg der geförderten Verbundprojekte und der Fokusgruppe mitgewirkt haben, möchte ich danken. Den Autorinnen und Autoren danke ich für die gelungene Aufbereitung der Projektaktivitäten und Projektergebnisse. Die vorliegende Arbeit verdient eine breite Leserschaft von denen, die aktiv mit der Innovationsfähigkeit im demografischen Wandels befasst sind: UnternehmerInnen, Führungskräfte, Betriebsräte, PersonalmanagerInnen, ArbeitsforscherInnen und ArbeitswissenschaftlerInnen sowie VertreterInnen von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften und anderer intermediärer Institutionen.

Ilona Kopp
Projektträger im DLR
Arbeitsgestaltung und Dienstleistungen

Innovationskompetenz im demografischen Wandel
Konzepte und Lösungen für die unternehmerische
Praxis

Langhoff, Th.; Bornewasser, M.; Heidling, E.;
Kriegesmann, B.; Falkenstein, M. (Hrsg.)

2015, XII, 194 S., Softcover

ISBN: 978-3-658-09158-3