Innovationsfähigkeit trotz oder gerade wegen des demografischen Wandels

Innovationsfähigkeit trotz oder gerade wegen des demografischen Wandels

Der demografische Wandel ist nicht aufzuhalten. Angesichts des viel diskutierten Fachkräftemangels und Nachwuchssorgen in einigen Branchen stellt dieser gerade Unternehmen vor zusätzliche Herausforderungen: Durch das Altern der Belegschaft und eine steigende Zahl altersbedingt ausscheidender Arbeitnehmer verändert sich die Zusammensetzung von Belegschaften nachhaltig. Dies hat Folgen für die Wissensbasis der Unternehmen, die ihrerseits Grundlage von Innovationen und damit der Wettbewerbsfähigkeit ist. Gerade Unternehmen in wissensintensiven Branchen wie der IT-Industrie sind davon betroffen. Unter ihnen ist auch die DATEV eG. Um frühzeitig auf demografiebedingte Veränderungen reagieren zu können, hat der in Nürnberg ansässige Softwareentwickler und IT-Dienstleister für Steuerberater, Wirtschaftsprüfer und Rechtsanwälte sowie deren zumeist mittelständische Mandanten seit 2010 in drei Initiativen die Auswirkungen des demografischen Wandels in seiner Belegschaft analysiert. Diese wurden wissenschaftlich durch das Center for Leading Innovation & Cooperation (CLIC) an der HHL Leipzig Graduate School of Management begleitet. Die wissenschaftliche Auswertung zeigt laut Prof. Dr. Kathrin M. Möslein, Akademische Direktorin des CLIC, dass die Ausrichtung eines Unternehmens auf die Herausforderungen des demografischen Wandels Maßnahmen auf drei Ebenen erfordere, um die Innovationskraft zu erhalten und auszubauen: der Fähigkeit, sich an veränderte Markt- und Umweltbedingungen anzupassen (Organisationskapital), den sozialen Beziehungen, die Individuen miteinander verbinden (soziales Kapital) sowie der Lernbereitschaft und -fähigkeit Einzelner (Humankapital).

? Organisationskapital: Auf der Ebene des Organisationskapitals zeichnen sich zwei wesentliche Erfolgsfaktoren ab, nämlich dass alle Altersgruppen im Unternehmen wertgeschätzt und Führungskräfte wie Mitarbeiter für die Herausforderungen des demografischen Wandels im Unternehmen sensibilisiert werden, beispielsweise durch die aktive Initiierung von Projekten mit altersgemischten Teams. Voraussetzung für die Sensibilisierung und auch Wertschätzung ist, dass die Altersstrukturentwicklung im Unternehmen beobachtet, analysiert und offen kommuniziert wird.
? Soziales Kapital: Der Austausch zwischen erfahrenen und weniger erfahrenen Mitarbeitern ist kein Selbstläufer. Das Unternehmen muss aktiv Ressourcen, beispielsweise Zeit, Handlungsfreiräume sowie institutionalisierte Programme, bereitstellen, um diesen Erfahrungsaustausch zu fördern, und den Erfolgsfaktor Altersheterogenität bei entsprechenden Projekten explizit würdigen.
? Humankapital: Je nach Alter ändern sich Kompetenzen, Fähigkeiten und Anforderungen von Mitarbeitern. Unternehmen können die Leistungsbereitschaft Einzelner im demografischen Wandel durch die Berücksichtigung individueller Bedürfnisse und Fähigkeiten fördern. So wirken sich beispielsweise speziell zugeschnittene Weiterbildungsangebote und ein auf die individuellen Fähigkeiten hin zugeschnittener Einsatz in Projektgruppen sehr positiv aus.

Bei der Vorstellung der zentralen Projektergebnisse sagte Prof. Dr. Kathrin M. Möslein: "Unternehmen stehen heutzutage vor der Herausforderung, den Wissenstransfer zwischen erfahrenen und weniger erfahrenen Mitarbeitern zu sichern. DATEV ist Vorreiter bei diesem Thema: Durch die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Mitarbeitern mit viel und wenig Erfahrung in sogenannten 'Tandems' schafft das Unternehmen neues Innovationspotential. Denn so wird systematisch Erfahrungswissen mit aktuellem Technik- oder Fachwissen kombiniert." Dr. Michael Seyd, Mitglied der Geschäftsleitung der DATEV, fügte hinzu: "Im Rahmen der drei Projektinitiativen wurden Methoden zur Unterstützung altersgruppenübergreifender Zusammenarbeit erprobt und Maßnahmen zum Umgang mit dem demografischen Wandel erarbeitet: Die ?Innovations-Tandems?, ?Innovations-Coaches? und die Erkenntnisse aus dem Living-Lab ?Projekt 2022? bedeuten einen wertvollen Beitrag für unsere Innovationsfähigkeit."

Initiativen für altersheterogene Teamzusammenarbeit

Gegenstand der wissenschaftlichen Untersuchung waren drei Initiativen der DATEV, die eine Reihe wichtiger Erkenntnisse zu den Herausforderungen und Chancen alters- und erfahrungsgemischter Teamzusammenarbeit gezeitigt haben, und zwar für alle drei Untersuchungsebenen:

? Im Rahmen der Initiative "Innovations-Tandems" arbeiteten erfahrene mit weniger erfahrenen Kollegen in 2er- bzw. 3er-Tandems zusammen und entwickelten Lösungskonzepte für Produkte und Dienstleistungen für den Kunden der Zukunft.
? "Innovations-Coaches" griffen bereichsübergreifende Ideen von DATEV-Mitarbeitern auf und führten sie durch den Innovationsprozess.
? Im "Projekt 2022 - Demografischer Wandel im Service" wurde ein Service-Team entsprechend der erwarteten Altersstruktur im Jahr 2022 aufgestellt, um Maßnahmen zur Vorbereitung des Servicebereichs auf sich verändernde Alters- und Wissensstrukturen zu erarbeiten.

Das Projekt "TANDEM - Austausch von Innovation und Erfahrung im demografischen Wandel" (FKZ: 01HH11091) ist vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und dem Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert.

Der Abschlussbericht kann unter folgendem Link heruntergeladen werden:
http://www.datev.de/portal/ShowContent.do?pid=dpi&cid=232961

Über die HHL Leipzig Graduate School of Management und das Center for Leading Innovation & Cooperation (CLIC)

Die HHL ist eine universitäre Einrichtung und zählt zu den führenden internationalen Business Schools. Ziel der traditionsreichsten betriebswirtschaftlichen Hochschule im deutschsprachigen Raum ist die Ausbildung leistungsfähiger, verantwortungsbewusster und unternehmerisch denkender Führungspersönlichkeiten. Neben der internationalen Ausrichtung spielt die Verknüpfung von Theorie und Praxis eine herausragende Rolle. Die HHL zeichnet sich aus durch exzellente Lehre, klare Forschungsorientierung und praxisnahen Transfer sowie hervorragenden Service für ihre Studierenden. http://www.hhl.de

Das Center for Leading Innovation & Cooperation (CLIC) an der HHL ist eine gemeinsame Initiative der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, der HHL Leipzig Graduate School of Management und der Technischen Universität München. Prof. Anne Sigismund Huff, Prof. Dr. Ralf Reichwald sowie Prof. Dr. Kathrin M. Möslein sind die akademischen Direktoren des CLIC, welches die Erfahrung und Expertise eines starken internationalen Netzwerks von Institutionen und Experten bündelt. Der Fokus liegt auf dem Gebiet der Innovationsforschung, insbesondere in den Aktionsfeldern Service Innovation & Hybride Wertschöpfung sowie Open Innovation & Interaktive Wertschöpfung. Unter www.clicresearch.org erfahren Sie mehr über die aktuellen Forschungskooperationen, Praxis-Workshops und akademischen Lehrveranstaltungen sowie Fachpublikationen des CLIC. http://www.clic-research.de

Über die DATEV eG

Die DATEV eG ist das Softwarehaus und der IT-Dienstleister für Steuerberater, Wirtschaftsprüfer und Rechtsanwälte sowie deren zumeist mittelständische Mandanten. Mit über 40.000 Mitgliedern, mehr als 6.700 Mitarbeitern und einem Umsatz von 803 Millionen Euro (Geschäftsjahr 2013) zählt die DATEV zu den größten Informationsdienstleistern und Softwarehäusern in Europa. So belegt das Unternehmen zum Beispiel Platz 3 im bekannten Lünendonk-Ranking der deutschen Softwarehäuser. Das Leistungsspektrum umfasst vor allem die Bereiche Rechnungswesen,

Personalwirtschaft, betriebswirtschaftliche Beratung, Steuern, Enterprise Resource Planning (ERP), IT-Sicherheit sowie Weiterbildung und Consulting. Mit ihren Lösungen verbessert die 1966 gegründete Genossenschaft mit Sitz in Nürnberg gemeinsam mit ihren Mitgliedern die betriebswirtschaftlichen Prozesse von 2,5 Millionen Unternehmen, Kommunen, Vereinen und Institutionen. http://www.datev.de
Weitere Informationen:

http://www.datev.de/portal/ShowContent.do?pid=dpi&cid=232961
http://www.datev.de
http://www.clic-research.de

Pressekontakt

HHL gGmbH

Herr Volker Stößel
Jahnallee 59
04109 Leipzig

hhl.de
volker.stoessel@hhl.de

Firmenkontakt

HHL gGmbH

Herr Volker Stößel
Jahnallee 59
04109 Leipzig

hhl.de
volker.stoessel@hhl.de

HHL Leipzig Graduate School of Management
Die HHL ist eine universitäre Einrichtung und zählt zu den führenden internationalen Business Schools. Ziel der ältesten betriebswirtschaftlichen Hochschule im deutschsprachigen Raum ist die Ausbildung leistungsfähiger, verantwortungsbewusster und unternehmerisch denkender Führungspersönlichkeiten. Neben der internationalen Ausrichtung spielt die Verknüpfung von Theorie und Praxis eine herausragende Rolle. Die HHL zeichnet sich aus durch exzellente Lehre, klare Forschungsorientierung und praxisnahen Transfer sowie hervorragenden Service für ihre Studierenden.
www.hhl.de

Anlage: Bild

DATEV
HHL LEIPZIG GRADUATE SCHOOL OF MANAGEMENT
CENTER FOR LEADING INNOVATION AND COOPERATION
TANDEM
gemeinsam Ideen entwickeln
TANDEM@DATEV
Innovations-Initiativen mit allen Altersgruppen
Kathrin M. Möslein, Michael Seyd, Stefan Meisel (Hrsg.)
GEFÖRDERT VOM
Bundesministerium für Bildung und Forschung
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
EUROPÄISCHE UNION
DLR Projektträger
Förderschwerpunkt Innovationsfähigkeit im demografischen Wandel