

Reflexivität und
Kreativität
als Kompetenz.
Innovationsfähigkeit
im Kontext
alternder
Gesellschaften



InnoRix

Teilprojekt iso

Ingrid Matthäi

Workshop EFFInDi / InnoRix
20. bis 21. April 2012, Bernried

gefördert vom



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



EUROPÄISCHE UNION

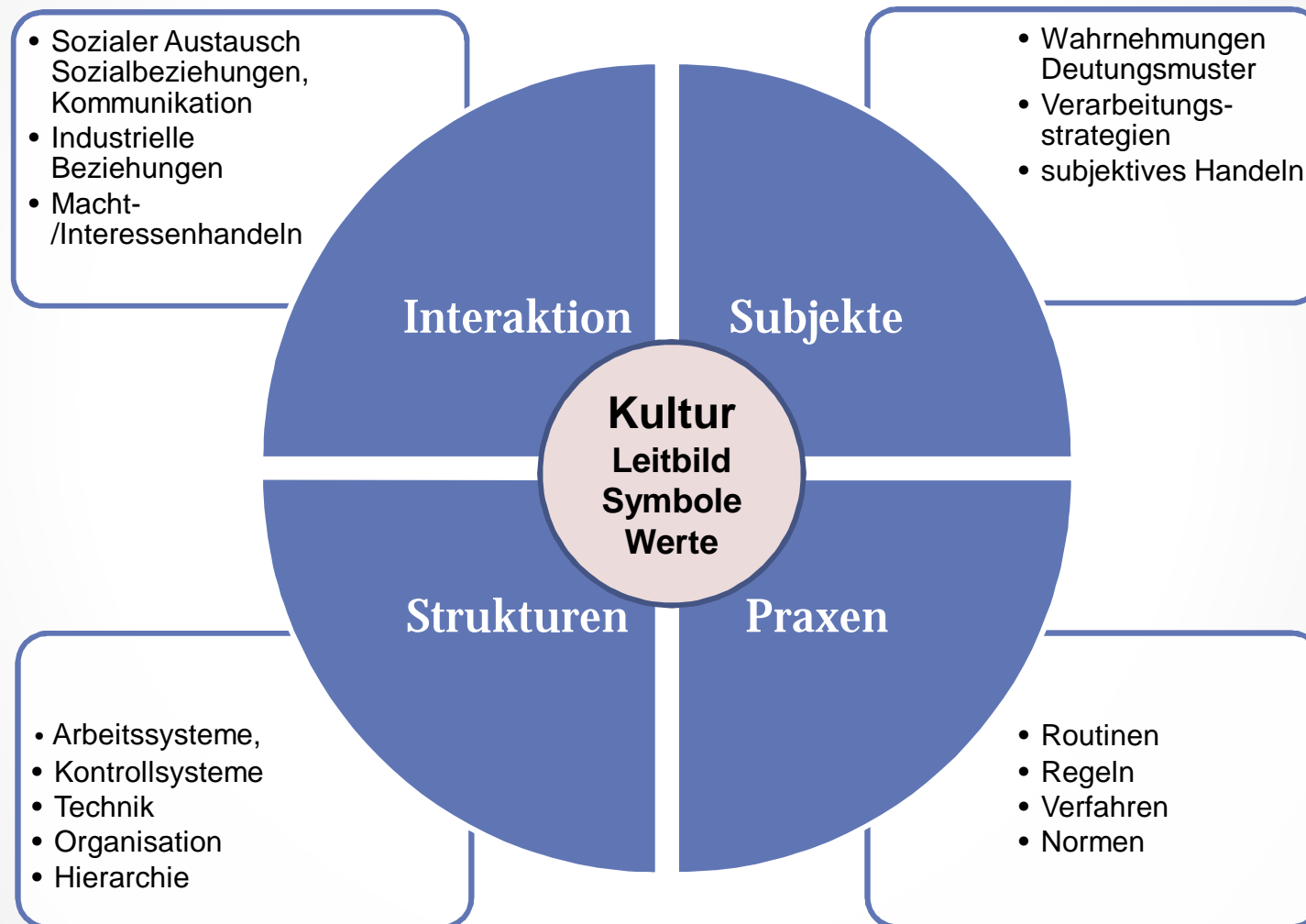
Kernthese

Betriebliche Strukturen, Kulturen, Institutionen sind sozial gemacht, also ein Resultat sozialer Interaktion

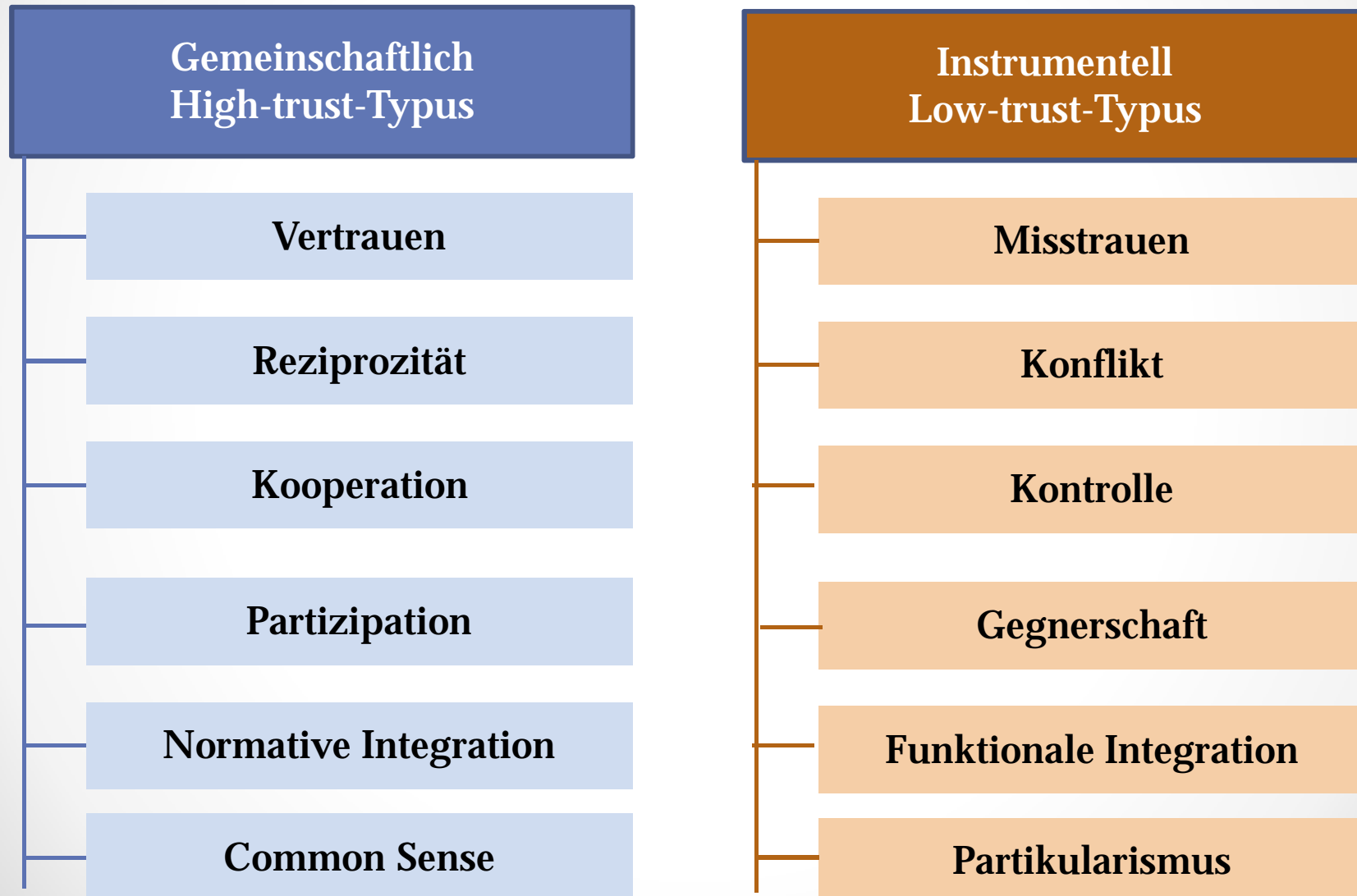
Merkmale des Konzepts:

- § Handlungssoziologisch-interaktionistischer Ansatz mit subjektorientierter Perspektive
- § Betriebliche Sozialordnung rekurriert auf den Betrieb als Politikarena und als soziales Gefüge
- § Berücksichtigung der Standpunkte, Perspektiven, Deutungsmuster, Interessen der verschiedenen Akteursgruppen im Unternehmen
- § Wechselseitiger Konstitutionsprozess von Strukturen und subjektivem Handeln, die zu ihrer jeweiligen Verfestigung oder Veränderung beitragen
- § Sozialordnung unterliegt Veränderungen, kein statisches Gefüge
- § Begriff ‚Ordnung‘ ist nicht normativ besetzt.

Zentrale Dimensionen der Sozialordnung



Grundtypen betrieblicher Sozialordnung



- § **Demografische Sensibilität und Handlungsbereitschaft**
- § **Praktizierte Personal-, Arbeits- und Leistungs politik aus demografischer Perspektive**
- § **Personal-/Arbeitseinsatzpraxis (in Bezug auf Alterssegmentierung, Altersdifferenzierung)**
- § **Typische Einsatzmuster und Arbeitssituation von älteren Entwicklern, Berufs- und Karriereverläufe, Entwicklungsperspektiven**
- § **Arbeitsorganisation, -anforderungen und Arbeitsbedingungen in FuE**
- § **Soziale Beziehungen (Interaktion, Kohäsion, Kooperation, Konflikt, Integrations- und Desintegrationsmechanismen)**
- § **„industrielle Beziehungen“ zwischen Management und BR/GW**
- § **Historisch gewachsene Sozialorganisation / Unternehmenskultur**
 - gelebte Kultur versus propagierte Kultur
 - Führungsverhalten
 - wirkmächtige Leitbilder / Altersstereotypen / Werte / Gratifikationen

