

## 1. Zielstellung

Das Forschungsvorhaben fasst Innovationskompetenz konzeptionell neu und strebt an, die bislang diffuse Diskussion über Innovationsfähigkeit mit einem klaren, interdisziplinär fundierten Modell und einer Diagnostik der Innovationskompetenz voranzubringen. Damit können Potentiale und Defizite personaler Innovationsfähigkeit festgestellt und Entwicklungsziele für Maßnahmen (z.B. der Personalentwicklung sowie der Arbeits- und Prozessgestaltung) in wissensintensiven Bereichen (z.B. FuE) abgeleitet werden. Ferner entwickelt das Forscherteam einen Ansatz zur Analyse förderlicher und hemmender Bedingungen von Innovationskompetenz, eine Typologie demografiebezogener Innovations- und Unternehmenskultur und ein Gestaltungskonzept der Innovationsfähigkeit, hier bezogen auf das Arbeitsvermögen und seine Entwicklung bis in den Übergang zum Ruhestand.

## 2. Forschungsfragen

- Was macht Innovationsfähigkeit aus und welche Bedingungen braucht es, dass Arbeitende (auch über ihr Arbeitsumfeld hinaus) lern-, entwicklungs- und innovationsfähig(er) werden oder es zumindest bleiben?
- Wie kann man Reflexivität als Kompetenz, die wir als maßgebliche Dimension personaler Innovations- und Lernfähigkeit bestimmen, operational fassen?
- Welche Rolle spielt Reflexivität auf der Ebene betrieblicher Experten und inwieweit lassen sich kausale Zusammenhänge mit dem Lebens- und Berufsalter feststellen?
- Welche Zusammenhänge mit Kreativität bzw. kreativen Leistungen der Personen bzw. der Teams, in de-

nen sie arbeiten, lassen sich in der Praxis beobachten?

- Welches ist der Wert des Wissens und der Kompetenz (v.a. älterer und erfahrener Fachkräfte) im Hinblick auf die Abwägung von Alternativen und Risiken in Entscheidungsprozessen?
- Wie lässt sich dieser Wert erfassen, bewerten und für betriebliche Entscheidungen sichtbarer, verwertbarer, anschlussfähiger machen?
- Wie interagieren, konfliktieren und koevolvieren personelle Kompetenzen und institutionelle Bedingungen und inwieweit fördern bzw. hemmen sie die Nutzung, Erhaltung und Entfaltung von Innovationsfähigkeit, insbesondere in der zweiten Hälfte der Berufsbiografie?

## 3. Reflexivität

Mit Reflexivität, die wir als maßgebliche Dimension personaler Innovationsfähigkeit bestimmen, ist nicht die Neigung zum „Nachdenken“ gemeint, sondern eine komplexe geistige Leistung und personelle Verfassung, die deshalb auch als Indikator für Innovationsfähigkeit dient. Sie beinhaltet die Fähigkeit zum kritischen Umgang mit bestehendem Wissen, zur Einsicht in die Kontextgebundenheit und die Grenzen des eigenen Wissens, die Fähigkeit zur Perspektivübernahme sowie die zum Aushalten von Unsicherheit und Mehrdeutigkeit.

## 4. Methoden

Das Teilprojekt verfolgt die Umsetzung seiner Ziele in einer Kombination von klassischer empirischer Sozialforschung, die ihrerseits quantitative und qualitative Methoden (Breitenerhebung, Fallstudien) einsetzt, sowie Metho-

den in der Tradition der Aktionsforschung (insbesondere die Survey-Feedback-Methodik und die „third-generation“-Methodik der partizipativen Interventionsforschung).

## 5. Verwertung u. Transfer für unsere Projektpartner

- Verfahren zur Bewertung des personalen Leistungsvermögens von Arbeitskräften
- Umsetzung dieses Verfahrens in eine rechnergestützte Lösung
- Anwendung des Verfahrens in den Partnerbetrieben, um die reflexiven und kreativen Potentiale von Personen unterschiedlichen Alters zu vergleichen
- Ableitung individueller und funktionsgruppenspezifischer Personalentwicklungsbedarfe
- Davon ausgehend Unterstützung exemplarischer Konfigurationen von Qualifizierungsmaßnahmen, Arbeitseinsatzstrategien und Karrierewegen
- Einsatz in Führungskräfte-Coachings und Selbstevaluierung auf unterschiedlichen Führungsebenen

## 6. Forschungsteam

Projektleitung: Prof. Dr. Dr. Manfred Moldaschl

Email: [moldaschl@wi.tum.de](mailto:moldaschl@wi.tum.de)

Tobias Hallensleben, M.A.

Email: [tobias.hallensleben@wirtschaft.tu-chemnitz.de](mailto:tobias.hallensleben@wirtschaft.tu-chemnitz.de)

Matthias Wörlen, M.A.

Email: [matthias.woerlen@wirtschaft.tu-chemnitz.de](mailto:matthias.woerlen@wirtschaft.tu-chemnitz.de)

Dipl.Hdl. Julia Breßler

Email: [julia.bressler@wirtschaft.tu-chemnitz.de](mailto:julia.bressler@wirtschaft.tu-chemnitz.de)

GEFÖRDERT VOM