

Impulsvortrag: High-Performance Teams im Entwicklungsbereich - je bunter desto besser?

Abschlusskonferenz der Fokusgruppe
„Erwerbsbiografien als Innovationstreiber im demografischen Wandel“
am 20. und 21. November 2014
im Wissenschaftspark Gelsenkirchen

Anja Gerlmaier, Stephan Hinrichs, Erich Latniak
IAQ, Universität Duisburg/Essen

20. November 2014



Hintergrund

- Im Bereich der Technikentwicklung (Produkt-/Anwendungsentwicklung) wird bereits heute ein hoher Fachkräftemangel beklagt. Dies wird durch den demografischen Wandel weiter verschärft.
- Lösungsansätze zur Bewältigung der demografischen Herausforderung werden in einer vermehrten Rekrutierung von ausländischem Fachpersonal, der Erhöhung der Ausbildungsquoten weiblicher Fachkräfte in den MINT-Berufen und dem Offshoring gesehen.
- ➔ Entwicklungs-Teams werden zukünftig bunter im Hinblick auf die Zusammensetzung der Geschlechter, der Altersstrukturen und der Ethnien. Dies geschieht in einem von Virtualisierung und Internationalisierung geprägten Arbeitskontext.
- **Wie können unter diesen Voraussetzungen Teamkulturen geschaffen werden, die dazu beitragen, dass die Mitarbeiter dauerhaft innovativ und gesund bleiben?**

Theoretischer Hintergrund

- Es gibt eine gute Befundlage zu den Effekten biografischer Diversität auf die Innovationsfähigkeit von Teams, wenige davon aus Entwicklungsteams. Die Mehrzahl der Studien findet schwache, in der Tendenz negative Effekte der Altersheterogenität in Teams auf die Innovationsfähigkeit und das Wohlbefinden der Teammitglieder (Wegge, 2009; Ries et al., 2013; O'Reilly, Williams & Barsade, 1998).
- Studien zu Effekten des Geschlechts oder der Ethnien kommen überwiegend zu dem Ergebnis, dass es keine direkten Zusammenhänge gibt (Webber et al. 2001; Cady & Valentine, 1999).
- Theoretische Begründung durch die Theorie der sozialen Kategorisierung: Tajfel & Turner (1986) gehen davon aus, dass Gruppenmitglieder ein größeres Zugehörigkeitsgefühl entwickeln, wenn andere Gruppenmitglieder ähnliche Eigenschaften aufweisen wie sie selbst.

Fragestellung

- Unterscheiden sich Personalführungspraktiken (Aufgabenzuweisung, Entwicklungsperspektiven, ...) bei Entwickler/innen im Hinblick ihr Geschlecht und ihre Lebensphasen?

Methode / Stichprobe

Stichprobe

- ▶ 225 Mitarbeiter aus 28 Entwicklungsteams (drei Unternehmen)

Methode

- ▶ In teambezogenen Workshops wurden mit Hilfe eines Instrumentes zur Messung von Innovationsbarrieren und Innovationsressourcen individuelle Einschätzungen der Teammitglieder erfasst. Diese wurden in Diskussionen erörtert und nach gemeinsamen Gestaltungsvorschlägen zur Verbesserung der Teamprozesse und der Teamkultur gesucht.

Ergebnisse (1)

Erleben innovationskritischer Arbeitsvoraussetzungen in Abhängigkeit vom Alter

	Berufliche Orientierung (bis 30 Jahre)	Mittlerer Erwerbsabschnitt (31-49 Jahre)	Späterer Erwerbsabschnitt (50 Jahre und älter)	Gesamt
Arbeitsintensität hoch	44%	47%	49%	47%
Qualifikationsmöglichkeiten gut	78%	48%	39%	51%
Innovationsklima positiv	50%	49%	46%	48%

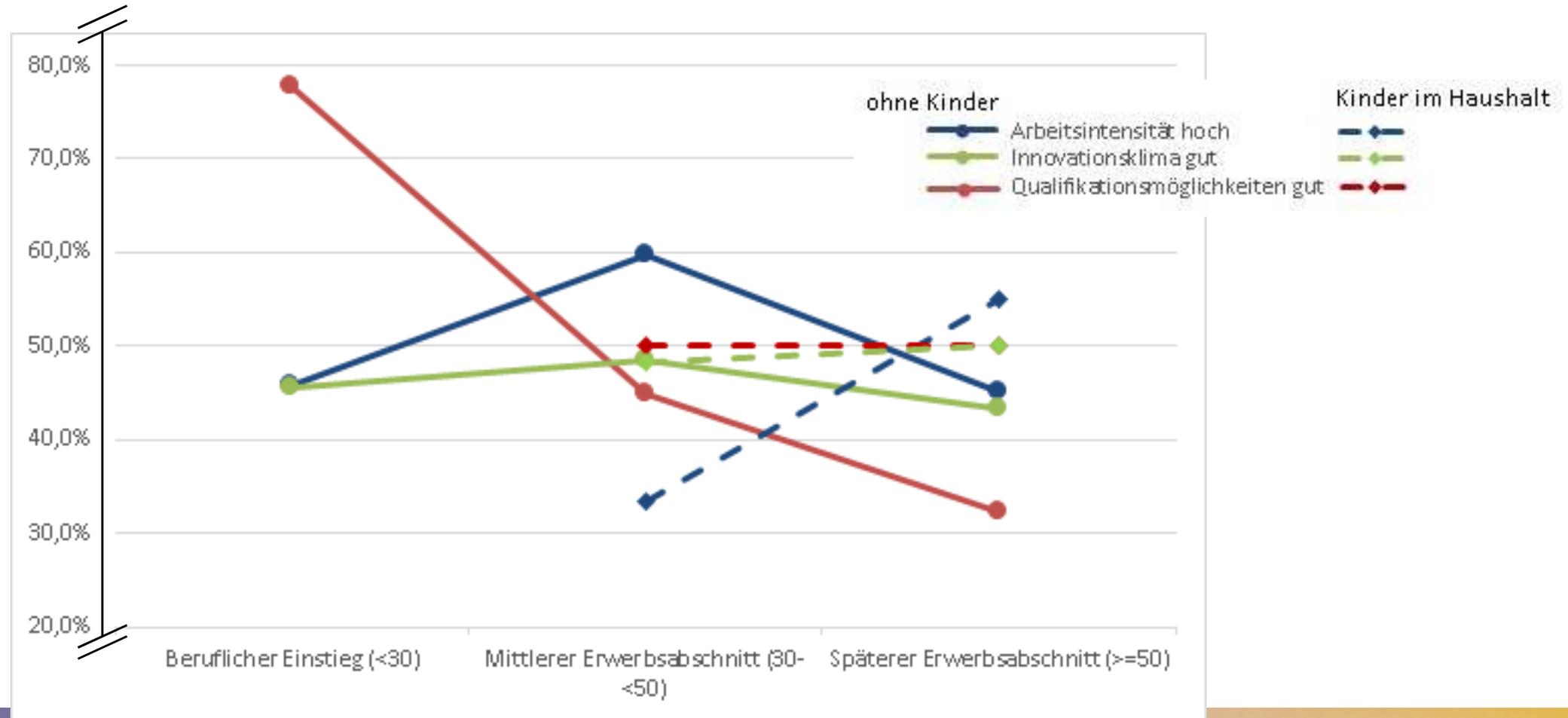
Ergebnisse (2)

Erleben innovationskritischer Arbeitsvoraussetzungen in Abhängigkeit von Geschlecht und Alter

	Berufliche Orientierung (bis 30 Jahre)		Mittlerer Erwerbsabschnitt (31-49 Jahre)		Späterer Erwerbsabschnitt (50 Jahre und älter)		Gesamt	
	M	W	M	W	M	W	M	W
Geschlecht								
Arbeitsintensität hoch	44%	44%	42%	62%	48%	54%	44%	58%
Qualifikationsmöglichkeiten gut	74%	90%	51%	39%	43%	29%	54%	45%
Innovationsklima positiv	50%	50%	49%	49%	47%	42%	49%	47%

Ergebnisse (3)

Erleben innovationskritischer Arbeitsvoraussetzungen in Abhängigkeit von Kindern im Haushalt und Alter



Diskussion

- Die Ergebnisse geben Hinweise darauf, dass sich abhängig vom biografischen Standort Arbeitsaufgabe und Entwicklungschancen der Beschäftigten unterscheiden.
 - Diese bisherige Form der Arbeitslebensphasensensibilität ist nur bedingt entwicklungsförderlich (geringere Qualifikationschancen im Alter, hohe Arbeitsintensität bei Beschäftigten ohne Familie im mittleren Erwerbsabschnitt).
- ⇒ Personaleinsatz ist zwar ansatzweise lebensphasensensibel, aber nicht unbedingt förderlich

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Dr. Anja Gerlmaier, Dr. Stephan Hinrichs,
Dr. Erich Latniak

Institut Arbeit und Qualifikation
Universität Duisburg-Essen
Gebäude LE
47048 Duisburg

Tel.: +49.203.379-2408

Mail: [anja.gerlmaier\(at\)uni-due.de](mailto:anja.gerlmaier(at)uni-due.de)

www.pinowa.de

BE-ORDER VOV



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



EUROPÄISCHER FUNDUS
Europäischer Sozialfonds



Förderschwerpunkt
Innovationsfähigkeit im
demografischen Wandel



Arbeitsmarktwahlkommission
Kompetenzen entwickeln