

Zusammenfassung

Der demografische Wandel führt derzeit zu tiefgreifenden Veränderungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Organisationen sehen sich aufgrund des Mangels an jüngeren Fachkräften und des höheren Renteneintrittsalters mit einem deutlich wachsenden Anteil älterer Mitarbeitender konfrontiert.

Die zu erwartenden Folgen dieses Alterungsprozesses für die Innovationsleistung von Individuen und somit für Unternehmen sind Gegenstand kontroverser Diskussionen. An diesem Punkt setzt die vorliegende Untersuchung an und beleuchtet einige der offenen Fragen.

Dabei ist es das Ziel, Faktoren zu analysieren, die die Kreativität der Mitarbeitenden und somit die Innovationsleistung von Unternehmen beeinflussen können. In der Untersuchung werden das Alter, die Rolle der Befragten im Innovationsprozess und ihre Familienorientierung als zentrale Aspekte berücksichtigt. Darüber hinaus wird die individuelle Einschätzung der Befragten zur Wirkung von Altersstereotypen sowie zur Bedeutung von Kundinnen und Kunden für den innovativen Prozess untersucht. In eine Analyse, die sich auf den kreativen Prozess konzentriert, werden hoch qualifizierte und kreative Mitarbeitende aus dem MINT-Bereich einbezogen, um praxisnahe Handlungsempfehlungen für Unternehmen abzuleiten und Hinweise für die weitere Forschung zu geben.

Eine umfassende Literaturrecherche diente dazu, den Stand der wissenschaftlichen Erkenntnisse vor dem Hintergrund der leitenden Forschungsfragen zu ermitteln. Die anschließende Datenerhebung erfolgte in Form einer Interviewreihe. Zur Auswertung wurden zwei qualitative Verfahren herangezogen: die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring und die Multi-Case-Analyse nach Eisenhardt. Der Mehrwert dieser Kombination besteht darin, dass aus unterschiedlichen Untersuchungsperspektiven Informationen gewonnen werden können, die für das Verständnis der Zusammenhänge von Bedeutung sind.

Die multiperspektivische Herangehensweise ermöglicht Einblicke, die über die bislang vor allem auf betrieblicher Ebene vertretenen Positionen und Lösungsansätze hinausgehen. So berichten Teilnehmende beispielsweise von einem altersabhängig stabilen Kreativitätsverhalten und dem Erfordernis, Führung stärker an den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeitenden auszurichten. Im Zuge der Untersuchung konnten vielfältige Zusammenhänge in ihrer Wirkungsweise aufgezeigt und aus der Perspektive der Befragten analysiert werden. So ist ein komplexes Bild entstanden, das umfassende Hinweise auf erfolgversprechende Lösungsansätze für die betriebliche Praxis bietet. Im Vordergrund stehen dabei Führung und Personalmanagementsysteme.

Darüber hinaus konnten interessante Ansatzpunkte für weiterführende Untersuchungen identifiziert werden.

Abstract

Demographic change is currently leading to profound changes in the German labour market. Due to the shortage of younger skilled workers and the higher retirement age, organisations are faced with a significantly growing proportion of older employees.

The expected consequences of this ageing process for the innovative performance of individuals and thus for companies are the subject of controversial discussions. This is where the present study comes in, shedding light on some of the open questions.

The aim is to analyse factors that can influence the creativity of employees and thus the innovative performance of companies. The study considers age, the role of the respondents in the innovation process and their family orientation as central aspects. In addition, the respondents' individual assessments of the impact of age stereotypes and the importance of customers for the innovation process are examined. An analysis focusing on the creative process includes highly qualified and creative employees from the STEM sector in order to derive practical recommendations for companies and provide pointers for further research. A comprehensive literature review was conducted to determine the state of scientific knowledge against the backdrop of the guiding research questions. The subsequent data collection took the form of a series of interviews. Two qualitative methods were used for the evaluation: qualitative content analysis according to Mayring and multi-case analysis according to Eisenhardt. The added value of this combination is that information can be obtained from different research perspectives that is important for understanding the interrelationships.

The multi-perspective approach provides insights that go beyond the positions and solutions that have been advocated primarily at the company level to date. For example, participants report age-dependent stable creativity behaviour and the need to align leadership more closely with the individual needs of employees. In the course of the study, a wide range of interrelationships were identified in terms of their effects and analysed from the perspective of the respondents. This has resulted in a complex picture that offers comprehensive indications of promising solutions for operational practice. The focus is on leadership and human resource management systems.

In addition, interesting starting points for further research were identified.