

Arbeitskreis : Innovationskompetenz durch Personal- und Organisationsentwicklung

Der Begriff „demografischer Wandel“ ist jedem geläufig; wenig Beachtung finden allerdings bislang die Veränderungen, die durch den demografischen Wandel auf Unternehmen und Beschäftigte zukommen. Die Mitarbeiter/innen sollten gesund und möglichst innovativ sein, da Innovationen ein zentrales Merkmal des wirtschaftlichen Erfolges von Organisationen ausmachen werden.

Doch was sind eigentlich Innovationen und wann ist jemand innovativ? Der Begriff der Innovation ist breit gefächert, uneinheitlich im Inhalt und inflationär im Gebrauch. In diesem Arbeitskreis soll daher zunächst ein gemeinsames Verständnis zu den Begriffen „Innovation“, „Innovativität“ und „innovatives Verhalten“ gefunden werden. Anhand bisheriger Forschungsergebnisse wird der Frage nachgegangen, welche personellen, situativen oder organisationalen Faktoren innovatives Verhalten begünstigen oder hemmen. Welche Faktoren sind entscheidend und wie hängen diese Faktoren miteinander zusammen?

Wir möchten Sie in diesem Arbeitskreis dazu einladen, über diese Frage nachzudenken und zu diskutieren. Dazu haben wir uns eine Methode überlegt, mit der die wichtigsten Faktoren entschlüsselt und anschließend in eine inhaltslogische Struktur gebracht werden sollen. Es handelt sich um eine Dialog-Methode, mit deren Hilfe das Wissen und die Ideen der einzelnen Teilnehmer sichtbar gemacht und gemeinsam zu einem gemeinsamen Erklärungsansatz zusammen geführt werden können. Der im Arbeitskreis erstellte „Strukturplan“ dient als Ausgangspunkt für weiterführende Analysen und Diskussionen sowie zur Ableitung von Handlungsempfehlungen.

Das vom BMBF und der EU (ESF) geförderte Projekt „InnoGESO – Innovations- und Demografiemanagement in Gesundheits- und Sozialberufen“ ist ein interdisziplinäres Forschungsprojekt der Universitäten Heidelberg (Psychologie), Witten/Herdecke (Pflegerwissenschaft) und der Katholischen Hochschule Freiburg (Sozialarbeitswissenschaft). Der heutige Arbeitskreis wird vom InnoGESO-Teilprojekt der Universität Heidelberg organisiert. Dort werden Strategien und Instrumente für eine generationenübergreifende und lebenszyklusorientierte Organisations- und Personalentwicklung sowie Personalpflege entwickelt, mit dem Ziel vorhandene Innovationskompetenzen der Mitarbeitenden zu erhalten, zu fördern und weiterzuentwickeln.

Zielgruppen des Projekts sind soziale Dienstleistungen, wie Pflege und Soziale Arbeit. Diese Berufsgruppen sind besonders betroffen, da angesichts einer älter werdenden Bevölkerung mehr Menschen betreut, beraten und gepflegt werden müssen und das bei einem abnehmenden und alternden Erwerbspersonenpotential und weniger finanziellen Ressourcen.