



Gefährden alternde Belegschaften die
Innovationsfähigkeit deutscher Unternehmen?
Ergebnisse einer ersten kritischen Analyse

Birgit Verworn, Christiane Hipp, Doreen Schwarz

BTU Cottbus

LS ABWL und Besondere der Organisation, des
Personalmanagement sowie der Unternehmensführung

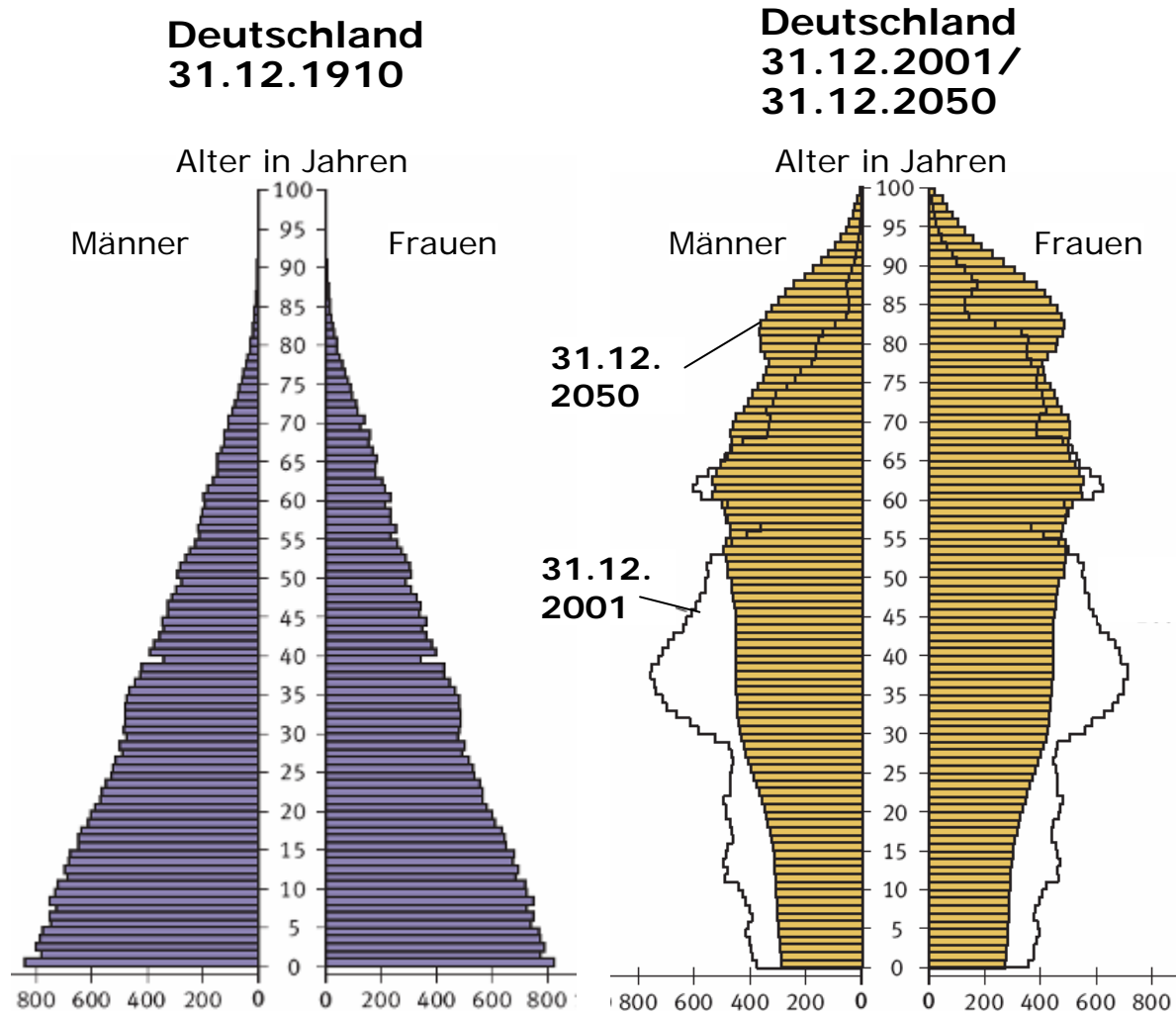
28.10.2006 TIM 2006 in Wien

Agenda

- Einleitung
- Forschungsfrage
- Hypothesen
- Datensatz
- Datenanalyse
- Ergebnisse
- Offene Fragen



1. Einleitung



Quelle: Statistisches Bundesamt, 2003, Bevölkerung Deutschlands bis 2050, S. 30;
Landesbetrieb für Datenverarbeitung und Statistik, 2006, Bevölkerungsprognose Land Brandenburg 2005-2030.

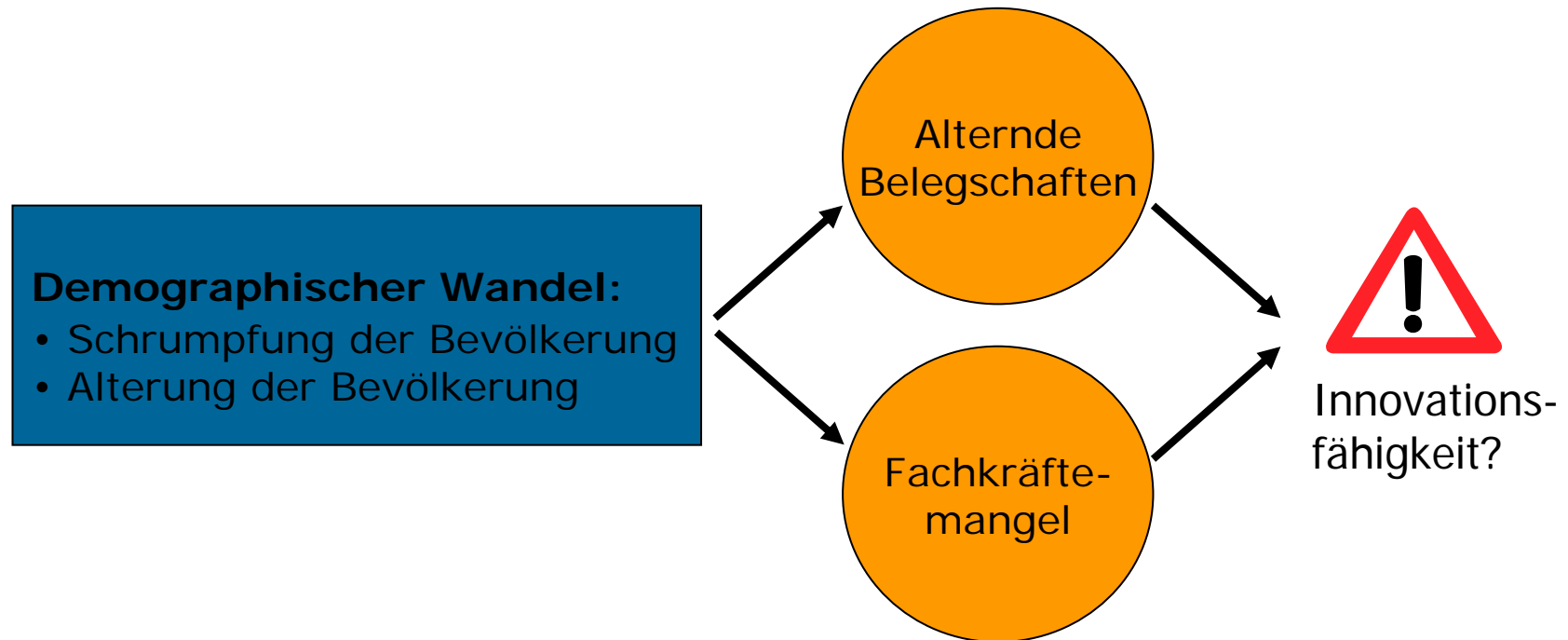
2. Forschungsfrage

- *„Der Umgang mit alternden Belegschaften stellt (somit) eine zentrale Herausforderung für die nächsten Jahre dar. Den Unternehmen wird gar nichts anderes übrig bleiben, als die kommenden wirtschaftlichen Umbrüche und die dazu notwendigen Innovationen mit älter werdenden Beschäftigten zu bewältigen.“*

(Buck, 2004, S. 3)

2. Forschungsfrage

- Wie wirkt sich der demographische Wandel auf die Innovationsfähigkeit deutscher Unternehmen aus?



3. Hypothesenherleitung

- „Alters-Defizit-Hypothese“:
 - Basierend auf verschiedenen Testverfahren wurde eine Abnahme physischer und kognitiver Fähigkeiten im höheren Lebensalter festgestellt.
 - Die Aufnahmefähigkeit für die Verarbeitung neuer Themenkomplexe, die Fähigkeit zur Umsetzung komplexer Problemlösungen und die Bereitschaft, Risiken einzugehen, nimmt bei älteren Mitarbeitern ab.

3. Hypothesen

- *Der Anteil älterer Mitarbeiter im Unternehmen wirkt sich negativ auf den Innovationsoutput des Unternehmens aus (H1).*
- *Ein Mangel an geeignetem Fachpersonal wirkt sich negativ auf den Innovationsoutput eines Unternehmens aus (H2).*
- *Der Innovationsoutput eines Unternehmens steigt mit dem Anteil hoch qualifizierter Mitarbeiter im Unternehmen (H3).*
- *Der Anteil älterer Mitarbeiter im Unternehmen wirkt sich negativ auf die Aufwendungen für Weiterbildung der Mitarbeiter aus (H4a).*
- *Der Anteil älterer Mitarbeiter im Unternehmen wirkt sich negativ auf die Aufwendungen für Weiterbildung der Mitarbeiter in Verbindung mit Innovationsprojekten aus (H4b).*
- *Ein Mangel an geeignetem Fachpersonal führt zu höheren Aufwendungen für die Weiterbildung der Mitarbeiter (H5a).*
- *Ein Mangel an geeignetem Fachpersonal führt zu höheren Aufwendungen für die Weiterbildung der Mitarbeiter in Verbindung mit Innovationsprojekten (H5b).*

3. Hypothesen

- *Die Aufwendungen für Weiterbildung der Mitarbeiter steigen mit dem Anteil hoch qualifizierter Mitarbeiter im Unternehmen (H6a).*
- *Die Aufwendungen für Weiterbildung der Mitarbeiter in Verbindung mit Innovationsprojekten steigen mit dem Anteil hoch qualifizierter Mitarbeiter im Unternehmen (H6b).*



4. Datensatz

- Mannheimer Innovationspanel
- Erhebungsjahr 2001
- Verschickt an 9000 Unternehmen (ein Drittel Ostdeutschland, zwei Drittel Westdeutschland)
- Rücklauf 1839 Fragebögen

5. Probit-Schätzung: Anteil älterer Mitarbeiter/ Hochqualifizierter und Innovationsoutput

	Innovator	Entwicklung und Einführung von Marktneuheiten	Umsatzanteil mit neuen Produkten
Anteil älterer MA $\geq 20\%$	-0.080	-0.092	0.097
Hoch qualifizierte MA	0.355**	0.507**	0.392**
Fachkräftemangel	0.237**	0.070	0.197**
5-49 MA	-1.024**	-0.214*	-0.886*
50-249 MA	-0.535**	-0.100	-0.513*
250 und mehr MA		Basis	
Chemie	0.509**	0.200	0.446**
Kunststoff	0.491**	0.434**	0.498**
Maschinenbau	0.478**	0.491**	0.397*
Elektrotechnik	0.645**	0.528**	0.709**
MMSRO	0.918**	0.809**	0.957**
Fahrzeugbau	0.179	0.312+	0.077
Unterdurchschnittlich innovative Branchen		Basis	
Ostdeutsche Unternehmen	0.223**	0.224**	-0.135+
Constant	0.431**	-1.268**	-0.202*
Anzahl Unternehmen	1839	1839	1518
Prob. $> \chi^2$	0.0000	0.0000	0.0000
Pseudo R ²	0.1263	0.0844	0.1281

Datenquelle: ZEW, Mannheimer Innovationspanel, Erhebung 2001, eigene Berechnungen

Note: + = $p < .10$; * = $p < .05$; ** = $p < .01$

5. Probit-Schätzung: Anteil älterer Mitarbeiter/ Hochqualifizierter und Weiterbildung

	Keine Aufwendungen für Weiterbildung im Zusammenhang mit Innovationsprojekten	Keine Aufwendungen für Weiterbildung
Anteil älterer MA $\geq 20\%$	0.084	0.277**
Hoch qualifizierte MA	-0.294**	-0.495**
Fachkräftemangel	-0.262**	-0.156+
5-49 MA	0.903**	1.905**
50-249 MA	0.475**	0.846**
250 und mehr MA		Basis
Chemie	-0.493**	-0.422*
Kunststoff	-0.098	-0.416**
Maschinenbau	-0.301**	-0.320*
Elektrotechnik	-0.623**	-0.406**
MMSRO	-0.483*	-0.302+
Fahrzeugbau	-0.206	-0.409
Unterdurchschnittlich innovative Branchen		Basis
Ostdeutsche Unternehmen	-0.056	-0.176*
Constant	0.274**	-1.956**
Anzahl Unternehmen	1616	1664
Prob. $> \chi^2$	0.0000	0.0000
Pseudo R^2	0.1061	0.2135

Datenquelle: ZEW, Mannheimer Innovationspanel, Erhebung 2001, eigene Berechnungen

Note: + = $p < .10$; * = $p < .05$; ** = $p < .01$

6. Zusammenfassung der vorläufigen Ergebnisse

- Auf der Analyseebene des Gesamtunternehmens lässt sich keine negative Auswirkung eines hohen Anteils älterer Mitarbeiter im Unternehmen auf den Innovationsoutput feststellen.
- Unternehmen mit einem hohen Anteil älterer Mitarbeiter investieren weniger in Weiterbildung.
- Es wird vor allem in die Weiterbildung von Hochqualifizierten investiert. Weiterbildung wird auch genutzt, um einen Fachkräftemangel zu kompensieren.

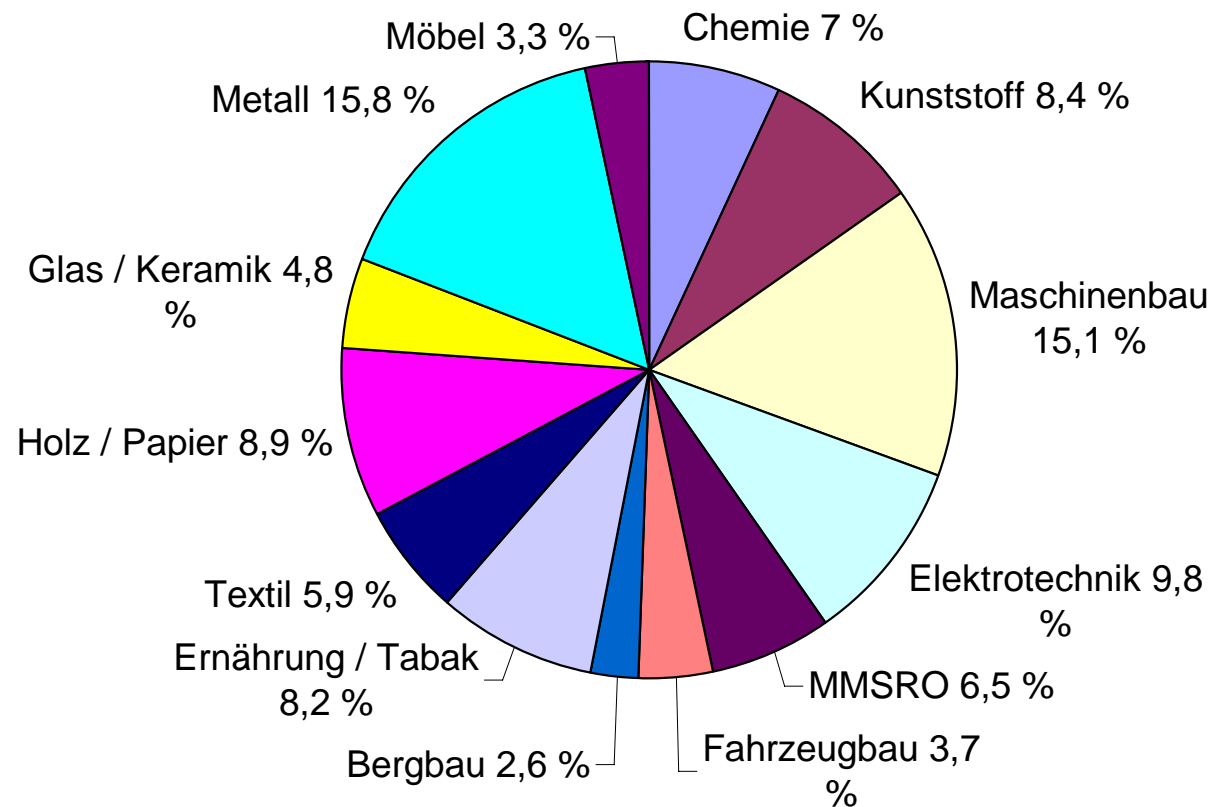
7. Offene Fragen

- Sind diese ersten Ergebnisse auf Unternehmensebene interessant für eine Publikation?
- Sollte sich die TIM-Forschung vertieft mit den Auswirkungen des demographischen Wandels und insbesondere Strategien zum Umgang mit diesen Auswirkungen auseinandersetzen?



Backup

Branchenverteilung



 Größenverteilung

