



**Verbundprojekt:**

Generationenbalance – Ausgewogene betriebliche Altersstrukturen als Innovationsressource (GenBa)

**Koordinator:**

PD Dr. Holle Grünert  
Zentrum für Sozialforschung Halle e.V. – ZSH  
Emil-Abderhalden-Str. 6, 06108 Halle  
Tel.: +49 (0)345 55266-00, Fax: +49 (0)345 55266-01  
E-Mail: gruenert@zsh.uni-halle.de

**Projektvolumen:**

ca. 1,3 Mio. € (75 % Förderanteil durch das BMBF)

**Projektlaufzeit:**

01.01.2012 – 30.04.2015

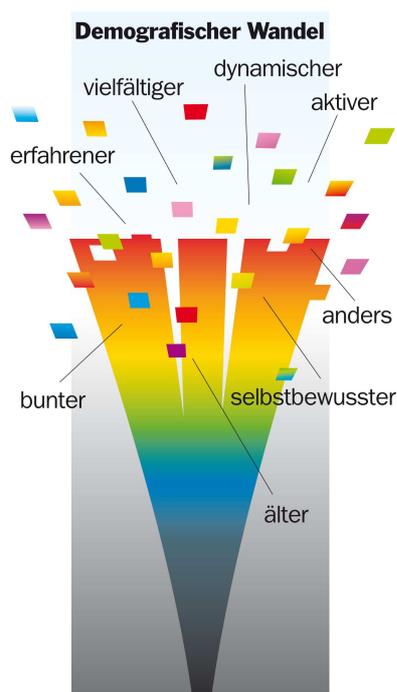
**Aufgabe der Projektpartner in der Umsetzungskette**

**Ort**

Konzepte für Erhalt und Stärkung des betrieblichen Innovationspotenzials im beschleunigten demografischen Wandel in Ostdeutschland

- **Zentrum für Sozialforschung Halle e.V.** *Halle*  
Eine Typologie der Betroffenheit und ein (Selbst-)Analysetool für Betriebe
- **Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH** *Halle*  
Ein Unterstützungskonzept für junge Führungskräfte
- **Eichenbaum GmbH** *Gotha*  
Ein modulares Konzept zum Kompetenz- und Wissensmanagement in KMU
- **MIBRAG mbH** *Zeitz*  
Ein integratives Lernkonzept in altersgemischten Gruppen

**Innovationsfähigkeit im demografischen Wandel**



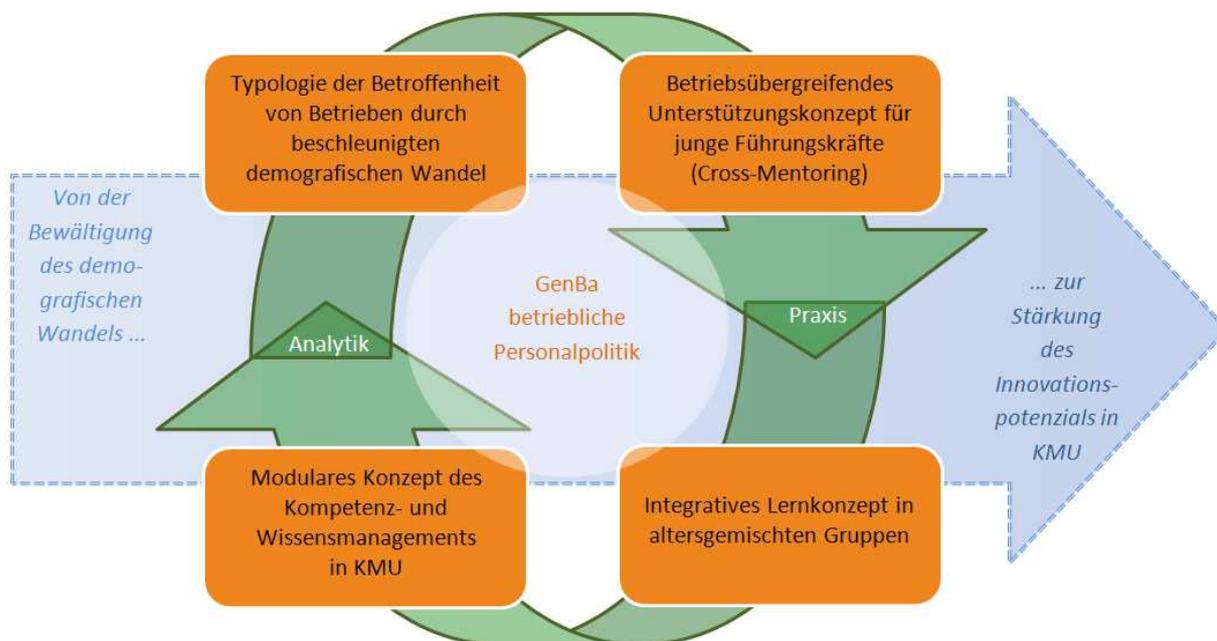
Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung steigt das Durchschnittsalter der Erwerbsbevölkerung an. Um das wirtschaftliche Wachstum auch in Zukunft sicherzustellen, ist es notwendig, das Potential der Erwerbsfähigen besser und länger zu nutzen. Eine älter werdende Gesellschaft erfordert die Anpassung bisher tradierter Beschäftigungs- und Lebensarbeitszeitmodelle an moderne Entwicklungen, damit der demografische Wandel zu einer Chance für Wettbewerbsfähigkeit und Wohlstand wird.

Dies bedarf der Entwicklung und Erprobung flexibler Konzepte für den Aufbau demografieorientierter Personalstrukturen sowie Maßnahmen zum Kompetenzerwerb in der betrieblichen Organisation. Ziel ist es, das Wissen, die Fähigkeit und Erfahrungen von jungen und älteren Menschen in Betrieben systematisch zu erschließen und bedarfsgerecht weiter zu fördern, um die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit deutscher Unternehmen in einer alternden Gesellschaft zu erhalten.

## Beschleunigten demografischen Wandel als Chance für Betriebe nutzen

Im Japanischen bezeichnet Genba den konkreten Ort, an dem die Realität stattfindet. Für ein Unternehmen ist das z.B. sein Arbeitssystem. Auch das GenBa-Projekt hat einen solchen konkreten „Ort“ im Blick: die **GenerationenBalance** in den betrieblichen Belegschaften. Diese Balance – im Sinne ausgewogener Altersstrukturen und eines respektvollen, produktiven und innovationsförderlichen Zusammenwirkens der verschiedenen Altersgruppen – muss immer wieder neu hergestellt werden. Dabei stellt der beschleunigte demografische Wandel in Ostdeutschland eine besondere Herausforderung dar, bietet aber auch besondere Lerngelegenheiten und Chancen. Er ist gekennzeichnet durch Merkmale wie den raschen Umschlag von sehr starken zu sehr schwachen Nachwuchskohorten oder das Vorhandensein altershomogener Belegschaften. Vor allem viele Kleinbetriebe mit problematischen Altersstrukturen sind einem rasanten Rückgang der Nachwuchskräfte ausgesetzt.

Deshalb hat sich das interdisziplinäre GenBa-Projekt das Ziel gesetzt, innovative Instrumente und Vorgehensweisen zum ganzheitlichen Umgang mit dem beschleunigten demografischen Wandel zu entwickeln, sie in enger Kooperation mit Betrieben wie z.B. der MIBRAG mbH zu erproben und für eine nachhaltige Anwendbarkeit vorzubereiten. Dabei sollen Betriebe mit ausgewählten, häufig anzutreffenden Problemlagen befähigt werden, ihre Generationenbalance zu verbessern und hierdurch ihr Innovationspotenzial zu stärken.



Auf der Grundlage der Analyse von Dimensionen und Formen der Betroffenheit durch beschleunigten demografischen Wandel in verschiedenen Typen von Betrieben werden gemeinsam mit den Partnern praxistaugliche Konzepte für die Bewältigung bestimmter demografieinduzierter Herausforderungen entwickelt und erprobt. Dazu zählen ein (Selbst-)Analysetool für Betriebe, ein unternehmensübergreifendes Unterstützungskonzept für junge Führungskräfte im Umgang mit älteren Leistungsträgern im Betrieb, ein modulares Konzept des Kompetenz- und Wissensmanagements für die speziellen Problemlagen von Kleinbetrieben und ein integratives Lernkonzept in altersgemischten Gruppen, mit dessen Hilfe Betriebe mit Personalproblemen den „Suchraum“ bei der Personalrekrutierung erweitern und ggf. ihre Altersstruktur gezielt beeinflussen können. Der Ergebnistransfer erfolgt in zwei Unternehmensnetzwerken mittels Veranstaltungen, Veröffentlichungen und durch Multiplikatoren.