

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	XIV
Tabellenverzeichnis	XVI
1 Einleitung und Zielsetzung der Arbeit	1
2 Die Bedeutung alternder Belegschaften für Arbeitsgruppen in der Industrie	5
2.1 Alternde Belegschaften in der Praxis: Das Lkw-Montagewerk der DaimlerChrysler AG	6
2.1.1 Die Unternehmensstruktur	6
2.1.2 Zielsetzung des Unternehmens	8
2.1.3 Die Rolle von altersgemischten Arbeitsgruppen in der Fließbandmontage	10
2.2 Erkenntnisstand der Forschung	10
2.2.1 Erkenntnisse aus der Altersforschung	10
2.2.2 Erkenntnisse aus der Gruppenforschung	11
2.2.3 Erkenntnisse aus der Innovationsforschung	12
3 Aufbau und methodisches Vorgehen der Arbeit	14
4 Untersuchungsfeld und Datengrundlage: Die DaimlerChrysler AG	17
4.1 Das Untersuchungsfeld	17
4.2 Datengrundlage	19
4.2.1 Personal-/Gruppendaten	21
4.2.2 Produktionsdaten	22
4.2.3 Qualitätsdaten	22
4.2.4 Innovationsdaten	22
4.3 Datenaufbereitung und Variablenübersicht	23
5 Die Wirkungszusammenhänge zwischen dem Alter und der Leistungsentwicklung	25
6 Empirische Untersuchungen bei der DaimlerChrysler AG	29
6.1 Deskriptives	29
6.2 Multivariate Ergebnisse	35
6.2.1 Der Alters- und Erfahrungseffekt auf den Gruppenerfolg	43
6.2.2 Der Bildungseffekt auf den Gruppenerfolg	44
6.2.3 Der Effekt der Frühschicht auf den Gruppenerfolg	44
6.2.4 Der Effekt der Arbeitsauslastung auf den Gruppenerfolg	45
6.2.5 Zusammenfassung der Ergebnisse	46

7	Erkenntnisstand der Altersforschung	47
7.1	Erkenntnisse aus der Gerontologie und Soziologie zur Leistungsentwicklung im Alter	47
7.2	Erkenntnisse zur physischen und psychischen Leistungsentwicklung im Alter	51
7.3	Erkenntnisse aus der Arbeitswissenschaft zur Leistungsentwicklung im Alter	53
7.4	Erkenntnisse aus der Volkswirtschaft zur Leistungsentwicklung im Alter	57
7.4.1	Zusammenhang zwischen Firmenproduktivität und Alter der Belegschaft	57
7.4.2	Löhne als Maß für Produktivität	59
7.4.3	Einschätzungen von Vorgesetzten	60
7.4.4	Direkte Maße für Produktivität	60
7.5	Eine Zwischenbilanz der Erkenntnisse	62
8	Diskussion der empirischen Ergebnisse mit den Erkenntnissen der Altersforschung	64
8.1	Der Alters- und Erfahrungseffekt auf den Gruppenerfolg	65
8.2	Der Bildungseffekt auf den Gruppenerfolg	66
8.3	Der Effekt der Frühschicht auf den Gruppenerfolg	67
8.4	Der Effekt der Arbeitsauslastung auf den Gruppenerfolg	68
9	Erstes Resümee	69
10	Wirkungszusammenhänge zwischen Gruppenzusammensetzung und Gruppenerfolg	70
11	Empirische Untersuchungen bei der DaimlerChrysler AG	72
11.1	Deskriptives	72
11.2	Multivariate Ergebnisse	77
11.2.1	Der Effekt der Altersheterogenität auf den Gruppenerfolg	85
11.2.2	Der Effekt der Nationalitätsheterogenität auf den Gruppenerfolg	85
11.2.3	Der Effekt der Bildungsheterogenität auf den Gruppenerfolg	86
11.2.4	Der Effekt der Berufs- und Erfahrungsheterogenität auf den Gruppenerfolg	86
11.2.5	Der Effekt des Frauenanteils auf den Gruppenerfolg	86
11.2.6	Der Effekt des Springeranteils auf den Gruppenerfolg	87
11.2.7	Der Effekt der Gruppengröße auf den Gruppenerfolg	87
11.2.8	Der Effekt der unveränderten Gruppenzusammensetzungsdauer auf den Gruppenerfolg	88
11.2.9	Zusammenfassung der Ergebnisse	89

12 Erkenntnisstand der Gruppenforschung	90
12.1 Der Begriff Gruppenarbeit	90
12.1.1 Definitionsversuch	90
12.1.2 Kriterien der Gruppenarbeit	91
12.1.3 Zweck der Gruppenbildung	92
12.1.4 Voraussetzungen des Gruppenerfolgs	92
12.2 Erkenntnisse aus der betrieblichen Gruppenforschung	93
12.3 Das dynamische Modell der Gruppenentwicklung	98
12.4 Erklärungsansätze für den Gruppenerfolg	99
12.4.1 Direkte Einflussfaktoren auf den Gruppenerfolg	103
12.4.1.1 Gruppeninterne Effekte	104
12.4.1.2 Gruppeninterne Prozesse	109
12.4.1.3 Ähnlichkeits-Attraktions-Effekte	114
12.4.1.4 Teamrollen-Effekte	115
12.4.1.5 Gruppenkohäsions-Effekte	116
12.4.1.6 Identitäts-Effekte	116
12.4.2 Indirekte Einflussfaktoren auf den Gruppenerfolg	117
12.4.2.1 Rahmenbedingungen der Gruppenarbeit	117
12.4.2.2 Kontextfaktoren	118
12.5 Eine Zwischenbilanz der Erkenntnisse	118
13 Diskussion der empirischen Ergebnisse mit den Erkenntnissen der Gruppenforschung	121
13.1 Der Effekt der Altersheterogenität auf den Gruppenerfolg	122
13.2 Der Effekt der Nationalitätsheterogenität auf den Gruppenerfolg	124
13.3 Der Effekt der Bildungsheterogenität auf den Gruppenerfolg	125
13.4 Der Effekt der Berufs- und Erfahrungsheterogenität auf den Gruppenerfolg	126
13.5 Der Effekt des Frauenanteils auf den Gruppenerfolg	126
13.6 Der Effekt des Springeranteils auf den Gruppenerfolg	127
13.7 Der Effekt der Gruppengröße auf den Gruppenerfolg	128
13.8 Der Effekt der unveränderten Gruppenzusammensetzungsdauer auf den Gruppenerfolg	128
14 Zweites Resümee	130
15 Wirkungszusammenhänge zwischen Alter, Gruppenzusammensetzung und Innovationen	132
16 Empirische Untersuchungen bei der DaimlerChrysler AG	134

16.1 Deskriptives	134
16.2 Multivariate Ergebnisse	135
16.2.1 Der Alters- und Erfahrungseffekt auf Gruppeninnovationen	140
16.2.2 Der Bildungseffekt auf Gruppeninnovationen	140
16.2.3 Der Effekt der Frühschicht auf Gruppeninnovationen	141
16.2.4 Der Effekt der Arbeitsauslastung auf Gruppeninnovationen	141
16.2.5 Der Effekt der Altersheterogenität auf Gruppeninnovationen	142
16.2.6 Der Effekt der Nationalitätsheterogenität auf Gruppeninnovationen	143
16.2.7 Der Effekt der Heterogenität in Bezug auf Bildung, Beruf und Betriebserfahrung auf Gruppeninnovationen	143
16.2.8 Der Effekt des Frauenanteils auf Gruppeninnovationen	144
16.2.9 Der Effekt des Springeranteils auf Gruppeninnovationen	144
16.2.10 Der Effekt der Gruppengröße auf Gruppeninnovationen	145
16.2.11 Der Effekt der unveränderten Gruppenzusammensetzungsdauer auf Gruppeninnovationen	145
16.2.12 Zusammenfassung der Ergebnisse	146
17 Erkenntnisstand der Innovationsforschung	148
17.1 Die Begriffe Kreativität und Innovation	148
17.1.1 Definitionsversuch	148
17.1.2 Arten kreativer Leistung	149
17.1.3 Charakteristika kreativen Handelns	149
17.2 Erkenntnisse aus der betrieblichen Innovationsforschung	150
17.2.1 Ebenen betrieblicher Innovationen	150
17.2.2 Eigenschaften betrieblicher Innovationen	151
17.3 Der Entstehungsprozess von Innovationen	153
17.3.1 Der Innovationsprozess	153
17.3.2 Die Rolle des Alters im Innovationsprozess	154
17.4 Erklärungsansätze für Innovationen	156
17.4.1 Individualebene	157
17.4.1.1 Biologische Erklärung der Kreativität	157
17.4.1.2 Kreativität und Persönlichkeit	158
17.4.1.3 Kreativität und Intelligenz	160
17.4.1.4 Kontextuelle Determinanten kreativen Verhaltens	162
17.4.2 Gruppenebene	162
17.4.2.1 Das Modell der Gruppenkreativität	163
17.4.2.2 Gruppenstruktur	165
17.4.2.3 Gruppeneffekte und -prozesse	169
17.4.2.4 Gruppenmotivation und -klima	176
17.4.2.5 Groupthink	177
17.4.2.6 Ideenaustausch in Gruppen	178
17.4.2.7 Gruppengröße und Zusammensetzungsdauer	179
17.4.2.8 Strategien der Konfliktvermeidung	180
17.4.3 Organisationsebene	182
17.4.3.1 Organisationskultur und -klima	183

17.4.3.2 Führung.....	185
17.5 Methoden zur Kreativitätsförderung.....	187
17.5.1 Das betriebliche Vorschlagswesen.....	189
17.5.2 Qualitätszirkel	190
17.6 Eine Zwischenbilanz der Erkenntnisse	190
18 Diskussion der empirischen Ergebnisse mit den Erkenntnissen der Innovationsforschung	193
18.1 Der Alters- und Erfahrungseffekt auf Gruppeninnovationen.....	194
18.2 Der Bildungseffekt auf Gruppeninnovationen.....	195
18.3 Der Effekt der Frühschicht auf Gruppeninnovationen.....	195
18.4 Der Effekt der Arbeitsauslastung auf Gruppeninnovationen	196
18.5 Der Effekt der Altersheterogenität auf Gruppeninnovationen	197
18.6 Der Effekt der Nationalitätsheterogenität auf Gruppeninnovationen...	198
18.7 Der Effekt der Heterogenität in Bezug auf Bildung, Beruf und Betriebserfahrung auf Gruppeninnovationen.....	199
18.8 Der Effekt des Frauenanteils auf Gruppeninnovationen	199
18.9 Der Effekt des Springeranteils auf Gruppeninnovationen	200
18.10 Der Effekt der Gruppengröße auf Gruppeninnovationen	201
18.11 Der Effekt der unveränderten Gruppenzusammensetzungsdauer auf Gruppeninnovationen	201
19 Drittes Resümee	203
20 Fazit der Arbeit	205
21 Literaturverzeichnis	210