

Altersheterogenität von Arbeitsgruppen als Determinante von Innovation, Gruppenleistung und Gesundheit (*ADIGU*)

Jürgen Wegge
Carla Roth

Ludwig-Maximilians-Universität
München (LMU)

Klaus-Helmut Schmidt
Barbara Neubach

Institut für Arbeitsphysiologie an der
Universität Dortmund (IfADo)

Politischer Hintergrund des Projekts

Lösungsansätze zur Bewältigung des demografischen Wandels durch Verlängerung der Lebensarbeitszeit

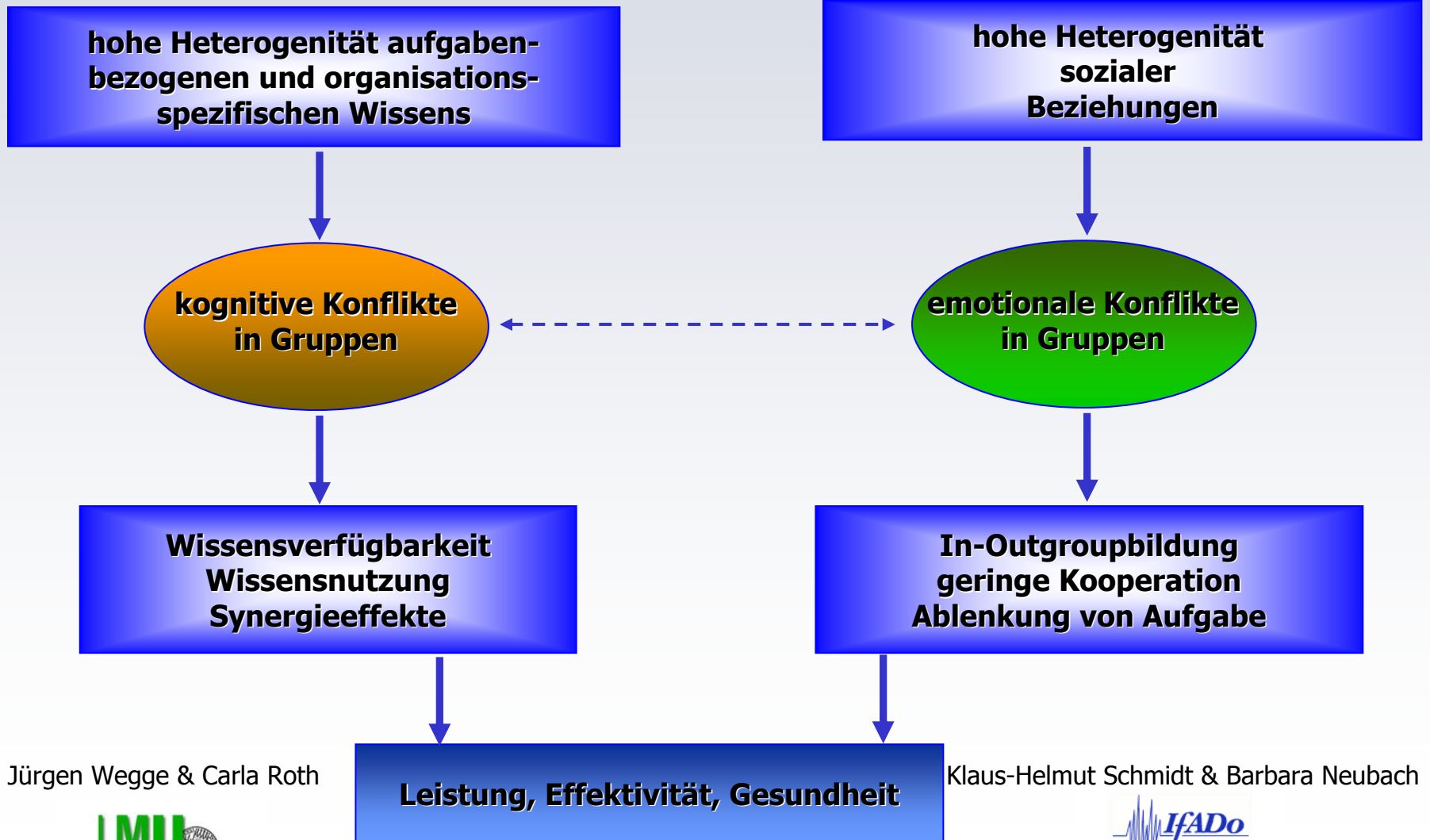
- Erhöhung der Altersheterogenität innerhalb der Erwerbsbevölkerung

Wissenschaftlicher Hintergrund des Projekts

Gegensätzliche Effekte der Altersheterogenität bei der Arbeit in Gruppen (sowohl theoretisch zu erwarten, als auch empirisch belegt)

- Wirkmechanismen und Bedingungen solcher Effekte bislang wenig untersucht

Hypothesen zu Effekten der Altersheterogenität



Variablen / Kriterien / Stichproben

Kriteriumsvariablen	Drittvariablen	Mediatorvariablen	Moderatorvariablen	Stichproben
Fragebogen - Arbeitszufriedenheit (Neuberger & Allerbeck, 1978) - Gesundheitliche Beeinträchtigungen (von Zerssen, 1976) - Burnout (Büssing & Perrar, 1992) - innovatives Verhalten (Janssen, 2001)	Strukturdaten: - Dienststelle - Abteilung - Gruppengröße	Fragebogen: - kognitive Konflikte (Shah & Jehn, 1993; Jehn, 1995) - emotionale Konflikte (Jehn, 1995) - Identifikation mit der Gruppe (Mael & Ashforth, 1992)	Fragebogen: - Salienz der Altersheterogenität (Randel, 2002) - Wertschätzung der Altersheterogenität (eigene Skala) - Aufgabeninterdependenz (Mohr, 1971) - Teamklima (van Dick & West, 2002; Brodbeck, 2000) - Organisationsklima für Diversität (Ely & Thomas, unveröffentlicht)	Stichprobe 1 Versorgungsverwaltung der Bezirksregierung Münster - Abteilung 3: 59 Teams in 11 Ämtern (n = 600) - Abteilung 4: 18 Teams in 11 Ämtern (n = 230)
Vorgesetztenurteile: Innovatives Verhalten (Janssen, 2001)	Fragebogen: - Geschlecht - Arbeitszeitverhältnis - Tätigkeitsdauer		Strukturdaten: Komplexität der Aufgabe	Stichprobe 2 Finanzverwaltung NRW
Controlling: Leistungsdaten				
Fehlzeitendaten				

Ziel des Forschungsvorhabens

- Relevanz der Altersheterogenität
(in Bezug auf Indikatoren der Gruppenleistung und der Gesundheit)
- Chancen und Risiken hoher und geringer Altersheterogenität
- Prüfung und Weiterentwicklung relevanter psychologischer Theorien und Hypothesen
- praktische Empfehlungen zur Gestaltung und zum Management altersheterogener Arbeitsgruppen