



Prof. Dr. Jutta Rump
Ernst-Boehe-Str. 4
67059 Ludwigshafen
0621 / 5203-238
jutta.rump@ibe-ludwigshafen.de

Strategie für die Zukunft

Lebensphasenorientierte Personalpolitik Finanzdienstleistungen und Unternehmensnahe Dienstleistungen

Ergebnisse des World-Cafés

Budenheim, den 11. September 2012

1. Ergebnisse Caféhaus-Talk (15 Minuten)

Durch welche Merkmale und Besonderheiten der Personalpolitik sind die Finanzdiensleitungen gekennzeichnet – jetzt und in Zukunft?

Betriebliche Gegebenheiten

- Rekrutierungs- / Nachwuchseingänge quantitativ und qualitativ
- Arbeitgeberimage Versicherungen und Banken
- Kunden sind heute besser informiert
- Mitarbeiter länger einsetzbar in Finanzwirtschaft (entgegen verarbeitendes Gewerbe)
- Bankbeamter – Behördenmentalität
- Flexible Arbeitszeiten nur bedingt möglich
- Viele Aushilfen (Teilzeitbeschäftigung, geringere Bindung zu Mitarbeitern / Kunden)
- Beratung / Dienstleistung: Chancen für Ältere
- Hoher Anteil von Männern in Führungspositionen

Anforderungen an Belegschaften

- Notwendigkeit des Lebenslangen Lernens
- Flexibilität
- Medienkompetenz / Social Media
- Führungskräfte: Weg vom Jugendwahn
- Umgang mit Mobilität und Flexibilität

Zusätzliche Anmerkung:

Know-how bei Konkurrenz einkaufen

2. Ergebnisse Caféhaus-Talk (15 Minuten)

Welche Maßnahmen der Personalpolitik sind für Ihren Bereich/Ihr Unternehmen sinnvoll?

Wie können diese erfolgreich umgesetzt werden und welche Voraussetzungen sind ggf. dafür zu schaffen?

Als sinnvolle erachtete Maßnahmen (1/4)

Bereich Organisation

- Mehr Selbstverantwortung & -bewusstsein → Spielräume, Verantwortung, Entscheidungsspielraum
- Gemischte Teams
- Flexible Arbeitszeitregelungen (aber: Teilzeit z. T. schwierig im Kundenkontakt)
- Vertrauensarbeitszeit
- Heimarbeitsplätze / Telearbeit
- Abkehr von Anwesenheitskulturen

Bereich Services for Life

- Betriebskindergarten (oder alternative Maßnahmen)
- Hotline (Burnout)
- Ferienbetreuung

Als sinnvolle erachtete Maßnahmen (2/4)

Bereich Personalentwicklung

- LPOPP als Teil des jährlichen Mitarbeitergesprächs
- Wissenstransfer alt – jung
- Weiterbildung / Fortbildung
- Neue Lernkultur
- Teambasiertes Lernen
- Mentoring
- Flexible Karrieremodelle

Als sinnvoll erachtete Maßnahmen (3/4)

Bereich Führung

- Vorbild Führungskräfte → nur dann kann Vertrauen entstehen
- „Management by walking around“
- Unternehmensziele „top-down“ über die Führungskräfte umsetzen
- Hohe Anforderungen an Führung durch Projektorientierung

Bereich Employer Branding

- Personalpolitik muss das Unternehmen attraktiv machen
- Den „individuellen Blick“ ernster nehmen – Rahmenbedingungen, Wohlbefinden fördern Bindung

Als sinnvoll erachtete Maßnahmen (4/4)

Weitere Maßnahmen

- Altersstrukturanalyse
- Frauenförderpläne
- Work-Life-Balance
- Bezahlung
- Mitarbeiter-Befragung
- Mitarbeiter-Feedback
- Berichtswesen für Maßnahmen → Ernsthaftigkeit
- Gleichbehandlung von Müttern und Vätern
- Strategische Vernetzung vorhandener „Insellösungen“ zu einem integrierten Gesamtkonzept
- Mehr Regulierung, Dokumentierung – Kontrolle
- Gesundheitsorientierung

Voraussetzungen für die erfolgreiche Umsetzung (1/2)

- Vertrauen und Wertschätzung in der Unternehmenskultur
- Kommunikation nach innen und außen
- Positive Einstellung zur Veränderung
- Der kulturelle Rahmen für Selbstverantwortung im Unternehmen muss gegeben sein
- Unterstützung „von oben“ ist ein, nicht der entscheidende Erfolgsfaktor
- Kommunikation nicht nur an der Kaffeemaschine
- Spaß an der Aufgabe
- Personalpolitik als längerfristigen Prozess begreifen
- Perspektive „interne Kunden / externe Kunden“ (d.h. auch Mitarbeiter wie Kunden behandeln)
- Kurze Wege
- Gesunde Konfliktkultur
- Erst Analyse, dann Maßnahmen

Voraussetzungen für die erfolgreiche Umsetzung (2/2)

- Lebensphasenorientierte Personalpolitik nicht als „Nebenbeiprojekt“
- Veränderungsbereitschaft
- Begrifflichkeiten mitarbeiterorientiert wählen / „die gleiche Sprache sprechen“

3. Ergebnisse Caféhaus-Talk (15 Minuten)

Welchen Beitrag kann die Personalpolitik in Ihrer Branche leisten, um Männern und Frauen gleichermaßen Chancen einzuräumen, sich beruflich und privat zu verwirklichen?

Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern

- Väter gleichberechtigt behandeln
- Elternzeit auch für Väter
- Männer dürfen Teilzeit arbeiten
- Führungskräfte für Gleichstellung sensibilisieren

Entwicklungsmaßnahmen / Werdegänge

- Förderprogramme / Projektarbeiten während der Erziehungszeiten
→ Pooling der Unternehmer
- Talent Management
- Gleichwertigkeit verschiedener Karrieretypen + Wechselmöglichkeit
- Führungspositionen auch in Teilzeit

Veränderung der Unternehmenskultur

- Wertschätzung
- Wichtigkeit der Mitarbeiter
- Verschiedene Kulturen leben

Organisatorische Maßnahmen

- Flexible Arbeitszeit
- Home Office
- Strukturen schaffen, um Vielfalt zu fördern
- Langzeitkonten
- Vertrauensarbeitszeit

Weitere Maßnahmen

- Flexible Betreuung von Familie und Kindern
- „Informelle Regelungen“ → Gruppenverantwortung
- Einsatz moderner Technik
- Angebote zum Stressabbau
- Projekte (Beratung) vs. Kinder → persönliche Vereinbarungen (maßgeschneidert)
- „Leuchttürme“ schaffen