



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

Strategie für die Zukunft

Lebensphasenorientierte Personalpolitik im Handel

Ergebnisse des World-Cafés

Speyer, den 03. Dezember 2012

1. Ergebnisse Caféhaus-Talk (15 Minuten)

Durch welche Merkmale und Besonderheiten der Personalpolitik ist der Handel gekennzeichnet – jetzt und in Zukunft?

Strukturwandel in Gegenwart / Zukunft

- Mehr „Amazon-isierung“ des Handels (e-business, Logistikpartner)
- www-Handelsprodukte („kopfloze Bedienung“, „digitaler Kühlschrank“)
- Ansprüche der Kunden vs. Anpassungsfähigkeit der Mitarbeiter
- Weitere Flexibilisierung von Öffnungszeiten und von Arbeitszeiten
- Arbeitszeitrahmen
- Ladenöffnungszeiten

Situation der Belegschaften im Handel

- Flexible Arbeitszeiten (belastend, lang, flexibel, Mehrarbeit erforderlich)
- Harte körperliche und „kommunikative“ Arbeit
- Befristete Arbeitsverträge
- Geringe Gehälter

Situation des Einzelhandels als Arbeitgeber

- Lebensmitteleinzelhandel stellt sich nicht als attraktiver Arbeitgeber dar bzw. wird von potenziellen Mitarbeitern nicht als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen. Ziel der Zukunft: Wahrnehmung als attraktiver Arbeitgeber
- Lebensmitteleinzelhandel: hoher Frauenanteil, jedoch überproportional hoher Männeranteil auf Führungsebene
- Nachwuchskräfteerkrutierung schwierig (vs. Industrie: bessere Bezahlung, bessere Karriere)
- Hohe Teilzeitquote
- Geringes Gehaltsniveau (vs. Bindung, vs. Azubi-Gewinnung)
- Niedrigqualifizierte
- Sprünge im CV

Anforderungen an Belegschaften

- Hohe Flexibilitätsanforderung an Arbeitnehmer steigt weiter (sachlich und zeitlich)
- Steigende Bildungsanforderungen

Anforderungen an Arbeitgeber

- Hohe Flexibilitätsanforderung an Arbeitgeber steigt weiter
- Mehr interne Weiterbildung notwendig (sinkende Qualifikationen)
- Mehr Mitarbeiterbindung notwendig (mehr als Geld)
- Ermöglichung/Rekrutierung älterer Mitarbeiter
- Alumni-Netzwerke

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?

Voraussetzungen und Maßnahmen (1/4)

Personalrecruiting

- Soziale Anreize schaffen
- Bewerbungen in der Region halten
- Vorauswahl / Persönlichkeit („Quertreiber“ aussortieren)
- Eigenes Personal als Werber/Empfeher
- Führungskräfte der Fachabteilungen einbeziehen
- Perspektiven aufzeigen
- Zielgruppengerechte Ansprache
- Älteren Mitarbeitern/Bewerbern eine Chance geben
- Kontakt halten mit Bewerbern, Ehemaligen und Mitarbeitern

Voraussetzungen und Maßnahmen (2/4)

Personalbindung

- Klare, transparente Unternehmensziele
- Unternehmenskultur („Infrastruktur“, Wertschätzung, Vielfalt) / Betriebsklima
- Kommunikation: „Wer bist Du, was machst Du? Du bist mir wichtig!“
- Employer Branding, Marketing Arbeitgeberimage
- Führungskompetenz aufbauen / anspruchsvolle Personalführung / Führungskräfte sensibilisierung / Wechsel der Perspektive
- Teilung Führungsaufgaben
- Situativer, partizipativer, kooperativer Führungsstil
- Eigenes Personal ausbilden / entwickeln
- E-Learning Weiterbildung / Spezifische Weiterbildungskonzepte für 50+
- Angebot flexibler Arbeitszeitmodelle und Vertrauensarbeitszeit
- Job Rotationen
- Mobile Work, Home Office
- ...

Voraussetzungen und Maßnahmen (3/4)

Personalbindung

- Strukturierte Personalentwicklung / Förderung von Kompetenzen / Kompetenzmatrix
- Potenziale erschließen („Werkstätten“)
- Arbeitsplätze attraktiver machen (Abwechslung, flexibilisiert, individualisierte Personalpolitik)
- Steigende Eigenverantwortlichkeit
- Wertschätzung älterer Mitarbeiter
- Maßnahmen Gesundheit
- Weg von Wertigkeit der einzelnen Arbeit hin zu Mehrwert schaffen

Voraussetzungen und Maßnahmen (4/4)

Neue Struktur in Region

- Gegenseitige Unterstützung vs. Vereinzelung
- Stadtentwicklung wird zum Interesse der Unternehmen
- Standortpolitik für Fachkräfteverfügbarkeit
- Informelle Strukturen

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

- Aufbrechen von Rollenbildern
- Elternzeit auch für Väter
- Teilzeit auch für Männer
- Gehältergleichheit
- Gleiche Karrierechancen
- Selbststeuerung

Entwicklungsmaßnahmen / Werdegänge

- Bildung
- „Alles ist möglich, wenn man Talente halten will.“

Veränderung der Unternehmenskultur

- Kulturwandel
- Umdenken
- Vorbilder
- Image

Veränderung der Führungskultur

- Rolle der Führungskräfte überdenken
- „Teilzeit-Führen“ ermöglichen
- Individuelle Lösungen

Organisatorische Maßnahmen

- Gleiche Bezahlung, weg vom Niedriglohn
- Rahmenbedingungen, Infrastruktur
- Betreuungsangebote, flexible Betreuungszeit je nach Arbeitszeit
- Hilfe zur Selbsthilfe für Kinderbetreuung
- Dezentrale Arbeitszeitplanung, flexibel durch Tausch etc.
- Job-Sharing
- Langzeitkonten, Lebensarbeitszeit
- Netzwerke nutzen