

Presseinformation

Lebensphasen älterer Arbeitnehmer verstärkt berücksichtigen

Zweites LOP-Branchenforum zeigte Bedeutung einer alter(n)sgerechten Personalpolitik

Budenheim, 13. September 2012. **Die 2012 gestartete Branchen-Veranstaltungsreihe des Modellprojekts „Strategie für die Zukunft – Lebensphasenorientierte Personalpolitik“ (LOP) ging am 11. September in die zweite Runde. Nachdem die erste Veranstaltung in Mainz bereits auf große Resonanz stieß, kamen beim Branchenforum „Finanzdienstleistungen und unternehmensnahe Dienstleistungen“ erneut rund 70 Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach Budenheim, um sich im Schloss Waldthausen über Strategien für die Fachkräftegewinnung und -bindung in ihrer Branche zu informieren und gemeinsam zu diskutieren. Ein Schwerpunktthema dieser Veranstaltung war die Entwicklung von personalpolitischen Maßnahmen, die verstärkt die Berufs- und Lebensphasen von älteren Beschäftigten berücksichtigen.**

In seinem Impulsvortrag gewährte Max Aigner, Vorsitzender des Vorstandes der Landesbausparkasse Rheinland-Pfalz (LBS) interessante Einblicke in die branchenspezifischen Herausforderungen und die praktische Umsetzung von Lebensphasenorientierter Personalpolitik in einem Dienstleistungsunternehmen. Die LBS wirkte bereits in der ersten Projektphase 2009 bis 2011 mit und entwickelte seinerzeit neben zehn weiteren Modellunternehmen auf die eigenen Anforderungen zugeschnittene Konzepte und konkrete Maßnahmen für eine Lebensphasenorientierte Personalpolitik. Nach der Durchführung einer Altersstrukturanalyse, zeigte sich, dass das Durchschnittsalter der Gesamtbelegschaft sehr hoch ist. Vor dem Hintergrund einer zunehmenden Globalisierung und der zunehmenden Technisierung von Prozessen im Finanzdienstleistungs-Sektor, hat sich daher das „Altersgerechte Lernen“ zu einem zentralen Thema der personalpolitischen Maßnahmen der LBS entwickelt. Die Unternehmensführung müsse sich grundsätzlich dafür sensibilisieren, dass Ältere anders lernen als Jüngere, unterstrich Aigner. Aus diesem Grund entwickelte die LBS erste Ideen für einen didaktischen Leitfaden für ältere Beschäftigte, der internem Schulungspersonal an die Hand gegeben werden soll. Eine Bachelorarbeit wird im nächsten Schritt anhand von Umfragen und wissenschaftlichen Messdaten aufzeigen, wo beim Thema „Altersgerechtes Lernen“ bereits praktikable Lösungen gefunden wurden und wo noch Handlungsbedarf besteht, erläutert Holger Beckmann, Leiter Personalbetreuung und Entwicklung bei der LBS.

Strategien für die Beschäftigungsmodelle jenseits der Sechzig

Diesen Aspekt untermauerte Prof. Dr. Jutta Rump, Leiterin des Instituts für Beschäftigung und Employability (IBE), Hochschule Ludwigshafen in ihrer wissenschaftlichen Betrachtung „LOP als Schlüssel für Produktivität“. Zu den Kernzielen einer Lebensphasenorientierten Personalpolitik gehört, auch vor dem Hintergrund einer verlängerten Lebensarbeitszeit, die Entwicklung von Strategien für eine dauerhafte Beschäftigungsfähigkeit, so Rump. Zentrale Fragen seien dabei: „Wie gestalte ich eine Karriere bei einer Laufzeit von rund 45 Jahren?“ und „Wie sehen Beschäftigungsmodelle jenseits der 60 aus?“. „Wir müssen uns damit auseinandersetzen, wie wir vor diesem Hintergrund, die Kompetenz, Leistungsfähigkeit, Gesundheit

und Motivation unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Dauer erhalten und fördern können“, so Rump. Gesundheitsmanagement sei dabei ein ebenso wichtiger Bestandteil einer nachhaltigen Personalpolitik, wie die Flexibilisierung von Beschäftigungsmodellen. Für Beschäftigte jenseits der Sechzig sei etwa die klassische Altersteilzeit ein denkbarer Weg, bei dem nach und nach Führung und gleichzeitig wertvolles Wissen an jüngere, nachrückende Generationen weitergegeben werden kann.

Wie bereits bei der ersten Veranstaltung am 29. August in Mainz, zeigten die Vorträge der Referenten und die Diskussionsrunde der Teilnehmerinnen und Teilnehmer auch beim Branchenforum „Finanzdienstleistungen und unternehmensnahe Dienstleistungen“, dass der Bedarf an individuellen Lösungsstrategien für die unterschiedlichen Branchen und Unternehmensgrößen hoch ist.

Intensiver branchenübergreifender Austausch zur Fachkräftesicherung

Das rheinland-pfälzische Ministerium für Wirtschaft, Klimaschutz, Energie und Landesplanung initiierte zusammen mit dem Institut für Beschäftigung und Employability (IBE) diese Veranstaltungsreihe, um mit den Unternehmen branchenspezifische Lösungsansätze für die Bindung und Gewinnung von Fachkräften zu erarbeiten. Mitveranstalter und Sponsor der Veranstaltungen ist die Investitions- und Strukturbank Rheinland-Pfalz (ISB) in Mainz. Mit den Branchenforen der zweiten Projektphase strebt das rheinland-pfälzische Wirtschaftsministerium, unter Leitung von Ministerin Eveline Lemke, zusammen mit dem IBE die Erarbeitung solcher branchenspezifischer Lösungsansätze sowie die zunehmende Vernetzung von Unternehmen an. Nach dem Branchenforum „Verarbeitendes Gewerbe“ war dies die zweite von insgesamt sieben geplanten Veranstaltungen im Projektzeitraum. Bis Ende der zweijährigen Projektlaufzeit 2013 werden insgesamt noch fünf weitere Branchenforen stattfinden. Das letzte für dieses Jahr wird sich am 3. Dezember in Speyer mit dem Thema „Handel“ beschäftigen. Für das nächste Jahr sind Veranstaltungen zu den Branchen „Chemie/Pharma“, „Handwerk“, „Gesundheitswirtschaft“ und „Öffentliche Verwaltung“ geplant.

Infobox Branchendialoge:

Termine für 2012:

- **31. Oktober:** LOP-Aktionstag im ISB-Foyer, Mainz, mit Ministerin Eveline Lemke. Präsentation der ersten Zwischenergebnisse.
- **3. Dezember:** Branchendialog „Handel“ in Speyer. Gastredner: Raphael Herbig, Geschäftsführer der Firma Von der Heydt GmbH, Speyer.

Weitere Informationen zum Projekt „Strategie für die Zukunft – Lebensphasenorientierte Personalpolitik“ finden Sie unter: www.lebensphasenorientierte-personalpolitik.de.

Hintergrund:

Ins Leben gerufen wurde das Projekt „Strategie für die Zukunft – Lebensphasenorientierte Personalpolitik“ vom Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau Rheinland-Pfalz, dem heutigen Ministerium für Wirtschaft, Klimaschutz, Energie und Landesplanung. Das Modellprojekt der ersten Phase sowie die Fortsetzung der zweiten Phase werden vom Institut für Beschäftigung und Employability (IBE) unter der Leitung von Prof. Dr. Jutta Rump durchgeführt. Gefördert wird es aus Landesmitteln des rheinland-pfälzischen Wirtschaftsministeriums.

In enger Zusammenarbeit mit elf ausgewählten Modellbetrieben verschiedener Größe und aus unterschiedlichen Branchen sowie einer Behörde wurden vom 1. April 2009 bis 31. März 2011 Möglichkeiten zur Entwicklung und Umsetzung einer Lebensphasenorientierten Personalpolitik praxisorientiert untersucht. Ziel der ersten Phase des Projekts war die Erarbeitung von praxisnahen, ausgereiften und handlungsorientierten Umsetzungskonzepten und -strategien. Die Ergebnisse und Erfahrungen aus den rheinland-pfälzischen Modellbetrieben und der Modellinstitution (Leuchttürme) werden als Best-Practice-Fälle dargestellt und dienen als prototypische Beispiele. Veröffentlicht hat das IBE diese Ergebnisse auf der Internetseite www.lebensphasenorientierte-personalpolitik.de unter der Kategorie „LOP-Box“. In Form von konkreten Qualifizierungskonzepten und -modulen erhalten dort Unternehmen und Institutionen, die eine Lebensphasenorientierte Personalpolitik einführen wollen, anwenderorientierte Tools, die schnell und unkompliziert genutzt werden können.

Pressekontakt:

Institut:

Prof. Dr. Jutta Rump
Institut für Beschäftigung und Employability
Ernst-Boehe-Str. 4
67094 Ludwigshafen

Tel.: 0621/5203-238
Fax: 0621/5203-200
Jutta.rump@ibe-ludwigshafen.de
www.ibe-ludwigshafen.de

Für Interviewanfragen wenden Sie sich bitte an:

Agentur:

Erika Hettich
Accente Communication GmbH
Aarstr. 67
65195 Wiesbaden

Tel.: 0611/ 40 80 613
Fax.: 0611/ 40 80 699
Erika.hettich@accente.de
www.accente.de

Editors Notes

Das Institut für Beschäftigung und Employability (IBE) unter Leitung von Frau Prof. Dr. Jutta Rump (Geschäftsführerin) und Herrn Prof. Dr. Peter Mudra erforscht personalwirtschaftliche Fragestellungen.

Die Schwerpunkte liegen in den Bereichen Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit ("Employability"), dem demografischen Wandel und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Weitere Kernthemen sind die Zukunft der Arbeitswelt sowie Wissensmanagement und Wissensbilanzierung.

Das IBE berät Unternehmen und Institutionen in arbeitsmarktpolitischen, personalwirtschaftlichen und sonstigen beschäftigungsrelevanten Fragen. Aktuelle Forschungserkenntnisse werden evaluiert und ggf. direkt in die Praxis umgesetzt.