



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

Strategie für die Zukunft

Lebensphasenorientierte Personalpolitik Chemie & Pharma

Ergebnisse des World-Cafès

Mainz, den 10. September 2013

1. Ergebnisse Cafèhaus-Talk (15 Minuten)

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

Merkmale der Chemie- und Pharmabranche heute

- Durchschnittsalter 43 Jahre
- Verschiedene Bereiche (Produktion, Vertrieb, Büro, Verkauf) → verschiedene Besonderheiten / Herausforderungen
- Tarifvertrag
 - Vorreiter für andere Branchen
- Hoher Anteil von Akademikern
- Ausgeprägtes Diversity-Management (im Vergleich zu anderen Branchen)
- Gute Balance zwischen weiblichen und männlichen Mitarbeitern
 - Aber sinkender Frauenanteil in Führungspositionen
- „Verteilungskampf“ zwischen Unternehmen
 - Abwerben von Mitarbeitern

Merkmale der Chemie- und Pharmabranche in der Zukunft

- Frühzeitige Werbung von Schülern, Studenten, Absolventen und Doktoranten
- Globalisierung der Personalpolitik
- Trainings für Mitarbeiter ab 50 Jahren
- Weiterbildungs- und Umstiegsmöglichkeiten für Mitarbeiter
- Branchenübergreifende Kooperation
- Flexibilität, flexible Arbeitszeitmodelle
- Offenheit → Austausch über soziale Netzwerke
- Gute Sozialpartnerschaften
- Imagepflege
- Finanzielles Potential ausschöpfen
- Employer Branding
- Employability

2. Ergebnisse Cafèhaus-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 sinnvoll erachtete Maßnahmen (1/2)

Bereich Organisation

- Flexible Arbeitszeiten, flexibler Arbeitsort (→ Homeoffice)
- Lebensarbeitszeitkonto
- Teilzeit, auch für Führungskräfte
- Arbeitsumfeld für Frauen und Männer anpassen
- Mosaik-Karriere

Bereich Services for Life

- Vereinbarkeit von Beruf und Leben
 - Betreuungsmöglichkeiten für Kinder
 - Individuelle Maßnahmen während und nach der Elternzeit (für Frauen und Männer gleichermaßen)
- Gesundheitsprogramme am Standort
- „Patenschaften“ für neue Mitarbeiter und Azubis

Bereich Führung

- Möglichkeit der Führungsposition in Teilzeit
- Unternehmenskultur definieren und vorleben

Als sinnvoll erachtete Maßnahmen (2/2)

Bereich Personalentwicklung

- Genderorientierte Fortbildungen
- „Gläserne Decke“ durchbrechen
- Übergangspolitik für ältere Mitarbeiter
- Kollegiale Team-Coachings
- Wissenstransfer
- Individuelle Personalarbeit
- Realistische Zielvereinbarungen für Mitarbeiter

Bereich Employer Branding

- „Arbeitgebermarke“ stärken
- Social Media
- Mitarbeiter als Botschafter für das Unternehmen
- Intensive Nachwuchswerbung

Voraussetzungen für die erfolgreiche Umsetzung

- Akzeptanz für neue Arbeitsmodelle (wie bspw. Homeoffice) schaffen
- Rahmenbedingungen für ausgeglichene Work-Life-Balance schaffen (bspw. durch an Arbeitszeit angepasste Kita-Öffnungszeiten)
- Sensibilität für (Gender-) Diversity fördern

3. Ergebnisse Cafèhaus-Talk (15 Minuten)

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

Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern

- Flexible Arbeitszeiten / Arbeitsorte für alle
 - Vertrauensarbeitszeit, Homeoffice
- Förderung der Elternzeit und Teilzeit, sowie Akzeptanz derer bei Männern

Entwicklungsmaßnahmen/ Werdegänge

- Echte Führung in Teilzeit → ehrliche Analyse
- Teilzeitgerechte Fortbildungen
- Genderspezifische Fortbildungen

Veränderung der Unternehmenskultur

- Führungskräfte sensibilisierung
- Teilen von Führungspositionen

Organisatorische Maßnahmen

- Wiedereinstieg nach Elternzeit gestalten
- Entgeltpolitik prüfen und anpassen

Weitere Maßnahmen

- Fehlanreize bei Rekrutierung vermeiden
 - Anonymisierte Bewerbungen
- Interessenausgleich nutzen
- Jobsharing (wenn möglich)