

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

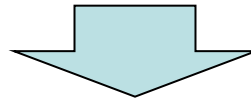
Strategie für die Zukunft

Lebensphasenorientierte Personalpolitik als Schlüssel für Produktivität

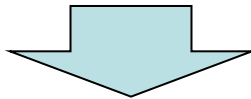
Speyer, den 03. Dezember 2012

1. Ausgangslage

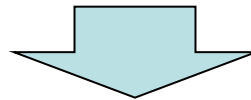
Produktivität = „in Bewegung bleiben + in Balance bleiben“



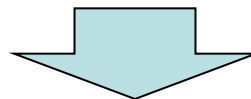
In Balance bleiben = Vereinbarkeit von Beruf und Lebensphasen



Lebensphasenorientierung = Mitarbeiterbindung



Mitarbeiterbindung = Attraktivität als Arbeitgeber



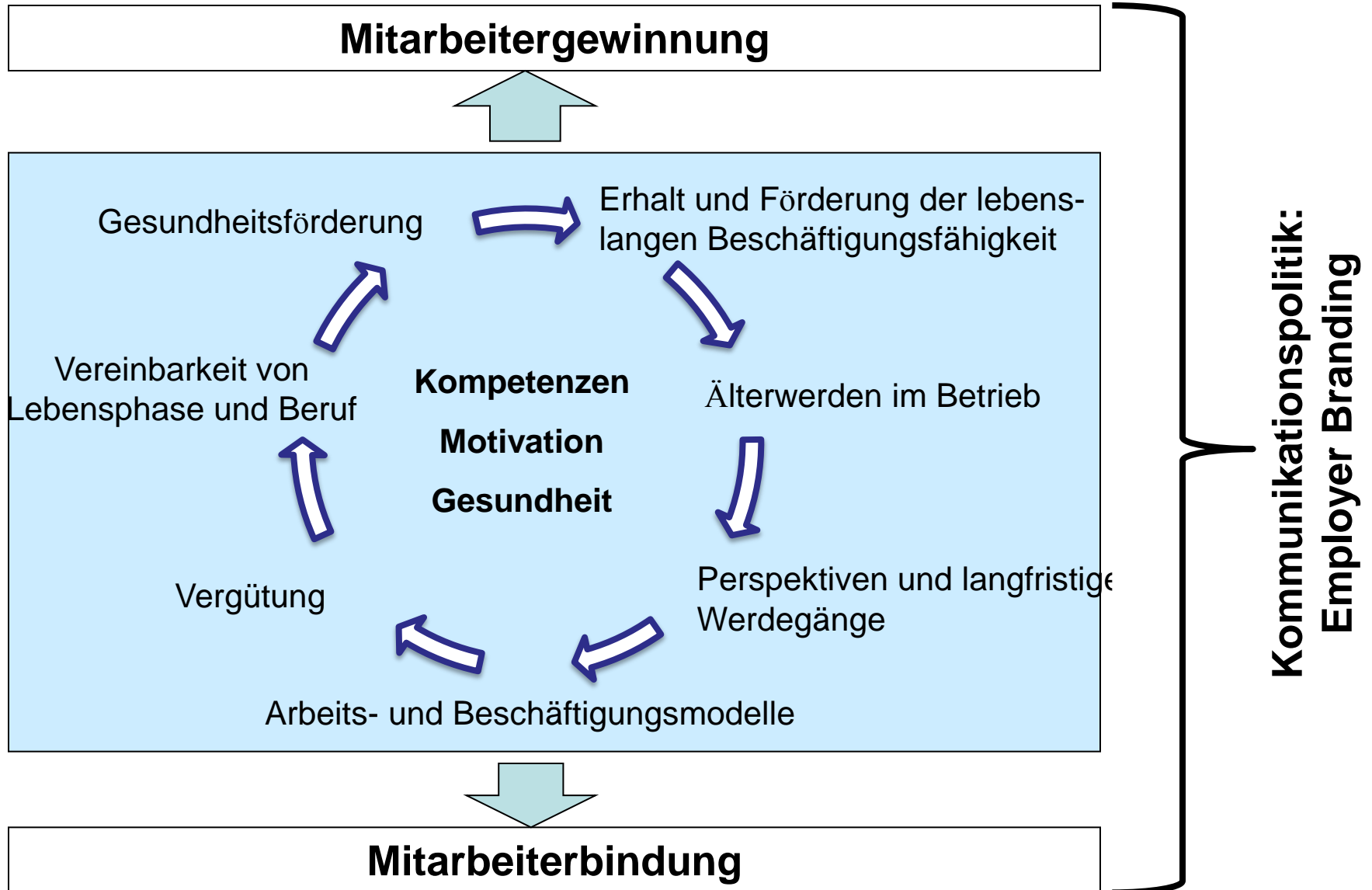
Attraktivität als Arbeitgeber = Arbeitgeber-Marke

2. Ziele

Zentrale Ziele sind u.a.:

1. Gewinnung und Bindung der Fachkräfte.
2. Förderung der Beschäftigungsfähigkeit ein Arbeitsleben lang
3. Gestaltung von langfristigen Werdegängen sowie Beschäftigungsformen jenseits der 60.
4. Förderung und Erhalt von lebenslanger Gesundheit.
5. Erreichung der Vereinbarkeit von Berufs- und Lebensphasen.

3. Handlungsfelder



1. Handlungsfeld: Mitarbeitergewinnung

Es ist alles möglich, was erlaubt ist.

„Nicht selten werden die Produkte und Leistungen gut vermarktet. Auch das „*Produkt*“ „Arbeitgeber“ muss gut vermarktet werden.

=> professionelle Markenpolitik für den Arbeitsmarkt.

- ❖ „Was kann das Unternehmen bieten?“
- ❖ „Welche Personen sollen rekrutiert werden?“
- ❖ „Welche Wege der Rekrutierung bieten sich an und sind realistisch?“

Um die Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern und eine professionelle Markenpolitik für den Arbeitsmarkt zu gestalten, bedarf es eines guten Personalmanagements. Dies muss dann innen gelebt werden, damit es auch nach außen kommuniziert werden kann. Nichts ist fataler für den Verlust von Reputation als fehlende Glaubwürdigkeit und mangelnde Kompatibilität.

Dies ist bei der Mitarbeitergewinnung, aber auch für die Mitarbeiterbindung von höchster Wichtigkeit!

2. Handlungsfeld: Mitarbeiterbindung

Die Mitarbeiterbindung ist neben der Stimmigkeit zwischen gelebter Kultur und umgesetztem Personalmanagement auch abhängig von der Sozialisation der Generationen.

Nachkriegsgeneration / Baby Boomer:

- Akzeptanz von kollektiven Mustern.
- Hohes Commitment, weil es zur Pflicht gehört.
- Akzeptanz von Hierarchien und der Führung, weil sie legitimiert ist.
- Arbeitsethos, Trennung zwischen Beruf und Privatleben.
- Trend zur „vertikalen“ Karriere
- Lebenslange Loyalität, Entscheidung für's Leben
- Lebenslange Reichweite der abgeschlossenen Berufsausbildung
- Präferenz für die Face to face Kommunikation und Kooperation
- Teil des „Kollektivs“
- Security als Leitbild.

Generation Internet / Game

- Individuelle Orientierung,
- Hohes Commitment, wenn die Tätigkeit Freude macht.
- Abkehr von der Akzeptanz von Hierarchien.
- Streben nach Work-Life-Balance.
- Trend zur „sanften Karriere“
- Aktiver Umgang mit Wahlmöglichkeiten und geringere Verweildauern.
- Bewusstsein der Notwendigkeit von (lebenslangem) Lernen.
- Kommunikation und Kooperation sowohl face to face als auch virtuell.
- Wunsch nach Aufmerksamkeit und Fürsorge.
- Flexicurity als Leitbild.

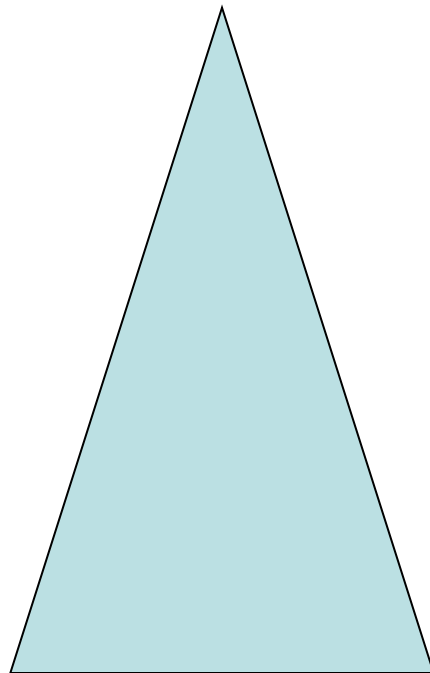
3. Handlungsfeld: Förderung der Beschäftigungsfähigkeit



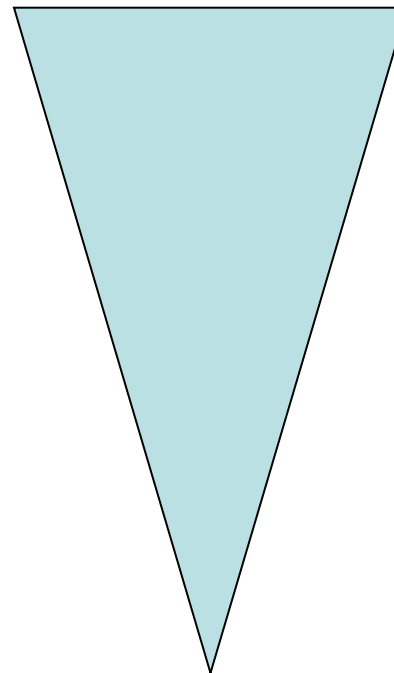
4. Handlungsfeld: Älterwerden beim Arbeitgeber

Ältere Beschäftigte arbeiten und lernen nicht besser oder schlechter als Jüngere. Sie arbeiten und lernen jedoch anders.

Alter



Fluide Kompetenz

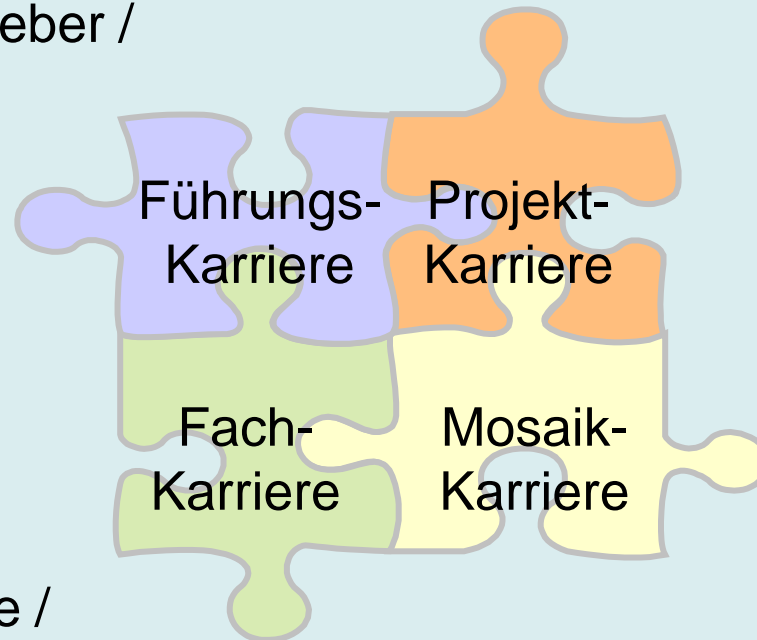


Kristallisierte Kompetenz

5. Handlungsfeld: Gestaltung von Werdegängen

Wegfall der Fokussierung
auf einen Arbeitgeber /
ein Berufsfeld

Infragestellung
des klassischen
Werdegangs



Work-Life-Balance /
Vereinbarkeit von beruf
und Lebenssituation

Berücksichtigung der
Lebenssituationen

6. Handlungsfeld: Beschäftigungs- und Arbeitsmodelle jenseits der 60

Beispiele:

- Altersteilzeit (KEIN Blockmodell).
- Wissens- und Erfahrungstransfer durch den Einsatz älterer Mitarbeiter als Paten, Coaches, Mentoren, Berater und Trainer.

Bedingungen:

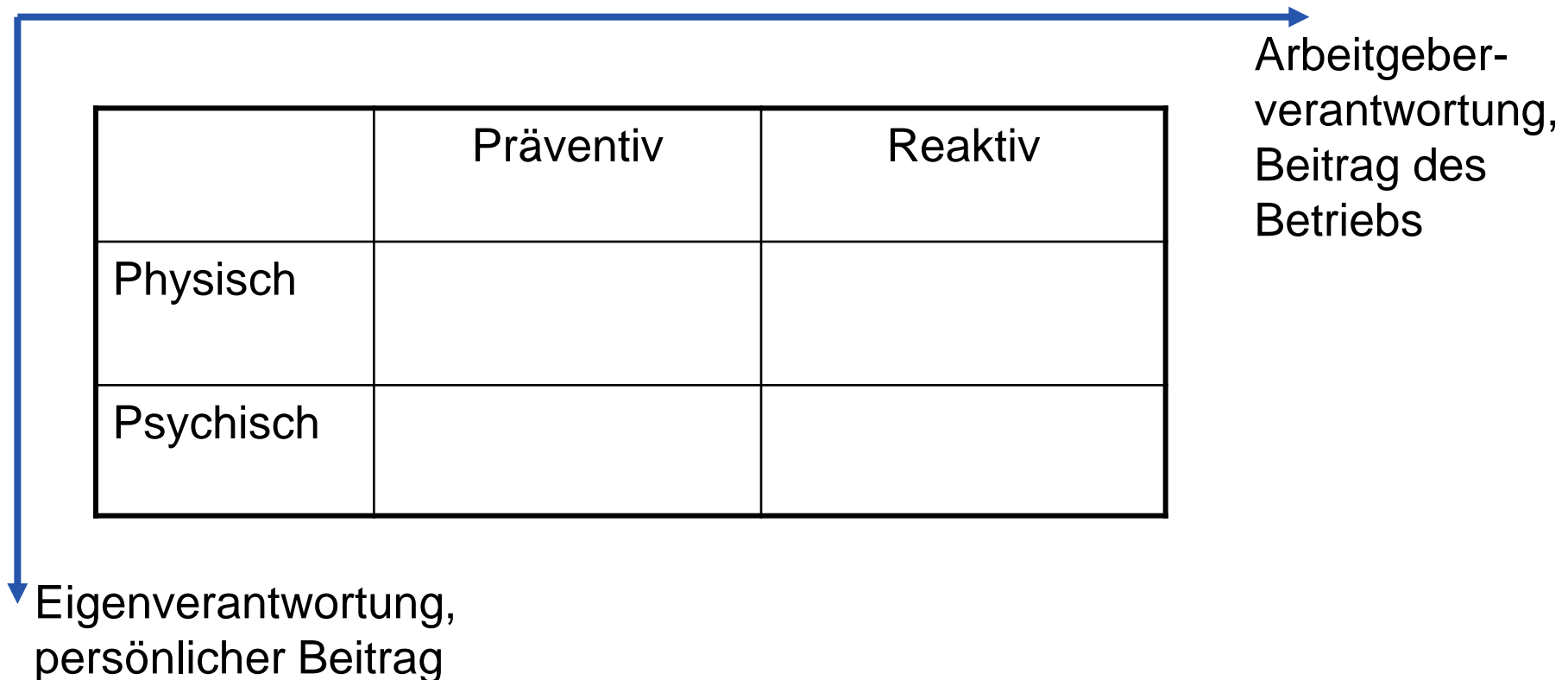
- Vereinbarkeit der Beschäftigungs- und Arbeitsmodelle mit den Entlohnungssystem und Eingruppierung.
- Vermeidung einer Rentenlücke durch eine Reduktion der Arbeitszeit kurz vor dem Renteneintritt.
- Keine Akzeptanz- und Ansehensverlust.

7. Handlungsfeld: Vergütung

- ❖ Unterstützung der Arbeitnehmer bei der **Altersvorsorge**.
- ❖ Unterstützung der Arbeitnehmer bei der **Krankenversicherung**.
- ❖ Angebot von **flexiblen Arbeitsmodellen** (Zeit, Ort, Prozess, Inhalt).
- ❖ Aktive Unterstützung der Arbeitnehmer bei privat initiiertes **Weiterbildung** (Freistellung, Reduktion von Arbeitszeit, ...).
- ❖ **Vereinbarkeit von Beruf und Lebensphase** als Teil der Vergütung.

8. Handlungsfeld: Gesundheitsförderung

Um die Leistungsfähigkeit im Erwerbsprozess zu erhalten, können folgende Strategien der **Gesundheitsförderung** hilfreich sein:



9. Handlungsfeld: Vereinbarkeit von Beruf und Lebensphase

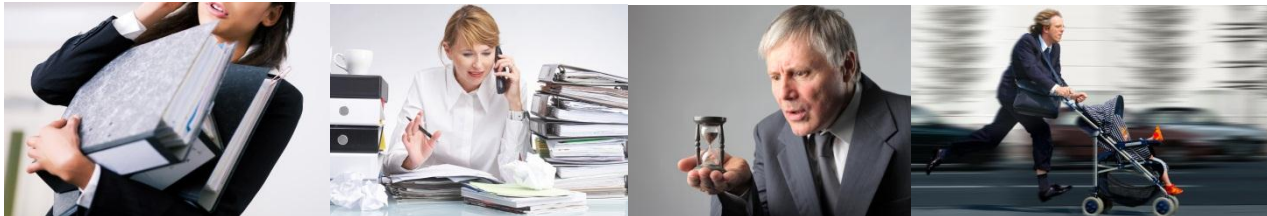
1. Die „vermeintlichen“ Lebensphasen sind eher **Lebensereignisse und Lebenshintergründe**. Dazu zählen
 - Partnerschaft,
 - Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Sinne von Kinderbetreuung,
 - Vereinbarkeit von Beruf und Pflege,
 - Soziales Netzwerk,
 - Krankheit,
 - Ehrenamt,
 - ...

2. Für die Gestaltung einer Lebensphasenorientierung ist die **Berücksichtigung von Berufsphasen** zwingend erforderlich (Einstieg, Ausstieg, Reife, Ausland,...).

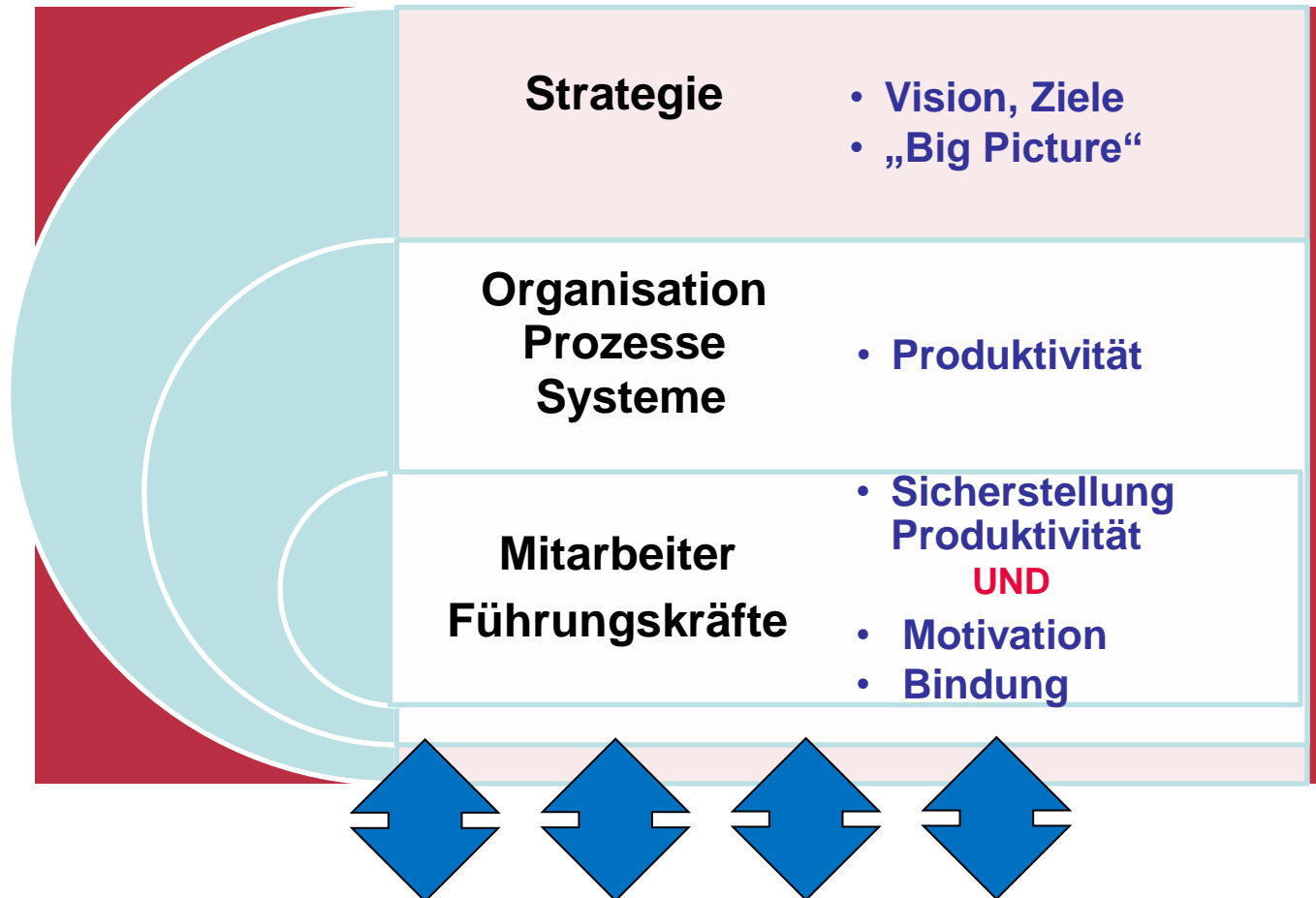
| Berufsphasen Lebensphasen | Einstieg / Orientierung | Reife | Führung | Ausland | Ausstieg (temporär / endgültig) |
|--|--------------------------------------|--|-------------------------------------|---|---|
| Elternschaft | Flexible Arbeitsmodelle (Zeit / Ort) | Flex. Arbeitsmodelle, Kontakthalteprogramme während Elternzeit | Führung in Teilzeit | Unterstützung bei Kinderbetreuung | Elternzeit |
| Pflege | Erfahrungsaustausch | Flex. Arbeitsmodelle, Kontakthalteprogramme während Pflegezeit | Führung in vollzeitnaher Teilzeit | Heimreise zur Organisation der Pflegeformalitäten | Pflegezeit |
| Lebens- und Arbeitssituation des Partners | Tag der Offenen Tür | Einladung des Partners zu Veranstaltungen | Dual Career Thematik | Interkulturelles und Sprach-Training auch für den Partner | Austrittsgespräch |
| Soziales Netzwerk | Werben mit Öffnung für Netzwerke | Flexible Arbeitsmodelle (Zeit / Ort) | Förderung berufsbezogener Netzwerke | Soziale Netzwerke als Hilfestellung bei der Integration | Soziale Netzwerke als Unterstützung bei temporärem Ausstieg (z. B. während Eltern- oder Pflegezeit) |

BEISPIELE

Schlussbetrachtung

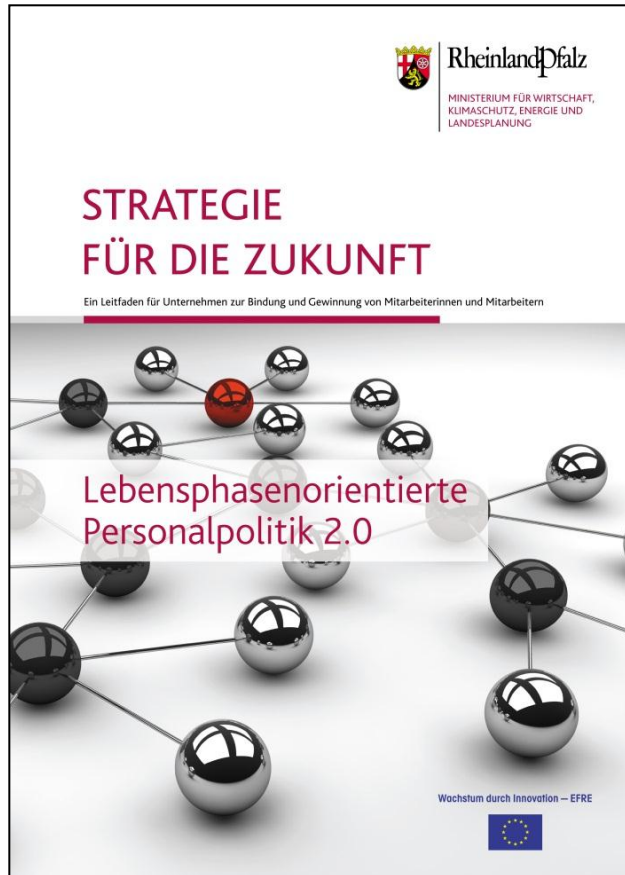


Lebensphasenorientierte Personalpolitik als Erfolgsfaktor



Matching von Berufs- und Lebensphasen

Der Leitfaden „Strategie für die Zukunft – Lebensphasenorientierte Personalpolitik 2.0“



www.lebensphasenorientierte-personalpolitik.de



**Es besteht eine ökonomische,
demografische und gesellschaftliche
Notwendigkeit zur
Lebensphasenorientierung.**

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

