

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

Strategie für die Zukunft

Lebensphasenorientierte Personalpolitik in rheinland-pfälzischen Betrieben

Inhalt:

1. Die Lebensphasenorientierte Personalpolitik
2. Ergebnisse der Branchenforen
3. Im Fokus: Lebensphasenorientierte Personalpolitik und Männer
4. Auf einen Blick: die neue Veröffentlichung
5. In Zukunft ...



1. Die Lebensphasenorientierte Personalpolitik

Die 10 zentralen personalwirtschaftlichen Fragestellungen zur Fachkräftesicherung

1. Wie lässt sich die Beschäftigungsfähigkeit bei längerer Arbeitszeit fördern?
2. Wie muss stärkenorientierte Personalplanung gestaltet sein?
3. Wie sehen langfristig ausgerichtete Werdegänge aus und was sind Beschäftigungsmodelle jenseits des Alters von 60 Jahren?
4. Welche Möglichkeiten gibt es, um (potenzielle) Fachkräfte zu gewinnen?
5. Wie lassen sich Fachkräfte binden?
6. Wie lässt sich lebenslange Gesundheit fördern und erhalten?
7. Welche Ansätze gibt es zur Vereinbarkeit von Berufs- und Lebensphasen?
8. Was bedeutet Vielfalt und wie lässt sich das Potenzial heben?
9. Welche Rolle nehmen Führungskräfte ein?
10. Welche Möglichkeiten gibt es, um die Organisation im Sinne der Flexicurity zu gestalten?



2. Ergebnisse der Branchenforen



Die Ausgangsbedingungen – die jeweiligen Merkmale und Besonderheiten - sind von Branche zu Branche sehr unterschiedlich.

Aber:

Bei der Auswahl geeigneter Maßnahmen im Sinne einer Lebensphasenorientierten Personalpolitik zeigt sich, dass diese für alle Branchen gleichermaßen anwendbar sind!





3. Im Fokus: Lebensphasenorientierte Personalpolitik und Männer



Über eine Lebensphasenorientierte Personalpolitik, die bewusst männliche wie weibliche Beschäftigte in den Blick nimmt, lässt sich ein allmählicher Kulturwandel im Sinne einer „**Politik der kleinen Schritte**“ anstoßen.

Insbesondere im Kontext mit **Fachkräfte-sicherung** und der Grundhaltung vor allem der Generation Y „In Bewegung bleiben, ohne die Balance zu verlieren“ / **Work-Life-Balance** gelingt der Kulturwandel.



Eine Veränderung im Rollenverständnis und die beidseitige Chancengleichheit fördert die Berücksichtigung von qualifizierten Frauen bei der **Besetzung von Führungspositionen**, denn es erfolgt ein Aufbrechen von Stereotypen sowie ein Überdenken von Karrieren und Karriereverläufen.



4. Auf einen Blick: Die neue Veröffentlichung



A blue-tinted background image showing the silhouettes of several people standing on a globe. The globe is centered in the lower half of the frame, and the people are positioned around its top edge, appearing to walk or stand on the planet. The overall scene is set against a dark blue gradient background.

5. In Zukunft ...

Die Aktionsfelder 2014 - 2016

Aktionsfeld 1: Inhaltlicher Schwerpunkt

LOP und Fachkräftesicherung = f (Köpfe, Zeit, Produktivität)

Aktionsfeld 2: Regionalbündnisse zur Fachkräftesicherung

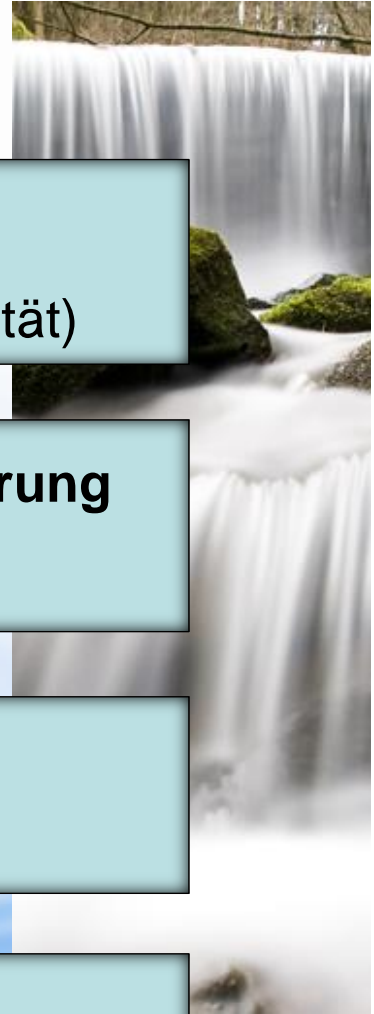
Bündelung der „Kräfte“ vor Ort

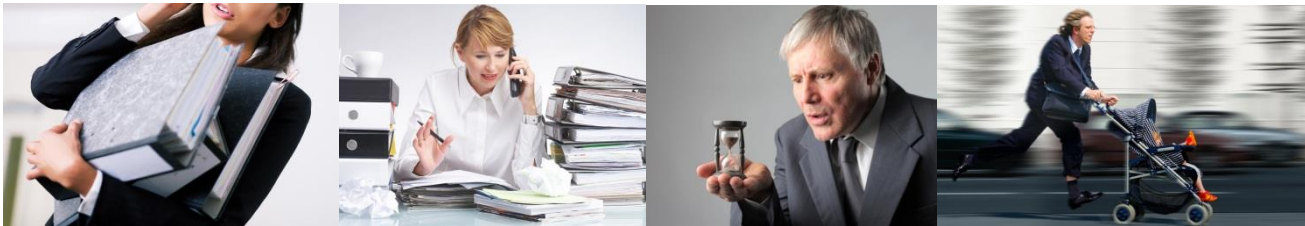
Aktionsfeld 3: Auszeichnung von Unternehmen

z.B. Vorschläge der Regionalbündnisse

Aktionsfeld 4: Mediale Strategie

Öffentlichkeitsarbeit / Ausbau und Pflege der Homepage





Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !

Institut für Beschäftigung und Employability IBE

Prof. Dr. Jutta Rump, Silke Eilers, Gaby Wilms

Ernst-Boehe-Str. 4

67059 Ludwigshafen

Tel. 0621 / 5203-238

jutta.rump@ibe-ludwigshafen.de