



Lebensphasenorientierte Personalpolitik in der öffentlichen Verwaltung

Praxisbeispiel

Jürgen Kentenich

Finanzamt Trier

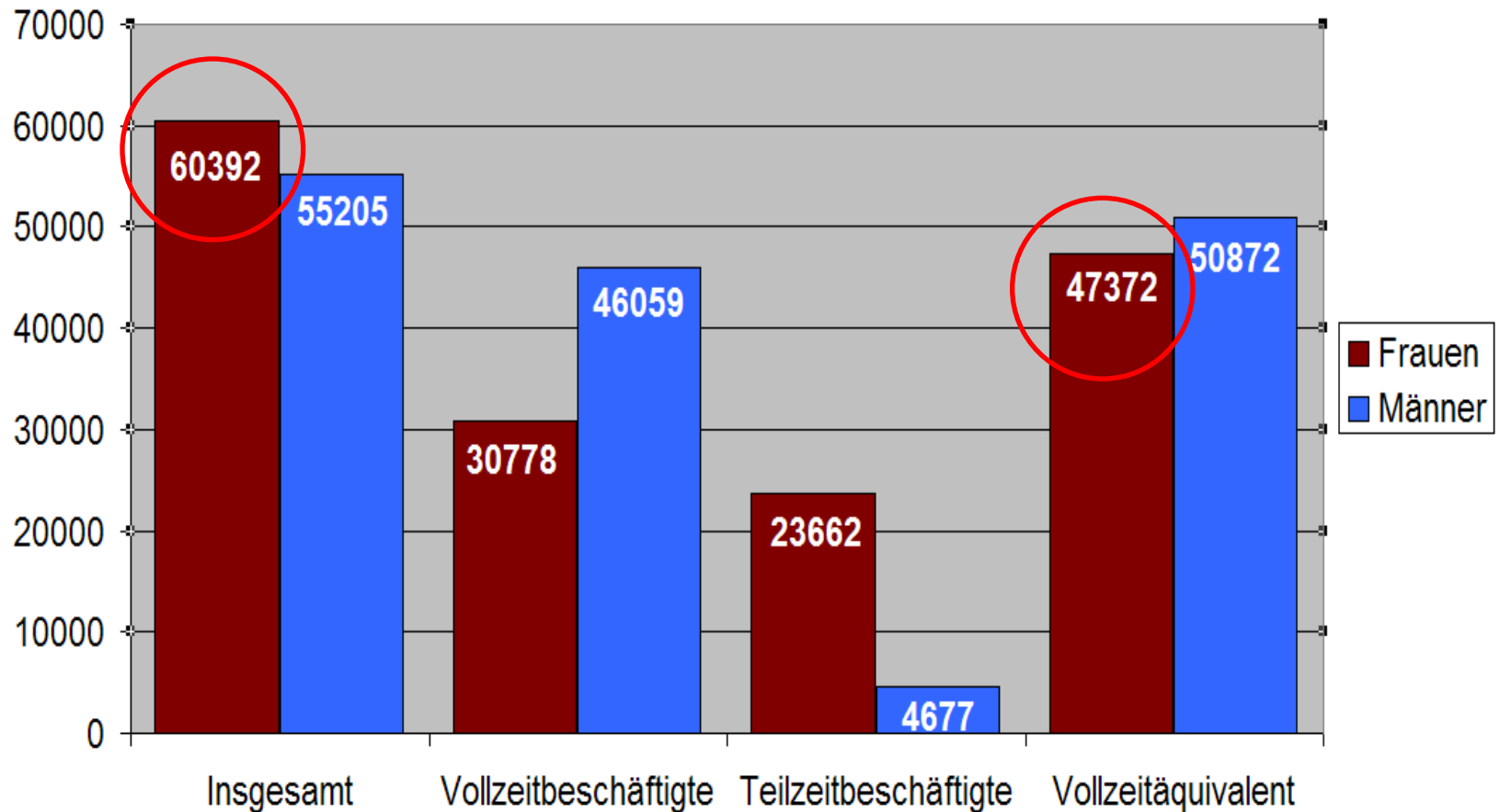
Inhalt

	<u>Folie</u>
I. Die Branche Öffentlicher Dienst	3
II. Warum "Lebensphasenorientierte Personalpolitik"	8
III. Kosten und Nutzen	15
IV. Erfahrungen bei der Einführung	16
V. Handlungsempfehlungen	18

I. Die Branche Öffentlicher Dienst

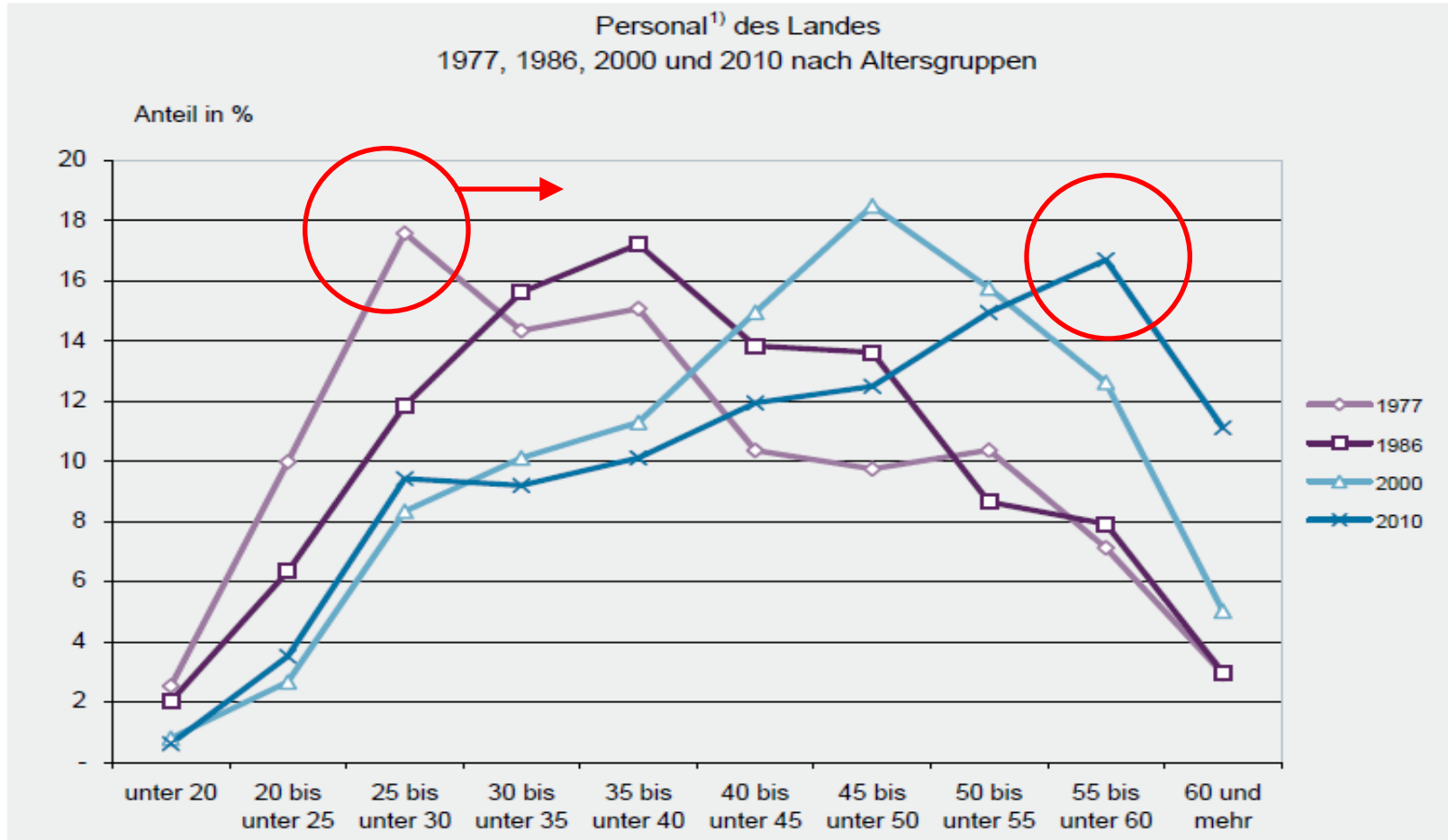
- Nicht berufsorientiert: viele Berufe unter einem Dach
- Arbeitgeberorientiert: AG ist das Gemeinwesen, der "Staat"
- AG ohne Wettbewerbsdruck aber verschuldet
- Anstellung auf Lebenszeit - Berufsbeamtentum (82.000)
und
quasi lebenslange Anstellung der Beschäftigten (118.000)
- große Herausforderung - lebenslange Beschäftigungsfähigkeit
- höherer Altersschnitt der Beschäftigten als in privaten Unternehmen

Personal öD des Landes RP zum 30.06.2010



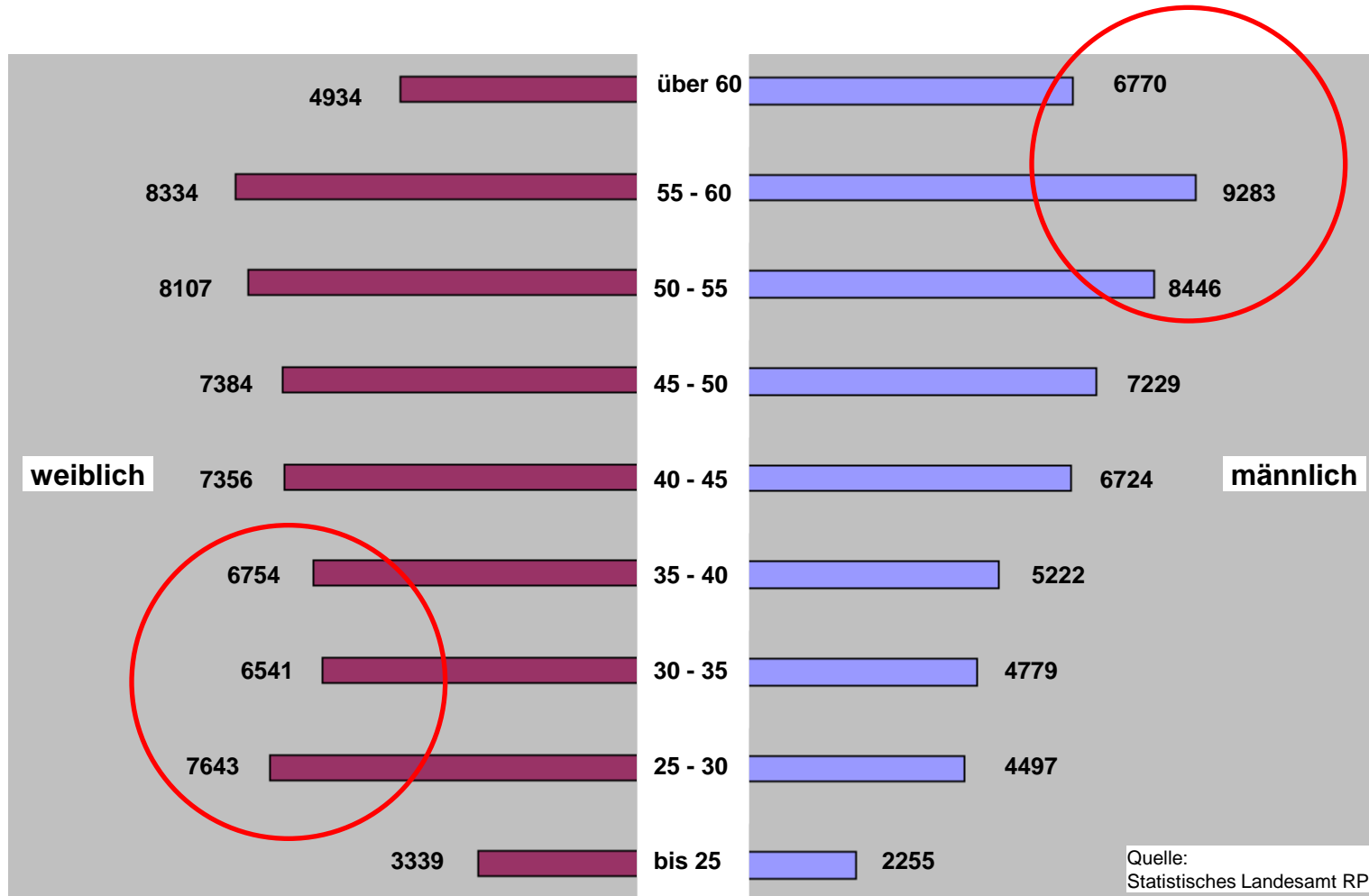
Quelle:
Statistisches Landesamt RP

Altersstruktur des Landespersonals



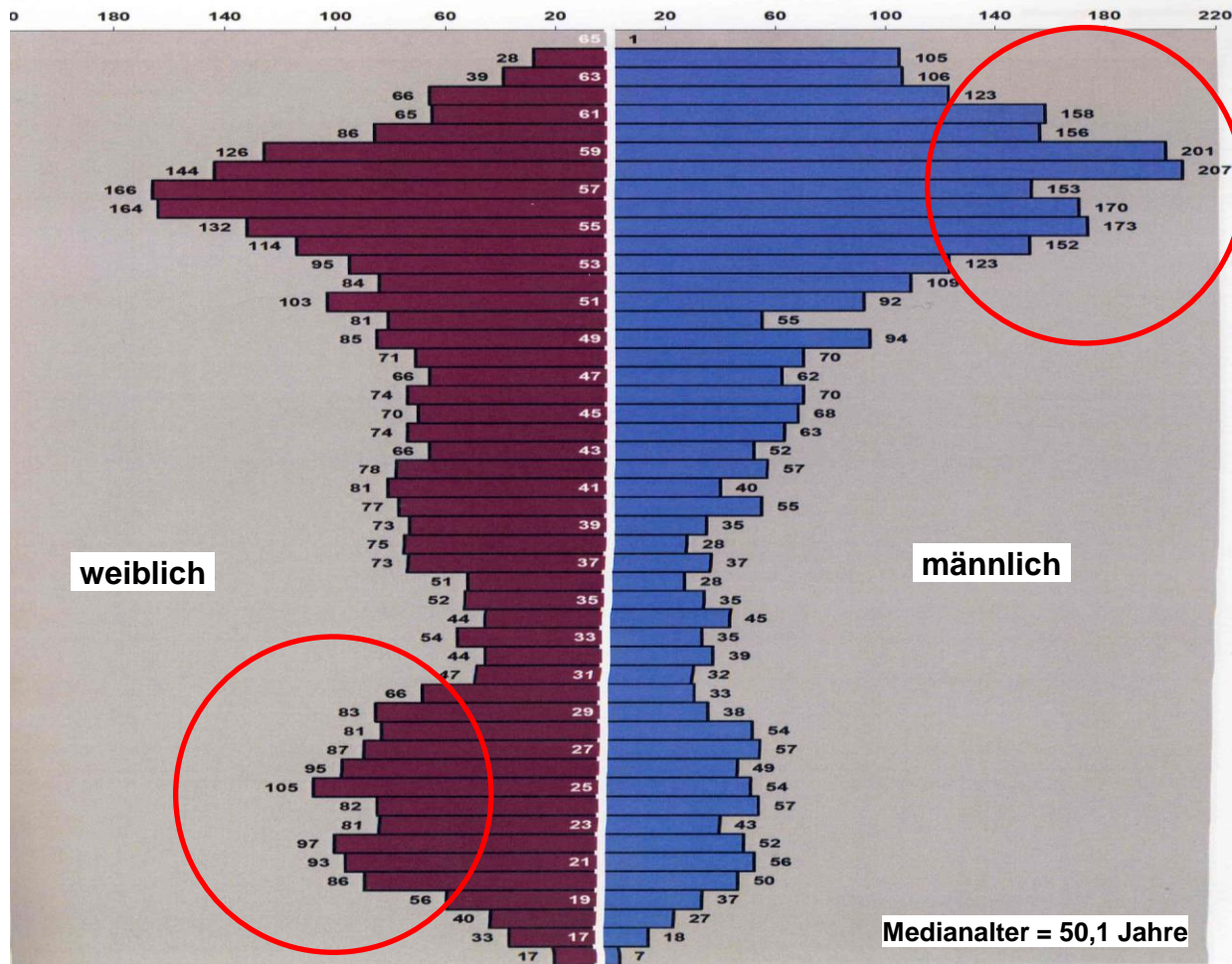
Quelle:
Statistisches Landesamt RP

Altersstruktur öD des Landes RP am 30.06.2010



Altersstruktur Finanzverwaltung RP

Stand: Januar 2013



II. Warum "Lebensphasenorientierte Personalpolitik" ?

- "Personelle Erosion" durch Demografie / Altersstruktur
- vom Arbeitgebermarkt zum Arbeitnehmermarkt
infolge sinkender Schüler-/Studentenzahl
- Arbeitgeber müssen sich beim Arbeitnehmer bewerben
- lebenslanges Lernen in einem Beschäftigungsverhältnis auf Lebenszeit
- veränderte Anforderung von Arbeitnehmern an Arbeitgeber
- "Leben ist mehr als nur Arbeit" - Generation Y
- vom "Dienstherrn" im besonderen "Pflichten- und Treueverhältnis"
zum zeitgemäßen Arbeitgeber

Beispiel: Lebensphasenorientierte Personal- und Gesundheitspolitik

Finanzamt Trier



Seit 2009 beschäftigt sich das Finanzamt Trier mit den Folgen des demografischen Wandels.

- Medianalter liegt bei 50,5 Jahre
- bei den männlichen Bediensteten 54 Jahre.
- unterschiedliche Wertvorstellungen und Fähigkeiten der jüngeren und älteren Mitarbeiter verbinden
- Wissen trotz hohem Abgangsvolumen erhalten.

Es gibt 5 Handlungsfelder:

- Gesundheitsförderung,
- Arbeitsplatz und Arbeitsschutz,
- Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung,
- Personalführung und Unternehmenskultur,
- Qualifizierung und Fortbildung, Kompetenzentwicklung.

LOPP im Finanzamt Trier



1. Gesundheitsförderung

- Halbjährliche Fehlzeitenanalyse – berufliches Eingliederungsmanagement
- Workshop "Gesund älter werden im Beruf"
- Gesundheitstage oder- wochen
- regelmäßige Wirbelsäulengymnastik
- Gesunde Ernährung / After-work-Küche
- Gripeschutzimpfung und Blutwertebestimmung
- Suchtbeauftragte und Einbindung der AHG
- Pflegeleitfaden
- wöchentlicher Walking- und Lauftreff
- Übungen „aktive Entspannungspausen“
- Einrichtung eines Raumes "Erste Hilfe"
- Privater Verein "Hoffnungsschimmer"

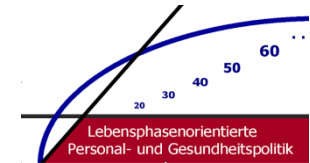


Ihre Gesundheit ist uns wichtig!



Die Finanzsportgemeinschaft ist Initiator und Motor vieler Aktivitäten

LOPP im Finanzamt Trier



2. Arbeitsplatz und Arbeitsschutz

- Ausreichend große und helle Arbeitsplätze
- Ergonomische Möbelausstattung
- Überprüfung des Feuerschutzes
- Evakuierungsübung
- Ausbildung Brandschutzhelfer
- Ersthelfertraining

➔ vom Arbeitsort zum Lebensraum

3. Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung

- Größere Teams auch wegen Teilzeitkräften
- Patenmodell für Rückkehrer/innen aus Beurlaubung
- Eltern-Kind-Zimmer
- Ferienfreizeit für Kinder von Beschäftigten

Entscheidend:

- Arbeitsortmodelle
- Arbeitszeitmodelle



örtliche Flexibilität



Zeitsouveränität

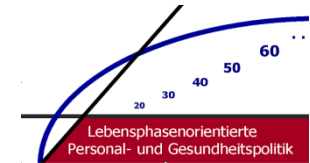
Eltern-Kind-Zimmer



Ferienfreizeit für Kinder von Beschäftigten



LOPP im Finanzamt Trier



4. Personalführung und Unternehmenskultur

- Workshop für Führungskräfte "Führen und Gesundheit"
- Einführung eines Führungskräfte-Feedback
- Einbau "Vereinbarkeit von Beruf und Familie" in Anforderungsprofile und Beurteilungs-Vorschriften

➔ LOPP in die Führungsinstrumente einbauen

5. Qualifizierung, Fortbildung und Kompetenzentwicklung

- Fortbildungskreis – Arbeitskreis Qualität
- gezielte Ansprache zum Erwerb höherer Bildungsabschlüsse
- gezielte Ansprache für die Teilnahme an Aufstiegsverfahren
- Wissenstransfer durch strukturierte Übergabe der Funktionen

➔ Beschäftigungsfähigkeit sichern

III. Kosten und Nutzen

- + hohes Erwerbspotential Frauen
- + hohe Bindungswirkung
- + Ausbildungskosten gehen nicht verloren
- + geringe Wiedereingliederungskosten

aber auch

- höherer Organisationsaufwand bei Teilzeit
- Absprachen in Teams erforderlich
- Teilzeit vorwiegend vormittags und Montag bis Donnerstag
- jahrelanges Verbleiben in unterhäftiger Teilzeit

IV. Erfahrungen bei der Einführung und Umsetzung

- LOPP ist ein Instrument - kein Ziel der Personalpolitik
- LOPP ist kein Alleinstellungsmerkmal mehr des öD
- kein "one best way" – viele Einzelmaßnahmen
- unterschiedliche Lage der "rush hour" je nach Laufbahnen
- Erwerbspotential von Frauen wird erhöht
- Erwerbsvolumen bleibt noch zurück
- wer mehr Frauen einstellt muss mehr Personal einstellen
- flexibel in Arbeitszeit und Arbeitsort sein
- stärkere Werbung um Migranten – Diversity erforderlich

"Marke Öffentlicher Dienst" - Image

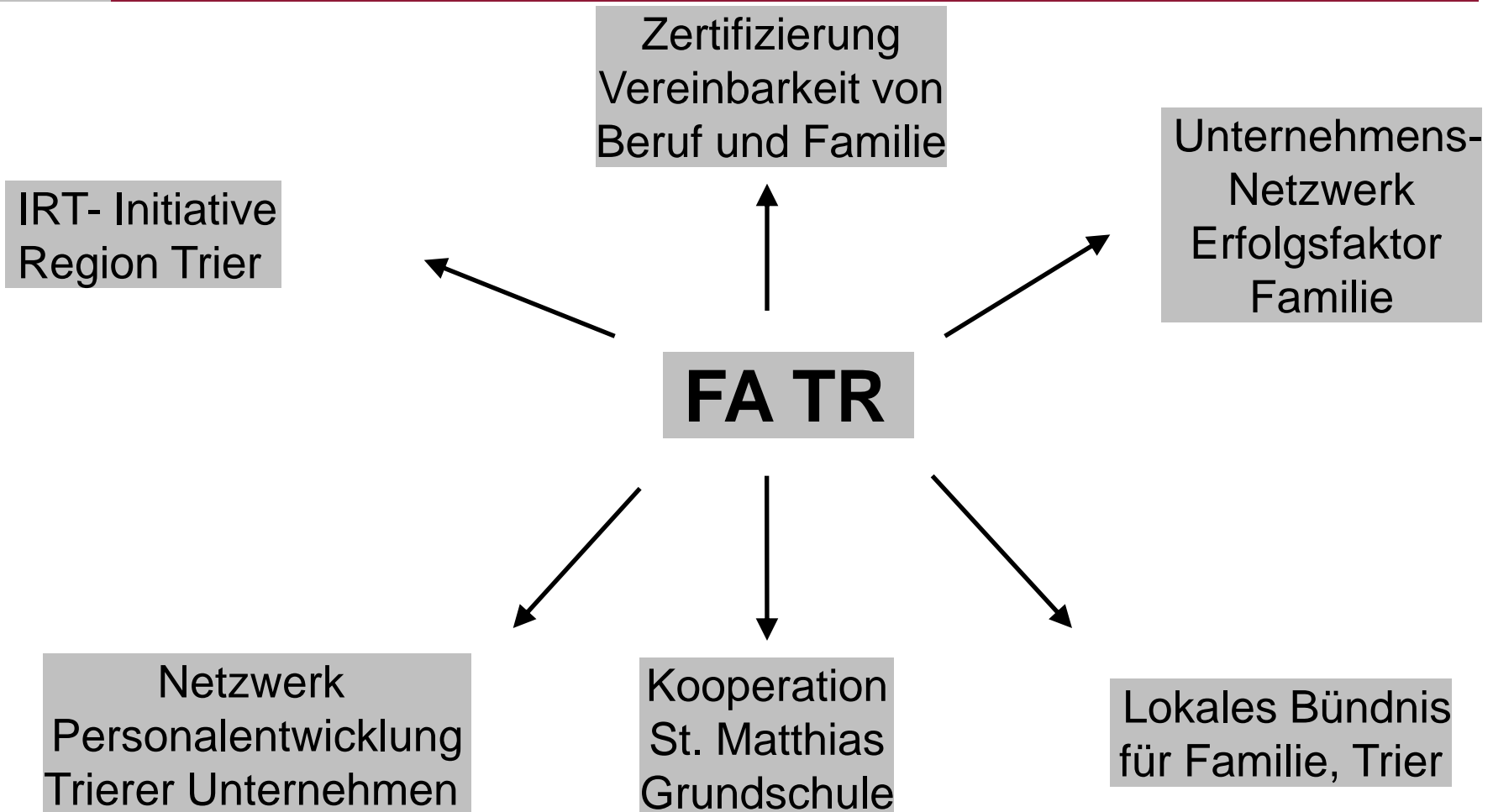
- Zeitschrift "Stern" - Artikel vom 14.03.2013
 - Stellenausschreibung Finanzverwaltung Staatsanzeiger 21.05.2013
 - Ministerium für Umwelt Staatsanzeiger 06.05.2013
 - " Wir bieten einen interessanten, anspruchsvollen und abwechslungsreichen Tätigkeitsbereich und einen mit moderner Informationstechnik ausgestatteter Arbeitsplatz."
- ➔ attraktiver, sinnstiftender Arbeitsplatz bzw. Arbeitgeber

V. Handlungsempfehlungen

edenträger ernst nehmen, aber "hart" in der Sache bleiben

- man braucht viele passgenaue Lösungen im Einzelfall
- Anwesenheits- und Überstundenkultur ersetzen durch Ergebniskultur → Zielvereinbarung und Controlling
- altersgemischte Teams ausbauen
- altersorientiertes Lernen ermöglichen
- Netzwerke nutzen

Netzwerke Finanzamt Trier



Fazit

Lebensphasenorientierte Personalpolitik:

Machen Sie es einfach!