

Presseinformation

Mit klaren Handlungsfeldern der „personellen Erosion“ im öffentlichen Dienst begegnen

Intensiver Praxisaustausch auf Branchenforum des Projektes Lebensphasenorientierte Personalpolitik (LOP)

Mainz, 14. Juni 2013. **Die Anforderungen an den öffentlichen Dienst haben sich in den letzten Jahren stark verändert, was sich auch gravierend auf die Personalpolitik auswirkt. Wettbewerbsfähigkeit, Attraktivität für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Imagepflege sind Themen, die im öffentlichen Dienst immer wichtiger werden, weil sie darauf einwirken, ob qualifizierte Talente an Bord geholt werden können. Das zeigte das fünfte Branchenforum im Rahmen des vom rheinland-pfälzischen Wirtschaftsministerium initiierten Projektes „Strategie für die Zukunft – Lebensphasenorientierte Personalpolitik (LOP)“. Wie wichtig dieser Austausch von Praxis und Wissenschaft innerhalb einer Branche ist, betonte Dr. Ulrich Link, Vorstand der Investitions- und Strukturbank Rheinland-Pfalz (ISB), der die Veranstaltung eröffnete.**

Jürgen Kentenich, leitender Regierungsdirektor, Finanzamt Trier, stellte in seinem Vortrag vor allem die Besonderheit der lebenslangen Beschäftigung im öffentlichen Dienst in den Vordergrund. Der öffentliche Dienst hat durch seine Beschäftigungsstruktur in der Regel einen höheren Altersschnitt als die private Wirtschaft und damit eine relative Überalterung. „Wie geht man damit um und wie können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fit gehalten werden?“

„Wir brauchen LOP um die personelle Erosion aufzuhalten“

Dieser Frage geht Kentenich seit mehreren Jahren nach und kam für sein Amt auf fünf wichtige Handlungsfelder, die er unter dem Begriff „Lebensphasenorientierte Personal- und Gesundheitspolitik“ zusammenfasst. Die fünf Handlungsfelder sind neben der Gesundheitsförderung, dem Arbeitsplatz- und Arbeitsschutz, die Arbeitsorganisation und –gestaltung sowie die Personalführung im Zusammenhang mit der Unternehmenskultur und schließlich die Qualifizierung. Im Rahmen dieser Handlungsfelder seien viele Einzelmaßnahmen notwendig, um eine nach Lebensphasen orientierte Personalpolitik auch in die Realität umzusetzen, so der Leiter des Finanzamts Trier.

In Bezug auf altersgemischte Teams wies Kentenich auf die Notwendigkeit eines Kulturwandels hin. Verschiedene Altersgruppen müssten einander auch akzeptieren und respektieren lernen, um voneinander profitieren zu können. Dazu sollten sie sich nicht über das Alter definieren, sondern über ihre Fähigkeiten. Bis dahin sei es noch ein hartes Stück Arbeit. Auch solle man sich nicht zu sehr darauf verlassen, dass beispielsweise der Beschäftigungsanteil von Frauen im öffentlichen Dienst ausgeglichen scheint. Das Erwerbspotenzial von Frauen würde zwar erhöht, allerdings bliebe das Erwerbsvolumen unter Einbeziehung der hohen Teilzeitbeschäftigung von Frauen zurück, hier sei noch Potenzial vorhanden.

Als Handlungsempfehlung gab der Regierungsdirektor seinen Kolleginnen und Kollegen im Branchenforum unter anderem den Rat, Bedenkenträger zwar ernst zu nehmen, aber in der Sache hart zu bleiben.

„LOP ist eine strategische Grundsatzentscheidung“

Für Prof. Dr. Jutta Rump ist die Lebensphasenorientierte Personalpolitik mehr als ein Gedankenkonstrukt. Sie hat das Projekt mit ihrem Institut für Beschäftigung und Employability (IBE), Hochschule Ludwigshafen, wissenschaftlich konzipiert und von Anfang an begleitet. Das Thema ist für sie eine unausweichliche strategische Entscheidung im Umfeld des demografischen Wandels. Drei Stellschrauben können laut Rump im Zusammenhang mit dem Fachkräftemangel bewegt werden: Köpfe – bis zum Jahr 2025 werden ca. 6,5 Millionen Fachkräfte in Deutschland fehlen, Arbeitszeit – Frauen beispielsweise arbeiten im Schnitt lediglich 40%, Männer 100% sowie Produktivitätssteigerung – wie kann man die Belegschaft in Bewegung halten, ohne dass die Menschen die Balance verlieren.

Die Beschäftigten müssen vom ersten bis zum letzten Tag nicht nur top beschäftigungsfähig sein, sondern auch motiviert bleiben. Das sei keine leichte Aufgabe für die Personalführung, vor allem, wenn die Strukturen für eine solche Personalpolitik erst geschaffen werden müssen. Der öffentliche Dienst könne aber bereits jetzt schon mehr Flexibilität bieten als viele Unternehmen in der privaten Wirtschaft. Gerade im öffentlichen Dienst habe man ideale Voraussetzungen. Denn hier seien die Rahmenbedingungen zur Chancengleichheit schon viel besser gegeben, man müsse sie nur noch besser vermarkten. Allerdings könne man auch nur vermarkten, was man lebt. Durch Arbeitgeber-Bewertungsportale im Internet werde sehr schnell offenbar, wenn Anspruch und Realität nicht übereinstimmen. Wie man Lebensphasenorientierte Personalpolitik plant und umsetzt, müsse demnach mit den Rahmenbedingungen im öffentlichen Dienst vereinbar sein. Wenn man diesen Rahmen kennt, kann man die Leitplanken setzen, innerhalb derer man LOP gestaltet und steuert. Rump wies darauf hin, dass Unternehmen in der LOPBOX, einer Sammlung praxiserprobter Umsetzungsvorschläge aus dem Forschungsprojekt, konkrete Hilfestellungen für die Gestaltung Lebensphasenorientierter Personalpolitik finden könnten. Diese stellt das LOP-Projektteam Interessierten im Internet kostenlos zur Verfügung.

„Durch starre Strukturen steht sich der öffentliche Dienst selbst im Weg“

Im Rahmen eines dialogischen Workshops erarbeiteten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer schließlich selbst, welche Merkmale und Maßnahmen spezifisch für die Personalpolitik im öffentlichen Dienst sind und welchen Beitrag diese leisten kann, um Chancengleichheit im Berufsalltag umzusetzen.

Die starren Strukturen prägen den öffentlichen Dienst nach wie vor und behindern einen Kulturwandel. Allerdings ist das auch altersbedingt ein Problem. Hier wäre es also notwendig, die Anregung von Jürgen Kantenich aufzunehmen und durch Dialog und Kommunikation eine gegenseitige Akzeptanz zu schaffen. In der zweiten Runde stellten sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Frage welche Maßnahmen erfolgreich umgesetzt werden könnten. Neben der Etablierung der Telearbeit und der Bereitschaft der Führungskräfte, diese zu akzeptieren, stand mehr Wertschätzung für Arbeit und Teams auf dem „Wunschzettel“. Das hat auch einen motivierenden Faktor, der wiederum die Bindung und Identifikation mit dem Arbeitgeber zur Folge hätte. In der dritten Runde ging es schließlich um die Chancengleich-

heit von Männern und Frauen. Diese wurde im öffentlichen Dienst als bereits gut umgesetzt wahrgenommen. In den Diskussionen ging es demnach mehr um die Chancengleichheit in unterschiedlichen Lebenssituationen und den Wunsch, dass dafür Rahmenbedingungen geschaffen werden, die mehr Individualität erlauben. Schematische Lösungen, wie es sie bisher gab, wurden von den Teilnehmerrunde als nicht mehr zeitgemäß gesehen.

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 der Treffen 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 solch branchenspezifischer Lösungsansätze sowie die zunehmende Vernetzung von Unternehmen an. Nach den Branchenforen „Verarbeitendes Gewerbe“, „Finanzdienstleistungen“, „Handel“ und „Gesundheitswirtschaft“ war dies die fünfte von insgesamt sieben geplanten Veranstaltungen im Projektzeitraum. Bis Ende der zweijährigen Projektlaufzeit 2013 werden noch zwei weitere Branchenforen stattfinden sowie eine Ergebnisveranstaltung unter dem Titel „Unternehmen 2030“. Geplant sind noch Branchenforen in den Bereichen „Chemie/Pharma“ und „Handwerk“.

Parallel zu den Branchenforen finden Netzwerktreffen in der Hochschule Ludwigshafen, Ernst-Boehe-Str. 4 statt. Dort können Unternehmen in erster Linie über praxis- und umsetzungsorientierte Themen in der Unternehmens- und Personalpolitik, wie etwa Strategien und Maßnahmen zur Fachkräftesicherung, veränderte Organisationsstrukturen oder Kosten- und Nutzenberechnungen diskutieren. Die Themenauswahl ist dem Teilnehmerkreis vorbehalten. Das nächste Netzwerktreffen findet am 12. September von 14.00 bis 17.00 Uhr statt. Die Teilnahme ist kostenlos. Anmeldung und Info: <http://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 Rheinland-Pfalz. 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 Unternehmens- und 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 dar-

gestellt und dienen als prototypische Beispiele. Veröffentlicht hat das IBE diese Ergebnisse auf der Internetseite www.lebensphasenorientierte-personalpolitik.de unter der Kategorie „LOPBOX“. In Form von konkreten Qualifizierungskonzepten und -modulen erhalten dort Unternehmen und Institutionen, die eine Lebensphasenorientierte Personalpolitik einführen wollen, anwenderorientierte Tools, die schnell, unkompliziert und kostenlos genutzt werden können.

Pressekontakt:

Institut:	Für Interviewanfragen wenden Sie sich bitte an:
Prof. Dr. Jutta Rump Institut für Beschäftigung und Employability Ernst-Boehe-Str. 4 67094 Ludwigshafen	Agentur: Erika Hettich Accente Communication GmbH Aarstr. 67 65195 Wiesbaden
Tel.: 0621/5203-238 Fax: 0621/5203-200 Jutta.rump@ibe-ludwigshafen.de www.ibe-ludwigshafen.de	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.