



Prof. Dr. Jutta Rump, FH
Ludwigshafen

Ludwigshafen. Das Projektteam um den rheinland-pfälzischen Wirtschaftsminister und Projektinitiator Hendrik Hering sowie Prof. Jutta Rump vom Institut für Beschäftigung und Employability (IBE) konnte zufrieden sein. 330 Teilnehmer, überwiegend Personalverantwortliche aus Unternehmen unterschiedlicher Branchen und Größen aus dem gesamten Bundesgebiet waren am 3. Februar 2011 in die Fachhochschule Ludwigshafen gekommen. Dort konnten sie sich im direkten Dialog mit den elf Modellbetrieben über die Ergebnisse des Projektes „Strategie für die Zukunft – Lebensphasenorientierte Personalpolitik“ informieren.

Die Konferenz war der erfolgreiche Abschluss des vor zwei Jahren gestarteten Projektes, das auf den intensiven Austausch zwischen Politik, Wissenschaft und Wirtschaft setzt. „Durch einen offenen Dialog und die gewissenhafte Dokumentation der Ergebnisse konnte es gelingen, dass wir nun einen ganzen Strauß praxiserprobter Lösungen zum Thema Lebensphasenorientierte Personalpolitik in Händen haben“, so Hering. „Den wesentlichen Beitrag zur Vielfalt der Ergebnisse und schließlich zum Erfolg des Projektes trugen die Modellbetriebe und deren Mitarbeiter bei“, fügt Rump hinzu. Sie leitete das Projekt und steckte den wissenschaftlichen Rahmen mit ihrem Team, das die Modellbetriebe aktiv unterstützte. Neben verschiedenen Branchen, vom Handel bis zur chemischen Industrie, nahmen auch Betriebe unterschiedlicher Größe teil. Somit sind die Ergebnisse auch auf eine große Anzahl anderer Unternehmen übertragbar.

Entsprechend hoch war das Interesse an den „Open-Company-Cafés“ der Modellbetriebe, einer modernen interaktiven Diskussionsform. Die Konferenz-Teilnehmer konnten viele unterschiedliche Aspekte aufnehmen und im direkten Dialog mit den am Projekt beteiligten Mitarbeitern ihre Fragen klären. Das dialogbasierte Gesprächsformat passte zur Offenheit in den Ergebnispräsentationen. So sprachen die Betriebe nicht nur über ihre konkreten Maßnahmen und überwiegend positiven Reaktionen der Mitarbeiter, sondern auch offen über ihre Gründe, am Projekt teil zu nehmen und über Hindernisse, die sie während des Projektablaufs überwinden mussten.

Die in den Modellbetrieben entwickelten Maßnahmen umfassen von der altersgerechten Personalentwicklung, Wissenstransferlösungen, lebensphasenorientierte Mitarbeitergespräche, Wiedereinstiegs-Seminare, Bildung einer Arbeitgebermarke bis hin zu einem Scorecard-Konzept viele Facetten der motivationsorientierten Personalpolitik. Das sind auf den ersten Blick keine ganz neuen Themen. So bestätigt auch Rump „unser Projekt erfindet nichts Neues, aber es schafft Ordnung und gibt Orientierung für die Praxis“. Diese Orientierung suchten die Teilnehmer, um sich für zukünftige Herausforderungen beim Kampf um Fach- und Führungskräfte zu rüsten.

Dass diese Herausforderungen teilweise schon Realität sind, bestätigte Stefan Gryglewski, Leiter Zentralbereich Personal der Trumpf GmbH + Co. KG, in der einleitenden Podiumsdiskussion mit Experten aus Politik, Wirtschaft und Verbänden. Das weltweit agierende Unternehmen mit 8.500 Mitarbeitern ist derzeit auf der Suche nach 750 Fachkräften. „Um im Kampf um Fachkräfte auch zukünftig als Arbeitgeber attraktiv zu sein, kommt es nicht nur auf die Bezahlung, sondern auch auf die Berücksichtigung der individuellen Lebenssituation der Mitarbeiter an“, so Gryglewski. Er betonte, dass es hier um ein wechselseitiges Aufeinanderzuehen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ankommt. So müsse man etwa „überlegen, ob es Sinn macht, einen Mitarbeiter mit vierköpfiger Familie nur für ein kleines Projekt nach Singapur zu schicken.“ Edeltraud Glänzer, Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstands der IG BCE Hannover, sieht dieses Aufeinanderzuehen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern im aktuellen Projekt „Demografiefonds“ ihrer Gewerkschaft bereits realisiert. Im Rahmen dieses Projektes zahlen Arbeitgeber einen fixen Betrag in einen Fonds ein, um zukünftige Generationen zu entlasten. Die Beschäftigten haben im Gegenzug auf eine Tariflohnerhöhung verzichtet.

Den visionären Abschluss der Ergebniskonferenz prägte Prof. Dr. Andreas Kruse, Direktor des Instituts für Gerontologie an der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg, mit einem leidenschaftlichen Vortrag über Zukunftsthemen der Personalarbeit. Der Altersforscher plädierte dafür, dass Personalpolitik künftig nicht mehr eindimensional nach Alter, sondern in „Einklang mit individuellen Gesundheits- und Bildungskarrieren“ gestaltet werden müsse. Er appellierte an die Teilnehmer, die Arbeitszeit eher als „Zeitkorridor zu sehen, in dem es auf die Mischungsverhältnisse zwischen Arbeit, bürgerlichem Engagement, Familie und Freizeit ankomme, was allerdings auch eine höhere Selbstverantwortung voraus setzt.“

Professor Rump wies abschließend darauf hin, dass die Einzelergebnisse bis April vom IBE zusammengeführt, ausgewertet und in konkrete anwenderorientierte Online-Instrumente verdichtet werden. Diese Praxis bewährten Instrumente können dann von interessierten Unternehmen in Rheinland-Pfalz, aber auch in anderen Bundesländern kostenlos genutzt werden, um die eigene Personalpolitik auf die Lebensphasen der Mitarbeiter umzustellen und damit die Zukunftsfähigkeit der Unternehmen zu sichern.

Hintergrund:

Ins Leben gerufen wurde das Projekt „Strategie für die Zukunft – Lebensphasenorientierte Personalpolitik“ vom Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau Rheinland-Pfalz unter Führung von Minister Hendrik Hering. Das Modellprojekt wurde 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 sowie aus EU-Mitteln des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE).

Über IBE

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.

Zusatzinformation: teilnehmende Modellbetriebe Projekt „Strategie für die Zukunft – Lebensphasenorientierte Personalpolitik“:

- **BASF SE, Ludwigshafen** ca. 32.714 Mitarbeiter (Chemische Industrie)
- **Bitburger Braugruppe GmbH, Bitburg** ca. 1.000 Mitarbeiter am Standort (Brauereibetrieb)
- **Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co. KG, Ingelheim** ca. 11.400 Mitarbeiter am Standort (Chemische Industrie)
- **Chemische Fabrik Budenheim KG, Budenheim** ca. 650 Mitarbeiter am Standort (Chemische Industrie)
- **G+H Isolierung GmbH, Ludwigshafen** ca. 1.000 Mitarbeiter am Standort (Dienstleister für Hightech, Wärme- und Kälteisolierungen)
- **Karl Otto Braun GmbH & Co. KG, Wolfstein** ca. 750 Mitarbeiter am Standort (Hersteller elastischer textiler Flächen für die Medizin)
- **Kaufmann GmbH & Co. KG, Schwegenheim** ca. 150 Mitarbeiter am Standort (Betrieb der Elektro- und Metalltechnik)
- **LBS Landesbausparkasse Rheinland-Pfalz, Mainz** ca. 300 Mitarbeiter am Standort (Bausparkasse)
- **Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau, Rheinland-Pfalz Modehaus Marx KG, Trier** ca. 70 Mitarbeiter am Standort (Damen- und Herrenmodeausstatter)
- **Sabath Media Designagentur GmbH, Kandel** ca. 20 Mitarbeiter am Standort (Agentur für visuelle Kommunikation)
- **VON DER HEYDT GMBH, Speyer** ca. 170 Mitarbeiter (technischer Großhandel)

Posted in [Management](#), [Nachrichten](#) | Tags: [EBE](#), [Lebensphasenorientierte Personalpolitik](#), [RFump](#)

Leave a Reply

Name (required)

Mail (will not be published) (required)

Website
