

## Presseinformation

### **Strukturwandel im Handel erfordert neue Maßnahmen in der Personalpolitik**

Intensiver Praxisaustausch auf drittem Branchenforum des Projektes Lebensphasenorientierte Personalpolitik (LOP)

Speyer, 6. Dezember 2012. **Das dritte Branchenforum im Rahmen des vom Rheinland-Pfälzischen Wirtschaftsministeriums initiierten Projektes „Strategie für die Zukunft – Lebensphasenorientierte Personalpolitik“ beschäftigte sich mit den Auswirkungen der sich verändernden wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Strukturen auf den Handel. Gerade diese Branche sieht sich durch die zunehmende Technisierung und die Konkurrenz aus dem Internet großen Veränderungen ausgesetzt, die sich in hohem Maße auch auf die Personalpolitik auswirken. Im intensiven Dialog diskutierten die Teilnehmer über Themen wie Flexibilisierung von Arbeitszeit, Mitarbeiterbindung, Einbindung von Führungskräften, Aus- und Weiterbildung und individualisierte Ansprache der Mitarbeiter. Wie wichtig dieser branchenfokussierte Austausch von Praxis und Wissenschaft ist, unterstrich auch Ulrich Dexheimer, Sprecher des Vorstandes der Investitions- und Strukturbank Rheinland-Pfalz (ISB), der die Veranstaltung eröffnete.**

#### **„Schnell erkennen wo etwas aus dem Ruder läuft“**

Schnell und flexibel auf veränderte Anforderungen reagieren zu können ist für Raphael Herbig, Geschäftsführer der von der Heydt GmbH in Speyer, einer der wichtigsten Vorteile seiner auf die Lebensphasen der Mitarbeiter abgestimmten Personalpolitik. Er stellte in seinem Impulsvortrag Maßnahmen und Wege vor, wie sich sein Unternehmen auf die veränderten Bedingungen in der Personalführung einstellt. Das mittelständische Unternehmen aus Rheinland-Pfalz war einer der elf Modellbetriebe, die bereits 2009 beim Start des Projektes dabei waren. Im Rahmen des Projektes arbeitete von der Heydt zusammen mit dem wissenschaftlichen Team um Prof. Dr. Jutta Rump, Institut für Beschäftigung und Employability (IBE), passende Instrumente zur Gestaltung der Personalpolitik aus. So kommt es, dass Herbig heute nicht nur die individuellen Lebenssituationen seiner Mitarbeiter kennt, sondern gemeinsam mit ihnen auch gezielt plant wie, wann und wo er sie ihren und seinen Zielen entsprechend einsetzt. Für ihn ist: „Kommunikation der Schlüssel für die Veränderung.“

#### **Produktivität gestalten**

Rump, die mit ihrem Institut das Projekt von Anfang an wissenschaftlich konzipiert und begleitet hat, machte in ihrem Vortrag deutlich, dass eine lebensphasenorientierte Personalpolitik nicht nur sogenannte „weiche“ Faktoren bedient, sondern im Gegenteil wesentlich zur Produktivität eines Unternehmens beiträgt und diese sogar gestaltbar macht. Sie veranschaulichte die Entwicklungsmöglichkeiten eines Unternehmens, das sich und seine Mitarbeiter in Balance bringt hin zu einer soliden Arbeitgebermarke und damit in einem stark verändernden wirtschaftlichen Umfeld stabil bleibt.

### **Dem Strukturwandel im Handel begegnen**

Im intensiven Dialog arbeiteten die Teilnehmer des Branchenforums schließlich die ganz konkreten Besonderheiten ihrer Branche heraus und suchten gemeinsam nach möglichen Maßnahmen diesen mit einer aktiven und gezielten Personalpolitik zu begegnen. Neben Wegen zur Mitarbeiterfindung und -bindung, unter anderem durch eine wertschätzende Mitarbeiterführung, wurden auch Themen wie Altersvorsorge, Aus- und Weiterbildung sowie potenzielle Motivationsfaktoren diskutiert. Auch mögliche Impulse an die Politik und die aktive Beteiligung an Stadt- und Standortentwicklung standen im Fokus. Die Belegschaft im Handel ist sehr stark von weiblichen Beschäftigten dominiert. Da es immer noch überwiegend Frauen sind, die die Pflege der Kinder bzw. ihrer Angehörigen übernehmen und dafür oftmals in Teilzeit gehen, standen auch Modelle dieser Beschäftigungsform, die Einrichtung von Langzeitkonten oder die Kontaktpflege während der Elternzeit in der Diskussion.

### **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 und Sponsor 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 solcher branchenspezifischer Lösungsansätze sowie die zunehmende Vernetzung von Unternehmen an. Nach den Branchenforen „Verarbeitendes Gewerbe“ und „Finanzdienstleistungen“ war dies die dritte von insgesamt sieben geplanten Veranstaltungen im Projektzeitraum. Bis Ende der zweijährigen Projektlaufzeit 2013 werden insgesamt noch vier weitere Branchenforen stattfinden. Für das nächste Jahr sind Veranstaltungen zu den Branchen „Chemie/Pharma“, „Handwerk“, „Gesundheitswirtschaft“ und „Öffentliche Verwaltung“ geplant.

Parallel zu den Branchenforen finden Netzwerktreffen in der Hochschule Ludwigshafen statt, in denen Unternehmen über Zukunftsthemen in der Personalpolitik, wie Organisationsstrukturen, Kosten- und Nutzenberechnungen usw. diskutieren können. Das nächste Netzwerktreffen findet am Mittwoch, dem 12. Dezember von 14.30 bis 17 Uhr, diesmal ausnahmsweise im Ostasieninstitut, Ludwigshafen, Info: <http://www.oai.de>, statt.

Weitere Informationen zum Projekt „Strategie für die Zukunft – Lebensphasenorientierte Personalpolitik“ finden Sie unter: [www.lebensphasenorientierte-personalpolitik.de](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. 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 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 dargestellt und dienen als prototypische Beispiele. Veröffentlicht hat das IBE diese Ergebnisse auf der Internetseite [www.lebensphasenorientierte-personalpolitik.de](http://www.lebensphasenorientierte-personalpolitik.de) unter der Kategorie „LOP-Box“. In Form von konkreten Qualifizierungskonzepten und -modulen erhalten dort Unternehmen und Institutionen, die eine Lebensphasenorientierte Personalpolitik einführen wollen, anwenderorientierte Tools, die schnell und unkompliziert genutzt werden können.

#### **Pressekontakt:**

Institut:

**Prof. Dr. Jutta Rump**  
Institut für Beschäftigung und Employability  
Ernst-Boehe-Str. 4  
67094 Ludwigshafen

Tel.: 0621/5203-238  
Fax: 0621/5203-200  
Jutta.rump@ibe-ludwigshafen.de  
www.ibe-ludwigshafen.de

Für Interviewanfragen wenden Sie sich bitte an:

Agentur:

**Erika Hettich**  
Accente Communication GmbH  
Aarstr. 67  
65195 Wiesbaden

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.