

Umsetzung von Konzepten zur lebensphasenorientierten Arbeits(zeit)gestaltung

8. IGA Kolloquium 14. und 15. März in Dresden

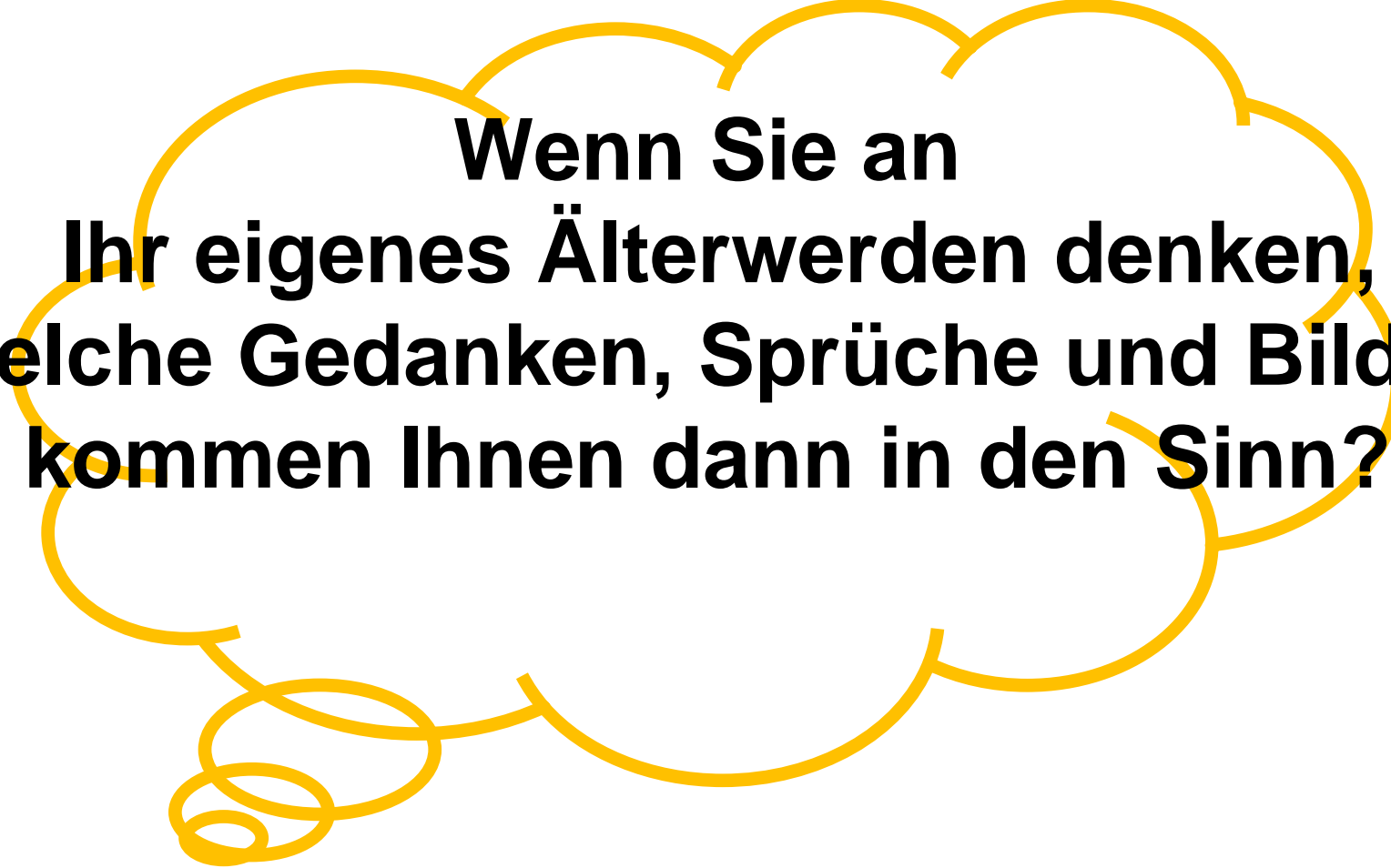
Dr. Christine Watrinet

ars serendi

Strategisches Personal- und Diversity-Management

Spin-off des Instituts für Unternehmensführung,
Universität Karlsruhe (TH)

- **Gedankenspielerei**



**Wenn Sie an
Ihr eigenes Älterwerden denken,
welche Gedanken, Sprüche und Bilder
kommen Ihnen dann in den Sinn?**

Bildquelle: <http://www.medizin-individuell.de/index.php5?page=24&lang=0>, 2005

■ Rahmenbedingungen

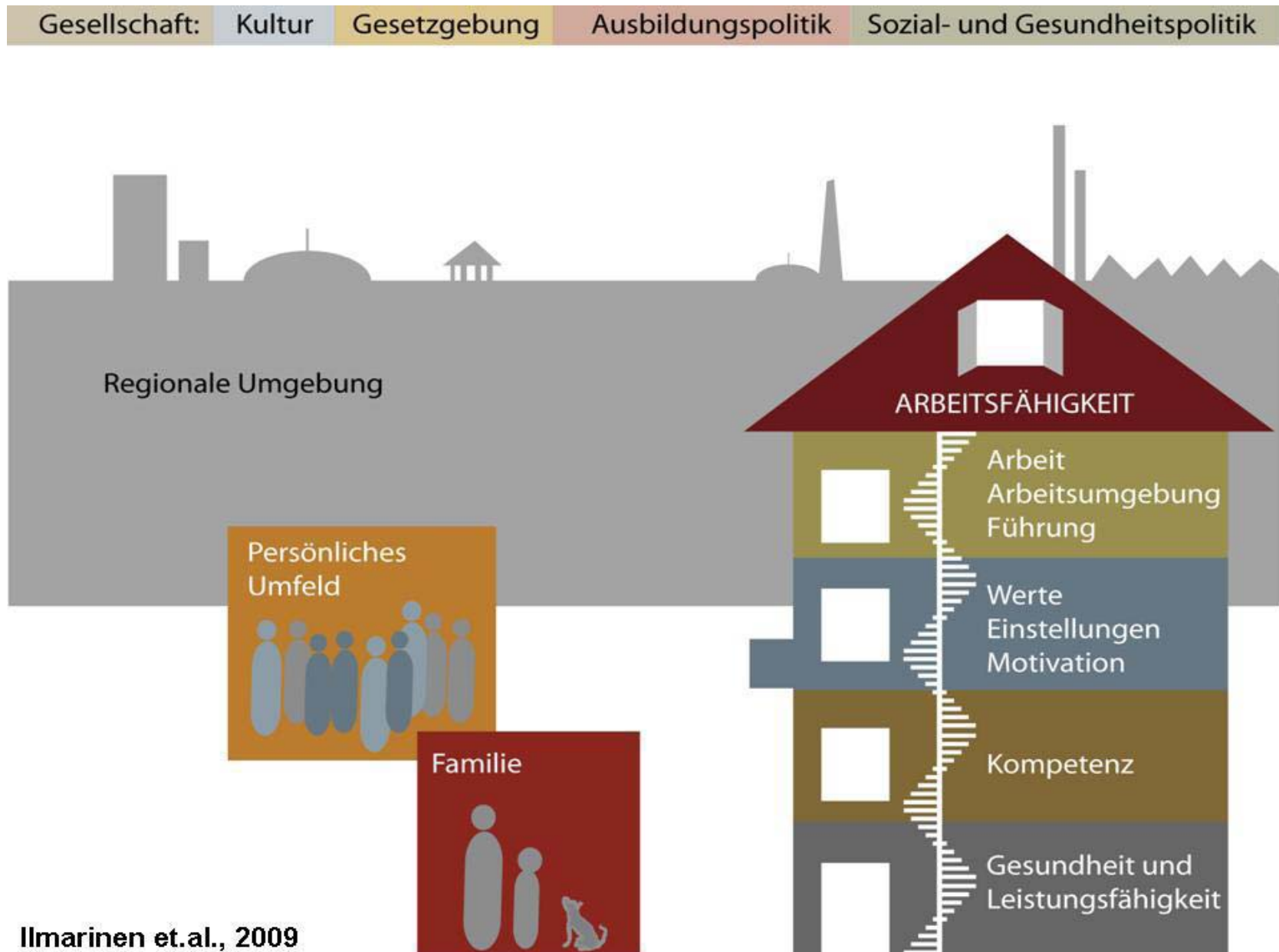
Demografische Veränderungen bewältigen – Beschäftigungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit sicher stellen

- Mitarbeiterbindung
- Identifikation
- Arbeitszufriedenheit
- Lernen
- Wissensmanagement
- Vielfalt
- Organisationskultur
- Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit
- Arbeitgeberattraktivität
-

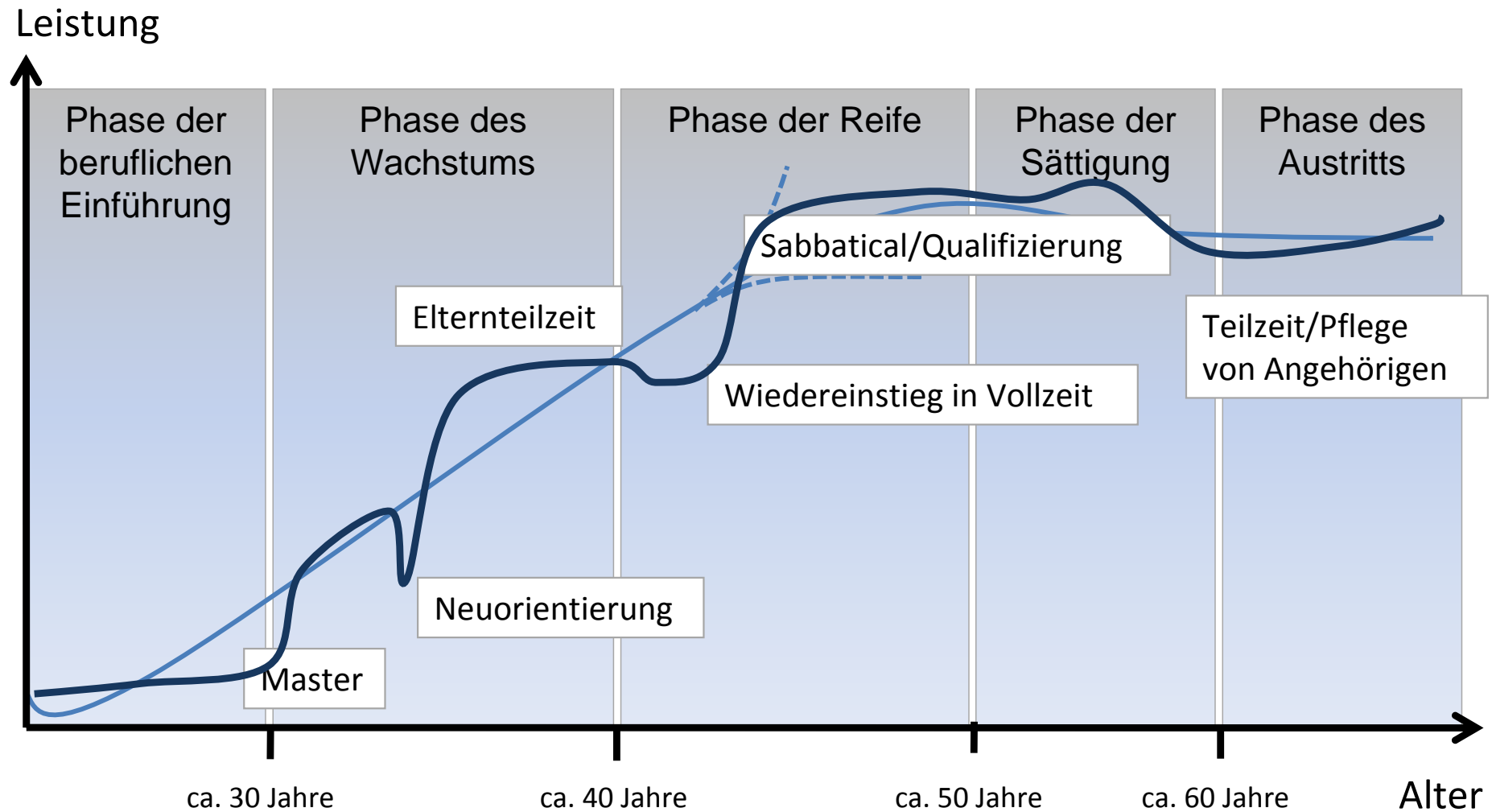
Age Diversity
Lebensphasenorientierung
Migration – Alter – Geschlecht



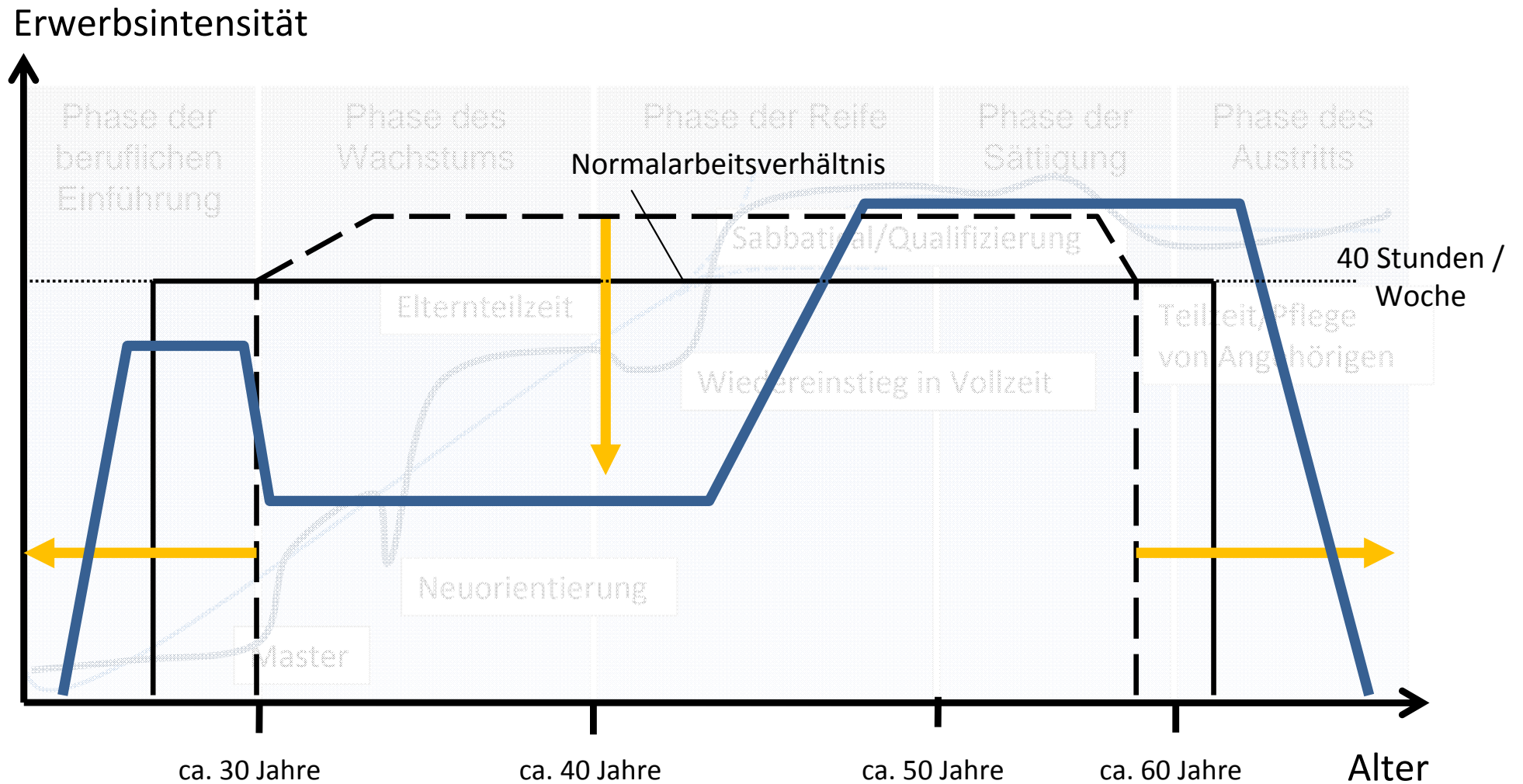
■ Handlungsfelder - Haus der Arbeitsfähigkeit



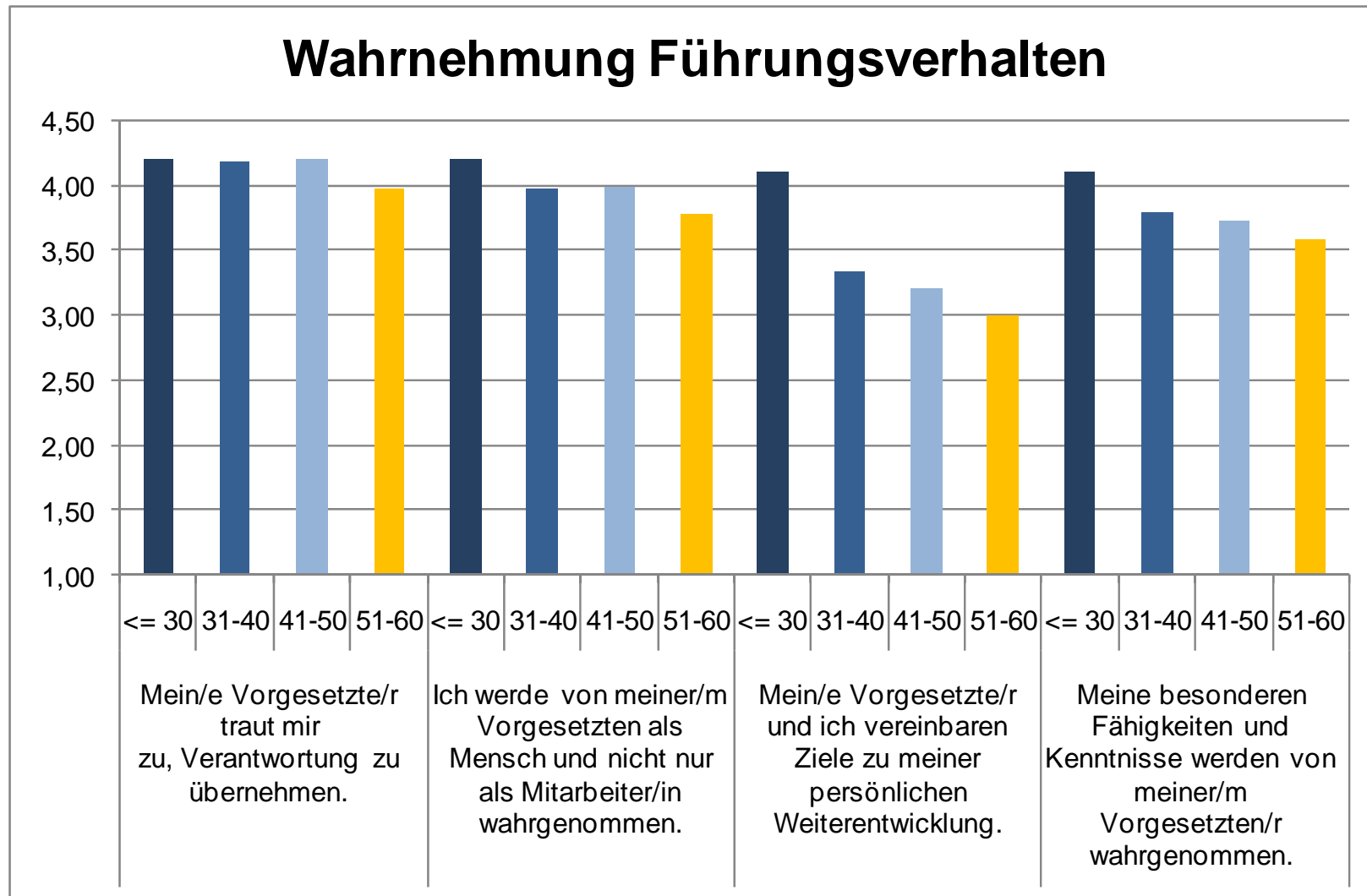
■ Age Diversity und Lebenszyklusorientierung



■ Dekomprimierung der Erwerbstätigkeit



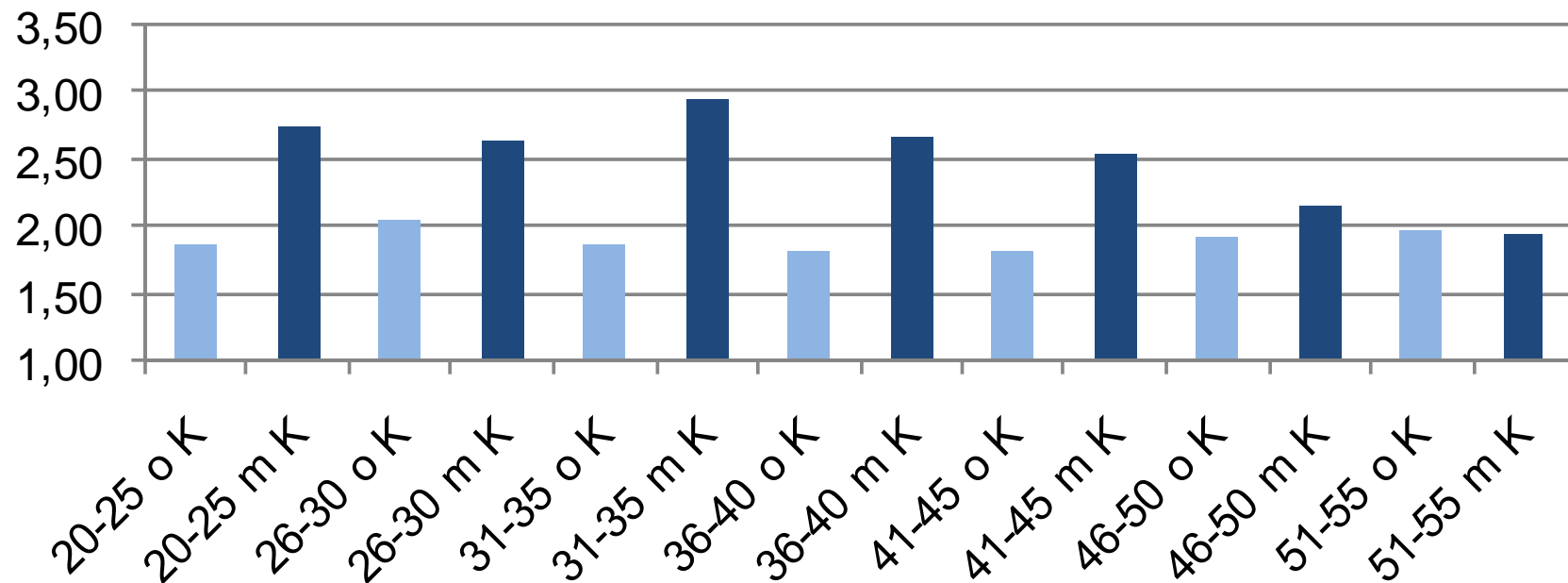
■ Wertschätzung?



N = 384, Skala 1=trifft überhaupt nicht zu bis 5 = trifft voll und ganz zu

■ Lebensphasen?

Meine private Situation erschwert meine berufliche Entwicklung.



N = 1634, Skala 1=trifft überhaupt nicht zu bis 5 = trifft voll und ganz zu

■ Vorgehen

- Situationsanalyse
- Zielformulierung / Vision
- Identifikation der Handlungsfelder
- Entwickeln von Instrumenten und konkreten Programmen
- Interne Kommunikation
- Implementierung
- Externe Kommunikation
- Steuerung- und Erfolgskontrolle

- **Wie machen es andere: Bundesagentur für Arbeit**

Demografiesensible Personalpolitik im Rahmen eines Diversity Managements

Diversity Management bei der Bundesagentur für Arbeit: Den Nutzen von Vielfalt erkennen!

Bei uns kann jede/r sein wie er/sie ist. Wir respektieren und fördern individuelle Kompetenzen und Fähigkeiten im Rahmen unserer Möglichkeiten. Denn wir verfolgen das Ziel, unsere Beschäftigten zu motivieren und zu binden und somit die individuellen Stärken für die Umsetzung unseres anspruchsvollen gesellschaftlichen Auftrags zu nutzen. Ein wertschätzender, von Respekt getragener Umgang ist unsere Arbeitsbasis. Davon profitiert jeder: Die BA und die Beschäftigten.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Broschüre „Gemeinsam stark. Mit Vielfalt fit für die Zukunft.“

■ Wie machen es andere? dm Drogeriemarkt – dialogische Führung

dm-Mitarbeitergrundsätze

Wir wollen allen Mitarbeitern helfen, Umfang und Struktur unseres Unternehmens zu erkennen und **jedem die Gewissheit geben, in seiner Aufgabe objektiv wahrgenommen** zu werden.

Wir wollen **allen Mitarbeitern die Möglichkeit geben, gemeinsam voneinander zu lernen**, einander als Menschen zu begegnen, die Individualität des anderen anzuerkennen, um die Voraussetzungen zu schaffen **sich selbst zu erkennen und entwickeln zu wollen** und sich mit den gestellten Aufgaben verbinden zu können.

<http://www.dm-drogeriemarkt.de/dmDHomepage/generator/dmD/Homepage/Unternehmen/Nachhaltigkeit/Mitarbeiter.html>

http://www.dm-drogeriemarkt.de/dmDHomepage/generator/dmD/Homepage/Unternehmen/Portrait/Grundsaeetze_des_Unternehmens/Grundsaeetze

- Kontakt und mehr Informationen

ars serendi
Dr. Christine Watrinet
Tannenstrasse 25
71088 Holzgerlingen

Mail: info@ars-serendi.de

Telefon 07031-733588-0