

Umsetzung einer lebensphasenorientierten Personalpolitik in der Praxis

mit Prof. Dr. Jutta Rump, Institut für Beschäftigung und Employability (IBE)

Zur Vorstellung und Diskussion von Umsetzungserfahrungen mit einer lebensphasenorientierten Personalpolitik (LOP) lud Professorin Jutta Rump in das Meeting IV ein. Zunächst berichtete Jutta Rump über Ergebnisse aus Praxisprojekten und Branchenforen. Bei der Suche nach Praxisunternehmen zeigte sich, dass das Thema LOP auch während der Wirtschaftskrise ein relevantes und stark nachgefragtes Thema war. Es besteht ein starker Bezug zur Fachkräftesicherung, die als starkes Argument für die Einführung einer LOP dienen kann. Als ein Ergebnis der Branchenforen zeigte sich, dass es beim Thema LOP keine Branchenabhängigkeiten gibt, aber das jeweilige Geschäftsmodell eine wichtige Rolle spielt. Ausgangsfragen der Praxisprojekte waren, was die Unternehmen schon richtig gut machen und wo sie noch besser werden können. Dazu wurde analysiert, welche Lebensphasen bzw. Lebenssituationen im Unternehmen relevant sind. Meist zeigten sich elf bis dreizehn Lebenssituationen bzw. Hintergründe, angefangen von der Elternschaft, der Pflege Angehöriger über eine selbstinitiierte Fortbildung bis zur Verschuldung, die in Bezug zu den Berufssituationen und -phasen wie Einstieg, Ausbildung, Reifephase, Ausstieg etc. gesetzt wurden. Es stehen ausreichend Instrumente und Maßnahmen für alle Lebenslagen und -situationen zur Verfügung, z. B. in der „LOP-Box“ http://www.lebensphasenorientierte-personalpolitik.de/index.php?option=com_content&view=article&id=84&Itemid=89

Bei der Diskussion von Praxiserfahrungen und -fragen zeigte sich, dass die Schwierigkeiten in der konkreten Umsetzung und liegen. Eine solcher „Werkzeugkasten“ kann nicht allgemeingültig allen Beschäftigten zur Verfügung stehen. Es müssen Leitplanken gesetzt werden, innerhalb derer zwischen den Führungskräften und Mitarbeitenden individuelle Lösungen ausgehandelt werden. Die Beteiligung der Betriebsräte und Beschäftigten ist Voraussetzung und ein Erfolgsfaktor, um den „Betriebsfrieden“ zu erhalten. Ein Spannungsfeld ergibt sich durch notwendige Unterschiede zwischen Beschäftigten(-gruppen), die durch das Geschäftsmodell bedingt sein können. Die größte Herausforderung besteht darin, die „Talking-Action-Gap“ zu überwinden und in die Umsetzung zu kommen. Dafür ist die Verankerung in Unternehmenskultur und -strategie notwendig und die Definition von messbaren Standards, die zur Objektivierung und Verbindlichkeit beitragen.

Wertschätzung von Vielfalt und ein offener Umgang mit Ängsten sind weitere Erfolgsfaktoren.