



Institut für Beschäftigung und Employability

Prof. Dr. Jutta Rump
Ernst-Boehe-Str. 4
67059 Ludwigshafen
0621 / 5203-238
jutta.rump@ibe-ludwigshafen.de

Strategie für die Zukunft

Umsetzung der Lebensphasenorientierten Personalpolitik in der Praxis

Dresden, den 24. März 2014

Inhalt:

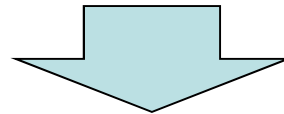
1. Die Lebensphasenorientierte Personalpolitik
2. Ergebnisse der Branchenforen
3. Ergebnisse des Second-Starter-Ansatzes
4. Im Fokus: Lebensphasenorientierte Personalpolitik und Männer
5. Auf einen Blick: die neue Veröffentlichung
6. In Zukunft ...

1. Die Lebensphasenorientierte Personalpolitik

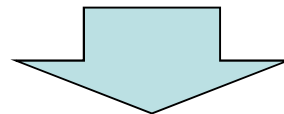
Die 10 zentralen personalwirtschaftlichen Fragestellungen zur Fachkräftesicherung

1. Wie lässt sich die Beschäftigungsfähigkeit bei längerer Arbeitszeit fördern?
2. Wie muss stärkenorientierte Personalplanung gestaltet sein?
3. Wie sehen langfristig-ausgerichtete Werdegängen aus und was sind Beschäftigungsmodellen jenseits des Alters von 60 Jahren?
4. Welche Möglichkeiten gibt es, um (potenzielle) Fachkräfte zu gewinnen?
5. Wie lassen sich Fachkräfte binden?
6. Wie lässt sich lebenslange Gesundheit fördern und erhalten?.
7. Welche Ansätze gibt es zur Vereinbarkeit von Berufs- und Lebensphasen?
8. Was bedeutet Vielfalt und wie lässt sich das Potenzial heben?
9. Welche rolle nehmen Führungskräfte ein?
10. Welche Möglichkeiten gibt es, um die Organisation im Sinne der Flexicurity zu gestalten?

Die Lebensphasenorientierte Personalpolitik stellt sich diesen Fragen.

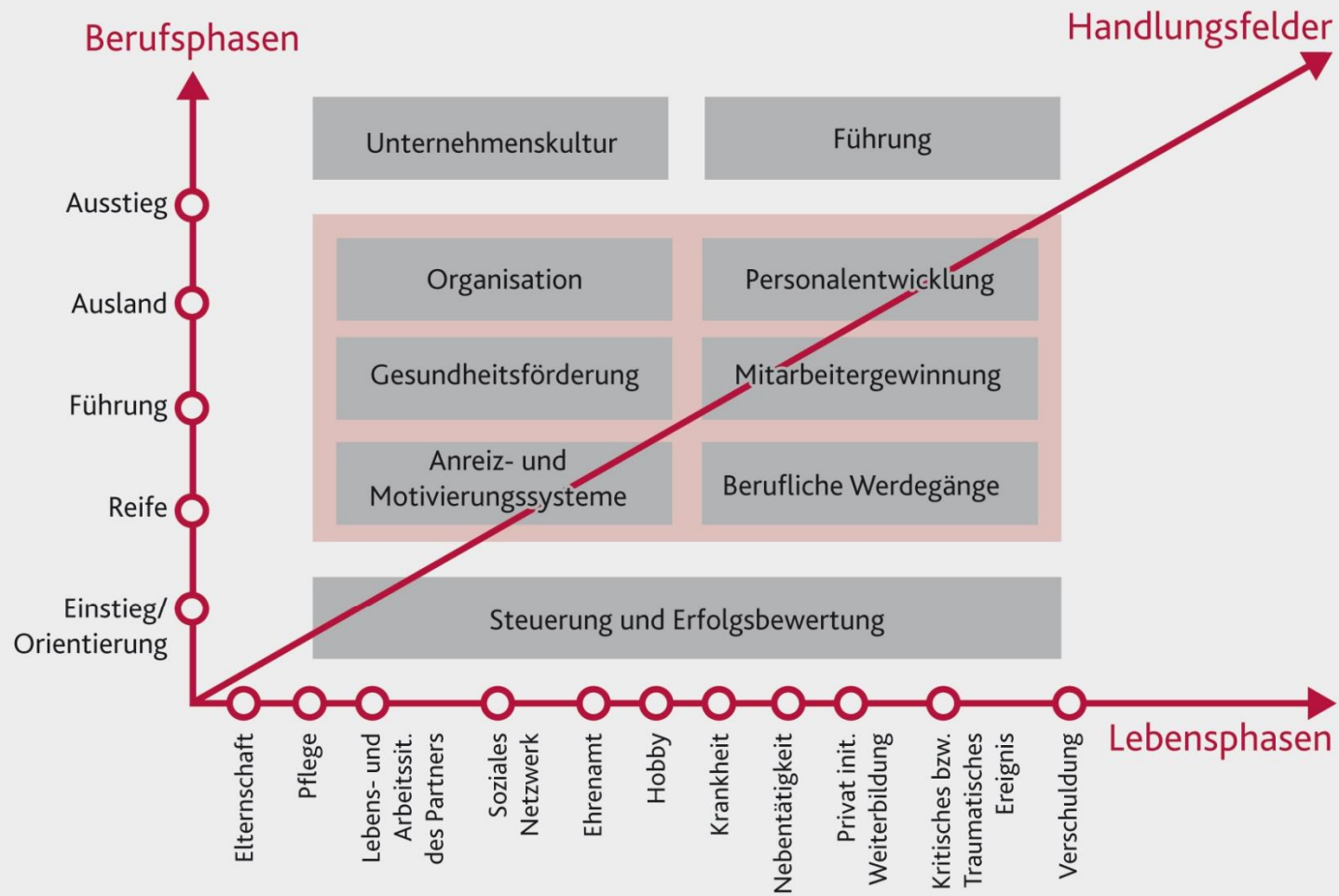


Sie kann damit zu einer Philosophie und Strategie werden im Umgang mit der Fachkräftesicherung.



Damit gehört sie in ihrer Konzeption zur Unternehmenspolitik, und in ihrer Umsetzung zur Personalpolitik.

Das Konzept der Lebensphasenorientierten Personalpolitik



2. Ergebnisse der Branchenforen

Die Ausgangsbedingungen – die jeweiligen Merkmale und Besonderheiten – sind von Branche zu Branche sehr unterschiedlich.

Aber:

Bei der Auswahl geeigneter Maßnahmen im Sinne einer Lebensphasenorientierten Personalpolitik zeigt sich, dass diese für alle Branchen gleichermaßen anwendbar sind!

Wichtigste Voraussetzungen einer erfolgreichen Umsetzung (branchenübergreifend)

- Verankerung in der Unternehmensstrategie
- Wertschätzung
- Glaubwürdigkeit
- Planungssicherheit
- Offenheit, auch im Umgang mit Ängsten
- Feedback- und Kommunikationskultur
- Stärkenorientierung
- „Werte leben“
- Vertrauen
- Transparenz

Die wichtigsten Maßnahmen aller Branchen

- Alters- und gendergemischte Teams
- Arbeitszeit- und Arbeitsortflexibilität (auch für Führungskräfte) und Reglementierung (keine „Luxus-Teilzeit“)
- Individualisierung, z. B. bei Entwicklungsplänen
- Regelmäßige Mitarbeitergespräche und -befragungen mit lebensphasenorientierten Inhalten
- Sensibilisierung der Führungskräfte
- Erhöhung von Selbstverantwortung und Freiräumen
- Anreize schaffen Vereinbarkeit von Berufs- und Lebensphase
- Lebensarbeitszeitkonten

3. Ergebnisse des Second-Starter-Ansatzes

**Die Lebensphasenorientierte Personalpolitik
ist gleichermaßen Philosophie und Strategie
im Umgang mit der Fachkräftesicherung.**

SWOT-Analyse für die Lebensphasenorientierte Personalpolitik als Strategie zur Fachkräftesicherung

| Stärken (Strengths) | | Schwächen (Weaknesses) | |
|-------------------------|---|------------------------|--|
| + | | - | |
| + | Welche internen Stärken sind zu fördern, um die Chancen zur Fachkräftesicherung sicher zu stellen? | - | Verpasst Ihre Personalpolitik wegen ihrer internen Schwächen ggf. Chancen? |
| + | | - | |
| + | | - | |
| + | | - | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| Chancen (Opportunities) | | Risiken (Threats) | |
| + | | - | |
| + | Hat Ihre Personalpolitik die Stärken, um die Risiken zu bewältigen? | - | Welchen Risiken ist Ihre Personalpolitik zur Fachkräftesicherung wegen interner Schwächen ausgesetzt? |
| + | Welche Chancen lassen sich für Ihr Unternehmen nutzen? | - | |
| + | | - | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

Fördern!

Reduzieren!

Nutzen!

Begrenzen!

| <p style="text-align: center;">Stärken</p> | <p style="text-align: center;">Schwächen</p> |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Selbst ausbilden • Professionelle Personalarbeit (Haltung, Transparenz, Prozesse/Administration) • PE-Planung • Offene (Personal-) Kommunikation • Kompetenzen der Mitarbeiter kennen (Wissen, Qualifikationen) | <ul style="list-style-type: none"> • kaum mittel- bis langfristige Personalplanung • Auswahl zu sehr problemorientiert – zu wenig potenzialorientiert • Zu wenig Mut zum Experimentieren • Zu viel Gewicht auf formaler Kompetenz (kann HR diese beurteilen?) – zu wenig Gewicht auf persönlicher Kompetenz (Passung zum Team) |
| <p style="text-align: center;">Chancen</p> | <p style="text-align: center;">Risiken</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> • PR für HR • Kreatives Vordenken (Unruheherd z.B. Demografie) • Piloten in HR • Alters- und geschlechtergemischte Teams • HR als Kulturtreiber (Kultur leben und einfordern) | <ul style="list-style-type: none"> • HR nicht auf Augenhöhe -> läuft hinterher • „Schmoren im eigenen Saft“ • Festhalten an ungeeigneten Mitarbeitern • Starre Strukturen • Nichtgelebtes Leitbild |

4. Im Fokus: Lebensphasenorientierte Personalpolitik und Männer

Über eine Lebensphasenorientierte Personalpolitik, die bewusst männliche wie weibliche Beschäftigte in den Blick nimmt, lässt sich ein allmählicher Kulturwandel im Sinne einer „**Politik der kleinen Schritte**“ anstoßen.

Insbesondere im Kontext mit **Fachkräftesicherung** und der Grundhaltung vor allem der Generation Y „In Bewegung bleiben, ohne die Balance zu verlieren“/ **Work-Life-Balance** gelingt der Kulturwandel.

Eine Veränderung im Rollenverständnis und die beidseitige Chancengleichheit fördert die Berücksichtigung von qualifizierten Frauen bei der **Besetzung von Führungspositionen**, denn es erfolgt ein Aufbrechen von Stereotypen sowie ein Überdenken von Karrieren und Karriereverläufen.

Vielen Dank für die Zusammenarbeit!