



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

Der 10-Punkte-Plan einer lebensphasenorientierten Personalpolitik

Lübeck, den 09. Dezember 2010

Agenda

Hintergründe – Trends der Arbeitswelt



Definition und Ziele einer Lebensphasenorientierten Personalpolitik



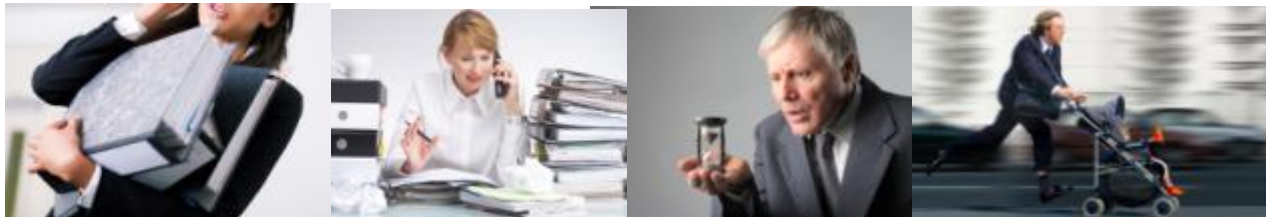
Aufbau und Umsetzung der Lebensphasenorientierten Personalpolitik



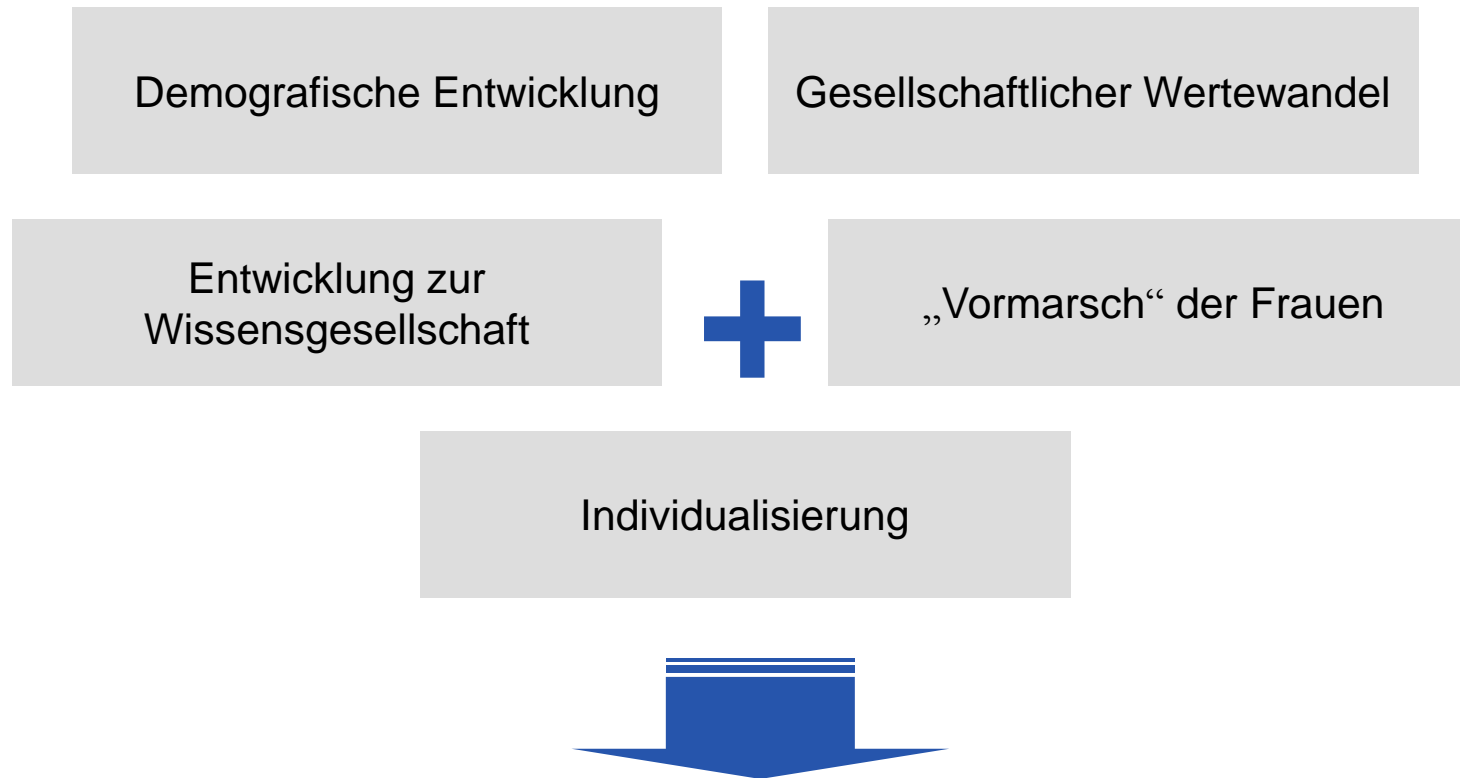
**Handlungsempfehlungen und 10-Punkte-Plan zur
Einführung einer lebensphasenorientierten Personalpolitik**

Lebensphasenorientierte Personalpolitik

1. Hintergründe – Trends der Arbeitswelt

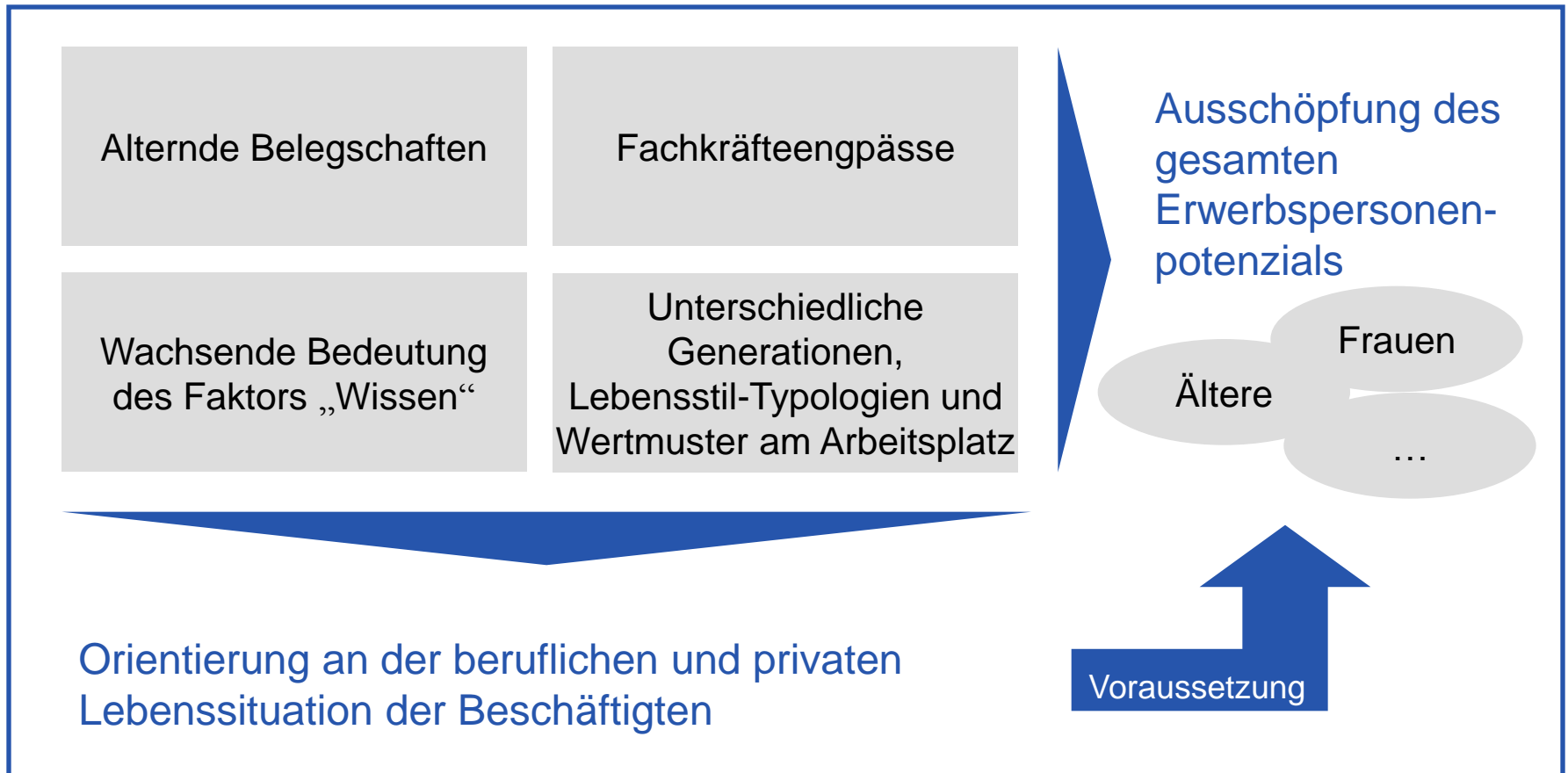


Trends der Arbeitswelt ...



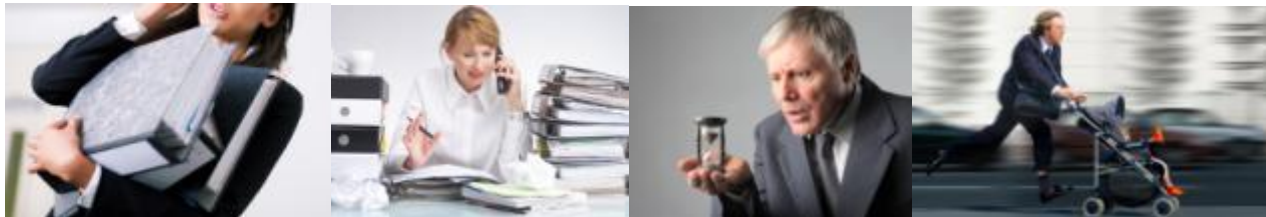
... und ihre Konsequenzen für die betriebliche Personalpolitik

Konsequenzen für die betriebliche Personalpolitik



Lebensphasenorientierte Personalpolitik

2. Definition und Ziele



Definition und Ziele einer Lebensphasenorientierten Personalpolitik

Unter Berücksichtigung der einzelnen Lebensphasen, die durch unterschiedliche private und berufliche Hintergründe gekennzeichnet sind, fokussiert eine lebensphasenorientierte Personalpolitik

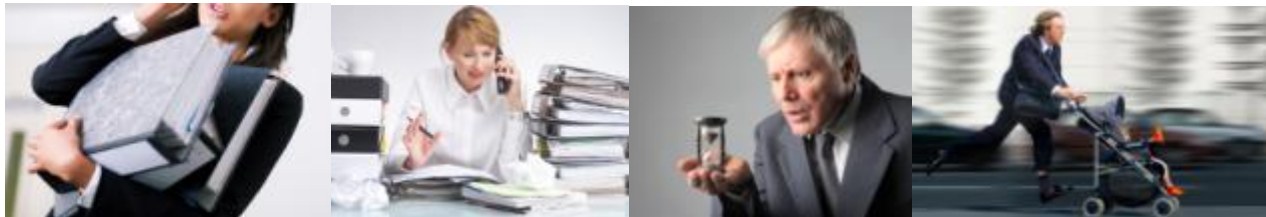
- die Entwicklung und Erhaltung der nachhaltigen **Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit** aller Mitarbeiter,
- die **Vereinbarkeit von Lebens- und Berufssituationen** sowie
- den Umgang mit den Demografieeffekten durch eine **alternsgerechte Personalpolitik**.

Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und des zukünftigen „war for talents“ ist es Ziel einer lebensphasenorientierten Personalpolitik, unter Verwendung lebensphasenorientierter Maßnahmen,

- die **Mitarbeiter** langfristig an das Unternehmen zu **binden** und
- gleichzeitig die **Arbeitgeberattraktivität** für potenzielle Mitarbeiter zu **erhöhen**.

Lebensphasenorientierte Personalpolitik

3. Aufbau und Umsetzung



HeLP

Konzept „HeLP“ –

Haus einer Lebensphasenorientierten Personalpolitik

Phasenübergreifende
Instrumente

Lebensphasenspezifische
Instrumente

Handlungsfelder

Lebenshintergründe

Berufshintergründe

- **Lebenshintergründe**

Hobbys, Lebens- und Arbeitssituation des Partners, Pflege, Verschuldung, Ehrenamt, Elternschaft, Krankheit, Nebentätigkeiten, Soziale Netzwerke, Traumatische Ereignisse, Privat initiierte Weiterbildung.

- **Berufshintergründe**

Einstiegs-/Orientierungsphase, Plateau-/Reifephase, Führungsphase, Auslandsphase, Ausstiegsphase

- **Handlungsfelder**

Führung, Unternehmenskultur, Mitarbeitergewinnung, Gesundheitsförderung, Personalentwicklung, Unternehmensservices, Kommunikation, Steuerung und Erfolgsbewertung, Anreiz- und Motivationssysteme, Organisation, Berufliche Werdegänge

Unternehmenskultur

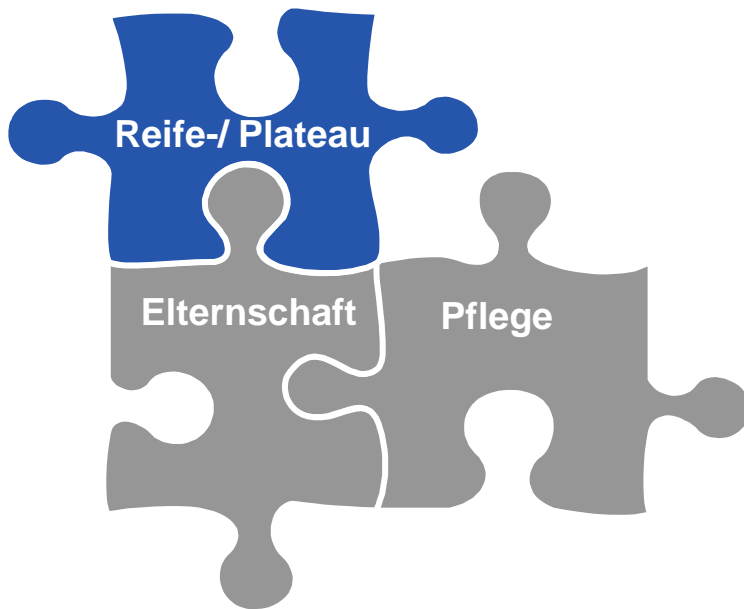
Führung

Controlling

Berufsphasen	Beruf. Einstieg	Arbeitsalltag / Arbeitsprozesse	Personalentwicklung	Veränderung (Arbeitsplatz / Bereich)	Werdegänge / Karrieren	Beruf. Rückzug (zeitl. / endgültig)
Lebensphasen						
Single	Information + Beratung					
Partnerschaft				Monitoring		
Familie / Kinderbetreuung		Flexible Arbeitsmodelle				Coaching
Familie / Pflege	Services					
Um-/ Neuorientierung				Mitarbeitergespräch		
Krankheit	Gesundheitsmanagement					
Ehrenamt / bürgerschaftl. Engagement		Kontakt halten			Wissenstransfer	

Umsetzung der Lebensphasenorientierten Personalpolitik (1/4)

Mitarbeiter XY



Reife-/ Plateau

Sachbearbeiter/-in bzw. Referent/-in XY befindet sich in der betrieblichen und/ oder beruflichen Reifephase

Elternschaft

Elternpflichten kleiner sowie schulpflichtiger Kinder

Pflege

eine bevorstehende Pflegeverantwortung kündigt sich an

Herausforderung:

- Wissenserhalt,
- Erhalt der Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit,
- Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege.

Umsetzung der Lebensphasenorientierten Personalpolitik (2/4)

- Mitarbeiter XY – Ausgewählte lebensphasenspezifische Instrumente

Handlungsfelder	Elternschaft	Pflege
Mitarbeitergewinnung	-	-
Personalentwicklung	<p>Weiterbildung in Teilzeit für Mütter/ Väter</p> <p>Coaching durch interne oder externe Fachkräfte</p>	<p>Weiterbildung in Teilzeit für pflegende Angehörige</p> <p>Coaching durch interne oder externe Fachkräfte</p>
Berufliche Werdegänge	<p>Perspektiven für eine alternative berufliche Lebensplanung aufzeigen (z.B. Unterstützung bei der Suche eines neuen Tätigkeitsbereiches innerhalb des Unternehmens)</p> <p>Berücksichtigung der Möglichkeit eines Downward Movement</p>	<p>Perspektiven für eine alternative berufliche Lebensplanung aufzeigen (z.B. Unterstützung bei der Suche eines neuen Tätigkeitsbereiches innerhalb des Unternehmens)</p> <p>Berücksichtigung der Möglichkeit eines Downward Movement</p>

Umsetzung der Lebensphasenorientierten Personalpolitik (3/4)

- Mitarbeiter XY – Ausgewählte lebensphasenspezifische Instrumente

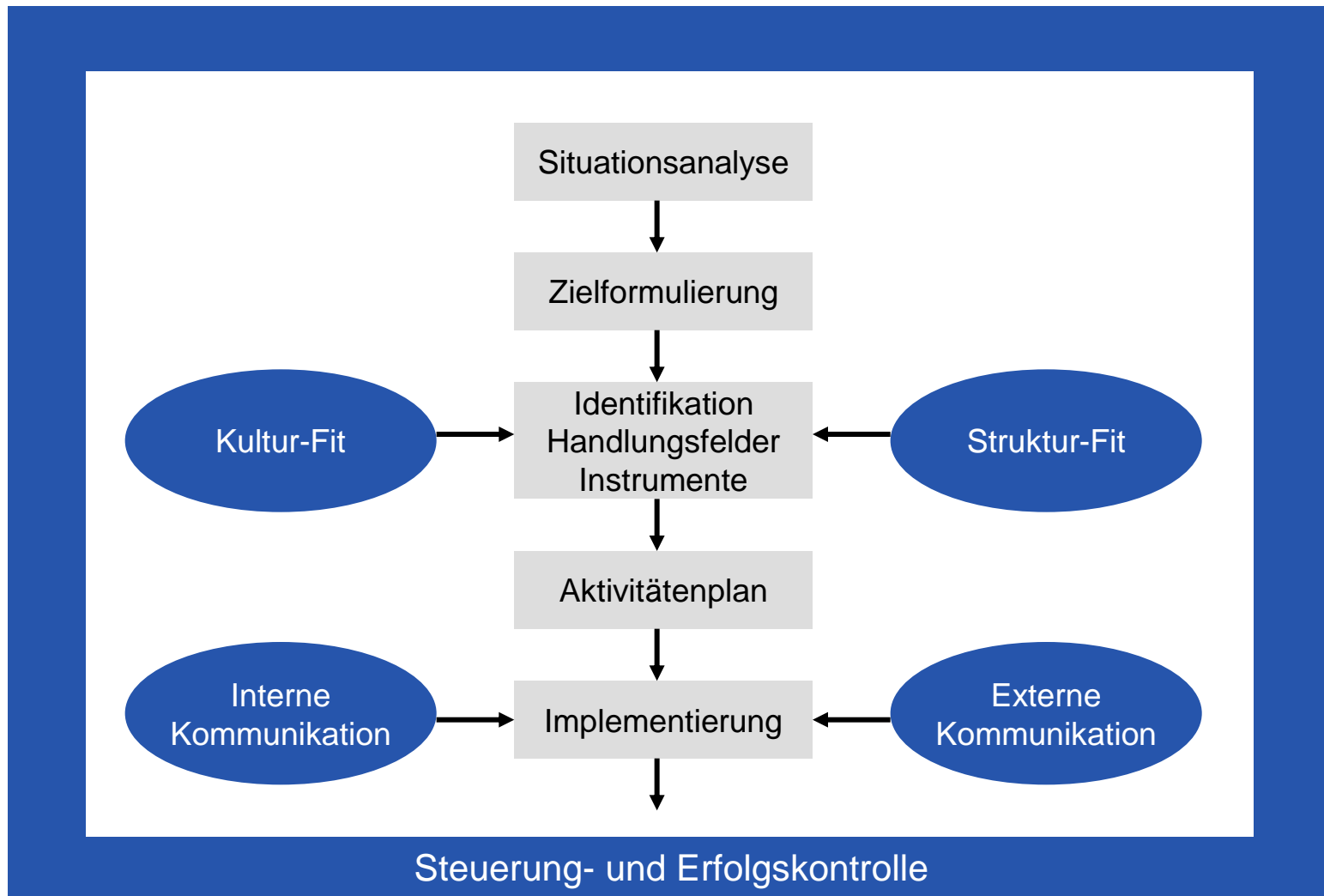
Handlungsfelder	Elternschaft	Pflege
Anreiz- und Motivationssysteme	Cafeteriamodell mit materiellen und immateriellen Komponenten Materiell: z.B. Erfolgsbeteiligung Immateriell: z.B. Kinderbetreuung (auch in den Schulferien)	Cafeteriamodell mit materiellen und immateriellen Komponenten Materiell: z.B. Erfolgsbeteiligung Immateriell: z.B. Gesundheitsvorsorge
Unternehmensservices	Eltern-Kind-Zimmer, Kooperation mit der Caritas oder anderen externen Dienstleistern, Informationsbroschüren	Individuelle Beratung und Hilfestellung, Notfallplan (Was ist konkret während der ersten Tage und Wochen zu tun?), Internetlinksammlungen, Infobroschüren, Kooperation mit Beratungsstellen, Krankenkassen und freigemeinnützigen Trägern

Umsetzung der Lebensphasenorientierten Personalpolitik (4/4)

- Alle Mitarbeiter – Ausgewählte phasenübergreifende Instrumente

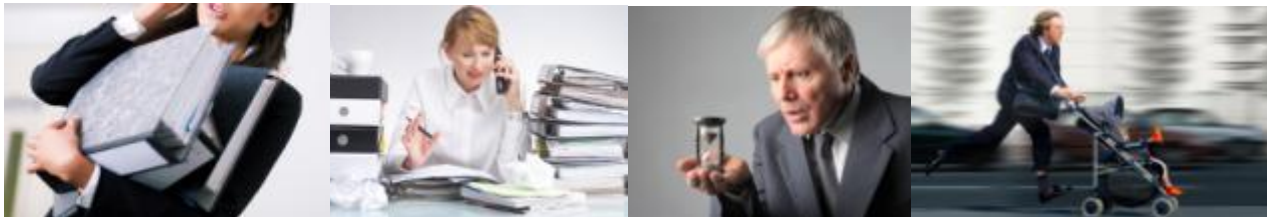
Handlungsfelder	Phasenübergreifende Instrumente
Führung	<p>Vorgesetztenbeurteilung hinsichtlich der Umsetzung der lebensphasenorientierten Personalpolitik</p> <p>Regelmäßige Mitarbeitergespräche (auch bei Austritt und Wiedereinstieg)</p>
Unternehmenskultur	<p>Sensibilisierung von Management, Arbeitnehmervertretung und Belegschaft über Interviews, Kulturtage, Seminare, Betriebsfeste, Beiträge in Mitarbeiterzeitungen, Pressemitteilungen im Internet</p> <p>Beteiligung der Beschäftigten an der Definition des neuen Leitbildes</p>
Organisation	<p>Angebot differenzierter Arbeitsmodelle</p> <p>Familien/- Vereinbarungsgerechte Besprechungstermine</p>
Gesundheitsförderung	<p>Prävention, Therapie, Kuration, Früherkennung</p> <p>Erstellung von individuellen Gesundheits- und Leistungsprofilen mit Hilfe von Gesundheitsscores in Absprache mit den Beschäftigten</p>
Kommunikation	<p>Interne Kommunikation (Mitarbeiterfeste, E-Mail, Intranet, Broschüren etc.)</p> <p>Externe Kommunikation (Internet, Broschüren, Anzeigen etc.)</p>
Sonstiges	<p>Wissensmanagement (Generationenübergreifender Wissenstransfer, Dokumentation des Erfahrungswissens über Lessons-Learned etc.)</p> <p>Kooperation mit anderen Unternehmen aus der Region</p>

Integration der lebensphasenorientierten Personalpolitik



Lebensphasenorientierte Personalpolitik

4. Handlungsempfehlungen und 10-Punkte-Plan



Handlungsempfehlungen

„ Das ist doch eine Überraschung, wenn man in den Keller schaut und sieht, was da noch für Konserven stehen.“

→ Situationsanalyse, Prozessbegleitung

„ Und dann wird es aus meiner Sicht nur funktionieren, wenn man kleine Module herauslöst [...]“

→ Aktivitäten in Module zusammenfassen und in Etappen abarbeiten

„ Es muss für den Mitarbeiter greifbar sein, sonst wird man kaum Akzeptanz finden.“

→ Schriftliche Einladung zu einem Infotag mit Rollenspielen, Imagefilmen, Infowänden etc.

„ [...] es muss uns gelingen, die Mitarbeiter und die Führungskräfte zu sensibilisieren [...]“

→ Vertrauen und Akzeptanz gewinnen, lebensphasenorientierte Führungskräfteentwicklung

10-Punkte-Plan zur Einführung der Lebensphasenorientierten Personalpolitik (1/3)

1. Verankern Sie die Lebensphasenorientierung auf der obersten Leitungsebene Ihres Unternehmens.

Machen Sie die lebensphasenorientierte Unternehmens- und Personalpolitik zur „Chefsache“ und leben Sie die Ansätze „von oben nach unten“ vor.

2. Zeigen Sie Kosten und Nutzen auf und integrieren Sie die Ansätze in den Bereich Steuerung und Erfolgsmessung.

Versuchen Sie das Konzept der lebensphasenorientierten Personalpolitik in das bestehende Controllingsystem Ihres Unternehmens zu integrieren. Z.B. in die Balanced Scorecard, wenn sie vorhanden ist. Gehen Sie offen mit möglichen finanziellen Hürden um und suchen Sie nach alternativen Lösungen.

3. Verfolgen Sie eine ganzheitliche, integrative Herangehensweise.

Fokussieren Sie alle genannten Handlungsfelder und wählen Sie die für Ihr Unternehmen passenden Gestaltungsansätze.

4. Sensibilisieren Sie die Führungskräfte.

Machen Sie sich bewusst, dass nicht selten gut gemeinte und mit hohem Aufwand implementierte Ansätze ausschließlich am Widerstand von Führungskräften scheitern.

10-Punkte-Plan zur Einführung der Lebensphasenorientierten Personalpolitik (2/3)

5. Bevorzugen Sie flexible Lösungen und pragmatische Handlungsansätze.

In der Regel fällt die Überzeugungsarbeit leichter, wenn die praktische Umsetzbarkeit für alle Beteiligten klar ersichtlich und leicht zu realisieren ist.

6. Stellen Sie insbesondere kostenneutrale und kostengünstige Maßnahmen in den Vordergrund.

Vorbehalte bezüglich kostspieliger Maßnahmen, die gerade für kleine und mittelständische Unternehmen kaum zu realisieren sind, lassen sich durch entsprechende kostenneutrale bzw. kostengünstige Gegenbeispiele entkräften.

7. Informieren Sie umfassend über die Möglichkeiten und zeigen Sie sich kreativ in Bezug auf neue Wege.

Nutzen Sie gute Beispiele aus anderen Unternehmen, um neue Ansätze für Ihre Belegschaft zu entwickeln und geben Sie ausschließlich fundierte Informationen über tatsächlich umsetzbare Maßnahmen weiter.

10-Punkte-Plan zur Einführung der Lebensphasenorientierten Personalpolitik (3/3)

8. Seien Sie auf alle „Killer-Argumente“ vorbereitet.

Setzen Sie sich bereits im Vorfeld mit möglichen Hindernissen und Hemmnissen auseinander und richten Sie Ihre Kommunikation darauf aus.

9. Führen Sie kontinuierliche Mitarbeiterbefragungen durch.

Nur wer die aktuellen Problemstellungen und Wünsche kennt, kann bedarfsgerecht planen und effektive, passgenaue Maßnahmen umsetzen.

10. Betreiben Sie intern eine offene Informationspolitik und extern eine progressive Öffentlichkeitsarbeit.

Ist das Unternehmen in der Öffentlichkeit erst einmal für seine Lebensphasenorientierung bekannt, ist es schwieriger, „das Rad zurückzudrehen“.

Betriebswirtschaftlicher Nutzen

- ❖ Bindung von Mitarbeitern (+14%).
- ❖ Erhöhung von Mitarbeitermotivation und Arbeitsproduktivität (+17%).
- ❖ Steigerung der Kundenbindung (+12%).
- ❖ Förderung von Beschäftigungsfähigkeit.
- ❖ Realisierung von Einsparungspotenzialen (Wiederbeschaffungskosten, Überbrückungskosten ...) (abhängig vom Arbeitgeber).
- ❖ Reduktion von Ausfallzeiten (-3 Tage), des Krankenstands (-12%) und der Fluktuationsrate (-16%).
- ❖ Steigerung der Attraktivität des Arbeitgebers auf dem Arbeitsmarkt (+26%).
- ❖ Imageverbesserung (+38%).
- ❖ Unterstützung in Veränderungsprozessen (Veränderungen benötigen Mitarbeiter/innen, die ein hohes Maß an Loyalität haben).

(% = im Vergleich zu nicht familienbewussten Unternehmen; Quelle FFP, 2009)

Vielen Dank für
Ihre Aufmerksamkeit!

Lebensphasenorientierte Personalpolitik

- Ihre Strategie für die Zukunft?