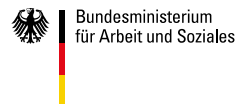


Reflexions-Workshop

Lebensphasenorientierung und Demografiefestigkeit: Innovative Ansätze in der Personalpolitik 05.06.2019, Berlin

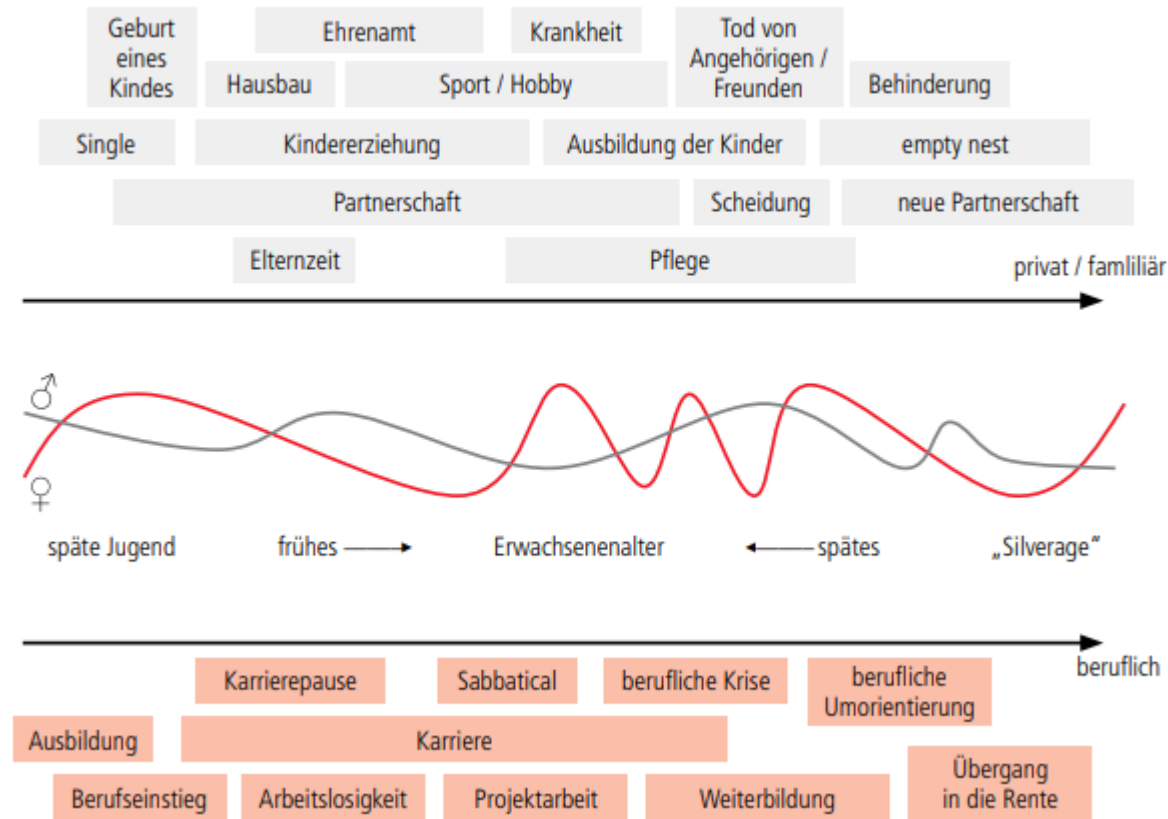
Gefördert durch:



Ablauf

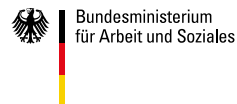
- 11:00 Uhr Begrüßung und Einführung durch die Regiestelle
- 11:30 Uhr **Impulsvorträge zu innovativen Ansätzen und Instrumenten auf dem Weg zu einer lebensphasenorientierten und demografiefesten Personalpolitik**
Tina Weber & Hanna Völkle (EAF Berlin)
Projekt „*Flexibilität und Vielfalt fördern*“
Anne Tränkner (connect Neustadt GmbH & Co.KG)
Projekt „*Miteinander wachsen – Personalentwicklung als Chance*“
- 13:00 Uhr Mittagspause
- 13:45 Uhr Austausch zu innovativer Personalpolitik zu Lebensphasen und Demographie
- 14:45 Uhr Präsentation der Arbeitsergebnisse mit Diskussion
- 15:15 Uhr Zusammenfassung
- 15:30 Uhr Abschluss

Lebensphasen und -ereignisse



Quelle: DGB Bundesvorstand, Projekt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten“

Gefördert durch:



Warum eine Personalpolitik, die Lebensphasen berücksichtigt?

Demographischer Wandel

- alternde Belegschaften
- Engpässe in der Nachwuchs- und Fachkräftegewinnung
- Notwendigkeit auf spezifische Zielgruppen und deren Lebensphasen zuzugehen (z.B. Frauen, Ältere, etc.)

Bedürfnisse von Beschäftigten

- Klassische Erwerbsverläufe mit festen Lebensphasen neben ab
- Belegschaften und Familien sowie deren Ansprüche werden heterogener (z.B. in Bezug auf Arbeitszeiten)
- Flexibilität wird für Beschäftigte zunehmend wichtiger

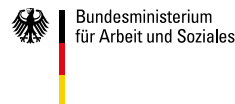
➔ Unternehmen brauchen eine Personalpolitik, die den individuellen Lebenslagen von heterogener Belegschaften entspricht

Innovative Ansätze der Personalpolitik in der Initiative „Fachkräfte sichern“

Initiative „Fachkräfte sichern“ – Handlungsfeld 5

Erhöhung der qualifikationsgerechten Erwerbsbeteiligung von Frauen durch die Entwicklung und Umsetzung von **innovativen Arbeitszeitmodellen**, die sich an den **wechselnden Lebensphasen** von Frauen und Männern orientieren, sowie durch Ansätze, die den Wiedereinstieg nach einer Familienphase erleichtern. Hierbei ist auf eine ausgewogene Balance zwischen den Erfordernissen der Betriebe und den Bedürfnissen der Beschäftigten zu achten.

Gefördert durch:



Lebensphasenorientierte Personalpolitik

Aufgaben einer Personalpolitik, die den individuellen Lebenslagen und Bedürfnissen spezifischer Zielgruppen gerecht wird:

- Entwicklung einer „beweglichen“ Arbeitsorganisation
- Ermöglichung von zeitlicher und inhaltlicher Flexibilität für Beschäftigte (z.B. durch Umsetzung von Arbeitszeitoptionen)
- Vorausschauende Qualifizierung von Beschäftigten (z.B. für gegenseitige Vertretbarkeit)
- Entwicklung von Verfahrensregeln und Routinen für den Umgang mit Ausfällen
- Einplanung von mehr personellen Reserven als zum Ausgleich von Krankheit und Urlaub nötig sind
- Kreative arbeitsorganisatorische und Vertretungslösungen (auf allen Ebenen) v.a. bei längeren Ausfällen
- Sensibilisierung von Führungskräften für sachgerechte arbeitsorganisatorische Lösungen bei Teilzeit und Elternzeit

Lebensphasenorientierung durch Arbeitszeitgestaltung



Quelle: DGB Bundesvorstand, Projekt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten“

Gefördert durch:

Beispielprojekte der Initiative „Fachkräfte sichern“ in Handlungsfeld 5

- KarisMa - Karriere 50 plus – Mit Erfahrung punkten
- kitavital: Maßgeschneiderte lebensphasenorientierte Qualifizierung für Frauen in Kindertageseinrichtungen
- HOGA Life – Anpassungsfähige Arbeitsplätze im Hotel- und Gaststättengewerbe
- „NextStep – Familie und Karriere. Lebensphasenorientierte Karriereverläufe in KMU
- AGEKO - Integriertes Trainingskonzept für selbstbestimmte, innovative und präventive Arbeitsgestaltungskompetenz in der Pflege
- # 4.0 Blended Working. Digitalisierungskompetenz und Work-Life-Balance für Berliner KMU

Lebensphasenorientierung auf tarifpolitischer Ebene

„Lebensarbeitszeit als alternative Verteilung von Erwerbsarbeitszeiten im Lebensverlauf – mit geschlechtergerechten Optionen zur Lebensgestaltung für jede/n Beschäftigten vom Eintritt ins Berufsleben bis zum Ausstieg – ist bisher tarifpolitisch kaum umgesetzt“

Beispiele für tarifpolitische Regelungen von Arbeitszeiten:

- Allgemeine Regelungen zu Arbeitsgestaltung in Manteltarifverträgen (IG Metall 2011 & Tarifabschluss 2017)
- Individuelle Rechte in Tarifverträgen (z.B. kürzere Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte im Demografie Tarifvertrag Chemie)
- Konkrete Maßnahmen (z.B. Langzeit- und Flexikonten in der Stahl- und Elektroindustrie in den Tarifgebieten NRW und Baden Württemberg)

Innovative Lösungen zur Vereinbarkeit von Arbeit und Lebensphasen

Beispiele der Studie „Kaleidoskop“ (vgl. Ideenkarten)

- „Dienstreise mit Kind“
- „Coworking Space für Eltern & Kind“
- „Plätze in Senioreneinrichtung“
- „Urlaub trotz Pflege“
- „Bewegter Arbeitsplatz“
- „Barista Workshop-Cafe“
- „Büro als Regenerationsraum“
- „Healthcare Center in Campusnähe“
- „Unternehmensurlaub“
- „Lebensmittel-Einkauf“
- uvm.

Austausch – Innovative Personalpolitik zu Lebensphasen und Demographie

Leitfragen für den Austausch

Innovative Personalpolitik zur Lebensphasenorientierung und Demographiefestigkeit

Wie können Arbeitszeit und Qualifikationsangebote im Betrieb lebensphasenorientiert gestaltet werden?

- Welche Produkte und Instrumente kommen zum Einsatz, Aktivitäten und Maßnahmen werden durchgeführt sowie Inhalte und Ideen entwickelt?

Wie werden diese transferiert und/oder verstetigt?

- Transferkonzepte, Verstetigungsmaßnahmen

Welche Erfahrungen haben Sie dabei gemacht?

- Good Practice/ Erfolgsfaktoren, Stolpersteine/Herausforderungen, wer ist einzubinden? (Betriebe, Netzwerke, Branche ...)

Welche Rolle spielen die Sozialpartner?

Bitte **visualisieren** Sie Ihre Ergebnisse zu ausgewählten Leitfragen auf der Metaplanwand.