

Zusammenfassender Rückblick auf das Projekt „Fortführung der Umsetzung der Lebensphasenorientierten Personalpolitik in rheinland-pfälzischen Betrieben“ in den Jahren 2012 und 2013

Das Design des Projektes „Fortführung der Umsetzung der Lebensphasenorientierten Personalpolitik in rheinland-pfälzischen Betrieben“ stellte sich unter Begleitung einer kontinuierlichen Öffentlichkeitsarbeit wie folgt dar:

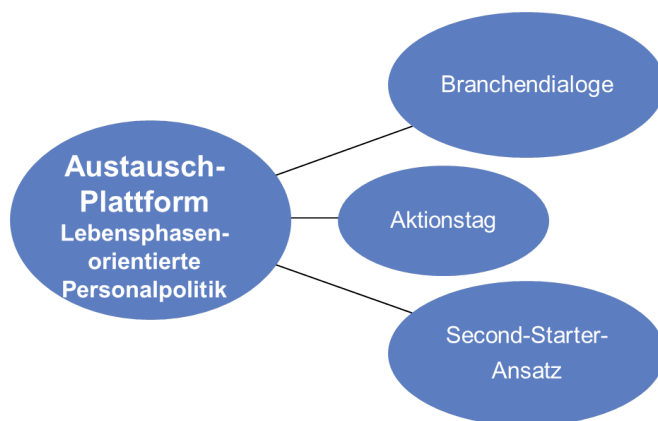


Abb. 1: Projektdesign

Hinzu kam der **inhaltliche Schwerpunkt „Mehr Zeit für Familie auch für Männer/Väter“**, in dem herausgearbeitet werden konnte, dass es neben personenbezogenen und gesellschaftlichen Einflussfaktoren wie Stereotypen, Rollenverständnis und Handlungsmustern sowie hemmenden Faktoren in Bezug auf (Steuer)recht und Infrastruktur vor allem die betrieblichen Rahmenbedingungen sind, bei denen noch Aufholpotenzial besteht. Dabei lässt sich über eine Lebensphasenorientierte Personalpolitik, die bewusst männliche wie weibliche Beschäftigte im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben in den Blick nimmt, ein allmählicher Kulturwandel im Sinne einer „Politik der kleinen Schritte“ anstoßen. Hiervon profitieren nicht nur die Väter selbst, sondern auch die Kinder, die Arbeitgeber und nicht zuletzt qualifizierte Frauen. Denn eine Veränderung im Rollenverständnis und die beidseitige Chancengleichheit fördert die Berücksichtigung von qualifizierten Frauen bei der Besetzung von Führungspositionen, da ein Aufbrechen von Stereotypen, ein veränderter Umgang mit Macht und Machtpositionen sowie ein Überdenken von Karrieren und Karriereverläufen erfolgt.

Mit Bezug zur **Austauschplattform Lebensphasenorientierte Personalpolitik** sind neben dem **Aktionstag** „Unternehmen 2030“ am 31.10.2012, der mit namhaften Referent/innen und angeregten Diskussionen etwa 180 Teilnehmer/innen für die Thematik gewinnen konnte,

insbesondere die Ergebnisse der **sieben Branchendialoge** sowie der **sechs Netzwerktreffen** im Rahmen des sogenannten Second-Starter-Ansatzes hervorzuheben.

Die **Branchendialoge** zu den in Rheinland-Pfalz schwerpunktmäßig vertretenen Branchen (Verarbeitendes Gewerbe, Finanzdienstleistungen und unternehmensnahe Dienstleistungen, Handel, Dienstleistungsorientierte Gesundheitswirtschaft, Öffentliche Verwaltung, Chemie & Pharma sowie Handwerk) mit insgesamt mehr als 400 Teilnehmer/innen machen deutlich:

- Die Ausgangsbedingungen sind von Branche zu Branche sehr unterschiedlich, doch bei der Auswahl geeigneter Maßnahmen im Sinne einer Lebensphasenorientierten Personalpolitik zeigt sich, dass diese für alle Branchen gleichermaßen anwendbar sind!
- Gerade kleine und mittelständische Betriebe zeigen ein großes Interesse an der Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch und an der Vorstellung von Best-Practice-Beispielen.
- Es ist insbesondere die Thematik der Fachkräftesicherung, die Unternehmen aller Branchen „unter den Nägeln brennt“.

Als Maßnahmen zur Bewältigung der Herausforderungen in der Arbeitswelt werden über alle Branchen hinweg vor allem die folgenden als sinnvoll erachtet:

- Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber
- Arbeitszeit- und Arbeitsortflexibilität (auch für Führungskräfte)
- Individualisierung
- Regelmäßige Mitarbeitergespräche und -befragungen mit lebensphasenorientierten Inhalten
- Sensibilisierung der Führungskräfte
- Erhöhung von Selbstverantwortung und Freiräumen
- Alters- und gendergemischte Teams

Dafür bedarf es nach Ansicht der Teilnehmer/innen bestimmter Voraussetzungen:

- Verankerung in der Unternehmensstrategie
- Nutzung von Netzwerken (z. B. für unternehmensübergreifende Rotationen)
- Wertschätzung
- Transparenz, Glaubwürdigkeit und Vertrauen
- Planungssicherheit
- Offenheit, auch im Umgang mit Ängsten
- Feedback- und Kommunikationskultur
- Stärkenorientierung

Auch die im Projektverlauf durchgeführten sechs **Netzwerktreffen** im Rahmen des **Second- Starter-Ansatzes** standen ganz im Zeichen der Fachkräftesicherung. Es kamen jeweils zwischen 25 und 60 interessierte Personal- und Unternehmensverantwortliche aus Rheinland-Pfalz und den angrenzenden Bundesländern an der Hochschule Ludwigshafen zusammen, um unterschiedliche Facetten der Gewinnung, Bindung und Förderung von Fachkräften zu diskutieren. Dabei stand die Frage nach den zentralen Arbeitsplatzentwicklungen der Zukunft ebenso im Blickpunkt wie die Identifizierung von „Goldenen Regeln zur Fachkräftesicherung“. Vor allem ging es aber auch darum, konkrete Handlungshinweise für die Praxis zu identifizieren und im Erfahrungsaustausch voneinander zu lernen. Dabei wurde immer wieder deutlich, dass im Hinblick auf die Fachkräftesicherung der Individualisierung der Personalpolitik eine herausragende Rolle zukommt. Das Netzwerk, entstanden aus den Modellbetrieben des Projektes „Strategie für die Zukunft – Lebensphasenorientierte Personalpolitik“ in den Jahren 2009 bis 2011, zählt inzwischen mehr als 100 Personen. Der Wunsch nach Vernetzung ist auch zum Ende der Veranstaltungsreihe groß und wurde insbesondere von Vertretern kleiner und mittelständischer Betriebe geäußert, die bereits innerhalb der abgelaufenen Projektphase wertvolle Impulse aus dem Austausch ziehen konnten.

Zusammenfassend lassen sich vor allem folgende Kriterien als **Attraktivitätsfaktoren für Unternehmen** zur Fachkräftesicherung identifizieren:

- Wertschätzung und Förderung von Vielfalt
- Authentizität nach innen und außen
- Positionierung als „unverwechselbare Marke“ (Employer Branding)
- Lebensphasenorientierung und Individualisierung für Männer und Frauen
- Entwicklungsperspektiven (z. B. auch für Frauen in Führungspositionen)
- Erhalt der „Marktgängigkeit“ der Mitarbeiter/innen

Es lässt sich allerdings auch erkennen, dass die Attraktivität eines Arbeitgebers für Fachkräfte stark von **regionalen Faktoren** beeinflusst wird, die ein Unternehmen nur vor dem Hintergrund eines entsprechenden konzertierten Zusammenwirkens unterschiedlicher Akteure (Verbände, Kammern, Gewerkschaften, Wirtschaftsförderer, Bildungseinrichtungen, Arbeitsagenturen, Personal- und Betriebsräte etc.) mitgestalten kann. Dabei spielen Aspekte wie bezahlbarer Wohnraum, attraktive Bildungsangebote, eine gute Betreuungs- und Verkehrsinfrastruktur sowie der Abbau von hemmenden Bedingungen, z. B. in Bezug auf eine mangelnde Willkommenskultur, eine Rolle.

