



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

Strategie für die Zukunft

Lebensphasenorientierte Personalpolitik Öffentliche Verwaltung

Ergebnisse des World-Cafè

Mainz, den 11. Juni 2013

1. Ergebnisse Cafèhaus-Talk (15 Minuten)

Durch welche Merkmale und Besonderheiten der Personalpolitik ist die Öffentliche Verwaltung gekennzeichnet? – jetzt und in Zukunft?

Merkmale der öffentlichen Verwaltung heute

- Personal- und Stellenabbau
- Hoher Frauen- und Teilzeitanteil
- Lebenslange Bindung an die Organisation
- Undurchlässige Laufbahnen und inhomogener Altersaufbau (Begrenzte Aufstiegschancen; Weiterkommen hängt nicht von der eigenen Eignung, sondern von offenen Stellen ab)
- Starres Tarifsysteem -> „starre“ Urlaubsregelung
 - > keine leistungsorientierte Bezahlung
 - > fehlende Durchlässigkeit Privatwirtschaft <-> öffentlicher Dienst
- Stellenplan -> Besoldung

Merkmale der öffentlichen Verwaltung in der Zukunft

- Flexible Arbeitszeitmodelle
- Befristungserfordernis (wiss. Bereich) -> z.B. Elternzeit
- Fachkräftemangel durch Konkurrenz mit Wirtschaft
- Wertschätzung und Verlässlichkeit
- Reorganisation
- Haushaltskonsolidierung
- Attraktivität der Inhalte
- Vereinbarkeit Familie und Beruf
- Image (-pflege)
- Rekrutierung (Menge/ Qualität)
- Aus- und Fortbildung
- Serviceorientierung
- Flexibilität

2. Ergebnisse Cafèhaus-Talk (15 Minuten)

Welche Maßnahmen der Personalpolitik sind für Ihren Bereich/ Ihr Unternehmen/ Ihre Institution sinnvoll?

Wie können diese erfolgreich umgesetzt werden und welche Voraussetzungen sind ggf. dafür zu schaffen?

Als sinnvoll erachtete Maßnahmen (1/2)

Bereich Organisation

- Teilzeitquoten erhöhen (anspruchsvolle Tätigkeiten sollten auch in Teilzeit möglich sein)
- Reglementierung Teilzeit (Koordinierung, „Luxus“-Teilzeit, sinnvolle Skalierung)
- Flexible Arbeitszeiten / Vertrauensarbeitszeit -> Homeoffice
- Aus – und Wiedereinstieg -> Anreize schaffen
- Lebensarbeitszeitkonto
- Altersgemischte Teams
- Regeln abschaffen hin zur Ergebniskultur

Bereich Services for Life

- Vereinbarkeit von Beruf und Leben (z.B. Väter in Teilzeit, Betreuungsangebot)
- Gesundheitsmanagement

Bereich Führung

- Möglichkeit der Führungsposition in Teilzeit

Als sinnvoll erachtete Maßnahmen (2/2)

Bereich Personalentwicklung

- Wissenstransfer
- Unterschiedliche Personalentwicklungsgespräche- und modelle
- Bildungsfreistellung und Ermöglichung von Weiterbildung (z.B. Studium)
- Altersgerechte Fortbildung
- Interne Ausschreibungen
- Fordern und Fördern

Bereich Employer Branding

- Identifikation fördern -> Arbeitgeber
-> Arbeit
- Image und Wertschätzung der Arbeit / Umgangston
- Intensive Nachwuchswerbung (modern)

Voraussetzungen für die erfolgreiche Umsetzung

- Förderung der Bereitschaft zur Erhöhung der Beschäftigungsquote
- Akzeptanz für neue Arbeitsmodelle (wie bspw. Homeoffice) schaffen
- Weg von der starren Denkweise hin zu einer flexibleren

3. Ergebnisse Cafèhaus-Talk (15 Minuten)

Welchen Beitrag kann die Personalpolitik in Ihrer Branche leisten, um Männern und Frauen gleichermaßen Chancen einzuräumen, sich privat und beruflich zu verwirklichen?

Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern

- Flexible Arbeitszeiten für alle
- Förderung der Elternzeit und Teilzeit, sowie die Akzeptanz derer bei Männern

Entwicklungsmaßnahmen/ Werdegänge

- Echte Führung in Teilzeit -> ehrliche Analyse
- Teilzeitgerechte Fortbildungen

Veränderung der Unternehmenskultur

- Bewusstseinswandel -> Vorbilder
 - > Rollenbilder verändern
 - > Kampagnen
- Weg von der Präsenzkultur

Organisatorische Maßnahmen

- Dialog: Geben <-> Nehmen
Fordern <-> Fördern

Weitere Maßnahmen

- Fehlanreize bei Rekrutierung vermeiden
- Interessenausgleich nutzen
- Führungskräfte sensibilisierung
- Jobsharing (wenn möglich)
- Allgemein keine schematischen Lösungen