

Forum Equal Pay Day

19.12.2011, Nürnberg

Dr. Beatrix Behrens, Geschäftsbereich Personal/Organisationsentwicklung, Personalpolitik/Personalentwicklung

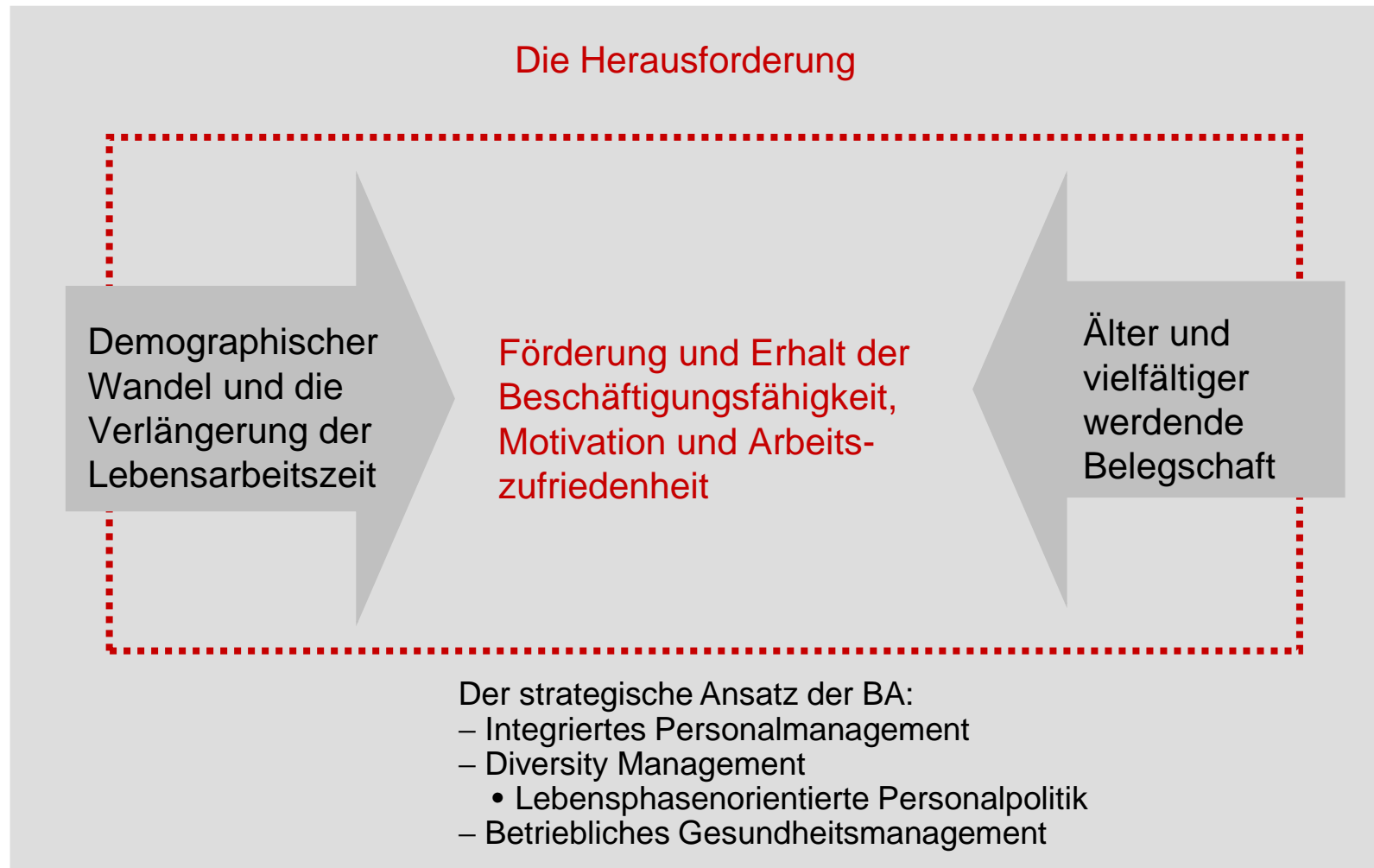


Lebensphasenorientierte Personalpolitik



Bundesagentur für Arbeit

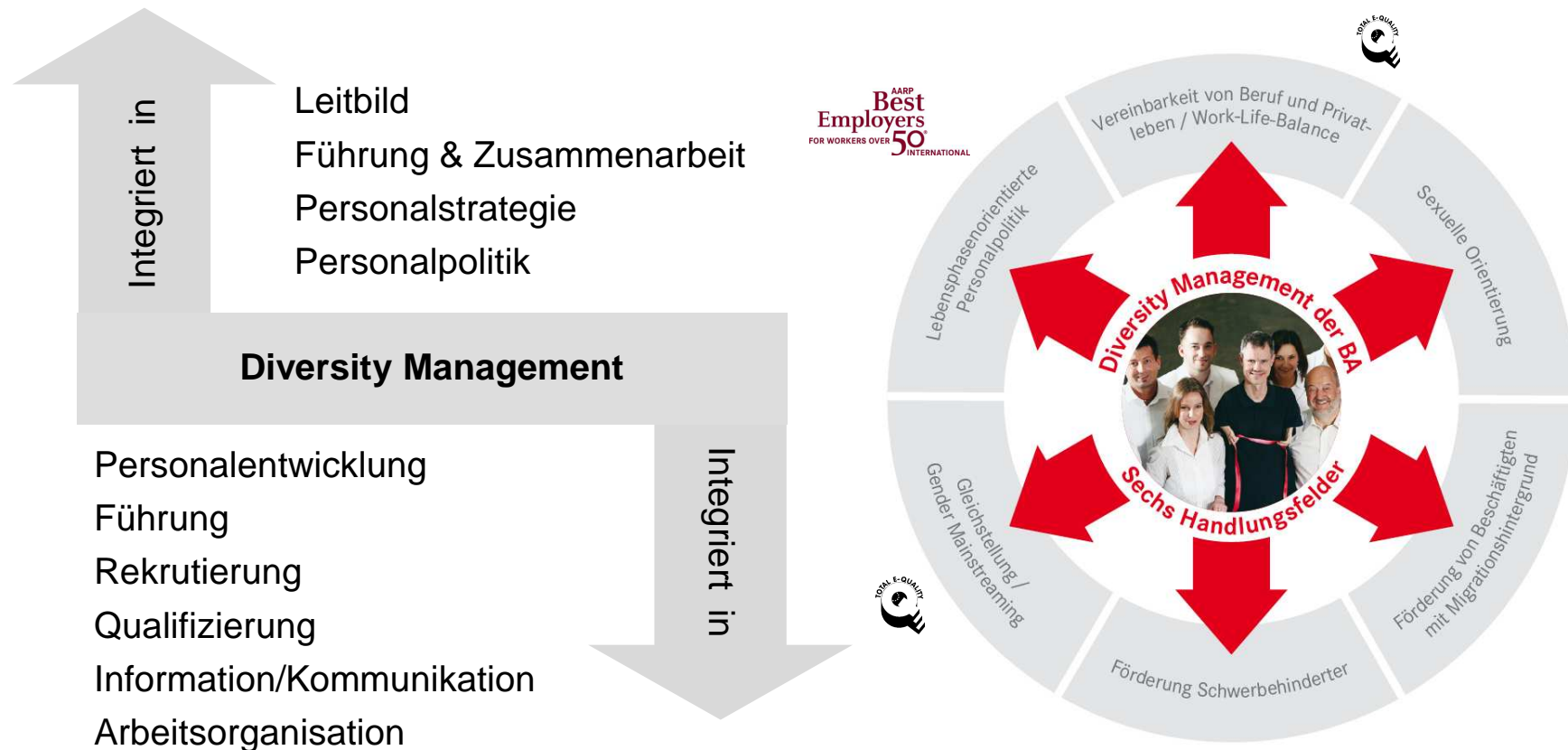
Konsequenzen für die Personalpolitik der BA: Demografiesensibles Personalmanagement



Strategie des demografiesensiblen Personalmanagements in der Umsetzung - Diversity Management

Geschäftspolitisches Ziel:

„Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter motivieren, Potenziale erkennen & ausschöpfen“



Lebensphasenorientierte Personalpolitik – Tragendes Handlungsfeld des Diversity Managements

Ziel: Beschäftigungsfähigkeit sichern, Motivation und Arbeitszufriedenheit fördern und erhalten

Phase 1	Phase 2	Phase 3	Phase 4
<ul style="list-style-type: none"> Schule Berufsausbildung/ Studium 	<ul style="list-style-type: none"> Berufseinstieg Berufsrückkehr nach Elternphase Karriere (-Start) <p>„Rush hour des Lebens“</p>	<ul style="list-style-type: none"> Karriere (zweite Phase) Berufliche Entwicklung (horizontal/vertikal) Berufsrückkehr nach langer Familienphase Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger 	<ul style="list-style-type: none"> „Aktiver Ruhestand“
	<p>Alternierende Telearbeit und mobiles Arbeiten, Teilzeit, Organisationservice Kinder und Pflege (OKiP), Langzeitkonten etc. zur flexiblen, individuellen Steuerung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben</p>		<p>In Planung: Konzept zum Ausstieg aus dem Berufsleben / Wissenstransfer</p>
	<p>Betriebliches Gesundheitsmanagement</p>		

Kompetenzerwerb, -nutzung, -weiterentwicklung, Wissenstransfer / lebenslanges Lernen

Psychologischer Vertrag: Situationsabhängige Inhalte des psychologischen Vertrages zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber zur Sicherstellung von Motivation und Leistung in jeder Lebensphase.

Lebensphasenorientierte Personalpolitik bei der BA

2. Phase: Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben



„Rush hour
des Lebens“

- Dialogbasierte Führungsinstrumente mit Berücksichtigung der individuellen Berufs- und Lebensplanung aus jeder Altersperspektive (LEDi, FKF, MAG)
- Potentialanalyse und Potentialförderung im PE-Design
- Modulare Kompetenzentwicklung
- flexible Arbeitszeitmodelle / Teilzeit / Langzeitkonten
- Telearbeit / mobiles Arbeiten
- Programm zur Begleitung in Beurlaubungs- und Wiedereinstiegsphasen mit „Selbsteinschätzung“
- Information über Vakanzen auch an Beurlaubte
- Zusendung von Infomaterial
- Zugriff auf Lernplattform der BA von extern
- Zugriff auf Intranet von extern (*in Vorbereitung*)
- Qualifizierung mit Kinderbetreuung / Qualifizierung in Teilzeit
- Ausbildung in Teilzeit
- Organisationservice Kinder und Pflege (OKiP)
- Förderung und Pflege von Netzwerken



Förderung und
Stärkung der
Eigenverant-
wortung



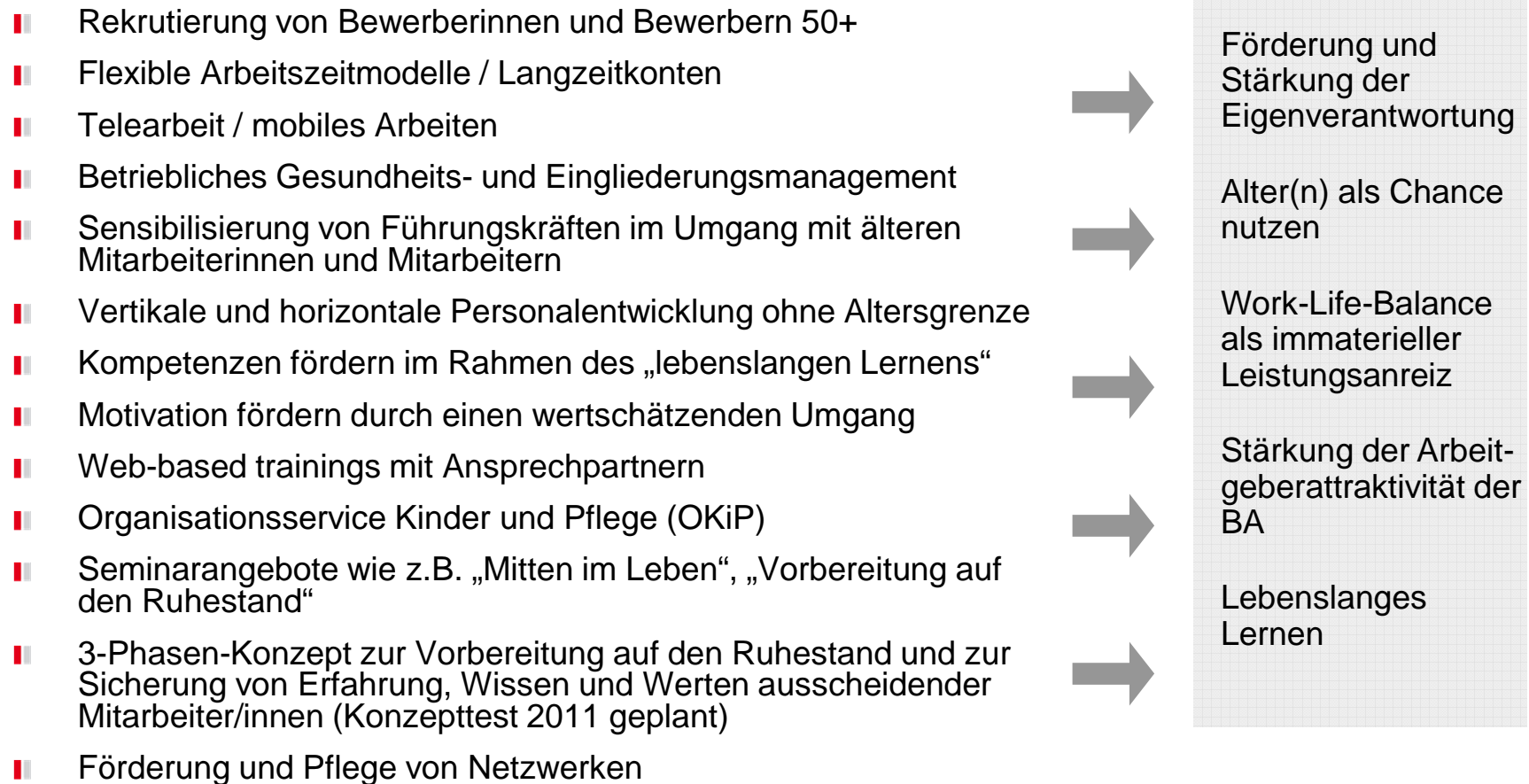
Work-Life-Balance
als immaterieller
Leistungsanreiz



Stärkung der
Arbeitgeber-
attraktivität der BA

Lebensphasenorientierte Personalpolitik bei der BA

3. Phase: Vereinbarkeit Beruf und Privatleben / Ältere Beschäftigte



Lebensphasenorientierte Personalpolitik bei der BA

4. Phase: Aktiver Ruhestand

- zeitlich befristete Rekrutierung von Ruheständlern
- Trainertätigkeiten
- Aufbau und Beratung internationaler Arbeitsverwaltungen
- Mentoring, Lernpaten
- Teilnahme an und Beratung von Projekten
- ...



Wertschätzung und Nutzen von Erfahrung und Wissen auch über die aktive Berufsphase hinaus