



Personalpolitik 2.0

Die gesamte Arbeitswelt wandelt sich mit hoher Geschwindigkeit. Ständige Veränderungen prägen unseren Arbeitsalltag. Wirtschaftliche Treiber wie der demografische Wandel, eine moderne Wissens- und Informationsgesellschaft und ein auf Nachhaltigkeit fokussiertes Handeln entwickeln sich zu Trends. Hieraus entwickelt sich eine neue Personalpolitik. Wir bezeichnen sie als Personalpolitik 2.0.

Durch welche Trends kam es zur Personalpolitik 2.0?

Demografischer Wandel

Deutschland ist geprägt durch einen Rückgang junger und mittlerer Altersgruppen und eine explosionsartige Zunahme älterer Menschen. Diese Entwicklung hat erhebliche Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt. Denn die durchschnittliche Lebenserwartung steigt, ältere Altersgruppen überwiegen, die Geburtenrate sinkt. Dies beeinflusst das Rentensystem schwer. Auch wenn das gesetzliche Rentenalter erhöht wurde. Die Möglichkeit der Verrentung ab 63, durch die große Koalition, war wieder ein Schritt zurück. Es werden zu wenig junge Altersgruppen da sein, um die überwiegenden alten Altersgruppen zu „finanzieren“.

Für Unternehmer bedeutet dies, Vorsorge zu betreiben. Mitarbeiter frühzeitig aus- und weiterzubilden, sich den Fachkräftebedarf zu sichern und die Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden. Achten Sie auf die sich verändernden Rahmenbedingungen und Anforderungen der jungen Generationen.

Wissens- Und Informationsgesellschaft

Wissen ist in immer kürzerer Zeit überholt, vor allem je spezieller das Wissen ist. Forschungsgebiete werden immer größer, so sehr, dass es heute bereits schwierig ist, schon einzelne Wissenschaftsgebiete zu überblicken. Noch vor 200 Jahren war man als Universalgelehrter in der Lage einen Gesamtüberblick über verschiedene Forschungsgebiete zu haben. Wissen und Kompetenzen sind die Treiber für Innovationen. Innovationen sind aber notwendig, wenn nicht gar Voraussetzung, um auf dem immer vielfältiger werdendem Markt zu überleben. Wissensmanagement, als Wettbewerbsfaktor, ist heute bereits von großer Bedeutung.

Ein transparentes Wissensmanagement, eingebettet in eine Unternehmenskultur der offenen Kommunikation, eines konstruktiven Feedbacks und der persönlichen Verantwortung aller Mitarbeiter für ihren jeweiligen Anteil an den Unternehmensergebnissen, trifft die heutigen Marktanforderungen. Es trifft die Marktanforderungen für die Positionierung und Weiterentwicklung Ihrer Produkte. Es trifft aber vor allem auch die Marktanforderungen im Wettbewerb, um die besten Fachkräfte.

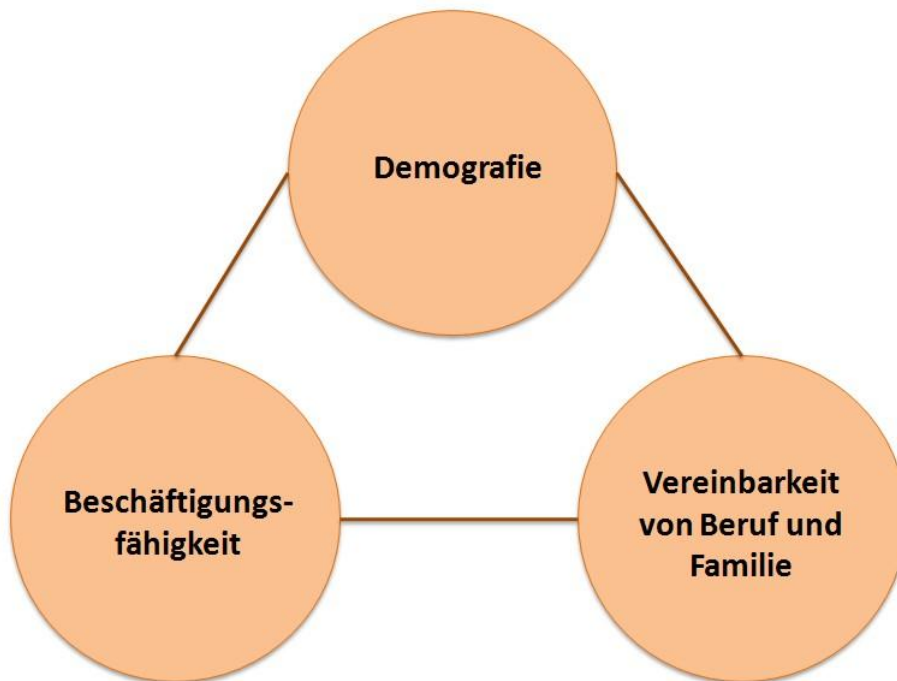
Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit in der Arbeitswelt von morgen fokussiert auf einen verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen. Ressourcen, die unsere Arbeitswelt bestimmen. Identifikation und Motivation der Mitarbeiter, Qualifikationen und Kompetenzen sowie Wohlbefinden und Gesundheit.





Diese drei Trends waren die Hauptursachen für die neue Personalpolitik 2.0. Sie passt sich dem demografischen Wandel an, fokussiert auf den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und beinhaltet Maßnahmen für die verschiedenen Lebensphasen der Mitarbeiter.



Personalpolitik 2.0 kombiniert diese verschiedenen Bereiche und ist darauf bedacht, ein Gleichgewicht zwischen ihnen herzustellen.

Beschäftigungsfähigkeit (Employability) sichert langfristig und nachhaltig die Fähigkeit aller, am Arbeits- und Berufsleben teilnehmen zu können. Die steigende Wissensintensität und die hohe Veränderungsgeschwindigkeit erfordern für erfolgreiches Unternehmertum beschäftigungsfähige Mitarbeiter.

Fachliche Kompetenz zu finden, zu entwickeln und zu binden ist heute aber nicht mehr ausreichend. Sie ist der Ausgangspunkt für einen kontinuierlichen Prozess hin zur Beschäftigungsfähigkeit. Die schnelle technische Entwicklungen und eine Verdoppelung des Wissens alle 5 Jahre, verstärken die Bedeutung für den kontinuierlichen Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit.



Personalpolitik 2.0



Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen gleichermaßen dazu beitragen, dass eine gemeinsame Beschäftigungsfähigkeit für beide Parteien gesichert ist. Dazu sind Rahmenbedingungen zu schaffen. Diese müssen weder aufwendig noch teuer sein. Sie müssen nur Möglichkeiten schaffen, den Prozess zur Beschäftigungsfähigkeit für alle fließend und offen zu halten. Seitens der Arbeitnehmer gehört das Verständnis und die Bereitschaft dazu.

Denn die Anforderungen an Ihre Mitarbeiter steigen und deren Lebensarbeitszeit verlängert sich. Durch längere Lebensarbeitszeiten, zunehmende Komplexitäten in den Arbeitssituationen und hohen Leistungsdruck, empfinden Mitarbeiter ihre Arbeitswelt als instabil und unsicher. Diesen Anforderungen können ihre Mitarbeiter nur mit Hilfe von zwei Voraussetzungen gerecht werden. Der kontinuierliche Prozess, zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit, reduziert oder vermeidet gar berufliche Ängste der Mitarbeiter. Vielmehr gibt dieser Prozess Selbstsicherheit. Die zweite Voraussetzung zur Beschäftigungsfähigkeit ist ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Berufs-, Privat- und Familienleben, was durchaus unterschiedlich gewichtet sein kann. Es hat maßgeblichen Einfluss auf Einstellung und Engagement der Mitarbeiter, sich selbst im Prozess zur Beschäftigungsfähigkeit zu engagieren (Vgl. Artikel „Lebensphasenorientierte Personalpolitik“).

Passen Sie sich den Veränderungen an und sichern Sie so Ihre Zukunftsfähigkeit. Gestalten Sie ihre Personalpolitik 2.0 zu einer Investitionspolitik zur Zukunftsausrichtung und -sicherung.

Mit der Personalpolitik 2.0 erhöhen sie die Kompetenzen und Qualifikationen Ihrer Mitarbeiter. Sie vergrößert auch den Personenkreis, aus welchem Sie Fachkräfte einstellen können, wenn Sie Frauen, Ältere und auch Migranten berücksichtigen. Oftmals finden Sie in diesem Personenkreis sogar ein deutlich höheres Interesse und Engagement zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit.

Der Autor Joachim Berendt ist Inhaber der Unternehmensberatung Berendt & Partner und Spezialist für Unternehmenskultur und Wissensmanagement. Er arbeitet als Berater, Lehrtrainer, Dozent und Coach. Das Beratungsunternehmen Berendt & Partner ist für seine Qualitätsberatung vom TÜV Süd nach DIN ISO 9001:2008 zertifiziert. <http://www.berendt-partner.de>.