UVB Personalforum 2022

23.02.22

UVB Personalforum 2022

"Mit älteren Beschäftigten leistungsfähig in die Zukunft"

Der Altersdurchschnitt unserer Unternehmen steigt. Noch vor wenigen Jahren wurden viele Beschäftigte bereits vor dem 65. Lebensjahr in den Ruhestand verabschiedet. Inzwischen ist ein Weiterarbeiten über den Renteneintritt hinaus für Unternehmen und Beschäftigte zunehmend gewünscht und im Rahmen des Fachkräftemangels auch erforderlich. Was heißt das jedoch für die Unternehmen? Wie gestaltet man eine gute altersdiverse Personalarbeit? Mit diesen Themen haben wir uns in unserem Personalforum beschäftigt

Prof. Jürgen Deller der Leuphana Universität Lüneburg stellte den von ihm entwickelten „Later Life Workplace Index“ vor. Dieser dient zur Beurteilung organisationaler, altersinklusiver Praktiken und Arbeitsbedingungen für den erfolgreichen Umgang mit altersdiversen Belegschaften. Mit ihm können Handlungsempfehlungen abgeleitet werden, um die Produktivität, Gesundheit und Motivation älterer Beschäftigter zu erhalten. Für Unternehmen besteht die Möglichkeit, sich am LLWI aktiv zu beteiligen.

Was heißt es, die **„Berufslebensplanung als Führungskonzept“** zu gestalten, stellte **Imme**

Jungjohann, verantwortlich für die Personalentwicklung bei der Investitionsbank Berlin, vor. Sich frühzeitig, schon mit jungen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen bezüglich ihrer Lebensplanung zu besprechen, schafft eine hohe Compliance und ist ein Teil guter, wertschätzender Führungskultur. Die IBB hat dafür den „Bialog“ geschaffen, ein Gesprächsformat zur Reflexion, zur persönlichen Entwicklung und somit auch zur Berufslebensplanung.

Die Chancen für Betriebe und deren Beschäftigte durch ein strukturiertes Demografiemanagement erläuterte **Uta Sadowski-Lehmann**, Gerontologin mit dem Schwerpunkt **„Demografischer Wandel und Fachkräftesicherung“**. Es geht darum, die „Verhältnisse mitzugestalten und nicht nur auf das Verhalten Einfluss zu nehmen“. Generationenmanagement sollte in der Unternehmensstrategie verankert werden und eine Zukunftsvision beinhalten, dann kann es erfolgreich werden. Zu einem praxisorientierten Vorgehen gehört als Basis eine Altersstrukturanalyse. Darauf aufbauend kann man mit verschiedenen Tools und Methoden ein zukunftsweisendes Demografiemanagement entwickeln.

Detaillierte Informationen finden Sie in den Präsentationen der drei Referenten. Diese können Sie im internen Bereich dieser Website als Download abrufen.

- Auf Xing teilen
- Auf Facebook teilen
- Auf X teilen
- Auf LinkedIn teilen

- Drucken
- Als PDF speichern

Ansprechpartnerin: