

**Ergebnisdokumentation für den Expertenworkshop
„Fachkräfte halten durch flexible Berufsausstiegsmodelle“
im Projekt**

**„Flexibilisierung des Übergangs in die Nacherwerbsphase – Ausstiegsmanagement
als Aufgabe betrieblicher Personalpolitik in Sachsen“**

06. Juli 2011, 13:00 – 17:00 Uhr
Bildungswerk der Sächsischen Wirtschaft gGmbH
Rudolf-Walther-Str. 4
01156 Dresden

Programm

1. Begrüßung und Einführung

2. Impulsreferat: Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Fachkräftesituation in Sachsen

siehe Präsentation von Herrn Wolfgang Nagl, Institut für Wirtschaftsforschung, Dresden

3. Präsentation und Diskussion der Ergebnisse der Expertenbefragung zur Gestaltung eines betrieblichen Ausstiegsmanagements in KMU

siehe Präsentation von Frau Nadine Frank, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung, Nürnberg

4. Inhaltliche Bearbeitung der Gestaltungsfelder zum betrieblichen Ausstiegsmanagement: Handlungsbedarf, Ansatzpunkte und Unterstützungsbedarf der Betriebe

siehe Dokumentation S. 2-3

Inhaltliche Bearbeitung der Gestaltungsfelder zum betrieblichen Ausstiegsmanagement: Handlungsbedarf, Ansatzpunkte und Unterstützungsbedarf der Betriebe

Problemlagen/Handlungsbedarf und Ansatzpunkte/Instrumente betrieblichen Ausstiegsmanagements:

Gestaltungsfelder	Problemlagen/Handlungsbedarf	Ansatzpunkte/Instrumente
Strategische Personalplanung	<ul style="list-style-type: none"> • innerbetriebliche Personalflexibilität durch Einsatz von Zeitarbeit und Projektbefristungen contra langfristige Personalplanung • begrenzte zeitliche und personelle Ressourcen (oftmals Geschäftsführung und Personalabteilung in Personalunion) • Probleme bei der Mitarbeitergewinnung bzw. -bindung • Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung nimmt mit zunehmendem Alter ab 	<ul style="list-style-type: none"> • Auftragsprognosen optimieren • Kompetenz- und Qualifikationspools aufbauen • zeitlich befristete Qualifizierungsstrategie (z.B. 1-2 Jahre) • externe Unterstützung bei der Entwicklung und Umsetzung von Personalentwicklungskonzepten (z.B. durch bsw) • besser eine pragmatische Personalentwicklung als gar keine • als Arbeitgeber attraktiv sein: interessante Arbeitsinhalte; Entscheidungsspielräume; eigenverantwortliches, selbstständiges Handeln der Mitarbeiter; kurzer Arbeitsweg; Hilfe bei Wohnungssuche; flexible Gehaltsstrukturen • nicht nur vertikale Entwicklungsmöglichkeiten (Karriere) aufzeigen sondern auch Perspektiven auf horizontaler Ebene (Fachkarriere/Experte) • flexible Projektstrukturen anstatt „Linie bis zum Tod“: jüngere Mitarbeiter kommen schneller in Führungspositionen und ältere werden entlastet • auf Altersmischung bei der Gestaltung von Strukturen achten, z.B. altersgemischte Abteilungen/Teams • altersgerechte/s Personalmanagement/-entwicklung: Lernangebote/Qualifizierungen für gesamte Belegschaft unabhängig vom Alter zur Verfügung stellen • kontinuierliche Weiterbildung • Anreize für Weiterbildungsbeteiligung schaffen (z.B. Punk-

		te/Prämien; Weiterbildung als Voraussetzung für Ausübung bestimmter Tätigkeiten)
Innerbetrieblicher Wissenstransfer	<ul style="list-style-type: none"> • Wissen wird nicht oder nur eingeschränkt weitergegeben 	<ul style="list-style-type: none"> • Austausch und Lernen in peer groups/ unter Gleichgesinnten • moderierte Supervision; Fallbesprechungen; • Mentoring • selbstbestimmter Wissenstransfer; weniger Vorgaben/ Einwirkung von „oben“
Flexible Arbeitszeitgestaltung	<ul style="list-style-type: none"> • fehlende gegenseitige Sicherheit bzgl. des zukünftigen Einsatzes; Verlässlichkeit von Absprachen ungewiss • ältere Mitarbeiter wollen nicht mehr im Schichtsystem arbeiten und Verantwortung abgeben 	<ul style="list-style-type: none"> • Vertrauen und Ehrlichkeit hinsichtlich der Bedürfnisse • offene, aktive und gemeinsame Gestaltung des Übergangs in die Rente • „gute“ Beispiele offen im Unternehmen kommunizieren • Mitarbeiterentwicklungsgespräche für Ältere/ „Zukunftsgespräche“ • arbeits- und sozialrechtliche Rahmenbedingungen sind zu beachten
Projektbezogene Rückbindung	<ul style="list-style-type: none"> • arbeits- und sozialrechtliche Rahmenbedingungen kontraproduktiv 	<ul style="list-style-type: none"> • Rückbindung schon frühzeitig vor dem Ausstieg planen • bezahlt oder ehrenamtlich • Einbindung in Aus- und Weiterbildung • Berateraufträge • Übernahme organisatorischer oder betreuender Tätigkeiten

Unterstützungsbedarf der Betriebe:

- Infoveranstaltung für KMU, um für das Thema zu sensibilisieren
- Beratungsangebote für Mitarbeiter bei extremen Arbeitsbelastungen
- Beratung der Mitarbeiter zu Beschäftigungsmöglichkeiten beim Übergang in die Rente: Welche Form der Beschäftigung rechnet sich sowohl für den Mitarbeiter und das Unternehmen?
⇒ Rechtsexpertise, Praxisbeispiele (mit konkreten Berechnungen)