

Anmeldung

Bitte senden Sie uns Ihre Anmeldung per Post, Fax oder E-Mail bis zum 30.06.2011 zu.

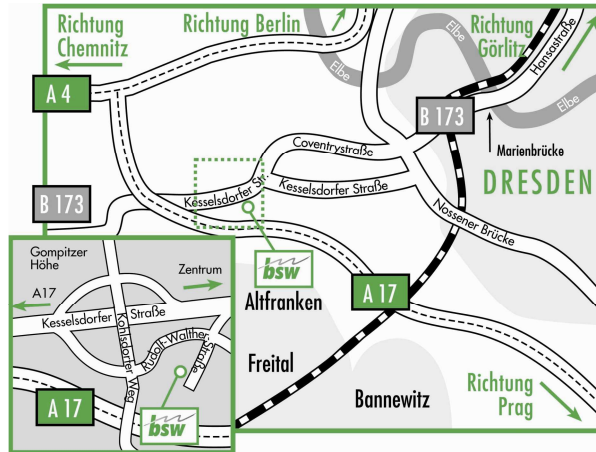
Bildungswerk der Sächsischen Wirtschaft gGmbH
Roswitha Helfer
Rudolf-Walther-Str. 4
01156 Dresden

Telefon: +49 351 42 50 217
Fax: +49 351 42 50 251
E-Mail: helfer@bsw-mail.de

Name, Vorname _____
Funktion _____
Institution _____
Straße _____
PLZ, Ort _____
Telefon _____
E-Mail _____

Veranstaltungsort

Bildungswerk der Sächsischen Wirtschaft
Rudolf-Walther-Straße 4
01156 Dresden



Anfahrt mit dem ÖPNV:
Mit der Straßenbahn Linie 7 (Richtung Pennrich) bis Haltestelle Gompitzer Höhe oder mit dem Bus Linie 333 (Richtung Kesselsdorf, Wilsdruff) bis Haltestelle Gompitzer Höhe.



Information

Expertenworkshop: Fachkräfte halten durch flexible Berufsausstiegsmodelle

06. Juli 2011, 13.00 Uhr - 17.00 Uhr
Dresden, Bildungswerk der Sächsischen Wirtschaft

Gefördert mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Freistaates Sachsen

Herausgeber (V.i.S.d.P.): Prof. Dr. Severing • fbb gGmbH
bzZ gGmbH Hausdruckerei • Goelfried-Keller-Straße 4 • 81245 München



Ausstiegsmangement als Aufgabe betrieblicher Personalpolitik

Zur Minderung der Fachkräfteproblematik in Sachsen sind Unternehmen gefordert, Nachfolger aus den eigenen Reihen frühzeitig zu entwickeln und die Leistungsträger länger zu halten.

Notwendig sind in diesem Kontext auch alternative Ansätze zur bisherigen Verrentungspraxis, die auf eine längere Verweildauer im Beruf abzielen und einen gleitenden Ausstieg aus dem Berufsleben ermöglichen. Das zu frühe Ausscheiden älterer Mitarbeiter birgt die Gefahr des Verlustes wichtigen Fach- und Erfahrungswissens. Können zudem vakante Stellen nicht adäquat wiederbesetzt werden, führt dies zu kostspieligen Wertschöpfungsverlusten bis hin zur Gefährdung der Wettbewerbsfähigkeit. Dem gegenzusteuern ist somit eine betriebswirtschaftlich relevante Aufgabe im Unternehmen. Aber auch bei den Beschäftigten ist ein Bedarf wahrnehmbar, Arbeitszeit und -belastung im Alter zu reduzieren oder sich auch nach dem Renteneintritt weiterhin beruflich zu engagieren.

Doch wie kann der Prozess des Übergangs in die Nacherwerbsphase im Unternehmen vorausschauend gemanagt werden? Wie können Unternehmen ihren spezifischen Handlungsbedarf frühzeitig erkennen? Welche Maßnahmen sind zu ergreifen? Und welche arbeits- und sozialrechtlichen Rahmenbedingungen sind dabei zu beachten?

Die Auseinandersetzung mit diesen Fragen ist Gegenstand des Workshops. Auf Basis der Ergebnisse einer hierzu in Sachsen durchgeführten Expertenbefragung wollen wir gemeinsam mit Ihnen die Anforderungen an ein praxistaugliches Konzept zum betrieblichen Ausstiegsmanagement identifizieren und geeignete Strategien und Methoden ermitteln, die KMU bei der Umsetzung unterstützen.

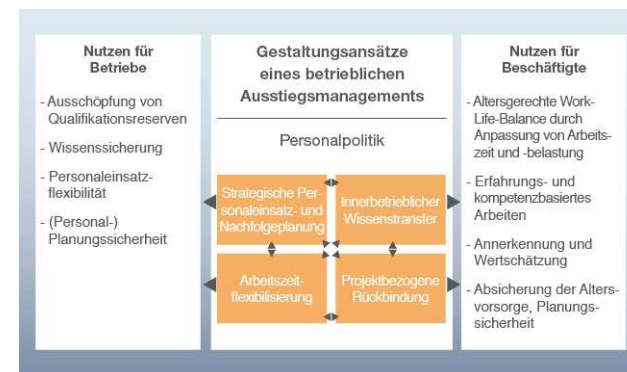
Der Workshop wird im Rahmen des Projektes „Ausstiegsmanagement als Aufgabe betrieblicher Personalpolitik in Sachsen“ durchgeführt. Die Ergebnisse des Workshops dienen der Erarbeitung von Handlungshilfen und eines Qualifizierungskonzeptes für betriebliche Akteure aus KMU. Das Projekt wird gefördert durch Mittel des Europäischen Sozialfonds und des Freistaates Sachsen.

Programm

- 13.00 Uhr **Eintreffen der Teilnehmer**
- 13.15 Uhr **Begrüßung und Einführung**
- Matthias Maier
Bildungswerk der Sächsischen Wirtschaft
- 13.30 Uhr **Impulsreferat: Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Fachkräftesituation in Sachsen**
- Wolfgang Nagl
ifo-Institut Dresden
- 14.00 Uhr **Präsentation und Diskussion der Ergebnisse der Expertenbefragung zur Gestaltung eines betrieblichen Ausstiegsmanagements in KMU**
- Nadine Frank
Forschungsinstitut Betriebliche Bildung
- 14.45 Uhr **Kaffeepause**
- 15.15 Uhr **Inhaltliche Bearbeitung der Gestaltungsfelder zum betrieblichen Ausstiegsmanagement (Betrieblicher Handlungsbedarf und Ansatzpunkte)**
- 16.45 Uhr **Schlussfolgerungen und Ausblick auf die weitere Projektarbeit**
- Matthias Maier
Bildungswerk der Sächsischen Wirtschaft
 - Nadine Frank
Forschungsinstitut Betriebliche Bildung
- 17.00 Uhr **Ende der Veranstaltung**

Mitarbeiterpotenziale länger nutzen durch flexible Ausstiegsmodelle

Der Wettbewerb um junge qualifizierte Mitarbeiter am Arbeitsmarkt überschattete bisher die Frage danach, wie man ältere Arbeitnehmer bestmöglich aus ihrer beruflich aktiven Zeit entlassen kann. Möglichkeiten des flexiblen Ausstieges aus dem Erwerbsleben wurden bislang vorrangig über das Altersteilzeitmodell in Form der Blockvariante genutzt. Während Arbeitnehmer diese Möglichkeit wahrnahmen, um früher in Rente zu gehen, verfolgten Arbeitgeber das Interesse, die Verjüngung des Personalbestandes voranzutreiben. Vor dem Hintergrund sinkender Fachkräftezahlen und einem steigendem Bedarf an qualifizierten Mitarbeitern führt diese Strategie mittelfristig in die Sackgasse.



Erforderlich sind Ausstiegsmodelle, die das Wissen, die Erfahrung und die Leistungskraft der Älteren möglichst lange im Unternehmen halten. Solche Ausstiegsmodelle beinhalten Wissensmanagementprozesse ebenso wie eine frühzeitige, transparente und nachhaltige Kompetenz- und Nachfolgeplanung und flexibel gestaltbare Arbeitszeitmodelle, die einen stufenweisen Übergang in die Rente ermöglichen.

Hier besteht für einen Großteil der KMU noch Nachholbedarf: beginnend mit juristischen Fragen zu flexiblen Beschäftigungsmöglichkeiten und deren Vertragsgestaltung vor und nach dem Renteneintritt, der Integration praktikabler Instrumente des Wissenstransfers bis hin zu regionalen Fördermöglichkeiten zur Umsetzung von Ausstiegsmodellen.