

# Lebensphasenorientierte Personalarbeit

**Wolfram Kaiser**

Bereichsleiter Personal  
Hamburger Volksbank

**Regionalforum**

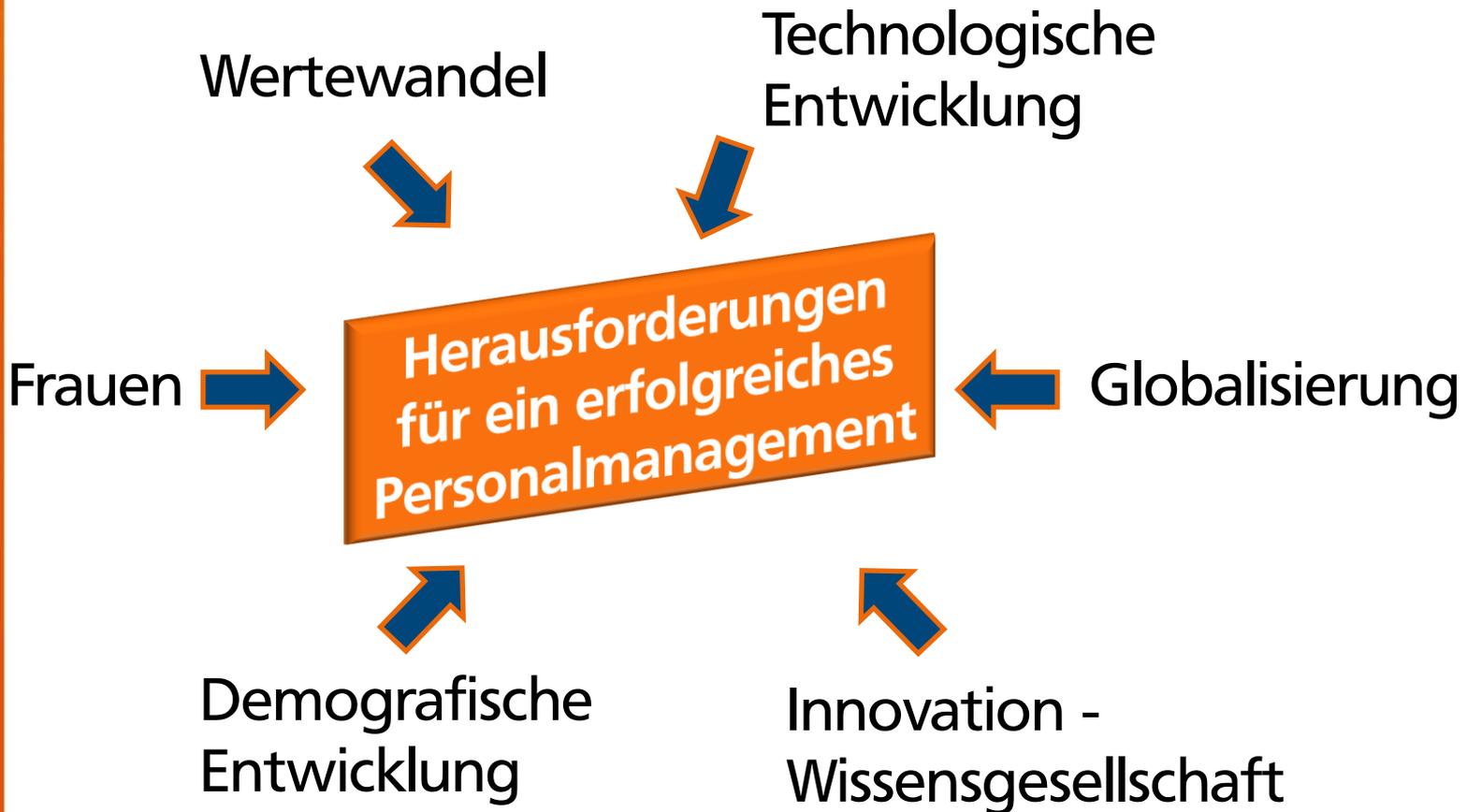
der Initiative Qualität der Arbeit und ddn

**2. Juli 2014**

# Agenda

1. Mega-Trends in der Arbeitswelt
2. Einflussfaktor Demografie
3. Das Modell der Lebensphasenorientierte Personalarbeit
4. Praxisbeispiele

# 1. Mega-Trends in der Arbeitswelt



# 1. Mega-Trends ...und was daraus folgt

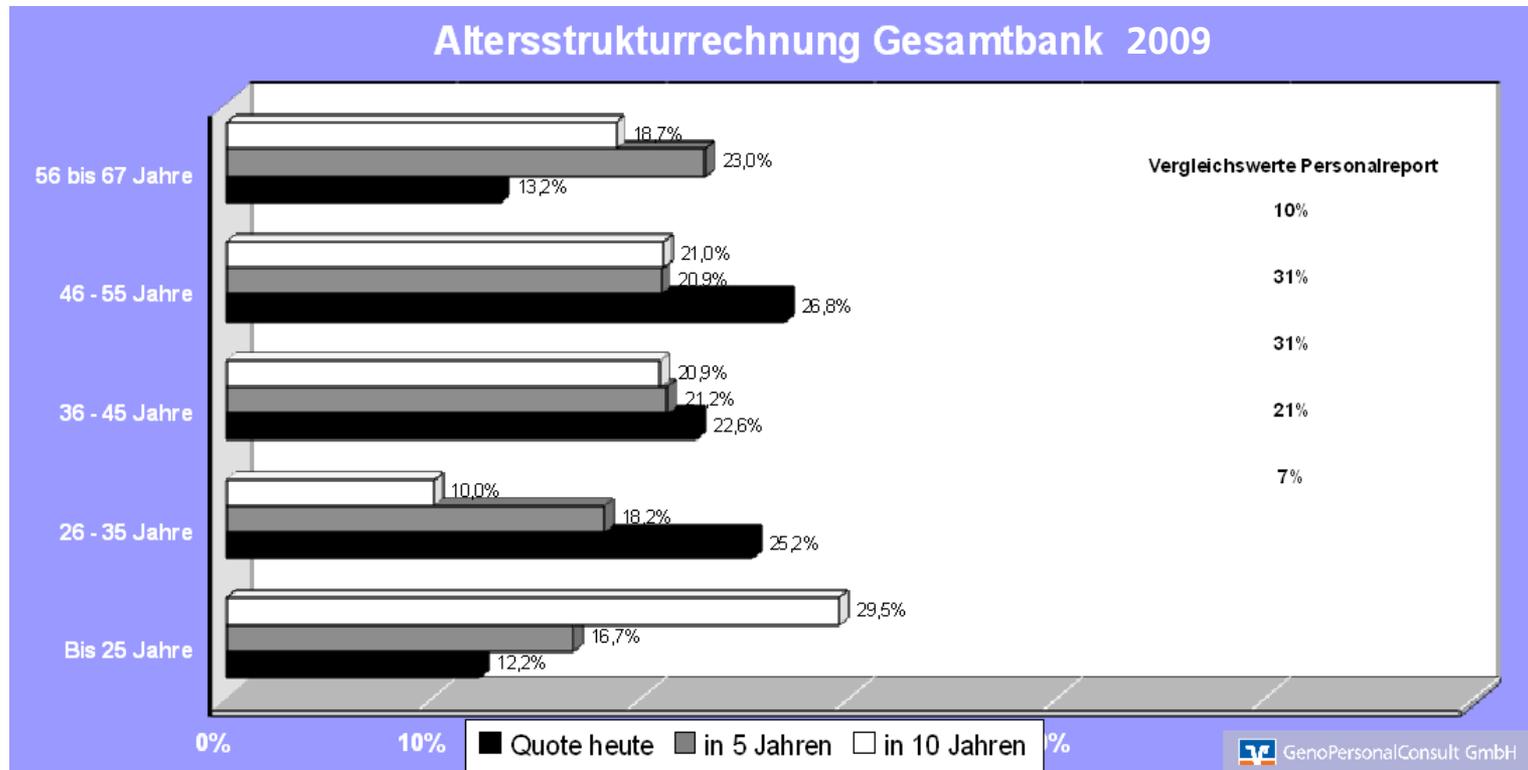
## Zielsetzung für das Personalmanagement:

Zur Gewährleistung der langfristigen Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens, ist die strategische Ausrichtung der Personalarbeit ...

- an heutige und künftige arbeits- sowie lebenszyklische Bedürfnisse
  - unter Beachtung der differenten Werte
  - sowie der demografischen Veränderung
- ... anzupassen und auszurichten.

## 2. Einflussfaktor Demographie

Am Beispiel der Hamburger Volksbank:



Demografie wird zur **IST** Chefsache!

## 2. Einflussfaktor Demographie

### Handlungsfelder:

- ➔ Ausgeglichene Altersstruktur weckt Handlungsbedarf in allen Feldern
- ➔ Bindung sämtlicher Altersklassen mit Fokus auf 26 bis 35-Jährige
- ➔ Längere Lebensarbeitszeiten fordern neue und geänderte Personalentwicklungsmaßnahmen
- ➔ Verstärkter Rekrutierungsbedarf durch hohe Konkurrenz in der Metropolregion Hamburg
- ➔ Rekrutierungsschwerpunkt auf junge Mitarbeiter

# 3. Lebensphasenorientierte Personalarbeit

Phasen	vor beruflichem Eintritt	beruflicher Eintritt	Wachstum	Reife	Erfahrung	Austritt aus dem Berufsleben
<b>Handlungsfelder</b>						
<b>Rekrutierung und Retention-Management</b>						
<b>Arbeitsbedingungen</b>						
<b>Wissenstransfer</b>						
<b>Qualifizierung</b>						
<b>Work-Life-Balance</b>						
<b>Gesundheitsmanagement</b>						
<b>Modelle zum Übergang in den Ruhestand</b>						

**Berufliches Lebensphasen-Tableau**

# 3. Lebensphasenorientierte Personalarbeit

Phasen	vor beruflichem Eintritt	beruflicher Eintritt	Wachstum	Reife	Erfahrung	Austritt aus dem Berufeleben	
<b>Handlungsfelder</b>							
<b>Rekrutierung und Retention-Management</b>	Sponsor Junge Akademie* *****	Übernahme von Auszubildende*					
	Hamburgs beste Ausbildungsbetriebe* Vertragsunterzeichnung*						
	Ausbildung blind-date*						
	Traineeprogramm TeamUp						
	Ausbildungs-WG						
	Praktika für Schüler und Studenten						
	Personalbericht						
		Altersneutrale Rekrutierung individueller Einarbeitungsplan jährliches Führungskräfte Feedback jährliches Mitarbeiterbeurteilungsgespräch corporate benefits – Mitarbeiterangebote Mitarbeiter empfehlen Mitarbeiter					
		wohnortorientierter Einsatzort Hamburger Volksbank MINI Homeoffice Arbeitsplätze					
		Austrittsinterview (in Umsetzungsphase) CarPoolSharing (in Umsetzungsphase) Initiative D21 - Personal Computer für Arbeitnehmer					
<b>Arbeitsbedingungen</b>							
<b>Wissenstransfer</b>							
<b>Qualifizierung</b>							
<b>Work-Life-Balance</b>							
<b>Gesundheitsmanagement</b>							
<b>Modelle zum Übergang in den Ruhestand</b>		Individuelles Beratungsangebot zur Bildung der betrieblichen Altersversorgung				Vorbereitung auf den Ruhestand (in Konzeption)	
						ATZ Langzeitarbeitskonten (in Planung)	
	* Ausbildungsthemen						

## 4. Praxisbeispiele

- Ausbildungs-Wohngemeinschaft
- Personalbericht im Internet
- Mitarbeiter-PC-Programm
- Familienfreundliches Unternehmen - job-sharing
- Mitarbeitergespräch und Mitarbeiter-Portfolio
- Eltern-Kind-Büro
- EAP durch das Fürstenberg Institut
- Übergang in den Ruhestand
- Internes Newplacement - PersonalPool

# Ich freue mich auf Ihr Feedback, Ihre Fragen und Anregungen!

Wolfram Kaiser

Prokurist - Bereichsleiter Personal

Hamburger Volksbank

Hammerbrookstrasse 63-65

20097 Hamburg

Telefon 040 3091 9240

Mobil 0170 8111132

wolfram.kaiser@hamvoba.de

www.hamburger-volksbank.de

