



Verband Berlin-Brandenburgischer
Wohnungsunternehmen e.V.

STÄDTISCHE POTSDAMER UNTERNEHMEN ERPROBEN GEMEINSAM WEGE DER PERSONALBINDUNG

30.09.2011 Fachinformation

Im Schulterschluss setzen drei Potsdamer kommunale Unternehmen und ein gemeinnütziger Verein ein neuartiges Verbundprojekt zur Fachkräftebindung und Personalentwicklung um. In der von der Robert Bosch Stiftung geförderten Maßnahme "Neue Horizonte & Balancen: Modelle kommunaler Beschäftigung im demographischen Wandel" erproben öffentliche Unternehmen in knapp drei Jahren beispielhaft Potsdamer Projekte für kontinuierliche Tätigkeitsbiographien. Die Stadtverwaltung, die PRO POTSDAM GmbH und die Klinikum Ernst von Bergmann gGmbH werden in Kooperation mit dem Verbundprojektträger Selbstbewusst altern in Europa e.V. Projekte zur Bewältigung von Einstiegshürden, Brüchen, Abbrüchen und Leistungsermüdungen initiieren. In der Verwaltung und in städtischen Unternehmen sind neue Instrumente gefragt. Die betriebliche Personalpolitik steht angesichts der demographischen Entwicklung und den Problemen langfristiger Mitarbeiterbindung vor Herausforderungen. Innovationstempo, zunehmende Arbeitsbelastung, das Auslaufen der Altersteilzeit und ein erhöhtes Renteneintrittsalter fordern Arbeitgeber heraus, den Spannungsbogen ihrer Mitarbeiter über die gesamte Erwerbsbiographie von mittlerweile fast 50 Arbeitsjahren zu erhalten und zu fördern. Angesichts der demographisch bedingten Verknappung von Arbeitskräften, die immer länger erwerbstätig bleiben, wollen die Potsdamer Projektakteure das Leistungs- und Gesundheitsvermögen ihrer Beschäftigten berufsbegleitend erhalten. Körperlich-seelisches Wohlergehen, die Stärkung von Gesundheitsressourcen sowie motivierende Leistungsförderung sollen in der Kommune und den öffentlichen Unternehmen beispielhaft zur Work-Life-Balance und Humanisierung der Arbeitswelt beitragen. Kommunales Verbundprojekt setzt an Brüchen in Erwerbsbiographien an. Das lebensbegleitende Modellvorhaben setzt mit seinem umfassenden Ansatz an entwicklungssensiblen Schnittstellen - also Umbrüchen und Übergängen - in Erwerbsbiographien an. Das Verbundprojekt konzentriert sich auf alterstypische berufliche Phasen und Einschnitte. Hier zeigen sich vermehrt durch familiäre oder gesundheitliche Belastungen gravierende Leistungsermüdungen, Karrierebrüche, Arbeits- oder gar Erwerbsunfähigkeit. An diesen Schnittstellen werden in sieben Projekten praxistaugliche Maßnahmen erprobt, um Modelle zur Veränderung, Verlängerung und qualitativen Aufwertung der Arbeit kommunal Beschäftigter zu entwickeln. Die betriebsnah entwickelten Arbeitsergebnisse werden in Workshops und Tagungen kommuniziert sowie mit kooperierenden Partnern regional und später überregional als übertragbare Best-Practice-Maßnahmen zur Verfügung gestellt. Bewährte praxistaugliche Verfahren sollen in den Regelbetrieb übernommen werden. Inhaltlich greift das Projekt dabei an verschiedenen Schnittstellen an, darunter die Problemfelder "Berufstätigkeit, Vollzeit & Familienphase", "Beschäftigung im Alter" und "Übergang aus dem Beruf". Robert Bosch Stiftung: Schlüsselthema Mitarbeiterbindung im demographischen Wandel praxisnah kommunal umsetzen. Die Bevölkerung in Deutschland wird immer älter. Die Herausforderungen des demographischen Wandels aufzugreifen und als Chance zur Veränderung zu nutzen ist zu einer bedeutenden gesamtgesellschaftlichen Aufgabe geworden. Die demographischen Veränderungen in der Gesellschaft sind für Städte und Gemeinden eine besondere Herausforderung. Bei ihren Mitarbeitern überwiegt heute die Altersklasse der 45- bis 54-Jährigen, während die Altersgruppe der Nachwuchskräfte in den letzten 20 Jahren um mehr als 50 Prozent geschrumpft ist. Dies hat die von der Robert Bosch Stiftung beauftragte Prognos-Studie "Demographie-orientierte Personalpolitik in der öffentlichen Verwaltung" bestätigt. Die Leistungsfähigkeit von Kommunen und kommunalen Unternehmen wird daher künftig deutlich stärker als bisher von der Motivation und Arbeitsfähigkeit der älteren Mitarbeiter abhängen. Es ist

somit zentrale Aufgabe des Personalmanagements, mit älter werdenden Belegschaften in Zeiten von Arbeitsverdichtung und komplexeren Prozessen leistungsfähig zu bleiben und zugleich ein attraktiver Arbeitgeber für qualifizierten Nachwuchs zu werden. Da diese Herausforderungen in Kommunen noch immer zu wenig im Blick sind, hat die Stiftung in Baden-Württemberg ein eigenes Förderprogramm "Die Kommunalverwaltung im Zeichen des demographischen Wandels" entwickelt. Das Projekt "Neue Horizonte und Balancen" ergänzt die Bemühungen der Robert Bosch Stiftung für eine demographieorientierte Personalpolitik im kommunalen Bereich. Handlungsansätze aus Sicht des kommunalen Unternehmensverbundes PRO POTSDAM Die PRO POTSDAM setzt sich seit vielen Jahren besonders engagiert für die Schaffung von Ausbildungsplätzen ein und möchte dies auch zukünftig tun. Insbesondere beim Berufseinstieg und beim Ausgleiten aus dem Beruf sollen im Rahmen des Verbundprojekts Maßnahmen für harmonische Tätigkeitsbiographien erprobt werden. Die Ausbildungsquote der PRO POTSDAM liegt bei 12,5 Prozent und damit deutlich über dem Durchschnitt. Die PRO POTSDAM ist ein Seismograf für gesellschaftliche Entwicklungen. Insbesondere die demographische Entwicklung und der sich jetzt schon abzeichnende Fachkräftemangel spielen im Unternehmen eine große Rolle. Das Verbundprojekt setzt sich mit diesen Herausforderungen auseinander und bietet gerade auf kommunaler Ebene Lösungsansätze für eine zukunftsorientierte demographieorientierte Personalpolitik.

<https://bbu.de/beitraege/staedtische-potsdamer-unternehmen-erproben-gemeinsam-wege-der-personalbindung>