

„Gut vorbereitet in die Rente? Die letzten Arbeitsjahre nochmal nutzen!“

Der Übergang als Herausforderung für Mitarbeitende und Organisation

Prof. Dr. Rüdiger Piorr

A decorative horizontal bar at the bottom of the slide, consisting of a series of parallel diagonal lines.

**„Frei sein von Zwängen, tun und lassen können,
was ich will und wann ich will!“**

„Ausschlafen und Aufstehen wann ich will!“

**„Das Leben genießen,
so lange es geht!“**

**„Verreisen, mit den Enkelkindern spielen, meine eigenen Kinder habe
ich ja nicht richtig aufwachsen sehen –
das hole ich nach!“**

**„Endlich Rücksicht
auf meine Frau
nehmen können!“**

„Alter ist keine neue Erfindung – alles alter Wein in neuen Schläuchen“

„Fachkräftemangel – davon merken wir nichts“

„Die wollen ihr Wissen gar nicht weitergeben!“

„Stellenüberlappung von ‚alt‘ und ‚jung‘ – Nicht bezahlbar und bringt nichts!“

„In der Pflege kann man halt nicht gesund alt werden!“

„Neue Ideen, kein Wissenserhalt!“

Prof. Dr. Rüdiger Piorr

Kurzvita

Station 1 (1989-1991):

Ausbildung zum Zweiradmechaniker

Station 2 (1992-1997):

Studium der Sozialwissenschaft an der Ruhr-Universität Bochum

Station 3 (1998-2001):

Promotion an der Ruhr-Universität Bochum
Thema der Dissertation: „Krankenrückkehr-
Gespräche“

Station 4 (2003-heute):

Mitinhhaber bkp Team GbR, Bochum

An der FOM seit 2014 (Studienzentrum Düsseldorf)

Forschungsschwerpunkt 1

(intergenerativer) Wissenstransfer seit 2003

Forschungsschwerpunkt 2

dialogorientierte Management-Instrumente

Forschungsschwerpunkt 3

Demografie-Beratung seit 2005



Also alles klar:

- Die Mitarbeitenden brauchen keine ‚Unterstützung‘:
 - Alt werden ist natürlich, gab es immer schon und man kann sich langsam darauf vorbereiten ...
- Die Organisationen brauchen keine neuen Instrumente und Strukturen:
 - Mitarbeiter suchen, finden, einsetzen, führen, binden ist Alltag im Personalwesen, vielleicht ist einfach mehr ‚Anstrengung‘ nötig
 - Verrentung von Mitarbeitenden ist ebenso Alltag und das Abendland ist noch nicht untergegangen



Wirklich alles klar ???

Die Situation im Demografischen Wandel am Arbeitsmarkt:

- Für Branchen und Qualifikationen/ in Regionen unterschiedlich ausgeprägt
- Teilweise Wechsel von einem „Arbeitgeber-“ zu einem Arbeitnehmermarkt
- Höhere Fluktuationen, ggf. Wechsel des Berufs



Beim Open Space gibt es Informationen zum Demografischen Wandel

Die Situation im Demografischen Wandel am Arbeitsmarkt:

- Abnahme der Gesamtarbeitsstunden, bei Anstieg der Beschäftigtenquote
- Anstieg unterschiedlicher Beschäftigungsverhältnisse
- Rückgang von SchülerInnenzahlen bei gleichzeitiger Akademisierung
- Vergrößerung der Werte-/ Generationenvielfalt in den Belegschaften



Arbeitsgruppe 3 (Lebensphasenorientierte Personalpolitik: Prof. Piorr)

Inhalte:

- Wertewandel/ Generationenwandel und die Folgen
- Anforderungen an eine Personalpolitik



Was braucht eine lebensphasenorientierte Personalpolitik?

Verrentung – die Know-how-Verlust-Falle:

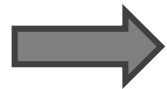
- Effizienzgewinne der Gegenwart befördern Know-how-Verlust-Gefahren in Gegenwart und Zukunft
- Wissenstransfer ist kein methodisch-didaktischer Selbstläufer
- Wissenstransfer in innovativen Zeiten braucht Steuerung
- Wissenstransfer durch doppelte Stellenbesetzung ist nicht effizient



Arbeitsgruppe 1 (Wissenstransfer: Dr. Kuntscher)

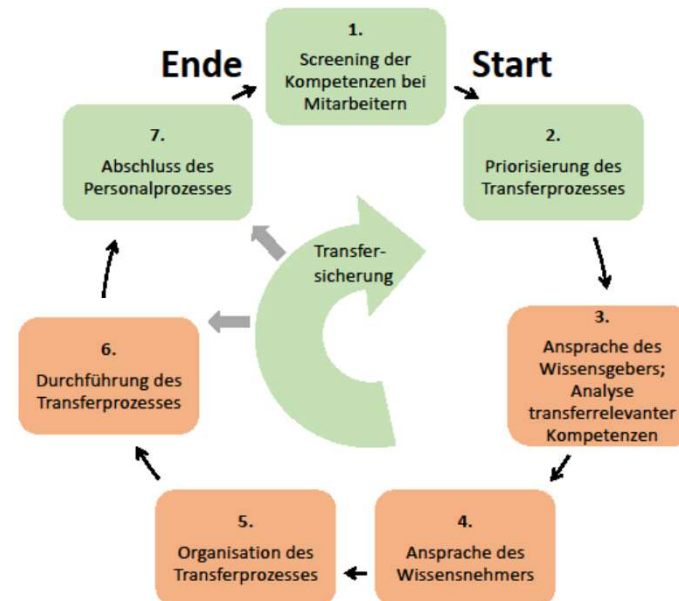
Inhalte:

- Erfolgskritisches Know-how/ know-how-TrägerInnen identifizieren
- MitarbeiterInnen für Wissenstransfer gewinnen



**Wie kann man Wissens-
transfer organisieren
und sicherstellen?**

5. Lösungen und Vorgehen von Nova.PE-Projekten



Verrentung ein „natürlicher“ Prozess – die „ewiger Urlaub-Falle“

- Entpflichtung aus den Berufszwängen wird zur Verpflichtung sich selbst gegenüber
- Verlust von Arbeit als Sinn- und Strukturstifter
- Gefahr des Sozialen Sterbens
- Tausch Erwerbszwang gegen Beschäftigungslust
- Erwerbsneigung und –tätigkeit von Rentnern



Arbeitsgruppe 2 (Perspektivcoaching: Fr. Laumann)

Der Übergang vom Beruf in die Rente

Was bedeutet der Übergang für MitarbeiterInnen?



Inhalte:

Der Übergang vom Beruf in die Rente
Ist ein Übergangmanagement notwendig?



Rahmenbedingungen eines betrieblichen Übergangsmagements:

- Personalwirtschaftliche Klärung der Potenziale
 - Wen wollen wir weiterbeschäftigen?
 - Wessen betriebliche Einbindung wollen wir stärken/ verändern?
 - Wesen Know-how wollen wir transferieren?
- Ansprache der MitarbeiterInnen zur Gestaltung der letzten Erwerbsphase
 - Rentenanwartschaften
 - Rituale um ‚Ankommen‘ und ‚Weggehen‘
- Erarbeitung individueller Perspektiven über die Erwerbsphase hinaus
 - Wie und womit will ich mich als Arbeitnehmer/ Mensch in den nächsten 10-15 Jahren beschäftigen?
 - Wie stehe ich einem möglichen Angebot meiner Führungskraft gegenüber?
 - Wie organisiere ich mit meinem Lebenspartner mein Leben?
- Maßnahmenplanung und ggf. rechtliche Umsetzung

Synapse:

- Unternehmen können die Potenziale **„verlängerte Nutzung der Arbeitskraft“**, **„Erhaltung des Engagements“**, **„Transfer des Know-hows“** ausschöpfen
- MitarbeiterInnen können ihre **Beschäftigungslust** proaktiv unter Beibehaltung aller Alternativen vorausplanen
- Gesellschaft kann **Engagement-Potenzial** besser ausschöpfen



Unter der Bedingung, dass der Übergang aktiv
– noch in der Erwerbsphase – gestaltet wird

Alles klar?

- Die Aufgaben sind benannt
- Erste Lösungen und gute Erfahrungen liegen vor
- Sie miteinander zu verbinden, aufeinander zu beziehen und nachhaltig in unseren Organisationen zu verankern, ist die Herausforderung

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !



Prof. Dr. Rüdiger Piorr

Dipl. Soz.- Wiss.

bkp Team GbR
Große Beckstr. 1 | 44787 Bochum

Fon +49 (0)234 579266-0
Fax +49 (0)234 579266-40
ruediger.piorr@bkp-team.de
www.bkp-team.de

FOM Hochschule für Oekonomie & Management
Karlstr. 104 | 40210 Düsseldorf

Fon +49 (0)211 3611799-0
Fax +49 (0)201 81004-399
ruediger.piorr@fom.de
www.fom.de