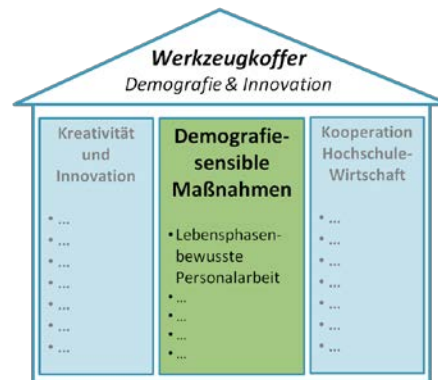


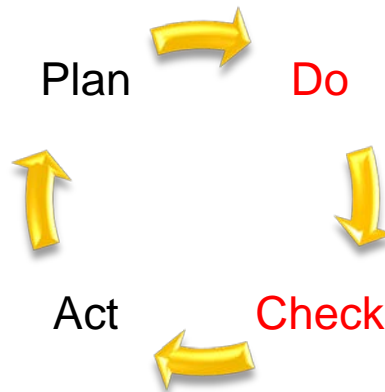
Lebensphasenbewusste Personalarbeit



Um was geht es?

Ziel ist der stärker lebensphasenorientierte Verlauf der Arbeit und der Karriereentwicklung, sodass die Beschäftigten gleichzeitig entlastet und dennoch optimal gefördert werden können, um eine bessere Work-Life-Balance zu entwickeln. Im Vordergrund stehen eine stärkere Individualisierung und die bessere Anpassung der Personalpolitik an die spezifischen Lebensumstände der einzelnen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

Wo liegt das Demografiewerkzeug innerhalb des PDCA-Zyklus?



Welchen Nutzen hat der Betrieb?

Die Arbeitsanforderungen sollen entsprechend der individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen verändert werden, dadurch kann das Unternehmen die Motivation und Eigenverantwortung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen steigern. Die Beschäftigten werden von dem Unternehmen stärker entsprechend ihrer derzeitigen Lebensphasen unterstützt und ggf. auch entlastet, sodass sie ihr privates und berufliches Leben besser miteinander vereinbaren können. Dadurch gewinnt der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin nicht nur an Attraktivität für die aktuellen, sondern auch für zukünftige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, gleichzeitig beugt er bzw. sie auch den Fehlzeiten der Beschäftigten durch die Unvereinbarkeit von privatem und beruflichem Verpflichtungen

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



Projektträger:

Gesellschaft für soziale
Unternehmensberatung mbH

gsub



Projekt:

Kr|De
Kreativität und Innovation
im demografischen Wandel ▶

vor. Durch die Entlastung der Beschäftigten gewinnt das Unternehmen nicht nur einen Vorteil gegenüber möglicher Konkurrenten, sondern das Unternehmen verstärkt auch die Mitarbeiterbindung bzw. Mitarbeiterinnenbindung, indem es seinen Beschäftigten in schwierigen Zeiten unter die Arme greift und sie entlastet.

Wie wird vorgegangen?

Die vielfältigen und unterschiedlichen Kompetenzen der Beschäftigten werden, unter Berücksichtigung der individuellen Berufs- und Lebensplanung, identifiziert und individuell gefördert. Die tragende Säule bildet die lebensphasenorientierte Personalpolitik. Sie berücksichtigt die Aspekte Alter, Gleichstellung, Chancengleichheit, lebenslanges Lernen, Gesundheit, Beschäftigungsfähigkeit, modernes Leistungsmanagement und die Arbeitgeberattraktivität (vgl.1). Die Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnenlaufbahnen werden aktiv gestaltet und Nachwuchskräfte werden systematisch gefördert. So kann die Arbeitszeit gegen Ende des Erwerbslebens bspw. freiwillig bei vollem Lohnausgleich reduziert werden (vgl.2).

Das Instrumentarium umfasst:

- Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnengespräche,
- die Einführung von Frühverrentungsoptionen,
- den Einsatz von Wissenstransfer und
- die Förderung der internen beruflichen Mobilität sowie der beruflichen und räumlichen Mobilität.

Welcher Aufwand ist erforderlich?

Um eine größtmögliche altersstrukturelle Heterogenität in einem Unternehmen zu bewahren, sollte die vorherrschende Altersstruktur identifiziert und in verschiedene Phasen eingeteilt werden. In einem nächsten Schritt sollte eine Bedarfsanalyse der verschiedenen Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnengruppen herausgearbeitet werden, um so den zukünftigen Handlungsbedarf des Unternehmens zu ermitteln. Zur Identifizierung der in einem Unternehmen am häufigsten anzutreffenden Lebensphasen ist eine vorhergehende Altersstrukturanalyse sinnvoll.

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



Projekträger:

Gesellschaft für soziale
Unternehmensberatung mbH

gsub



Projekt:

Kr!De

Kreativität und Innovation
im demografischen Wandel ▶

Was ist besonders zu beachten?

Um eine bessere Work-Life-Balance zu erreichen, ist besonders die Unterstützung in lebensphasenspezifischen Ballungszeiten⁵ (vgl. 3) und beim Übergang und der Beendigung von verschiedenen Lebensphasen sowohl für die Beschäftigten als auch für das Unternehmen von zentraler Bedeutung. Beispielhaft für eine solche lebensphasenspezifische Ballungszeit wäre es, wenn der Berufseinstieg, die Familiengründung und der Karrierestart simultan stattfinden (vgl.4) und der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin flexiblere Arbeitszeitmodelle benötigt, um die gestiegenen Anforderungen (im privaten und beruflichen Bereich) miteinander vereinbaren zu können. So kann der Einsatz von lebensphasenorientierten Arbeitszeiten für jüngere Beschäftigte eine entlastende Funktion übernehmen, „...damit sie sich verstärkt um private und familiäre Angelegenheiten kümmern können, während ältere Beschäftigte verstärkt oder überhaupt wieder in einen Arbeitsprozess integriert werden.“ (Dorniok 2007, S. 60).

Erfolgreiche Beispiele:

Ein gelungenes Beispiel für das Werkzeug „Lebensphasenbewusste Personalarbeit“ stellen das Unternehmen Hekatron GmbH, die Salzgitter AG sowie das Personalmanagement der Bundesagentur für Arbeit und das französische Pharmaunternehmen Laboratoires Boiron dar.

Quellen/Literatur:

Dorniok, Daniel 2007: Betriebliche Work-Life-Balance-Maßnahmen: Auswirkungen auf Unternehmen und ihre Beschäftigten. GRIN Verlag.

Nähere Informationen zu den Betrieben finden Sie hier: zum Unternehmen Hekatron GmbH <http://www.inqa.de/DE/Lernen-Gute-Praxis/Top-100-Gute-Unternehmenspraxis/Chancengleichheit-Diversity/Hekatron-Zusammen-hinauswachsen.html> (Stand: 05.11.2012), der Salzgitter AG <http://www.inqa.de/DE/Lernen-Gute-Praxis/Top-100->

⁵ Unter lebensphasenspezifischen Ballungszeiten werden Lebensphasen verstanden, in denen MitarbeiterInnen verstärkt privat, aber auch beruflich gefordert werden und es nur sehr schwer möglich ist, die beiden Bereiche miteinander zu vereinbaren. In solchen Fällen ist eine Entlastung (in vielen Fällen im beruflichen Bereich) notwendig. Gerade wenn bspw. ein Familienangehöriger Pflege benötigt oder weil man sich um die eigenen noch kleinen Kinder kümmern muss oder eine Weiterbildung bzw. ein neuer Bildungsweg gegangen werden soll.

Gefördert durch:



Im Rahmen der Initiative:



Projekträger:



Projekt:



[Gute-Unternehmenspraxis/Chancengleichheit-Diversity/Salzgitter-AG-GO-2025.html](http://www.inqa.de/DE/Lernen-Gute-Praxis/Top-100-Gute-Unternehmenspraxis/Personalfuehrung/Bundesagentur-fuer-Arbeit-Leistungs-und-Innovationsfaehigkeit-sichern.html)

(Stand: 05.11.2012) sowie dem Personalmanagement der Bundesagentur für Arbeit

<http://www.inqa.de/DE/Lernen-Gute-Praxis/Top-100-Gute-Unternehmenspraxis/Personalfuehrung/Bundesagentur-fuer-Arbeit-Leistungs-und-Innovationsfaehigkeit-sichern.html> (Stand: 05.11.2012) und dem französische Pharmaunternehmen

Laboratoires Boiron [http://www.demographie-wiki.de/index.php?title=](http://www.demographie-wiki.de/index.php?title=Renteneintrittsflexibilisierung)

[Renteneintrittsflexibilisierung](http://www.demographie-wiki.de/index.php?title=Renteneintrittsflexibilisierung) (Abschnitt: Laboratoires Boiron) (Stand: 14.12.2012).

Diese Texte dienten als Vorlage zur Erstellung des Werkzeugs „Lebensphasenbewusste Personalarbeit“.

Anmerkung:

Autorin: Stefanie Wilhelm

Die vorliegende Datei „Lebensphasenbewusste Personalarbeit“ entstammt dem Werkzeugkoffer des Projektes KriDe (<http://www.kride.de/kride/content/werkzeuge.php>).

Weitere Informationen zum Projekt KriDe erhalten Sie unter: <http://www.kride.de>.

1 <http://www.inqa.de/DE/Lernen-Gute-Praxis/Top-100-Gute-Unternehmenspraxis/Personalfuehrung/Bundesagentur-fuer-Arbeit-Leistungs-und-Innovationsfaehigkeit-sichern.html> (Stand: 05.11.2012).

2 <http://www.demographie-wiki.de/index.php?title=Renteneintrittsflexibilisierung> (Abschnitt: Laboratoires Boiron) (Stand: 14.12.2012).

3 <http://www.inqa.de/DE/Lernen-Gute-Praxis/Top-100-Gute-Unternehmenspraxis/Personalfuehrung/Bundesagentur-fuer-Arbeit-Leistungs-und-Innovationsfaehigkeit-sichern.html> (Stand: 05.11.2012).

4 <http://www.inqa.de/DE/Lernen-Gute-Praxis/Top-100-Gute-Unternehmenspraxis/Personalfuehrung/Bundesagentur-fuer-Arbeit-Leistungs-und-Innovationsfaehigkeit-sichern.html> (Stand: 05.11.2012).

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



Projekträger:

Gesellschaft für soziale
Unternehmensberatung mbH

gsub



Projekt:

KriDe
Kreativität und Innovation
im demografischen Wandel ▶