

Wie funktioniert lebensphasenorientierte Personalstrategie?

Den Lauf des Lebens kann man auch im Arbeitsverhältnis nicht ausblenden. Umso wichtiger müsste es daher sein, dass sich Unternehmen an die unterschiedlichen Lebensphasen der Arbeitnehmer anpassen. Doch genau dies scheint viel zu lange außer Acht gelassen worden zu sein. Um die Attraktivität für bestehende und neue Arbeitnehmer zu steigern und eine höhere Mitarbeiterbindung zu erreichen, gibt es die sog. lebensphasenorientierte Personalstrategie.

Was ist eine lebensphasenorientierte Personalstrategie?

Bei der lebensphasenorientierten Personalstrategie geht es darum, wie stark ein Arbeitgeber auf verschiedene Lebensphasen der Arbeitnehmer reagieren kann. Dies macht er mit entsprechenden Angeboten, die dann von Arbeitnehmern als attraktiv wahrgenommen werden.

Wie kann eine lebensphasenorientierte Personalstrategie aussehen?

Um eine lebensphasenorientierte Personalstrategie einzuführen ist es vor allem wichtig, dass vorab überlegt wird, wie generell ein potenzieller Lebensweg aussehen kann und in welchen Bereichen der Arbeitgeber etwas anbieten kann.

Es geht also darum, Arbeitnehmer in unterschiedlichen Lebensphasen - wie beispielsweise der Hochzeit, der Geburt eines Kindes, der Pflegesituation von Angehörigen oder der Weiterbildung - mit Maßnahmen zu unterstützen. So kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer beispielsweise mit Geburtshilfe, Sonderurlaub, im Unternehmen integrierte KiTa's, Kinderbetreuungszuschüsse oder Ferienbetreuung unterstützen.

Auch die Flexibilisierung der Arbeitszeit, Teilzeitmodelle, Sabbatical können für Arbeitnehmer sehr attraktiv sein.

An wen richtet sich die lebensphasenorientierte Personalstrategie?

Dabei ist der Fokus nicht nur auf mögliche potenzielle Arbeitnehmer zu legen, sondern auch diejenigen unterstützen, die bereits lange im Unternehmen arbeiten. Eine Schlüsselrolle spielt die **Kommunikation** der vorhandenen Angebote. Denn meistens bestehen bereits einige Angebote, aber Mitarbeitende wissen nicht, welche es gibt und wo diese gefunden bzw. wie sie beansprucht werden können. Eine strukturierte Übersicht und regelmäßige zu dem einzelnen Arbeitnehmer passende Updates können die Attraktivität und Zufriedenheit bereits deutlich erhöhen, ohne dass das gesamte vorhandene Angebot umstrukturiert werden muss.

Ist eine Personalstrategie als Teil der Unternehmensstrategie wichtig?

Der Grund für das Fehlen einer lebensphasenorientierten Personalstrategie in einem Unternehmen liegt meist an der Ausrichtung der Personalabteilung an sich. Wie jedoch die steigende Zahl psychischer Erkrankungen, Überforderung der Mitarbeitenden und Unzufriedenheit im Unternehmen zeigen, spielt die Unterstützung insbesondere durch HR mehr denn je eine zentrale Rolle. Genau deswegen ist es entscheidend, die Strategie in Bezug auf das Personal als Teilstrategie in die Hauptstrategie des Unternehmens einzubetten.

Denn nur so kann garantiert werden, dass die Attraktivität des Unternehmens für Mitarbeitende weiterhin vorhanden ist und für das Unternehmen selbst auch als zentral angesehen wird.

Welche Vorteile als Arbeitgeber hat die lebensphasenorientierte Personalstrategie?

Insbesondere in Bezug auf den überall und in vielen Bereichen bestehende Fachkräftemangel sorgt eine lebensphasenorientierte Personalstrategie für eine hohe Bindungswirkung und deutlich mehr Attraktivität des Arbeitgebers. Dabei kommt es nicht darauf, an, wie groß oder klein das Unternehmen ist.

Können diese Benefits bereits in der Stellenanzeige angesprochen werden?

Wollen bereits im Rahmen einer Stellenanzeige die einzelnen Benefits aufgeführt werden, besteht die Herausforderung, dass gerade nicht im Vorhinein gesagt werden kann, welche Zielgruppe genau mit der Anzeige angesprochen werden soll. Insbesondere soll es zu keiner Diskriminierung führen, wenn beispielsweise alle Maßnahmen zur Kinderbetreuung aufgezählt werden, der potenzielle Arbeitnehmer aber gar keine Kinder hat. Daher ist es ratsam im Rahmen der Stellenanzeige die Benefits, die der Arbeitgeber anbietet, möglichst generell aufzuzeigen.

Damit eine lebensphasenorientierte Personalstrategie wirksam ist und von den Mitarbeitenden auch als attraktiv angesehen wird, ist vor allem relevant, dass bereits im Vorhinein Maßnahmen für die unterschiedlichen Lebensphasen ausgearbeitet werden und nicht erst bei Auftreten des Falles etwas ausgearbeitet wird. Denn nur so kann gezielt auf die einzelne Situation reagiert und den Arbeitnehmer bestmöglich unterstützt werden.

Regelmäßig biete ich Seminare für Führungskräfte und HR zu flexiblen Arbeitsmodellen an, online oder vor Ort als Inhouse-Seminar.

Wenn du Interesse an einer Schulung hast, melde dich gerne bei mir unter kontakt@arbeitsrecht-sideri.de