



Lebensphasenorientierte Personalentwicklung

Oft wird „Lebensphasenorientierung“ gleichgesetzt mit altersgerechtem Arbeiten, womit jedoch meist Modelle für weniger Arbeit im Alter bzw. Möglichkeiten eines früheren Übergangs in die Pension gemeint sind. Allerdings handelt es sich bei dem Abschnitt vor der Pensionierung nur um eine von vielen Lebensphasen, die eine Anpassung der **Arbeitszeit** bzw. spezifische Maßnahmen erfordern. Im Leben von MitarbeiterInnen gibt es jedoch viele solcher Phasen und auch immer mehr gesetzliche Arbeitszeit- und Auszeitenmodelle verlangen nach einer detaillierteren Beschäftigung mit dem Thema Lebensphasen. Lebensphasenorientierte Personalpolitik umfasst die Themen **Ausbildung, Weiterbildung, Gesundheit und Familie** über den gesamten Berufslebensverlauf hinweg. Möglichkeiten der **berufsbegleitenden Qualifizierung** sind für das lebenslange Lernen in der heutigen Wissensgesellschaft unabdingbar (postgraduale Ausbildung/Sabbatical/Bildungskarenz/ Bildungsteilzeit). Die **Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben** ist die Basis für Beschäftigte mit Familienpflichten, denn wer in Zeiten intensiver Familienphasen mit der Unterstützung seines/r ArbeitgeberIn rechnen kann, wird eine höhere Arbeitszufriedenheit entwickeln und motivierter und produktiver arbeiten können und wollen. (Elternkarenz/Elternteilzeit/Pflegekarenz/Hospizkarenz). Gesundheitsfördernde Maßnahme und betriebliche Angebote – je nach Lebensphase – komplettieren das Paket.

Für die NÖ Karenzberatung ist das Thema als Querschnitt in all unseren Fragestellungen zu Karenzmanagement, Vereinbarkeit und Gleichstellung ein wesentlicher Beitrag, die einzelnen Lebensphasen der ArbeitnehmerInnen zu berücksichtigen.

NÖ Karenzberatung – Leben und Arbeiten im Fokus



Lebensphasenorientierte Personalentwicklung



NÖ Karenzberatung – Leben und Arbeiten im Fokus

Ein weiter Aspekt, der sich im Zusammenhang mit „Lebensphasenorientierter Personalentwicklung“ auftut und die Unternehmen beschäftigt, ist die Zusammenarbeit mehrerer Generationen innerhalb eines Unternehmens. Ein Blick auf Unterschiede, Trennendes und Verbindendes kann sich in unserem Beratungssetting auf alle Fälle lohnen.

Auf dem Arbeitsmarkt sind momentan bis zu 4 verschiedenen Generationen unterwegs:



Nähere Info zu Merkmalen, Werten und Einstellungen der einzelnen Generationen:

Quelle: Prof. Dr. Antje-Britta Mörstedt, PFH Private Hochschule Göttingen.

<https://www.pfh.de/fileadmin/Content/PDF/forschungspapiere/vortrag-generation-z-moerstedt-ihk-goettingen.pdf>

Vorteile für ArbeitgeberInnen:

- Potentiale aller Generationen können optimal genutzt werden
- Wissenserhalt im Unternehmen
- Risiko eines Ausfalls von Schlüsselpersonal kann verringert werden
- Wettbewerbsfähig auch im „War of talents“
- Positionierung als attraktives Unternehmen

Konkrete Handlungsfelder der NÖ Karenzberatung in der Beratung von Unternehmen:

- Anpassung der MitarbeiterInnengesprächsleitfäden auf unterschiedlichen Lebensphasen
- Flexible Arbeitszeitmodelle an den Lebensphasen orientieren
- Unterschiedliche Fragestellungen zur Zusammenarbeit der Generationen
- Karenzarten und On-Offboardingprozesse zB: Altersteilzeit, Elternkarenz, Bildungskarenz und Pflegekarenz