

Führung / Kommunikation

Menschen in den Mittelpunkt – Lebensphasenorientierte Personalpolitik – eine Win-Win-Strategie.

Eine Kolumne von Sylvia Clöer

Guter Verdienst allein und eine Stelle auf Lebenszeit – das war einmal. **Wenn sich qualifizierte Kräfte heute für einen Arbeitsplatz entscheiden, achten Sie auf andere Dinge:** Kann ich mich dort verwirklichen? Werde ich als Mensch respektiert? Welche Entwicklungsperspektiven tun sich auf? Ist das Arbeitsumfeld modern und innovativ? Kann ich auch digital und mobil arbeiten? Und ermöglicht mir das Unternehmen, Beruf und Privates in der jeweiligen Phase meines Lebens zu vereinbaren? **Sylvia Clöer**, Direktorin Group HR bei Aareon, weiß das nur zu gut.



Sylvia Clöer, Direktorin Group HR bei Aareon, führender Anbieter von ERP-Software und digitalen Lösungen für die europäische Immobilienwirtschaft, hat bereits vor mehreren Jahren die lebensphasenorientierte Personalpolitik im Unternehmen eingeführt. Auch die zunehmend digitale bzw. hybride Arbeitswelt, die durch die Covid-19-Pandemie einen deutlichen Schub erfahren hat, unterstützt diesen Ansatz. Für die Umsetzung der Vereinbarkeitsthemen wurde das Unternehmen in der Vergangenheit bereits mehrfach ausgezeichnet.
Foto: Aareon AG

Für viele – Junge wie Ältere – haben Materielles und Statusdenken heute zunehmend nicht mehr erste Priorität. **Die digitale Transformation und der gesellschaftliche Wertewandel sind Gründe für diese Haltung.** Hinzu kommt: Unsere dynamische digitale Arbeitswelt bedingt eine neue Unternehmenskultur: **Innovationsfreude, Eigenverantwortung, lebenslanges Lernen, Vernetzung, agile Projektarbeit und Teamgeist lösen Hierarchien, Einzelkämpfertum und Silodenken ab.**

Daher ist eine lebensphasenorientierte Personalpolitik von großer Bedeutung, die die **Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben** sowie die **Leistungsfähigkeit des Menschen in seiner jeweiligen Lebensphase** berücksichtigt – und die durchaus **auch unabhängig vom Lebensalter** sein kann.

Ein wichtiger Baustein sind flexible Arbeits(zeit)modelle: Wer selbst **mitentscheiden** kann, wann und wo er seine Aufgaben erledigt, **ist zufriedener**, kann oftmals Beruf und Privatleben besser miteinander vereinbaren und wird dadurch letztlich in die Lage versetzt, **produktiver zu arbeiten**. Unternehmen tun schon deshalb gut daran, den **Menschen in den Mittelpunkt** zu rücken und jedem Mitarbeiter die Chance zu geben, sein Potenzial zu entfalten. Smarte Personalpolitik berücksichtigt die verschiedenen Lebensphasen des Menschen und ebnet ihm den Weg zu einer gesunden Work-Life-Balance. Die Frage lautet nicht mehr, ob Personalpolitik sich an Lebensphasen orientieren sollte, sondern wie dies geschieht.

Als Berufseinsteiger schnell die Chance erhalten,

Verantwortung zu übernehmen?

Services für Eltern wie Eltern-Kind-Büros oder Betreuungsangebote? Befristete Teilzeit, um Angehörige zu pflegen? Sich kurzfristig freistellen lassen, wenn jemand in der Familie ernsthaft erkrankt? Ab 60 das Arbeitspensum schrittweise zurückfahren, um sich vielleicht anderen Aufgaben wie Enkelkindern oder Ehrenamt mehr widmen zu können? Und später ein allmählicher Übergang in den Ruhestand? Die Palette denkbarer Ansatzpunkte und der damit verbundenen Angebote ist vielseitig.

Wichtig ist: Von einer lebensphasenorientierten Personalpolitik profitieren am Ende nicht nur die Mitarbeiter. **Auch das Unternehmen gewinnt:** Wer in einem flexiblen, innovativen Umfeld arbeitet, seine individuelle Work-Life-Balance realisieren kann, fühlt sich dadurch auch als Mensch mehr wertgeschätzt und ist motivierter sowie leistungsfähiger. **Qualifizierte Nachwuchskräfte können schneller rekrutiert und erfahrene Mitarbeiter als wichtige Wissensträger im Unternehmen gehalten werden.**

Sylvia Clöer

Textilsammlung der DESWOS mit Textilcontainern



Sie fördern damit Projekte der DESWOS und leisten Entwicklungshilfe vor Ihrer Haustüre.

Bitte sprechen Sie uns an.
Vielen Dank!