

Lebensphasenorientiertes Personalmanagement – Konzept zur Veränderung von Lebenszyklen



Ute Peters

In den Zeiten einer oft traditionellen Rollenverteilung, gab es wenige Überschneidungen zwischen den einzelnen Lebenszyklen. Entweder haben die Frauen sich ausschließlich um Haushalt und Familie gekümmert und der Mann konnte sich ganz auf die berufliche Laufbahn konzentrieren, oder die Kinder waren schon „aus dem Größten“ raus, wenn die Karriere im Berufsleben startete, da die Ausbildungszeiten früher abgeschlossen waren und damit auch die Familienphase früher begann. Die relevanten und wichtigen Schritte der einzelnen Lebensphasen lagen zeitlich hintereinander und gerieten somit kaum in Konflikt zueinander (s. Abb. 1).

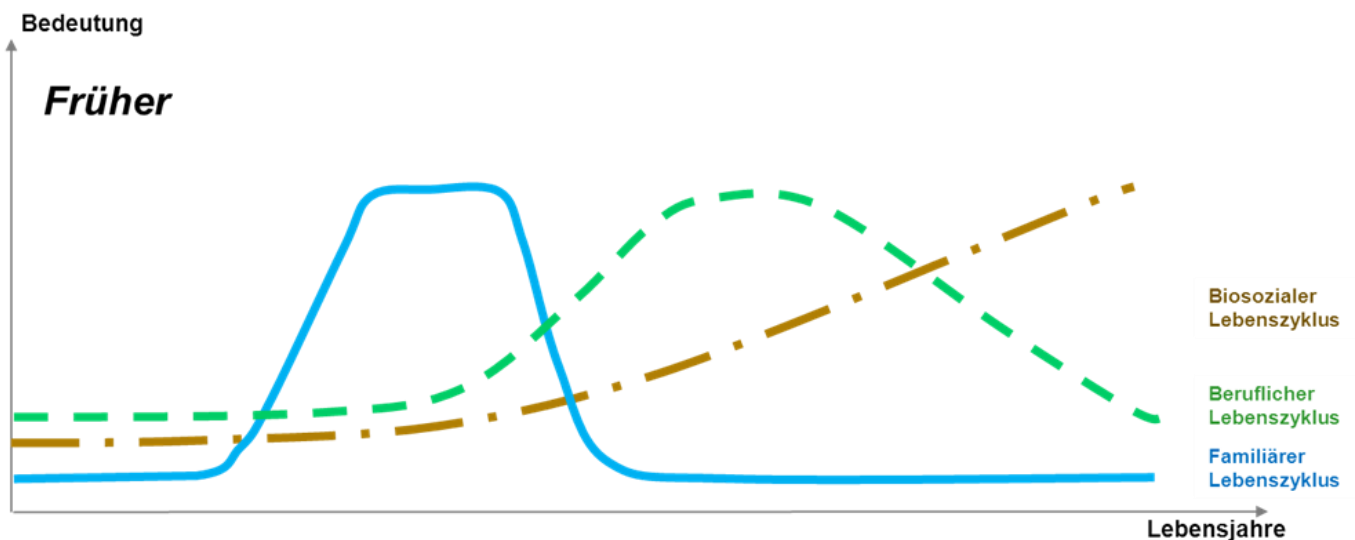


Abb. 1: Verlauf der verschiedenen Lebenszyklen früher (eigene Darstellung)

In der heutigen Zeit überschneiden sich die zentralen Phasen der einzelnen Lebenszyklen, gerade in der „Rush-Hour“ des Lebens. Paare bekommen oft später Kinder, so dass die Hauptphase des Berufslebens mit der der Kinderbetreuung zusammenfällt. Außerdem spielt die Pflege der eigenen Eltern eine immer wichtigere Rolle. Auch die „Krise der Lebensmitte“ (Langeweile im Beruf, mangelnde Herausforderung etc.) tritt bei vielen Menschen heute vermehrt auf (s. Abb. 2).

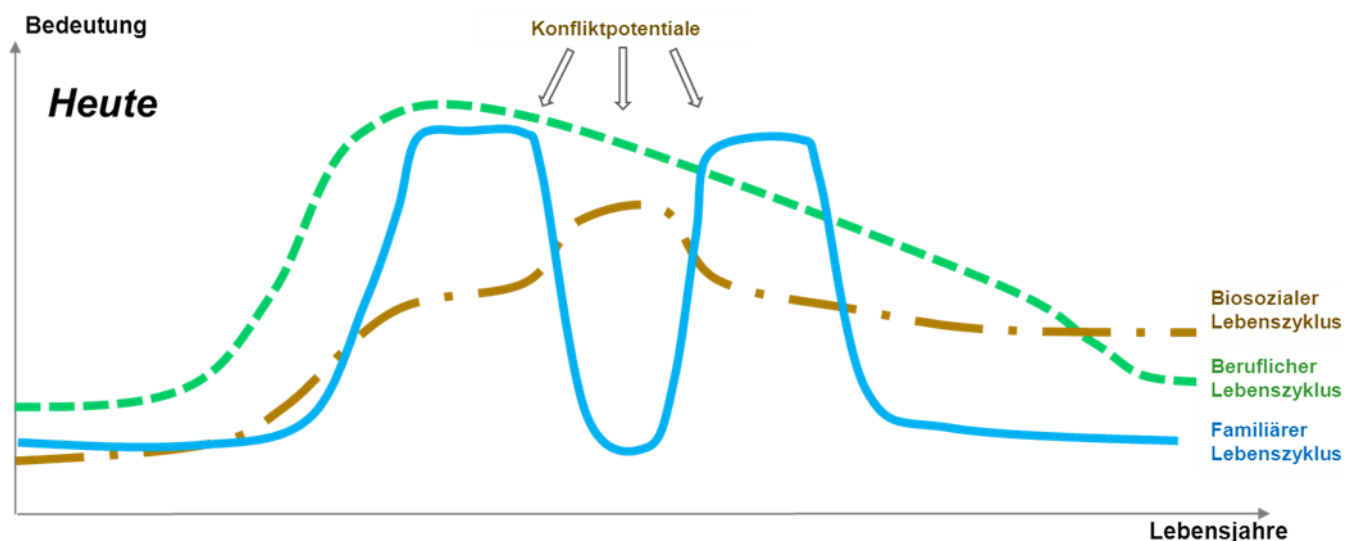


Abb. 2: Verlauf der verschiedenen Lebenszyklen heute (eigene Darstellung)

Zwischen den einzelnen Lebenszyklen bestehen also vielfältige Überschneidungen, die je nach Konstellation unterschiedlich belastend für das Individuum sein können. Um diese Belastungen für die Beschäftigten zu minimieren, sollten Unternehmen alle relevanten Lebensphasen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihr Personalmanagement einbeziehen. Ziel eines solchen lebensphasenorientierten Personalmanagements ist die Entwicklung aller Beschäftigten während der gesamten Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen. So lässt sich die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten dauerhaft erhalten und Unternehmen sind in der Lage Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter langfristig zu binden.

Für eine detaillierte Beschreibung der einzelnen Lebenszyklen siehe auch:

Graf, Anita (2002): Lebenszyklusorientierte Personalentwicklung. Ein Ansatz für die Erhaltung und Förderung von Leistungsfähigkeit und -bereitschaft während des gesamten betrieblichen Lebenszyklus, Bern et al. 2002.

pinowa - „Arbeitslebensphasensensibles Personalmanagement als Innovationstreiber im demografischen Wandel“
Laufzeit 6/2012-5/2015, Förderkennzeichen: 01HH11094