

Die geschickte Verknüpfung von Arbeits- und Lebensphasen hat in den letzten Jahren einen neuen Stellenwert in unserer Arbeitswelt bekommen. Die Mitarbeitenden in ihren unterschiedlichen Lebenssituationen rücken stärker in den Mittelpunkt. Vielleicht kennen Sie solche Kolleginnen und Kollegen?

Die Absolventin frisch von der Ausbildung, die sich mit ihren Stärken im Unternehmen einbringen möchte



So fördern Sie das Engagement der Absolventin beim Start ins Berufsleben

Gute und strukturierte Einarbeitung
Innovative Projekte
Trainee- und Mentoringprogramm

Der erfahrene Mitarbeiter, der plötzlich die Pflege eines Elternteils übernehmen muss



So unterstützen Sie den Kollegen in der Phase der Pflegeaufgaben

Flexibilisierung von Arbeitsort und -zeit
z.B. durch Arbeitszeitverlagerung
Pflegezeit

Die ältere Kollegin, die nicht mehr die schweren körperlichen Arbeiten übernehmen kann



So unterstützen Sie die ältere Kollegin in ihrer Reifephase

Veränderung des Anforderungsprofils und der Aufgaben
Gesundheitsmanagement

WARUM SOLLTE ICH DAS IN MEINEM UNTERNEHMEN MACHEN?

Sie als Unternehmen erkennen die sich im Laufe des Berufslebens verändernden Arbeits- und Lebenssituationen der Mitarbeitenden. Sie schaffen individuelle Angebote und Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten entsprechend ihrer Berufs- und Lebensphase. Gute Leute kommen nur zu Unternehmen, die gute Bedingungen anbieten. In Zeiten des Fachkräftemangels sind Sie gut beraten, die Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeitenden zu fördern und zu erhalten, um ihren Personalbestand zu sichern und als attraktive Arbeitgeber wettbewerbsfähig bei der Personalsuche zu sein. Ein Schlüssel dafür ist das Konzept der lebensphasenorientierten Personalarbeit als ein Baustein strategischer Personalbindung. Die Maßnahmen dabei sind vielfältig und individuell, z.B. Einstiegsprogramme, Qualifizierung & Weiterbildung und Wissenstransfer.

SIE KÖNNEN SICH DAS VORSTELLEN?

Schritt 1: Sie nehmen Kontakt mit uns auf

- Wir **lernen uns kennen, informieren** Sie umfassend über die Möglichkeiten der lebensphasenorientierten Personalarbeit und **klären** diese mit den Vorstellungen und Bedarfen Ihres Unternehmens ab
- Wir sprechen über **Ressourcen** – vor allem zeitlich und personell
- Wir verständigen uns auf ein für Sie **passendes Vorgehen** und stimmen einen **Arbeitsplan** ab
- Dann kann es schon **konkret** werden



Schritt 2: Der Prozess in Ihrem Unternehmen

Ist-Analyse

- Wie ist die Altersstruktur Ihrer Mitarbeitenden? Wie viele Mitarbeitende haben Sie in welchen Lebens- und Arbeitsphasen?
- Welche Angebote und Personalentwicklungsmaßnahmen gibt es bereits?
- Wo werden mögliche Bedarfe deutlich? Was könnte Ihre Mitarbeitenden in der Leistungsfähigkeit und Arbeitszufriedenheit fördern?



Kurz-Konzept für Ihr Unternehmen

- Ihre Stärken: Das läuft schon gut.
- Ihre Handlungsfelder: Das können Sie noch tun.
- Ableitung von Empfehlungen für konkrete umsetzbare Maßnahmen



Unterstützung bei der Implementierung von Maßnahmen

- Auswahl von 1-3 konkreten Instrumenten zur Umsetzung
- Begleitung und Beratung bei der konkreten Umsetzung
- Unterstützung bei der Kommunikation in Ihrem Unternehmen

Schritt 3: Überprüfung der Wirksamkeit

Welchen **Mehrwert** hat die Einführung von lebensphasenorientierten Maßnahmen gebracht? z.B. Mitarbeitende konnten im Unternehmen gehalten werden, Krankenstand bei älteren Mitarbeitenden ist gesunken, etc.

Noch wichtig zu wissen

- *Eigenanteil von 300 €/ Zeitlicher Aufwand: ca. 20-40 Stunden*
- *Benennung einer Ansprechperson im Unternehmen, idealerweise mit Personalthemen betraut*

UNSER ANGEBOT FÜR SIE

Die ZAROF. GmbH begleitet Sie bei diesem Vorhaben: Von der Analyse des Status quo bis hin zur Implementierung konkreter Maßnahmen. Die Fachkräfteallianz des Landkreises Nordsachsen fördert dieses Pilotvorhaben, vorerst für drei nordsächsische Unternehmen. Sind Sie interessiert?

DANN SPRECHEN SIE UNS AN:

ZAROF. GmbH
Marie-Luise Rieger |
0341-2172916 |
ml.rieger@zarof-gmbh.de