

AUFWÄRTS IN DIE CHEFETAGE

Warum Unternehmen mehr Frauen
in Führungspositionen brauchen



Fuckup Nights OWL: Warum es so wichtig ist, über Niederlagen zu sprechen
Arbeitssicherheit 4.0: Wie sich gesundes Arbeiten in einer digitalisierten Arbeitswelt gestalten lässt

Fachkräftebindung mit innovativer Personalpolitik

Die Bedürfnisse der einzelnen Lebensphasen im Blick

Die Unternehmensgruppe Pietsch mit Hauptsitz in Ahaus begegnet den Arbeitsmarktveränderungen mit einer innovativen Personalpolitik und sichert damit dem Unternehmen und der Region wertvolle Fachkräfte. Dabei bringt eine Lebensphasenorientierte Personalpolitik die Bedürfnisse der Beschäftigten mit den betriebswirtschaftlichen Zielen in Einklang.

Eine Lebensphasenorientierte Personalpolitik umfasst Maßnahmen in den drei Bereichen Gesundheit, Weiterbildung und Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf. „Unsere Mitarbeitenden befinden sich in sehr unterschiedlichen Phasen ihres Lebens und wir begleiten sie dabei“, erklärt Klaus Harpering, Bereichsleiter Personal bei der Unternehmensgruppe Pietsch aus Ahaus. Dies gilt insbesondere, wenn Beschäftigte im Betrieb bereits ihre Ausbildung machen und bis zur Rente in der Firma arbeiten. Das Unternehmen möchte daher

lich haben einige ältere Mitarbeitende den Wunsch, auch nach dem Renteneintritt im Unternehmen aktiv zu bleiben und arbeiten auf Minijob-Basis weiter. Damit reagiert der Mittelständler auf die Bedürfnisse einer älter werdenden Belegschaft mit einer gemeinsamen Planung des Ausstiegs.

Maßnahmen kommunizieren und Kooperationen eingehen

Frühzeitig setzen auch die gesundheitsfördernden Maßnahmen des Unternehmens an. Als Bestandteil einer Lebensphasenorientierten Personalpolitik ist Gesundheit als

Querschnittsthema für die gesamte Belegschaft relevant. Doch wie erreicht der Arbeitgeber nicht nur diejenigen, die sich bereits gesund ernähren und ausreichend bewegen? „Es ist eine Herausforderung, die gesamte Belegschaft für das Thema Gesundheit zu sensibilisieren. Daher haben wir einen Gesundheitstag einge-

führt. An diesem Tag können Mitarbeitende bestimmte Angebote rund um das Thema Gesundheit, wie beispielsweise Blutdruckmessung, Arbeitssicherheit, Smoothie-Stand und Wirbelsäulentraining nutzen“, so Klaus Harpering. Für kleine und mittlere Unternehmen lohnt es sich mit anderen Akteuren, zum Beispiel Krankenkassen, zu kooperieren.

Führung leben und Vorbild für die Belegschaft sein

Eine weitere Lebensphase der Beschäftigten, von der die Firma Pietsch berührt wird, ist die Zeit einer Familiengründung. „Mit

Blick auf die Vergangenheit war es bei uns im Unternehmen so, dass Mitarbeiterinnen nach der Geburt des ersten Kindes oftmals nicht mehr in das Unternehmen zurückgekehrt sind. Das hat sich glücklicherweise geändert, so dass Mütter – und zunehmend auch Väter – nach ihrer Elternzeit wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehren möchten“, sagt Harpering. In der Zeit dazwischen hält das Unternehmen bewusst den Kontakt. Das gelingt durch einfache Maßnahmen, beispielsweise über die Information per E-Mail zu Neuerungen und Veranstaltungen im Betrieb. In Puncto Lebensphasenorientierung ist auch wichtig, wie die jeweiligen Führungskräfte mit diesen Themen umgehen. Sie nehmen eine bedeutende Schlüsselposition ein, da sie den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Vorbilder dienen und einen entscheidenden Einfluss darauf nehmen, ob Mitarbeitende sich trauen, bestimmte Maßnahmen in Anspruch zu nehmen. Klaus Harpering: „Gelebte Führung sieht für uns so aus, dass Führungskräfte auf die Bedürfnisse der Belegschaft und auch auf ihre eigenen in den unterschiedlichen Lebensphasen eingehen, ohne dabei unternehmerische Ziele aus dem Blick zu verlieren.“

■ **Weitere Informationen:**
www.ffp.de

KONTEXT

Die Unternehmensgruppe Pietsch mit Sitz in Ahaus beteiligt sich als einer von vier Praxispartnern an dem Forschungsprojekt „Lebensphasenorientierte Personalpolitik – Unternehmenslernen bei komplexen sozialen Innovationen“ des Forschungszentrums Familienbewusste Personalpolitik an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster.



für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter langfristig attraktiv bleiben und innerbetriebliche Entwicklungs- und Aufstiegschancen ermöglichen. Dabei setzt der Mittelständler auf Weiterbildung und Anreize des lebenslangen Lernens. In der hauseigenen Akademie „Plus4You“ sollen Schulungen für Mitarbeitende gebündelt werden – diese steckt zwar noch in den Kinderschuhen, dennoch können diese bereits auf mehrere Standardseminare zurückgreifen, um sich weiterzubilden. Mit Maßnahmen wie Patenschaften unter den Beschäftigten gelingt dem Betrieb der Wissenstransfer und der Austausch zwischen Jung und Alt. Schließ-