

Mitarbeiter-Lebenszyklus: Fördern Sie Ihre Mitarbeiter ein Arbeitsleben lang

Als Personalverantwortlicher sollten Sie wissen, wo Ihre Mitarbeiter stehen. Die Mitarbeiter sind Ihr Humankapital und das gilt es zu halten und zu steigern. Mit dem Employee Life Cycle Konzept binden Sie Top-Fachkräfte nachhaltig und erarbeiten sich einen enormen Wettbewerbsvorteil.

So wie jede Fußballmannschaft ihren Wert und auch jeder Fußballer seinen Marktwert hat, so hat auch Ihre Firma nicht nur einen hohen Wert an Anlagevermögen und Umlaufvermögen, sondern auch ein großes Humanvermögen. Nehmen wir einmal an, dass der Staat für nächstes Jahr ein neues Gesetz erlässt, das Sie zwingt ab sofort, den Wert Ihrer Mitarbeiter in der Bilanz zu erfassen. Einen Mitarbeiter mit hohem Marktwert zu verlieren, wäre dann zukünftig so, als würde eine teure Produktionsmaschine ausfallen. Vermögen wäre vernichtet und Ihr Unternehmen in Gefahr. Bei einem Mitarbeiter ist es das Know-how, das Potenzial, das vernichtet wird – und einen Ersatz zu finden, ist oft sehr mühsam und kostspielig. Viel rentabler ist es, wenn Sie in Ihre vorhandenen (guten) Mitarbeiter investieren, indem Sie sie richtig

in Ihr Unternehmen einführen, ihnen passende Fort-Weiterbildungsmöglichkeiten anbieten und sie so an Ihr Unternehmen binden.

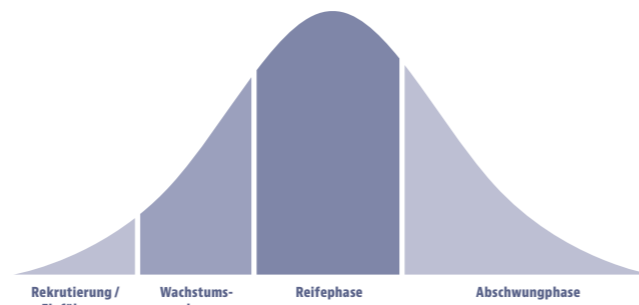
Der Mitarbeiterlebenszyklus sagt Ihnen was, wer, wann benötigt

Stellen Sie sich diese Frage: Was benötigt Ihr Mitarbeiter im Verlauf seiner Zeit in Ihrem Unternehmen aus HR Sicht? Welche Aspekte müssen Sie bereits zu seiner Einstellung, welche über verschiedene Entwicklungsstu-



Ein Mitarbeiter durchläuft im Laufe seiner Arbeit bei Ihnen verschiedene Lebenszyklen. Diese gilt es herauszufinden und zu unterstützen.
Bildquelle: Dialogbild

fen während seiner Tätigkeit bei Ihnen bis hin zu seinem Ausscheiden betrachten? So erhalten Sie eine komplette aber sehr individualisierte Bandbreite von HR Services, die Sie zu bestimmten Zeitpunkten für bestimmte Zielmitarbeitergruppen bereitstellen sollten.



Damit Sie Ihre Mitarbeiter in ihrem beruflichen Lebenszyklus besser unterstützen können, sollten Sie Ihre Personalarbeit nach dem Mitarbeiterlebenszyklus ausrichten.

Die 4 Phasen des Mitarbeiterlebenszyklus und was Sie wann tun sollten

1. **Rekrutierung/Einführungsphase:** Die Entscheidung, ob Sie und Ihr neuer Mitarbeiter langfristig zusammenarbeiten, fällt in den ersten Wochen. Zum Gelingen dieser Phase tragen Sie als Personalverantwortlicher bei, wenn Sie den ersten Tag vorbereiten und systematisch gestalten, die soziale Integration durch Kollegen und Patensystem unterstützen, den Arbeitsplatz gut vorbereiten und die konkreten Arbeiten zuweisen, wichtige Strukturen und Hierarchieebenen vorstellen und erklären sowie fachliche Schulungen und Unterweisungen aktiv anbieten.

- Wachstumsphase:** Diese Phase ist erreicht, wenn der Mitarbeiter bereits seit einiger Zeit in Ihrem Unternehmen arbeitet und anfängt, ohne Unterstützung und mit viel Eigeninitiative zu wachsen. Unterstützen und binden Sie Ihre Mitarbeiter insbesondere, indem Sie Paten und Mentoren einsetzen, die die individuelle Wachstumsphase beschleunigen, bieten sie zusätzliche und zahlreiche Fort- und Weiterbildungen an, da Mitarbeiter in dieser Phase höchst motiviert, initiativ und lernbereit sind. Mit Hilfe eines solchen Förderns und Forderns profitieren Sie als Arbeitgeber schnell von Ihren Investitionen.
 - Reifephase:** In der Reifephase ist der Mitarbeiter sehr wertvoll für Ihr Unternehmen. Er besitzt notwendiges oft sehr spezielles Know-how, das Ihnen einen Wettbewerbsvorteil verschafft. Nutzen Sie die jetzt bestehende hohe Eigenmotivation und übertragen Sie Mitarbeitern zunehmend größere Verantwortung und Leitungsfunktionen. In dieser Phase haben Ihre Mitarbeiter und damit Ihr Humankapital den größten Mehrwert und erwirtschaften hohe Erträge. Verluste in diesem Zyklus führen Ihnen als Unternehmen einen enormen Schaden zu. Halten Sie daher Ihre Mitarbeiter möglichst lange in dieser Phase. Am besten gelingt Ihnen das durch attraktive Förder- und Weiterbildungsprogramme, Auslandsaufenthalte oder weitere Karrieremöglichkeiten. Je nach Unternehmen und Mitarbeiter können Sie auch Kindergartenzuschüsse oder flexible Vergütungsmodelle als Bindungsinstrumente einsetzen.
 - Austritt/Abschwungphase:** Ihre Herausforderung als Personalverantwortlicher ist es, Mitarbeiter so lange zu entwickeln und ihr Know-how auszubauen, damit sie nicht zu früh in die Abschwungphase gelangen. Denn hier lässt die Arbeitsleistung meist nach. Gründe dafür können unterschiedlicher Natur sein: viele Mitarbeiter brennen aus (Burnout Gefahr), es fehlen Selbstmotivation und/ oder Perspektiven, es bestehen unüberbrückbare Konflikte mit Kollegen und Vorgesetzten, ein schlechtes Klima durch geringe Transparenz, Offenheit und ehrliche Kommunikation, Unzufriedenheit mit allgemeinen Rahmenbedingungen wie z. B. keine Förderung, Mobbing, mangelnde Wertschätzung und Führung ohne Feedbackkultur. Durch gezieltes Nachfragen können hier Maßnahmen wie beispielsweise Gesundheitsförderung oder Coaching, Arbeitsplatzwechsel, Arbeitszeitreduzierung bis hin zum geplanten Outplacement sinnvoll sein.
- Ein Personalmanagement, das die Entwicklungsphasen Ihrer Mitarbeiter nicht berücksichtigt, wirkt sich fatal aus. Gehen Sie als Personalverantwortlicher und Arbeitgeber nicht

leichtfertig mit Ihrer Ressource Mitarbeiter um, sondern steuern Sie Ihre Talente in jeder Phase mit gezielten Maßnahmen und unabhängig vom Alter. So mehren Sie Ihr Humanvermögen, statt es zu verlieren. ▸

KOMPAKT

- Mitarbeiter durchleben während ihrer Anstellung in einem Unternehmen unterschiedliche Entwicklungsphasen. Dieser sogenannte Employee Life Cycle ist für die Personalarbeit von großer Bedeutung.
- Personalverantwortliche sollten alle relevanten Aspekte während eines Mitarbeiter-Lebenszyklus – vom Eintritt über die Bindung bis zum gelungenen Austritt – mit passenden personalwirtschaftlichen Maßnahmen begleiten.
- Dabei sollten Mitarbeiter so lange wie möglich durch Förderung in der Reifephase gehalten werden, da sie hier am wertvollsten für das Unternehmen sind.

ANZEIGE

ANZEIGE
»Motio Verbund«
1/4 Seite Porträt
(lt. Kuchenbrett)