



Wechseljahremanager: Warum Unternehmen neue Zuständigkeiten schaffen

Michael Fiedler

Fachkräftemangel, alternde Belegschaften und steigende Fehlzeiten rücken die Wechseljahre zunehmend in den Fokus der Personalpolitik. Doch Aufklärung allein reicht nach Ansicht von Kerstin Hendricks nicht aus. Die Expertin plädiert dafür, Wechseljahre organisatorisch im Unternehmen zu verankern – mit klaren Zuständigkeiten und speziell geschulten Wechseljahremanagern.

Wechseljahre als Führungsaufgabe

„Betriebe brauchen eine klar verankerte Rolle, die die Wechseljahre professionell aufgreift: eine Wechseljahremanager“, sagt Hendricks. Aus ihrer Sicht benötigen Unternehmen feste Ansprechpartner, die Führungskräfte, Personalabteilungen und betroffene Mitarbeiterinnen miteinander vernetzen und Maßnahmen koordinieren. Dadurch entstünden verbindliche Strukturen statt individueller Einzelfalllösungen.

Zwischen HR und Führung

Die Aufgaben eines Wechseljahremanagers gehen nach Vorstellung Hendricks' über klassische Gesundheitsangebote hinaus. Sie umfassen unter anderem die Entwicklung interner Leitlinien, die Sensibilisierung von Führungskräften, die Begleitung vertraulicher Gespräche sowie die Unterstützung bei organisatorischen Anpassungen im Arbeitsalltag. Dazu könnten beispielsweise flexible Arbeitszeiten, angepasste Pausenregelungen oder Rückzugsmöglichkeiten gehören.

„Schon niedrige Hürden können einen großen Unterschied machen – vor allem, wenn sie nicht als Sonderfall, sondern als Teil moderner Personalführung verstanden werden“, erklärt Hendricks.

Fachkräftesicherung als wirtschaftlicher Faktor

Hinter dem Konzept steht nicht allein die Gesundheitsförderung. Angesichts des demografischen Wandels sieht Hendricks darin zugleich einen Beitrag zur Fachkräftesicherung. Erfahrene Mitarbeiterinnen verfügen über umfangreiches Fachwissen und übernehmen häufig Schlüsselrollen in Unternehmen. Wer diese Beschäftigten langfristig halte, stärke zugleich Wissenstransfer, Führung und Stabilität innerhalb der Organisation.

Wechsel von Sensibilisierung zu Struktur

Nach Einschätzung der Expertin beginnt für Unternehmen damit die nächste Entwicklungsstufe. Während in den

vergangenen Jahren vor allem Aufklärung über die Wechseljahre im Mittelpunkt stand, gehe es künftig stärker um die Frage, wie Unternehmen dauerhafte Strukturen schaffen können. „Wer diese Lebensphase professionell begleitet, unterstützt nicht nur die Betriebsgesundheit, sondern fördert auch Produktivität, stärkt die Unternehmenskultur und behält sich Potenzial für mehr Führungspersonal“, sagt Hendricks. Damit entwickelt sich das Thema zunehmend von einer Gesundheitsfrage zu einem Bestandteil moderner Personal- und Organisationsentwicklung.

Versicherungs- und Finanznachrichten

expertenReport



<https://www.experten.de/id/4950520/Wechseljahremanager-Warum-Unternehmen-neue-Zustaendigkeiten-schaffen/>