

Erweiterter Mitarbeitenden-Lebenszyklus

Der Mitarbeitenden-Lebenszyklus im HR endet oft mit dem Austritt – aber hier beginnt er erst richtig.

Erweiterter Mitarbeitenden-Lebenszyklus.

 <p>PERSONALBEDARF-SERMITTLUNG</p>	<p>1. Personalbedarfsermittlung / Unternehmens Zukunftssicherung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Strategische Weitsicht; Planung, Verantwortung, Fürsorge • Planung von Ressourcen und Kompetenzen
 <p>PERSONAL-GEWINNUNG</p>	<p>2. Personalgewinnung / Talentverbindung</p> <ul style="list-style-type: none"> • emotionale und kulturelle Verbindung zwischen Talenten und Unternehmen • Rekrutierung, Auswahl, Einstellung
 <p>ONBOARDING</p>	<p>3. OnBoarding / Ankommensfreude</p> <ul style="list-style-type: none"> • Willkommenheissen, Start einer neuen Reise • Einarbeitung, Integration, kulturelle Eingliederung
 <p>BESCHÄFTIGUNG & ENTWICKLUNG</p>	<p>4. Beschäftigung und Entwicklung / Wachstumsreise</p> <ul style="list-style-type: none"> • persönliche und berufliche Entwicklung • Laufbahn, Weiterbildung, Motivation, Bindung

 <p>AUSTRITT / TRENNUNG / TOD</p>	<p>5. Austritt, Trennung, Tod / Abschiedsmoment</p> <ul style="list-style-type: none"> • Loslassen; Würdigung und Wertschätzung • Kündigung, Ruhestand, Tod
 <p>NACHSORGE IM TODESFALL</p>	<p>6. Nachsorge im Todesfall / Würdiges Erinnern</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mitgefühl, Respekt und Verantwortung • Administrative Abwicklung • Kommunikation intern & extern • Kontakt zu Angehörigen • Organisation von Teilnahme an Beerdigung (wenn gewünscht)
 <p>TRAUERPHASE IM UNTERNEHMEN</p>	<p>7. Trauerphase im Unternehmen / Gemeinsam Erinnern</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kollektive Emotionen und Zusammenhalt • Raum für Trauer im Team (z. B. Gespräche, psychologische Unterstützung) • Optional: Trauerbegleitung durch HR oder externe Fachpersonen • Sensibler Umgang mit Nachbesetzung der Stelle
 <p>GEDENKEN UND WERTSCHÄTZUNG</p>	<p>8. Gedenken und Wertschätzung / Dankbarkeit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gemeinsames Gedenken (z. B. Kondolenzbuch, Gedenkminute, interne Mitteilung) – digitale Gedenkseite • Erinnerungskultur fördern, falls passend zur Unternehmenskultur • Anerkennung der Leistungen der verstorbenen Person

Als HR-Verantwortliche tragen wir nicht nur organisatorische, sondern auch menschliche Verantwortung. Wenn eine Kollegin verstirbt, ist das mehr als ein „Austritt“ – es betrifft Teams emotional, kulturell und zwischenmenschlich. Das ist keine „weiche“ Komponente – es ist gelebte Unternehmenskultur und echte Fürsorge.