

Gartengespräch
„Die Achterbahn des Lebens –
Wie lassen sich Berufstätigkeit und Lebensphasen gut vereinbaren?“

ZAROF. GmbH
29. Juni 2023
in Leipzig



Wie stehen sich Lebens- und Berufsphasen gegenüber?

ZAROF.

PHASE DER EINFÜHRUNG	PHASE DES WACHSTUMS	PHASE DER REIFE	PHASE DER SÄTTIGUNG	(AKTIVER) RUHESTAND
Berufseinstieg mit/nach Ausbildung oder Studium Wiedereinstieg nach Elternzeit oder Krankheit Neueintritt und Neuorientierung	Zunehmender Erfahrungs- und Kompetenzaufbau Karriereplanung, z. B. <ul style="list-style-type: none"> ■ Führungsposition ■ internationale Versetzung 	Entwicklungspotenzial im Rahmen einer Tätigkeit ist ausgeschöpft Karriereplateau: Welche Optionen gibt es?	Übergang zum Ruhestand Vorbereitung auf Ende der Berufstätigkeit Wechsel in alternative Beschäftigung	Aktiver Ruhestand Mentoren-/ Lehrtätigkeit Beratung
Hobby/Freizeit Fort- und Weiterbildung Elternschaft	Elternschaft Familienzeit Auslandsaufenthalt Ehrenamt Nebentätigkeit Lebenslanges Lernen	Betreuung von Kindern u./o. Eltern; Kritische Ereignisse; wie Scheidung, Krankheit, Verschuldung; Ehrenamt; Nebentätigkeit; Neue Interes- sen; Lebenslanges Lernen	Pflege von Angehörigen Gesunderhaltung; Kritische Ereignisse; Großeltern- schaft; Neue Interessen; Lebenslanges Lernen	Großeltern- schaft Ehrenamt Gesund- erhaltung Hobby

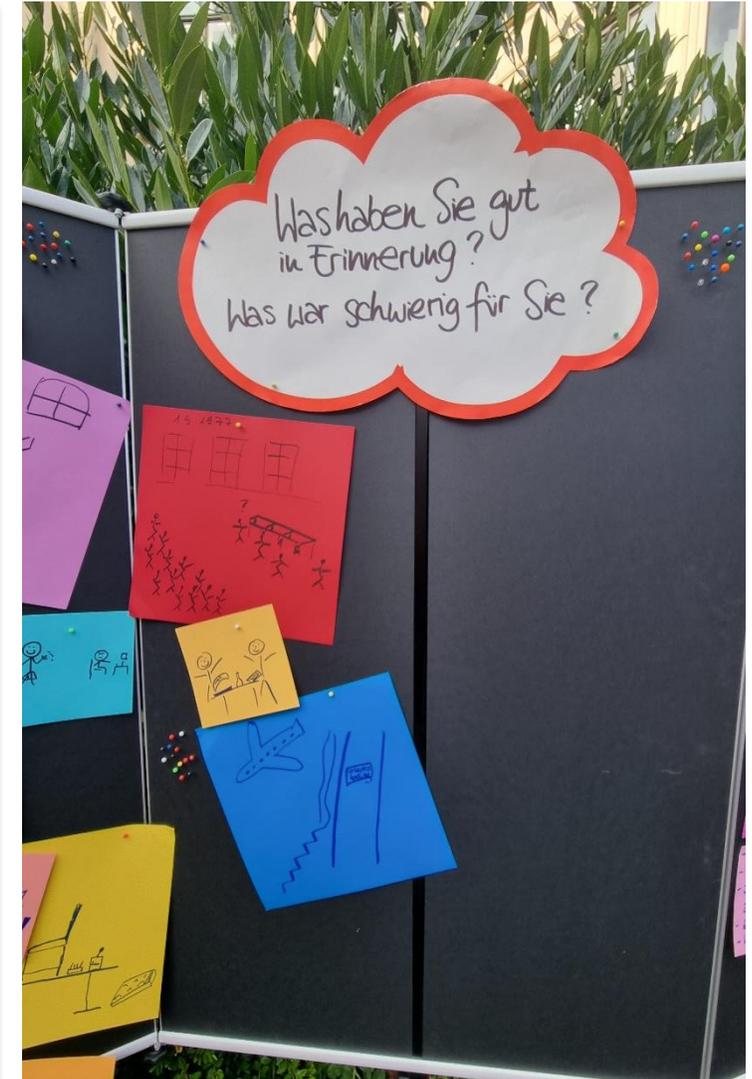
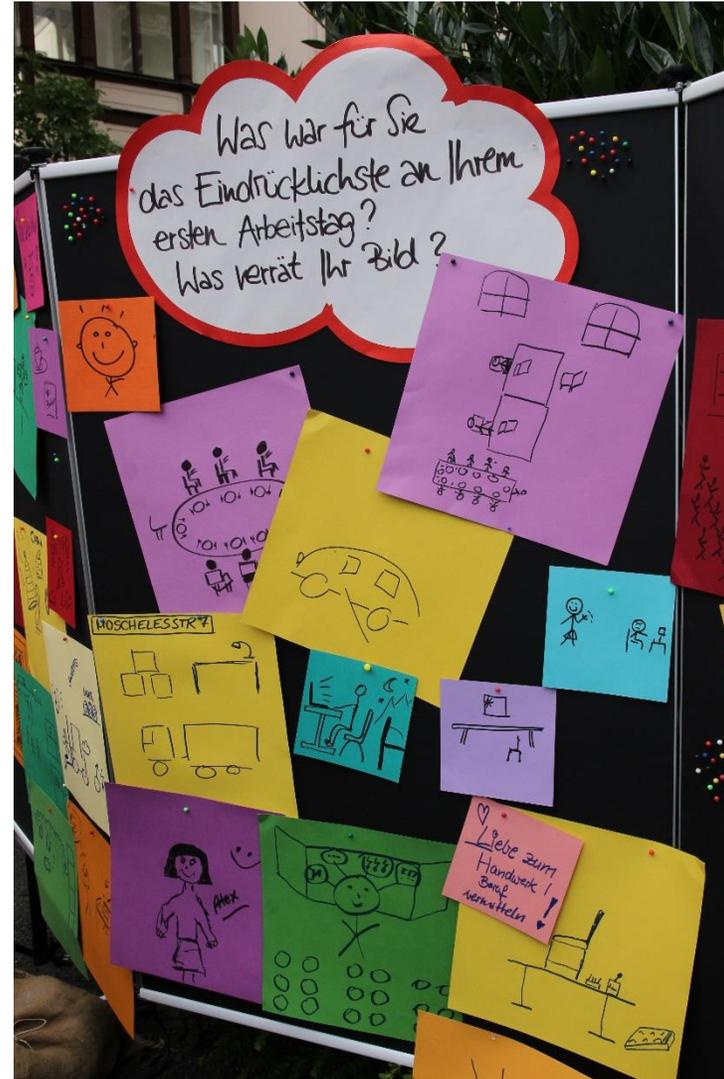


Die Berufs- und Lebensphasen verlaufen nicht immer linear

bzw. chronologisch und können mehrfach durchlaufen werden.

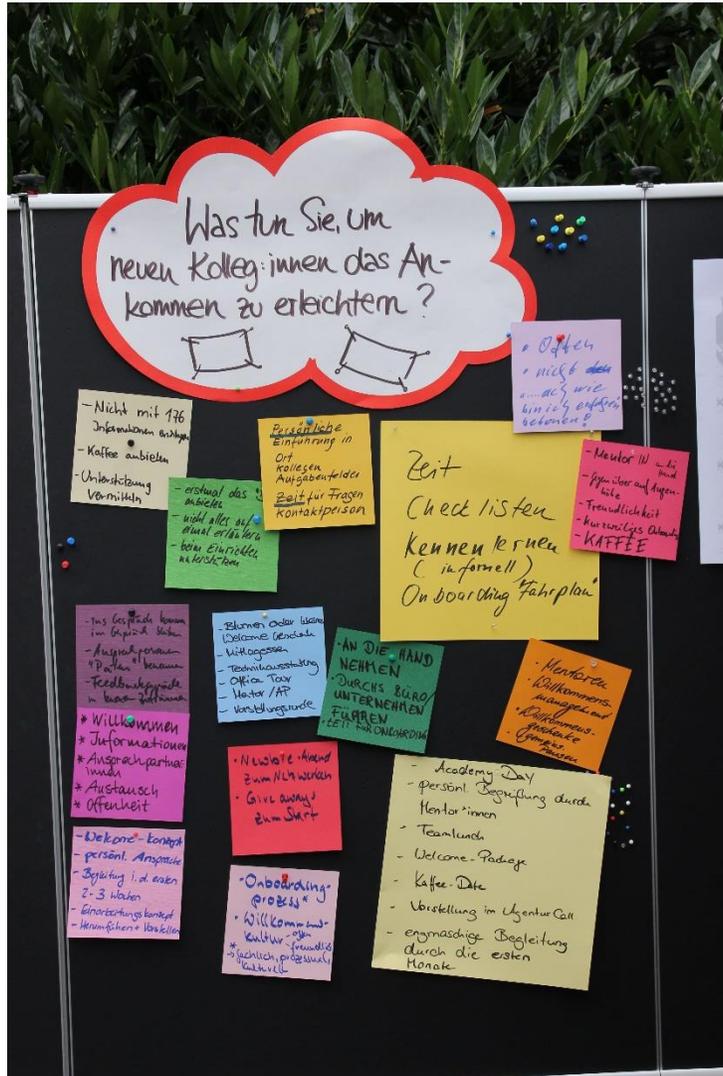
1. Phase: Der Einstieg ins Berufsleben

ZAROF.



1. Phase: Der Einstieg ins Berufsleben I

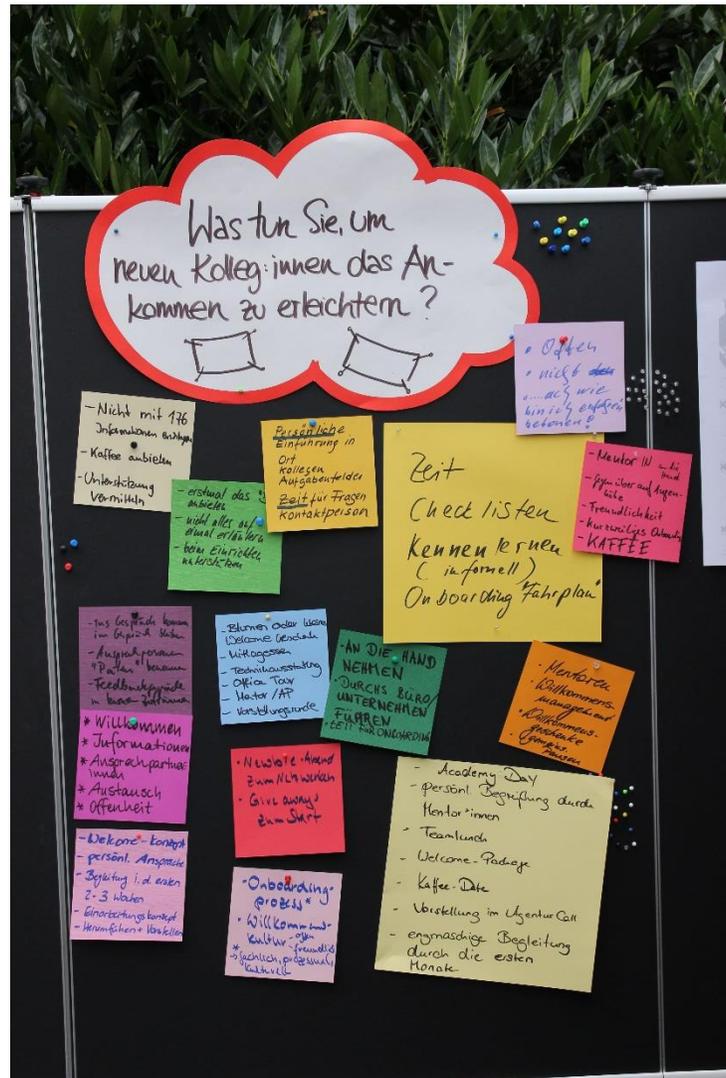
ZAROF.



Was tun Sie, um neuen Kolleg*innen das Ankommen zu erleichtern?

- Nicht mit 176 Informationen erschlagen
- Kaffee anbieten
- Unterstützung vermitteln
- Erstmal das „Du“ anbieten
- Nicht alles auf einmal erklären
- Beim Einrichten unterstützen
- Persönliche Einführung in Ort, Kollegen, Aufgabenfelder
- Zeit für Fragen
- Kontaktperson
- Zeit
- Checklisten
- Kennenlernen (informell)
- Onboarding-„Fahrplan“
- Offenheit
- Nicht „Ach wie bin ich erfolgreich?!“ betonen
- Mentor*in an die Hand
- Gegenüber auf Augenhöhe
- Freundlichkeit
- Kurzweiliges Onboarding

1. Phase: Der Einstieg ins Berufsleben II



- Ins Gespräch kommen / im Gespräch bleiben
- Ansprechpersonen/„Paten“ benennen
- Feedbackgespräche in kurzen Zeiträumen
- Willkommen(s-Management)
- Informationen
- Austausch
- Blumen oder kleines Welcome-Geschenk
- Mittagessen / Team Lunch
- Technikausstattung
- Office Tour / durchs Unternehmen führen
- Vorstellungsrunde / Vorstellung im Agentur-Call
- Zeit fürs Onboarding
- Gemeinsame Pausen / Kaffee Date
- Persönliche Ansprache
- Begleitung in den ersten 2–3 Wochen / Engmaschige Begleitung durch die ersten Monate
- Einarbeitungskonzept
- Onboarding-Prozess: fachlich, prozessual, kulturell
- Offene und freundliche Willkommenskultur
- Academy Day

1. Phase: Der Einstieg ins Berufsleben | Instrumente

ZAROF.

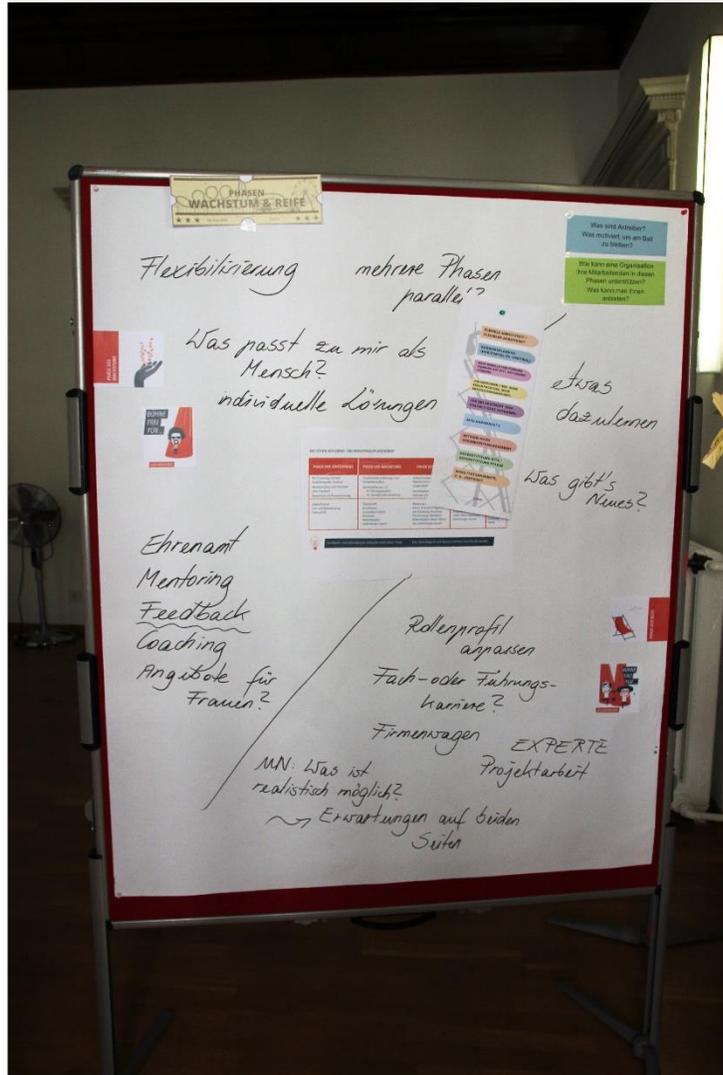


Instrumente, um den Start im neuen Arbeitsalltag und die Einarbeitung zu erleichtern

- Onboarding
- Arbeitsplatzausstattung
- Flexible Arbeitszeit, z. B. Arbeitszeitkonto, Sabbatical
- Flexibler Arbeitsort
- Fort- und Weiterbildung
- Benefits, z. B. Altersvorsorge
- Beteiligungsmöglichkeiten
- Buddy- oder Mentorenprogramm
- Traineeship

2. Phase: Wachstum und Reife II

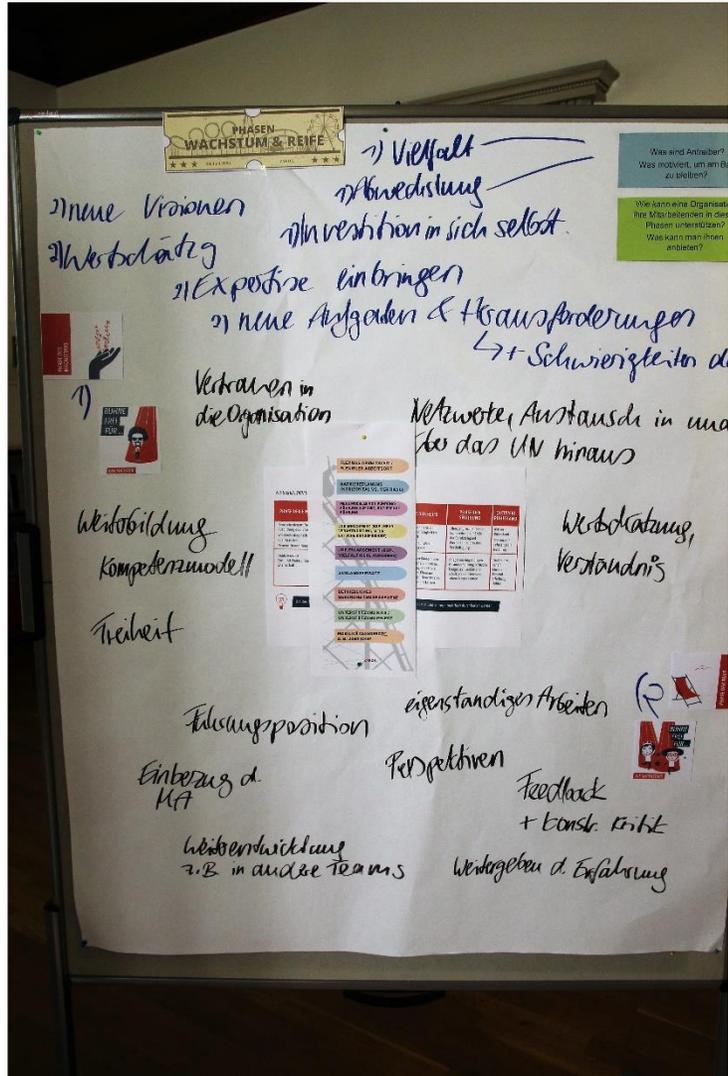
ZAROF.



- ? Was sind Antreiber – was motiviert, um am Ball zu bleiben?
- ? Wie kann eine Organisation ihre Mitarbeitenden in diesen Phasen unterstützen? Was kann man ihnen anbieten?

- Flexibilisierung
- Mehrere Phasen parallel
- Was passt zu mir als Mensch? Individuelle Lösungen
- Etwas dazulernen
- Was gibt's Neues?
- Ehrenamt, Mentoring, Feedback, Coaching, Angebote für Frauen?
- Rollenprofil anpassen
- Fach- oder Führungskarriere?
- Firmenwagen
- Experte
- Projektarbeit
- Was ist realistisch möglich? → Erwartungen auf beiden Seiten

2. Phase: Wachstum und Reife III



- ? Was sind Antreiber – was motiviert, um am Ball zu bleiben?
- ? Wie kann eine Organisation ihre Mitarbeitenden in diesen Phasen unterstützen? Was kann man ihnen anbieten?

- Vielfalt
- Abwechslung
- Investitionen in sich selbst
- Neue Visionen
- Wertschätzung
- Verständnis
- Expertise einbringen
- Neue Aufgaben und Herausforderungen damit
- Vertrauen in die Organisation
- Netzwerke, Austausch in und über das Unternehmen hinaus
- Weiterbildung
- Kompetenzmodell
- Freiheit
- Führungsposition
- Einbezug der Mitarbeitenden
- Eigenständiges Arbeiten
- Perspektiven
- Feedback und konstruktive Kritik
- Weiterentwicklung, z. B. in andere Teams
- Weitergeben der Erfahrung

2. Phase: Wachstum und Reife | Instrumente

ZAROF.



- Flexible Arbeitszeit / Flexibler Arbeitsort
- Karriereplanung (horizontal vs. vertikal)
- Neue Modelle von Führung: Führung auf Zeit, rotierende Führung
- Job Sharing / Shared Leadership
- Job Enrichment, z. B. mehr Verantwortung, mehr Entscheidungsfreiheit)
- Job Enlargement, z. B. vielfältigere Aufgaben)
- Auslandseinsatz
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Unterstützung Kita / Unterstützung Pflege
- Mobilitätsangebote, z. B. Jobticket

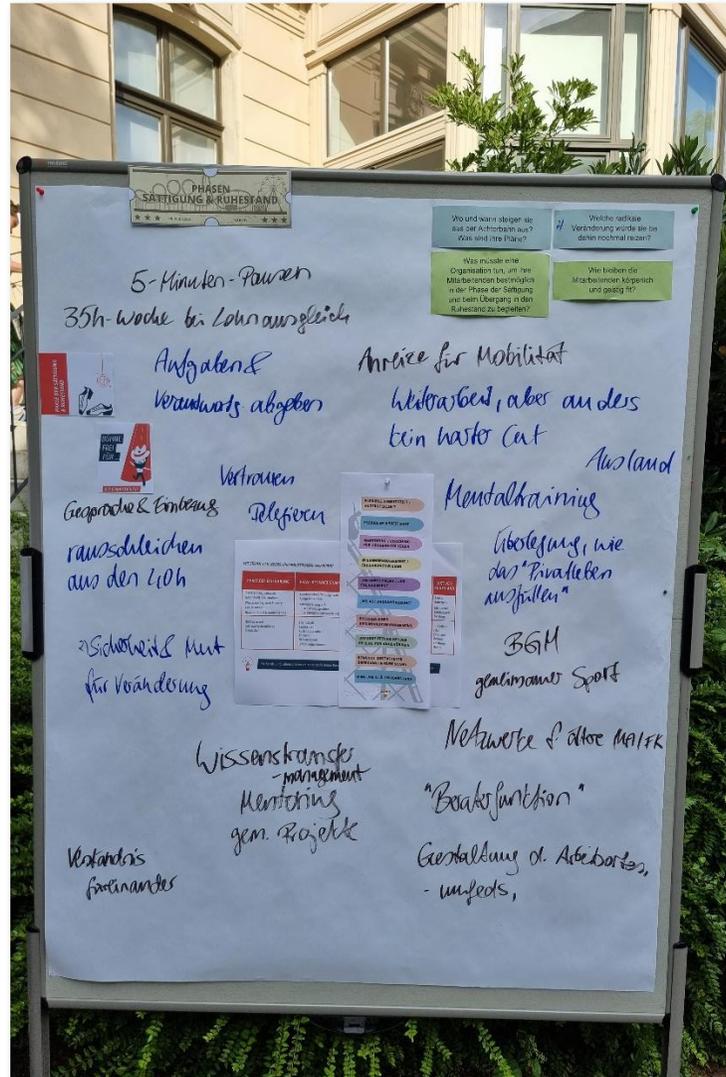
3. Phase: Sättigung und Ruhestand I



- ? *Wo und wann steigen Sie aus der Achterbahn aus? Was sind Ihre Pläne?*
- ? *Welche radikale Veränderung würde Sie bis dahin nochmal reizen?*
- ? *Was müssten eine Organisation tun, um ihre Mitarbeitenden bestmöglich in der Phase der Sättigung und beim Übergang in den Ruhestand zu begleiten?*
- ? *Wie bleiben die Mitarbeitenden körperlich und geistig fit?*

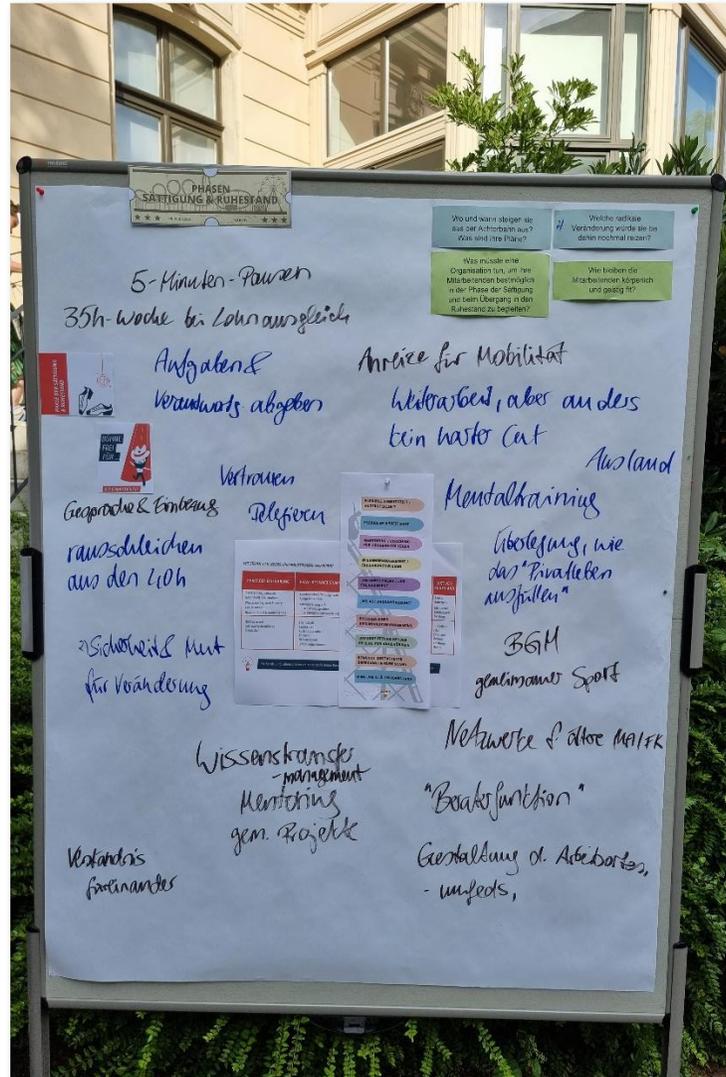
- „Jetzt“ Zeit für mich
- Individuelle Lösungen für meinen Ausstieg
- Fließende Übergänge → Flexibilität
- Mentoring; Wissen weitergeben und teilen
- Sonderurlaub
- Sabbatical
- Großelternzeit
- Gesund in die Rente kommen
- Gesundheitswoche
- Alles kann organisiert werden
- Früh anfangen
- Mini-Jobs im „Alter“

3. Phase: Sättigung und Ruhestand III a)



- ? *Wo und wann steigen Sie aus der Achterbahn aus? Was sind Ihre Pläne?*
 - ? *Welche radikale Veränderung würde Sie bis dahin nochmal reizen?*
 - ? *Was müssten eine Organisation tun, um ihre Mitarbeitenden bestmöglich in der Phase der Sättigung und beim Übergang in den Ruhestand zu begleiten?*
 - ? *Wie bleiben die Mitarbeitenden körperlich und geistig fit?*
- 5-Minuten-Pausen
 - 35-h-Woche bei Lohnausgleich
 - Aufgaben und Verantwortung abgeben
 - Vertrauen
 - Delegieren
 - Gespräche und Einbezug
 - Rausschleichen aus den 40 h
 - Sicherheit und Mut für Veränderung
 - Verständnis füreinander
 - Wissenstransfer/-management
 - Mentoring
 - Gemeinsame Projekte
 - Anreize für Mobilität

3. Phase: Sättigung und Ruhestand III b)



- Weiterarbeit, aber anders
- Kein harter Cut
- Ausland
- Mentaltraining
- Überlegung, wie das Privatleben ausfüllen
- BGM
- Gemeinsamer Sport
- Netzwerke für ältere Mitarbeitende/Führungskräfte
- „Beraterfunktion“
- Gestaltung des Arbeitsortes, -umfelds

3. Phase: Sättigung und Ruhestand | Instrumente



- Flexible Arbeitszeit / Altersteilzeit
- Flexibler Arbeitsort
- Mentoring / Coaching für jüngere Kollegen
- Wissensmanagement / Erfahrungswissen
- Job Enrichment / Job Enlargement
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- „Belastungsanpassung“
- Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen
- Bewusst gestalteter Übergang in Ruhestand
- Mini-Job o. Ä. im Ruhestand

Ganz herzlichen Dank für die konstruktive und inspirierende Zusammenarbeit!

Viele Grüße

Ihre Kathrin Rieger & Team



ZAROF. GmbH | Moschelesstr. 7, 04109 Leipzig

Kathrin Rieger, Tel.: 0341/217290, E-Mail: rieger@zarof-gmbh.de