

Methodenbeschreibung

Checkliste „Flexible Karrierewege“

Lebensphasenorientierte Führung bedeutet auch, dass Karrierewege nicht mehr an dem Ideal des lebenslang vollzeiterwerbstätigen Beschäftigten ausgerichtet werden. Vielmehr erfolgt die Förderung der Potenziale der Mitarbeitenden lebensphasenorientiert in Abstimmung mit den betrieblichen Anforderungen.

Folgende Checkliste kann Sie dabei unterstützen, anhand der Leitfragen ein Bewusstsein für die Flexibilisierung von Karrierewegen zu entwickeln.

Checkliste

1. Längere Auszeiten

- Gibt es bei längeren Abwesenheiten von Mitarbeiter*innen (Elternzeit, Sabbatical, Krankheit, Fortbildung) einen organisationsweiten und einheitlichen Prozess der Planung und des Kontakthaltens?
- Wie und wann existieren eine Hol- und eine Bringschuld bei Mitarbeitenden und Vorgesetzten?
- Wie sichern Sie bei längeren Abwesenheiten der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters, dass die Arbeitsaufgaben rechtzeitig an andere Mitarbeiter*innen übergeben werden und genug Zeit zum Wissensaustausch bleibt?
- Wann muss das Planungsgespräch für den Ausstieg stattfinden?
- Wie wird in der Phase der Abwesenheit Kontakt gehalten?
- Wann muss spätestens das Rückkehrgespräch erfolgen?

2. Flexible Arbeitsmodelle

- Sind für Teilzeitarbeitende genauso Weiterbildungen, Aufstiegsmöglichkeiten und berufliche Perspektiven vorgesehen wie für Vollzeitmitarbeitende? Werden die Betroffenen regelmäßig nach Ihrem Eindruck dazu gefragt?
- Finden wichtige Meetings, Fortbildungen und Veranstaltungen dann statt, wenn auch Teilzeitarbeitende daran teilnehmen können?

3. Weiterentwicklung von erfahrenen Mitarbeitenden

- Existieren jenseits von flexiblen Arbeitsmodellen und Führungspositionen noch andere Möglichkeiten der Weiterentwicklung für erfahrene Mitarbeiter*innen: Fachkarrieren/horizontale Karrieren, Projektverantwortung für spezielle Themen, Beratung und/oder Ausbildung von jüngeren Kolleg*innen, Mentor oder Coach sein etc.?
- Wird im Mitarbeiter*innen-Gespräch berücksichtigt, dass auch Menschen über 40 noch lernen und wachsen wollen?
- Wissen Führungskräfte, dass die meisten Mitarbeitenden zwischen 40 und 50 ihr Leben und ihren Beruf nochmal grundsätzlich in Frage stellen und sprechen sie das im Mitarbeiter*innen-Gespräch bei Bedarf an?

4. Übergang in die Rente

- Existieren verschiedene Modelle, um den Übergang zur Rente flexibel zu gestalten: Teilzeit, Arbeitsplatzwechsel (um Belastung zu reduzieren), Mentor sein, Coach sein, Jobsharing mit einer jüngeren Mitarbeitenden etc.?
- Werden Mitarbeitende im letzten Berufsabschnitt unterstützt durch entsprechende Weiterbildungen, Coachings etc.?