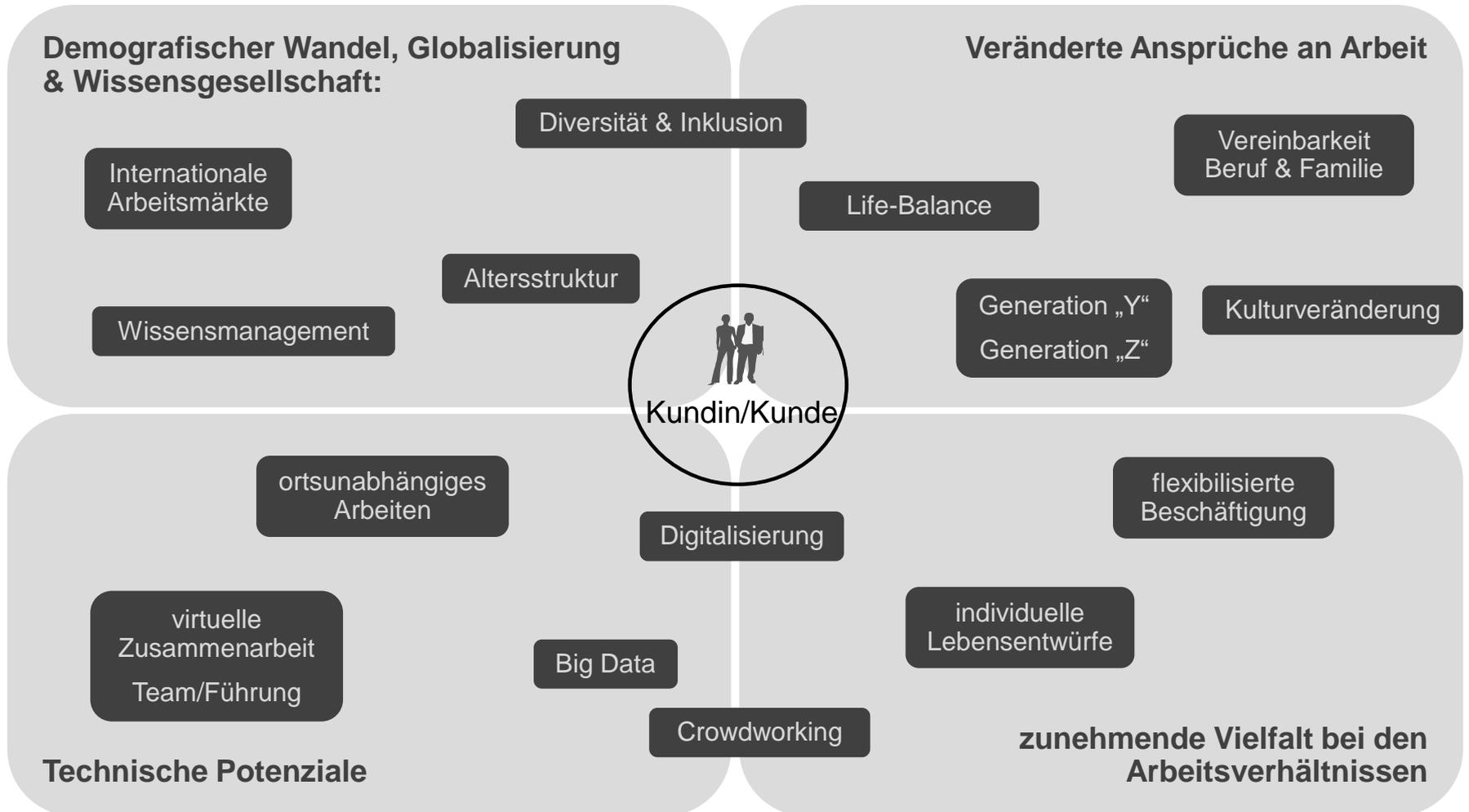


# Lebensphasenorientiertes Personalmanagement in der Bundesagentur für Arbeit

Schöneberger Forum „Zeitenwende im öffentlichen Dienst - Weichen stellen für einen handlungsfähigen Staat“ - Forum 1 „Den Generationswechsel aktiv gestalten“

# Die BA muss sich als Dienstleisterin und als Arbeitgeberin auf neue Herausforderungen vorbereiten



# Lebensphasen als strategischer Rahmen für personalpolitische Ziele

## Phase 1

Ausbildung  
Studium

## Phase 2

Berufseinstieg  
Berufsrückkehr nach  
Elternphase  
Karriere (-start)

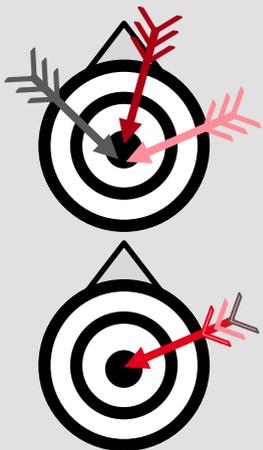
## Phase 3

Karriere (zweite Phase)  
Berufliche Entwicklung  
(horizontal/vertikal)  
Berufsrückkehr nach langer  
Familienphase  
Betreuung pflegebedürftiger  
Angehöriger

## Phase 4

Aktiver Ruhestand

### Ziel: Förderung von...



Kompetenz  
**Engagement**  
Gesundheit  
Diversity –  
Vielfalt leben

### Maßnahmen (Beispiele)



1 Telearbeit, Mobiles Arbeiten, Teilzeit

2 Organisationservice Kinder und Pflege (OKiP)

3 Langzeitkonten (Flexibler Berufsausstieg, Fortbildung, Work-Life-Balance)

# Arbeitswelt 4.0, Mobilität: Kompetenz, Gesundheit, Engagement fördern in jeder Lebensphase



# Über Seminarangebote personale Kompetenz stärken

## Seminar „Vorbereitung auf den Ruhestand“

Ein Mehr an Zeit will gestaltet werden

- Eine Standortbestimmung für die neue Lebensphase entwickeln: Lebensbilanz und Lebensphilosophie
- Strategien zur Entschleunigung erarbeiten
- Individuelle Strategien zum Erhalt der körperlichen und geistigen Entwicklung erarbeiten
- Eigene Ressourcen checken und aktivieren
- Bedeutung und Chancen ehrenamtlicher Tätigkeit einordnen und bewerten
- Impulse für die Verwirklichung im neuen Lebensabschnitt finden

## Seminar „Orientierung in der Lebensmitte“

Den weiteren Berufs- und Lebensweg individuell planen

- Die aktuelle Lebenssituation und persönliche Erfahrungen reflektieren
- Persönliche Perspektiven und Zukunftsvisionen entwickeln
- Kenntnisse über Gesundheit und leistungserhaltende Ernährung erwerben
- Mit psychischen und körperlichen Belastungen umgehen lernen
- Maßnahmen zur eigenen Fitness und Gesunderhaltung festlegen
- Strategien für die persönliche Work-Life-Balance erarbeiten

## Seminar: Altersgemischte Teams erfolgreich führen

Führen in Zeiten des demografischen Wandels ist eine Frage von Sensibilität, Fokus und Haltung

- Die Entwicklungen und Herausforderungen der demografischen Veränderung erkennen
- Klassische Vorurteile und Stereotypen gegenüber älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern reflektieren
- Gegenseitige Rollen und Erwartungshaltungen diskutieren und Einflussmöglichkeiten erarbeiten
- Entwicklung einer förderlichen Haltung um das Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in altersgemischten Teams zu fördern
- Bedeutung von Nachfolgeplanung, Wissenstransfer sowie Erfahrungssicherung in die tägliche Führungsarbeit integrieren
- Betrachtung und Arbeit an „Fallbeispielen“ aus den eigenen Teams der Führungskräfte

# Erfolgsfaktoren

## **Einbettung in eine Personalstrategie mit dem Ziel**

- Integration von Alter und Generationenmanagement im Diversity Management
- Gestaltung einer von Wertschätzung geprägten Kultur – Akzeptanz von Vielfalt und Unterschiedlichkeit
- Förderung des Mitarbeiterengagements in allen Lebensphasen

## **Einführung Top-Down (Beginn mit Oberen Führungskräften)**

- Integration in die Führungskräftequalifizierung
- Trainer-Tandems (z.B. ehemalige Beschäftigte gewinnen)
- Gezielte Information- und Kommunikation
- Gezielte Ansprache von Interessenten durch Führungskräfte

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**

**Dr. Beatrix Behrens**

**Bereichsleiterin Personalpolitik/Personalentwicklung**

**Bundesagentur für Arbeit**

E-Mail: [Beatrix.Behrens@arbeitsagentur.de](mailto:Beatrix.Behrens@arbeitsagentur.de)

