

Übergänge gestalten für neue Lebensphasen

Gelingendes Älterwerden im Berufsleben und ein guter Umstieg in den Unruhestand

Im Laufe eines Arbeitslebens werden einige Übergänge durchlebt, die mit Veränderungen verbunden sind: Berufseinstieg, Wiedereinstieg nach Karenz oder langem Krankenstand, Wechsel in neue Funktionen oder Ausstieg aus dem Arbeitsleben durch Pensionierung.

Veränderung bedeutet immer Altes loszulassen und sich auf Neues einzulassen, das ist für betroffene Mitarbeiter:innen und Unternehmen oft gar nicht so einfach.

In diesem Artikel wird der Umstieg aus dem aktiven Erwerbsleben in die nachberufliche Lebensphase in den Mittelpunkt gerückt, weil diese einen prominenten Abschnitt im Leben von uns darstellt.

Diese Übergangsphase beginnt etwa 5 Jahre vor dem Pensionsantritt und für Betroffene sowie Unternehmen ist es hilfreich und wertvoll, sich aktiv mit diesem Übergang zu beschäftigen.

Einige Punkte, die für ein Übergangsmangement sprechen:

- Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit bis zum Pensionsantritt können durch gezielte Perspektiven und Förderung in den letzten Berufsjahren gesichert werden.
- Rückzug (quiet Quitting) vor dem tatsächlichen Ausstieg wird damit vermieden.
- Explizites und implizites Wissen kann für Nachfolgende durch einen begleiteten Wissensmanagementprozess gut transferiert werden. Dies wird von Betroffenen als wertschätzend empfunden und erleichtert das Hineinwachsen für die Nachfolger:innen.
- Eine Unterstützung seitens des Betriebes in arbeitsrechtlichen Fragestellungen rund um die Pension erleichtert bürokratische Hürden.
- Eine potenzielle Mitarbeit auch nach der Pensionierung wird geklärt.

- Ein gezielter Blick auf die nachberufliche Lebensphase unterstützt eine aktive Auseinandersetzung und Vorbereitung für Betroffene: hier geht es um persönliche Wünsche, Strukturierung des Alltags und Realisierung von Zukunftsplänen.
- Unterstützung, z.B. durch Seminare, Coaching etc. zum Übergang stärkt die Lebensqualität der betroffenen Mitarbeiter:innen.
- Ein gutes Übergangsmanagement steigert das Image des Unternehmens: ehemalige Mitarbeiter:innen werden positiv über ihr ehemaliges Unternehmen sprechen und andere Mitarbeiter:innen erleben einen würdigen Umgang mit älteren Mitarbeiter:innen.

Im Rahmen des NESTOR GOLD Gütesiegel Prozesses werden Übergangsphasen im Erwerbsleben in Unternehmen und Organisationen thematisiert und diese bei Bedarf bei der Entwicklung von Übergangsmanagement auch aktiv begleitet.