

PROJEKTTRÄGER:

# REWE – ZENTRAL AG

Niederlassung West

## ERFOLGREICH IN DIE ZUKUNFT – AM KARRIEREZYKLUS ORIENTIERT

### HINTERGRUND

#### Unterschiedliche Vorstellungen von Beruf und Karriere je nach Lebensphase

Junge REWE Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind nach ihrer Ausbildung bzw. ihrem Studium zumeist besonders karrierebereit und sehr motiviert. Sie wollen sich besonders stark einsetzen, in dieser Phase des Lebens steht der Beruf oft an erster Stelle. Das will das Unternehmen gezielt unterstützen und nutzen.

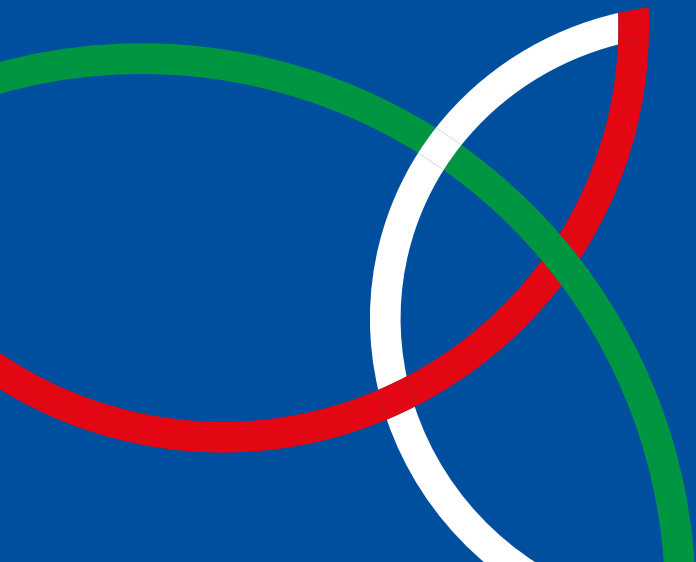
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im mittleren Lebensalter mit Familie zeigen sich aufgrund ihrer Kinder anders an Karriere interessiert als die jungen Berufsstarter oder auch Mitarbeiter ohne Familie. In dieser Karrierephase muss die Zeit für die Familie und die Arbeitszeit in Einklang gebracht werden können. Sind die Kinder größer geworden, beginnt für Eltern eine neue Karrierephase, in der sie wieder mehr Zeit in den Beruf investieren

können und oft auch wollen. Ebenso verfolgen ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit und ohne Familie ihre eigenen Vorstellungen von Lebensqualität, Arbeit und Karriere.

### ZIEL

#### Mitarbeiter karrierezyklisch fördern und fordern

Erkenntnisse zum Karrierezyklus sollen im gesamten Unternehmen berücksichtigt werden und zwar ressourcen- und lösungsorientiert. Insgesamt soll ein Klima geschaffen werden, welches geprägt ist von Verständnis der Kolleginnen und Kollegen untereinander bezüglich der verschiedenen Lebenskonzepte. In den einzelnen Karrierephasen der Beschäftigten müssen verschiedene Modelle, Angebote und Lösungen greifen, wenn ihre Potenziale im Arbeitsalltag bestmöglich genutzt werden sollen. Außerdem müssen Absprachen, Forderungen und Verbindlichkeiten gezielt an die jeweilige Situation angepasst werden können.



# REWE – ZENTRAL AG

## Niederlassung West

### ZIELGRUPPE

Folgende Zielgruppen sollen einbezogen werden: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und insbesondere die Führungskräfte der REWE West aus den Bereichen Personal, Vertriebsaußendienst sowie Vertriebsinnendienst sowie deren Ehe- und Lebenspartner und Kinder, außerdem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Ruhestand sowie jene, die sich kurz davor befinden. Weiterhin Auszubildende, die eine Führungslaufbahn erwarten sowie der gesamte Verwaltungsstandort, wenn es um das Audit geht.

### UMSETZUNG

#### 1. Werte- und Führungskultur:

Ein Lenkungskreis aus Mitarbeitern des Personalbereichs, phasenweise ergänzt durch externe Berater, erarbeitet Umsetzungsinhalte zu den Themenfeldern Karrierezyklusorientierung und Work-Life-Balance bezogen auf REWE West. Individuelle Karrierephasen sollen als „Ankerpunkte in die Führungs- und Wertekultur des Unternehmens integriert werden.

#### 2. Vereinbarkeit von Beruf, Leben & Familie:

Methoden und Instrumente zur Integrierung des Themas in die Führungs- und Wertekultur sowie die Personalentwicklung am Standort Hürth-Efferen werden erarbeitet. Darauf aufbauend wird die Grundzertifizierung nach dem Audit Beruf und Familie angestrebt.

#### 3. Auszubildende und Führungsnachwuchs:

Der Nachwuchs soll Vorbild werden für gelebte Work-Life-Balance und kennt „Ankerpunkte“ zu den Karrierezyklen. Um eine neue familien- und karrierezyklusbewusste Führungskultur von innen nachwachsen zu lassen, werden entsprechende Inhalte in die Ausbildung aufgenommen.

#### 4. „Niemand lebt auf einer Insel“:

Angehörige von REWE West Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden im Rahmen von eigenen Modulen und Befragungen aktiv einbezogen (Ehe- und Lebenspartner, Kinder, etc.).

#### 5. Erfahrung nutzbar machen:

Der Übergang in die „Lebensphase Ruhestand“ soll gezielt begleitet werden, um ausscheidende Mitarbeiter auch weiterhin an das Unternehmen zu binden und das Wissen erfahrener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu sichern (Wissensmanagement).



### KONTAKT

Bei Rückfragen zu diesem Projekt können Sie sich gerne per Mail an die Geschäfts- und Servicestelle der Aktionsplattform wenden ([familie@beruf.nrw.de](mailto:familie@beruf.nrw.de)).