

Personalentwicklung & Recruiting

Kompetenz statt Alter als Maßstab

- Im Recruiting auf Fähigkeiten und nicht aufs Alter konzentrieren
- Aufgaben entsprechend den Kompetenzen anbieten – als individuelle Weiterentwicklungsmöglichkeit

Klare, individuelle und erreichbare Entwicklungswege

- Interne Weiterentwicklung altersunabhängig eröffnen
- Junge Mitarbeitende aktiv bei der Entwicklung unterstützen – auch mit passgenauen Schulungen und Unterstützung durch Vorgesetzte
- Akzeptanz von Karriereschritten Jüngerer als kulturelles Selbstverständnis etablieren (bei Führungskräften und Kolleg*innen)

Verantwortung konsequent übertragen

- Verantwortung so übertragen, dass sie handelbar ist und die Rolle fortlaufend durch Vorgesetzte unterstützt wird
- Übernahme von Verantwortung mit Entscheidungsbefugnis koppeln
- Verantwortungsvolle Rollen gerecht finanziell entlohnen

Information & Kommunikation

Transparente, begründete Kommunikation etablieren

- Kommunikation und Miteinander der Generationen/ diversen Alterskohorten fördern (z.B. über Weeklies)
- Respektvoller und wertschätzender Umgang in der Kommunikation
- Echte Fehlerkultur leben

Vereinbarkeitsangebote vollumfänglich zugänglich machen

- Credo aufzeigen, dass Work-Life-Blending abgewählt ist: Zeit für Beruf, Zeit für Privatleben
- Erwartungen bzgl. des Einsatzes von zeitlichen Ressourcen klären – z.B. bei projektabhängigem Mehraufwand
- Ausgeglichenes Verhältnis von Arbeit und Privatleben gewährleisten
- Vereinbarkeitsangebote auch Jüngerer eröffnen – unabhängig von ihrem Familienstatus
 - z.B. flexible Arbeitszeitmodelle transparent machen
- Junge Mitarbeitende motivieren, Vereinbarkeitslösungen zu nutzen
- Balance zwischen den Bedarfen einzelner Mitarbeitender und des Teams herstellen

Zusammenarbeit & Führung

Zusammenarbeit in altersdiversen Teams fördern

- Wissenstransfer zwischen Teammitgliedern unterschiedlicher Alterskohorten bewusst steuern
- Offenheit für andere Perspektiven und neue Wege gewährleisten
- Teamspirit pflegen – mit regelmäßigen Austauschrunden

Führungskräfte für die Bedarfe der jungen Beschäftigten sensibilisieren

- Führungskräfte im Umgang mit Altersbiases schulen
- Reverse Mentoring zwischen Führungskräften und jungen Mitarbeitenden als Möglichkeit, Haltung und Bedarfe gegenseitig zu erfassen
- Führungskräfte bestärken, Mitarbeitende der Generation Z in ihrer Entwicklung und Übernahme von Verantwortung aktiv zu fördern
- Partizipative Führung leben: Einbindung der jungen Beschäftigten in Entscheidungen und Gestaltung der Arbeit