

# GEMEINSAM ZUKUNFT GESTALTEN

DIE 10 GOLDENEN REGELN  
DES DDN



1

## UNTERNEHMENSKULTUR

Integrative Unternehmenskultur und gute Führung sind das Herzstück des Unternehmens.

Martina Dähn,  
ZF Friedrichshafen AG

Führung zählt – vor allem in Zeiten des Wandels! Eine integrative Unternehmenskultur sollte einen verlässlichen Orientierungsrahmen für den Arbeitsalltag schaffen. Dabei kommt den Führungskräften eine Schlüsselposition zu, um Mitarbeiter zu motivieren, verbesserte Strukturen zu schaffen und so den langfristigen Erfolg des Unternehmens zu sichern.

2

## PERSONALPLANUNG

Die Zukunftsfähigkeit der Unternehmen liegt in einer vorausschauenden Personalplanung als Schlüssel für eine ausgewogene Altersstruktur.

Rudolf Kast,  
Kast. Die Personalmanufaktur

Mit einer strategischen und operativen Personalplanung steuert das Unternehmen die Veränderungen im internen und externen Arbeitsmarkt für eine Belegschaft der Vielfalt.

3

## CHANCENGLEICHHEIT

Bei Personalauswahl, Personaleinsatz und Personalentwicklung gelten faire und gerechte Maßstäbe.

Dr. Eva Voß,  
Ernst & Young GmbH

Ein Unternehmen, das nicht ein Mindestmaß an Spiegelbild der Gesellschaft in sich trägt, ist ein künstliches und instabiles Gebilde. Die Reaktionsfähigkeit auf Veränderungen im „äußeren System Gesellschaft“ ergibt sich aus der Vielfalt im „inneren System Unternehmen“.

4

## LEBENSPHASENORIENTIERTE ARBEITSZEIT

Zur Verbesserung der jeweiligen Work-Life-Balance und geforderten Zeitsouveränität bietet das Unternehmen neue flexible Arbeitszeitmodelle an.

Rudolf Kast,  
Kast. Die Personalmanufaktur

Zeit ist die neue Währung. Unternehmen sollten darauf einzahlen, in dem sie flexible und lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle im Interesse des Arbeitgebers und der Beschäftigten gestalten.

5

## GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Betriebliches Gesundheitsmanagement ermöglicht gesunde Arbeitsbedingungen und stärkt die Ressourcen aller Beteiligten.

Reimund Overhage,  
BMAS

Gesunde Mitarbeiter - gesundes Unternehmen:  
Gesundheitsförderliches Verhalten braucht Vorbilder. Motivierende, partizipative und gesunderhaltende Strukturen durch ein wirkungsvolles Gesundheitsmanagement sind nicht nur eine Frage der sozialen Verantwortung, sondern ein wirtschaftliches Gebot.

6

## INDIVIDUELLE ARBEITSFORMEN

Arbeit ist so gestaltet, dass sie zu der Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jeden Alters passt und bis zur Rente gewährleistet ist.

Martina Dähn,  
ZF Friedrichshafen AG

Individuelle Arbeitsformen ermöglichen Mitarbeitern, ihre berufliche Laufbahn aktiv selber zu gestalten. Gleichzeitig können persönliche Fähigkeiten eingebracht und weiterentwickelt werden. Davon profitieren Mitarbeiter und Unternehmen.

7

## ZUSAMMENSPIEL DER GENERATIONEN

Die jeweiligen Sichtweisen und Bedürfnisse unterschiedlicher Generationen werden angemessen berücksichtigt und die Voraussetzungen für ein erfolgreiches Zusammenwirken geschaffen.

Christoph Zeckra,  
Generali Deutschland AG

„Die Jüngeren rennen zwar schneller - aber die Älteren kennen die Abkürzung...“  
Investieren wir in unseren Organisationen bewusst in dieses Zusammenwirken, erreichen wir wertvolle Synergien.

8

## LEBENSLANGES LERNEN

Eine kontinuierliche Qualifizierung in allen Lebensphasen ist in der Arbeitswelt 4.0 eine Selbstverständlichkeit und wird vom Unternehmen angemessen gefördert.

Lutz Stratmann,  
Demografieagentur für die Wirtschaft GmbH

Demografie und Digitalisierung können nur dann erfolgreich bewältigt und gestaltet werden, wenn auch und vor allem bei älteren Beschäftigten die Bereitschaft geweckt wird, neue Aufgaben anzunehmen und sich für diese um- bzw. weiterqualifizieren zu lassen. Die Unternehmensführung muss dazu ermuntern und geeignete Rahmenbedingungen schaffen.

9

## ERFAHRUNGSSCHATZ

Die Erfahrungen der langjährigen Kolleginnen und Kollegen werden vom Unternehmen erkannt, wertgeschätzt und finden gezielt Verwendung.

Martina Schmeink,  
Das Demographie Netzwerk e.V.

Jede Generation bringt ihre Erfahrungen mit und verfügt über spezielle Kenntnisse und Fähigkeiten. Mit einem intelligenten Generationenmanagement stärken Unternehmen das Miteinander aller Altersgruppen der Belegschaft und ernten dauerhaften Erfolg.

10

## FLEXIBLER RENTENEINTRITT

Neue berufliche Perspektiven bis zum individuellen Rentenbeginn sichern dem Unternehmen wertvolles Know-how und erleichtern den flexiblen Übergang in die Rente.

Frank Böhringer,  
AOK Baden-Württemberg

Ein starres Renteneintrittsdatum passt nicht zu jedem Menschen und auch nicht zu jedem Unternehmen. Da helfen intelligente Modelle der Arbeitsorganisation und Arbeitszeit, die gemeinsam mit den Sozialpartnern gestaltet werden. Das Demographie Netzwerk ddh e.V. bietet Wissens- und Praxisaustausch zu guten Übergangsmodellen.



## **WERDEN SIE JETZT MITGLIED IN ddn!**

Die Mitgliedschaft in ddn bietet Ihnen viele Vorteile. Der enge Kontakt zu anderen Unternehmen fördert den gemeinsamen Wissens- und Erfahrungsaustausch. Die Mitarbeit in den ddn-Arbeitskreisen und Regionalnetzwerken ermöglicht Ihnen Vergleichs- und Lernprozesse und die Teilhabe an innovativen Ergebnissen.

Interessiert? Weitere Informationen erhalten Sie auf  
[www.demographie-netzwerk.de](http://www.demographie-netzwerk.de)  
oder von der ddn-Geschäftsstelle.

### **Das Demographie Netzwerk e. V. (ddn)**

Friedrich-Henkel-Weg 1 - 25

D-44149 Dortmund

Tel. 0231 9071-2846

Fax 0231 9071-2524

E-Mail: [info@ddn-netzwerk.de](mailto:info@ddn-netzwerk.de)

