

# 10 Goldene Regeln



Januar 2007



## Präambel:

- Die ddn Mitglieder sehen
  - den **Rückgang** des Erwerbspersonenpotentials,
  - die **Alterung** der Erwerbsbevölkerung sowie
  - die zunehmenden **Migration und Vielfalt** der Erwerbsbevölkerung

als die zentralen Herausforderungen des demographischen Wandels für die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik in der Gesellschaft sowie für die Personalpolitik in ihren Unternehmen.





## Präambel:

- Die ddn Mitglieder begreifen diese Herausforderungen nicht nur als Risiko, sondern vielmehr als eine **Chance** zur **Erhöhung der Wertschöpfung** in ihren Unternehmen durch den produktiven Einsatz und die Entwicklung von bislang ungenutzten Humanressourcen.





## Präambel:

- Die ddn Mitglieder werden den demographischen Wandel gestalten, indem sie in ihren Unternehmen Arbeitsbedingungen schaffen, die
  - die produktive **Integration** unterschiedlicher Generationen, Geschlechter und Ethnien gewährleisten,
  - eine **wertschätzende Zusammenarbeit** der unterschiedlichen Mitarbeitergruppen ermöglichen und
  - den langfristigen **Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit** aller Mitarbeiter sicherstellen.





## Präambel:

- Die ddn Mitglieder entwickeln in ihren Unternehmen eine **Kultur der Wertschätzung** für die **Vielfalt** von **Generationen, Geschlechtern** und **Ethnien**, die wesentlich zur Erhöhung der Wertschöpfung beiträgt.
- In diesem Sinne orientieren sie sich an den folgenden **10 Goldenen Regeln**:





## 10 Goldene Regeln

1. Wir betrachten die Unternehmenskultur als Chefsache und ermöglichen durch eine wertschätzende Führung, dass unterschiedliche Mitarbeitergruppen und Generationen produktiv und respektvoll zusammenarbeiten.
2. Wir treten für eine nicht diskriminierende, alters-, geschlechts- und herkunftsneutrale Personalauswahl, Personalgewinnung und Personalentwicklung ein.





## 10 Goldene Regeln

3. Wir betreiben eine vorausschauende, demographiegerechte Personalplanung und bemühen uns um eine vielfältige, ausgewogene Altersstruktur in unserer Belegschaft.
4. Wir streben in unseren Unternehmen eine angemessene Repräsentanz auch der Generation 50plus an.



## 10 Goldene Regeln

5. Wir sorgen durch die Gestaltung der Arbeitsbedingungen dafür, dass alle Mitarbeiter im Unternehmen gesund altern und ihre Beschäftigungsfähigkeit nachhaltig, mindestens bis zum Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze erhalten können.
6. Wir unterstützen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch ein konsequentes betriebliches Gesundheitsmanagement bei Aufbau und Pflege persönlicher Ressourcen und fördern die Selbstverantwortung des Einzelnen, gesund zu leben und zu arbeiten.





## 10 Goldene Regeln

7. Wir entwickeln Arbeitszeit- und Vergütungsmodelle, die geeignet sind, die Beschäftigung unterschiedlicher Generationen und Mitarbeitergruppen zu fördern.
8. Wir richten altersgemischte Teams ein, um den Wissenstransfer zwischen den Generationen zu fördern. Wir wollen in unseren Unternehmen sowohl das Erfahrungswissen als auch das aktuelle Fachwissen, innovative Ideen und soziale Kompetenzen in vollem Umfang nutzen.



## 10 Goldene Regeln

9. Wir sind überzeugt, dass ein arbeitsbegleitendes, lebenslanges Lernen wesentlich zum Erhalt der Beschäftigungs- und Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beiträgt. Deshalb bieten wir Lern- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten in unseren Unternehmen für alle Mitarbeiter an. Wir setzen auf die Selbstverantwortung des Einzelnen, Lernmöglichkeiten wahrzunehmen und sich beruflich weiterzuentwickeln, und entwickeln miteinander die dafür nötige Methodenkompetenz.
10. Wir zeigen Wege auf, wie eine berufliche Karriere altersgerecht über viele Jahre hinweg verlaufen kann. Dadurch wollen wir auch älteren Mitarbeitern neue berufliche Perspektiven eröffnen. Wir streben in unseren Unternehmen flexible Übergänge zwischen Arbeit und Ruhestand an und entwickeln tragfähige Alternativen zu Frühverrentung und Vorruhestand.