

# Intergenerative Personalarbeit als Antwort auf veränderte Altersstrukturen

Quelle: Ulrich Althausen

## Die drei zentralen Felder intergenerativer Personalarbeit

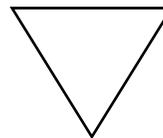
Quelle: Ulrich Althausen

### Qualifikation und Motivation

- Abbau von Motivationsbarrieren
- Förderung altersgerechter Lern- und Arbeitsbedingungen
- Systematischer Arbeitsplatzwechsel

### Kooperation der Generationen

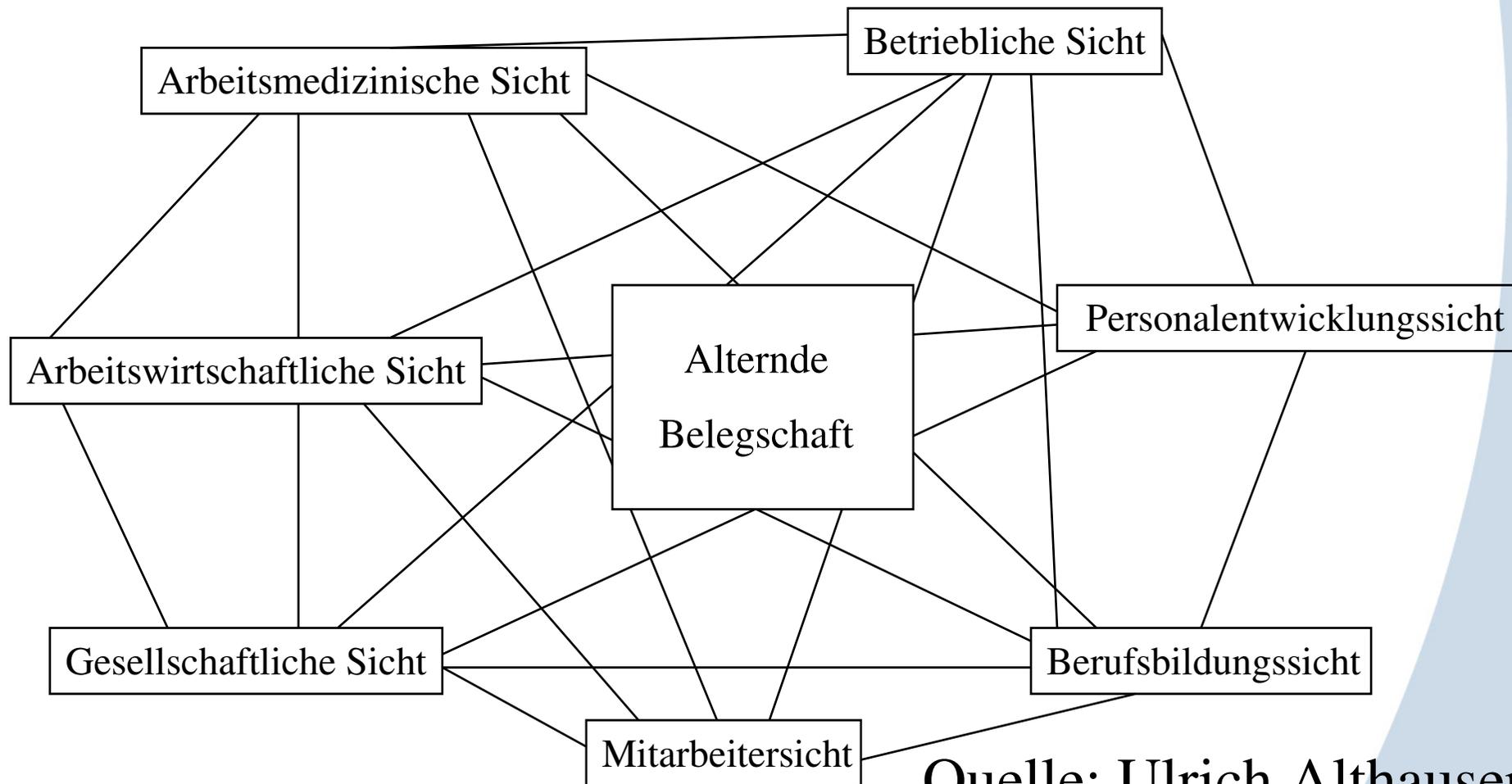
- Intergenerative Teamstrukturen
- Kompetenz - Tandems (z.B. KVP)
- Mentoring (auch ABBA)
- Vernetzung von Arbeitsplätzen
- Gemischte Lerngruppen
- Erfahrungsaustausch, geplant u. systematisch



### Erwerbsbiografien

- Frühzeitige Laufbahngestaltung
- Variabilisierung der Vergütung
- Verbinden von Vergütung, Arbeitszeit und (Berufs-) Biografie
- Lebensarbeitszeitgestaltung
- Flexibilisierung der Arbeitszeit

## Perspektiven altersgerechter Personalarbeit



Quelle: Ulrich Althausen

## Handlungsfelder intergenerativer Personalarbeit

Personalstrategie –  
langfristig,  
„demografiefest“

Personalgewinnung –  
Quellen und  
Vorgehen

Personalentwicklung –  
Qualifizierung,  
Lernumgebung

Personalplanung,  
Flexibilisierung,  
Personaleinsatz

Kulturentwicklung –  
Bewusstseinswandel,  
Wissenskultur

Führung

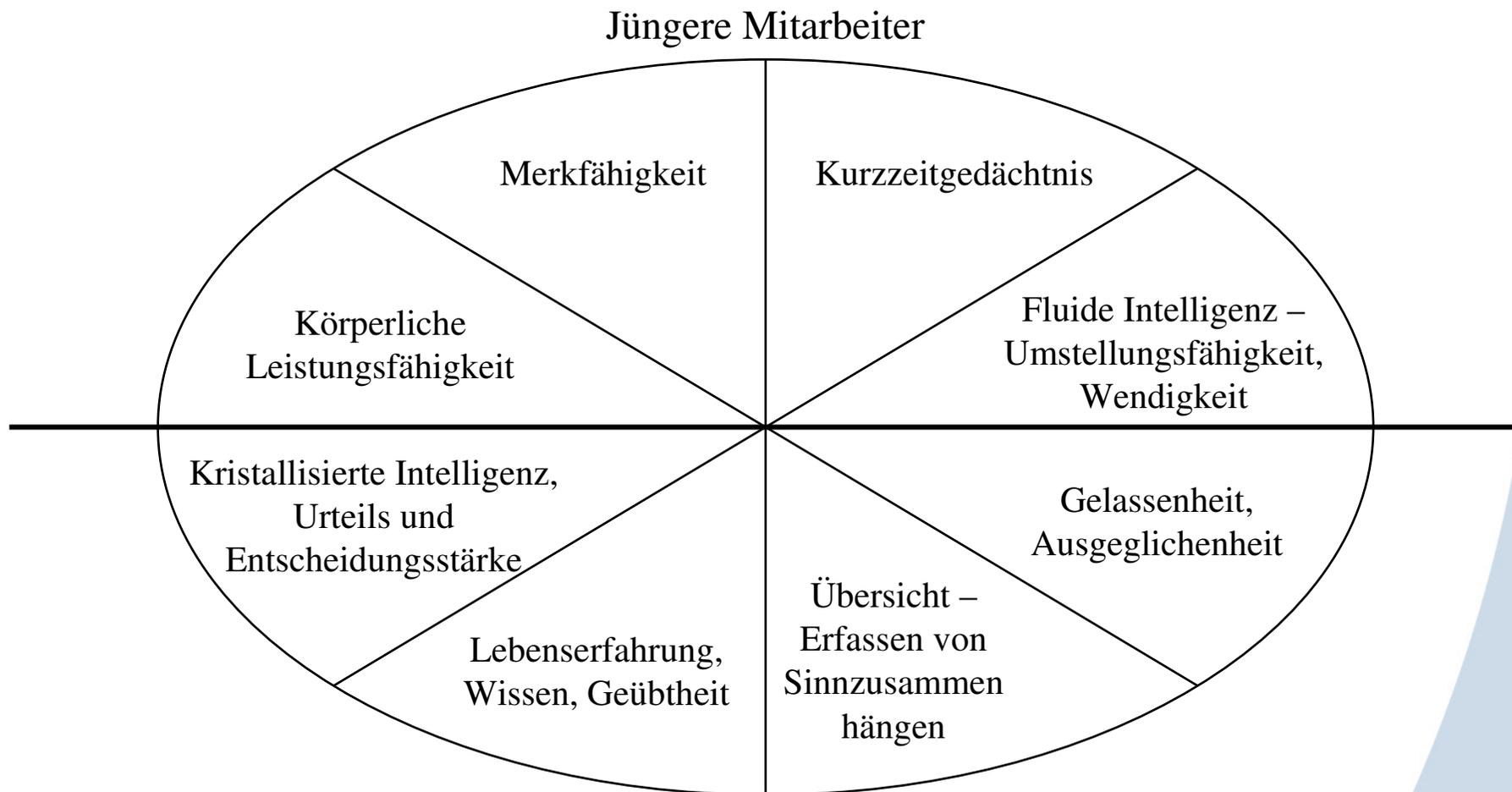
Altersmanagement und  
Gesundheitsförderung

Lebensarbeitszeit-  
gestaltung,  
Vergütungsprinzipien

Berufsaustritt –  
Know-how-Transfer

Quelle: Ulrich Althausser

## Komparative Stärken älterer und jüngerer Mitarbeiter



Quelle: Ulrich Althausen