

Vertane Chancen für Unternehmen

Oyvind Bo, Partner von Ward Howell International über Altersdiskriminierung am Arbeitsmarkt.

Executive Search

Oyvind Bo setzt in der Executive Search Branche den Fokus auf Innovation und organisatorische Transformation. Der Norweger ist seit 2018 als Leadership-Berater und Partner von Ward Howell International in Wien.

Gastkommentar

••• Von Oyvind Bo

WIEN. In Zeiten des demografischen Wandels ist es entscheidend, die Vielfalt der Arbeitskräfte zu verstehen und zu schätzen. Unternehmen können es sich nicht leisten, das Potenzial älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu übersehen. Erfahrene Fachkräfte sind oft unersetzlich, dennoch werden sie regelmäßig aus dem Arbeitsprozess verdrängt. Diese Alters-

”

Erfahrene Fachkräfte sind oft unersetzlich, dennoch werden sie regelmäßig aus dem Arbeitsprozess verdrängt.



© Feel Image Matern

“

diskriminierung schadet nicht nur den Betroffenen, sondern auch der Leistungsfähigkeit und Innovationskraft von Unternehmen. Ältere Arbeitnehmer sollten als strategischer Vorteil gesehen werden: Sie können als Mentoren wirken und ihr Wissen weitergeben, was den Teamzusammenhalt und den Wissenstransfer stärkt.

Führungskräfte müssen sicherstellen, dass alle Altersgruppen effektiv und wertschätzend zusammenarbeiten.

Hierzu ist es erforderlich, die unterschiedlichen Arbeitsstile und Kommunikationspräferenzen zu harmonisieren und einen integrativen Ansatz zu verfolgen, der die Stärken jedes Alterssegments betont. Eine diverse Belegschaft trägt zu kreativeren Lösungsansätzen und innovativen Ideen bei und führt zu einer lebendigen und dynamischen Arbeitsumgebung, die sich positiv auf die Unternehmensleistung auswirkt.

Strategischer Vorteil

Die Förderung von Vielfalt und Integration in multigenerationellen Teams ist nicht nur eine ethische Verpflichtung, sondern auch ein strategischer Vorteil für Unternehmen. Durch die Schaffung einer Kultur der Inklusion können alle Teammitglieder, unabhängig von ihrem

Alter, einen wertvollen Beitrag zum Gesamterfolg des Unternehmens leisten. Indem wir die Vielfalt der Altersgruppen neu bewerten und fördern, schaffen wir eine dynamische, innovative Arbeitswelt, die sowohl für die Mitarbeiter als auch für das Unternehmen von Vorteil ist.

Um dies zu erreichen, sollten Führungskräfte folgendes tun: Eine inklusive Arbeitskultur etablieren, die allen Altersgruppen Wertschätzung entgegenbringt. Lebenslanges Lernen aktiv fördern, um die kontinuierliche Entwicklung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu unterstützen. Mentoring-Programme implementieren, die den Austausch von Fachwissen und Erfahrungen fördern. Flexible Arbeitsbedingungen schaffen, die auf die Bedürfnisse unterschiedlicher Lebens-

phasen eingehen. Die Vielfalt in Teams als Vorteil nutzen, um eine breitere Palette an Perspektiven und Fähigkeiten zu integrieren. Eine diskriminierungsfreie Personalpolitik betreiben, um Altersdiskriminierung aktiv entgegenzuwirken. Und: Diversitätsbewusstsein durch gezielte Schulungen stärken, um den „Age gap“ zu überbrücken.

Vielfalt fördern

Durch diese Maßnahmen können Unternehmen die volle Bandbreite an Talenten nutzen und eine Arbeitsumgebung schaffen, die Innovation fördert und allen Altersgruppen gerecht wird. Es ist an der Zeit, die Vielfalt des Alters neu zu bewerten und in der Praxis zu fördern, um eine dynamische und inklusive Arbeitswelt für die Zukunft zu gestalten.