

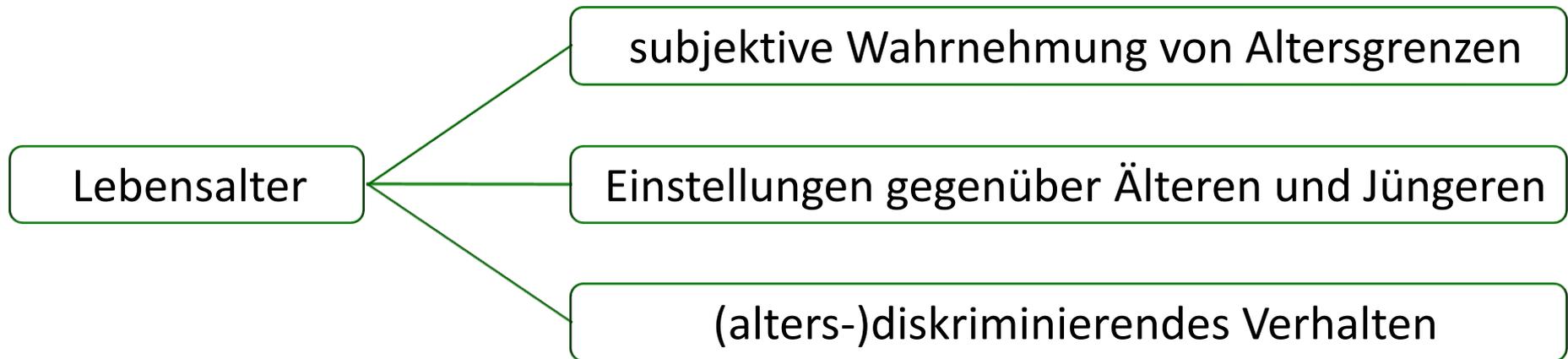
Wahrnehmung, Einstellung und Verhalten in alternden und schrumpfenden Belegschaften

Statusseminar

Lutherstadt Wittenberg, 06.05.2011

Prof. Dr. Manfred Becker

Cindy Kownatka

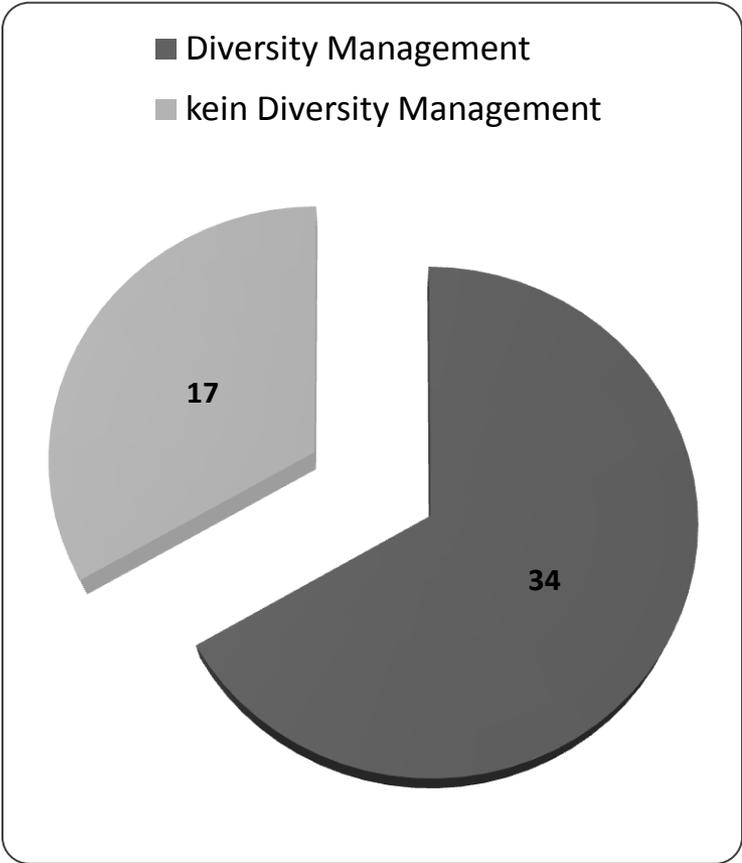


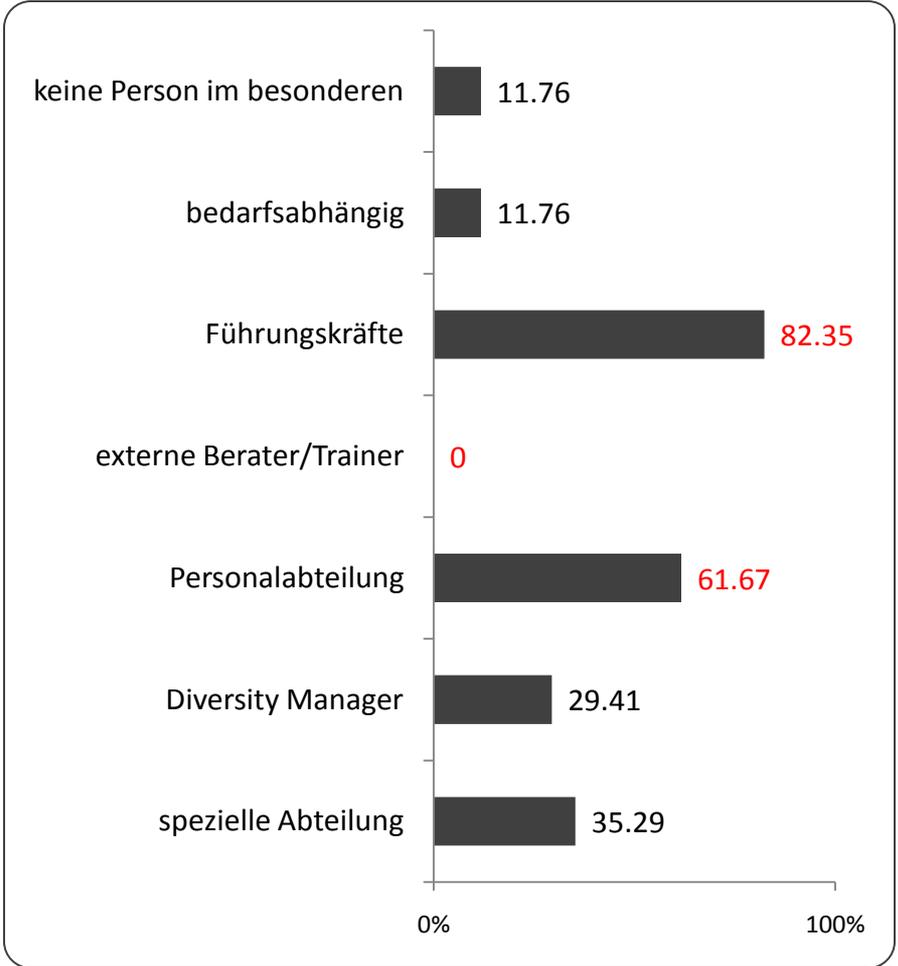
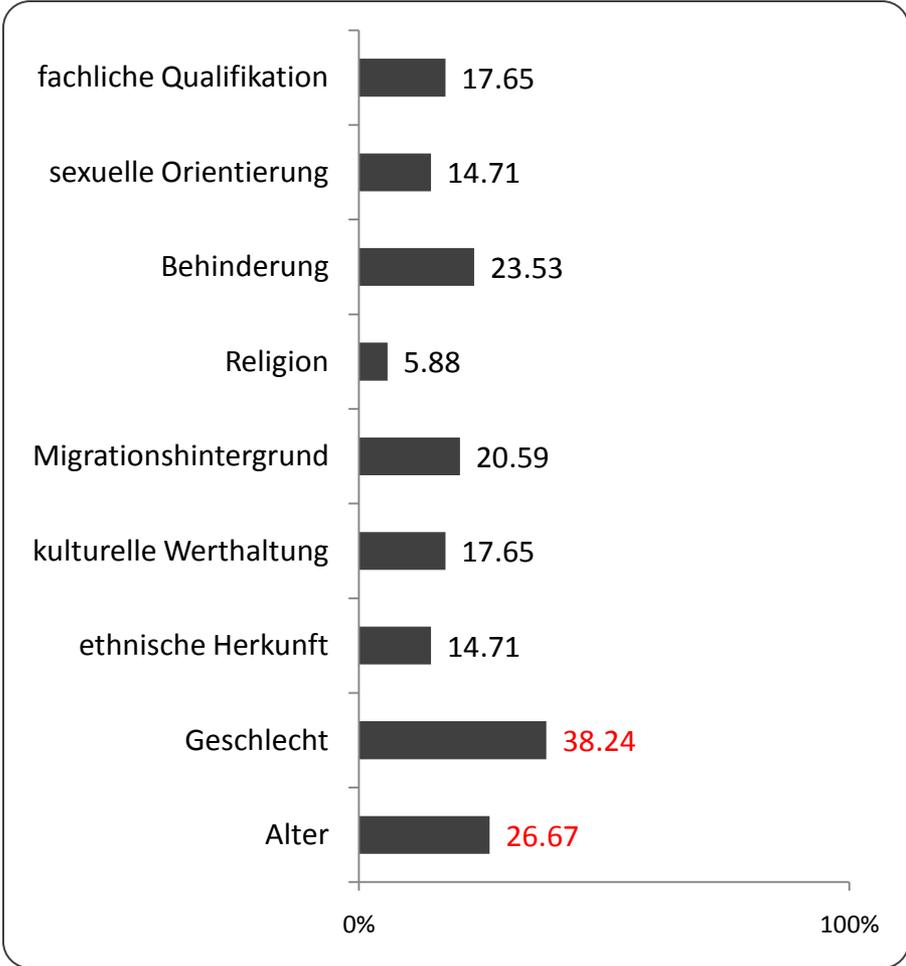
Teil 1

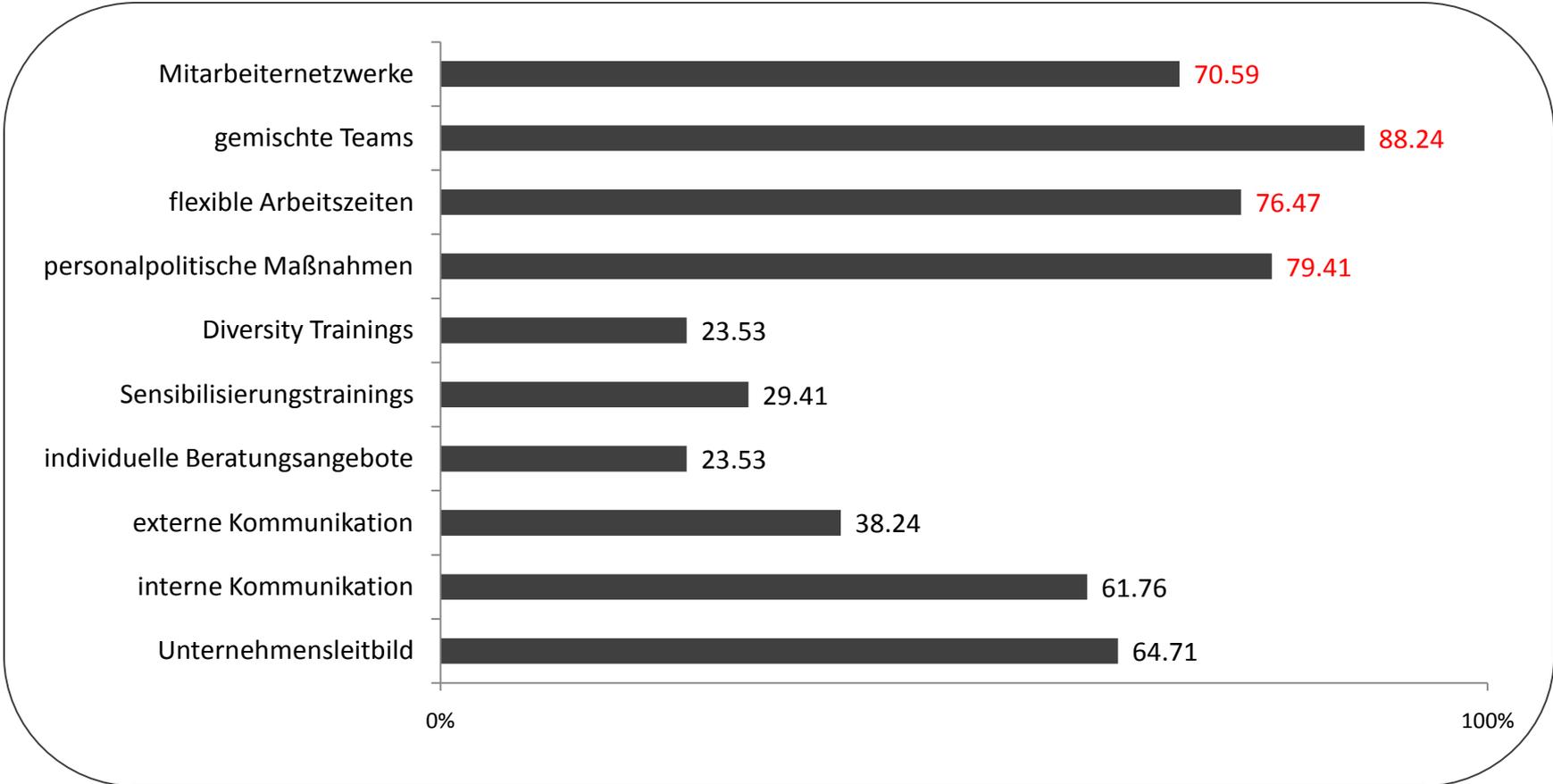
- drei fiktive Situationen
- Bsp. Bewerber auswählen
- vier Lebensläufe mit identischen Informationen
- nur die Dimensionen Alter und Geschlecht variieren
- Rangfolge über die Eignung der Personen festlegen

Teil 2

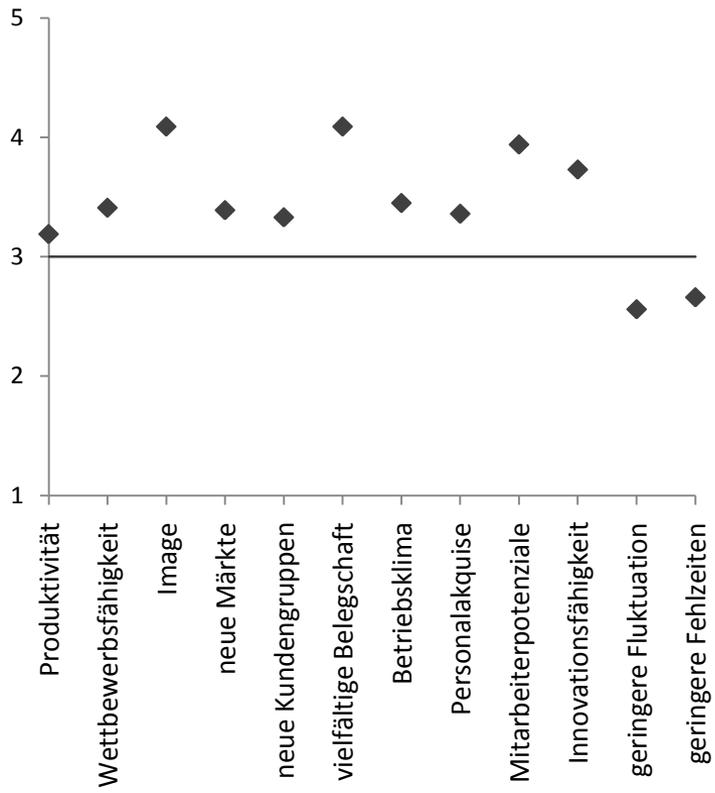
- soziodemographische Daten
- individuelle Definition von Altersgrenzen
- Altersstereotype
- Alterseinstellungen
- Skala zur Erfassung sozial erwünschter Antworten



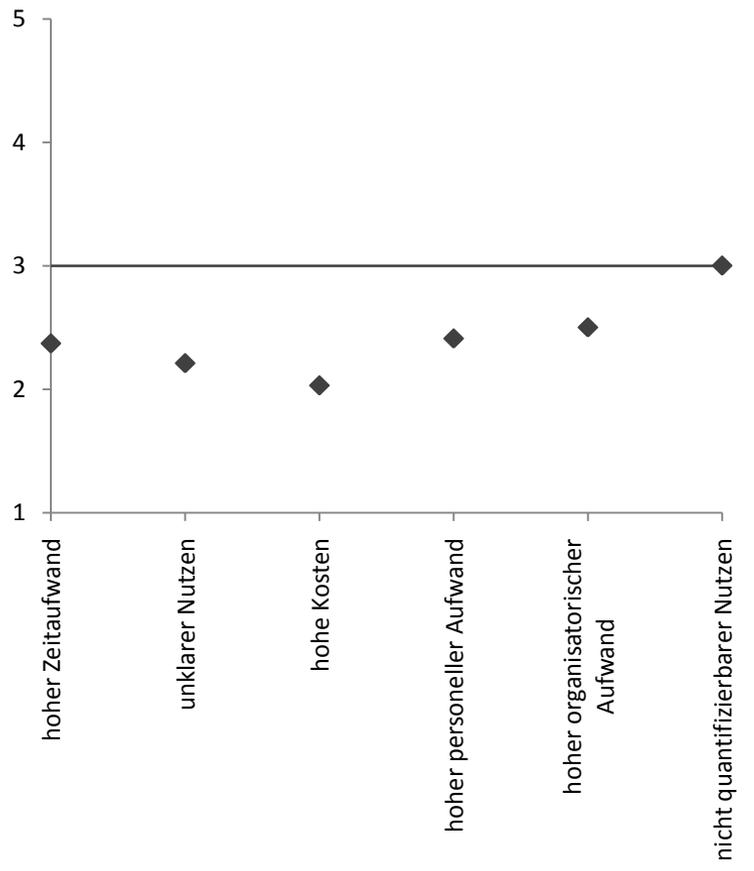




Nutzen



Kosten



| | |
|----------------------|---|
| Zielgruppe | <ul style="list-style-type: none">➤ Frauen➤ ältere Beschäftigte |
| Maßnahmen | <ul style="list-style-type: none">➤ gemischte Arbeitsgruppen➤ personalpolitische Maßnahmen➤ flexible Arbeitszeiten➤ Mitarbeiternetzwerke |
| Verantwortung | <ul style="list-style-type: none">➤ Führungskräfte➤ Personalabteilung |
| Bedingungen | <ul style="list-style-type: none">➤ optimale Entwicklung & Nutzung von Mitarbeiterpotenzialen➤ demographische Entwicklung |
| Nutzen | <ul style="list-style-type: none">➤ Verbesserung des Unternehmensimages➤ vielfältige Belegschaft |
| Kosten | <ul style="list-style-type: none">➤ Risiken und Kosten werden insgesamt als geringer eingeschätzt als Nutzen |