

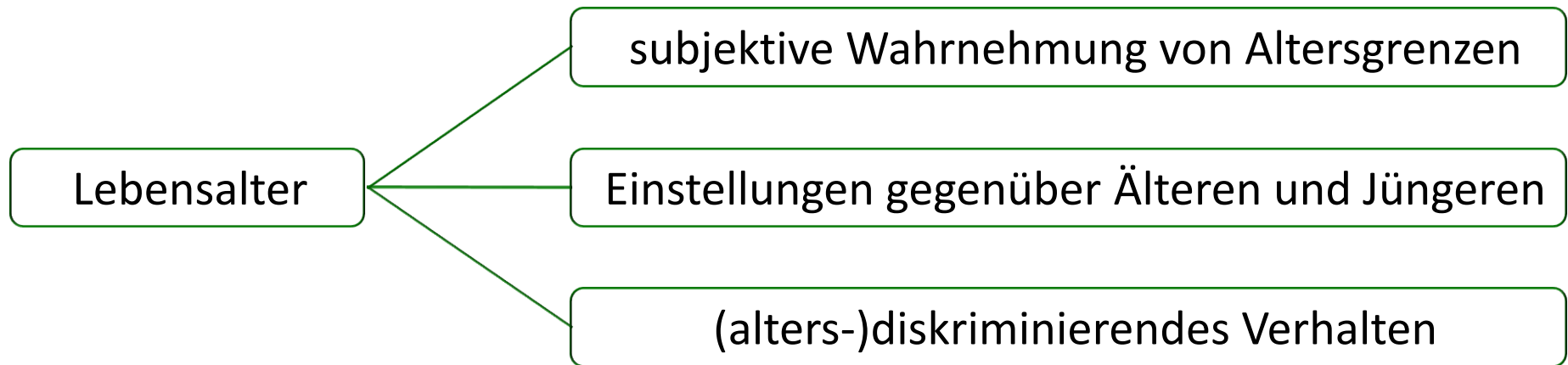
# Wahrnehmung, Einstellung und Verhalten in alternden und schrumpfenden Belegschaften

Statusseminar

Lutherstadt Wittenberg, 06.05.2011

Prof. Dr. Manfred Becker

Cindy Kownatka

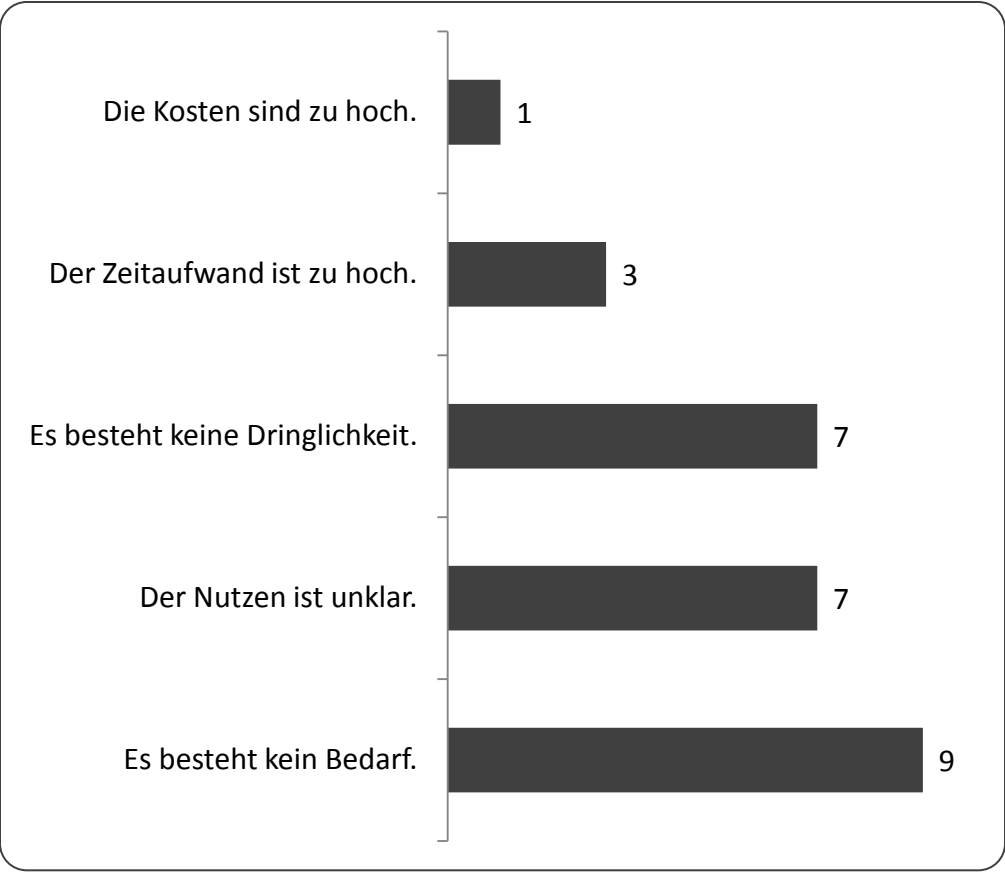
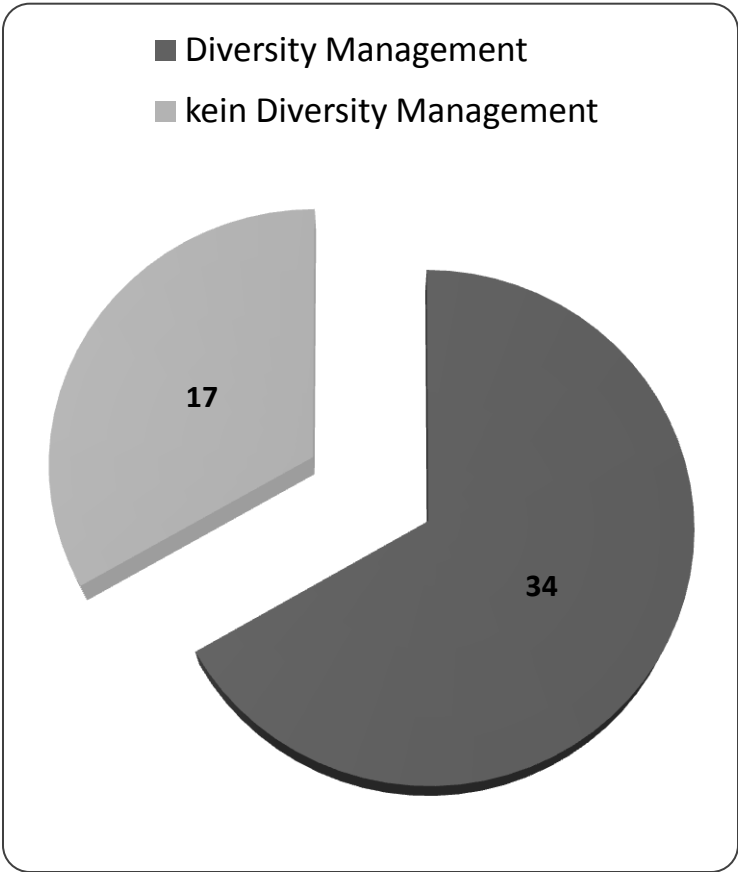


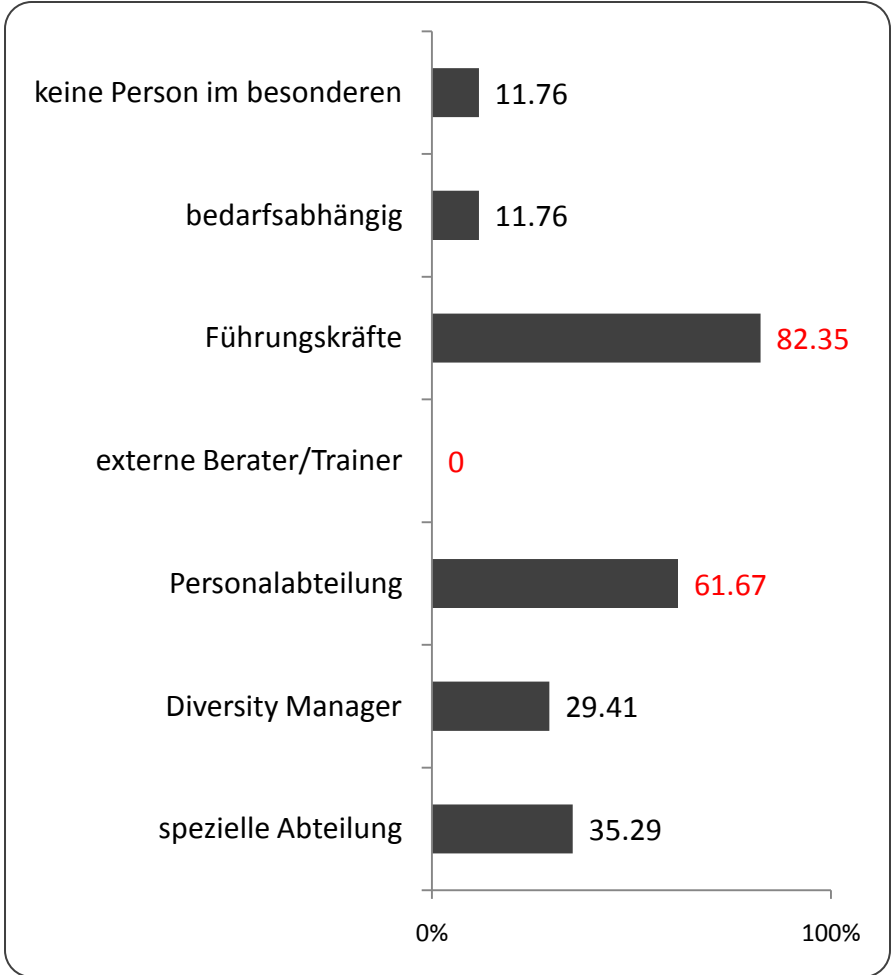
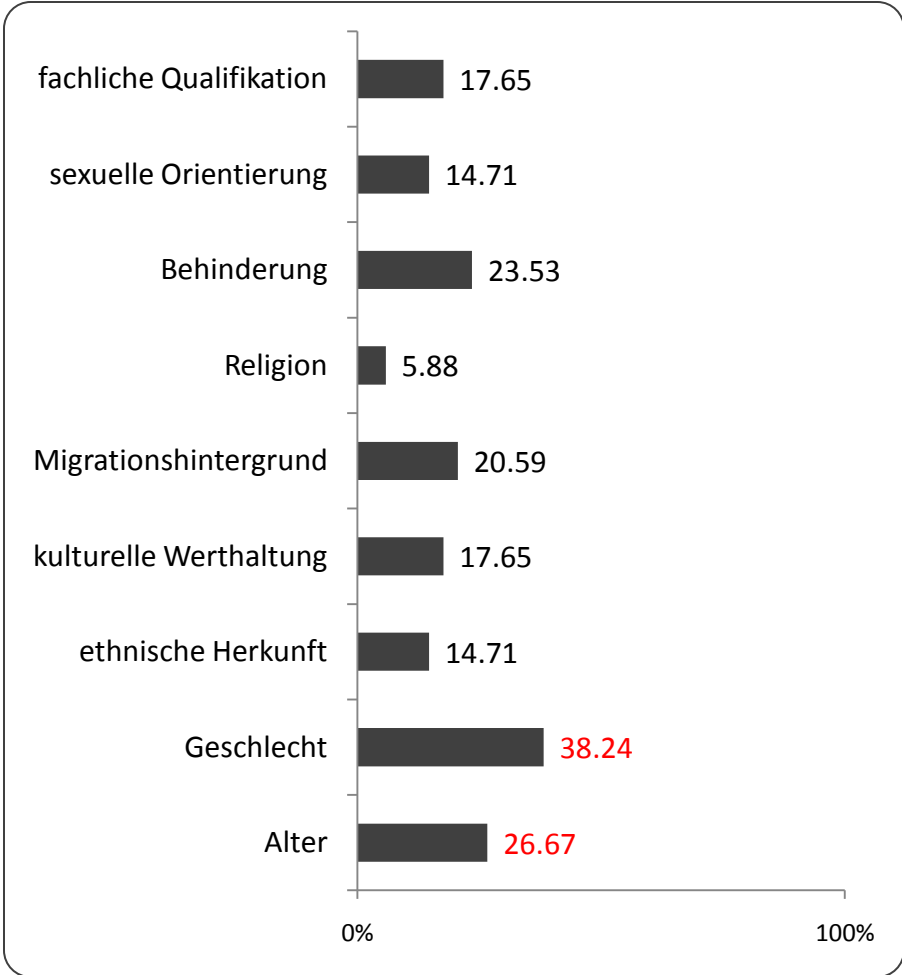
## Teil 1

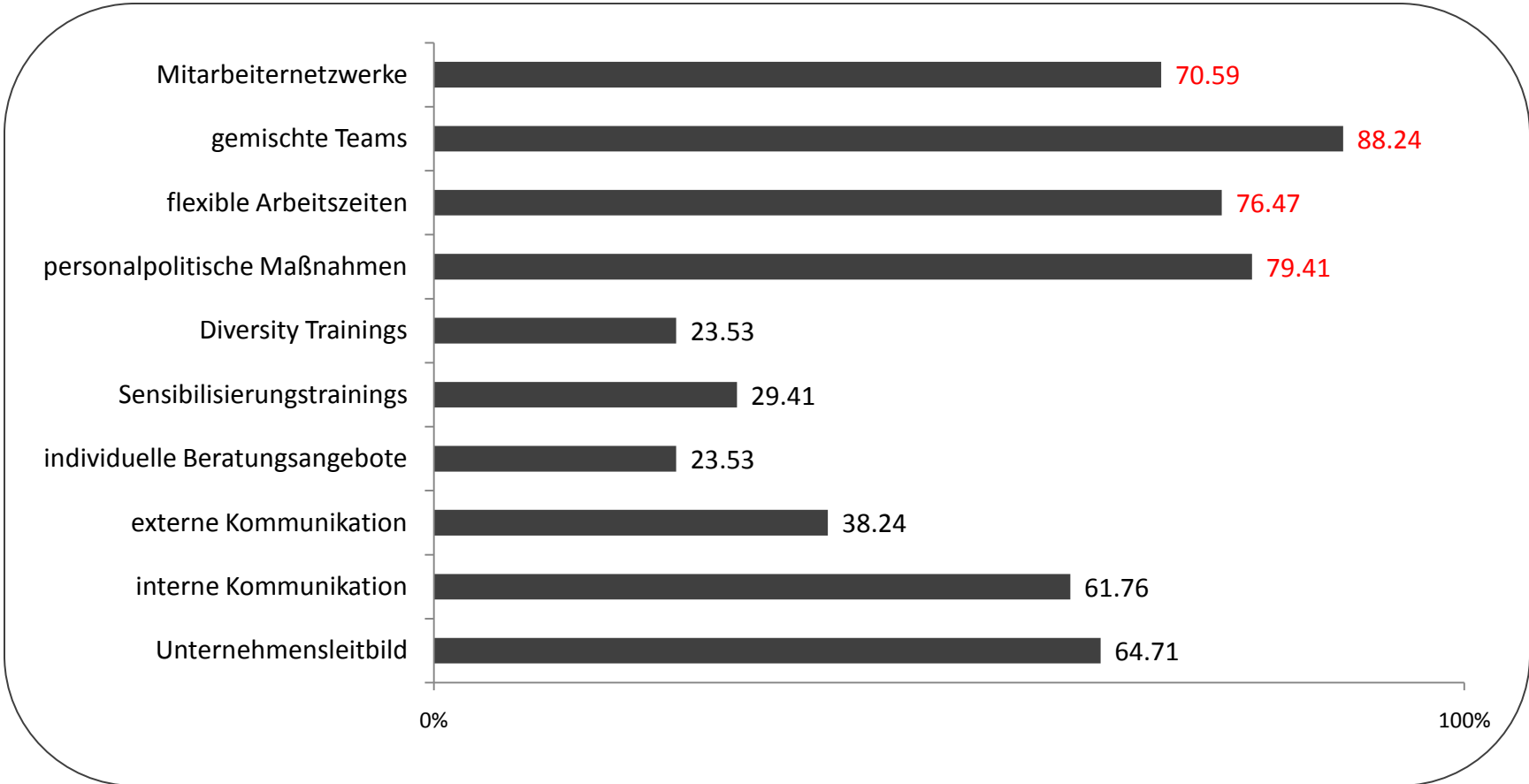
- drei fiktive Situationen
- Bsp. Bewerber auswählen
- vier Lebensläufe mit identischen Informationen
- nur die Dimensionen Alter und Geschlecht variieren
- Rangfolge über die Eignung der Personen festlegen

## Teil 2

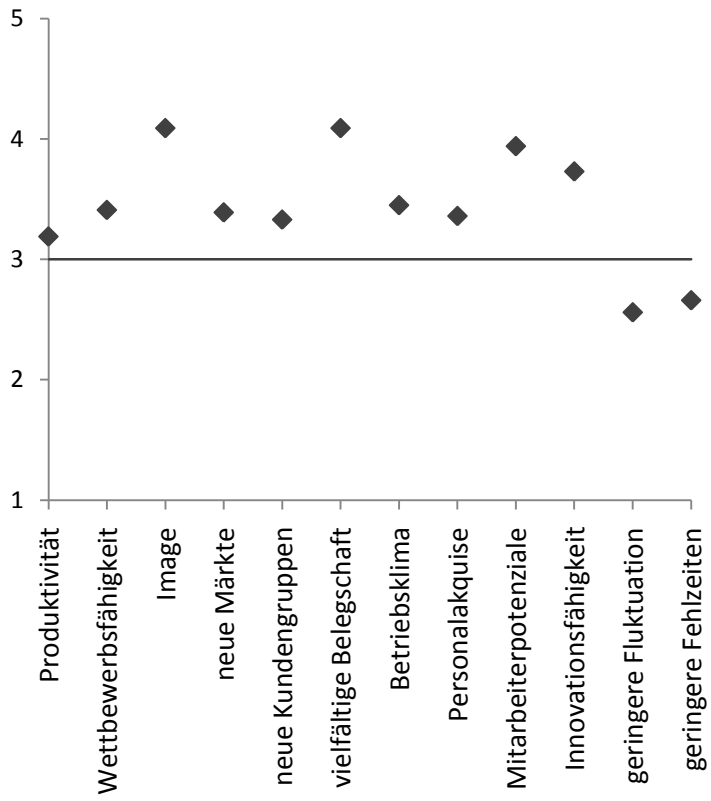
- soziodemographische Daten
- individuelle Definition von Altersgrenzen
- Altersstereotype
- Alterseinstellungen
- Skala zur Erfassung sozial erwünschter Antworten



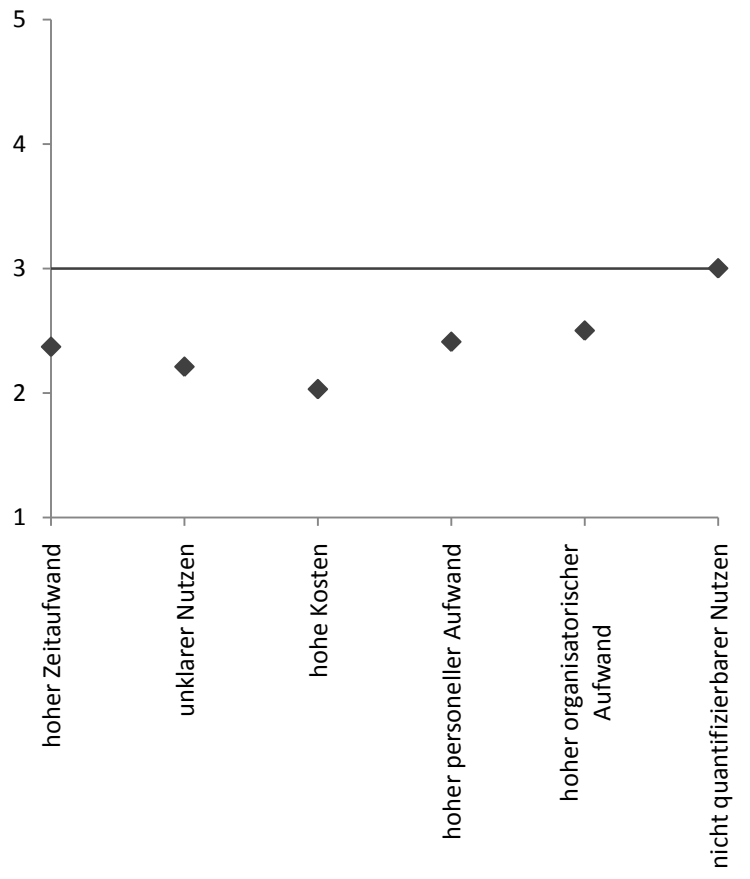




### Nutzen



### Kosten



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