

Zwischenergebnisse der Forschungsprojekte „Wahrnehmung, Einstellung und Verhalten in altersdiversen Belegschaften“ und „DIM-PRAX Deutschland 2010“

1 Forschungsprojekt: Wahrnehmung, Einstellung und Verhalten in altersdiversen Belegschaften

Die theoretische Konzeption ist weitgehend abgeschlossen und bezieht vorrangig Erkenntnisse aus der allgemeinen Altersforschung und den Forschungsbereichen zu Altersbildern, zu Stereotypen und Vorurteilen sowie sozialpsychologische Forschungsansätze zum Zusammenhang von Einstellung und Verhalten. Das übergeordnete Forschungsziel besteht in der Untersuchung des Zusammenhangs zwischen Lebensalter mit der Wahrnehmung subjektiver Altersgrenzen, mit der Einstellung gegenüber dem Alter und (alters)diskriminierendem Verhalten bzw. Verhaltensabsichten (vgl. Abbildung 1).

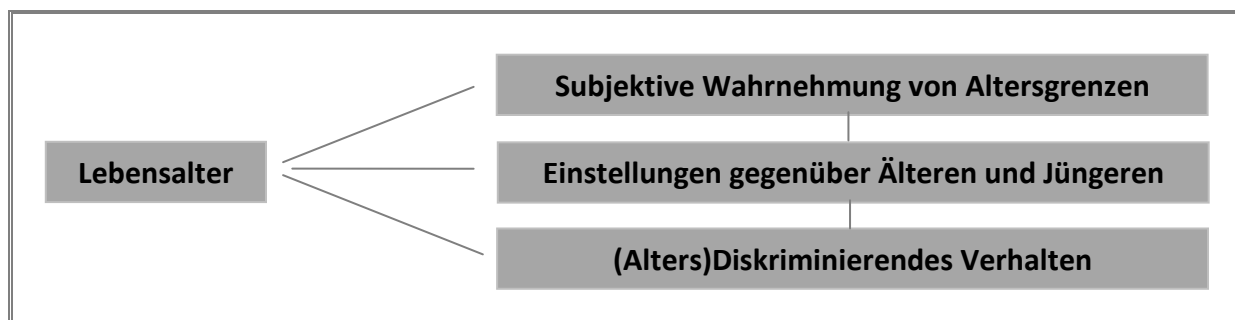


Abbildung 1 Zu Untersuchende Merkmale

Die Merkmale werden mit einer schriftlichen Befragung überprüft. Diese ist thematisch in zwei Abschnitte gegliedert. Abschnitt I erfragt die Verhaltensabsicht und orientiert sich in seinem Design an einem faktoriellen Survey (Vignettenstudie). Abschnitt II besteht aus insgesamt 77 Items und erfasst soziodemographische Merkmale sowie die subjektive Wahrnehmung von Altersgrenzen und die Einstellung gegenüber jüngeren und älteren Menschen (vgl. Abbildung 2). Die Reliabilität der schriftlichen Befragung wird im Rahmen einer Pilotstudie überprüft werden. Die Befragung soll Ende April 2011 abgeschlossen werden.

Abschnitt I

Jedem Probanden werden drei fiktive, aber sehr detailliert beschriebene Situationen vorgelegt. Die Teilnehmer stellen sich vor, sie seien Chef bzw. Chefin der Personalabteilung eines großen Unternehmens und müssen über die Auswahl eines Bewerbers entscheiden. Es werden vier Lebensläufe präsentiert, welche grundsätzlich die gleichen Informationen enthalten und lediglich in den Dimensionen Alter und Geschlecht variieren, das heißt der Lebenslauf ...

- ... einer jungen Frau
- ... eines jungen Mannes
- ... einer älteren Frau
- ... eines älteren Mannes.

Im Anschluss legen die Probanden eine Rangfolge über die Eignung der Bewerber fest und begründen ihre Auswahl kurz in ein bis zwei Stichpunkten.

Abschnitt II

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

Abbildung 2 Schriftliche Befragung

Projektstand

- | | |
|---------------------------|--------------------------|
| · Theoretische Konzeption | weitgehend abgeschlossen |
| · Methodische Konzeption | weitgehend abgeschlossen |
| · Datenerhebung | in Vorbereitung |

Nächste Schritte

- Pilotstudie
- Datenerhebung

Weitere Schritte

- Datenauswertung
- Verschriftlichung
- Veröffentlichung

2 Forschungsprojekt: DIM-PRAX Deutschland 2010

Im Rahmen des Forschungsprojektes wurde das Kurzprojekt DIM-PRAX Deutschland 2010 durchgeführt, um die Diversity Management Praxis in deutschen Unternehmen konkret zu erheben. Die Umfrage erreichte 51 Unternehmen, von denen 34 Diversity Management als bedeutsame Unternehmensstrategie anführen oder deren Umsetzung planen.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass Diversity Management als Konzept der Vielfalt in der Unternehmenspraxis relevant ist. Die Sicherung von Mitarbeiterpotenzialen durch die Wertschätzung von Fähigkeiten und die Anerkennung von Individualität sowie eine demographie-feste Personalarbeit sind dabei maßgebende Faktoren. Etwa 90 % der Unternehmen richten ihre Personalpolitik der Vielfalt grundsätzlich an alle Mitarbeiter – die primär fokussierten Zielgruppen sind jedoch nach wie vor **Frauen** und **ältere Beschäftigte**.

Allerdings ist in diesem Zusammenhang fraglich, ob Diversity Management Konzepte wie Gender Mainstreaming oder Frauenförderung ablöst oder sogar weniger das Resultat von Effizienzüberlegungen darstellt, als vielmehr eine Reaktion auf die Erwartungen institutionalisierter Regeln der Unternehmensumwelt, um so legitimiert zu werden. Es werden vor allem die Maßnahmen als Diversity Strategien bezeichnet, die in vielen Unternehmen aus betrieblichen Gründen ohnehin etabliert sind (z.B. gemischte Arbeitsgruppen, flexible Arbeitszeiten, Mitarbeiternetzwerke). Abbildung 3 fasst die deskriptiven Ergebnisse von DIM-PRAX Deutschland 2010 zusammen.

Zielgruppe	· Frauen	38.24 %
	· ältere Arbeitskräfte	26.47 %
Maßnahmen	· gemischte Arbeitsgruppen	88.24 %
	· personalpolitische Maßnahmen	79.41 %
	· flexible Arbeitszeiten	76.47 %
	· Mitarbeiternetzwerke	70.59 %
Verantwortung	· Führungskräfte	82.35 %
	· Personalabteilung	61.67 %
Bedingungen	· optimale Entwicklung und Nutzung von Mitarbeiterpotenzialen	82.35 %
	· demographische Entwicklung	82.36 %
Nutzen	· Verbesserung des Unternehmensimages	79.41 %
	· vielfältige Belegschaft	79.42 %
Risiko	· Risiko und Kosten werden als geringer eingeschätzt als der Nutzen	73.53 %
Diversity Management	· Vielfalt wird als Chance wahrgenommen	94.12 %
	· Vielfalt schafft keine Problem	79.42 %

Abbildung 3 Ergebnisse von DIM-PRAX Deutschland 2010 im Überblick

Projektstand	
· Theoretische Konzeption	abgeschlossen
· Methodische Konzeption	abgeschlossen
· Datenerhebung	abgeschlossen
· Datenauswertung	abgeschlossen
· Verschriftlichung	abgeschlossen
· Veröffentlichung	abgeschlossen