

Analysebereich Personalbeurteilung & Honorierung	Bewer- tung	Beschreibung / Beispiele
Kennzahlen		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Es werden keine Kennzahlen erhoben 2. Es werden relevante Kennzahlen erhoben und auf Unternehmensebene ausgewertet 3. Die Kennzahlen werden zusätzlich pro Geschäftsbereich ausgewertet 4. Kennzahlen werden auf Unternehmensebene und nach Alter ausgewertet 5. Kennzahlen werden zusätzlich pro Geschäftsbereich und nach Alter ausgewertet 	5	Auswertung der Lohnhöhe nach Alter und Funktion auf Ebene Unternehmen und Bereich; auf Ebene Bereich zudem Auswertung der Verteilung der Leistungsbeurteilung nach Alter
Instrumente/Massnahmen eines altersgerechten HRM (Beispiele <Guter Praxis>)		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Bisläng liegen keine Instrumente/Massnahmen vor 3. Es gibt vereinzelte Massnahmen 5. Massnahmen/Instrumente sind in HR-Prozesse und Personalstrategie integriert 	3	Lohnsystem ist altersunabhängig und gilt für alle Mitarbeitende
Sofern Instrumente/Massnahmen vorhanden: Umsetzung/Nutzung durch a) Linienvorgesetzte und b) Mitarbeitende (MA)		
<ol style="list-style-type: none"> 0. nicht beurteilbar/keine Angaben 1. nicht verankert 3. in Teilen/mit Vorbehalten umgesetzt bzw. genutzt 5. gängige Praxis 	Linie: MA: 5	Gängige Praxis für alle Mitarbeitenden
Handlungsfelder Perspektive 1 (z.B. HRM) und Perspektive 2 (z.B. Bereichsleitung)		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Es wird kein Handlungsbedarf gesehen 3. Handlungsbedarf wird vermutet; jedoch sind weitere/vertiefte Analysen erforderlich, um diesen zu erhärten 5. Konkreter Handlungsbedarf resultiert unmittelbar aus den Analyseergebnissen und kann konkret ausgewiesen werden 	Persp. 1: Persp. 2: 3	Handlungsbedarf wird aus beiden Perspektiven in Bezug auf die Personalbeurteilung vermutet (Sensibilisierung Linie alternative Einsatzmöglichkeiten für MA über 58 Jahre, welche Low Performers sind; verstärkter Fokus auf die Middle Performers, um sie zu High Performers zu machen; alternative Leistungsbewertungsgrundlagen)
Massnahmen		
<ol style="list-style-type: none"> 1. liegen im Unternehmen bereits vor 3. vorliegende Massnahmen müssen lediglich angepasst werden 5. Massnahmen müssen erst entwickelt und implementiert werden 	5	Massnahmen im Bereich Personalbeurteilung müssen erst entwickelt werden
Anpassungsbedarf Personalstrategie		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Personalstrategie ist neu auszurichten 3. Personalstrategie ist anzupassen 5. Personalstrategie entspricht dem identifizierten Handlungsbedarf 	3	