

Analysebereich Lernen, Fort- & Weiterbildung	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 	1-3	<p>Erhebung Weiterbildungskosten auf Ebene Unternehmen und Bereich, keine Auswertung der Nutzung der verschiedenen Weiterbildungsarten nach Alter, Bildungsbedarf und Weiterbildungsquote wird nicht erhoben; die Weiterbildungszeit wird zwar erfasst, jedoch nicht systematisch nach Alter ausgewertet</p>
Instrumente/Massnahmen eines altersgerechten HRM (Beispiele <Guter Praxis>)		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Bislange liegen keine Instrumente/Massnahmen vor 3. Es gibt vereinzelte Massnahmen 5. Massnahmen/Instrumente sind in HR-Prozesse und Personalstrategie integriert 	5	<p>Qualifizierungsprogramm für gering qualifizierte ältere Mitarbeitende 3-tägiges Service Trainingsprogramm mit altersgemischten Teams Strategische Personalplanung</p>
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 	<p>Linie: MA: 5</p>	Gängige Praxis
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 	<p>Persp. 1: Persp. 2: 3</p>	<p>Handlungsbedarf wird aus beiden Perspektiven in Bezug auf geringere Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen bei älteren Mitarbeitenden vermutet.</p>
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 	3-5	<p>Daten zur Weiterbildungszeit nach Alter auswerten und sofern sich Vermutung bestätigt Ursachenanalyse für geringere Teilnahme durchführen</p>
Anpassungsbedarf Personalstrategie		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Personalstrategie ist neu auszurichten 3. Personalstrategie ist anzupassen 5. Personalstrategie entspricht dem identifizierten Handlungsbedarf 	3	