

Analysebereich	Bewertung	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 		
Instrumente/Massnahmen eines altersgerechten HRM (Beispiele <Guter Praxis>)		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Bislang liegen keine Instrumente/Massnahmen vor 3. Es gibt vereinzelte Massnahmen 5. Massnahmen/Instrumente sind in HR-Prozesse und Personalstrategie integriert 		
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:	
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:	
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 		
Anpassungsbedarf Personalstrategie		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Personalstrategie ist neu auszurichten 3. Personalstrategie ist anzupassen 5. Personalstrategie entspricht dem identifizierten Handlungsbedarf 		