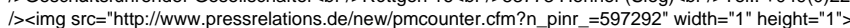




## Welches Konfliktpotenzial haben Quotenregelungen?

Welches Konfliktpotenzial haben Quotenregelungen?  
Neue wissenschaftliche Umfrage der Dr. Tenckhoff GmbH misst 'Gender Acceptance im demografischen Wandel' Mit einer neuen Langzeitstudie untersucht die Dr. Tenckhoff GmbH, inwieweit in Unternehmen, Verbänden und im Öffentlichen Sektor Geschlechter-Stereotype bei Einstellung und Karrierechancen von Mitarbeitern und Führungskräften eine Rolle spielen. Die Studie beleuchtet zudem den Zusammenhang dieser Frage mit dem demografischen Wandel sowie die Wirkung von Quotenregelungen. Auf einer Skala von Null bis 100 misst sie den Grad der Gender-Akzeptanz. Damit können z.B. Organisationen Benchmarks erstellen, in denen sie ihre eigenen erhobenen Werte mit denen ihrer Branche und der Gesamtwirtschaft vergleichen. "Unsere 2010 gestartete große Langzeitstudie zur Altersakzeptanz in Unternehmen mit bisher rund 4.000 Teilnehmern hat mittlerweile Maßstäbe gesetzt - zahlreiche Wirtschafts- und Fachzeitschriften haben Ergebnisse veröffentlicht", sagte Dr. Jürgen Tenckhoff, Geschäftsführender Gesellschafter des Beratungsunternehmens. "Auf Basis dieser Erfahrungen und der Weiterentwicklung unserer erprobten Methode starten wir nun eine neue Umfrage, die ein weiteres wichtiges, aktuelles Thema für Unternehmen adressiert: Gender Acceptance im demografischen Wandel." Zwar setzten Unternehmen organisatorische Änderungen, die aus betriebswirtschaftlicher Sicht notwendig sind, relativ schnell um - doch bestehe das Risiko, dass die Beschäftigten nicht die nötige Zeit erhalten, um sich an damit verbundene neue soziale Rollen anzupassen, skizzierte Tenckhoff den Hintergrund der Untersuchung. Seien zudem bei Neueinstellungen gesellschaftliche oder politische Vorgaben wie etwa Quoten zu berücksichtigen, könnten stereotype Rollenerwartungen die Arbeit neuer MitarbeiterInnen erschweren. So behinderten oft Altersstereotype die Integration älterer Beschäftigter, Geschlechterrollen-Stereotype die Rollenbewältigung von Männern in klassischen Frauenberufen ebenso wie die von Frauen in traditionellen Männerberufen. Damit bestehe ein erhebliches Konfliktpotential bei Quotenregelungen. Die Untersuchung geht den Fragen nach, wie sich diese Prozesse in Belegschaften auswirken und inwieweit gesellschaftliche Notwendigkeiten Geschlechterrollen-Stereotype überwinden und zu neuen akzeptierten Rollen führen können. Dabei werden zwei Entwicklungen berücksichtigt: der dreifache demografische Wandel (weniger junge, mehr ältere und mehr hochaltrige Menschen) sowie die forcierte Gleichstellung von Mann und Frau in der Arbeitswelt durch Einführung von Frauenquoten und andere Maßnahmen. Wer teilnehmen möchte, findet Zugang zur Umfrage unter: <https://survey.tenckhoff.eu/index.php/843961> Dr. Tenckhoff GmbH, Hennef/Sieg Das Unternehmen konzentriert sich auf die Beratung von Unternehmen bei der Bewältigung des demografischen Wandels. Zu den Angeboten gehören Personalstruktur-Analysen auf der Grundlage von Simulationen mit variablen Parametern, Coaching von Führungskräften, Mitarbeitern und Arbeitsgruppen, individuelle Messungen der Altersakzeptanz und der Arbeitszufriedenheit sowie deren Benchmarking und Maßnahmen zur Altersintegration. Dr. Tenckhoff GmbH  
Geschäftsführender Gesellschafter Röttgen 16 53773 Hennef (Sieg) Tel.: +049(0)2248 445133 E-Mail: [info@tenckhoff.eu](mailto:info@tenckhoff.eu)  


### Pressekontakt

Dr. Tenckhoff GmbH

53773 Hennef (Sieg)

[info@tenckhoff.eu](mailto:info@tenckhoff.eu)

### Firmenkontakt

Dr. Tenckhoff GmbH

53773 Hennef (Sieg)

[info@tenckhoff.eu](mailto:info@tenckhoff.eu)

Dr. Tenckhoff GmbH, Hennef/Sieg, konzentriert sich auf die Beratung von Unternehmen bei der Bewältigung des demografischen Wandels. Zu den Angeboten gehören Analysen der Personalstruktur und der Arbeitszufriedenheit auf der Grundlage von Simulationen mit variablen Parametern, individuelle Altersakzeptanz-Messungen und deren Benchmarking sowie Maßnahmen zur Altersintegration. Das Unternehmen wurde gegründet von Dr. Jürgen Tenckhoff, der nach über 25jähriger Tätigkeit in verschiedenen Führungspositionen bei T-Systems und T-Mobile zuletzt als Vice President Age- and Generationmanagement in der Konzernzentrale der Deutschen Telekom tätig war.