

„Multikulti“ im Rettungsdienst? Zum Diversitäten-Management in der RD-Praxis

Autor:

Sebastian Sydow
Personalberater,
Rettungsanitäter,
Kiesseestr. 29a,
D-37083
Göttingen,
sebastian.sydow@
pcss-goettingen.de

Literatur:

1. Behringer F (2002) Weiterbildungsbeteiligung älterer Arbeitnehmer. In: Behrend C (Hrsg.) Chancen für die Erwerbsarbeit im Alter – Betriebliche Personalpolitik und ältere Erwerbstätige. Verlag für Sozialwissenschaften, Opladen, S. 89-105
2. Böckly W et al. (2003) Altersspezifisches Personalmanagement, in: Personalwirtschaft 12: 9-14
3. Böhme A, Wagner D (2002) Managing Age im Rahmen von Managing Diversity – Alter als betriebliches Erfolgspotenzial, in: Behrend C (Hrsg.) Chancen für die Erwerbsarbeit im Alter – Betriebliche Personalpolitik und ältere Erwerbstätige. Verlag für Sozialwissenschaften, Opladen 2002, S. 33-46
4. Buck H (2001) Öffentlichkeits- und Marketingstrategie demographischer Wandel – Ziele und Herausforderungen. In: Bullinger H (Hrsg) Zukunft der Arbeit in einer alternden Gesellschaft. IRB-Verlag, Stuttgart, S. 11-24
5. Buck H et al. (2002) Demographischer Wandel in der Arbeitswelt. IRB-Verlag, Stuttgart
6. Cox T (1993) Cultural Diversity in Organizations. Berrett-Koehler Publishers, San Francisco
7. Ivanova F, Hanke C (2003) Managing Diversity – Neue Herausforderung für die internationale Unternehmung. Ökonomische und Sozialwissenschaftliche Relevanz. Diplomarbeit
8. Meier H, Blom H (2003) Interkulturelles Management, Verlag Neue Wirtschaftsbriefe, Berlin
9. Mohr H (2002) Alters- und altersgerechte Erwerbsarbeit, IRB-Verlag, Stuttgart
10. Nienhüser W (2002) Alternde Belegschaft – betriebliche Ressource oder Belastung? In: Behrend C (Hrsg.) Chancen für die Erwerbsarbeit im Alter – Betriebliche Personalpolitik und ältere Erwerbstätige. Verlag für Sozialwissenschaften, Opladen, S. 63-85
11. Rother F et al. (Hrsg) (2002) Ältere Mitarbeiter im Betrieb – Ein Leitfaden für Unternehmer. O.A., Berlin
12. Rump J (2003) Personelle Vielfalt in Organisationen. Interdisziplinäre Zugänge zu den Chancen und Risiken von Diversität. Arbeitsgruppe C: Alter. In: Wächter et al. (Hrsg.) Trierer Beiträge zum Diversity-Management. Personelle Vielfalt in Organisationen. Hampp, Mering
13. Rump J. (2003) Alter und Altern: Die Berücksichtigung der Intergenerativität und der Lebensphasenorientierung. In: Wächter et al. (Hrsg.) Trierer Beiträge zum Diversity-Management. Personelle Vielfalt in Organisationen. Hampp, Mering
14. Stuber M (2002) Diversity im Alter: Die unentdeckte Vielfalt – Wandel und Zusammenwirken. In: Koall I et al. (Hrsg) Vielfalt statt Lei(d)tkultur – Managing Gender & Diversity. LIT Verlag, Münster, S. 153-162
15. Stuber M, Achenbach St, Kirschbau A (2004) Diversity. Das Potenzial von Vielfalt nutzen – den Erfolg durch Offenheit steigern. Luchterhand, München/Unterschleißheim
16. Wächter H (2003) Personalpolitik bei alternden Belegschaften. Vortrag gehalten in Mainz am 16.10.2003
17. Wagner D, Voigt B (2001) Managing Diversity und internationale Unternehmensführung. In: Wirtschaftswissenschaftliches Studium, o.A.
18. Weimer S et al. (2001) Demographischer Wandel und Zukunft der Erwerbsarbeit am Standort Deutschland, in: H. Bullinger, Zukunft der Arbeit in einer alternden Gesellschaft. IRB-Verlag, Stuttgart, S. 25-31
19. Statistisches Bundesamt (6. Juni 2003) Im Jahr 2050 wird jeder Dritte in Deutschland 60 Jahre oder älter sein. www.destatis.de/presse/deutsch/pm2003/p2300022.htm