



MITARBEITERMARKETING UNTER DEM ASPEKT DES DEMOGRAFISCHEN WANDELS

Mitarbeitermarketing unter dem Aspekt des demografischen Wandels

Dieses Seminar wendet sich an Führungskräften mit Personalverantwortung in Unternehmen, die die Risiken des demografischen Wandels erkannt haben und rechtzeitig die personalpolitischen Weichen für die Zukunft stellen möchten.

Seminarinhalt :

- **Daten, Fakten und Zahlen** über die Bevölkerungs-, Erwerbstätigenentwicklung in Deutschland
- Die **wirtschaftlichen Folgen** der Demografie für Unternehmen in Deutschland
- Warum dieses Thema so wichtig ist und was Unternehmen bereits heute tun können um **wirtschaftliche Nachteile zu vermeiden**
- **Demografie-Management** ist nicht nur ein Wort, sondern eine **Notwendigkeit**, um die **Nachhaltigkeit** in der **Personalentwicklung** und damit die Wirtschaftlichkeit des Unternehmens zu sichern.
- Demografie-Management beschäftigt sich mit der Nachhaltigkeit in der Motivation, Mitarbeiterbindung, **Erhöhung der Produktivität** und Rekrutierung neuer **qualifizierter** Mitarbeiter
- Informationen über eine professionelle **Altersstrukturanalyse** und was sich dahinter verbirgt
- Möglichkeiten, wie ein Unternehmen, die **Wissensabwanderung** durch Weggang qualifizierter und vor der Verrentung stehender Mitarbeiter, minimieren oder verhindern kann
- Aus Personalpolitik wird **Mitarbeiter-Marketing**
- Warum **professionelle Personalführung** sich eines Mitarbeiter-Marketings bedient.
- Die **Bedürfnisse** der Mitarbeiter verändern sich. **Verändert sich das Unternehmen mit ?**



MITARBEITERMARKETING UNTER DEM ASPEKT DES DEMOGRAFISCHEN WANDELS

Mitarbeitermarketing unter dem Aspekt des demografischen Wandels

Dieses Seminar wendet sich an Führungskräften mit Personalverantwortung in Unternehmen, die die Risiken des demografischen Wandels erkannt haben und rechtzeitig die personalpolitischen Weichen für die Zukunft stellen möchten.

Seminarinhalt :

Das Mitarbeiter-Marketing als Instrument :

- Personal-Entwicklung über alle Altersstrukturen
- Bindung von Schlüsselkräften an das Unternehmen
- Tandembildungen zwischen der älteren und jüngeren Generationen
- Die Ansprüche der Mitarbeiter verstehen und die bekannten und gewonnen Erkenntnisse zielgerichtet umsetzen
- Wodurch Mitarbeiter heute motiviert werden. Intrinsische Motivationen
- Motivation als langfristigen Prozess und Daueraufgabe innerhalb der Unternehmenskultur
- Mitarbeiter aufgabengerecht und ergebnisorientiert führen
- Erhöhung der Produktivität durch lebenslanges Lernen.
- Gezielte Qualifikation über alle Altersstrukturen
- Den Stellenwert von Mitarbeitern richtig einschätzen
- Die emotionale Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen erhöhen
- Effektivität statt reinem Engagement
- Schaffung von Ressourcen durch attraktive Arbeitszeitmodelle
- Erkennen und Abschaffen von Demotivationsquellen
- Verrentungsstrategien
- Das Unternehmen als Mitarbeiter-Marke