

---

Herausforderung Demografischer Wandel:  
Mitarbeiter finden – Mitarbeiter binden

---

## Demografischer Wandel als Herausforderung für Personalentwicklung und -auswahl

Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung gilt es, attraktiv zu sein für qualifizierte junge Beschäftigte und gleichzeitig eine älter werdende Belegschaft zu binden und deren Erfahrungswissen zu sichern und zu nutzen. Mit dem Ziel, die Innovationsfähigkeit der Organisation zu gewährleisten, muss die Personalentwicklung ihre Modelle und Instrumente kritisch prüfen.

In dieser Veranstaltung setzen sich die Teilnehmenden mit den neuen Herausforderungen auseinander und erhalten konkrete Umsetzungshinweise für die Gestaltung von Personalentwicklungsinstrumenten. Hierbei stehen integrative Ansätze im Vordergrund.



- Daten und Fakten zur demografischen Entwicklung
- Demografischer Wandel: Neue Anforderungen an Personalentwickler\*innen und Führungskräfte
- Demografische Analysen: Altersstrukturanalyse und andere Instrumente
- Veränderungen in den qualitativen Personalbedarfen: Strategisch wichtige Schlüsselkompetenzen
- Stellenwert von Potenzialanalysen
- Individuelle und strategische Personalentwicklungsplanung
- Optimierung/Ergänzung von Personalentwicklungsinstrumenten
- Wissenssicherung in der Organisation
- Stellenwert von Diversity Management
- „Demografiewerkzeuge“



Interessierte Mitarbeiter\*innen



mind. 6 – max. 12 Personen



2 Tage

## Personalstrukturanalyse: Grundlage für eine zielführende Personalplanung und -entwicklung

Eine Personalstruktur- bzw. Altersstrukturanalyse liefert die entscheidenden Daten, aus denen auf Basis des Status quo Zukunftsszenarien hinsichtlich der Veränderungen des Personalkörpers ableitbar sind. Diese liefert die Grundlage für eine zielführende, aber auch Ziele hinterfragende Strategie im Umgang mit den Auswirkungen des demografischen Wandels in der eigenen Organisation. Da der üblicherweise verwandte Begriff „Altersstrukturanalyse“ zu sehr auf einen relevanten Parameter reduziert, wählen wir den breiteren Begriff „Personalstrukturanalyse“.

Ziel dieses Seminars ist es, das Instrument zu beschreiben, zur Identifikation von Risiken aufzufordern und anschauliche Hinweise zu Konsequenzen für die Personalauswahl und Personalentwicklung zu geben.



Personalplaner\*innen und Personalentwickler\*innen



mind. 6 – max. 16 Personen



1 Tag



- Begriffsklärung
- Grundstruktur und zu erhebende Daten
- Ableitung von Zukunftsszenarien
- Identifikation personalpolitischer Risiken
- Implementierung
- Anwendungshinweise in Bezug auf personalstrategische, personalentwicklerische und arbeitsorganisatorische Maßnahmen

## Personalgewinnung und Mitarbeiterbindung

Geeignete Mitarbeiter\*innen zu gewinnen und langfristig zu binden wird für viele Organisationen gerade vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung zu einem zentralen Thema. Um erfolgreich qualifiziertes Personal zu rekrutieren, bedarf es nicht nur geeigneter Personalauswahlinstrumente, sondern einer guten Positionierung als attraktives Unternehmen.

Die nächste Herausforderung besteht in der langfristigen Bindung von leistungswilligen und -starken Mitarbeiter\*innen. Auch in dieser Hinsicht könnte der demografische Wandel zu einer Verstärkung des Wettbewerbs führen, vor allem auch in Bezug auf junge Mitarbeiter\*innen.

Wie kann eine Organisation es also schaffen, dass die Mitarbeiter\*innen sich ihr verbunden fühlen und entsprechend motiviert, loyal und weniger wechselbereit sind? In der Veranstaltung erfahren Sie, wie Sie erfolgreich qualifiziertes Personal rekrutieren und welche Möglichkeiten der Personalbindung bestehen.



- Möglichkeiten der Personalrekrutierung
- Bermotivationale und Attraktivität des Stellenangebots bzw. des Arbeitgebers
- „Image“ der Organisation als Wettbewerbsfaktor
- Der bewerberorientierte Auswahlprozess
- Instrumente der Mitarbeiterbindung
- Grenzen der Mitarbeiterbindung: „Reisende soll man nicht halten“
- Gründe für Wechsel, Gründe für Treue
- Daten und Fakten zur Arbeitszufriedenheit
- Stellenwert von Anreizen
- Vorhandene Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung in der eigenen Organisation



Personalfachleute, Personalentwickler\*innen und Führungskräfte



mind. 6 – max. 16 Personen



2 Tage

## Erfolgreiches Personalmarketing

Geeignete Mitarbeiter\*innen zu gewinnen und langfristig zu binden wird für viele Organisationen gerade vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung zu einem zentralen Thema. Um erfolgreich qualifiziertes Personal zu rekrutieren, bedarf es nicht nur geeigneter Personalauswahlinstrumente, sondern einer guten Positionierung als attraktives Unternehmen.

Die nächste Herausforderung besteht in der langfristigen Bindung von leistungswilligen und -starken Mitarbeiter\*innen. Wie kann eine Organisation es also schaffen, dass die Mitarbeiter\*innen sich ihr verbunden fühlen, entsprechend motiviert und loyal sowie weniger wechselbereit sind?

In dieser Veranstaltung erfahren Sie, welche Methoden geeignet sind, im Wettbewerb qualifizierte Mitarbeiter\*innen zu gewinnen und wie Sie Mitarbeiter\*innen langfristig motivieren und binden können.



Personalfachleute, Personalentwickler\*innen und Führungskräfte



mind. 6 – max. 16 Personen



2 Tage



- Internes und externes Personalmarketing
- Möglichkeiten der Personalrekrutierung
- Motivationsquellen von Bewerber\*innen – Attraktivitätsfaktoren von Arbeitgebern
- „Image“ der Organisation als Wettbewerbsfaktor
- Auswahlprozesse bewerberorientiert gestalten
- Möglichkeiten und Grenzen der Mitarbeiterbindung
- Gründe für Wechsel, Gründe für Treue
- Daten und Fakten zur Arbeitszufriedenheit
- Stellenwert von Anreizen
- Die richtigen Medien nutzen (Social Media, Stellenanzeigen, Öffentlichkeitsarbeit wie z.B. Messen, Schulen, Zukunftstag)
- Eigene Mitarbeiter\*innen als „Werbeträger“
- Strategien der Mitarbeiterbindung in der eigenen Organisation

## Interkulturelles Personalmanagement

Globalisierung und demografischer Wandel erfordern den Umgang mit und die Steuerung von kultureller Vielfalt.

In Deutschland haben fast 20% der Menschen einen Migrationshintergrund. Deren Potenziale zu erkennen, zu fördern und zu nutzen wird künftig ein wesentlicher strategischer Erfolgsfaktor sein. Es gilt, die Instrumente des Personalmanagements so zu verändern, dass keine falsch-negative Vorselektion entsteht und nicht nur defizitorientierte, sondern vor allem stärkennutzende Ansätze in den Fokus rücken.

Ziel dieses Seminars ist es, die Wahrnehmung für kulturelle Gemeinsamkeiten und Unterschiede zu schärfen und die bestehenden Instrumente der Personalauswahl, -entwicklung und -führung kritisch zu analysieren sowie an die künftigen Anforderungen anzupassen.



- Definitionsversuche „Interkulturelles Personalmanagement“
- Kulturbedingtheit von Werten, Einstellungen und Verhalten
- Nationalkultur - Unternehmenskultur - Führungskultur
- Stellenwert interkultureller Kompetenz
- Optimierung ausgesuchter Instrumente des Personalmanagements: Personalrekrutierung, -auswahl und -entwicklung
- Kulturelle Synergien schaffen, Integration ermöglichen



Führungskräfte und Personalentwickler\*innen



mind. 6 – max. 16 Personen



1 – 2 Tage

## Retention-Management: „Wichtige“ Mitarbeiter\*innen binden

Wichtige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen langfristig an das eigene Unternehmen zu binden wird angesichts der demografischen Entwicklung und des damit einhergehenden Fachkräftemangels für die Überlebensfähigkeit von Organisationen immer relevanter. Der Verlust solcher Schlüsselkräfte sowie ihre Nachbesetzung ist mit hohem (finanziellen) Aufwand verbunden. Weiterhin weisen viele Untersuchungen darauf hin, dass Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit einer hohen Bindung an ihr Unternehmen eine höhere Motivation und Gesundheit aufweisen als Arbeitnehmer mit einer geringen oder fehlenden Bindung.

Mit welchen Maßnahmen kann es Organisationen gelingen, die Mitarbeiter\*innen an ihr Unternehmen zu binden und somit die Fluktuationsquote zu verringern, die Motivation der Leistungsträger dauerhaft zu erhalten und die Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber zu stärken?

In dieser Veranstaltung befassen Sie sich mit unterschiedlichen Mitarbeiterbindungsmaßnahmen und erfahren, wie sich diese in ein systematisches und strategisches Bindungsmanagement einbetten lassen.



Personalfachleute, Personalentwickler\*innen, Führungskräfte



mind. 6 – max. 16 Personen



2 Tage



- Bedeutung und Ziele von Mitarbeiterbindung
- Die Rolle von Führungskräften und Personalmanagement
- Commitment: Voraussetzung für Bindung
- Welche Mitarbeiter wollen wir denn überhaupt halten? Schlüsselkräfte erkennen
- Erkennen der individuellen Motivstruktur und Ableiten entsprechender Leistungsanreize
- Handlungsfelder des Personalmanagements (Personalentwicklung, Karrierepfade, Führungsverhalten...)
- Wertschätzung und Fairness als wesentliche Faktoren der Mitarbeiterbindung
- Vorhandene Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung in der eigenen Organisation
- Retention-Management-Programme
- Voraussetzungen für ein erfolgreiches Retention-Management

## Die richtigen Auszubildenden finden und binden

Im Zuge des demografischen Wandels verändert sich der Ausbildungsmarkt nachhaltig: Es gibt weniger Schulabgänger, immer mehr junge Menschen setzen ihre schulische Laufbahn fort oder studieren, anstatt eine Ausbildung zu beginnen.

In einigen Bereichen fehlen schon heute qualifizierte Fachkräfte – der Wettbewerb um die besten Bewerber\*innen hat begonnen.

In diesem Workshop erfahren Sie, welche Möglichkeiten es gibt, Bewerber\*innen auf Ihre Organisation aufmerksam zu machen, den Auswahlprozess bewerberorientiert zu gestalten, die „Richtigen“ sicher zu identifizieren und langfristig erfolgreich zu binden.



### → Die Jugendlichen heute: Generation Z – wie „tickt“ sie?

#### → Vor der Auswahl steht die Suche

- Wie stellt sich Ihre Organisation bislang dar und mit welcher Sprache?
- Wie können Sie Bewerber\*innen auf sich aufmerksam machen?
- Praktika – eine Möglichkeit, die Richtigen zu finden: Wie sollten Sie sie gestalten?
- Worauf legen Bewerber\*innen Wert?
- Welche Zielgruppen wollen Sie ansprechen (Bewerber, Eltern, Lehrer, eigene Mitarbeiter\*innen)?
- Wie und über welche Medien erreichen Sie diese Zielgruppen?
- Die Bedeutung von Social Media

#### → Die Auswahl teilnehmerorientiert gestalten

- Wie tritt Ihre Organisation im Rahmen des Auswahlverfahrens auf?
- Warum sollen sich Bewerber\*innen gerade für Ihre Organisation entscheiden?
- Wie ist Ihr Auswahlverfahren bislang gestaltet, welche Instrumente werden zur Entscheidungsfindung eingesetzt (Bewerbungsunterlagen, Zeugnisse, Einstellungsgespräche, Testverfahren, Gruppenauswahlübungen etc.) und welche Vor-/ Nachteile haben diese?
- Wie und wann sagen Sie Bewerber\*innen zu oder ab?

#### → Eingestellt und wieder abgesprungen

- Wie können die potenziellen Auszubildenden bis zum Einstellungstermin „gehalten“ werden?
- Wie gelingt das anschließende Onboarding?

#### → Wichtig im Ausbildungsalltag: qualifizierte und motivierte Ausbilder\*innen



Verantwortliche, die mit der Gewinnung und Auswahl von Auszubildenden betraut sind, Mitarbeiter\*innen aus dem Personalwesen



mind. 6 – max. 16 Personen



1 – 2 Tage, je nach Absprache

## Beratungsangebot: Rekrutierung von High Potentials

Als High Potentials werden Fach- und Führungskräfte bezeichnet, die sich in ihren fachlichen wie auch sozialen Kompetenzen deutlich vom Durchschnitt abheben. Sie denken und arbeiten interdisziplinär, verfügen über außergewöhnliche Problemlösekompetenzen und zeichnen sich durch ihr besonderes Engagement aus.

High Potentials setzen über das übliche Maß hinaus kreatives Potenzial frei und geben der Organisation maßgebliche Entwicklungsimpulse. Sie verstehen es, Visionen zu entwickeln und zu besonderen Leistungen zu motivieren.

Bereits heute ist es in einigen Branchen schwierig, hochqualifizierte Fach- und Führungskräfte zu finden. Aufgrund des demografischen Wandels wird sich dieses Problem in den nächsten Jahren noch weiter verschärfen. Der Wettbewerb um die Talente wird härter – auch auf internationalem Parkett. Der Mangel an High Potentials in einer Organisation kann ein spürbarer Wettbewerbsnachteil sein. Hohe Gehälter alleine reichen nicht aus, um Hochqualifizierte für die Organisation zu gewinnen und langfristig zu binden. Vielmehr müssen Gestaltungsspielräume als Grundvoraussetzung für die Freisetzung kreativen Potenzials geschaffen werden und langfristig attraktive Entwicklungsperspektiven aufgezeigt werden. Ein wichtiges Kriterium der Bindung für High Potentials, die meist zwischen mehreren attraktiven Arbeitgebern wählen können, ist auch, wie gut sich Berufs- und Privatleben im Sinne einer Work-Life-Balance miteinander vereinbaren lassen.

### Unser Angebot an Sie

Wir unterstützen Sie bei der Entwicklung und Umsetzung geeigneter Rekrutierungsstrategien sowie bei der Auswahl interner und externer (Nachwuchs-) Kräfte mittels Potenzial-Assessment-Centers. Ein wesentlicher Beratungsfokus ist auch die Entwicklung von maßgeschneiderten Personalentwicklungskonzepten und Nachwuchsförderprogrammen. Je nach Rahmenbedingungen beraten wir Sie auch bei der Entwicklung attraktiver Anreizsysteme und individuellen Coachings.

## Beratungsangebot: Talentmanagement – Potenziale erkennen und fördern

Zu den erfolgversprechenden Faktoren zukunftsfähiger Organisationen gehören die gezielte Personalauswahl, aber auch besonders die Förderung potenzieller Talente aus der eigenen Organisation. Zur Identifikation dieser Talente bedarf es einer Formulierung der strategischen Ziele und der für die Umsetzung relevanten sowie erfolgswahrscheinlichen Schlüsselqualifikationen. Unerlässlich für die Förderung von Talenten ist die Verzahnung von Potenzialeinschätzung, Karriereplanung und strategischen Zielsetzungen der Organisation. Dies erfordert eine enge Zusammenarbeit von Unternehmensleitung, Führungskräften und Personalentwickler\*innen.

Gestaltungsmöglichkeiten zukunftsorientierter Potenzialentwicklungsprogramme und Methodenauswahl müssen auf die spezifischen Gegebenheiten und Bedarfe der Organisation abgestimmt werden. Durch eine strukturierte Karriereplanung wird die Mitarbeitermotivation erhöht, die Bindung von Talenten an die Organisation gefördert und ein ganzheitliches Bewusstsein für das Thema „Personalentwicklung“ angeregt.

### Unser Angebot an Sie

Wir erarbeiten mit Ihnen gemeinsam Konzepte und praktische Handlungsansätze zur Identifikation und Förderung von Talenten in Ihrer Organisation.

Unser Beratungsangebot umfasst die Unterstützung bei der Identifikation relevanter Schlüsselqualifikationen, Erarbeitung eines Anforderungsprofils, Durchführung von Potenzialanalysen, Entwicklung von Konzepten zur gezielten Förderung von Potenzialen sowie Evaluation des Erfolges der Förderprogramme.

## Beratungsangebot: Ausreichend und qualifizierte Auszubildende finden, fordern und fördern

Trotz Ausbildungsoffensiven können Unternehmen und öffentliche Verwaltungen heute häufig Ausbildungsplätze nicht mehr mit ausreichend vielen Auszubildenden besetzen. Die demografische Entwicklung ist sicher ein Erklärungsansatz. Erfahrungen zeigen jedoch auch, dass bei ausreichend hohem Aufkommen an Bewerbungen ein Mangel an Qualifikation zu verzeichnen ist. Angesichts dieser Entwicklungen stellt sich die Frage, wie Organisationen in der Zukunft den Bedarf an qualifizierten Bewerber\*innen decken können.

Fest steht, dass definierte Anforderungen an Auszubildende nicht unterschritten werden können. Fraglich ist jedoch, ob alle potenziell geeigneten Bewerber\*innen ausreichend transparente Informationen über Ihre Anforderungen, Auswahlverfahren, Ausbildungsinhalte und ggf. bestehende Förderprogramme besitzen. Die gezielte Ansprache, Information und Motivation interessierter Personengruppen neben Schulabgängern wie z. B. Personen mit einem höheren Lebensalter oder Migrationshintergrund sowie jüngeren Schülerinnen und Schülern können den geeigneten Personenkreis erweitern.

### Unser Angebot an Sie

Wir unterstützen Sie gerne in der Eruiierung der Ursachen, in der Entwicklung motivierender Ansprachen zukünftiger Auszubildender und der Gestaltung von qualitativ hochwertigen Auswahlverfahren. Insbesondere sind wir aufgrund unserer langjährigen Erfahrung im Bereich der Berufseignungsdiagnostik in der Lage, vorhandene Potenziale zu erkennen und Sie bei der Entwicklung gezielter Fördermaßnahmen zu unterstützen. Zudem bieten wir Ihnen Seminare für Ausbilder\*innen, in denen es um die Motivation und Bindung Ihrer Auszubildenden geht. Je nach Ihrem Bedarf stehen wir Ihnen in Gesprächen, Workshops, Auswahlverfahren und Seminaren zur Verfügung.