



## Betriebliches Demografie-management

# Mit motivierten, arbeitsfähigen MitarbeiterInnen die Zukunft gestalten

Unsere Gesellschaft verändert sich in Hinblick auf die Alterszusammensetzung spürbar. Dieser Wandel hat Auswirkungen in vielen Bereichen des Lebens und der Arbeit. Für Betriebe bedeutet dieser Wandel eine zusätzliche Herausforderung, müssen sie doch mit einer zunehmend älteren Belegschaft die (nach wie vor) steigenden Wettbewerbsbedingungen meistern.

Betriebliches Demografiemanagement gibt Ihnen Werkzeuge in die Hand, um dem demografischen Wandel positiv zu begegnen und mit zufriedenen, motivierten und leistungsfähigen MitarbeiterInnen in die Zukunft zu gehen.

Demografischer Wandel?

Finden Sie Antworten in der  
Personalarbeit!

## Betriebliches Demografiemanagement setzt an mehreren Ebenen an:

1

### MitarbeiterInnenbindung

Es muss verstärkt versucht werden, MitarbeiterInnen im Unternehmen zu halten (Retention Management; auch: Behaltmanagement, Bindungsmanagement).

2

### MitarbeiterInnenmotivation

Die Motivation der Belegschaft muss aufrecht erhalten werden.

3

### Erhöhung der Attraktivität als Arbeitgeber, Ansprechen neuer Personengruppen

Die Attraktivität als Arbeitgeber muss auf- und ausgebaut werden (Employer Branding), neue „Quellen“ für potentielle MitarbeiterInnen müssen erschlossen werden.

4

### Kompetenzentwicklung

Es muss die Zukunftsfähigkeit der Kompetenz einzelner MitarbeiterInnen ebenso erhalten werden (Stichwort: Personalentwicklung, lebenslanges Lernen), wie die Zukunftsfähigkeit der Kompetenz des gesamten Unternehmens (Stichwort: Wissensmanagement, lernende Organisation, Innovationsfähigkeit)

5

### Erhaltung der Arbeitsfähigkeit

Die bestehende Belegschaft muss gesund und arbeitsfähig erhalten werden (Age Management; auch: Altersmanagement)

## Der Nutzen für Ihr Unternehmen

- » Sie lernen eine erweiterte Sicht auf Ihren relevanten ArbeitnehmerInnenmarkt kennen und haben Instrumente zur Verfügung, um neue Personengruppen anzusprechen.
- » Die Zufriedenheit, Loyalität und Arbeitsfähigkeit Ihrer MitarbeiterInnen steigt.
- » Der Verlust von Wissen durch den Ausstieg von MitarbeiterInnen wird frühzeitig abgefedert.
- » Das Arbeitsklima zwischen den Generationen verbessert sich nachhaltig.
- » Sie kennen und nutzen bisher brachliegende Kompetenzen von MitarbeiterInnen besser.
- » Sie gewinnen und festigen die Zuversicht und das Zukunftsvertrauen im ganzen Betrieb.
- » Sie sichern die inhaltliche Flexibilität Ihrer MitarbeiterInnen.
- » Sie verbessern Ihre Möglichkeiten in Bezug auf flexible Kapazitätserweiterung.

## move-ment

Wir bewegen Menschen und Organisationen vor dem Hintergrund von wirtschaftlichen, personellen, und persönlichen Veränderungsprozessen.

Unser Ziel ist es umsetzungsorientierte Lösungen zu erarbeiten, die zu qualitativem Wachstum führen.

Eine wertschätzende Haltung und die Betrachtung des Menschen als Teil seiner Umwelt sind dabei für uns von übergeordneter Bedeutung.

Wir arbeiten in Bereichen, die den gesamten beruflichen Arbeitslebenszyklus beinhalten.

## Weitere Angebote

- » Alterngerechte Personalentwicklung
- » Talente finden, binden und entwickeln
- » Wissenschaftlich fundierte MitarbeiterInnenanalyse
- » Frühzeitigkeit im Outplacement als Schlüsselfaktor

## Kontakt

Mag<sup>a</sup>. Bettina Majer

 0316 34 84 02  
 office@move-ment.at

[www.move-ment.at](http://www.move-ment.at)