



Rekrutierungsprobleme
durch Personaldienst-
leistungen lösen –
Potenziale Älterer
erschließen

Workshop für
Unternehmen

Donnerstag, 27.09.2007

14.00h

„Ich mache mit!“

„Wir beschäftigen Menschen,
nicht nur Lebensläufe!“

Helga Lorenz,
Lorenz Personal GmbH & Co. KG



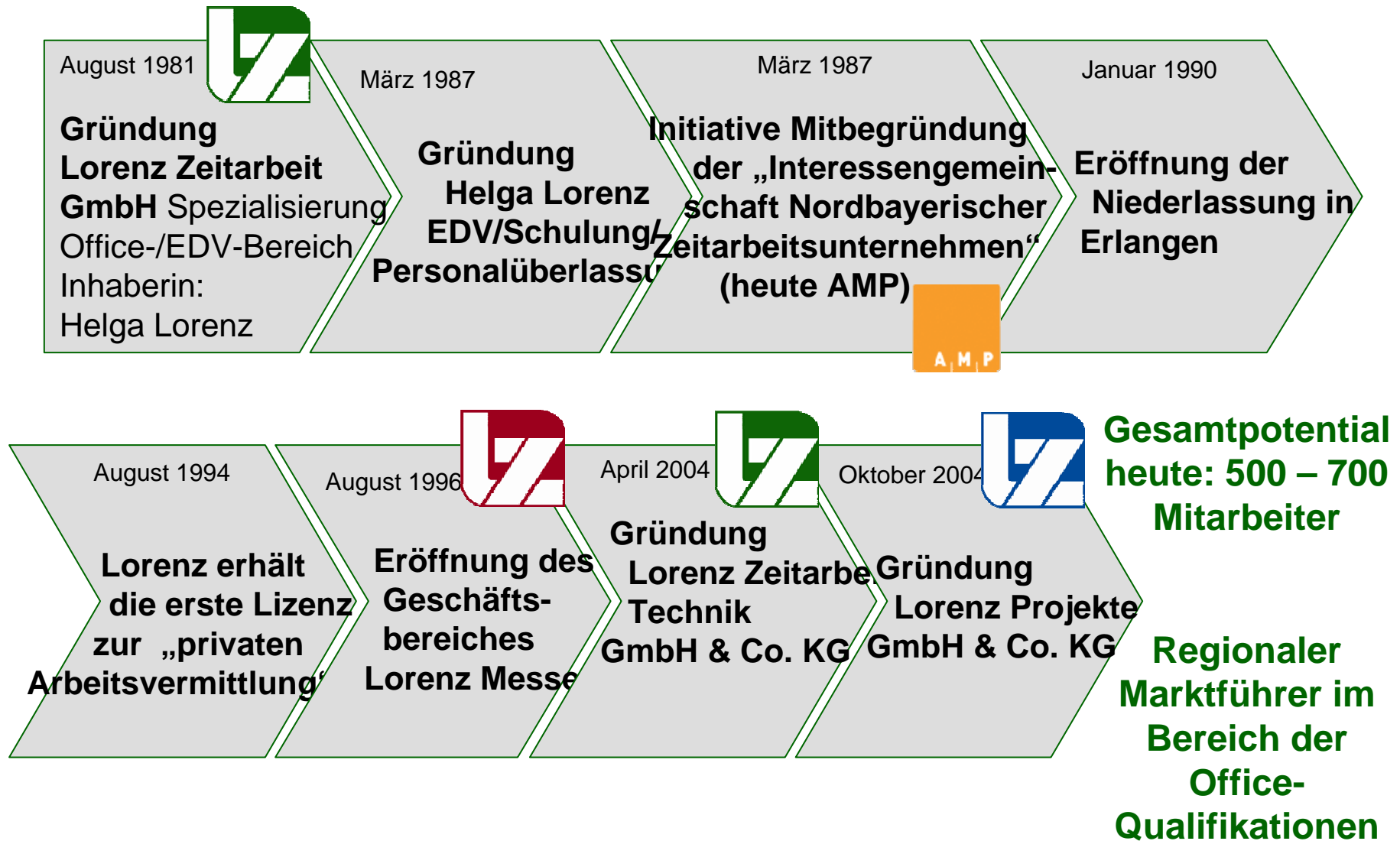
www.pakt50.de

Das regionale Netzwerk
für Unternehmen und Arbeitssuchende ab 50.





Unternehmensentwicklung



L o r e n z P e r s o n a l

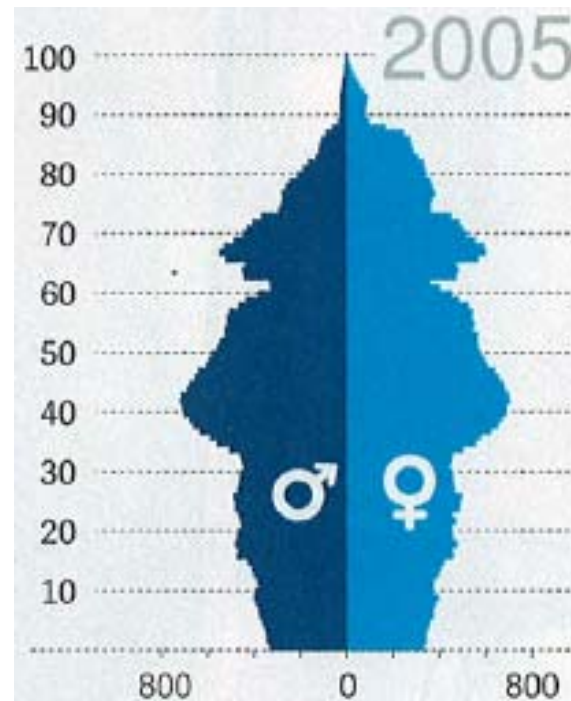
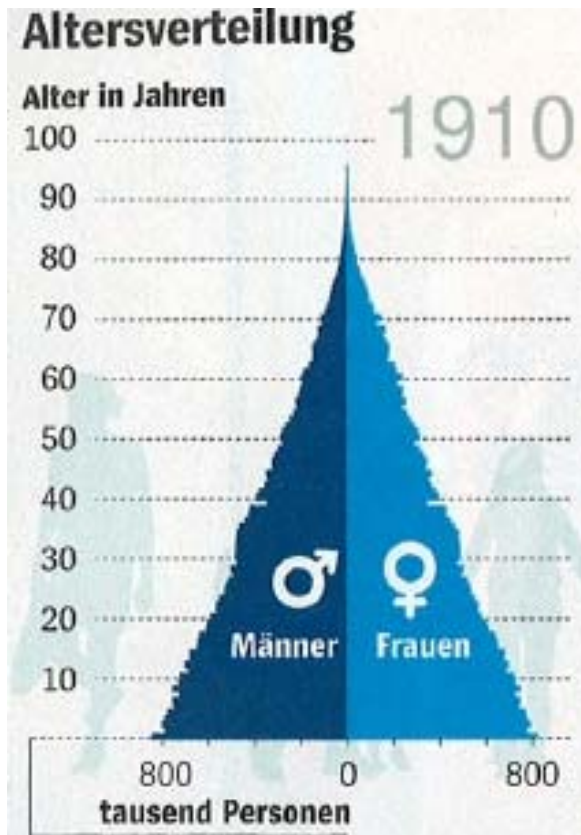




Lorenz unterstützt den Pakt 50+ aktiv

- Teilnahme an regionalen Maßnahmen
- Gezielte Einstellung älterer Mitarbeiter
- Meinungsbildung bei Unternehmen





* Prognose mit einem langfristigen Zuwanderungssaldo von 200 000 Ausländern pro Jahr und mittlerer Lebenserwartung



Fakten

- Menschen über 50 werden als Konsumentenzielgruppe heiß umworben
- Menschen um die 50 werden im Jahr 2040 noch eine Restlebenserwartung von 43 Jahren haben
- Im Jahr 2050 werden 27% der Bevölkerung in Deutschland 65 Jahre und älter sein
- In 20 bis 30 Jahren wird es etwa 8 Millionen weniger Erwerbstätige in D geben als heute

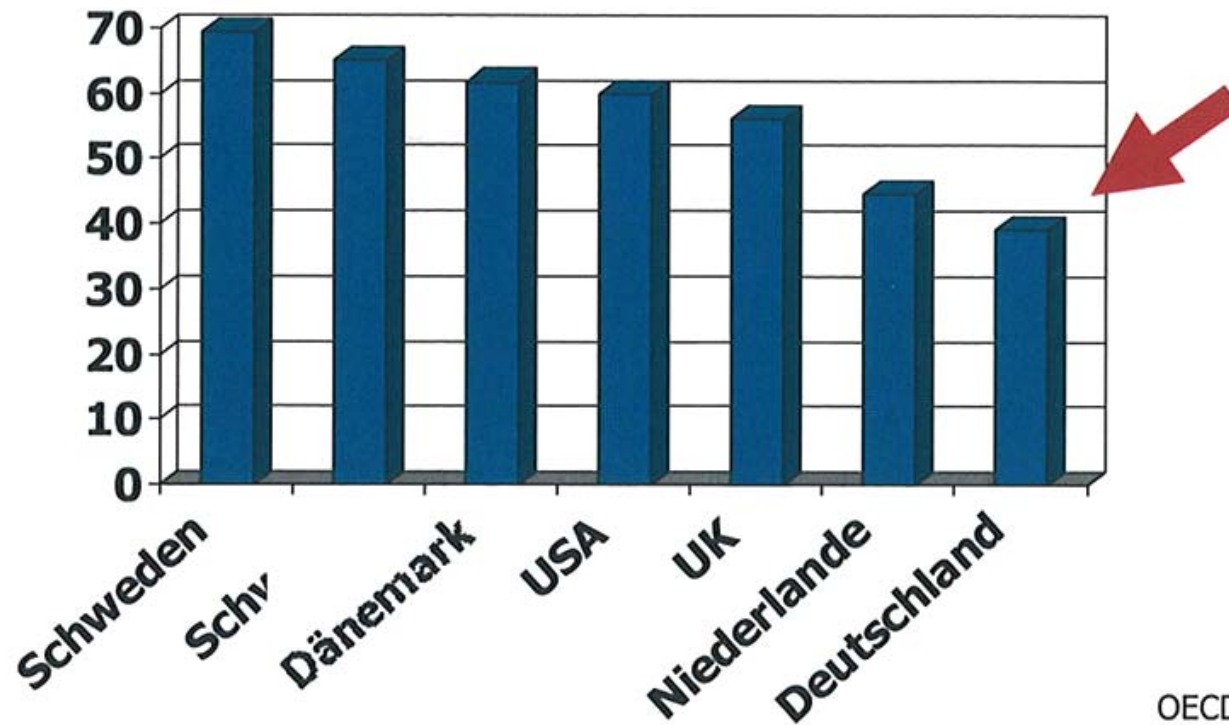


Aber auch das sind Fakten:

- Nirgendwo sonst haben schon 40 – 50-jährige so schlechte Chancen auf dem Arbeitsmarkt wie in D
- Zwischen 2000 und 2005 hat sich der Anteil der arbeitslosen 40 – 55-Jährigen um 47% auf 1,9 Mio. Menschen erhöht
- Rund 55% der 55 bis 64-jährigen sind heute nicht mehr erwerbstätig
- Gleichzeitig ist bereits heute ein teilweise starker Mangel an Fachkräften spürbar



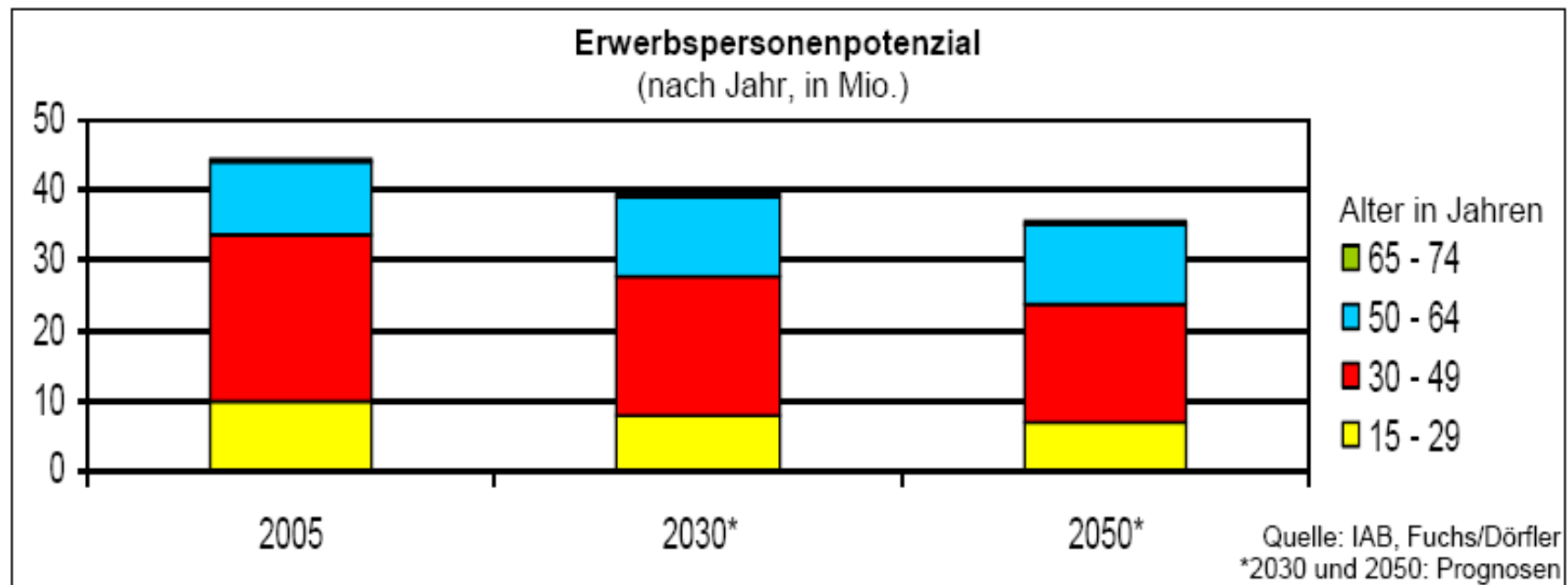
2006: Erwerbsquoten der 55- bis 64-Jährigen in %





Das Potenzial Erwerbstätiger

nimmt im Lauf der nächsten Jahre dramatisch ab





Vermeintliche Risiken bei der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer

- höheres Krankheitsrisiko
- zu hohe Tariflöhne und Gehälter
- zu strenge Kündigungsschutzregeln
- vermeintliche Unflexibilität
- geringe Motivation
- veraltetes Wissen



In diesen Disziplinen sind Ältere besonders stark:

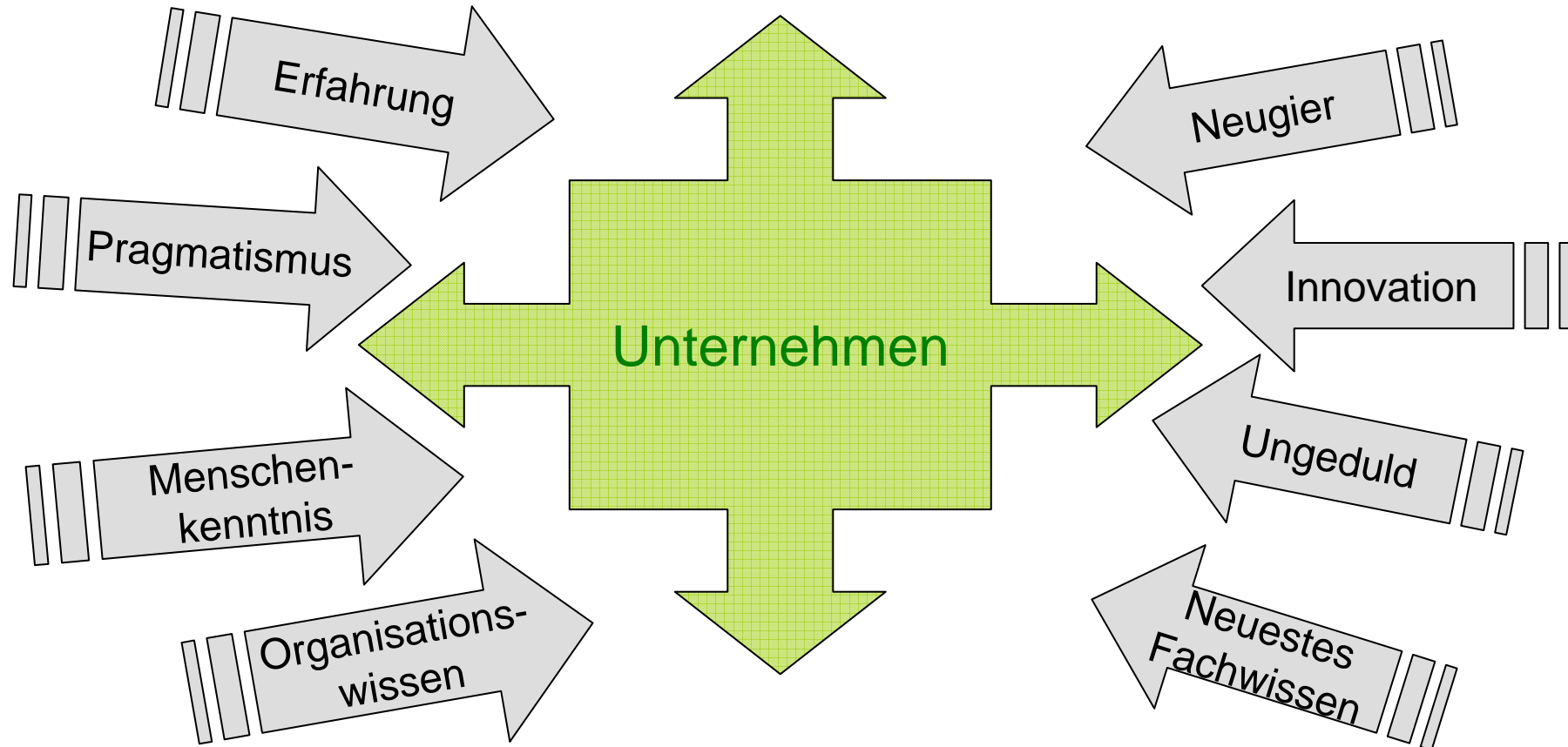
- Weisheit, Erfahrung
- Urteilsfähigkeit
- Sorgfalt
- Kommunikationsfähigkeit
- Toleranz
- Motivation
- Arbeitsethik
- Loyalität, Verantwortung
- Stabilität
- Arbeitserfahrung
- Komplexes Problemlösen
- Risikoeinschätzung



Synergien von Alt und Jung

**Kompetenzen älterer
Mitarbeiter**

**Kompetenzen jüngerer
Mitarbeiter**

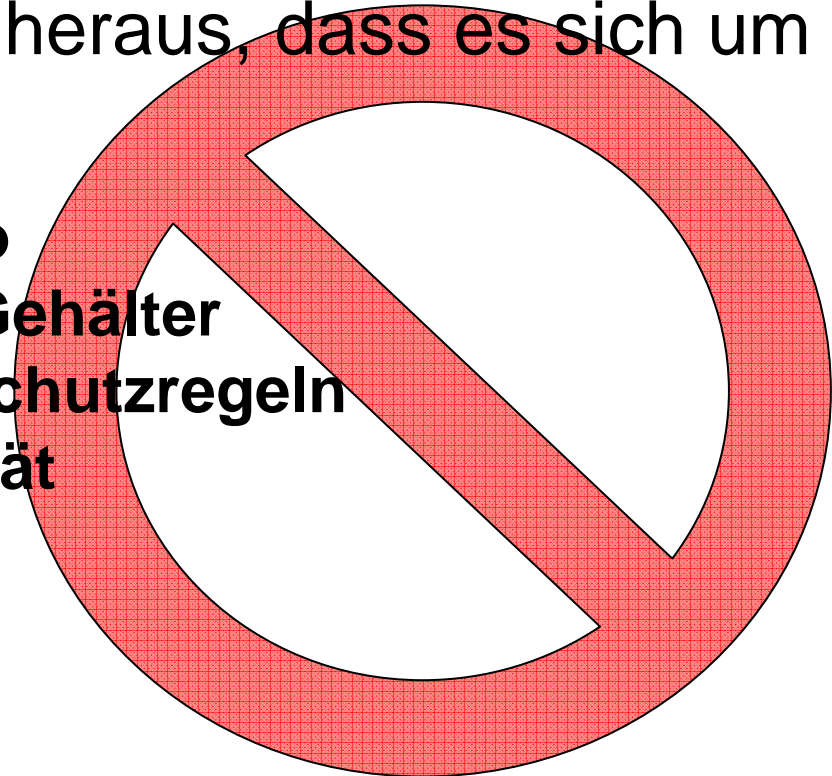




Chancen für Unternehmen durch den Einsatz von Zeitarbeit

Übernahme aller vermeintlichen Risiken - eben auch aus der Überzeugung heraus, dass es sich um Vor-Urteile handelt

- **höheres Krankheitsrisiko**
- **zu hohe Tariflöhne und Gehälter**
- **zu strenge Kündigungsschutzregeln**
- **vermeintliche Unflexibilität**
- **geringe Motivation**
- **veraltetes Wissen**





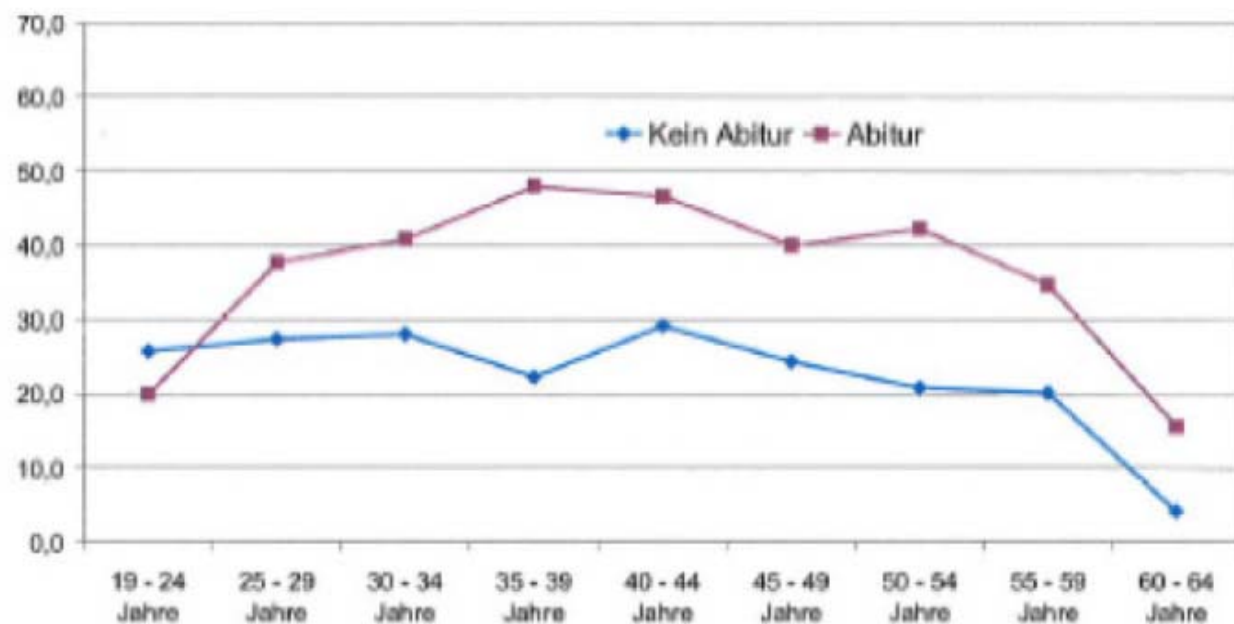
Chancen für Mitarbeiter in der Zeitarbeit

- Erhöhung der Flexibilität
- Fachspezifische Schulungen
- Coaching und Begleitung





Berufliche Weiterbildung nach Alter und Bildungsniveau





So sieht unser Zwischenergebnis aus:

Beschäftigungsanteil 50+ aktuell:

67 Mitarbeiter

Entspricht 12% Anteil an allen Beschäftigten

Übernahmen Mitarbeiter 50+

20 Übernahmen von Mitarbeitern über 50 im
vergangenen Jahr



Mehr als hundert Studien zur Job-Effizienz haben nachgewiesen:

„Es gibt keine signifikanten Unterschiede zwischen der Arbeitsleistung älterer und jüngerer Arbeitnehmer, wenn als Maßstab das erbrachte Arbeitsergebnis zugrunde gelegt wird“

Studie des Instituts für Sozialforschung und
Sozialwirtschaft in Saarbrücken im Auftrag
der Bertelsmann-Stiftung

L o r e n z P e r s o n a l

