



# Rekrutierungsprobleme durch Personaldienst- leistungen lösen – Potenziale Älterer erschließen

Workshop für  
Unternehmen

Donnerstag, 29.03.2007

15.00h – 18.00h

„Ich mache mit!“

„Wir beschäftigen Menschen,  
nicht nur Lebensläufe!“

Helga Lorenz,  
Lorenz Personal GmbH & Co. KG



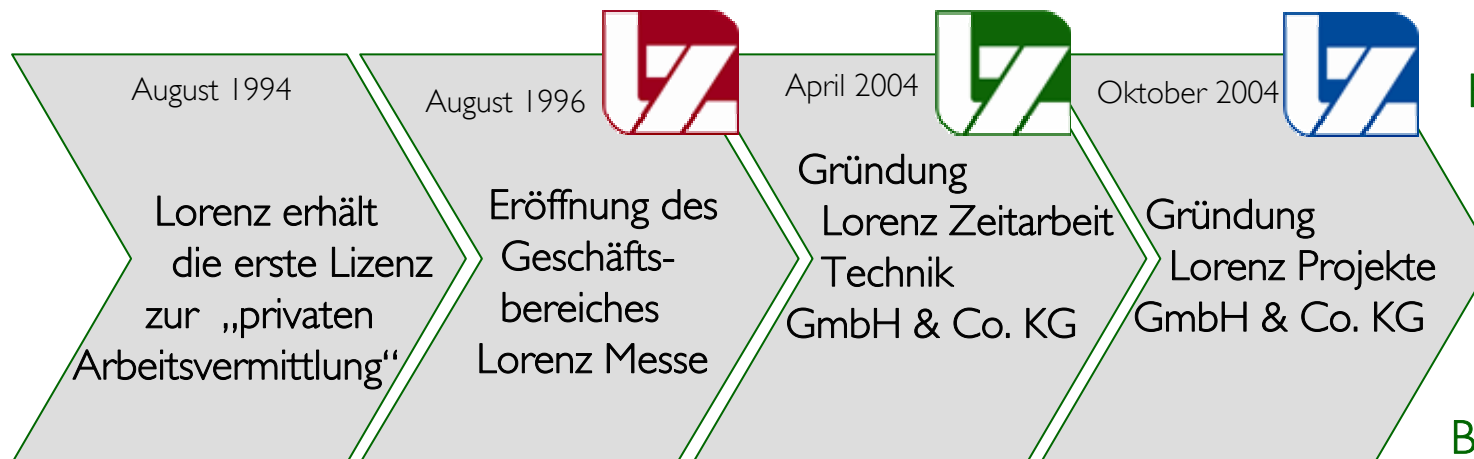
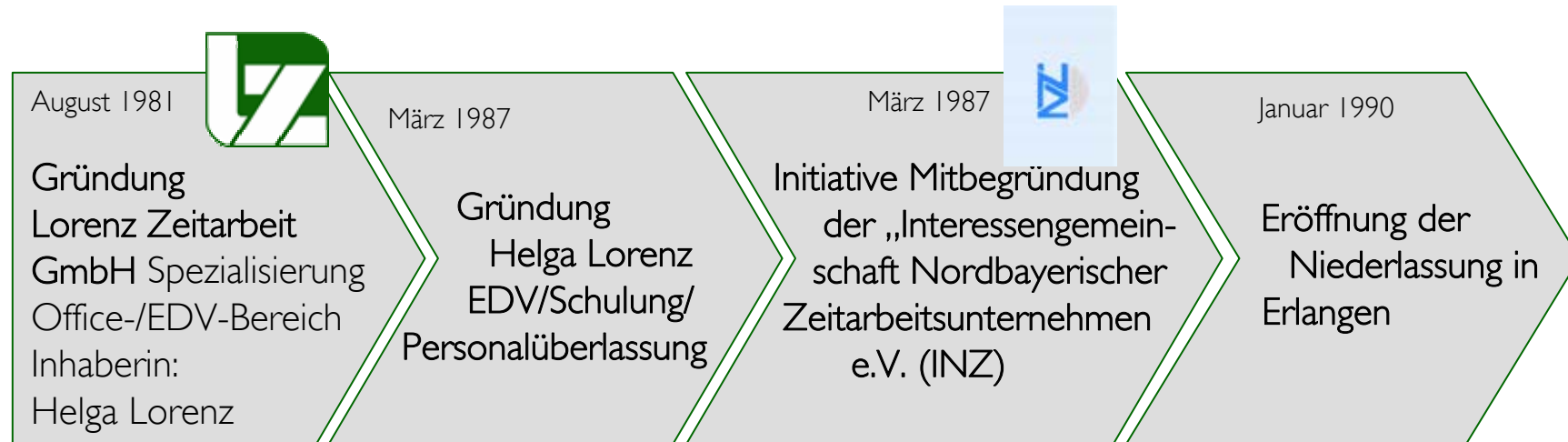
[www.pakt50.de](http://www.pakt50.de)

Das regionale Netzwerk  
für Unternehmen und Arbeitssuchende ab 50.





## Unternehmensentwicklung



Gesamtpotential heute: 500 – 700 Mitarbeiter

Regionaler Marktführer im Bereich der Office-Qualifikationen



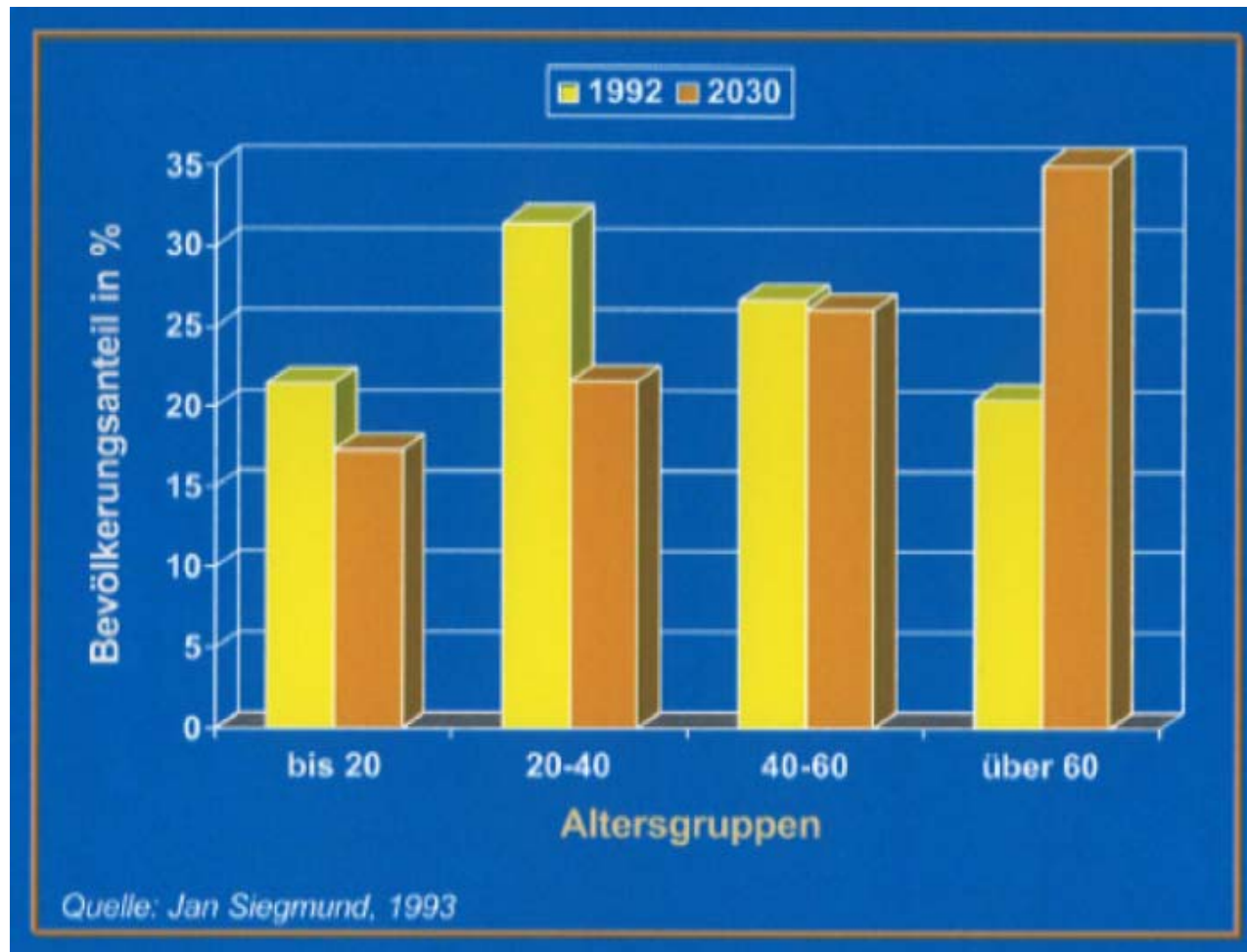
## Lorenz unterstützt den Pakt 50+ aktiv

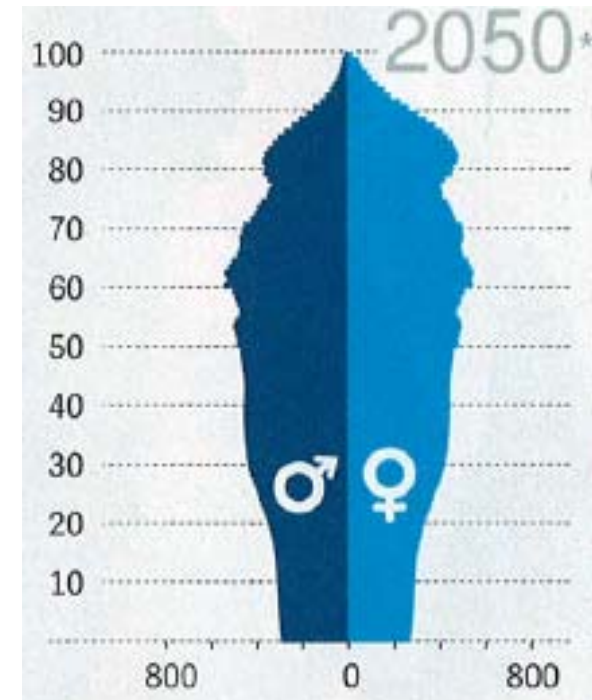
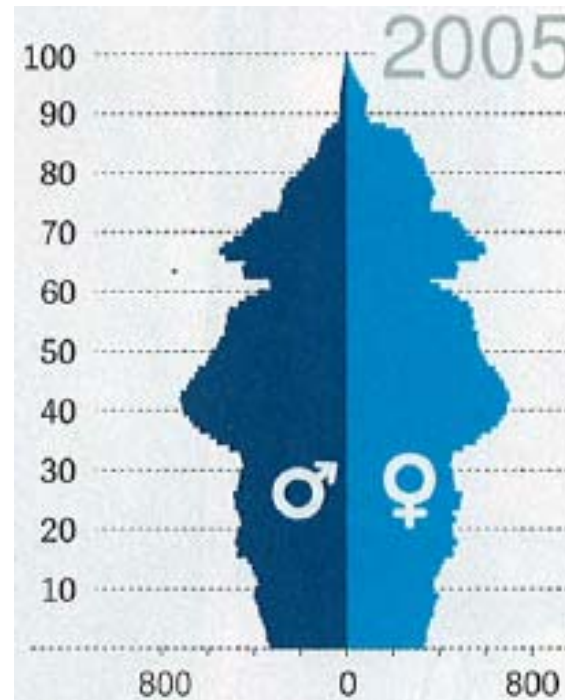
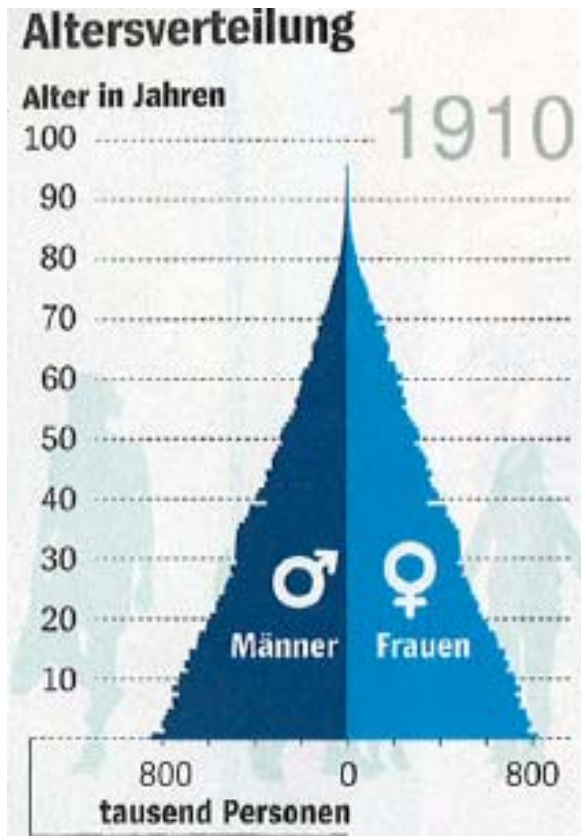
- Teilnahme an regionalen Maßnahmen
- Gezielte Einstellung älterer Mitarbeiter
- Meinungsbildung bei Unternehmen





## Demographische Entwicklung



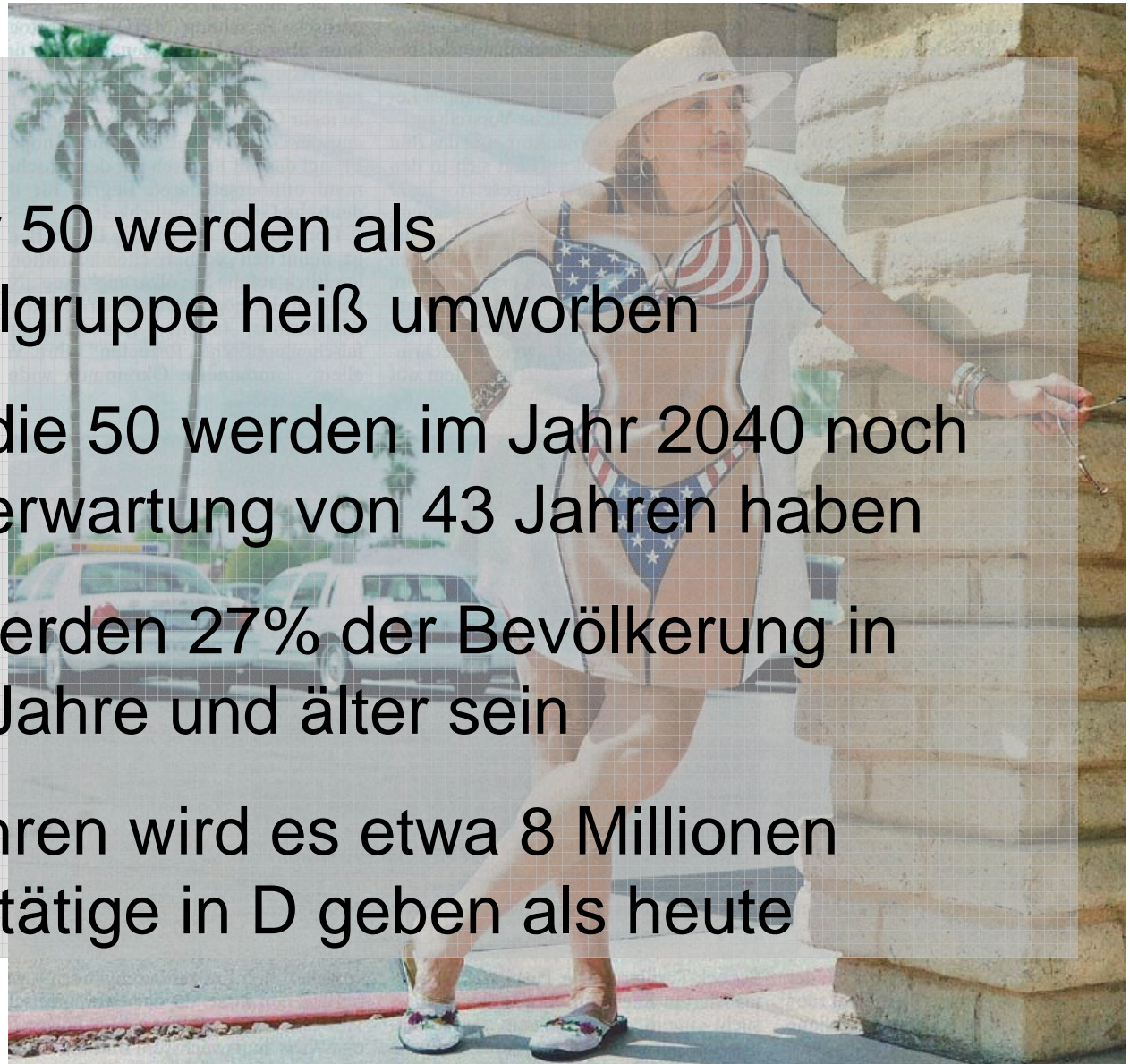


\* Prognose mit einem langfristigen Zuwanderungssaldo von 200 000 Ausländern pro Jahr und mittlerer Lebenserwartung



## 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



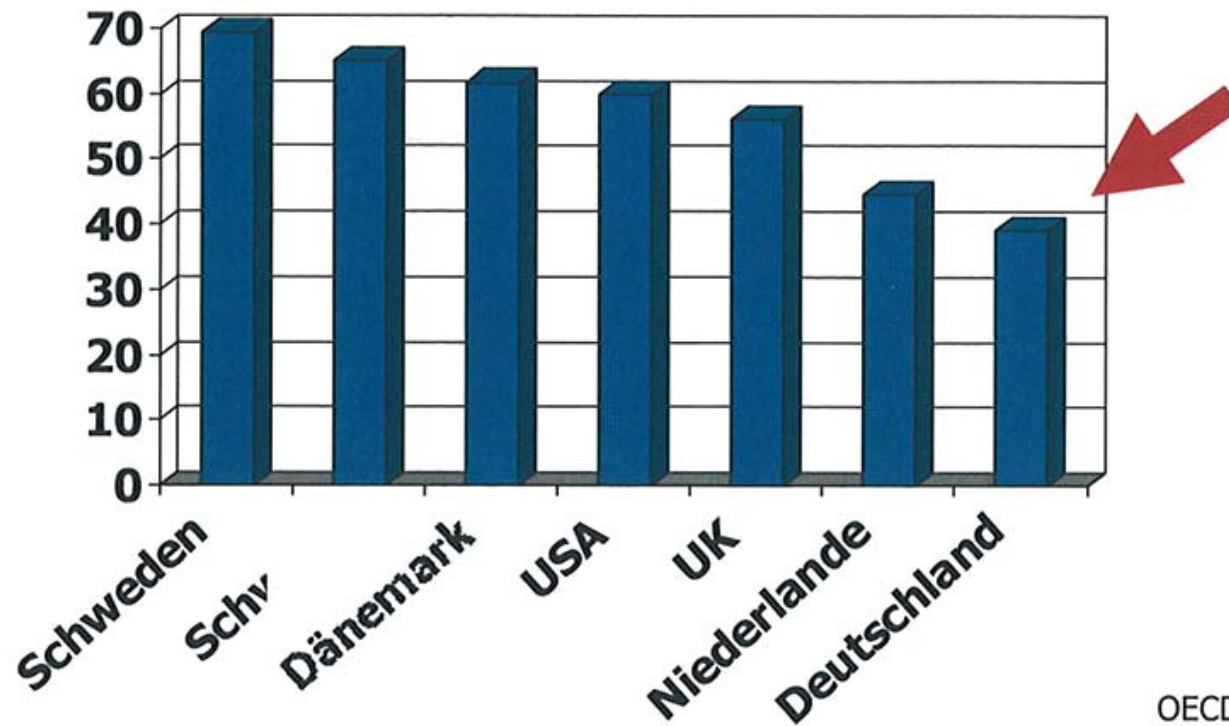


## **Aber auch das sind Fakten:**

- 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 %

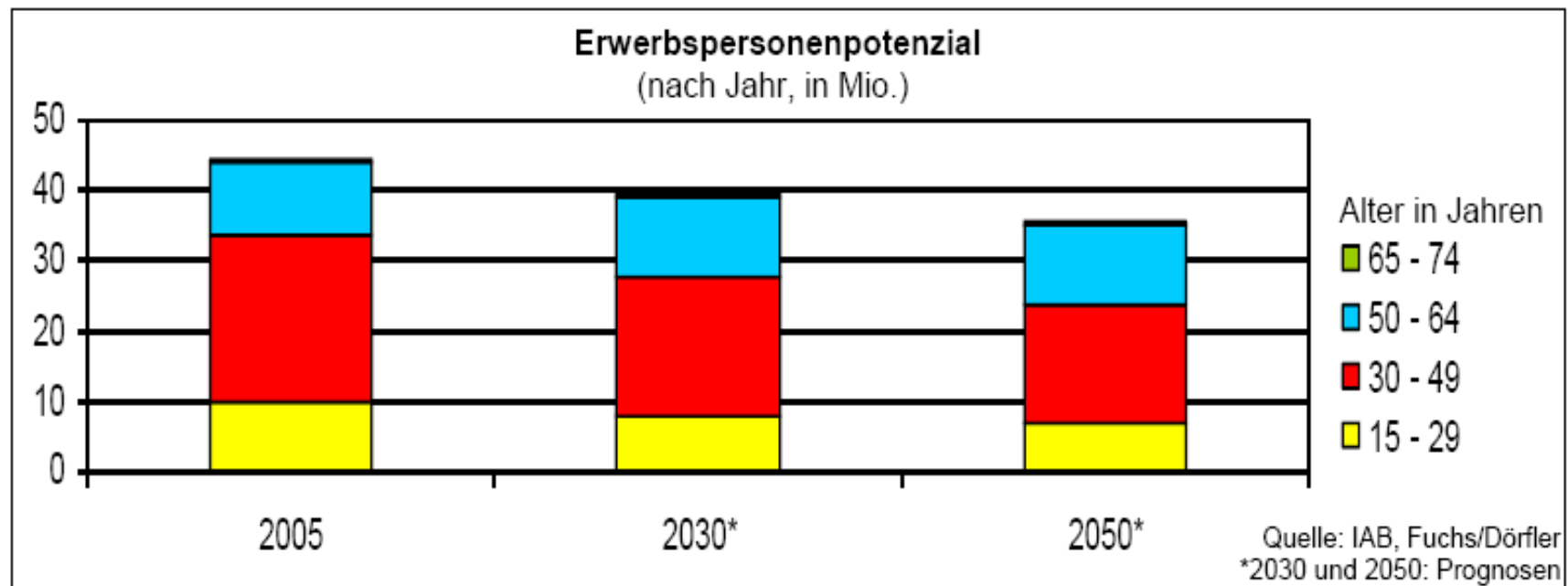


OECD, 2006



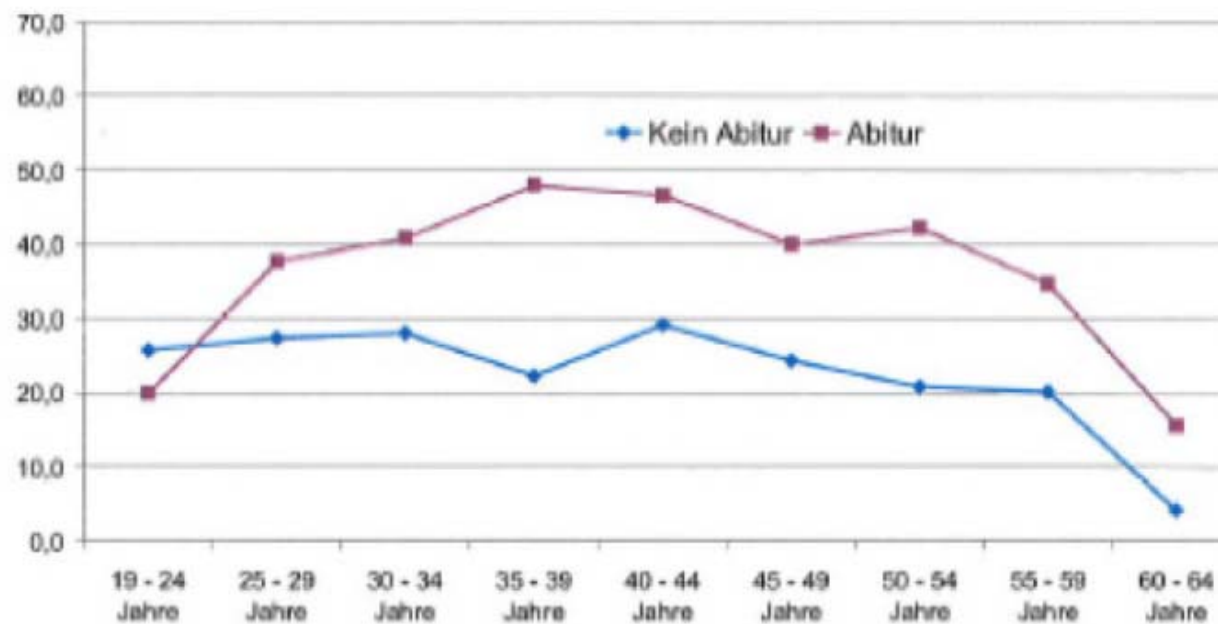
## Das Potenzial Erwerbstätiger

nimmt im Lauf der nächsten Jahre dramatisch ab





## Berufliche Weiterbildung nach Alter und Bildungsniveau





## **Vermeintliche Risiken bei der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer**

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



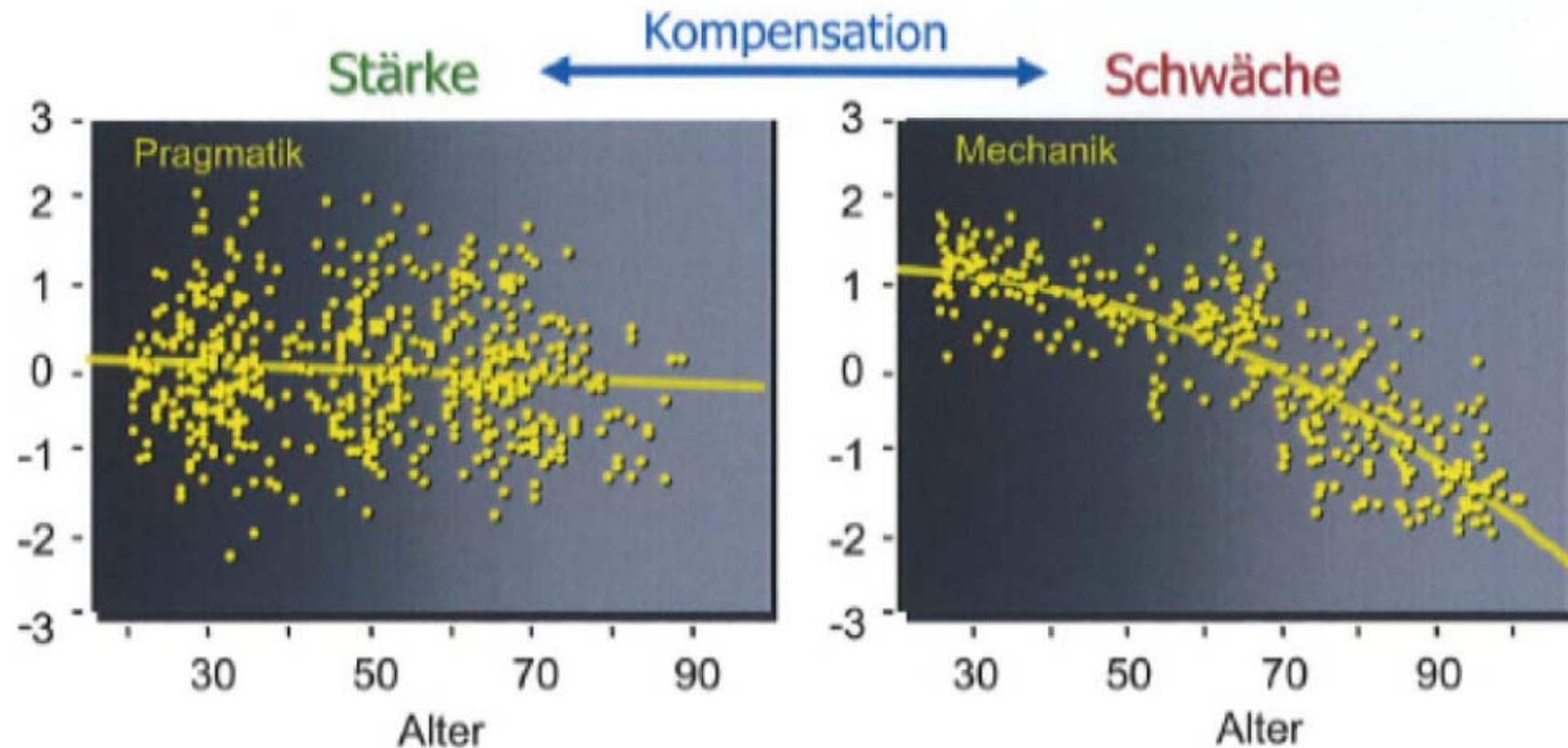
## **In diesen Disziplinen sind Ältere besonders stark:**

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



# Das Können hat viele Gesichter

Pragmatik (Erfahrung) versus Mechanik (Geschwindigkeit)



Staudinger & Baltes, 1996

Lindenberger & Baltes, 1995



## **Entstehende Probleme beim Verzicht auf ältere Mitarbeiter**

- Fehler schleichen sich ein
- Bewährte Arbeitsmethoden werden vernachlässigt
- Effizienz sinkt
- .....



## Synergien von

**Alt**

**und**

**Jung**

Erfahrung

Neugier

Pragmatismus

Innovation

Menschenkenntnis

Ungeduld

Organisationswissen

.....

.....

.....



## Chancen 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



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



**Denn die Realität  
sieht folgender-  
maßen aus:**



**Kundenbetriebe erleben  
diese Realität.**

**Viele erfolgreiche  
Mitarbeiterübernahmen  
finden statt.**