

3 Insights zur

BSP-Studie Chancen 50Plus

**Fachkräftemangel – was tun?
Nutzen Sie die Chancen 50Plus!**

**Wie Sie das Potenzial der erfahrenen
Mitarbeitenden im Unternehmen halten können**



Birgit Schön

Inhalt

3	Vorwort	8	Insight 1
5	Handlungsbedarf	10	Insight 2
6	Kernfragen	11	Insight 3
7	Studiensteckbrief	11	Weitere Studienergebnisse
13	Daten zu Taten	14	Kontakt



Vorwort

Daten und Studien gibt es viele.
Es wird zu viel **ÜBER** die 50Pluser geredet.
Ich habe **MIT** der Zielgruppe gesprochen!

Liebe Leserin, lieber Leser,
kaum ein Begriff hat die Diskussion der letzten Monate so geprägt wie der „Fachkräftemangel“. Als eine der Lösungswege wird von Politikern und Wirtschaftsverbänden die Weiterbeschäftigung der Babyboomer bis über die Regelaltersgrenze hinaus empfohlen.

Die Erhöhung des Renteneintrittsalters auf 70 Jahre wirkt auf die Betroffenen häufig wie eine Zwangsmaßnahme, welche absehbar zu Rentenkürzungen bei vorgezogenen Renteneintritt führen wird. Dementsprechend ist die Verunsicherung groß und die Motivation für eine Weiterbeschäftigung schwindet.

Gleichzeitig werden Altersteilzeitmodelle gestrichen, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. „Die Mitarbeitenden sollen länger arbeiten, dann haben wir das Problem Fachkräftemangel wenigstens hinausgezögert.“

Diese Diskussionen haben mich zum Nachdenken gebracht: Sind dies die richtigen Maßnahmen, um eine Win-Win-Situation für Unternehmen und Mitarbeitende 50Plus herzustellen? Was sind die Voraussetzungen für eine Weiterbeschäftigung bis bzw. über die Regelaltersgrenze hinweg?



Ich selbst stand mit Anfang 50 vor der Frage, wie es mit mir beruflich weitergehen soll. Lange Jahre habe ich die Karriereleiter bis zur Führungskraft – beinahe vorbildlich – erklommen. Dann kam eine große Umstrukturierung und die ganze Hierarchieebene wurde abgeschafft. Was nun? Und dies vor dem Hintergrund, dass ich vermutlich bis 70 Jahre arbeiten muss.

Bisher wurde man in solchen Situationen mit Ende 50 einfach in die Rubrik „vorgezogene Altersrente“ oder „Entlassung“ eingruppiert. Vor der aktuellen Situation des Fachkräftemangels fatal!

Mit BSP (Birgit Schön und Partner) habe ich daher ein Coaching- und Beratungsnetzwerk aufgebaut, welches Personen in beruflichen Orientierungsphasen oder Umbruchsituationen fachkundig zur Seite steht. Zum einen für die Person selbst – jedoch auch für die tangierten Unternehmen.

Ich bin ein großer Fan von Selbstverantwortung und Mitgestaltung. Deshalb bin ich mit dieser Studie einen anderen Weg gegangen: Keine Vorschriften, sondern „gehört werden“, Impulse ernst nehmen und an Unternehmen weitergeben. Diese Befragung erfolgte deshalb bewusst über viele Branchen und Hierarchien hinweg.

Die Studie wurde durch einen betrieblichen Marktforscher, einen Diplom-Psychologen und eine promovierte Wirtschaftswissenschaftlerin begleitet.

In diesem Blitzreport erhalten Sie

- erste spannende Einblicke in die BSP-Studie 50Plus zu den
- gewünschten Rahmenbedingungen für eine Weiterarbeit,
- erste Handlungsempfehlungen
- und schnell umsetzbare Hinweise aus Sicht der 50Pluser.



Warum ist jetzt Handlungsbedarf angesagt?

Die demografische Entwicklung und der Zusammenhang mit dem Fachkräftemangel sind bekannt:

- Ist Ihnen bewusst, dass sich im Jahr 2024 der geburtenstärkste Jahrgang 1964 als 60-Jährige der Rente nähert?
- Der Anteil der Arbeitnehmer 55Plus liegt mittlerweile bei einem Viertel.
- Mit der Generation der Babyboomer geht in den nächsten Jahren eine sehr stark besetzte Alterskohorte in Rente.
- Auf der anderen Seite finden Unternehmen immer weniger Auszubildende bzw. Studenten und treffen auf ein verändertes Wertesystem der GenZ.
- Es ist ein Umdenken von der kurzfristigen Effizienz im Sinne von Abfindungsprogrammen hin zur strategischen Ausrichtung bei der wichtigen Ressource „human capital“ erforderlich.
- **Der Fachkräftemangel wird verstärkt zu einem Wettbewerbsnachteil.**



Welche Kernfragen stellen sich zu den skizzierten Entwicklungen?

- Wie sind die gewünschten Rahmenbedingungen für eine optionale Beschäftigung bis zum Rentenalter 67plus und darüber hinaus?
- Was sind die Motivatoren und Bedürfnisse der Generation 50plus für eine Weiterbeschäftigung?
- Gibt es Unterschiede nach Branchen, Erwerbsbiografie, Hierarchien abseits der bekannten Parameter wie die gesundheitliche oder die finanzielle Situation?
- Wie müssen Angebote der Unternehmer gestaltet werden?
- Welche Anforderungen ergeben sich für die Unternehmensleitung und die Personalarbeit?
- Welche Auswirkungen hat die Personalpolitik der „50Pluser“ auf die Arbeitgeberattraktivität der Generationen X,Y,Z?



Studiensteckbrief

Häufig kommen in kostengünstigen (Online-)Studien die „Wissensarbeiter“ zu Wort, welche auch vorwiegend in LinkedIn vertreten sind. Ich befragte deshalb alle Tätigkeitsgruppen vom Schichtarbeiter bis zum Geschäftsführer, vom Pflegebereich bis zum Handwerker.

- **Hybrides Studiendesign:** 21 teilstrukturierte Fragen mit einfachen Skalierungen (1-10) und Impulsfragen für offene Kommentare.
- Durchführung: telefonisch oder per Zoom/Teams ohne Aufzeichnung
- Erhebungszeitraum: Juli bis September 2023
- Analysephase mit Berichtserstellung bis Mitte Dezember 2023
- Rekrutierung
 - 50% LinkedIn-Kontakte
 - 50% regionale und überregionale Empfehlungen
- Vermeidung von Verzerrungen durch Erhebungen auch außerhalb der LinkedIn-Blase
- Abgestuftes Analysekonzept
 - Summary, Blitzreport
 - Ausführlicher Studienbericht mit Typologien, Motivationstreibern und Handlungsimpulsen.



Insight 1

Der 50Plus Strategiemix

Welche Hauptbedürfnisse und Motivatoren entscheiden über eine Weiterbeschäftigung?

Bei der Analyse der intensiven Interviews kristallisierten sich zwei Hauptmotivatoren heraus:

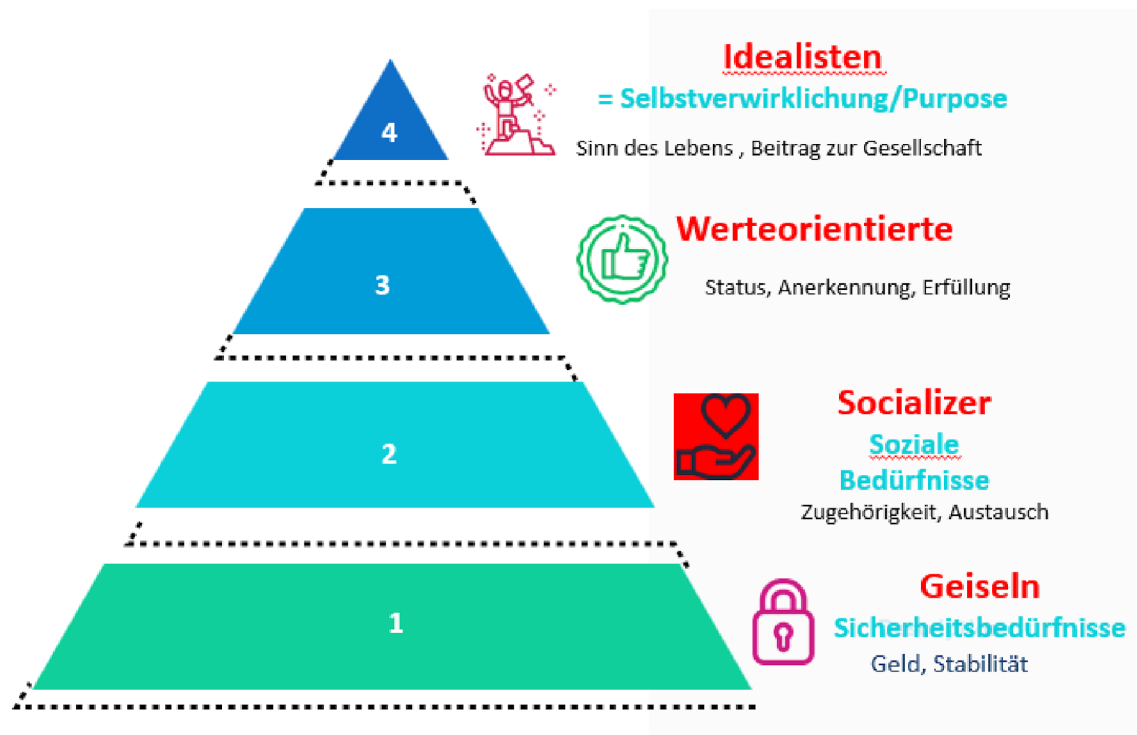
- 1. Erfüllung in der Arbeit (Purpose)
- 2. Sicherheit (finanziell, soziale Zugehörigkeit, Verbundenheit)

Für die Ableitung von Handlungsempfehlungen entwickelte ich mit diesen Hauptmotivatoren den 50Plus Strategiemix.



Wer „bewohnt“ die Quadranten?

Aus dem Feedback der TeilnehmerInnen wird deutlich, dass eine Ansprache nach dem Gießkannenprinzip wenig erfolgversprechend ist.



Mit der Bedürfnispyramide in Anlehnung an Maslow wurden die „Bewohner“ in vier Gruppen aufgeteilt:

1. Geiseln
2. Socializer
3. Wertorientierte und
4. Idealisten.

Für das Recruiting sind insbesondere die **Socializer** und die **Wertorientierten** von Interesse. Sie bilden die beiden größten Gruppen und haben aus der HR-Perspektive sehr gute Ansprachehebel.

Z.B: ist für die Gruppe der Wertorientierten die Weitergabe von Wissen als Mentor oder Ausbilder bzw. Mentoren- oder Beratertätigkeit bzw. als Freelancer sehr attraktiv. Vor dem Hintergrund des durch die Verrichtung von Experten entstehenden „Brain-Drains“ sollte diese Bereitschaft in ein strukturiertes Wissensmanagement kanalisiert werden.

Für den Socializer dagegen steht der Kontakt zu den Kollegen und das Miteinander an erster Stelle. Dieses gilt es gezielt zu unterstützen und zu fördern.

Insight 2

Der Wert der Arbeit

Wichtig erschien den Befragten die empfundene Wertschätzung, welche sich auch auf die Arbeitgeberattraktivität auswirkt. Dabei spielt neben einer fairen Vergütung auch die Wahrnehmung der 50Pluser mit deren bisherigen Lebensleistung und Expertise eine große Rolle. Mit der höheren Motivation steigt auch das Employee Engagement und die Bereitschaft zur Weiterbeschäftigung.

Die gute Nachricht: Wertschätzung ist nicht Etat-relevant. Sie erfordert „nur“ einen individuellen Umgang mit den Mitarbeitenden - egal in welcher Generation. Die GenZ beobachtet genau, wie im Unternehmen mit den Silverworkern umgegangen wird und verbucht diese Erfahrungen auf dem imaginären Konto - dem Wertschätzungs- und Commitment-Konto.

In diesem **Wertschätzungs- und Commitment-Konto** verbuchen die Mitarbeitenden positive und negative Vorkommnisse und Erlebnisse im bisherigen Berufsleben. Dieses ist maßgeblich für die Entscheidung über eine Weiterbeschäftigung.

Beispiel für Zuflüsse:

- faire Behandlung und Bezahlung
- ehrliches Interesse an Menschen.

Beispiel von Abflüssen:

- Altersdiskriminierung (Ageism)
- Gender Pay Gap.

Beim Saldo des Wertschätzungs- und Commitmentkontos steht die entscheidende Frage:

Mit welchen Menschen (Unternehmen) möchte ich künftig zusammenarbeiten?

Keinen Tag länger!
 „Was immer auch geschieht,
 nie sollt ihr so tief sinken,
 von dem Kakao, durch den
 man euch zieht,
 auch noch zu trinken!“
 (Erich Kästner)



Insight 3

Erste Handlungsempfehlungen und Impulse

1. Analysieren Sie die Bedürfnisse der 50Pluser und sorgen Sie für ein ausgeglichenes bzw. positives Wertschätzungs- und Commitment-Konto
2. Entwickeln Sie **zielgruppengerechte Benefits**
3. Informieren Sie 50Pluser rechtzeitig individuell über mögliche Weiterbeschäftigungsoptionen
4. Wann haben Sie zuletzt eine **Mitarbeiterbefragung** durchgeführt?
5. Die Differenzierung nach Generationen bzw. Lebensphasen ermöglicht eine Bestandsaufnahme der Mitarbeiterbindung und das Gefährdungspotenzial der Abwanderung.
6. Wissen Sie, wie die Altersstruktur ist und die Qualifikationsträger in 5 Jahren besetzt sind?
7. Eine **Altersstrukturanalyse** bietet Ihnen Transparenz und die Chance der frühzeitigen Gegensteuerung. Die 50Pluser sind lernbereit und erwarten eine Anpassungsqualifizierung mit Fokus „Future Skills“. Jedoch sollten Sie die Anforderungen an das individuelle Lernverhalten berücksichtigen.

„Ich möchte gesehen werden und stärkenorientiert eingesetzt werden. Wertschätzung ist das A und O für MA - einhergehend mit einer angemessenen Bezahlung“



Weitere Studienergebnisse

Sie möchten intensiv in die Motivatoren der Zielgruppe der 50Pluser eintauchen?

Der Studienbericht bietet auf rd. 100 Seiten eine Ausarbeitung der kompletten Fragestellungen. Mit konkreten Handlungsimpulsen bekommen Sie den Schlüssel für die Tür um das wertvolle Potenzial der „versteckten Diamanten“ im Unternehmen zu heben. Alles auf Basis echter Storys!

Die Studie zeigt Typologien, Motivatoren und konkrete Handlungsimpulse mit neuen Erkenntnissen für Führungskräfte, Unternehmen und HR'ler auf und bietet wertvolle Ansätze für die künftige Welt der Arbeit!

Die wesentlichen Elemente der BSP-Studie Chancen 50Plus

- Selbsterklärende Modelle (Strategiemix, Typologien, Wertschöpfungs-Commitment-Konto) ermöglichen eine Übertragung der Ergebnisse auf Ihre Projekte „Von Daten zu Taten“
- Identifikation von Motivatoren und Rahmenbedingungen für eine Weiterbeschäftigung
- Handlungsempfehlungen nach Typologien und Tätigkeitsfeldern
- Insights zur Digitalen Kompetenz und zum Lernverhalten
- Über 200 thematisch strukturierte O-Töne machen die Treiber der Arbeitgeberbindung und die Motivatoren der Weiterbeschäftigung erlebbar.
- Gen@work: Empfindungen der 50Pluser zu den Forderungen der GenZ
- „Wunschzettel“ an HR, Führungskräfte und Unternehmensleitung
- Ein Begleitvideo (Januar 2024) führt Sie durch die wichtigsten Studieninhalte und lässt Sie in die Welt der echten Stories eintauchen.
- Diese bilden die perfekte Basis für interne Workshops und strategische Überlegungen.

Zufriedenheit mit dem Arbeitsumfeld

Werteorientierung der Arbeit

Bindung beim aktuellen Arbeitgeber

Wunschmodell bis bzw. nach dem Renteneintritt

Persönliche Lebensplanung

Voraussetzungen für eine Weiterbeschäftigung

Welche Motivatoren gibt es für die Weiterbeschäftigung?

Einschätzung der digitalen Kompetenz + Lernverhalten

Wie wirken die Forderungen der Gen Z ?

Rückblick auf die bisherige Berufstätigkeit

Wunsch an die Arbeitgeber

Soziodemografische Angaben für Typologien nach Tätigkeit, Motivation, Rahmenbedingungen

Von Daten zu Taten

„Die jungen Menschen möchten nur Gummibärchen essen. Ich für mich wollte keine flexiblen Arbeitsorte, weil ich abends noch etwas anderes tun möchte, z.B. Mopeds richten. Heute muss ich nach meinem Körper schauen.“



Für Impulsvorträge oder Generationendialoge bin ich gerne für Sie da.

Fragen? Gerne unterstützen wir Sie!



www.birgitschoen-partner.de
info@birgitschoen-partner.de

