

Das Potenzial des Arbeitsmarktes ausschöpfen

Wie der Mittelstand von der Generation 50plus profitieren kann



Seit Jahren ist der demografische Wandel ein großes Thema in der Politik und in öffentlichen Diskussionen. Aufgrund der höheren Lebenserwartung und der gleichzeitig sinkenden Geburtenzahl wird die Bevölkerung durchschnittlich immer älter. Diese Entwicklungen spiegeln sich auch auf dem Arbeitsmarkt wider: Gut 45 Prozent der Arbeitnehmer in Deutschland sind bereits älter als 45 Jahre, während zugleich immer weniger junge qualifizierte Fachkräfte nachfolgen. Das macht ein Überdenken der Einstellung der Arbeitgeber

gegenüber den Älteren erforderlich.

Meist wird bei der Personalplanung das Augenmerk auf junge und frisch ausgebildete Nachwuchskräfte gelegt, um den Personalbedarf zu decken. Da diese in den nächsten Jahren jedoch immer weniger werden, wird es zukünftig notwendig sein, auch die älteren 50plus-Mitarbeiter längerfristig im Unternehmen zu halten. Viele Unternehmen scheinen älteren Arbeitskräften gegenüber allerdings Vorbehalte zu haben. Sie befürchten eine niedrige Belastbarkeit, abfallende Leistungsfähigkeit und wenig Lernbereitschaft. Auch die Sorgen um hohe Kosten durch krankheitsbedingte Ausfälle und die Frage, wie lange diese Mitarbeiter dem Unternehmen überhaupt noch erhalten bleiben, bis sie in Rente oder sogar Frührente gehen, senken die Einstellungsbereitschaft für ältere Arbeitskräfte.

Kompetenzen älterer Arbeitnehmer sind von hohem Wert

Ältere Arbeitskräfte punkten mit jahrzehntelanger Berufserfahrung, Verantwortungsbewusstsein, vertieften Marktkenntnissen und soliden Kontakten. Außerdem entspricht es einem Klischee, dass ältere Mitarbeiter zu teuer sind. Vielmehr ersparen sie dem Unternehmen lange Einarbeitungszeiten und kostspielige Anfängerfehler. Auch mangelnde Flexibilität kann man ihnen nicht nachsagen, sind sie doch in einer Phase des Lebens angekommen, in der die Familienplanung bei den meisten abgeschlossen ist. Somit sind sie unabhängiger und auch eher bereit, eine Stelle im ländlichen Raum anzunehmen, wo insbesondere KMU häufig ansässig sind. Oftmals sind Mitarbeiter über 50 auch loyaler gegenüber dem Unternehmen, in dem sie arbeiten und Arbeitgeberwechsel sind seltener. Für das Unternehmen bedeutet dies, dass sie mit diesen Mitarbeitern meist langfristig planen können. Jüngere Mitarbeiter hingegen wollen sich nicht von Anfang an binden und stattdessen verschiedene Erfahrungen in unterschiedlichen Unternehmen sammeln, weshalb es hier schwierig ist, mit diesen längerfristig zu planen.

Mit dem Arbeitsklima überzeugen

Um die ältere Generation anzusprechen sind nicht nur gezielte Recruiting-Maßnahmen erforderlich, sondern auch eine Anpassung der Betriebsstrukturen und der Arbeitsbedingungen. Vor allem mit Angeboten in den Bereichen Altersvorsorge und Healthcare kann ein Arbeitgeber bei den 50plus-Mitarbeitern punkten. Allerdings scheinen die Unternehmen in dieser Hinsicht noch Aufholbedarf zu haben. So zeigt das KfW-Mittelstandspanel, dass bislang erst 17 Prozent der deutschen Unternehmen Maßnahmen umgesetzt haben, um ältere Mitarbeiter länger zu halten. Dabei könnten Unternehmen vom Wissen und der Erfahrung der Älteren profitieren. Es zeigt sich: Teams, die sich aus Mitarbeitern

mit unterschiedlichen Erfahrungen zusammensetzen, funktionieren am besten. Hier können die Mitarbeiter voneinander lernen und sich mit ihren unterschiedlichen Talenten gegenseitig unterstützen. Die Älteren können ihr Erfahrungswissen an die Jüngeren weitergeben, während die jüngeren Mitarbeiter einen leichten Zugang zu den neuen Entwicklungen, wie Social Media, mitbringen. So entstehen Synergieeffekte, die letztlich auch die Produktivität des Unternehmens voranbringen.

Den kompletten Arbeitsmarkt im Blick haben

Für mittelständische Unternehmen ist es wichtig, sich bei der Personalgewinnung nicht nur auf einzelne Personengruppen zu konzentrieren, sondern den gesamten Arbeitsmarkt zu berücksichtigen. Sonst werden sie die Folgen des Fachkräftemangels und des demografischen Wandels bald schneller zu spüren bekommen, als es ihnen lieb ist.

Welche weiteren Gruppen beim Recruiting ebenfalls zu wenig Beachtung finden und wie man diese für das Unternehmen gewinnen kann, können Sie im Recruiting-Guide 2017 der Online-Jobbörse Yourfirm nachlesen: [Zum Recruiting-Guide 2017](#)

Über die Jobbörse Yourfirm.de

Karrieren im Mittelstand beginnen auf [Yourfirm.de](#). Die Online-Jobbörse für den Mittelstand vermittelt gezielt Fach- und Führungskräfte an erfolgreiche mittelständische Arbeitgeber, die sog. Hidden Champions – keine Großkonzerne, keine Zeitarbeitsfirmen, keine Headhunter. Deshalb suchen hier monatlich über 1.000.000 Fach- & Führungskräfte mit Karrierefokus Mittelstand und bilden einen wertvollen Kandidatenpool, der Yourfirm von den üblichen Jobportalen entscheidend abhebt.