

Meet Up

Präventionsnetzwerk Nord



Fachkräftemangel meistern: Wie Sie die Generation 50+ im Job halten

Donnerstag, 18. Juni 2026



... wichtige
Studienerkenntnisse zur
Bindung von älteren
Beschäftigten.

... die wichtigsten
Erkenntnisse für das
Gesundheits- und
Sozialwesen.

Am Ende der
Veranstaltung
kennen Sie ...

... Herausforderungen
und wie diese adressiert
werden können.

... Erfahrungs-
berichte aus anderen
Organisationen und
Unternehmen.

... verschiedene
Handlungs-
möglichkeiten, um
erfahrene Fachkräfte zu
binden.

Ablauf

Meet Up



1

Vorstellung der Studienergebnisse
Lisa Böhling

2

Interview mit einer Themenexpertin
Maren Beer

3

Einblicke in die Praxis
Inka Kielhorn

4

Diskussion und Austausch
Alle

Vorstellung der Studienergebnisse

Studienkonzeption

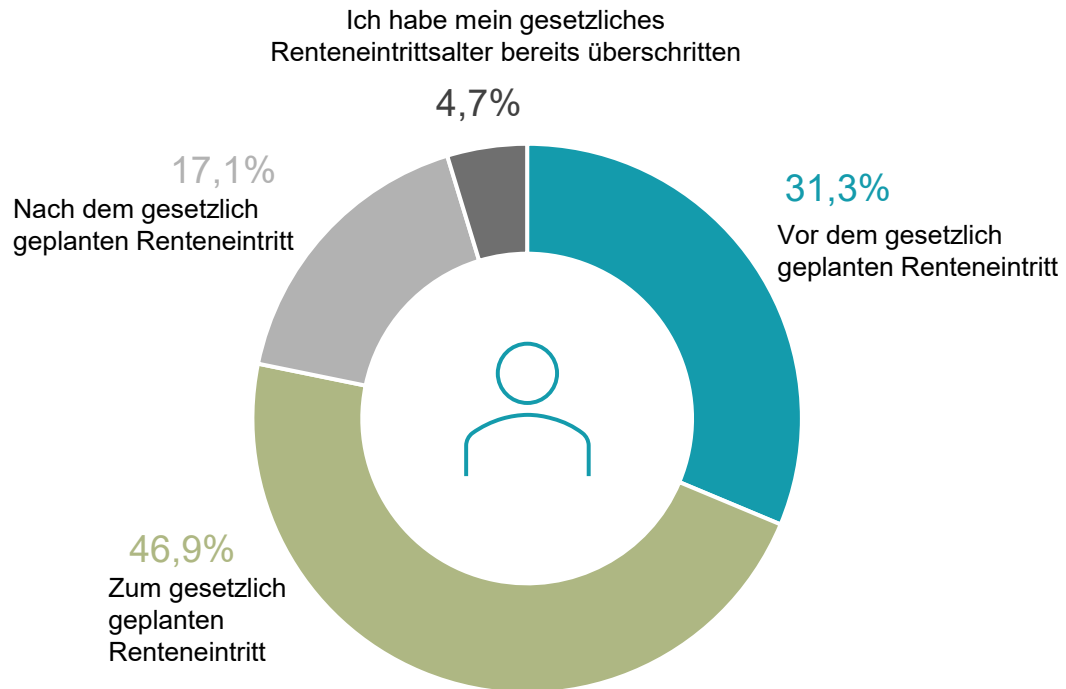
- **Grundlage:** Systematische Literaturrecherche
- Befragung von über **1.000 Beschäftigten**
- Befragung von über **300 Arbeitgebern**
- Veröffentlichung im **Gesundheitsreport 2024** der Techniker Krankenkasse

Ziele

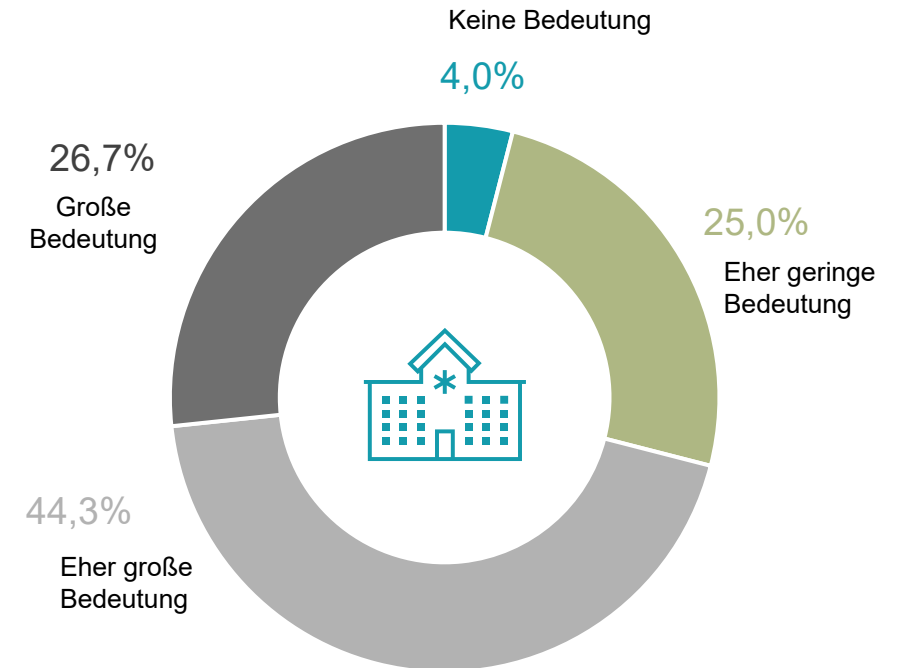
- Berücksichtigung der **Arbeitgeberperspektive**
- Untersuchung von Einflüssen durch **Digitalisierung, New Work**, der **Unternehmenskultur** und der **Gesundheit** der Beschäftigten
- **Vergleich:** Wünsche vs. Angebote



Planung Renteneintritt

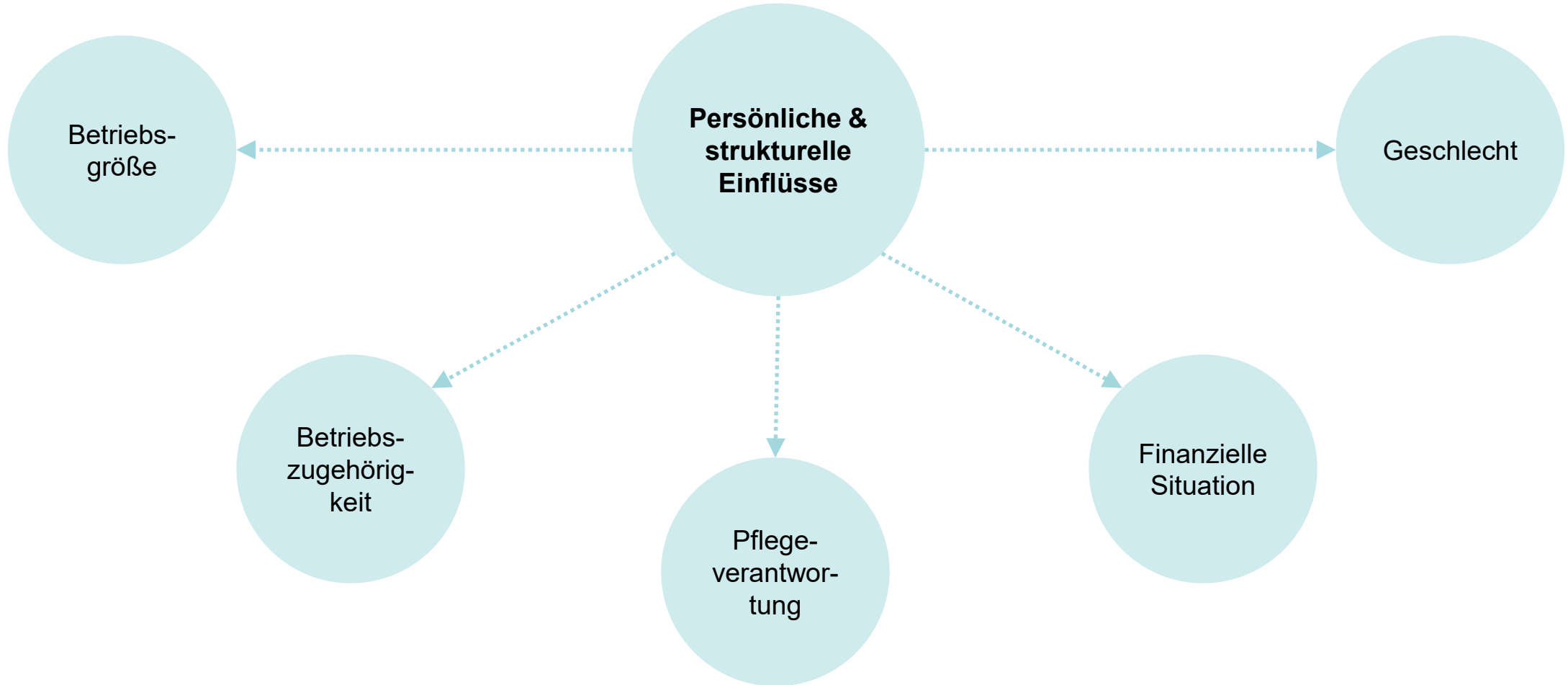


Bedeutung der Bindung von älteren Beschäftigten



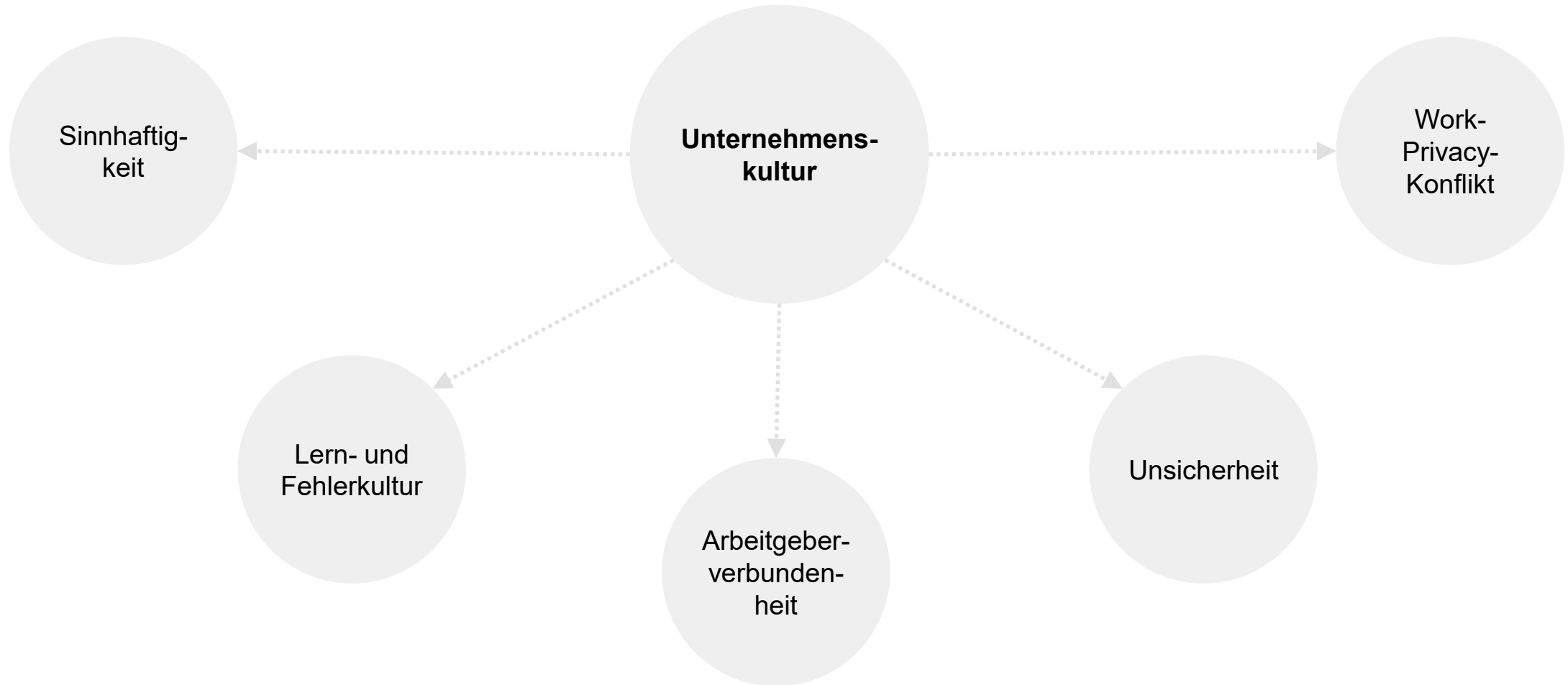
Einflussfaktoren

Renteneintritt



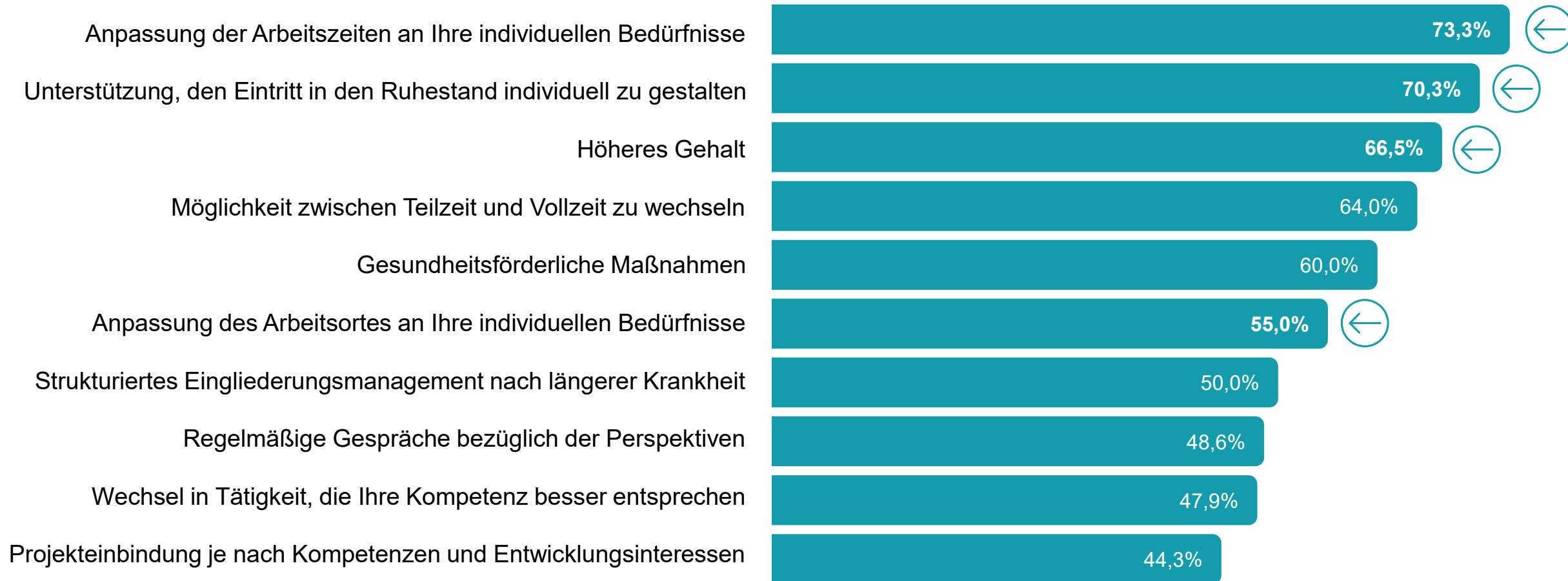
Einflussfaktoren

Renteneintritt



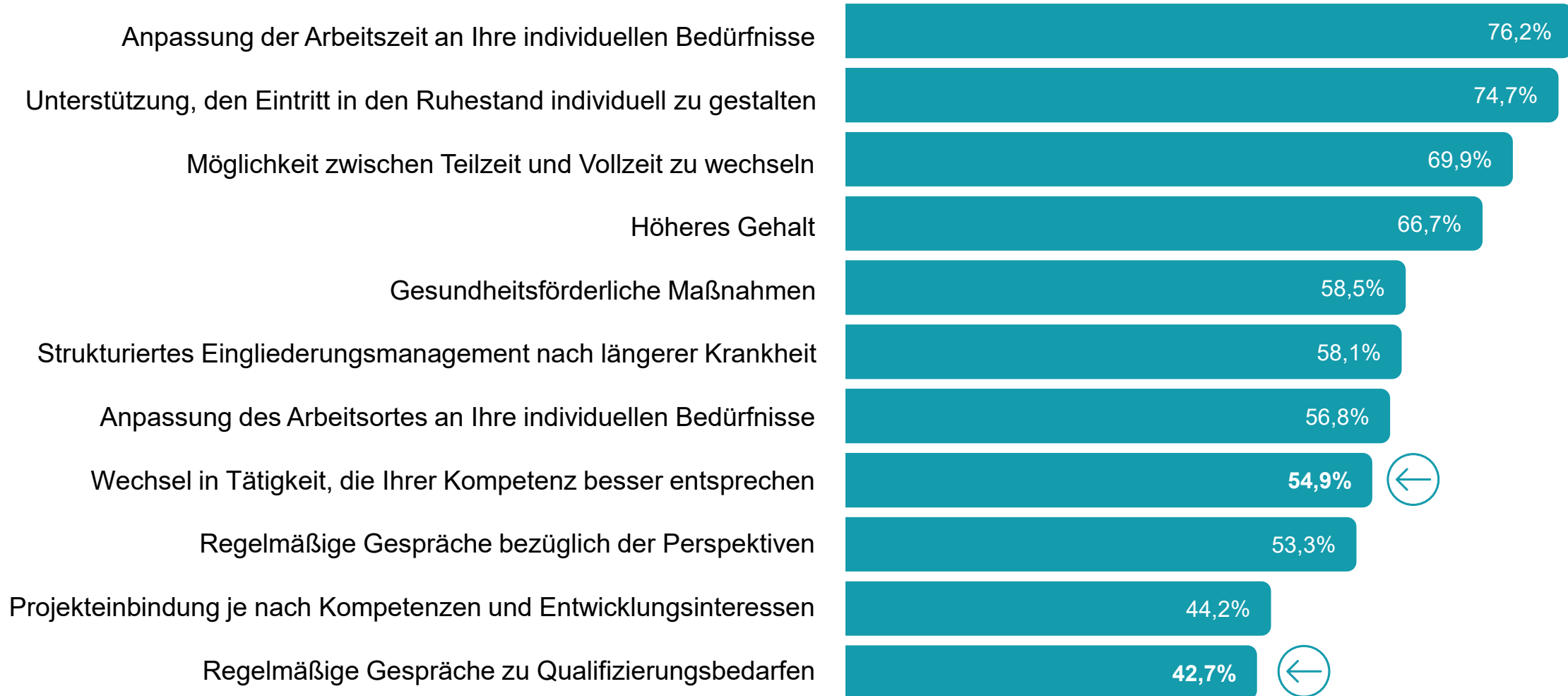
Maßnahmen zur Bindung der Beschäftigten

Welche Maßnahmen wünschen sich Beschäftigte ab 50 Jahren?



Maßnahmen zur Bindung der Beschäftigten

Welche Maßnahmen wünschten sich Beschäftigte aus dem **Gesundheits- und Sozialwesen**?



Maßnahmen zur Bindung der Beschäftigten

Weitere Ergebnisse



- **Aufstiegsmöglichkeiten:** Beschäftigte, die bis in das hohe Alter Aufstiegsmöglichkeiten haben, planen häufiger einen Renteneintritt **nach** der gesetzlichen Regelaltersgrenze.
- **Projekteinbindung nach Kompetenzen und Entwicklungsinteressen:** Beschäftigte, die diese Maßnahme erhalten, planen häufiger einen Renteneintritt **nach** dem gesetzlichen Renteneintritt.



- **Regelmäßige Gespräche bezüglich der Perspektiven:** Beschäftigte, die diese Maßnahme erhalten, planen häufiger einen Renteneintritt **zum** gesetzlichen Renteneintritt.
- **Strukturiertes Eingliederungsmanagement:** Beschäftigte, die diese Maßnahme erhalten, planen häufiger einen Renteneintritt **zum** gesetzlichen Renteneintritt als nach der Regelaltersgrenze.



Handlungsempfehlungen

Was können Unternehmen tun?



Sinnstiftung als Schlüsselfaktor: Beschäftigten sollten häufig die Bedeutung ihrer Arbeit widergespiegelt werden.



Fehler- und Lernkultur: offenes Verhalten gegenüber Fehlern und Bereitschaft zur Weiterentwicklung fördern.



Unsicherheit als negativer Einfluss: transparente Kommunikation über zukünftige Veränderungen.



Verbundenheit als Ressource: Schaffung eines Gemeinschaftsgefühls führt zur Arbeitgeberverbundenheit.



Flexibilisierung als zentrale Maßnahmen: flexible Arbeitszeiten und -orte können ältere Beschäftigte unterstützen.



Wissensmanagement als Alltagsaufgabe: Wissenstransfer aktiv mitgestalten.

Fazit: Bei der Unterstützung und Bindung von älteren Beschäftigten sollten neben Maßnahmen zur Flexibilisierung auch die Unternehmenskultur in den Fokus genommen werden.

Interview mit Maren Beer

Interview mit Maren Beer

Themenexpertin

 Warum lohnt es sich, ein besonderes Augenmerk auf **ältere Beschäftigte** zu legen?

 Die **Unternehmenskultur** spielt eine besondere Rolle. Was kann hier konkret getan werden?

 Vor welchen **Herausforderungen** stehen Unternehmen?

 Wie können diese Herausforderungen **adressiert** werden?



Einblick in die Praxis

Einblick in die Praxis

Bericht von Inka Kielhorn



- Situation im Sozialwesen
- Spezifische Herausforderungen
- Handlungsansätze



Diskussion und Austausch