

TK-Gesundheitsreport

Fachkräftemangel:

Was hält die Generation 50+ im Job?

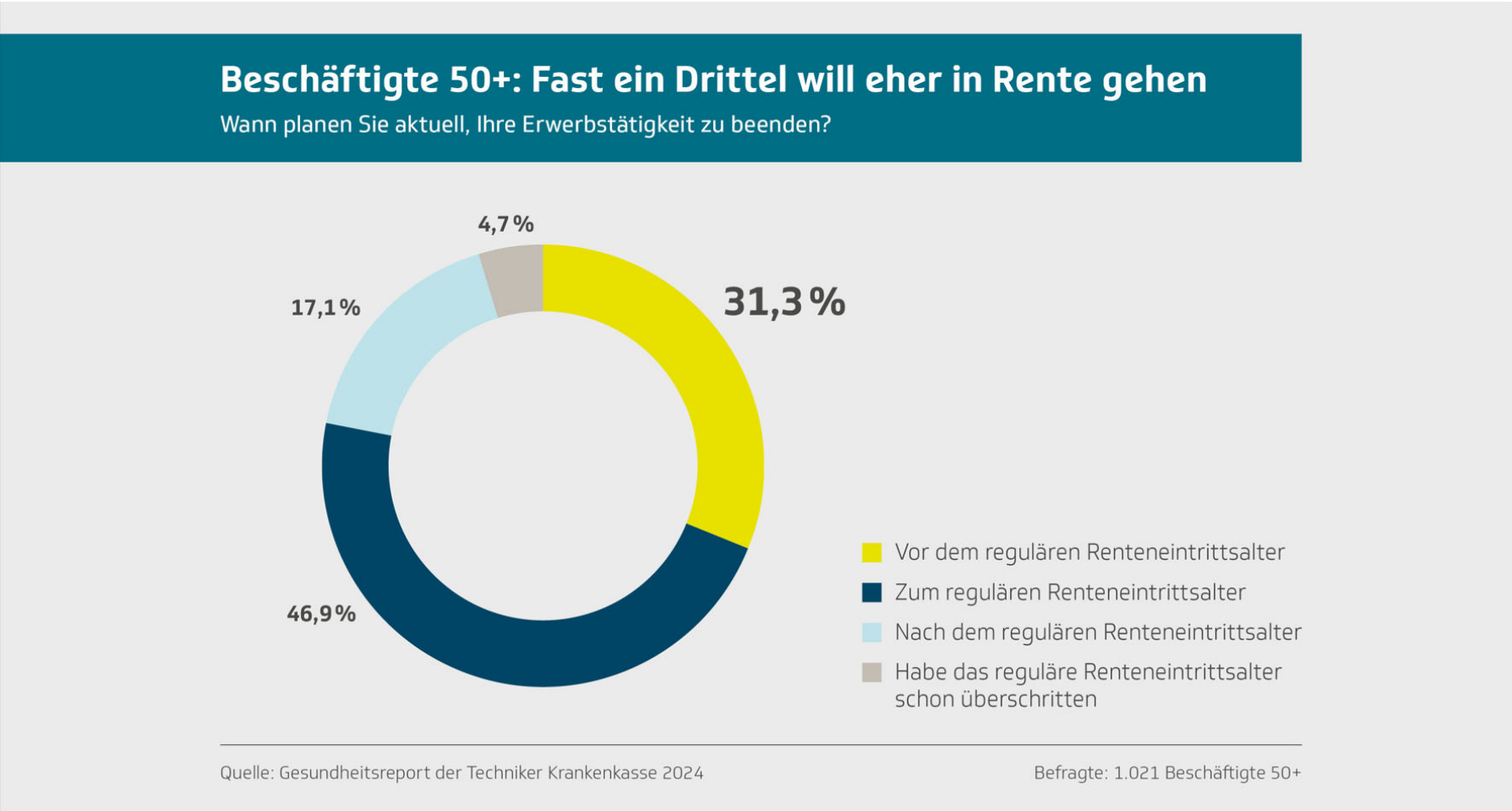
Livestream zur Pressekonferenz
am 2. Juli 2024, ab 11 Uhr

TK-Gesundheitsreport 2024: Fachkräftemangel

– Was hält die Generation 50+ im Job?

- **Erhebungsmethode:** Systematische Literaturrecherche & anonyme onlinebasierte Befragung
- **Befragungszeitraum:** Januar 2024
- **Befragte Personen:** Beschäftigte ab 50 Jahren, Geschäftsführende und Personalverantwortliche
- **Stichprobengröße: 1.021 Beschäftigte & 311 Verantwortliche aus Betrieben**
- **Inhaltlicher Fokus:**
 - Wie geht es den älteren Beschäftigten?
 - Was nimmt Einfluss auf die Entscheidung rund um den Renteneintritt?
 - Welche Unternehmenskultur fördert eine engere Bindung?
 - Was wünschen sich die Fachkräfte ab 50?
 - Was können Unternehmen tun, um ältere Beschäftigte länger an sich zu binden?

Fachkräftemangel: Renteneintritt



Fachkräftemangel: Bindung von älteren Beschäftigten

Fachkräftemangel:

Die Bindung von älteren Beschäftigten hat in den nächsten drei Jahren für **77 Prozent** der Unternehmen eine große Bedeutung.

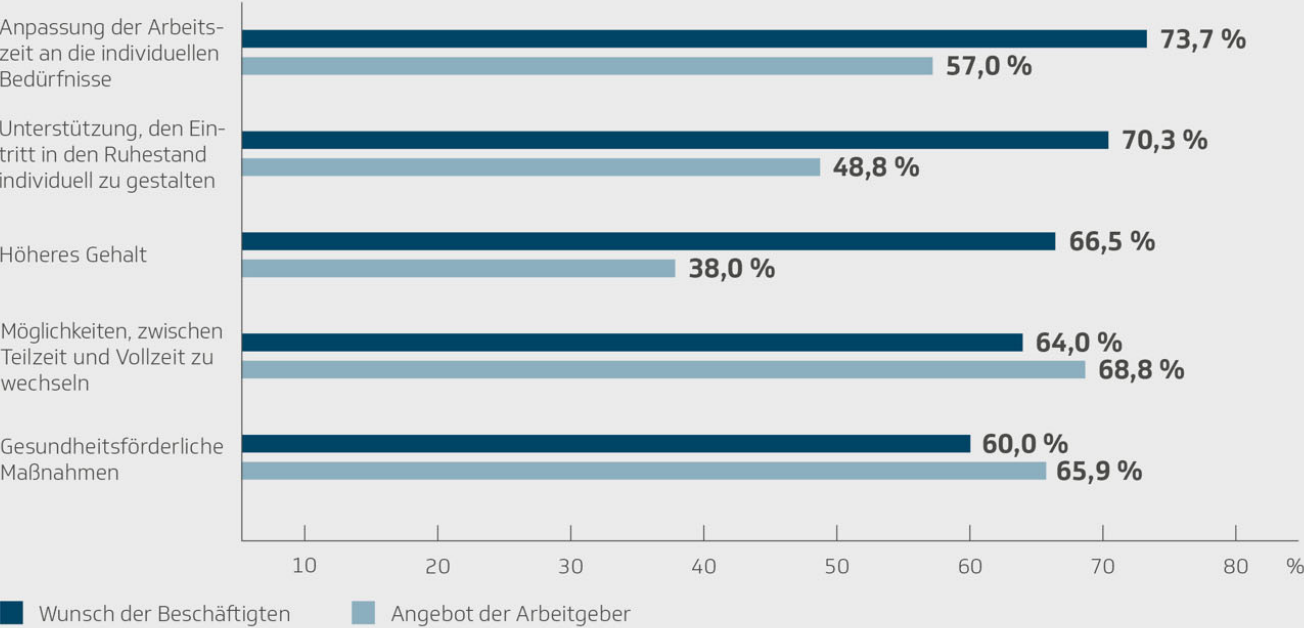


Quelle: Gesundheitsreport der Techniker Krankenkasse 2024

Fachkräftemangel: Was wollen die Beschäftigten 50+?

Länger arbeiten: Wunsch und Wirklichkeit

Top 5 Wünsche der Beschäftigten 50+ und Angebote der Arbeitgeber zur Mitarbeiterbindung



Quelle: Gesundheitsreport der Techniker Krankenkasse 2024

Mehrfachnennungen möglich

Das können Unternehmen aus den Ergebnissen ableiten

Neben Geschlecht, finanziellen Ressourcen, Betriebsgröße und Betriebszugehörigkeit haben besonders **Faktoren der Unternehmenskultur** einen starken Effekt darauf, wann Beschäftigte in den Ruhestand gehen möchten:

- Die **Verbindung zum Arbeitgeber** und der **Grad an Flexibilisierung und Selbstbestimmung** haben den stärksten Effekt auf die Bindung von älteren Beschäftigten. Besonders Großunternehmen haben da noch Aufholbedarf.
- **Je sinnstiftender** Beschäftigte ab 50 Jahren ihre Arbeit empfinden, **desto später** planen sie, in den Ruhestand zu gehen.
- **Je flexibler** die Befragten ihre **Arbeitszeit** und ihren **Arbeitsort** gestalten können und **je niedriger der Konflikt zwischen Arbeits- und Privatleben** wahrgenommen wird, **desto später** planen die befragten Beschäftigten, aus dem Berufsleben auszuscheiden.
- **KI und neue Technologien** sollten als **Entlastung und Weiterbildungsmaßnahmen** für ältere Beschäftigte genutzt und eingesetzt werden, um psychische und körperliche Belastung zu reduzieren.

Herzlichen Dank!

Dr. Fabian Krapf

Geschäftsführer

Institut für Betriebliche
Gesundheitsberatung - IFBG

fabian.krapf@ifbg.eu