

BUSINESS



CHECKLISTE

FÜR UNTERNEHMER +
UNTERNEHMERINNEN

3 KONKRETE FAKTEN

WAS SIE ÜBER ÄLTERE
MITARBEITENDE
WISSEN SOLLTEN

ERFAHRUNG ZÄHLT

...aber wie sichern Sie diese,
wenn jemand geht?

STRATEGIEN FÜR
WISSENSTRANSFER

10

SCHLÜSSEL-MASSNAHMEN
FÜR MOTIVIERTE UND
LEISTUNGSFÄHIGE
Ü50-MITARBEITENDE

+ Exklusives Interview mit Petra Muchow
Führende Personalentwicklerin in Norddeutschland
Geschäftsführerin von Muchow Business Partner GmbH



ERFAHRENE KÖPFE. UNTERSCHÄTZTE KRAFT.

Der demografische Wandel ist Realität. In vielen Unternehmen sind über 50-Jährige längst die tragende Säule – fachlich, menschlich und kulturell. Und doch werden sie oft übersehen:

zu alt für Innovation, zu resistent für Wandel, zu teuer?

Falsch gedacht!

EINE IHRER WERTVOLLSTEN RESSOURCEN

Dieser Report zeigt Ihnen, warum die Generation Ü50 keine Last, sondern Ihre stärkste Ressource sein kann – wenn Sie sie richtig führen, fördern und halten. Wir haben zentrale Painpoints, aktuelle Studien und praxiserprobte Strategien für Sie aufbereitet – kompakt, faktenbasiert und lösungsorientiert.

“

*Ich kann ja die anderen
nicht im Stich lassen*

”

Ein Satz, den wir oft von Menschen hören, die 25 Jahre für ihr Unternehmen alles gegeben haben. Nun ist es Zeit, ihnen etwas zurückzugeben.

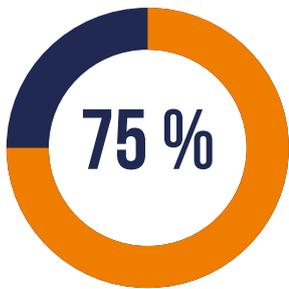
Mit Strategie anstatt mit Symbolik.



ZAHLEN DES WANDELS - 3 SCHLÜSSELFAKTEN

Der demografische Wandel ist längst keine Zukunftsfrage mehr. Er prägt bereits heute die Realität in deutschen Unternehmen.

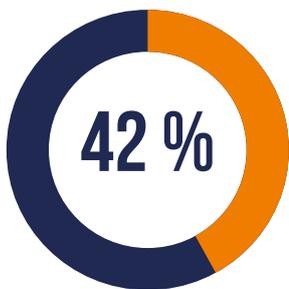
Die folgenden Zahlen zeigen, wie stark die Altersstruktur den Arbeitsmarkt verändert – und warum erfahrene Mitarbeitende mehr denn je zur strategischen Schlüsselressource werden.



EINE STARKE GRUPPE

75,2% der 55–64-Jährigen sind 2024 berufstätig – das ist ein historischer Höchststand! Tendenz steigend. Immer mehr erfahrene Fachkräfte bleiben länger im Job – aus Überzeugung, aus Verantwortung oder schlicht, weil sie gebraucht werden.

(Quelle: Eurostat)



NICHT AUSNAHME, SONDERN FUNDAMENT

42% der Beschäftigten in deutschen Unternehmen sind über 45 Jahre alt. In vielen mittelständischen Betrieben liegt der Anteil sogar bei über 50%.

(Quelle: IAB/Bertelsmann)



UNTERNEHMEN IM HANDLUNGSDRUCK

59% der Unternehmen erwarten durch den demografischen Wandel erhebliche Auswirkungen auf ihre Personalplanung. Doch nur ein kleiner Teil hat bisher systematisch darauf reagiert.

(Quelle: Institut für Beschäftigung und Employability (IBE), 2023)



SWOT ANALYSE

DER Ü50-JÄHRIGEN



**FRAGEN SIE SICH:
WELCHE KONKRETEN HEBEL
MÜSSEN SIE UND IHRE
FÜHRUNGSKRÄFTE BEWEGEN,
UM WISSEN, LEISTUNGSKRAFT
UND MOTIVATION DIESER
WERTVOLLEN GENERATION
LANGFRISTIG ZU SICHERN,
DEREN STÄRKEN ZU NUTZEN UND
RISIKEN ZU VERMEIDEN?**



STRENGTH (STÄRKEN)

- Jahrzehntelange Berufserfahrung & tiefes Fachwissen
- Hohe Loyalität und Verlässlichkeit
- Qualitätsorientierte Arbeitsweise mit geringer Fehlerquote

WEAKNESSES (SCHWÄCHEN)

- Teilweise geringe technologische Affinität
- Widerstand gegen Veränderungen
- Wissen oft nicht dokumentiert

OPPORTUNITIES (CHANCEN)

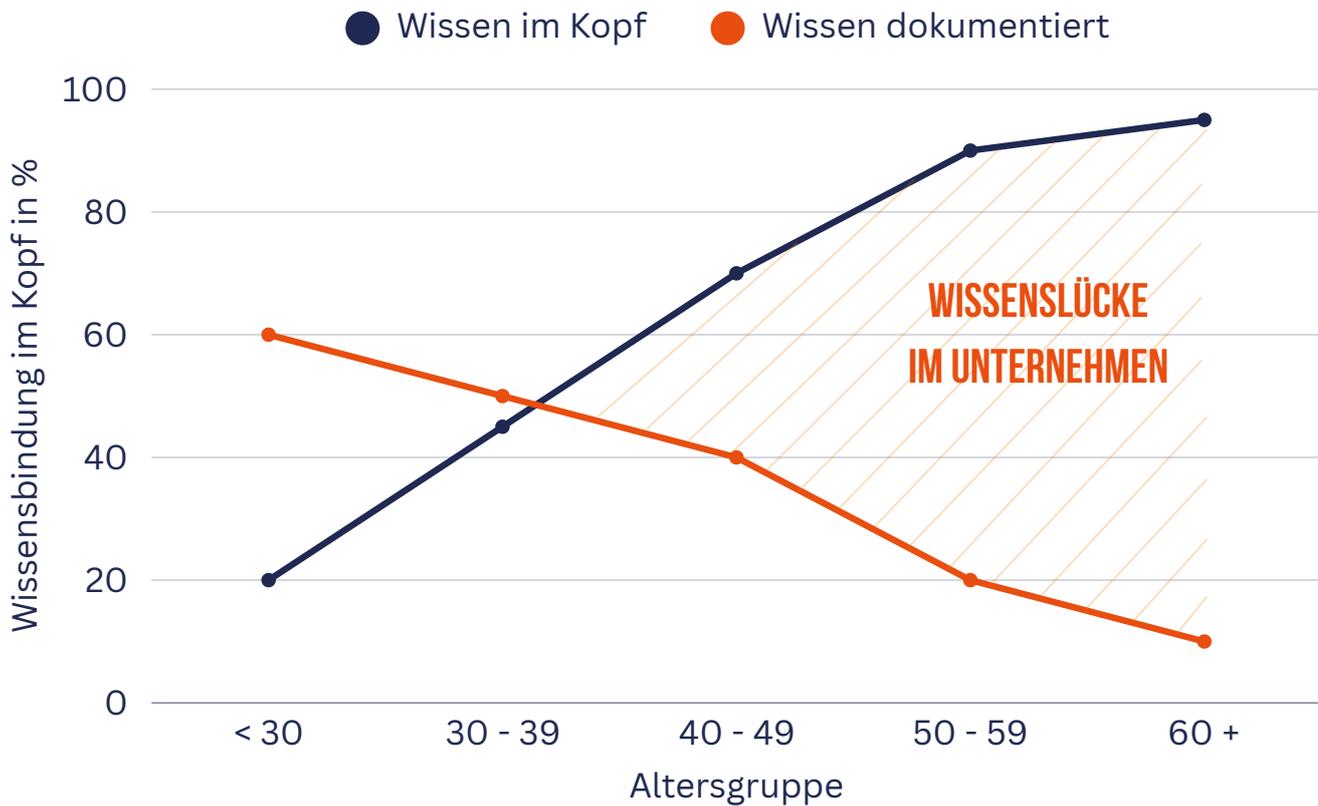
- Wissenstransfer zur Sicherung von Unternehmens-Know-how
- Brückenbauer zwischen Generationen
- Fachkräftesicherung in Zeiten von Arbeitskräftemangel

THREATS (RISIKEN)

- Know-how-Verlust bei plötzlichem Ausscheiden
- Sinkende Wettbewerbsfähigkeit ohne digitale Weiterbildung
- Verlust von Leistungsträgern an Konkurrenz oder Frühverrentung



VERLUST-FALLE: ERFAHRUNGSWISSEN



Mehr als 70% des unternehmensrelevanten Wissens steckt bei Mitarbeitenden über 45 – doch nur ein Bruchteil davon ist dokumentiert. Wenn diese Personen das Unternehmen verlassen, geht nicht nur ein Mensch, sondern auch ein entscheidender Teil des betrieblichen Gedächtnisses: Ihr Know-how verschwindet mit.

Studien zeigen: Nur 1 von 5 Firmen hat einen strukturierten Wissenstransfer etabliert.

„WENN MEIN **ERFAHRENSTER MITARBEITER MORGEN AUSFÄLLT**, STEHEN PROJEKTE, KUNDENBEZIEHUNGEN UND BETRIEBSWISSEN AUF DER KIPPE – DAS IST KEIN HR-THEMA MEHR, DAS IST **UNTERNEHMERISCHES RISIKO.**“



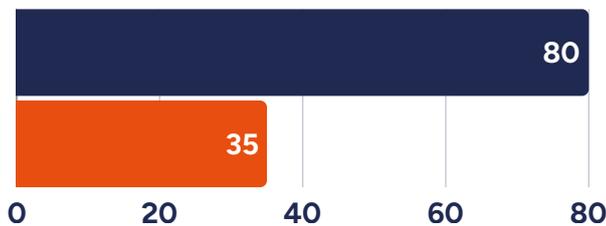
WISSENSTRANSFER DOKUMENTIERT VS. NICHT DOKUMENTIERT

Sichern Sie Ihr wertvollstes Kapital – das Wissen Ihrer erfahrensten Mitarbeitenden.

Mit einem strukturierten Wissenstransfer bleiben 80 % des kritischen Know-hows im Unternehmen, statt dass es mit dem Ruhestand verloren geht. Ohne System sinkt dieser Wert dramatisch auf nur 35 % – und die Lücke kostet oft Zeit, Geld und Marktanteile.

Wissenstransfer

- Dokumentiert
- nicht dokumentiert

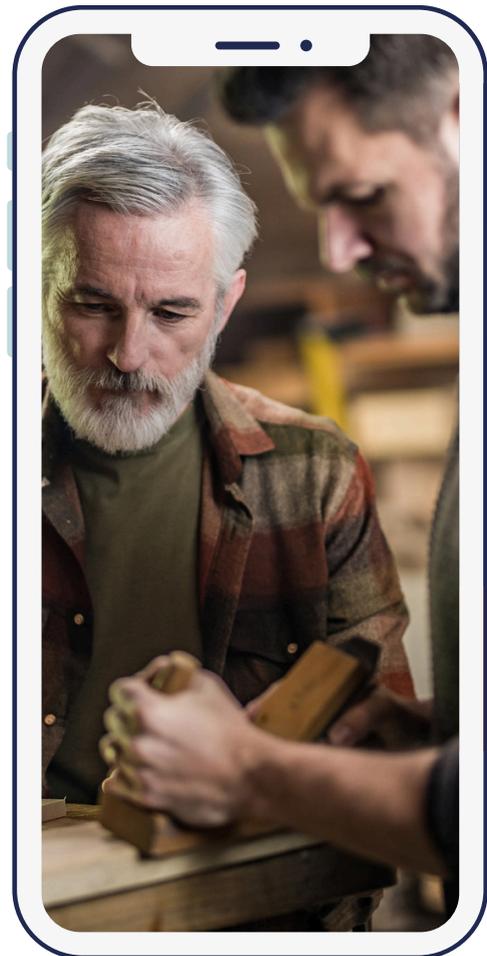


Ersparnis durch das Verhindern von Projekt-Verlusten, Fehlerkosten und Einarbeitungsaufwand im Wert von bis zu

250.000 €

pro ausscheidendem Mitarbeitenden

(je nach Unternehmensgröße und Erfahrung).





3 SCHRITTE ZUM ERFOLGREICHEN WISSENSTRANSFER

01 Kritisches Wissen identifizieren

- Welche Aufgaben, Kundenkontakte oder Prozessschritte hängen aktuell an nur 1–2 Personen?
- Listen Sie diese Wissensbereiche auf – das ist Ihr „Risikobereich“.

02 Wissen greifbar machen

- Wählen Sie die passende Form: Checkliste, Kurzvideo, Prozessbeschreibung oder gemeinsamer Probelauf.
- Binden Sie gezielt eine Person als „Wissens-Paten“ ein, die die Inhalte übernimmt.

03 Übergabe fest verankern

- Planen Sie einen festen Zeitraum für Tandem-Arbeit (z. B. 2–4 Wochen).
- Führen Sie einen Testlauf durch, bei dem die Nachfolger:in die Aufgabe eigenständig umsetzt – und passen Sie die Dokumentation bei Bedarf an.



PRAXISTIPP: KLEIN ANFANGEN.

STARTEN SIE MIT NUR **EINEM KRITISCHEN WISSENSTHEMA.**

KLEINE SCHRITTE **SICHERN SCHNELLE ERFOLGE** UND STEIGERN DIE MOTIVATION, DEN TRANSFER FORTZUSETZEN.



KRANKENTAGE IM JAHR

GESUNDHEITSPROGRAMME VS. KEINE MASSNAHMEN

Gezielte Gesundheitsprogramme senken den Krankenstand älterer Mitarbeitender von durchschnittlich 15 auf nur 9 Tage pro Jahr (BMAS/BIBB, 2023).

Das bedeutet 6 zusätzliche Arbeitstage pro Person!

Weniger Ausfallzeit heißt: mehr Produktivität, planbare Projekte und geringere Belastung für das restliche Team.

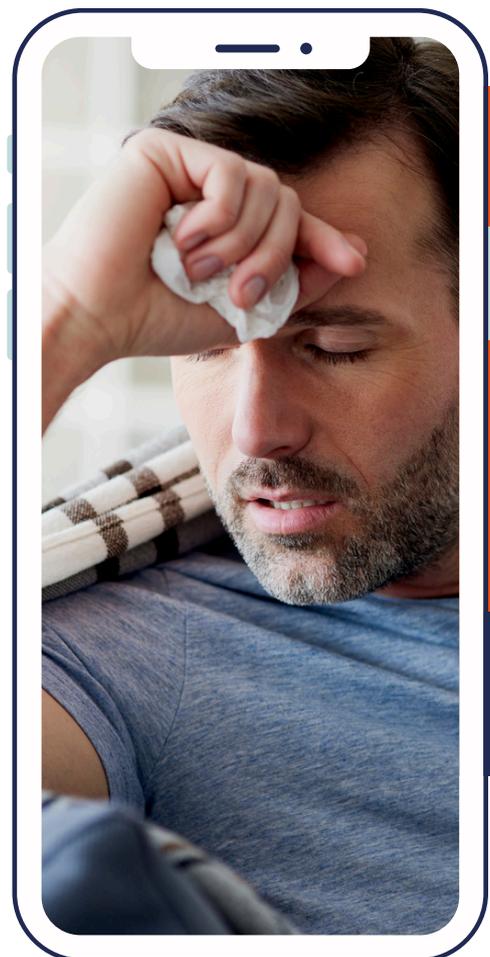
Bei 100 Mitarbeitenden entspricht das 600 Arbeitstagen oder dem Gegenwert von rund

240.000 €
pro Jahr!

Krankentage im Jahr

● mit gezielten Programmen

● ohne spezielle Maßnahmen





QUICK-WINS FÜR SOFORT WENIGER KRANKENTAGE:

01 Flexible Arbeitsgestaltung

Bieten Sie Homeoffice-Tage bei leichten Erkrankungen an, um Ansteckungen zu vermeiden und gleichzeitig die Einsatzfähigkeit zu erhalten.

02 Mikro-Health-Impulse

Integrieren Sie kurze Aktivpausen, gesunde Snacks und Trinkpausen in den Arbeitsalltag – kleine Routinen mit großer Wirkung.

03 Mentale Stärke & Teamkultur fördern

Schulen Sie Mitarbeitende und Führungskräfte in Stresskompetenz, emotionaler Intelligenz und konstruktiver Kommunikation.

Das reduziert psychische Belastungen und steigert das Miteinander.



WARUM DAS WIRKT:

ÜBER 40 % ALLER KRANKHEITSTAGE SIND HEUTE **PSYCHISCH BEDINGT** – **TENDENZ STEIGEND**. KLASSISCHE PRÄVENTION WIE RÜCKENSCHULUNGEN GREIFT ZU KURZ. ENTSCHEIDEND SIND PROGRAMME, DIE **KÖRPERLICHE FITNESS UND MENTALE STÄRKE VERBINDEN**: STRESSKOMPETENZ, EMOTIONALE INTELLIGENZ UND EINE KONSTRUKTIVE TEAMKULTUR.



LEBENSLANGES LERNEN

POTENZIALTRÄGER STATT AUSLAUFMODELL

In einer Arbeitswelt, die vom Fachkräftemangel geprägt ist, werden Beschäftigte über 50 zunehmend zum strategischen Erfolgsfaktor. Zwei aktuelle wissenschaftliche Studien belegen eindrucksvoll, wie Unternehmen die Motivation, Leistungsfähigkeit und Bindung dieser Altersgruppe sichern können – und warum Untätigkeit teuer wird.

Gezielte Weiterbildung zahlt sich aus

Ältere Mitarbeitende profitieren besonders von maßgeschneiderten Weiterbildungsprogrammen. Diese steigern nicht nur ihre digitale Kompetenz, sondern auch die Motivation und die Bindung ans Unternehmen um 72 %.

Entscheidend ist dabei, dass die Inhalte praxisnah sind und an vorhandenes Erfahrungswissen anknüpfen. Dies steigert die Produktivität um durchschnittlich 18 %.

Für ein Unternehmen mit 200 Mitarbeitenden kann das – je nach Branche – Produktivitätsgewinne im Gegenwert von 500.000 bis 1 Mio. € pro Jahr bedeuten.

+72%

höhere Bindung durch maßgeschneiderte Weiterbildungen

+65%

mehr Motivation durch altersfreundliche Führung & Wertschätzung

+54%

gesteigerte Produktivität durch flexible Arbeitszeitmodelle

„ERFAHRUNG IST DIE BESTE ZUKUNFTSINVESTITION“

Ein Gespräch mit Petra Muchow,
Weiterbildungsexpertin für Führung
und Entwicklung älterer Mitarbeitender.



Viele Unternehmen fokussieren sich bei der Personalentwicklung auf die Jüngeren. Ist das nicht zukunftsorientiert?

Zukunftssicherung heißt, alle Leistungsträger mitzunehmen. Wer nur in die Jungen investiert, verpasst oft die Chance, das Fundament zu stärken: die erfahrenen Fachkräfte. Sie sind häufig die stabilisierende Kraft in Veränderungsphasen und Mentoren für Nachwuchskräfte – wenn man sie aktiv einbindet.

Was beobachten Sie in Unternehmen, die das gut machen?

Sie verbinden die Stärken beider Generationen: Innovationskraft der Jüngeren mit der Erfahrung der Älteren. Das führt zu weniger Reibungsverlust, schnelleren Entscheidungen und einer Kultur, in der Wissen zirkuliert, statt in Silos zu verschwinden.

Wir selbst haben auch bei uns im Team eine gute Mischung. Dabei entstand das Prinzip "The Rebel & The Wise". Es braucht auf beiden Seiten Offenheit, Toleranz und ein gemeinsames Ziel - dann ist es sehr erfolgreich.

Wo liegen unterschätzte Chancen bei Ü50?

Zum Beispiel in der Kundenbindung. Ältere Mitarbeitende bringen oft langjährige Beziehungen und ein tiefes Verständnis für Kundenbedürfnisse mit. Sie sind außerdem in der Lage, komplexe Probleme pragmatisch zu lösen – gerade in kritischen Situationen ein unschätzbare Vorteil.

Was würden Sie Unternehmern als ersten Schritt empfehlen?

Seien Sie ehrlich mit sich selbst und starten Sie mit einer klaren Bestandsaufnahme: Welche Kompetenzen, Kontakte und Erfahrungen sind im Unternehmen – und wie sichern Sie sie für die Zukunft? Das schafft Bewusstsein und macht sichtbar, wo sich Investitionen in Weiterbildung oder Strukturen am meisten auszahlen. Nutzen Sie unsere Checkliste als Inspiration und Schnellanalyse-Tool.



CHECKLISTE

10 SCHLÜSSEL-MASSNAHMEN FÜR MOTIVIERTE & LEISTUNGSFÄHIGE MITARBEITENDE

- Gezielte Weiterbildung anbieten** – praxisnah, individuell und an bestehendes Wissen anknüpfend, inkl. digitaler Kompetenzen.

„Wann haben Ihre erfahrensten Mitarbeitenden zuletzt eine maßgeschneiderte Schulung erhalten?“

- Strukturierten Wissenstransfer etablieren** – Mentoring, Job-Shading und Wissensdatenbanken nutzen, um Know-how zu sichern.

„Sichern Sie Ihr Know-how – haben Sie bereits ein System dafür?“

- Flexible Arbeitszeitmodelle einführen** – Gleitzeit, Teilzeitoptionen oder Homeoffice, um Gesundheit und Work-Life-Balance zu fördern.

„Bieten Sie Modelle, die Gesundheit und Leistung gleichermaßen fördern?“

- Altersfreundliche Führungskultur leben** – Wertschätzung zeigen, Erfahrung aktiv einbeziehen, Mitspracherecht geben. Zeigen Sie klar, dass Erfahrung im Unternehmen zählt?“

„Sichern Sie Ihr Know-how und haben Sie bereits ein System dafür?“



CHECKLISTE

- Gesundheitsprogramme bereitstellen** – Ergonomie, Prävention, Sportangebote und Gesundheits-Checks speziell für Ü50.

„Investieren Sie gezielt in Prävention statt in Krankheitskosten?“

- Individuelle Karrierepfade gestalten** – Entwicklungsmöglichkeiten auch jenseits klassischer Aufstiegskarrieren schaffen.

„Geben Sie Ihren Ü50-Mitarbeitenden Perspektiven für die verbleibenden Jahre?“

- Generationenübergreifende Teams fördern** – Zusammenarbeit zwischen Jung und Alt strukturiert gestalten, um Synergien zu nutzen.

„Nutzen Sie das Potenzial gemischter Teams bewusst und geben Sie Raum für Austausch?“

- Erfahrungswissen sichtbar machen** – Expertenrollen, interne Vorträge oder Fachpatenschaften etablieren.

„Wer in Ihrem Unternehmen gilt als der/die bekannte Expert:in in dem speziellen Feld?“

- Feedback- & Anerkennungskultur stärken** – Regelmäßige, wertschätzende Rückmeldungen zu Leistung und Beitrag geben.

„Wissen Ihre Mitarbeitenden wirklich, wie wertvoll ihr Beitrag ist?“

- Technologiebarrieren abbauen** – Schulungen und Support bieten, um digitale Werkzeuge sicher zu nutzen.

„Haben alle die Sicherheit im Umgang mit digitalen Tools?“

Vielleicht fragen Sie sich jetzt, wie gut Ihr Unternehmen in diesen Bereichen aufgestellt ist. In einem kurzen Austausch prüfen wir gerne mit Ihnen gemeinsam, wo Ihre größten Chancen liegen – und welche kleinen Veränderungen große Wirkung haben können.

Muchow Business Partner begleitet Unternehmen dabei, ihre Mitarbeitenden auf allen Ebenen fit für die Herausforderungen von morgen zu machen.

Unser mit unseren Kunden geteiltes Ziel :
Motivierte, gesunde und leistungsstarke Teams in deren Unternehmen.
Heute und in Zukunft.

FRAGEN, FEEDBACK ODER GESPRÄCHSBEDARF?

Vereinbaren Sie einen Termin zum persönlichen Gespräch.

Ihr Ansprechpartner:

ALEXANDER HANEL



04561 - 559 20 34

01520 - 322 93 40

alexander.hanel@muchow.gmbh



www.muchow.gmbh



OFFICE

Muchow Business Partner GmbH

Werftstr. 9 | Büro HAFENRAUM

23730 Neustadt in Holstein

