Arbeitsmodelle auf der Basis der Selbständigkeit in der dritten Lebensphase

Welche Modelle senken die Barrieren für eine berufliche Tätigkeit nach der Pensionierung auf der Basis von Selbständigkeit?

Keywords: Dritte Lebensphase I Arbeitsmodelle auf der Basis der Selbstständigkeit nach der Pensionierung I Mixed Methods I Qualitative Vorstudie I Berufsbiographiearbeit I Quantitative Forschung

1. Hintergrund

Global steigt der Anteil der Menschen, die sich in der dritten und vierten Lebensphase befinden schneller, als der Anteil der Menschen, die sich in der ersten und zweiten Lebensphase befinden (WHO, 2002, S. 12). Untersuchungen zeigen, dass Personen, die sich in der dritten Lebensphase befinden, aktiv sind (Gassner et al, 2015, S. 13). Die Kosten für das Gesundheitswesen steigen entsprechend der veränderten Altersstruktur und den zur Verfügung stehenden medizinischen Möglichkeiten. In Zukunft werden weniger junge Arbeitskräfte nachkommen (Abbildung 01 und 02). Durch die Digitalisierung zusammen mit den neuen Arbeitsmodellen der Industrie 4.0 entsteht eine neue Arbeitswelt (Universität St. Gallen, 2016, S. 7). Diese veränderten Faktoren stellen in verschiedenen Bereichen eine Herausforderung dar, was zum Umdenken auffordert. Mehr als zehn OECD-Länder haben das Rentenalter bereits auf 67 bzw. 68 Jahre erhöht. Damit reagieren sie auf den demographischen Wandel und deren Folgen für die Sozialwerke (siehe 5. Erwerbsquote: International und national). In der Schweiz war eine Erhöhung des Rentenalters bisher politisch nicht durchsetzbar. Laut Cosandey könnten Schweizer Senioren kurz vor oder nach dem gesetzlichen Rentenalter das Arbeitsangebot «kontingentfrei» im Umfang von zehntausenden Arbeitskräften erweitern. Gemäss Umfragen wären 57% der Mitarbeitende über 60 Jahre bereit, unter angepassten Bedingungen über das Rentenalter hinaus zu arbeiten (Cosandey, 2015, S. 1). Vorteile von Beschäftigung in der dritten Lebensphase sind neben der Erhöhung von Schweizer zur Verfügung stehenden Arbeitskräften u.a. finanzielle Unabhängigkeit, Stärkung des Wohlbefindens und somit Verbesserung des Gesundheitszustandes, Entlastung der AHV und Wissenstransfer (OECD Better Life Index, 2016, S. 1). Anreize zur Beschäftigung im Alter ohne die Erhöhung des Rentenalters basieren auf verschiedenen Modellen (OECD, 2014, S. 80). Der Übergang ist mit einer gewissen Hemmschwelle gekoppelt, welche u.a. auf Unsicherheiten, fehlendes Wissen, mangelnder Beratung und ungenügend zur Verfügung stehenden Angeboten zusammenhängen.

2. Fragestellung

Welche Modelle senken die Barrieren für eine berufliche Tätigkeit nach der Pensionierung auf der Basis von Selbständigkeit?

Auf einer Meta-Ebene erfolgt die Auseinandersetzung mit den Pros und Contras der Einbindung von Pensionierten in den Arbeitsmarkt. Über Umfragen versucht man die Bedürfnisse und die Motivation des Personenkreises herauszufinden, welcher bereit ist in der dritten Lebensphase beruflich tätig zu sein. Über das Miteinbeziehen von Betrieben werden deren Anforderungen abgefragt, welche die Basis für eine Inanspruchnahme der frei werdenden Arbeitskraft darstellt. Die administrativen Rahmenbedingungen auf allen Ebenen spielen in der Fragestellung eine Schlüsselrolle und werden somit im Vorgehen mitberücksichtigt.

3. Vorgehen

In einer ersten Phase wird über eine qualitative Vorstudie mittels Berufsbiographiearbeit und einer qualitativen Vorstudie eine Bedarfs- und Bedürfnisabklärung bei Menschen in der dritten Lebensphase und Arbeitgebern durchgeführt. Darauf folgt in einer zweiten Phase eine quantitative Umfrage, welche innerhalb einer eng definierten Stichprobe ein detaillierteres Bild ermittelt. In einer dritten Phase werden über eine qualitative Umfrage die Rahmenbedingungen für die Beschäftigung in der dritten Lebensphase ermittelt.

4. Ziele

Kurzfristige Ziele

Als Ergebnis steht die Entwicklung von Arbeitsmodellen auf der Basis der Selbständigkeit eingebettet in einen ICT Prozess. Der ICT Prozess umfasst u.a. die Anbahnung, Abwicklung und das Monitoren. In einer Pilot-Phase wird ein konkretes Angebot, welches sowohl Modelle, Beratungs- und Schulungsleistungen als auch konkrete Arbeitsangebote beinhaltet, an den Markt gebracht.

Mittelfristige Ziele

Durch die Senkung der Hemmschwellen, die den Eintritt in eine berufliche Tätigkeit nach der Pensionierung erschweren, gelangt ein grösserer Personenkreis dieser Zielgruppe auf den Arbeitsmarkt. Dies hat a) eine Stärkung der finanziellen Unabhängigkeit im Alter und b) eine Verbesserung des Wohlbefindens in der dritten Lebensphase (sog. „gebraucht werden“) zur Folge.

Langfristige Ziele

Mittels der Erhöhung der zur Verfügung stehenden Schweizer Arbeitskraft in einer flexiblen Form sind Unternehmen weniger auf ausländische Arbeitskräfte angewiesen und tragen weniger Risiko bei der Beschäftigung von älteren Menschen. Ausserdem wird der Zeitraum, in dem Steuer- und Sozialabgaben getätigt werden, erweitert. Als Nebeneffekt wird der Wissenserhalt und -transfer von hochqualifizierten Fachkräften gesichert.

5. Erwerbsquote: International und national

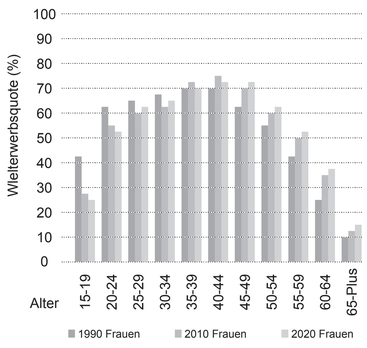


Abbildung 01: Welterwerbsquoten nach Alter in Prozent, Frauen, 1990, 2010, 2020 (Quelle: ILO, 2013, S. 22)

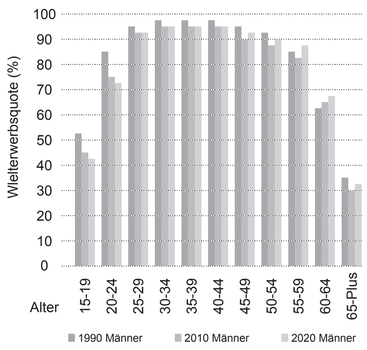


Abbildung 02: Welterwerbsquoten nach Alter in Prozent, Männer, 1990, 2010, 2020 (Quelle: ILO, 2013, S. 22)

Weltweit geht die Erwerbsquote von Jugendlichen (männlich und weiblich) zurück (Abbildung 01 und 02). Dies ist u.a. auf höhere Bildungsbeteiligung und längere Ausbildungszeiten dieser Personengruppe zurückzuführen. Gleichfalls hat der demographische Wandel Einwirkung auf die Erwerbsquote (ILO, 2013, S. 22). Dieser verändert auch die Altersstruktur in der Schweiz. Von 2010 bis 2060 steigt der Anteil der Personen über 65 Jahren von 17,1% auf 28,3%. Dieser Personenkreis nimmt von 1’343’000 auf 2’543’000 zu (+89%) wobei der Anteil der Jugendlichen in der Schweiz relativ stabil bleiben wird (Bundesamt für Statistik, 2010, S. 22).

Global steigt die Erwerbsquote der älteren Generation. Dies hängt u.a. mit der steigenden Alterserwartung zusammen (OECD, 2014, S. 37). In der Schweiz stieg die Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen seit 2007 um 3,3 Prozent (OECD, 2014, S. 44).

International wächst die Zahl der berufstätigen Frauen. Das grösste Wachstum ist in den Altersgruppen ab 45 bis einschliesslich über 65 Jahre zu beobachten (Abbildung 01). In der Schweiz ist diese Entwicklung schwächer (OECD, 2014, S. 46).

Bei den Männern ist international 2010 ein Rückgang zu verzeichnen, welcher sich in 2020 gegenläufig weiterentwickeln wird (Abbildung 02). Das Ausscheiden älterer Männer aus dem Arbeitsmarkt ist weitgehend das Ergebnis einer nicht freiwilligen Frühverrentung im Zusammenhang mit der wirtschaftlichen Umstrukturierung (ILO, 2000, S. 8). Diesem Trend hat man bereits entgegen zu wirken versucht, indem einige Massnahmen implementiert wurden, welche Anreize zur Weiterbeschäftigung geben (OECD, 2014, S. 42). Der Prozentsatz der über 65-Jährigen, die berufstätig sind, ist in der Schweiz gering (OECD, 2014, S. 46).

6. Forschungsdesign

Basisdesign: Vergleichsstudie, Momentaufnahme

Tabelle 01: Methodenwahl für die Datenerhebung

Methoden für die Datenerhebung				
	Teilnehmer	Vorgehen	Besonderheit	Erhebungsziel
Phase 1	Berufsbiographiearbeit und qualitative Vorstudie		Die Methode dient zur Orientierung.	Es gibt eine individuelle Sicht auf gemeinsame Inhalte.
	Pensionierte	Leitfaden-interview	Sechs Pensionierte (w/m), Akademiker: 2 arbeiten, 2 möchten gerne arbeiten, 2 möchten nicht arbeiten	Input für den Fragebogen und das Vorgehen in Phase 2.
	Betriebe		Sechs Dienstleistungsunternehmen: 2 beschäftigen Pensionierte, 2 sind daran interessiert, 2 schliessen das aus	
Phase 2	Quantitative Umfrage		Die Methode dient zur Erhebung einer Momentaufnahme.	Die Methode fokussiert auf die kollektive Erfahrung.
	Pensionierte	Fragebogen	Stichprobe: Akademiker, Personen ab 50 Jahre, Kanton Zürich	Beantwortung der Fragestellung aus 3 Perspektiven
	Betriebe		Stichprobe: Dienstleister, KMU, Kanton Zürich	
Phase 3	Qualitative Umfrage		Die Methode dient zur Orientierung.	Es gibt eine individuelle Sicht auf gemeinsame Inhalte.
	Admin	Leitfaden-interview	Sozialversicherungen, Steuerabgaben, Krankenversicherung, Buchhaltung, u.a.	Rahmenbedingungen für Pensionierte im Arbeitsmarkt

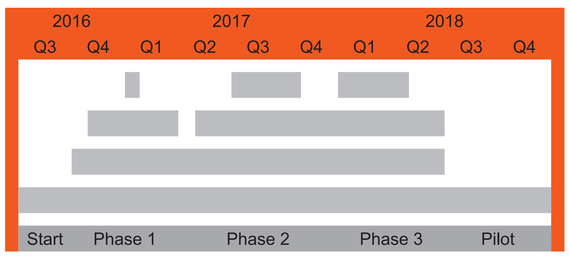
Tabelle 02: Methodenwahl für die Datenauswertung

Methoden für die Datenauswertung					
	Teilnehmer	Vorgehen	Datenübernahme	Ergänzung	Ergebnis
Phase 1	Berufsbiographiearbeit und qualitative Vorstudie		Die Methode ist auf verbale und nonverbale Aussagen ausgerichtet.		
	Pensionierte	Qualitative Inhaltsanalyse	Interviews werden aufgezeichnet und verschriftlicht	Aufgrund des komplexen Themas muss weiterführendes Material hinzugezogen werden, damit entsprechende Modelle nachhaltig erarbeitet werden können.	Reduktion auf die Kernaussagen, Interpretation und Arbeitsmodelle auf der Basis der Selbstständigkeit für Menschen nach der Pensionierung.
	Betriebe	Qualitative Inhaltsanalyse			
Phase 2	Quantitative Umfrage		Daten werden direkt übernommen, analysiert und ausgewertet.		
	Pensionierte	Deskriptive Statistik	Übernahme der erfassten Daten aus dem Fragebogen (online & print) in SPSS		
	Betriebe				
Phase 3	Qualitative Umfrage		Die Methode ist auf verbale und nonverbale Aussagen ausgerichtet.		
	Admin	Qualitative Inhaltsanalyse	Interviews werden aufgezeichnet und verschriftlicht		

7. Ressourcen und Budget

	Aufwand	h	Sachkosten
+	Feldzugang, Fragebögen, Budget, Team	300 h	1.000 CHF
+	Datenerhebung, -auswertung	2.100 h	3.000 CHF
+	Auswertung, Modelle Entwickeln	500 h	6.000 CHF
+	Vorstellung, PR, Vermarktung, Folgeprojekt	600 h	10.000 CHF
=	SUMME	3.500 h	20.000 CHF

8. Zeitraum



Literatur

Bundesamt für Statistik (2010): *Szenarien zur Bevölkerungsentwicklung der Schweiz 2010–2060.* Neuchâtel/CH: BFS.Cosandey, J. (2012): *Rentenalter schrittweise erhöhen.* Zürich/CH. Avenir Suisse.

Cosandey, J. (2015): *Altersarbeit in den Kinderschuhen. Senioren als Trumpf gegen den Fachkräftemangel.* Zürich/CH: Avenir Suisse.

Gasser, N., Knöpfel, C., Seifert, K. (2015). *Studie: Erst agil, dann fragil. Übergang vom «dritten» zum «vierten» Lebensalter bei vulnerablen Menschen. Fachhochschule Nordwestschweiz. Hochschule für Soziale Arbeit.* Zürich/CH: Pro Senectute Schweiz.

ILO (2013): *Beschäftigung und sozialer Schutz im neuen demographischen Kontext. Bericht IV.* Genf/CH: Internationale Arbeitskonferenz.

ILO (2002): *Ageing of the Labour Force in OECD Countries: Economic and Social Consequences.* Genf/CH: International Labour Conference.

Laslett, P. (1995): *Das Dritte Alter. Historische Soziologie des Alterns.* Weinheim/D: Juventa.

OECD (2014): *Alterung und Beschäftigungspolitik: Schweiz.* Bern/CH: Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV).

OECD (2016): *Better Life Index.* http://www.oecdbetterlifeindex.org/de/topics/jobs-de/ (abgerufen am 10.09.2016).

Universität St. Gallen (2016): *Digital Maturity & Transformation Report 2016.* St. Gallen/CH: Institut für Wirtschaftsinformatik, Universität St. Gallen

WHO (2002): *Aktiv Altern. Rahmenbedingungen und Vorschläge für politisches Handeln.* Madrid/ES: Ein Beitrag der Weltgesundheitsorganisation (World Health Organisation) für die Zweite UN-Weltversammlung zu Altersfragen.

Ulrike Liebert, MBE

Profil: Master Sonderpädagogik
Hauptfach: Sonderpädagogik 90
Nebenfach: Erziehungswissenschaften 30
Matrikelnummer: 15737372
ulrike.liebert@uzh.ch ▪ 0041 79 28 79 755

Simon May, Betriebsökonom FH et Exec. MBA

Unternehmen: Institut für Jungunternehmen
Position: Mitglied der Geschäftsleitung

simon.may@ifj.ch ▪ 0041 78 605 60 65