



www.silberfuchs-netz.ch
länger leben – anders arbeiten

Club ExtraZeit - Bericht zum Zoom-Meeting

23. Februar 2021

Im zweiten offiziellen Treffen des Clubs ExtraZeit, das wegen der Covid19-Massnahmen virtuell via Zoom stattfand, wurden folgende Themen behandelt:

1. Kurzer Statusbericht der Teilnehmenden (Michel-Alder)
2. Fragen/Bemerkungen zum Bericht vom ersten Meeting vom 21. Januar 2021 (Lichtsteiner)
3. Praxisbeispiele Allgemeine Bundesverwaltung (Breu/Ingold)
4. Statistiken/Studien: Langfriststudie Axa (Michel-Alder)
5. Spannungsfeld Weiterbeschäftigung/Einstellung von erfahrenen Personen und Rekrutierung von jüngeren Personen (Lichtsteiner)
6. Nächstes Meeting

Statusbericht der Teilnehmenden

Die Teilnehmenden berichten einleitend über ihre aktuellen Projekte und Herausforderungen. Diese Hinweise sind auch wertvoll für die gewünschte Vernetzung unter den Teilnehmenden ausserhalb der Meetings.

Fragen/Bemerkungen zum Bericht vom Meeting vom 21. Januar 2021

Der Bericht und die verteilten Unterlagen wurden sehr geschätzt.

Praxisbeispiele Allgemeine Bundesverwaltung

Pius Breu, Leiter des Ressorts Personalpolitische Projekte und Diversity im Eidgenössischen Personalamt (EPA), und Simona Ingold, Fachspezialistin Personalpolitische Projekte im EPA, beleuchten in ihrer Präsentation, die allen Teilnehmenden ungekürzt zur Verfügung gestellt wird, über die Diversität in der Unternehmens- und Führungskultur der Allgemeinen Bundesverwaltung, und über die Schaffung von attraktiven Rahmenbedingungen für das Generationenmanagement. An Hand von 4 praktischen Beispielen aus dem unmittelbaren Umfeld des Eidgenössischen Personalamts werden die Erfolgsvoraussetzungen, aber auch die Stolpersteine bei der Anwendung dieser Rahmenbedingungen im Einzelfall aufgezeigt. Für alle Beteiligten gute Lösungen ergeben sich nicht automatisch aus guten Rahmenbedingungen, sondern sie bedürfen zusätzlich individueller Bereitschaft und kommunikativer Anstrengungen. Diese wiederum werden wohl durch eine gute Unternehmens- und Führungskultur gefördert, so dass die attraktiven Rahmenbedingungen auch ausgenutzt werden.

Pius Breu zeigt auch auf, wie das so genannte Zukunftsgespräch, was der MGB (siehe Meeting vom 25. Januar 2021) einzuführen plant, praktisch in unterschiedlichen Konstellationen (mit vorgesetzter Person, mit HR) funktioniert.

Statistiken/Studien: Langfriststudie Axa

Die Axa Investment Manager führen über das GfS Zürich alljährlich eine Befragung von Pensionskassen-Versicherten in der Schweiz durch, wodurch Veränderungen von Präferenzen auf der Zeitachse sichtbar werden. Während 2019 bloss 26% der Versicherten sich vorstellen konnten, länger im Arbeitsprozess zu verbleiben um das Rentenniveau zu sichern, ist dieser Wert 2020 signifikant auf 45% angestiegen, mit grossen Unterschieden zwischen den Lohnniveaus (primär bei sehr gut und bei eher schlechten Löhnen), den Geschlechtern (eher bei Männern) und den Branchen. Angesichts der weiterhin im internationalen Vergleich sehr guten sozialen Absicherung, dürfte dieser Anstieg eher auf die Wahrnehmung als auf effektive finanzielle Probleme zurück zu führen sein.

Mehr und mehr spielen in der öffentlichen Diskussion ja auch qualitative Aspekte (nicht nur Geld) beim Weiterarbeiten eine Rolle: Medizin und Hirnforschung versprechen Menschen, die Herausforderungen auch nach 64/65 meistern, ein besseres Altern als den Ruheständlern.

Bei der Allgemeinen Bundesverwaltung, die auch eine regelmässige Befragung ihrer Mitarbeitenden zu ähnlichen Themen durchführt, hat sich die Bereitschaft zu einer längeren Dauer der Erwerbsarbeit noch nicht gleichermassen manifestiert.

In der Diskussion sind sich die Teilnehmenden einig, dass der Pensionierungsentscheid auf sehr vielen individuellen und strukturellen Faktoren basiert. Nicht zu vergessen ist dabei auch das persönliche oder familiäre Umfeld wie das Lebensalter und die Lebenssituation der Partner.

Spannungsfeld Weiterbeschäftigung/Einstellung von erfahrenen Personen und Rekrutierung von jüngeren Personen

An Hand einer Präsentation werden mögliche Begründungen für die Weiterbeschäftigung bzw. Einstellung von erfahrenen Personen vs. die Rekrutierung von jüngeren Personen diskutiert. Die theoretisch möglichen Begründungen finden sich in der Realität kaum in Reinform. Vielmehr dürften im Einzelfall immer eine grössere Zahl von möglichen generellen Begründungen zusammen mit individuellen Präferenzen der Entscheider/innen und konkreten Umständen der einzelnen Position den Ausschlag geben. Ebenfalls wichtig ist die Botschaft, die mit der Anstellung einer jüngeren oder älteren Person vermittelt werden soll. In diesem Sinne helfen Argumentationskataloge in diesem Spannungsfeld nicht weiter, sondern können bloss dazu beitragen, getroffene Entscheidungen im Nachhinein zu begründen oder zu reflektieren.

Kommunikation: externe vs. interne Perspektive

Das Thema wird angesichts der knappen Zeit auf ein nächstes Meeting verschoben.

Nächstes Meeting

Geschätzt werden der Mix von praktischem Beispiel und generellen Fragestellungen. Sehr geschätzt wird der Austausch untereinander und das konkrete Feedback zum Praxisbeispiel. Der praktische Austausch sollte noch intensiver sein, was allerdings eine Reduktion der geplanten Themen bedingt.

Für die Festlegung von Datum, Zeitpunkt und Form (physisch oder virtuell) des nächsten Meetings wird eine Doodle-Umfrage durchgeführt. Angesichts der Belastung der Interessierten wird es aber erst in zwei, und nicht bereits in einem Monat geplant.

Das Praxisbeispiel wird Kübra Varan vom Diakoniewerk Neumünster vorbereiten.

René Lichtsteiner & Elisabeth Michel-Alder
26. Februar 2021