

06.10.2019 **Ruhestand**

## Umfrage Silver Worker 2018: Generation „Active Retirement“

*M. Geiger, C. J. Krones*



### Selbstbestimmtes Arbeiten im Ruhestand bringt Wertschätzung und Geld

Deutlich mehr als eine Million Senioren gehen neben ihrer Rente noch arbeiten. Davon arbeiten vor allem Akademiker länger. Im Vergleich zu 2003 verdoppelte sich fast die Menge der arbeitenden Senioren. Bei den Beschäftigten Senioren bedeutet dies einen absoluten Anstieg von 100.553 (März 2003) auf

325.911 (Juni 2018). In einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis arbeiteten 2003 (März) 547.067 Senioren. Bis Juni 2018 stieg die Anzahl stetig auf insgesamt 1.105.210 Menschen an [1].

In vielen Branchen ist es inzwischen üblich, dass sogenannte Silver Worker zum betrieblichen Alltag gehören. Für die Silver Worker gibt es unterschiedliche Definitionen: Sie sind die sogenannte Nachkriegsgeneration (Geburtsjahrgänge 1946-1955) oder Mitarbeiter nach dem Renteneintrittsalter [2].

Der BDC führte 2018 gemeinsam mit dem Konvent der Leitenden Krankenhauschirurgen eine Mitgliederbefragung zum Thema Arbeiten im Ruhestand durch – die erste Umfrage mit deutschen Ärzten über drei Generationen zu diesem Thema.

An der Umfrage nahmen 1.420 Ärzte aus den drei Generationen Baby-Boomer, Generation X und Generation Y teil. Die Beteiligung bei den Frauen lag bei 23,65 % und bei den Männern bei 76,35 %. Zielsetzung dieser Studie war es, Antworten auf folgende Fragen zu finden:

- Gibt es eine Bereitschaft auch nach dem Renteneintrittsalter als Mediziner weiter zu arbeiten?
- Welche Motivation verbirgt sich dahinter – wirtschaftliche, wissenschaftliche, altruistische Motive, Wissen weiter zu geben oder einen gleitenden Übergang in den Ruhestand zu erwirken?

- Unter welchen Arbeitsbedingungen sind Ärzte bereit, auch nach dem Renteneintrittsalter weiter zu arbeiten?
- Welche zeitlichen Umfänge und welche Arbeitsfelder sind attraktiv aus deren Sicht?
- Besteht eine Bereitschaft zu Self-Assessments?

## Die Motivation von Ärzten weiterzuarbeiten

Bereits heute arbeiten viele Senioren. Die Motivation liegt dabei häufig nicht in der Altersarmut, sondern die Mehrheit arbeitet gerne [3]. Es ist ein drastischer Anstieg von Silver Workern zu beobachten, die arbeiten, obwohl sie nicht arbeiten müssten. Im Jahr 2005 waren 45 % der über 65-jährigen erwerbstätig. Im Jahr 2017 bereits etwa 70 %. Auffällig ist ebenfalls, dass mehr als die Hälfte der Erwerbstätigen nach dem Renteneintritt Akademiker sind. Die physische und kognitive Leistungsfähigkeit ist demnach stark individuell geprägt [5].

Auch aus Sicht der Studienteilnehmer liegt nicht der monetäre Anreiz an erster Stelle. Die Ärzte arbeiten nach Renteneintritt weiter, um ihren Selbstwert zu erhalten (77,13 %) und um Wertschätzung zu haben (74,36 %). Weitere Gründe liegen in der Angst nichts mehr zu tun zu haben (59,25 %) und aus dem Gefühl heraus, gebraucht zu werden (72,71 %).

## Altersgemischte Teams

Durch die demografische Entwicklung verändert sich die Altersstruktur. Verschiedene Generationen werden zusammenarbeiten. Durch altersgemischte Teams können die Generationen von den Vorteilen der Generationen profitieren. [6] Alle Generationen sind der Meinung, dass altersgemischte Teams erfolgreicher sind als andere Teamkonstellationen. Am meisten glauben dies die Babyboomer (73,42 %) gefolgt von der Generation Y (64,06 %) und der Generation X (63,79 %). Die heutigen Silver Worker haben wenig Übereinstimmung mit den früheren „Großeltergenerationen“. Im Kontext von Silver Workern wird demnach auch häufig die Altersdiskriminierung angegriffen.

Answered: 1.407

	TRIFFT VOLL ZU	TRIFFT ÜBERWIEGEND ZU	TRIFFT WENIGER ZU	TRIFFT NICHT ZU
aufgrund fehlender Vorstellungen zu alternativen Aktivitäten („wissen mit ihrer Zeit sonst nichts anzufangen“).	8,43% 118	39,14% 548	31,43% 440	18,29% 256
aus der Angst heraus, nichts mehr zu tun zu haben.	10,29% 144	48,96% 685	25,59% 358	13,22% 185
aus Angst vor dem Alter.	6,90% 96	32,47% 452	36,57% 509	20,91% 291
um ihren Selbstwert zu erhalten.	16,30% 228	60,83% 851	15,15% 212	5,36% 75
aus dem Gefühl heraus, gebraucht zu werden.	13,18% 184	59,53% 831	21,20% 296	4,08% 57
um ihr Wissen weiterzugeben.	12,50% 175	42,71% 598	33,86% 474	9,14% 128
um Wertschätzung zu haben.	15,57% 218	58,79% 823	18,14% 254	5,50% 77

## Wertschätzung (Probleme untereinander)

Die Baby Boomer (23,39 %) sind am wenigsten der Meinung, dass Baby Boomer/Silver Worker Karrierefortschritte verhindern. Die Generationen X (35,81 %) und Y (37,5 %) stehen dem etwas kritischer gegenüber. Im Gegensatz zu Y (52,34 %) und X (52,26 %) sind die Baby Boomer (29,8 %) am wenigsten der Meinung, dass Baby Boomer/Silver Worker einen autoritären Umgangston haben. Eine hohe Akzeptanz haben die Silver Worker insbesondere bei der Generation Y. Fast 90,63 % der Generation Y stimmen am wenigsten der Aussage zu, dass Silver Worker nicht für voll genommen werden.

Die Stärken der Silver Worker werden maßgeblich an ihrem hohen Erfahrungswissen, ihrer selbstständigen Arbeitsweise sowie ihrem hohen Qualitätsbewusstsein gesehen. Oftmals wird im ärztlichen Bereich der Generation der Baby Boomer von jüngeren Generationen der Vorwurf genannt, dass sie Karrierefortschritte der jüngeren Generationen verhindern. In der durchgeführten Studie werden die unterschiedlichen Sichtweisen der verschiedenen Generation sichtbar.

## Self-Assessment

Die Mehrheit der Befragten (54,56 %) würden sich ab dem 60. Lebensjahr einem Self-Assessment unterziehen, um ihre operative Leistungsfähigkeit überprüfen zu lassen, davon 55,03 % Männer und 54,39 % Frauen.

57,03 % der Generation Y würden sich ab dem 60. Lebensjahr einem Self-Assessment unterziehen, um ihre operative Leistungsfähigkeit überprüfen zu lassen gefolgt von den Baby Boomer (55,8 %) und der Generation X (52,91 %).

## Perspektiven der Babyboomer und Einsatzmöglichkeiten

Rentner bevorzugen flexiblere Formen der Beschäftigung. Häufig verbreitet sind Teilzeitstellen und dabei besonders die Minijobs. Die Arbeitszeit, bei den über 65-jährigen, liegt bei durchschnittlich 16 Stunden in der Woche. Nur jeder Achte hat einen Vollzeitjob [3].

Bei der Jobsuche sind persönliche Netzwerke für die Silver Worker von großer Bedeutung, denn auf Stellenbörsen haben es ältere Personen oft schwerer [4]. Die Einsatzmöglichkeiten sehen die deutschen Chirurgen sehr vielfältig.

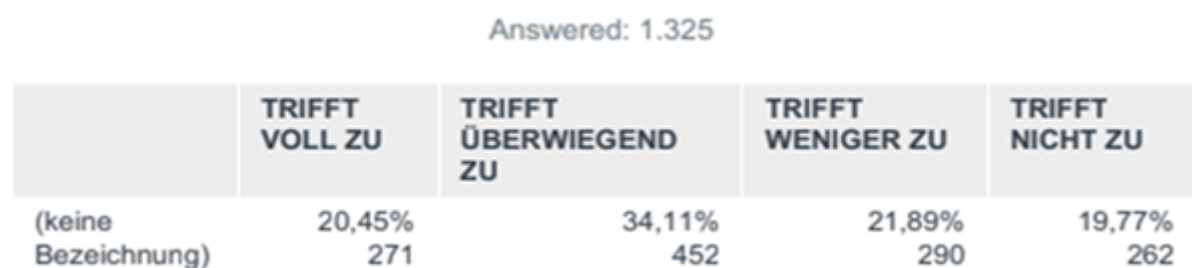


Abb. 2: Ich würde mich ab dem 60. Lebensalter einem Self Assessment unterziehen, um meine operative Leistungsfähigkeit zu überprüfen

Die Studienteilnehmer könnten sich nach Renteneintritt insbesondere eine Tätigkeit im Teaching (71,34 %), als ärztliche Tätigkeit in Teilzeit (70,05 %) oder im Mentoring (68,34 %) vorstellen. 54,46 % der Befragten kann sich vorstellen nach Renteneintritt 20 Stunden pro Woche zu arbeiten. Einen Tag pro Woche können sich 53,88 % vorstellen. Die Mehrheit der Befragten (84,99 %) kann sich vorstellen nach Renteneintritt zum Tagessatz zu arbeiten.

## Zusammenfassung und Ausblick

Ca. 55 % aller Ärzte würden sich einem Self-Assessment unterziehen.

Die Studienteilnehmer könnten sich nach Renteneintritt vor allem eine Tätigkeit im Teaching, als ärztliche Tätigkeit in Teilzeit oder im Mentoring vorstellen.

Das Personalmanagement in Kliniken ist gefordert entsprechende Rahmenbedingen und Arbeitszeitmodelle für Silver Worker zu schaffen.

Eine weitere wichtige Rolle wird die Anpassung des Recruitings durch zielgruppeng zugeschnittene Kampagnen sein.

## Literatur

[1] Bundesagentur für Arbeit (2018): Beschäftigte nach Altersgruppen (Zeitreihe Quartalszahlen). Online im Internet: [https://statistik.arbeitsagentur.de/nn\\_31966/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche\\_Form.html?view=process-](https://statistik.arbeitsagentur.de/nn_31966/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche_Form.html?view=process-Form&resourceId=210368&input_=&pageLocale=de&topicId=746718&year_month=aktuell&year_month.GROUP=1&search=)

[Form&resourceId=210368&input\\_=&pageLocale=de&topicId=746718&year\\_month=aktuell&year\\_month.GROUP=1&search=](https://statistik.arbeitsagentur.de/nn_31966/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche_Form.html?view=process-Form&resourceId=210368&input_=&pageLocale=de&topicId=746718&year_month=aktuell&year_month.GROUP=1&search=)

[2] Eberhardt, Daniela: Generationen zusammen führen: Generation X und Babyboomern die Arbeitswelt gestalten. 1. Auflage 2015. Planegg, München: Haufe-Lexware, 2015.

[3] Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung: (Un-)Ruhestände in Deutschland, Online im Internet: [https://www.bib.bund.de/Publikation/2017/pdf/Un\\_Ruhestaende-in-Deutschland-Uebergaenge-Potenziale-und-Lebensplaene-aelterer-Menschen-im-Wandel.pdf;jsessionid=4734CB98DBED66E279A5932D213AB373.1\\_cid380?\\_\\_blob=publicationFile&v=5](https://www.bib.bund.de/Publikation/2017/pdf/Un_Ruhestaende-in-Deutschland-Uebergaenge-Potenziale-und-Lebensplaene-aelterer-Menschen-im-Wandel.pdf;jsessionid=4734CB98DBED66E279A5932D213AB373.1_cid380?__blob=publicationFile&v=5)

[4] Hahn L. (2018): Silver Worker an die Arbeit!, Online im Internet: <https://www.xing.com/news/insiders/articles/silver-worker-an-die-arbeit-xing15-1819920>

[5] Mai Jochen (2018): Silver Worker- Durchstarten im besten Alter, Online im Internet: <https://karrierebibel.de/silver-worker/>

[6] SICK AG (2010): Altersgemischte Teams in der SICK AG, Online im Internet: [http://www.inqa.de/SharedDocs/PDFs/DE/Gute-Praxis/Sick-Altersgemischte-Teams-in-der-Sick-AG.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.inqa.de/SharedDocs/PDFs/DE/Gute-Praxis/Sick-Altersgemischte-Teams-in-der-Sick-AG.pdf?__blob=publicationFile)

*Geiger M, Krones CJ: Umfrage Silver Worker 2018: Generation „Active Retirement“. Passion Chirurgie. 2019 Juni, 9(06): Artikel 04\_04.*

