

Flexible Teilzeit ab 55 Jahren

mit neuen Arbeitsmodellen in die berufliche Zukunft starten



Warum müssen wir mehr über generationengerechte Arbeitsmodelle sprechen?





Sich verändernde
Lebenssituationen.
Pflege und längere gesunde
Lebenserwartung





Arbeitskräftebedarf

Arbeitgeber Attraktivität

Gesellschaft Arbeitsbeteiligung





Solidarität

Wertschätzung der Lebensleistung

- passende Arbeit
- gutes Einkommen im Alter

Zukunftsfähigkeit

- Tragfähigkeit der sozialen Systeme
- faire Belastung jüngerer Generationen





Es fehlt ein Ansatz
aus einem Guss.

Generationen müssen solidarisch
und Ziele müssen übergreifend
adressiert werden.



Was zeichnet ein generationengerechtes Arbeitsmodell aus?



Unterstützt die sich
verändernden Interessen
und Bedürfnisse im Laufe
des Arbeitslebens.

Ohne eine frühe verbindliche
Festlegung auf die Verwendung.



Setzt wirksame Anreize,
um die Arbeits-
beteiligung zu erhöhen.

Und zwar in jeder Lebensphase



Alle Generationen in der Belegschaft können die Mittel des Arbeitgebers in ausgewogener Weise nutzen.



Optimiert das
Lebenseinkommen
sowohl im Arbeitsleben
als auch im Alter.
Nutzt dazu vorhandene
Regelungen wirksam.



Was steht uns zur Verfügung?

Was ist gut?

Was weniger?
(geht besser)



Was steht uns zur Verfügung?

Was ist gut?

Das Zeitwertkonto kann Flexibilität schon sehr gut ...

Die gesetzliche Rente ist schon sehr flexibel und setzt gute Anreize ...

Die bAV ist weit verbreitet...

Was weniger?

(geht besser)

... aber ist noch zu stark in Verwendungszwecke aufgeteilt.

... es wissen und nutzen aber nur die wenigsten.

... aber gefangen in Regelungen, die die Rendite stark begrenzen:
mehr Mut und Blick ins Ausland.



Idealkonzept

Flexibilität wenn benötigt.
Mit Einkommensausgleich aus
Wertkonto

**Übertragung Restguthaben in
Alterseinkommen**
wenn Arbeit, Arbeitsfähigkeit und
Arbeitsbereitschaft vorhanden bleiben.



Aufgaben für Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Gesetzgeber



Arbeitgeber



Generationengerechte
Arbeitsmodelle als Mittel für eine
leistungsfähige und motivierte
Belegschaft verstehen.

Moderne Konzepte einführen.

Mit Anreizen aktiv gestalten (je nach
strategischen Unternehmenszielen).



Arbeitnehmer



Hemmungen überwinden sich mit lebenslanger Finanzplanung zu beschäftigen.

Mehr Finanzkompetenz.

Aktive Lebensplanung (über Szenarien wie z.B. Pflegesituation nachdenken).



Gesetzgeber



Regelungen und Anreize harmonisieren.

Schnittstellen zwischen Zeitwertkonten, betriebliche Altersvorsorge und gesetzliche Rente verbessern.

Und **viel mehr informieren.**



Vielen Dank.

Jetzt ist Zeit für Ihre Fragen!

Unsere Projekte



FTZplus Generationengerechte
Arbeitsmodelle

Plattform55 Vermittlung von
erfahrenen Fachkräften ab 55



Kontakt

Theo Drijfhout

theo.drijfhout@nextlevelliving.eu

Tel: 0711 995977 41

Mobil: 0179 413 6828