



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Jedes
Alter
zählt

Die Demografiestrategie
der Bundesregierung



Eine Initiative des Bundesministeriums
für Bildung und Forschung

Wissenschaftsjahr 2013

DIE DEMOGRAFISCHE
CHANCE

Demografie-Werkstattgespräch in Dortmund „Kompetenzen und Erfahrungen älterer Menschen für Wirtschaft und Gesellschaft nutzen“

Dokumentation / Materialsammlung



Inhaltsverzeichnis

1. Idee der Demografie-Werkstattgespräche.....	3
2. Format des Werkstattgesprächs in Dortmund.....	3
3. Forschungsfragen von morgen	5
4. Blick in die Zukunft:	
Wie nutzen und fördern wir die Kompetenzen und Erfahrungen aller?	6
4.2. Gesellschaftliche Rahmenbedingungen	8
4.3. Zugrundeliegende wissenschaftliche und technologische Erkenntnisse.....	9
4.4. Maßnahmen, Produkte und Dienstleistungen.....	10
4.5. Auswirkungen auf die Gesellschaft	11
5. Diskussion in Kleingruppen.....	12
5.1. Übergänge gestalten.....	12
5.2. Bürgerschaftliches Engagement	14
5.3. Wissenstransfer in Unternehmen / Ältere ArbeitnehmerInnen	16
5.4. Lernen und Bildung in alternden Gesellschaften	18
5.5. Migration / Altern unter Zuwanderungsbedingungen	19
6. Individuelle Priorisierung durch die Teilnehmer.....	22

1. Idee der Demografie-Werkstattgespräche

Im ersten Halbjahr 2013 werfen Senioren und Forscher einen gemeinsamen Blick in die Zukunft, um Forschungsfragen von morgen zu identifizieren. Denn zukünftige Lösungen, Produkte und Dienstleistungen sollen bereits ab dem Zeitpunkt der Ideenfindung konsequent an den realen Bedürfnissen älterer Menschen ausgerichtet werden. Jedes der sechs Demografie-Werkstattgespräche ist einem Feld der Forschungsagenda der Bundesregierung für den demografischen Wandel „Das Alter hat Zukunft“ gewidmet. Die Veranstaltungsreihe wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) in Kooperation mit der Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen (BAGSO) e.V. durchgeführt.

In einem abschließenden Fachgespräch werden die Erkenntnisse zusammengeführt und forschungsfeldübergreifend diskutiert. Ein Katalog mit Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Forschungsagenda „Das Alter hat Zukunft“ dokumentiert die Ergebnisse.

2. Format des Werkstattgesprächs in Dortmund

Die Veranstaltung in Dortmund fand am 20.03.2013 in Kooperation mit dem Institut für Gerontologie an der TU Dortmund und dem Seniorenbeirat der Stadt Dortmund statt.

Sprecherin der Seniorensseite:



Elisabeth Brand

Vorsitzende des Seniorenbeirats Dortmund
Hansbergstr. 19, 44141 Dortmund
Tel.: 0231 47 75 410
e.brand@dokom.net

Sprecher der Forscherseite:



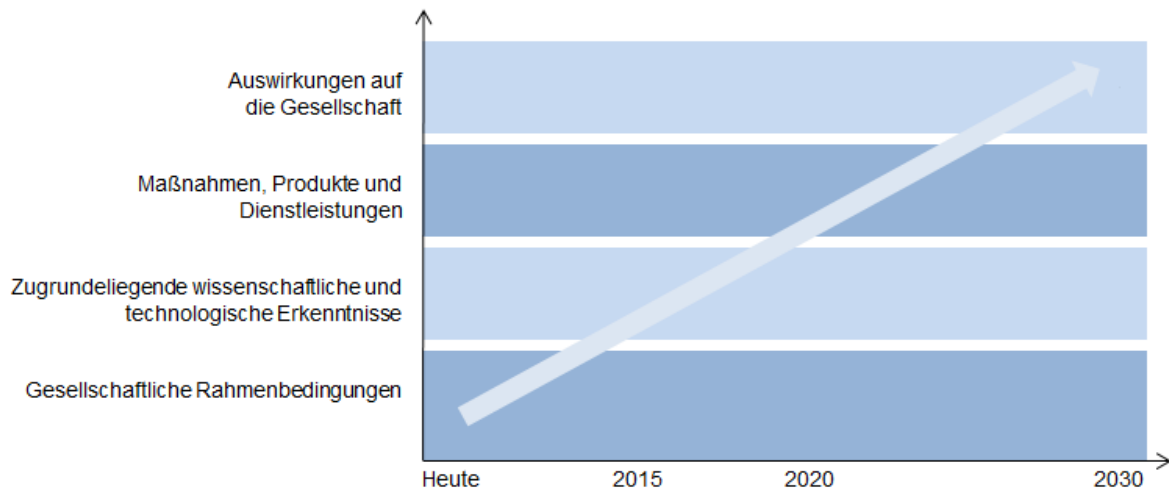
Prof. Dr. Gerhard Naegle

Forschungsgesellschaft für Gerontologie e.V.
Institut für Gerontologie an der TU Dortmund
Evinger Platz 13, 44339 Dortmund
Tel.: 0231 72 84 880
orka@post.uni-dortmund.de

„Kompetenzen und Erfahrungen älterer Menschen für Wirtschaft und Gesellschaft nutzen“ war das zentrale Forschungsthema, welches im Fokus der zweiten Veranstaltung stand. Die inhaltliche Arbeit wurde, wie an allen Standorten, im Rahmen von zwei Workshopformaten geleistet. Am Vormittag diskutierten die Teilnehmer, moderiert von Nachwuchsforschern, in fünf Kleingruppen bestehend aus je 4 Senioren und 2 Forschern zu den Themen:

- Übergänge gestalten
- Bürgerschaftliches Engagement
- Wissenstransfer in Unternehmen, ältere ArbeitnehmerInnen
- Lernen und Bildung in alternden Gesellschaften
- Migration, Altern unter Zuwanderungsbedingungen

Am Nachmittag folgte ein Blick in die Zukunft: „Wie nutzen und fördern wir die Kompetenzen und Erfahrungen aller?“ Mit Hilfe der Strukturlegetechnik (auch Visual-Roadmapping-Methode genannt) sollte im gemeinsamen Gespräch das komplexe Wechselspiel aus vier relevanten Fragestellungen (siehe Grafik) abgebildet und die Entwicklung über den Zeitraum von heute bis ins Jahr 2030 betrachtet werden:



Je zwei Gruppen („orange“ und „grün“) zu je 10 Senioren und 5 Forschern diskutierten entlang eines Zeitstrahls bis 2030 folgende Fragen:

- Welche politischen und gesellschaftlichen Bedingungen beeinflussen die Nutzung und Förderung der Kompetenzen und Erfahrungen aller?
- Auf welche Fragen können und müssen Wissenschaft und Technik Antworten finden, damit wir individuell und als Gesellschaft die Kompetenzen und Erfahrungen aller nutzen können?
- Wie können neue Maßnahmen, Produkte und Dienstleistungen die gesellschaftliche Partizipation im Alter – in Form von Erwerbstätigkeit und Ehrenamt – gestalten und unterstützen?
- Welche Auswirkungen haben die beschriebenen Veränderungen in Beruf und Ehrenamt auf unser eigenes (Erwerbs-)Leben wie auch auf Innovation, Wachstum und Wohlstand in Deutschland?

Die Workshops wurden von Mitarbeiterinnen der VDI/VDE Innovation + Technik GmbH moderiert. Die beiden Gruppen arbeiteten nach dem Prinzip des „Welt-Café“ im Wechsel an beiden Strukturlegetechniken mit.

3. Forschungsfragen von morgen

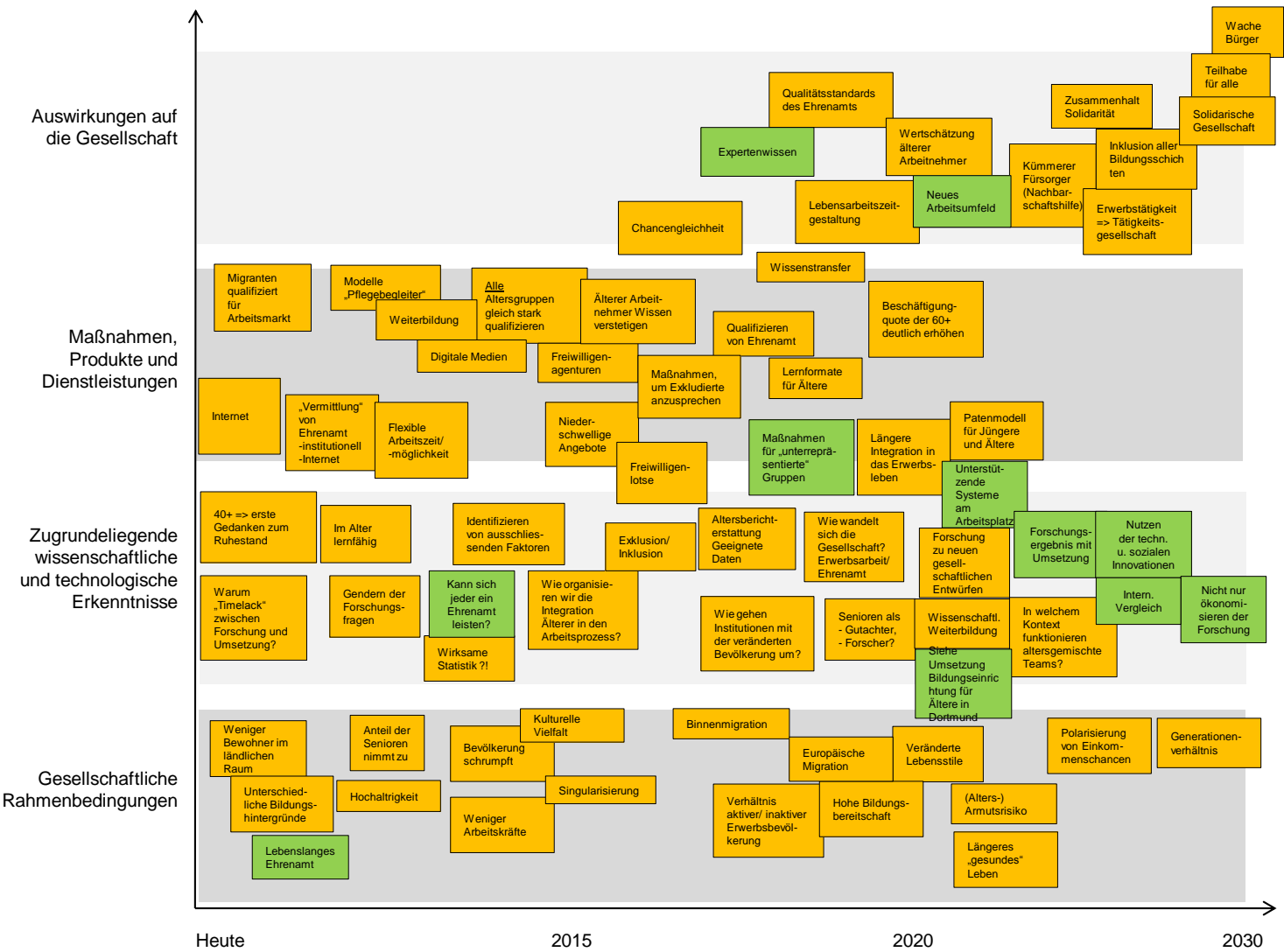
Im Rahmen der Diskussion wurden folgende 13 Forschungsfragen dokumentiert:

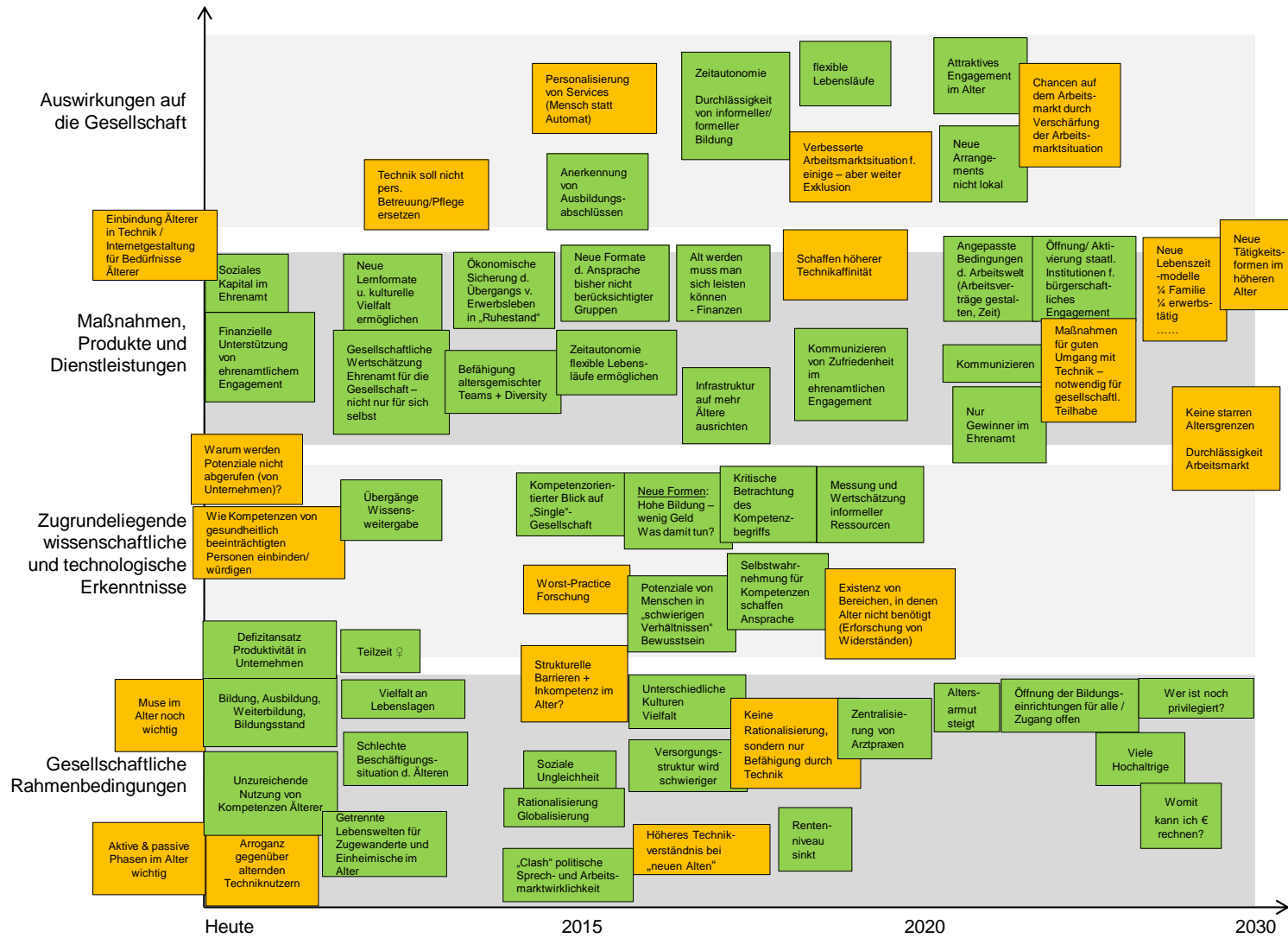
1. Wie reagieren wir auf eine schrumpfende / alternde Erwerbsbevölkerung?
2. Wann brauchen wir Hauptamt und wann Ehrenamt?
3. Wie gestalten wir neue Lebenszeitmodelle?
4. Wie gestalten sich partizipative Forschungsansätze (z. B. GB, NL)
5. Wie kann es gelingen, dass frühzeitig Forschungsbedarf erkannt und umgesetzt wird?
6. Wie kann man bisher ungenutzte Potenziale erschließen (Singles...)?
7. Wie kann man informelle Kompetenzen für zukünftige neue Jobs erschließen? (Management, Kompetenzen, Worst-Practice-Forschung)
8. Was sind die Bedingungen für „Diversity-Teams“? (Kompetenzen feststellen)
9. Welche Rahmenbedingungen müssen für neue Formen sozialer Teilhabe und bürgerschaftliches Engagement & Ehrenamt geschaffen werden?
10. Woher kommt Altersdiskriminierung? (Akteure mit ökonomischen Interessen, z. B. Krankenkasse)
11. Welche Erkenntnisse brauchen wir für die Balance zur Aktivität und Muße im Alter?
12. Wo liegen Potenziale für Singularisierung und Hochaltrigkeit? (Hilfsmittel, menschliche Beratung, problematisches Alter, Soziale Innovationen im Zusammenhang mit technischen Innovationen)
13. Wie können ältere Menschen zu „Mitgestaltern“ von technischen Innovationen werden?

4. Blick in die Zukunft: Wie nutzen und fördern wir die Kompetenzen und Erfahrungen aller?

Bei den in diesem Kapitel erarbeiteten Punkten handelt es sich um Reflexionen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf die übergeordnete Fragestellung, die spontan genannt, erwartet oder gar befürchtet werden. Die Aufzählung erhebt nicht den Anspruch auf Vollständigkeit.

Gruppe „orange“





4.1. Gesellschaftliche Rahmenbedingungen

II Heute

Die Lebenswirklichkeit der Bevölkerung verändert sich. Dies drückt sich in vielen Facetten aus. Die bekannteste ist, dass es immer mehr Seniorinnen und Senioren gibt. Auch der Anteil der Hochaltrigen nimmt kontinuierlich zu. Eine große Rolle spielen Unterschiede in den Bildungshintergründen der Menschen. Lebenslange Bildung, Ausbildung und Weiterbildung werden zum bestimmenden Moment. Spätestens wenn immer mehr ältere Arbeitnehmer in den Betrieben tätig sein werden, da die Zahl der jüngeren Menschen im erwerbsfähigen Alter abnimmt, ist eine kontinuierliche Qualifikation gefragt. Allerdings werden aus Sicht der Teilnehmer aktuell im beruflichen Umfeld noch zu wenig Ältere beschäftigt und damit die Kompetenzen Älterer nicht genutzt. Kompetenzen werden aber auch im bürgerschaftlichen Engagement benötigt. Hier stellen die Teilnehmer fest, dass das Leisten eines Ehrenamt ein Leben lang eingeübt werden muss. Generell werden die Lebenswelten für Zugewanderte und Einheimische im Alter als voneinander getrennt empfunden. Zudem wird eine nachhaltige Arroganz gegenüber alternden Techniknutzern beklagt, nach dem Motto „Das lernst du eh nicht mehr“. Aber neben der gebotenen Aktivität gibt es auch das Bewusstsein, dass passive Phasen im Alter wichtig sind: Mehr Zeit für Muße!

☺ 2020

Die Teilnehmer erleben eine zunehmende „Singularisierung“ in der Gesellschaft. Es wird erwartet, dass „Rationalisierung“ und „Globalisierung“ das Leben aller Generationen weiter prägen. Auch die Versorgungsstrukturen werden immer schwieriger, z. B. wenn sich die Zentralisierung von Arztpraxen als ein bleibender Trend verstetigt. Soziale Ungleichheit und das Risiko angesichts sinkender Rentenniveaus im Alter zu verarmen wird von den Teilnehmern als negative Tendenz antizipiert. Im Arbeitsumfeld sehen die Teilnehmer ein Spannungsfeld zwischen dem politischen Wunsch und der betrieblichen Wirklichkeit, wie ältere Mitarbeiter integriert werden. Es gilt aber auch das Verhältnis zwischen aktiver und inaktiver Erwerbsbevölkerung im Auge zu behalten. Strukturelle Barrieren müssen überwunden werden um Kompetenz im Alter zu befördern. Die Teilnehmer verweisen auf eine hohe Bildungsbereitschaft der Älteren. Bei den „neuen Alten“ wird sich weiterhin ein höheres Technikverständnis entwickeln. Dabei wird Technik weniger zur Einsparung als zur Befähigung eingesetzt werden, so die Vermutung der Teilnehmer. Zudem wird die Migration innerhalb Europas als auch innerhalb Deutschlands prägendes Phänomen sein. Die Binnenmigration hat vor allem Auswirkungen auf den ländlichen Raum. Dort schrumpft und altert die Bevölkerung zunehmend. Die Mobilität von Bevölkerungsgruppen unterstützt aber auch den interkulturellen Austausch und die Vielfalt der Gesellschaft.

▶▶ 2030

Längeres gesundes Leben wird dazu führen, dass sich Lebensstile durch längere aktive Lebensphasen weiter ändern. Die Zahl der Hochaltrigen wird 2030 einen Spitzenwert erreichen und sich das Generationenverhältnis dramatisch ändern. Die Polarisierung von Einkommenschancen wird sich verschärfen. Das Risiko der (Alters-)Armut wird weiter steigen. Die finanzielle Planbarkeit des dritten Lebensabschnitts ist schwierig. Der Grundzusammenhang „gute Ausbildung = gute Rente“ wird nicht mehr zutreffen. Auch bisher privilegierte Gruppen wie z. B. Akademiker werden mit wenig Rente auskommen müssen. Dennoch wird Bildung ein Schlüssel zum Erfolg bleiben, so dass erwartet wird, dass Bildungseinrichtungen bis 2030 den uneingeschränkten Zugang aller Bevölkerungsgruppen ermöglichen und unterstützen müssen.

4.2. Zugrundeliegende wissenschaftliche und technologische Erkenntnisse

II Heute

Der Defizitansatz, den viele Unternehmen mit der Beschäftigung Älterer verbinden, wird als nicht mehr zeitgemäß angesehen. Die Erkenntnis, dass der Mensch auch im Alter lernfähig ist, ist Grundlage aller neuen Ansätze. Es wird untersucht, wie gesundheitlich beeinträchtigte Personen und deren Kompetenzen besser eingebunden werden können. Zudem wird analysiert, warum vorhandene Potenziale beim Einsatz älterer Mitarbeiter nicht abgerufen werden. Übergänge der Wissensweitergabe zwischen alten und jungen Mitarbeitern sind ebenfalls Thema. Flexible Arbeitszeitmodelle, die über traditionelle Teilzeillösungen für weibliche Mitarbeiter hinausgehen, müssen entwickelt werden, um Männern und Frauen trotz Beruf Zeit für die Familie einzuräumen (Genderisierung der Forschung). In der Diskussion wurde festgestellt, dass schon im Alter 40+ die aktive Auseinandersetzung mit dem Ruhestand beginnen sollte. Ein abruptes Ende wie derzeit üblich, kann oft nicht ohne psychische Folgen aufgefangen werden. In Bezug auf das Ehrenamt wird zunehmend die Frage gestellt, ob sich jeder ein Ehrenamt leisten könne und wo Faktoren liegen, warum sich Menschen nicht engagieren. Aktuell stellt sich bei den teilnehmenden Forschern die Grundsatzfrage, warum zwischen den Ergebnissen von Forschung und deren Umsetzung häufig ein großes Zeitfenster liegt. Wichtig ist es aber auch, die ausschließenden Faktoren zu identifizieren. Hierzu werden aussagekräftige Statistiken benötigt.

☺ 2020

In naher Zukunft gilt es zu erforschen, wie Institutionen mit der veränderten Bevölkerung umgehen und wie sich unsere Gesellschaft im Spannungsfeld Ehrenamt und Erwerbsarbeit ändert. Hierzu muss auch ein kompetenzorientierter Blick auf die Single-Gesellschaft geworfen werden, um Potenziale dieser neuen Struktur besser nutzen zu können. Hierzu sind geeignete Daten zur Altersberichterstattung als Grundlage der wissenschaftlichen Arbeit zu nutzen. Neben der Potenzialforschung des Alters wurde deutlich artikuliert, dass auch Grenzen des Alters zu thematisieren seien und durchaus auch eine kritische Betrachtung des Kompetenzbegriffs zu erfolgen sei. Das bedeutet, dass neben der Analyse von Erfolgsgeschichten auch eine Betrachtung von „Worst-Practice“-Forschung als mittelfristiger Forschungsschwerpunkt angeregt wird. Eine neue Perspektive auf die Alter(n)sforschung könne auch der Blick auf Bereiche, in denen Alter bislang „nicht benötigt“ wird (z.B. Profisport) bzw. auf die Erforschung von Widerständen gegen das Alter bieten. Mit Bezug zur Bildung wurde auch in diesem Themengebiet angeregt, das Auflösen des Zusammenhangs zwischen guter Bildung und guter Rente zu erforschen. Zudem sollen Potenziale von Menschen in „schwierigen Verhältnissen“ erforscht werden - eine Gruppe, die bislang zu wenig Berücksichtigung findet und deren Zugang erst erschlossen werden muss. Aus psychogerontologischer Sicht gilt es, die Selbstwahrnehmung für eigene Kompetenzen bei den Älteren zu schärfen. In Bezug auf das Ehrenamt sollen Methoden zur Messung und Wertschätzung informeller Ressourcen geschaffen werden. Ziel soll es sein, die Gruppe der Senioren zukünftig stärker direkt in Forschungsprojekte zu involvieren, z. B. als Gutachter oder sogar als Forscher.

▶▶ 2030

In Zukunft soll Forschung zu neuen gesellschaftlichen Entwürfen auf den Weg gebracht werden. Eine Kopplung von Forschungsergebnissen und deren Umsetzung gilt es in den Fokus zu rücken. Wissenschaftliche Weiterbildung wird als zentrales Thema der Zukunft vermutet, so wie es an der TU Dortmund bereits vorgedacht wird. Kontexte, in denen altersgemischte Teams funktionieren, werden zu untersuchen sein. Insgesamt soll eine reine Ökonomisierung der Forschung vermieden werden. Bis 2030 werden viele soziale und technische Innovationen auf den Weg gebracht worden sein. Deren Nutzen gilt es dann zu untersuchen. Der internationale Vergleich wird den Wettbewerb um die exzellenteste Altersforschung befruchten.

4.3. Maßnahmen, Produkte und Dienstleistungen

II Heute

Schulungen für Internet, digitale Medien und die Einbindung Älterer in Technik und Internetgestaltung sind Maßnahmen unserer Zeit. Betont wurde von den Teilnehmern die Notwendigkeit, alle Altersgruppen gleich stark zu qualifizieren und neue Lernformate zu ermöglichen. Diese Angebote sollen auch Aspekte der kulturellen Vielfalt unserer Gesellschaft berücksichtigen. Auch für den Arbeitsmarkt gilt es derzeit, verstärkt auch Migranten für den Arbeitsmarkt zu qualifizieren. Flexible Arbeitszeiten für Ältere und Zeitautonomie sollen flexible Lebensläufe ermöglichen, die gerade im Alter je nach Gesundheits- und Fitnesszustand individuell gestaltet werden können. Die Möglichkeiten altersgemischter Teams und individueller Arbeitsorganisationen sollen ausgebaut werden. Aber schon heute gilt es, die ökonomische Sicherung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand zu sichern. Für den Bereich Pflege, der zukünftig eine immer prominentere Rolle spielen wird, gilt es Modelle wie Pflegebegleiter auf den Weg zu bringen. Kurz: Es liegt auch ein hohes soziales Kapital im Ehrenamt.

☺ 2020

Im Arbeitsalltag werden Wissenstransfer und Verstetigung des Wissens älterer Arbeitnehmer eine prominente Rolle spielen. Lernformate für Ältere gilt es weiter zu entwickeln. Angesichts der sinkenden Bevölkerungszahlen gilt es auch hier, mit geeigneten Maßnahmen bislang ausgeschlossene und unterrepräsentierte Gruppen zu aktivieren. Die finanzielle Komponente schwingt immer mit: Alt werden muss man sich leisten können. Infrastruktur im allgemeinen Sinne müsse mehr auf Ältere ausgerichtet werden. Die Schaffung einer höheren Technikaffinität ist Voraussetzung für neue Produkte und Dienstleistungen, die aber ihrerseits altersgerecht sein müssen. In Bezug auf das Ehrenamt gilt es neue Qualifizierungsmaßnahmen anzubieten und die Zufriedenheit, die durch ehrenamtliches Engagement erlangt wird, zu kommunizieren. Es müssen niederschwellige Angebote für ehrenamtliches Engagement geschaffen, die Vermittlung solcher Funktionen gestützt und damit verbundene Weiterbildung ermöglicht werden. So können z. B. Freiwilligenlotsen die Orientierung bei der Suche nach ehrenamtlichen Funktionen übernehmen, aber auch Internetportale können Informationen zur Verfügung stellen. Die gesellschaftliche Wertschätzung des Ehrenamtes müsse deutlicher herausgestellt werden, z. B. durch finanzielle und organisatorische Unterstützung bei freiwilligem Engagement. Um für das Ehrenamt Nachwuchs zu rekrutieren, müssen neue Formate der Ansprache auch bisher nicht berücksichtigter bzw. nicht erreichbarer Gruppen entwickelt werden.

▶▶ 2030

Generell soll die zukünftige Arbeitswelt an neue Tätigkeitsformen im höheren Alter angepasst werden. So sollen neben angepassten Bedingungen auch unterstützende Systeme am Arbeitsplatz angeboten werden, auch um die Beschäftigungsquote der Mitarbeiter 60+ deutlich zu erhöhen und eine längere Integration in das Erwerbsleben zu ermöglichen. Patenmodelle für Jüngere und Ältere werden hier von den Teilnehmern als Möglichkeit gesehen. Starre Altersgrenzen gilt es in Bezug auf das berufliche Umfeld abzuschaffen, der Arbeitsmarkt müsse durchlässiger gestaltet werden. Kommunikation wird als zentrales Element für ehrenamtliches Engagement gesehen. Aufklärungs- und Motivierungskampagnen können hier einen Beitrag leisten. Deutlich werden sollte nach Meinung der Teilnehmer, dass der Einzelne vom ehrenamtlichen Engagement nur gewinnen könne. Auch staatliche Institutionen sollen sich für bürgerschaftliches Engagement öffnen. Maßnahmen, die für einen guten Umgang mit Technik nötig sind und so gesellschaftliche Teilhabe ermöglichen, sind zukünftig gefragt. Bis 2030 werden neue Lebenszeitmodelle aus Familien- und Erwerbszeiten erwartet, die die unterschiedlichen Lebenskonzepte berücksichtigen.

4.4. Auswirkungen auf die Gesellschaft

II Heute

Schon heute wird klar, Technik soll die persönliche Betreuung und Pflege nicht ersetzen. Wo es geht wird eine Personalisierung von Dienstleistungen (Mensch statt Automat) angestrebt. Soziale und ethische Faktoren gewinnen an Gewicht. Im Bildungsbereich werden Ausbildungsabschlüsse zunehmend anerkannt.

☺ 2020

Die Menschen werden, dadurch dass der Einzelne stärker in den Fokus rückt, wieder mehr Autonomie über ihre Zeit erlangen. Formen von informeller und formeller Bildung werden durchlässiger, die Lebensläufe flexibler. In Bezug auf das berufliche Umfeld wird erwartet, dass sich die Arbeitsmarktsituation für einige verbessert, aber weiterhin auch Bevölkerungsgruppen ausgeschlossen sein werden. Die Ausgestaltung der Lebensarbeit und Wertschätzung älterer Arbeitnehmer mit Expertenwissen wird sich bis hin zur Chancengleichheit verbessern. Qualitätsstandards für das Ehrenamt müssen entwickelt werden.

▶▶ 2030

In Zukunft wird das Engagement im Alter attraktiver. Kümmerer und Fürsorger werden in Form von Nachbarschaftshilfen wirken und dadurch den Zusammenhalt und die Solidarität verstärken. Neue Arrangements des Engagements werden sich über die lokale Ebene hinaus etablieren. Alle Bildungsschichten werden inkludiert. Chancen für Ältere entstehen auf dem Arbeitsmarkt schlicht durch die abnehmende Zahl an Erwerbstätigen. Aber auch das Arbeitsumfeld wird sich durch Flexibilisierung der Strukturen für alle Erwerbsgruppen verändern und erneuern. Dabei wird aber nicht nur Erwerbstätigkeit gefragt sein, sondern auch bürgerschaftliches Engagement, d. h. es entsteht eine neue Form der Tätigkeitsgesellschaft. Die Teilnehmer formulierten abschließend ihre Hoffnungen in die Zukunft: Solidarität, Teilhabe für alle und „Wache Bürger“!

5. Diskussion in Kleingruppen

5.1. Übergänge gestalten

Berichtersteller Barbara Eifert, Dipl. Soz. Wiss., Prof. Dr. Gerhard Naegele,
Forschungsgesellschaft für Gerontologie e.V., Institut für Gerontologie an
der TU Dortmund

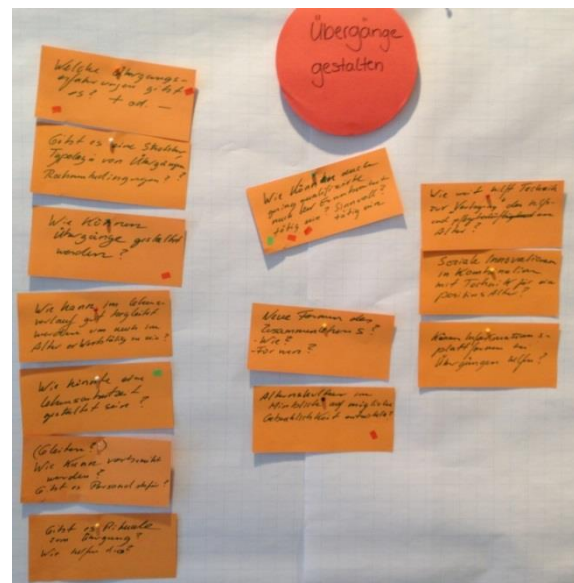
Beschreibung des Themas im Vorfeld des Werkstattgesprächs

Der Begriff der „Übergänge“ zielt auf biografische „Sollbruchstellen“ in der Erwerbsbiografie, am markantesten ausgeprägt beim vollständigen Wechsel von der Erwerbsarbeit in den „Ruhestand“. Zwar erfolgt dieser Übergang in der „Normalbiografie“ aufgrund von „starrten“ Altersgrenzen oft abrupt, dennoch haben sich in der Vergangenheit zahlreiche „flexible“ Übergangsformen ergeben. Unfreiwillig erfolgt ein Übergang in die Rente häufig bei vorangegangener Arbeitslosigkeit, durch Frühverrentungen, vorzeitiger Minderung der Erwerbsfähigkeit oder bei einem strukturell bedingten Wechsel von einer Voll- auf eine Teilzeitstelle. Wieder andere Beschäftigte bleiben auch nach Erreichen der gesetzlichen Altersgrenzen länger im Erwerbsleben („Arbeit trotz Rente“). Die Übergänge sind flexibler und fließender geworden, wobei es eine offene Frage ist, ob dies auch immer den Interessen der Beschäftigten entspricht. Welche Erkenntnisse, Erfahrungen, Fragen und Ideen gibt es zu den verschiedenen Formen und Modellen des „Übergangs“?

Ergebnis der Kleingruppe „Übergänge gestalten“

Einstieg

Ein kurzer Impuls von Prof. Dr. Gerhard Naegele zum Themenfeld „Übergänge vom Erwerbsleben in den so genannten Ruhestand“ mit den Schwerpunkten bekannter und (noch) neuer Modelle des Übergangs eröffnet den Austausch und die Diskussion in der KG. In der anschließenden Vorstellungsrunde wird über unterschiedliche Erfahrungen zum Übergang vom Erwerbsleben in den sogenannten Ruhestand berichtet. Dabei werden insbesondere Entwertungserfahrungen („Ich fiel in ein tiefes Loch“) beim Übergang erkennbar, aber auch Gefühle der Befreiung („Endlich war ich 'raus aus der Mühle und aus der Verantwortung“), die mit dem Übergang verbunden sind. Die Frage, ob mit dem Übergang auch der Eintritt ins „Alter“



verbunden sei, wird von allen Teilnehmern verneint. Der Eintritt des „Alters“ wird in der Wahrnehmung der Teilnehmer auf eine Phase von Hilfs- und Pflegebedürftigkeit im hohen Lebensalter *vertagt*. Diese mögliche Lebensphase wird mit Sorge betrachtet.

Erfahrungen mit dem Übergang vom Erwerbsleben

Im Hinblick auf die Erfahrungen mit dem Übergang vom Erwerbsleben in einen wie auch immer gestalteten Ruhestand sind in der KG drei Typenbildungen möglich:

- A) Freiwillig und frühzeitig bei ökonomischer Sicherheit (im Falle abhängiger oder selbstständiger Tätigkeit)
- B) Unfreiwillig (wegen Arbeitslosigkeit) und frühzeitig ohne ökonomische Sicherheit
- C) Unfreiwillig (wegen Krankheit) und frühzeitig bei ökonomischer Sicherheit

Übereinstimmend wird Typ B als die schwierigste Form des Übergangs bewertet. B birgt das höchste Potenzial an ökonomischer Gefährdung und individueller Entwertungserfahrung. Übereinkommen besteht darin, diesen Übergang möglichst zu vermeiden. Hierzu werden Ängste geäußert, dass diese unfreiwillige Form des Übergangs die nachfolgenden Generationen noch stärker trifft.

Eine kritische Lebenssituation

Das Ausscheiden aus dem Erwerbsleben ist eine von mehreren möglichen kritischen Lebenssituationen. In fast allen anderen kritischen Lebenssituationen existieren Rituale wie etwa Schulabschlüsse, Hochzeiten, Taufen etc. Bei den Erfahrungsberichten der Teilnehmer zeigt sich, dass es keine allgemein verbreiteten Rituale zum Übergang gibt. Es besteht jedoch die einvernehmliche Einschätzung, dass solche Rituale helfen könnten, den häufig als „Bruch“ erlebten Übergang besser zu gestalten.

„Fließende“ Übergänge schaffen

Sogenannte „fließende“ Übergänge – so die Diskussion – sind nach wie vor nicht verbreitet. Die Vorteile solcher Übergänge sind gleichwohl allen Teilnehmern präsent. Zum einen tragen sie dazu bei, individuell einen leichteren Übergang zu gewährleisten. Zudem können durch gleitende Übergänge sowohl individuell als auch gesellschaftlich Potenziale für freiwilliges Engagement erhalten sowie gewonnen werden. Volkswirtschaftlich gesehen bliebe durch gleitende Übergänge in Kombination mit Wissenstransfers Wissen erhalten. Nicht von ungefähr ist allen Teilnehmern wichtig, bezüglich ihrer beruflichen Kompetenzen weiterhin gefragt und gehört zu werden. Die, die nach Ihrem Austritt aus dem Erwerbsleben von ihrem ehemaligen Arbeitgeber gefragt wurden und bei Bedarf nochmals befristet tätig wurden, empfanden dies als besonders wertschätzend und anerkend. Ferner befanden die Teilnehmer es als wichtig und befriedigend, wenn nach ihrem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben ein junger Mensch ihren jeweiligen Arbeitsplatz übernehmen konnte.

Austausch über Erfahrung ermöglichen

In der Diskussion erwies sich, wie groß der Bedarf am Gespräch und dem Austausch über die Erfahrung des Übergangs ist. Es zeigten sich dabei zum einen individuelle Bewältigungsstrategien und deren Wirksamkeit, zum Beispiel in Form kontinuierlicher Tätigkeiten außerhalb der Erwerbsarbeit. Darüber hinaus wurde die Wirksamkeit von Rahmenbedingungen deutlich, wie etwa gleitende Übergänge mit der Möglichkeit befristeter Wiedereinstiege.

Mögliche Forschungsfragen

Vor dem Hintergrund der Diskussion lassen sich folgende Forschungsfragen pointieren:

- Welche Erfahrungen zum Übergang vom Erwerbsleben in den sogenannten Ruhestand existieren?
- Wie wirken sich die Erfahrungen mit dem Übergang auf die Bereitschaft zum freiwilligen Engagement aus?
- Wie können Übergänge individuell und gesellschaftlich *gut* gestaltet werden?
 - Können Informationsplattformen dabei helfen?
- Welche Rituale des Übergangs vom Erwerbsleben in den sogenannten Ruhestand existieren?
 - Wie wirken solche Rituale?
 - Welche der vorhandenen Rituale werden von Arbeitnehmern als hilfreich eingeschätzt?
- Wie kann im Lebensverlauf *gut* begleitet werden, um auch im Alter erwerbstätig zu sein?
- Wie können *gleitende* Übergänge verbreitet werden?

- Wie können auch gering qualifizierte Arbeitnehmer nach der Erwerbsarbeit tätig sein?
- Welche neuen Formen des Zusammenlebens sind für ein Zeitalter des langen Lebens – auch jenseits von Erwerbsarbeit – sinnvoll?
 - Für wen sind solche Formen denk- und/oder machbar?
- Wie kann eine Alternativkultur im Hinblick auf eine mögliche Gebrechlichkeit im Alter entwickelt werden?
- Wie können soziale Innovationen verknüpft mit technischen Innovationen zu einem positiven Altern beitragen?
- Wie weit hilft Technik bei der weiteren „Vertagung“ von Hilfe- und Pflegebedürftigkeit in immer höhere Lebensalter?

5.2. Bürgerschaftliches Engagement

Berichtersteller Sarah Hampel, M.A. Gerontologie, Dr. Silvia Gregarek;
TU Dortmund, Fakultät 12 Erziehungswissenschaft und Soziologie

Beschreibung des Themas im Vorfeld des Werkstattgesprächs

Ältere Menschen verfügen über eine hohe Ressource: Zeit. Demgegenüber steht ein gesellschaftlicher Bedarf an bürgerschaftlichem bzw. freiwilligem Engagement. Empirische Studien verweisen auf ein hohes, aber bei weitem noch nicht ausgeschöpftes Engagementpotenzial älterer Menschen. Das Engagement verteilt sich zudem nicht gleichmäßig über alle soziale Gruppen älterer Menschen. Vielmehr bestehen soziale Ungleichheiten im Hinblick auf Bildung, Einkommen oder Gesundheit, die den Zugang zu bürgerschaftlichem Engagement und damit die Möglichkeiten der gesellschaftlichen und politischen Teilhabe beeinträchtigen. Welche Möglichkeiten gibt es, das bürgerschaftliche Engagement im Sinne eines selbstbestimmten Alterns zu fördern und insbesondere bislang unterrepräsentierte Gruppen Älterer besser zu erreichen?

Ergebnis der Kleingruppe „Bürgerschaftliches Engagement“

Definition

Zunächst einigen sich die Teilnehmer auf eine Definition des Bürgerschaftlichen Engagements. Dabei stimmen sie weitgehend der Definition der Enquete-Kommission "Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements" (Deutscher Bundestag 2002) zu: Bürgerschaftliches Engagement ist freiwillig, nicht auf materiellen Gewinn ausgerichtet, gemeinwohlorientiert, öffentlich bzw. im öffentlichen Raum stattfindend und wird in der Regel gemeinschaftlich/ kooperativ ausgeübt.

Bürgerliches Engagement als Kettenreaktion

Danach beschreiben sie den Beginn eines Bürgerschaftlichen Engagements als Startpunkt einer Kettenreaktion, die sich vollzieht und dabei positive wie negative Erfahrungen mit sich bringt. Weiterhin betonen sie, dass sich unter dem Begriff Bürgerschaftliches Engagement eine Vielzahl von Tätigkeiten verbirgt. Wichtig sei, dass es auch



zukünftig immer diejenigen geben muss die einfache Aufgaben erledigen, z.B. „Kaffee kochen“.

Art und Umfang verändern sich

Mit Blick auf den demografischen Wandel wird diskutiert, welche Entwicklungen und Veränderungen auf das Bürgerschaftliche Engagement zukommen werden. Einigkeit besteht darin, dass ein auf die Bedürfnisse der Engagierten angepasstes und zeitlich begrenztes Engagement zunehmen wird. Das bedeutet, dass sich die Bürger zunehmend projektbezogen und nicht unbedingt langjährig ehrenamtlich engagieren werden.

Generation mit ausgeprägtem Pflichtbewusstsein

In diesem Zusammenhang wird auch darüber diskutiert, dass sich die „Pflichtstruktur“ im Bürgerschaftlichen Engagement, wie in der Gesellschaft insgesamt, zunehmend ändert. Der heute älteren Generation wird ein höheres Pflichtbewusstsein („Preußische Tugenden“) zugeschrieben als jüngeren Generationen. Sie werden in Abhängigkeit ihrer Alltagsrealitäten kaum noch ein Ehrenamt des Ehrenamts wegen praktizieren, sondern eher darauf achten, dass ihr Ehrenamt sie beruflich oder familiär unterstützt. Dies trifft z.B. beim Engagement im eigenen Sportverein oder im Sportverein der Kinder zu.

Wertschätzung als Motivator

Danach wird über die Wertschätzung des Bürgerschaftlichen Engagements gesprochen. Hier wird gefordert die Wertschätzung für Bürgerschaftliches Engagement zu steigern. Bürgerschaftliches Engagement wertzuschätzen sollte in der Gesellschaft selbstverständlich sein. Zur Steigerung der Wertschätzung werden unterschiedliche Möglichkeiten diskutiert. Ehrungen und Auszeichnung werden ebenso positiv gesehen, wie eine „Ehrenamtskarte“, die Vergünstigungen, z.B. beim Nutzen öffentlicher Verkehrsmittel, bei Besuchen von Museen und Ausstellungen, als Dankeschön enthalten könnte.

Individuelle Kompetenzen einbringen

Anschließend wird über die Bedeutung von individuellen Kompetenzen der Engagierten gesprochen. Dabei wird festgestellt, dass im Bürgerschaftlichen Engagement individuelle Kompetenzen an Bedeutung zunehmen. Der Qualifizierung von Engagierten wird eine steigende Bedeutung zugemessen. Engagierte sollten durch externe Qualifizierungen und durch einen internen Wissenstransfer in den Institutionen unterstützt werden. In der Praxis wird der interne Wissenstransfer leider häufig gebremst, da Expertenwissen, z.B. von Hauptamtlichen, ungern preisgegeben wird. Individuelle Kompetenzen und Vorerfahrungen können aber auch als Motivation zur Aufnahme eines Bürgerschaftlichen Engagements genutzt werden. Freunde, Bekannte, Kollegen oder Familienmitglieder können z.B. auf ihre Kompetenzen angesprochen werden. So z.B.: „Wir sind eine Gruppe und brauchen dich, weil du etwas früher schon gemacht hast und dich auskennst“.

„Win-Win“-Situation

Dem Weg zum Bürgerschaftlichen Engagement wird eine hohe Bedeutung zugesprochen. Sich zu engagieren sollte durch positive Beispiele vorgelebt werden. Verfolgt man diesen Weg, ergibt sich im Optimalfall eine „Win-Win“-Situation, in der sich potentiell Engagierte vor Beginn der Tätigkeit informieren und bereits Engagierte ihre Arbeit vorstellen können. An dieser Stelle gilt es auch die intergenerationelle Zusammenarbeit im Bürgerschaftlichen Engagement zu fördern. So kann auch die Weitergabe von Generation zu Generation gelingen. Das geschieht noch insgesamt zu wenig und bislang hauptsächlich in der Familie, z.B. wenn das Kind sieht, dass die eine Mutter die Kinder alle zum Sport bringt und die andere Kuchen für die nächste Feier backt.

Ansprache und Integration unterrepräsentierter Gruppen

Des Weiteren stellen sich die Teilnehmer die Frage, wie man bislang unterrepräsentierte Gruppen für ein Bürgerschaftliches Engagement gewinnen kann. In diesem Zusammenhang wird über einen Grundpfeiler des Bürgerschaftlichen Engagements gesprochen: Vertrauen.

Vertrauen sowie Kontinuität und Verlässlichkeit gelten als zentrale Kriterien für die Zusammenarbeit und Gewinnung von bürgerschaftlich Engagierten. Die Gewinnung von bislang unterrepräsentierten Gruppen hängt jedoch auch vom gesellschaftlichen Ansehen dieser Gruppen ab. Es wird darüber diskutiert, dass es bestimmte Bürgerschaftliche Engagements gibt, die gesellschaftlich angesehener sind, z.B. bei der DLRG, als andere, z.B. für Wohnungslose. Eigentlich sollte jedoch der Grundsatz „Hin-schauen, wo Hilfe benötigt wird“ handlungsleitend für den Beginn eines Engagements sein. Das aber geschieht häufig nicht. Unterschiede im gesellschaftlichen Ansehen führen dazu, dass sich für nicht so gesellschaftlich angesehene Gruppen weniger engagiert wird und dass sich die Bürger dieser Gruppen auch weniger angesprochen fühlen und sich deswegen kaum engagieren. Die Forderung lautet das Augenmerk auf bislang unterrepräsentierte Gruppen zu richten, z.B. auf Arbeitslose sowie alleinstehende Männer und auch sie für ein Engagement zu gewinnen. Hierzu sollte in möglichst vielen Alltagssituationen, z.B. im Supermarkt, bei Frisören und Ärzten geworben und die Vernetzung der Multiplikatoren gestärkt werden, da die Nähe zur Alltagswelt den Zugang erleichtert. Die Werbung für ein Bürgerschaftliches Engagement sollte also auch einen aufsuchenden Charakter haben.

5.3. Wissenstransfer in Unternehmen / Ältere ArbeitnehmerInnen

Berichterstatter Dipl. Päd. Britta Bertermann, Institut für Gerontologie an der TU Dortmund
Dr. Olaf Katenkamp, Sozialforschungsstelle Dortmund

Beschreibung des Themas im Vorfeld des Werkstattgesprächs

In einer Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft ist Wissen ein immer bedeutsamerer Produktionsfaktor. Damit gewinnen auch die generationenübergreifende Weitergabe von Erfahrungswissen sowie neue Formen der Zusammenarbeit von älteren und jüngeren Beschäftigten an Bedeutung. Mit dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben älterer Wissensträger besteht das Risiko, dass wertvolles betriebs- bzw. branchenspezifisches Wissen verloren geht. Die Erfassung, Aufbereitung und Verfügbarmachung von allen Formen von „Wissen“ wird daher zu einer strategisch wichtigen Führungsaufgabe. Wie können Betriebe den generationenübergreifenden Wissensaustausch sicherstellen und das vorhandene Wissen ausscheidender älterer MitarbeiterInnen erhalten und für die weitere betriebliche Arbeit nutzbar machen?

Ergebnis der Kleingruppe „Wissenstransfer in Unternehmen“

Zentrale Frage

In der Gruppe wurden zentrale Fragen des Wissenstrfers in der Zusammenarbeit im Unternehmen, im Ehrenamt oder in der Gesellschaft diskutiert. Der Wissenstransfer kann und muss in beiden Richtungen – sowohl von alt zu jung als auch von jung zu alt – organisiert werden. Thematisiert wurden der aktuelle Handlungsbedarf, die Voraussetzungen und die Handlungsansätze in der Praxis. Als zentrale Frage des Wissenstrfers kristallisierte sich das aktuelle und das zukünftige Wissen heraus: Wissen muss ständig aktualisiert werden. Die Bereitschaft



zum Lernen und zur Wissensweitergabe muss vorhanden sein: es ist nicht nur eine Frage der Generationen, von Jung und Alt – auch Hierarchien oder Projektstrukturen wirken sich auf den Wissenstransfer stark aus.

Berufliche Kompetenz umfasst auch „anderes“ Wissen

Wissen tritt in vielen Facetten und Formen auf. Zum Beispiel ist die Fachkompetenz über die Ausbildung erwerbbar, berufliche Kompetenzen bestehen aber eher aus „anderem“ Wissen: Erfahrungen, praktische Kenntnisse und Fähigkeiten schwierige Situationen zu erfassen werden über langjähriges Erfahrungswissen angeeignet. Als besondere Ressource wird das organisatorische und soziale Erfahrungswissen diskutiert, was nur begrenzt in Akten oder Archiven dokumentierbar ist. In Unternehmen überwiegt häufig dieses Wissen, welches im Beruf, in der Erwerbsbiographie, in langjährigen Erfahrungen und häufig über informelle Wege angeeignet wurde.

Identifizierung von Wissen

Die Identifizierung von Wissen und deren verschiedenen Formen ist von hoher Bedeutung: aber eine reine „Konservierung“ von Wissen funktioniert nicht. Ordner verstauben allzu schnell, Archive verkommen zu Wissenssilos - sie sind nicht bedarfsgerecht oder auch nicht immer allen zugänglich. Die Weitergabe von Wissen muss als Austausch von Personen organisiert werden. Technik allein transferiert noch kein Wissen.

(Alters)gemischte Teams und Netzwerke

Die Zusammenarbeit und die Kooperation in (alters)gemischten Teams oder Netzwerken sind zentrale (Aktions-)Formen des Wissenstransfer – allerdings darf auch nicht übersehen werden, dass es in der Praxis nicht selten „knirscht“. In Projekten klappt vieles sehr gut, aber nach den Projekten gehen viele zu ihrem Alltagsstrotz über. Oft ist das „frisch“/neu erworbene Wissen aus Seminaren nur begrenzt in Betrieben einsetzbar. Hierarchie oder Macht blockiert häufig den Wissenstransfer, aber auch Unsicherheiten, Ängste oder misstrauische Kollegen sowie unklare Erwartungen und mangelnde Absprache. Um Blockaden des Wissenstransfers zu brechen, müssen die Ängste angesprochen werden (z. B. Angst vor dem Neuen, vor Innovationen, vor der Veränderung), die Führung sensibilisiert oder neue Formen des Wissenstransfers ausprobiert/eingesetzt werden. „Umgekehrtes“ Mentoring (Jung schult Alt: Jüngere geben „frisches“ Schulwissen, Ältere wichtiges Praxiswissen weiter) ist für bestimmtes Wissen (v.a. Umgang mit EDV) sinnvoll. Patenschaften, Lerntandems oder Wissensstafetten, um die Nachfolger besser einzuarbeiten, sind sinnvolle Instrumente. Bei Wissensstafetten beispielsweise sind Moderatoren dabei, die den Wissenstransfer des ausscheidenden Mitarbeiters zum Nachfolger begleiten und nach einem bestimmten Mustern auch das informelle erworbene Wissen stärker einbinden. Durch die größere Aufmerksamkeit auf „außerschulisch“ erworbenes Wissen werden nicht nur Akten oder explizites Wissen dem Nachfolger übergeben. Kompetente Moderatoren begleiten den Übergang eine gewisse Zeit lang.

Respekt, gegenseitiges Verstehen, gemeinsame Ziele

Die Teilnehmer betonen auch, dass es um die „größtmögliche persönliche Entfaltung in Zusammenarbeit mit anderen“ beim Wissenstransfer gehen soll. Respekt, gegenseitiges Verstehen, gemeinsame Ziele und eine gute Teamführung sind zwingende Voraussetzungen dafür. Anerkennung und finanzielle Anreize sollten gefördert werden. In der Praxis im Unternehmen sind „Kümmerer“ für den Wissenstransfer zu benennen. Handlungshilfen für die Praxis sind wünschenswert. Auch die Gesundheit und die Belastung sowohl innerhalb des Berufes als auch außerhalb der Arbeitswelt (in der Lebenswelt, Familiensituation etc.) müssen als wichtige Rahmenbedingungen für den Wissenstransfer einbezogen werden.

Mögliche Forschungsfragen

- Welches Wissen der Älteren ist für die Jüngeren interessant, was möchten die Älteren von den Jüngeren wissen?
- Wie kann es in der betrieblichen Praxis gelingen, den Wissenstransfer zu verstetigen?

5.4. Lernen und Bildung in alternden Gesellschaften

Berichterstatter Vera Miesen, M.A. Erwachsenenbildung / Weiterbildung,
Prof. Dr. Dietmar Köster, FH Dortmund, FB Angewandte
Sozialwissenschaften

Beschreibung des Themas im Vorfeld des Werkstattgesprächs

Lernen in allen Lebensphasen ist aus individueller und gesellschaftlicher Perspektive von zentraler strategischer Bedeutung zur Gestaltung des demografischen Wandels. Die Potenziale des Alters und gesellschaftliche Teilhabe über die gesamte Lebensspanne können nur lerngestützt gefördert werden. Aus individueller Sicht ist die Lebensphase Alter mit unterschiedlichen Lern- und Bildungsherausforderungen verbunden. Ein gelingendes Leben in der nachberuflichen Lebensphase ist auch abhängig von der individuellen Bereitschaft und den gesellschaftlichen Möglichkeiten, sich mit den neuen Herausforderungen des Lebens lernend auseinanderzusetzen und die eigenen Handlungskompetenzen entsprechend zu verbessern. Dabei geht es auch um neue Lernformate, die über das formale Lernen hinausgehen, wie beispielsweise Maßnahmen von Seniorenvertretungen zur Verbesserung der Lebensqualität älterer Menschen in einem Stadtteil. Welche Handlungsprobleme bestimmen die Lebenslagen von älteren Menschen, und wie können sie zum Gegenstand des Lernens gemacht werden?

Ergebnis der Kleingruppe „Lernen und Bildung in alternden Gesellschaften“

Einstieg

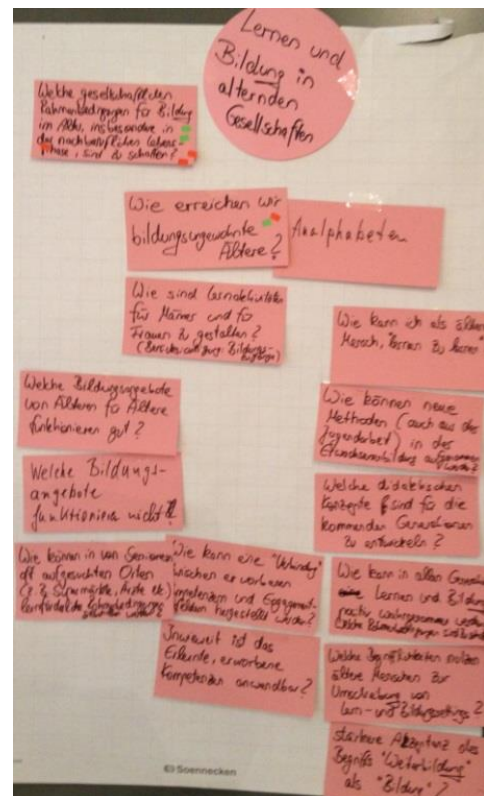
In der Kleingruppe zum Thema „Lernen und Bildung in alternden Gesellschaften“ nehmen vier SeniorInnen teil. Die Teilnehmenden kommen aus unterschiedlichen Kontexten (Seniorenstudium, Seniorenvertretung und Seniorenbildungsstätte). Nach einem inhaltlichen Einstieg ergibt sich eine offene Diskussion zu folgenden Aspekten:

Verschiedene Funktionen von Lernen:

- Lernen, um neue Wissensgebiete zu erschließen
- Lernen, um neue Kontakte zu knüpfen / Gemeinschaft zu pflegen
- Lernen, um im Alltag weiterhin zurechtzukommen (z. B. iPhone)
- Gelerntes weitergeben (z. B. Mathe mit Enkeln)
- Wird das Gelernte auch angewandt?
- (zielorientiertes Lernen)
- Grund für das Lernen
- Nachholendes Lernen
- Bildung hält fit und führt zu Teilhabe in der Gesellschaft
- Lernen und Freude sollten stärker zusammengebracht werden

Zugang zu Bildung:

- Barrierefreies Lernen (leichter Zugang)
- Bildungsungewohnten und Gehandicapten den Zugang ermöglichen
- Hat der Begriff „Weiterbildung“ höhere Akzeptanz bei SeniorInnen als der Begriff „Bildung“?
- Didaktik für Ältere



Themenfelder:

- Übergang Beruf → nachberufliche Lebensphase / Entdecken neuer Tätigkeitsfelder als Lernaufgabe
- Gesundheit und Finanzen: Themen für die Bildung?
- Ehrenamt → Fortbildung (z. B. Nachbarschaftshelfer)
- Beratung → Lernen
- Für die zukünftigen Generation von Bedeutung: Technik in Seniorenzentren

Auf Grundlage der Diskussionsergebnisse entwickelten die Teilnehmenden folgende Forschungsfragen:

1. Welche gesellschaftlichen Rahmenbedingungen sind für Bildung im Alter, insbesondere in der nachberuflichen Lebensphase, zu schaffen?
2. Wie können lernförderliche Rahmenbedingungen bei Orten (z. B. Ärzten, Supermärkten) geschaffen werden, die von SeniorInnen oft aufgesucht werden?
3. Welche Bildungsangebote von Älteren für Ältere funktionieren gut?
4. Welche Bildungsangebote funktionieren nicht?
5. Wie erreichen wir bildungsungewohnte Ältere? Wie erreichen wir ältere Analphabeten?
6. Wie sind Lernaktivitäten für Männer und für Frauen (auch unter Berücksichtigung unterschiedlicher Bildungszugänge) zu gestalten?
7. Wie kann eine „Verbindung“ zwischen erworbenen Kompetenzen und Engagementfeldern hergestellt werden?
8. Inwieweit sind die erworbenen Kompetenzen anwendbar?
9. Welche didaktischen Konzepte sind für die kommenden Generationen zu entwickeln?
10. Wie können neue Methoden (auch aus der Jugendarbeit) in der Bildungsarbeit mit Älteren aufgenommen werden?
11. Wie kann ich als älterer Mensch „lernen zu lernen“?
12. Welche Rahmenbedingungen können geschaffen werden, damit Lernen und Bildung in allen Generationen positiv wahrgenommen werden?
13. Hat der Begriff „Weiterbildung“ eine stärkere Akzeptanz als der Begriff „Bildung“?
14. Welche Begrifflichkeiten nutzen ältere Menschen zur Umschreibung von Lern- und Bildungssettings?

5.5. Migration / Altern unter Zuwanderungsbedingungen

Berichterstatter Dr. Vera Gerling, Dr. Elke Olbermann
Forschungsgesellschaft für Gerontologie e.V., Institut für Gerontologie an
der TU Dortmund

Beschreibung des Themas im Vorfeld des Werkstattgesprächs

Zu den Merkmalen des demografischen Wandels in Deutschland gehört auch der wachsende Anteil älterer Menschen mit Migrationserfahrung. Die Vielfalt der Zuwanderungsgeschichten und der Lebenslagen älterer Migrantinnen und Migranten erfordern eine Auseinandersetzung mit dem Thema „Alter(n) und Migration“, die nicht nur spezifische Probleme älterer Zuwanderer sondern auch deren Potenziale und Ressourcen in den Blick nimmt. Welche besonderen Herausforderungen ergeben sich für die Gestaltung des gemeinsamen Alterns von zugewanderten und einheimischen älteren Menschen? Wie können die mit der kulturellen Vielfalt verbundenen Potenziale mobilisiert werden, beispielsweise für die Entwicklung von innovativen Lösungen im Hinblick auf Hilfe- und Versorgungsstrukturen? Wie kann eine gleichberechtigte Teilhabe von Zugewanderten und Einheimischen im Alter gefördert werden?

Ergebnis der Kleingruppe „Migration“

Einstieg

Nach einem kurzen inhaltlichen Überblick über die sehr heterogenen aber durchschnittlich eher benachteiligten Lebenslagen älterer Menschen mit Migrationshintergrund sowie einer Skizzierung wesentlicher Forschungserkenntnisse und –stränge haben sich in der Diskussion folgende Ergebnisse herauskristallisiert.

Wichtige Themen:

- Es ist wichtig, dass in den eigenen vier Wänden eine kultursensible ambulante Pflege gewährleistet wird. Das betrifft nicht nur ältere Menschen mit Migrationshintergrund, sondern auch ältere Einheimische, u.a. vor dem Hintergrund zunehmender Pflege durch ausländische Pflegekräfte.
- Um eine kultursensible Pflege zu gewährleisten, ist eine entsprechende Ausbildung der Pflegekräfte unerlässlich.
- Es gibt z.T. formale / rechtliche Barrieren für ausländische Pflegekräfte, die in Deutschland arbeiten wollen. Diese gilt es abzubauen.
- Ältere Menschen mit Migrationshintergrund müssten nach wie vor viel stärker bezüglich ihrer (pflegerischen) Bedürfnisse befragt werden.
- Die Unterschiede zwischen den verschiedenen Zuwanderergruppen aber auch innerhalb einer vermeintlich einheitlichen Kultur (z. B. Islam) sind sehr groß.
- Andere Länder sind Deutschland in ihren Erfahrungen mit einer kultursensiblen Pflege oder mit der Beschäftigung ausländischer Pflegekräfte voraus. Diese Erfahrungen sollten stärker berücksichtigt werden.
- Die Teilhabe / Partizipation von älteren Menschen mit Migrationshintergrund an der Gesellschaft ist nach wie eingeschränkt und durch viele Barrieren gekennzeichnet. Das betrifft z. B. Zugangsmöglichkeiten zu Bildungs- und Kultureinrichtungen. Die Angebote sind auf der einen Seite noch immer sehr stark auf die Bedürfnisse der deutschen Mehrheitskultur ausgerichtet, auf der anderen Seite gibt es auf Seiten vieler MigrantInnen auch finanzielle Einschränkungen, die als Barrieren wirken.
- Insgesamt ist mit Blick auf ehrenamtliches Engagement eine noch stärkere Willkommens-, Anerkennungs- und Unterstützungskultur seitens der deutschen Seite erforderlich. Hierzu berichtet eine Teilnehmerin von vorbildlichen Erfahrungen aus Japan, wo es in den letzten zehn Jahren durch politische Kampagnen gelungen sei, einen Einstellungswandel zum Ehrenamt zu erreichen und das Thema positiv zu transportieren.



Kompetenzen und Erfahrungen älterer Menschen mit Migrationshintergrund für Wirtschaft und Gesellschaft

- In der Diskussion zeigte sich, dass die konkrete Benennung von zielgruppenbezogenen Kompetenzen gar nicht so leicht war. Dies wurde auch darauf zurückgeführt, dass in der öffentlichen Diskussion und den jeweiligen Engagementkontexten bislang stärker die Defizite und Probleme als die Kompetenzen dieser Personengruppe im Vordergrund

standen, auch wenn es in den letzten Jahren hier tendenziell eine Perspektiverweiterung gegeben hat.

- Folgende Kompetenzen älterer Zuwanderer wurden identifiziert: u.a. Flexibilität und Mut (Pioniergeist), interkulturelle Kompetenzen (Erfahrungen aus zwei Ländern / Kulturen) und die Fähigkeit, sowohl zwischen Kulturen als auch zwischen Generationen (im Sinne von Mentoren und Mittlern) vermitteln zu können bis hin zu ländertypischen künstlerischen Handarbeiten (wie z. B. Origami)
- Vorteilhaft sei auch, dass andere Kulturen häufig über ein positiveres Altersbild im Sinne von größerer Wertschätzung und Respekt gegenüber den Älteren verfügen.

Ansatzpunkte zur besseren Nutzung von Kompetenzen und Erfahrungen älterer MigrantInnen und diesbezügliche Forschungsfragen

- Kompetenzen und Erfahrungen älterer Menschen mit Migrationshintergrund sind sichtbar und greifbarer zu machen. Wie kann dies z. B. auch mit Unterstützung der jüngeren Generation gelingen?
- Das Selbstwertgefühl vieler älterer MigrantInnen muss gestärkt werden. Wie können sie ihre Kompetenzen und Ressourcen erkennen und einbringen?
- Rechtliche und formale Rahmenbedingungen müssen verbessert werden. Welche Barrieren für ehrenamtliches Ehrenamt und Selbsthilfe gibt es und wie können sie abgebaut werden?
- Das Alter selbst und die Bilder vom Alter müssen positiver wahrgenommen und dargestellt werden. Wie kann die nach wie vor oft defizitorientierte Behandlung und Darstellung älterer MigrantInnen überwunden werden?
- Zugehende Beteiligungsformen sind unbedingt erforderlich. Wie können neue Zugangswege erschlossen werden?
- Interkulturelles Lernen im Alter muss auf beiden Seiten verbessert werden.
- Neue Formate für Beteiligung sollten erforscht und entwickelt werden (lebensweltorientiert).
- Der Dialog zwischen ForschernInnen und älteren Menschen (mit Migrationshintergrund) ist zu intensivieren.
- Die Willkommens- und Anerkennungskultur bei den Einheimischen sollte stärker gefördert und unterstützt werden.
- Welche Zusammenhänge bestehen zwischen sozialer Lage, Kultur, Migration und der Erschließung von Erfahrungen und Kompetenzen?
- Die Heterogenität der älteren MigrantInnenbevölkerung stärker berücksichtigen und zum Thema machen.
- Die Geschlechterbeziehungen in ihrer Differenziertheit erfassen.
- Die Rolle der Jüngeren für das Sichtbarmachen der Kompetenzen Älterer erforschen.
- Die Beziehungen zwischen älteren Deutschen und SeniorenInnen mit Migrationshintergrund erforschen.

6. Individuelle Priorisierung durch die Teilnehmer

Zum Abschluss der Veranstaltung hatte jede Teilnehmerin und jeder Teilnehmer die Möglichkeit, fünf Klebepunkte auf die Themen und Fragen aller erarbeiteten Poster zu setzen, die aus persönlicher Sicht eine besondere Priorität hatten. Die Tabelle stellt die ausgewählten Themen in absteigender Reihenfolge der Gesamtpunktzahl (GPZ) dar.

GPZ	Themen	For- scher	Sen- ioren	Poster
7	Wie gestalten wir partizipative Forschungsansätze?	7	0	Forschungsfragen
6	Wie gestalten wir neue Lebenszeitmodelle?	1	5	Forschungsfragen
4	Welche Erkenntnisse brauchen wir für die Balance zwischen Aktivität und Muße im Alter?	0	4	Forschungsfragen
4	Interkulturelles Lernen im Alter	2	2	Kleingruppenarbeit
4	Welche gesellschaftl. Rahmenbedingungen für Bildung im Alter, insbesondere in der nachberuflichen Lebensphase sind zu schaffen?	2	2	Kleingruppenarbeit
3	Lernen und Freude zusammen bringen	1	2	Kleingruppenarbeit
3	Anerkennungskultur verbessern	3	0	Kleingruppenarbeit
3	Wie könnten auch Geringqualifizierte nach der Erwerbsarbeit tätig sein?	1	2	Kleingruppenarbeit
3	In welchem Kontext funktionieren altersgemischte Teams?	0	3	Strukturlegetechnik
3	Kann sich jeder ein Ehrenamt leisten?	1	2	Strukturlegetechnik
2	Qualität für Bürgerschaftliches Engagement wird wichtiger	0	2	Kleingruppenarbeit
2	Bürgerschaftliches Engagement als Weitergeben von Generation zu Generation	0	2	Kleingruppenarbeit
2	Wie erreichen wir bildungsungewohnte Ältere?	1	1	Kleingruppenarbeit
2	Kultursensible Ausbildung der Pflegekräfte	0	2	Kleingruppenarbeit
2	Teilhabe z. B. lebenslanges Lernen, unterschiedliche Niveaus beachten	1	1	Kleingruppenarbeit
2	Welche Übergangserfahrungen gibt es?	0	2	Kleingruppenarbeit
2	40+ erste Gedanken zum Ruhestand	0	2	Strukturlegetechnik
2	Flexible Lebensverläufe	0	2	Strukturlegetechnik
1	Auch Alte als Hemmschuh verhindern	0	1	Kleingruppenarbeit
1	Mittler + Mentoren für Jüngere (Ältere mit Migrationshintergrund)	0	1	Kleingruppenarbeit
1	Im Alltag für Bürgerschaftliches Engagement werben (Vernetzung stärken)	0	1	Kleingruppenarbeit
1	Kompetenzen darstellen (durch Unterstützung der jungen Generation)	1	0	Kleingruppenarbeit
1	Zugehende Beteiligungsformen	1	0	Kleingruppenarbeit

GPZ	Themen	For- scher	Sen- ioren	Poster
1	Zusammenhänge von sozialer Lage, Kultur und Migration sowie Erschließen von Erfahrung und Kompetenz	1	0	Kleingruppenarbeit
1	Heterogenität der Gruppe berücksichtigen	1	0	Kleingruppenarbeit
1	Neue Formate für Beteiligung entwickeln (lebensweltorientiert)	1	0	Kleingruppenarbeit
1	Beziehungen zwischen Eingewanderten und Einheimischen	1	0	Kleingruppenarbeit
1	Bedürfnisse von Migranten erfragen	0	1	Kleingruppenarbeit
1	Wie können Übergänge gestaltet werden?	0	1	Kleingruppenarbeit
1	Wie könnte eine Lebensarbeitszeit gestaltet sein?	1	0	Kleingruppenarbeit
1	Welche Rahmenbedingungen müssen für neue Formen von sozialer Teilhabe sowie bürgerschaftlichem Engagement + Ehrenamt geschaffen werden?	0	1	Forschungsfragen
1	Selbstverständlichkeit des Alters (Umgang)	0	1	Strukturlegetechnik
1	Vertrauen ist ganz wichtig (Kontinuität / Verlässlichkeit)	0	1	Kleingruppenarbeit
1	Alternskultur im Hinblick auf mögliche Gebrechlichkeit entwickeln?	0	1	Kleingruppenarbeit
1	Qualitätsstandards des Ehrenamtes	0	1	Strukturlegetechnik
1	Wertschätzung älterer Arbeitnehmer	0	1	Strukturlegetechnik
1	Neues Arbeitsumfeld	0	1	Strukturlegetechnik
1	Qualifizieren von Ehrenamt	0	1	Strukturlegetechnik
1	Niederschwellige Angebote	0	1	Strukturlegetechnik
1	Vermittlung von Ehrenamt (institutionell / Internet)	0	1	Strukturlegetechnik
1	Wie gehen Institutionen mit der veränderten Bevölkerung um?	1	0	Strukturlegetechnik
1	Senioren als Gutachter / Forscher	0	1	Strukturlegetechnik
1	Nutzen der technischen und sozialen Innovationen (internationaler Vergleich)	1	0	Strukturlegetechnik
1	Wertevielfalt / Konkurrenz der Werte	0	1	Strukturlegetechnik
1	Technik soll nicht persönliche Betreuung / Pflege ersetzen	0	1	Strukturlegetechnik
1	Entwicklung Älterer in Technik / Internetgestaltung für Bedürfnisse Älterer	1	0	Strukturlegetechnik
1	Zeitautonomie / flexible Lebensläufe ermöglichen	0	1	Strukturlegetechnik
1	Infrastruktur auf mehr Ältere ausrichten	0	1	Strukturlegetechnik
1	Angepasste Arbeitswelt	0	1	Strukturlegetechnik

GPZ	Themen	For- scher	Sen- ioren	Poster
1	Maßnahmen für guten Umgang mit Technik notwendig	0	1	Strukturlegetechnik
1	Keine starren Altersgrenzen / Durchlässigkeit Arbeitsmarkt	0	1	Strukturlegetechnik
1	Neue Lebenszeitmodelle	0	1	Strukturlegetechnik
1	Altersarmut steigt	0	1	Strukturlegetechnik
1	Vielfalt an Lebenslagen	0	1	Strukturlegetechnik
1	Bildung, Ausbildung, Weiterbildung und Bildungsstand	0	1	Strukturlegetechnik
1	Unzureichende Nutzung von Kompetenzen Älterer	0	1	Strukturlegetechnik
1	Warum werden Kompetenzen Älterer nicht abgerufen?	1	0	Strukturlegetechnik