

Productive Ageing:

**länger und billiger arbeiten**

1. Aktivierungsstrategien – Worum geht's?
2. Die Alten als Ressource?
3. Statt Muttertagsfeiern: vom Feminismus lernen!
4. Altersweisheiten und Soziale Produktivität
5. Generationenlernen-Generationenmanagement
6. Rechtzeitige Gesundheitsförderung

und ein Jubiläumsnachtrag (1968)?

# Teil 1 – der polemische

Aktivierungsstrategien

worum geht's?

Beobachtungen und Vermutungen

über politische Implikationen

# Bedrohungsszenario demographische Prognosen

Die neuen Klischees:  
statt Dattergreis und alter Hexe

- ◆ Überalterungspyramiden
- ◆ Statistiken
- ◆ Sprache (Alterslastquotient...)

Bilder der Entgleisung  
schüren (erfinden?) den Generationenkampf  
vgl. Heike Hartung (Hg): Alter und Geschlecht

# Das Misstrauen in den Markt

Prognosen:

1. Überalterung
2. Arbeitskräftemangel ab dem Jahr...(variabel)

Warum ist die Antwort Altersmanagement?

Warum nicht Nachwuchsförderung?

Glaubt denn niemand, dass die Nachfrage das Angebot verändert?

# Ziele der PA-Diskurse?



n-tv – Quelle: FORSA-Umfrage /Jürgen Kocka, Sozialhistoriker

[http://www.n-tv.de/Aktivitaet\\_und\\_Teilhabe\\_Mehr\\_Rentner\\_wollen\\_arbeiten/200420085115/951627.html](http://www.n-tv.de/Aktivitaet_und_Teilhabe_Mehr_Rentner_wollen_arbeiten/200420085115/951627.html),  
20.04.08

Ausgepowert ? Gibt es nicht!

daher :

kein „FLUCHT“ (!)  
in die Frühpension

# Aktivierungsdiskurse

- sind offenbar notwendig!
- sind mittelschichtorientiert!
- Aktivitäten sind unterschiedlich erfolgreich...

## **Vom Arbeitskraftunternehmer zur Alterskraftunternehmerin ?**

(vgl. Lessenich und Pongratz)



Die Rede vom „wohlverdienten Ruhestand ist  
passé...

Das Prekäre ist das Normale,  
Sicherheit ist ein Anachronismus.

**= die Gleichstellungspolitik  
für Ältere?**





**... hat mit  
Antidiskriminierungspolitik  
wenig**

**mit Diversitätsmanagement  
gar nichts zu tun!**

# Teil 2

Die Alten als Ressource?

# Wandel der Leistungspotenziale im im Laufe des Arbeitslebens

Physische Kapazitäten Lerngeschwindigkeit	
Begabung, Intelligenz, Fertigkeiten	
Qualitäts- und Verantwortungsbewusstsein, Urteilsfähigkeit, soziale Kompetenz, selbständiges Handeln	
Lebens- und Berufserfahrung, „job performance“ (Aufgabenerfüllung)	

alt  $\neq$  leistungsgemindert  
jung  $\neq$  erfahren genug

Altengerechte  
Arbeitskarrieren

„Das Gold in den Unternehmen“

## **Stellenwert der sozialen Kompetenzen der Älteren?**

1. Nachfrage?
2. Anerkennung?

# Zertifizierung der (Alters-)kompetenzen?

## **Ambivalenz der LLL-Strategien !**

- Erfahrung “anerkennen” und
- mangelnde Weiterbildungsbereitschaft beklagen?

Werden die  
Kompetenzen der Älteren  
je  
zur Untermauerung des  
Senioritätsprinzips verwendet?

# Muttertagsrhetorik

Ehrung statt Bezahlung ...

denn so viel Gold ist nicht bezahlbar!



# Teil 3

Statt Muttertagsfeiern:

**Vom Feminismus lernen !**

**Jede Diversitätsdimension braucht**

**spezielle Beachtung !**

**Jedes Förderprogramm braucht**

**theoretische Fundierung !**

# ... vom Feminismus lernen

## **Sich die Definitionsmacht nehmen!**

- **Soziale Produktivität in den Blick nehmen !**
- **Alterskompetenzen erkennen !**
- **Bewertung / Bezahlung einfordern !**

# Teil 4

## Alterskompetenzen und Soziale Produktivität

# Soziale Produktivität?

„In jüngerer Zeit gibt es international eine zunehmend sich ausweitende, politisch inspirierte Diskussion über die *Produktivität und die Ressourcen* Alters. Vor dem Hintergrund neuer Qualitäten des Alterungsprozesses haben sich Vorstellungen darüber entwickelt, wie die personellen, ökonomischen und zeitlichen Ressourcen der Älteren erkannt, bewertet und gesellschaftlich genutzt werden sollten und könnten. Eindeutig herrscht in diesen Vorstellungen ein ökonomisch-technischer Produktivitätsbegriff vor, sodass die geistigen, emotionalen und sozialen Beiträge der Älteren für die Gesellschaft kaum in den Blick geraten.“

A. Amann, G. Ehgartner: Projekt Produktivität und Ressourcen des Alter(n)s in Österreich.  
Eine Pilotstudie, Endbericht 2007

<http://www.bmsk.gv.at/cms/site/attachments/5/4/4/CH0109/CMS1124715999515/amann>

Gehmacher: „Sozialkapital“

# Wichtige Tätigkeiten älterer Menschen für die Gesellschaft

Repräsentative Befragung von 50 bis 75Jährigen

	Absolut	Prozent
Pflege von Kontakten zu Freunden und Bekannten	499	94,51
Hobbys nachgehen	490	92,80
Weitergabe von Wissen und Erfahrung	489	92,61
Kinderbetreuung	477	90,34
Pflegetätigkeiten	449	85,04
Ehrenamtliches Engagement	425	80,49
Auseinandersetzung mit dem eigenen Älterwerden	424	80,30
Weiterbildung	404	76,52
Politisches Engagement	288	54,55
Erwerbstätigkeit	208	39,39

„Jene Aktivitäten und Ressourcen der Ältern, die auf intra- und inter-generationelle Produktivität hindeuten, sind im Wesentlichen: Die Weitergabe von Wissen und Erfahrung, Transferleistungen, Betreuung von Kindern, Pfllegetätigkeiten und soziale Kompetenz.“

# Älter werden – Zuwachs an sozialen Fähigkeiten Alterskompetenzen nach Ilmarinen

- Strategisches Denken
- Scharfsinn
- Besonnenheit, Umsicht
- Weisheit
- Überlegtes Handeln



# Weitere Alterskompetenzen nach Ilmarinen

- Logische Argumentation
- Das Leben gut meistern können
- Ganzheitliches Verständnis
- Differenzierter Sprachgebrauch
- Höhere Lernmotivation
- Größere Loyalität gegenüber dem Arbeitsgeber
- Geringere Abwesenheitszeiten
- Mehr Arbeitserfahrung

# Psychologische Komponenten: Potenziale und Ressourcen

Alterskompetenzen überprüft von Kinsler

- Problematisierendes und differenzierendes Urteilen
- Mehrdimensionales, zieloffenes Reflektieren
- Sinnbestimmende, integrierende Zusammenschau
- Schöpferisches Denken und kreative Neuentwicklung
- Neubewertung von Zeit und Zeitverwendung
- Gesellschaftsdistanz und -kritik
- Beratungsfähigkeit

# Alterskompetenzen: Kulturelle Komponenten

nach Kinsler

- Möglichkeit des Filterns
- Möglichkeit des Auslotens
- Möglichkeit zur Synoptik
- Möglichkeit zu wertrelativierendem Denken
- Möglichkeit zu Mehrfachdeutungen
- Möglichkeit zum „precise cut“
- Möglichkeit zur Beratung

# Ist die Beratungskompetenz der Älteren gefragt?

Lt. Kinsler

wünschen sich die Jungen mehr Beratung als die Alten glauben!

Gründe:

Autoritarismus ist vorbei – neue Erziehungsstile

– andere Kommunikation zwischen den

Generationen

Differenzierter Bedarf: Filtern und Orientieren

# Intergenerationalität

## Spezifische kulturelle Altersrollen

nach Kinsler

Die reife Künstlerin: Kontinuität und Neuentwicklung

Die alternative Denkerin: Bündeln und Überschreiten

Die kulturelle Förderin und Unterstützerin: Treiben und Zügeln

Die weise Kritikerin: Objektivieren und Subjektivieren

Das kompetente Publikum: Annehmen und Hinterfragen

Die Synoptikerin: Überblicken und Unterscheiden

Die Vermittlerin: Ansammeln und Anbieten

Die Filterin: Auslesen und Verwerfen

Die kulturelle Mentorin: Vernetzen und Erweitern

# Teil 5

Generationenlernen  
Generationenmanagement

# Wie wirkt PA?

Ist eine Neudefinition der Produktivität durchsetzbar?

Wie schaut sie in der betrieblichen Realität aus?

**PA ist eine Frage der Unternehmenskultur!**

Ist das Erkennen von spezifischen Alterskompetenzen eine Chance zur Veränderung der LLL-Strategien?

→ **Grundlage intergenerationelles Lernen**

→ gegenseitige Anerkennung

→ Kultur der Anerkennung informell erworbener Kompetenzen?



Alter / Erfahrung – kein Verdienst!

Reflexion der Erfahrung ist notwendig!

Reflexion braucht Austausch, Raum und Zeit!



**Weisheit !**

# Vom Standard-Erwerbsleben zur Patchwork-Biographie

**Standard**

Mann



Frau

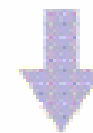
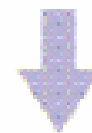
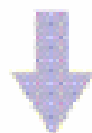
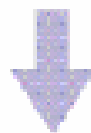


Wertewandel

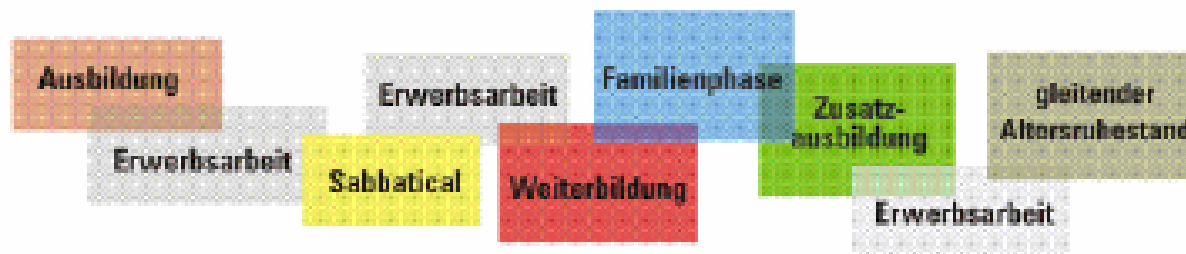
Individualisierung

lebenslanges  
Lernen

verändertes  
Rollenverständnis



**Patchwork**



auf dem Bild fehlen natürlich die Zeiten der Erwerbslosigkeit, mit denen wir zur rechnen haben

# Lernen für mehr Weisheit?

einerseits: Pausen – Sabbatical

Weiterbildung Zusatzausbildungen ...

**... Erfahrungen aufgreifen - informell  
erworbene Kompetenzen erkennen, benennen**

andererseits:

**betriebliche Weiterbildung ist auch:**

- **Coaching**
- **Bildungsmentoring**
- **Lernen im Tandem**
- **Selbstgesteuertes Lernen / mit Unterstützung**

# Ältere lernen von den Jüngeren

nicht nur Technik

sondern auch neue soft skills  
z.B. im Umgang mit Prekarisierung

**... für ein besseres (Technik- und) Weltverständnis**

**... denn die Jüngeren lernen für eine andere Zukunft!**

# Teil 6

## Rechtzeitige Gesundheitsförderung

oder: die Annäherung an PA

**über partizipative Verfahren**

Altern + Gesundheit sind keine  
Selbstverständlichkeiten!

Was muss im Betrieb passieren, damit  
die MitarbeiterInnen gesund und gut  
bis zur Pensionierung arbeiten können?

# Apfel und Jogging sind nicht genug!

Verhältnisbezogene Maßnahmen stehen im Vordergrund!

Vgl. Schätzungen zum Anteil der Arbeitsbedingtheit am allgemeinen Krankheitsgeschehen:

45 % bei Hauterkrankungen

33 % bei Erkrankungen des Bewegungsapparates

25 % bei Atemwegserkrankungen

20 % bei Erkrankungen der Nerven und der Sinnesorgane

Quelle: Demmer 1995 nach Geißler, ösb: BGF-Schulung

Etwa 2/3 der dt. Beschäftigten leiden häufig während oder unmittelbar nach der Arbeit unter Schmerzzuständen, psychovegetativen Störungen und anderen Befindlichkeitsstörungen.

Tendenz steigend

Quellen: Kuhn 2001 und European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions, nach Geißler, ösb: BGF-Schulungsunterlagen



z.B. das „soziale Herzinfarkttrisiko“...

Bei hoher Verausgabungsbereitschaft  
und niedriger Anerkennung

**ist das Herz-Kreislauf-Risiko**

**3mal so hoch**

**wie ohne „Anerkennungskrise“**

(Normalgewichtige)

# Grundzüge der betrieblichen Gesundheitsförderung

- Partizipation !
- Ganzheitlicher Ansatz (Salutogenese)
- Ressourcenorientierung
- Lösungen für Stressfaktoren

# Partizipation als Schlüssel?

## Handlungsspielräume, Mitsprache, Mitgestaltung, soziale Rückendeckung

Leitfaktoren verhältnisbezogener Gesundheitsförderung

(statt: Controlling geht über alles?)

- Anerkennung der Verantwortlichkeit
- Anerkennung der Kompetenzen
- Anerkennung der spezifischen Erfahrung
- Anerkennung der Expertise  
für die eigene Gesundheit

2 Fliegen auf einen Schlag?

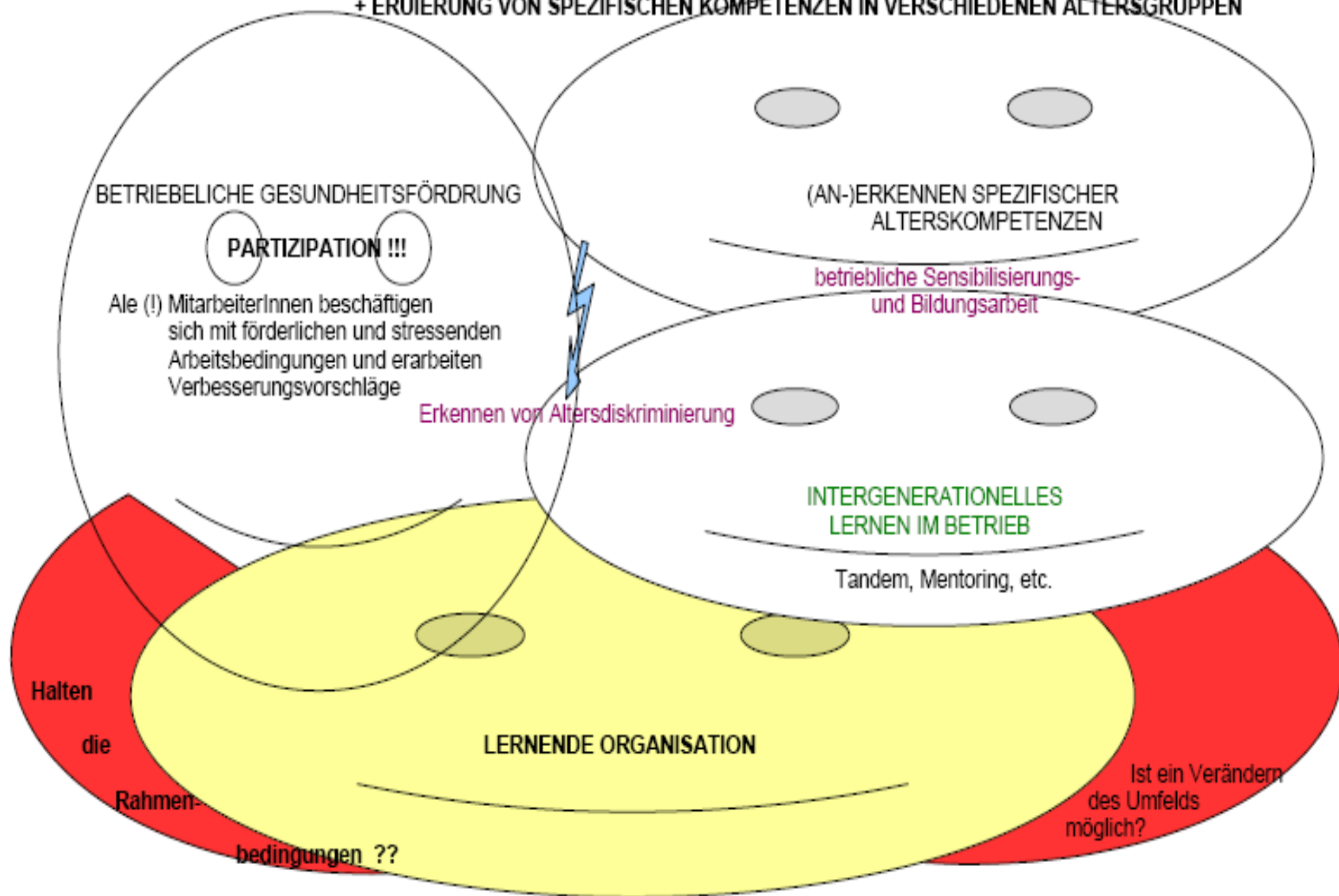
**Gesundheitsförderung**

+

**Diversitätsdimension Alter**

**... Organisationsentwicklung „von unten?“**

**ALTER(N)SGERECHTE ARBEITSPLÄTZE IM GESPRÄCH: BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG  
+ ERUIERUNG VON SPEZIFISCHEN KOMPETENZEN IN VERSCHIEDENEN ALTERSGRUPPEN**



# Partizipation

→ Kultur der Anerkennung

umfasst auch

**Besonderheiten von Lebensphasen**

→ Organisationale Demokratie

umfasst auch

**Generationendemokratie**

Nachtrag ...

Es gibt viele Gründe, über den  
**Generationenvertrag** nachzudenken

# Altersaufgaben der 68er?

## Schulden bei den nächsten Generationen ?

Wenn die nächsten Generationen nach den Ergebnissen fragen ...

1968er:      Kontinuität + Wachstum  
                 Fortschritt(sglaube) + Aufbrüche ...

Was ist das (soziale) Erbe?