

[Rolle der Hochschule]

Bildung und Forschung in einer alternden Gesellschaft

Die Umschreibung «Alternde Gesellschaft» wird oft als negativ empfunden. Wer will schon in unserer auf Jugendlichkeit getrimmten Gesellschaft gerne zu den Alten, zu «den reifen Kunden» gehören? Der folgende Beitrag betrachtet das Phänomen der demografischen Alterung nicht wertend, sondern als empirisches Faktum, welches Fragen für die Gesellschaft, die Wirtschaft und das Bildungssystem aufwirft.

WERNER INDERBITZIN

Alle Gesellschaften der traditionellen Industrieländer Europas und Nordamerikas und auch Japans sind bereits heute und auch in den kommenden Jahrzehnten mit der Herausforderung einer alternden Gesellschaft konfrontiert. In der Schweiz werden sich die bereits bekannten Veränderungen in der Bevölkerungsstruktur weiter akzentuieren. Kamen 2010 noch 27 Rentner auf 100 Personen zwischen 20 und 64 Jahren, so werden es 2060 rund 53 sein. Das Medianalter, welches die Bevölkerung in zwei gleich grosse Gruppen teilt, liegt heute bei 41 Jahren, im Jahre 2047 wird es 47 Jahre betragen.

Erhaltung der Produktivität

Die oben am Beispiel der Schweiz skizzierten demografischen Veränderungen mit einer Zunahme des

Anteils älterer und der Abnahme des Anteils erwerbstätiger Menschen bedeuten, dass die Aufwendungen der Volkswirtschaft für den Unterhalt der älteren Menschen zunehmen. Die gesamtwirtschaftliche Produktivität muss so hoch sein, dass alle nicht-erwerbstätigen Menschen ein ihren Ansprüchen entsprechendes Einkommen haben. Alternde Gesellschaften werden so gut oder so schlecht überleben, wie es ihnen gelingt, die Produktivität der menschlichen Ressourcen zu erhalten und zu steigern. Gelingt dies nicht, werden durch die Alterung unangenehme Verteilungskämpfe provoziert, die in einer Demokratie, vor allem in einer direkten Referendumsdemokratie wie der Schweiz, mit hoher Wahrscheinlichkeit zu Gunsten der kurzfristigen Besitzstandswahrung der Älteren und zu Ungunsten

von zukunftssträchtigen Lösungen entschieden werden, weil die Älteren die Mehrheit bilden.

Gesellschaftlicher Dialog

Überlagert ist der Prozess der Alterung von der seit geraumer Zeit stattfindenden und zunehmend wahrgenommenen Immigration von Menschen aus anderen Kulturkreisen. Die Schweiz ist ein herausragendes Beispiel dafür, dass durch die Einwanderung eine Stagnation oder gar Abnahme der Bevölkerung verhindert wird und sogar ein Bevölkerungswachstum stattfindet. Obwohl Ausländerfeindlichkeit auf der politischen Agenda oft zur Beschaffung von Wählerstimmen missbraucht wird, stellen wir fest, dass in Europa eine stets intensiver geführte Diskussion stattfindet über die Bedeutung, ja Wünschbarkeit von Immigration.

Werner Inderbitzin,
der Autor des
nebenstehenden
Beitrags, ist
Gründungsrektor
der ZHAW.

Jüngstes Beispiel ist die Bundesrepublik Deutschland. Gemäss einem kürzlich von der Bundesagentur für Arbeit vorgestellten 10-Punkte-Programm wird die Zuwanderung von qualifizierten Menschen aus dem Ausland explizit genannt als Option für die Bekämpfung des Mangels an Fachkräften.

Immigration führt zu einer kulturellen und ethnischen Durchmischung der Bevölkerung. Und sie bewirkt – verkürzt ausgedrückt – eine Polarisierung: Auf der einen Seite steht die jüngere, erwerbstätige Bevölkerung, welche multikultureller ausgerichtet ist, nicht ausschliesslich in den schweizerischen Landessprachen sozialisiert wurde und dank ihren familiären Beziehungen auch in anderen als europäisch-schweizerischen Wertesystemen verankert ist. Und auf der anderen Seite verharrt die ältere – im Rentenalter oder kurz davor stehende – Bevölkerung weitgehend in traditionell helvetischen Werten und Verhaltensweisen.

Die lernende Gesellschaft

Die erfolgreiche Bewältigung der demografischen Transition – Alterung und Immigration – erfordert eine offene, lernfähige Gesellschaft. Dazu gehören die geistige Fitness älterer Menschen, Interesse für wirtschaftliche, gesellschaftliche und staatliche Innovationen und Toleranz, vielleicht sogar Neugier, gegenüber neuen Verhaltensweisen. Dazu gehört aber auch die Integration junger Menschen in die Gesellschaft, ins Bildungssystem und damit in Politik und Wirtschaft, unabhängig von ihrer ethnischen Herkunft.

Lernen geschieht durch die Aneignung von neuem Wissen, aber auch in Form von Verhaltensänderungen. Angesichts der skizzierten Problemstellung muss sich Lernen auf die Erhöhung der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Wertschöpfung fokussieren und nicht auf die Konsumption. Mit anderen Worten: Eine kulturhistorisch geführte Nilkreuzfahrt für Senioren ist zwar auch Lernen, der produktive Beitrag an die gesellschaftliche Wertschöp-

fung aber gering. Produktiv nützliches Lernen würde heissen, dass alle Mitglieder der Gesellschaft, auch ältere, die Fähigkeit erhalten, mit neuen Technologien und Produkten umzugehen, sowohl im Produktionsprozess tätig zu sein, als auch im sozialen Netzwerk einer Gesellschaft in bezahlter – oder auch freiwilliger, unbezahlter – Arbeit nützlich zu sein. Dass als Nebeneffekt eine Integration von Menschen stattfindet, die nach der konventionellen Rentenarithmetik mit 65 Jahren zum Nichtstun verurteilt werden, ist selbstverständlich höchst erwünscht!

«Hochschulen müssen in Fragen der demografischen Transition Position beziehen und in der Lehre und Forschung vermehrt zukünftig relevante Fragestellungen in diesen Feldern aufgreifen.»

Und: Junge Ausländer oder Schweizer mit ausländischen Wurzeln in zweiter oder dritter Generation dürfen nicht in wenig produktive Jobs für Hilfsfunktionen abgedrängt werden. Sie sollen nach Talent und Fähigkeit ausgebildet werden, auch eine Hochschulbildung absolvieren und Kaderpositionen in der Wirtschaft und im öffentlichen Leben einnehmen können. Nichts wäre verheerender als eine Marginalisierung dieser Gruppen!

Die Rolle der Hochschulen

Für Hochschulen sind im Kontext der alternden Gesellschaft drei Bereiche relevant: Einmal die Erforschung von altersrelevanten Fragestellungen und adressatengerechte Kommunikation der Forschungsergebnisse. Das umfasst sowohl bekannte Felder wie Produkte in altersgerechter Form, aus allen Bereichen des bekannten technologischen Wissens wie ICT, Medizintechnik, Ernährung, Pflege, Bewegung etc. Aber

auch Felder, die bis anhin noch wenig thematisiert wurden wie Entrepreneurship oder Generationendialog im Sinne des Erfahrungstransfers. Es ist bezeichnend für unseren Jugendkult, dass das Interesse an Jungunternehmenden sehr gross ist und mit zahlreichen Förderpreisen versucht wird, innovative Junge zu animieren, unternehmerisch tätig zu sein. Dass die Gründung eines Unternehmens im Alter von vielleicht 55 oder 65 Jahren andere Herausforderungen stellt, aber trotzdem gesellschaftlich in hohem Masse erwünscht wäre, war bis dato kaum Gegenstand von Analysen oder Best-Practice-Beispielen.

Eine zweite Herausforderung für die Hochschulen stellt der Bereich altersgerechtes Lehren und Lernen dar. Dazu gibt es zwar eine Fülle von Literatur und Forschungsergebnissen. Faktisch haben diese Erkenntnisse in die konkreten Studienprogramme sowohl der grundständigen als auch der postgradualen Ausbildung aber noch wenig Eingang gefunden.

Und ein dritter Bereich besteht in der Wahrnehmung von besonderen und vielschichtigen Bildungsbedürfnissen junger Immigrantinnen und hier lebender Ausländer in zweiter oder dritter Generation. Dabei gilt es, die Qualitätsstandards der Ausbildung unverändert konsequent einzufordern und gleichzeitig Wege aufzuzeigen, wie Defizite im Vorwissen und Sprachverständnis geschlossen werden können. Die Fachhochschulen sind aus den Traditionen ihrer Vorgängerschulen heraus Institutionen, die für Studierende aus bildungsfernen Schichten Aufstiegschancen öffnen. Diese Tradition und dieses Wissen können auch in der aktuellen Situation hilfreich sein.

Die Erwähnung dieser drei Bereiche ist zweifellos nicht abschliessend. Klar scheint, dass Hochschulen in Fragen der demografischen Transition Position zu beziehen haben und in der Lehre und Forschung noch mehr als bisher zukünftig relevante Fragestellungen in diesen Feldern adressieren und aufgreifen. ■

Soziale Arbeit hat viele Seiten. Und immer eine Perspektive.

Weiterbildung im Modulsystem

Möchten Sie sich spezialisieren oder Ihr Handlungsgebiet wechseln? Unsere Lehrgänge ermöglichen Ihnen, sich individuell weiterzuentwickeln, und eröffnen Ihnen neue berufliche Perspektiven. Nutzen Sie die Vorteile unserer Weiterbildung:
- Modularer Aufbau für ein individuelles Studienprogramm
- Europaweit anerkannte Abschlüsse
- Praxisbezogene und zeitgemässe Inhalte

CAS mit MAS-Perspektive

Für welchen CAS Certificate of Advanced Studies Sie sich auch entscheiden – Sie können Ihre Weiterbildung in jedem Fall fortsetzen und den Titel eines Master of Advanced Studies (MAS) erwerben. Den Zeitrahmen dafür bestimmen Sie.

Bestellen Sie jetzt unser Jahresprogramm 2011/2012 oder Detailprospekte zu unseren CAS im Internet.

www.sozialarbeit.zhaw.ch/weiterbildung

Die Karte ist schon weg?

Natürlich können Sie die Informationen zu Ihrer Weiterbildung auch unter www.sozialarbeit.zhaw.ch/weiterbildung bestellen.

CAS Certificates of Advanced Studies

- CAS Handlungskompetenz in der Kinder-/Jugendhilfe
- CAS Dissozialität, Delinquenz und Kriminalität: Fachkompetenz und Innovation
- CAS Konfliktmanagement und Mediation
- CAS Soziale Gerontologie
- CAS Soziokultur
- CAS Diakonie – Soziale Arbeit in der Kirche
- CAS Leiten in Nonprofit-Organisationen
- CAS Betriebswirtschaft in Nonprofit-Organisationen
- CAS Organisationen verstehen und entwickeln
- CAS Praxisausbildung und Personalführung
- CAS Sozialversicherungsrecht

MAS Master of Advanced Studies

- MAS Kinder- und Jugendhilfe
- MAS Dissozialität, Delinquenz, Kriminalität, Integration
- MAS Soziokultur/Gemeinwesenentwicklung
- MAS Sozialmanagement
- MAS Supervision, Coaching und Mediation

[Ambient Assisted Living]

Barrierefreies Leben ermöglichen

Ältere Menschen möchten möglichst lange zu Hause wohnen. Wie sie dies situationsgerecht tun können und dabei von modernster Technologie unterstützt werden, wird an der ZHAW erforscht. «Ambient Assisted Living» ist eine interdisziplinäre und vielversprechende Wissenschaft, die am Anfang ihrer Entwicklung steht.

ANDREAS GÜNTERT

Die demografische Entwicklung der Schweiz und des Westens generell mag Gesundheitspolitiker, Mediziner und Angehörige vor zunehmende Probleme stellen. Doch das stetige Ergrauen ganzer Bevölkerungsschichten birgt für die Wirtschaft wohl ebenso viele Chancen wie Gefahren. Vor allem, wenn man seinen Blick auf die Lebensgewohnheiten des älteren Segments legt: «Einer der wichtigsten Trends in dieser Hinsicht», sagt Susanne Hofer, «zeigt sich immer deutlicher: Die Menschen möchten möglichst lange in ihrem angestammten Umfeld, ihrem Zuhause, leben.» Hofer, die am Institut für Facility Management (IFM) der ZHAW in Wädenswil die Kompetenzgruppe Hospitality Management leitet, bringt den angestrebten Über-65-Lifestyle so auf den Punkt: «Man wünscht sich bis ins hohe Alter Unabhängigkeit, bis hin zum letzten Tag.»

Die Ansprüche an das Lebensumfeld steigen

Daraus lassen sich vorrangig zwei Schlüsse ziehen. Wenn ältere Menschen so lange zu Hause bleiben wollen, bis sie zum Pflegefall werden, bedeutet dies eine ungünstige Entwicklung für das reine, konventionelle Altersheim, eine Institution, die in ihrer jahrelang bekannten Ausprägung auf dem Weg zur Pensionierung begriffen scheint. Hofer sagt: «Wir beobachten, dass der Pflege-Anteil ständig steigt; herkömmliche Altersheime werden heute in der Schweiz schon gar keine mehr gebaut, im Gegensatz zu Pflegeheimen.» Die zweite Schlussfolgerung, die Hofers Arbeit stärker betrifft: Wenn ältere Menschen – man mag in Wädenswil Marketing-Worthülsen wie «best agers» oder «grey surfers» nicht so sehr – länger zu Hause leben wollen, dann steigen die Ansprüche an ihre Wohnungen, Häuser oder Siedlungen, sowie an

das gesellschaftliche Umfeld. Die Wünsche, die sich daraus ergeben und die Anforderungen, die ein solches barrierefreies Leben ermöglichen, werden unter dem Stichwort «Ambient Assisted Living» (AAL) erforscht. Darunter versteht man Entwicklungen und Assistenz-Systeme, die eine intelligente Umgebung gestalten. Kurz: die Summe aus unterstützender Technik, die ältere Menschen in Situationen von Ermüdung, Überforderung und übergrosser Komplexität entlastet.

Konkret kann dies bedeuten, dass älteren Menschen in ihrer Küche ein intelligentes Garverfahren zur Verfügung steht, das die Kochansprüche verschiedener Sorten Fleisch selber erkennt. Oder dass dank Video-Überwachung jederzeit medizinische Eilhilfe möglich ist. Oder die Ergebnisse der AAL-Forschung soll Bauherren animieren, neue Siedlungen so zu planen, dass die Wege fürs Einkau-

Susanne Hofer (Mitte) leitet die Kompetenzgruppe Hospitality Management in Wädenswil.

fen, zum Arzt oder zur stationären Pflege möglichst kurz sind, dass Angestellte in Siedlungen mit integriertem Empfang einfache Botengänge und ausser Haus Aktivitäten übernehmen oder koordinieren. AAL betrachtet man in Wädenswil als eine höchst interdisziplinäre Wissenschaft, die Telekom-Konzerne ebenso wie Immobilienplaner einbezieht, aber auch Heimelektronik-Hersteller, Service-Dienstleister oder Sozialwissenschaftler. «Die bewusste und gesteuerte AAL-Entwicklung», sagt Hofer, «steht noch ganz am Anfang.» In Deutschland sei man der Schweiz rund fünf Jahre voraus; eben erst hat in Berlin der vierte grosse Kongress zum Thema stattgefunden.

Ambient Assisted Living arbeitet interdisziplinär

Das ZHAW-Departement Life Sciences und Facility Management setzt sich demzufolge auch auf interdisziplinäre Art und Weise mit dem Thema auseinander: «Unser Institut, teilweise in Zusammenarbeit mit anderen aus der ZHAW-Familie, ist in vielerlei Hinsicht aktiv auf diesem Gebiet», führt Hofer aus. So wird der Bereich AAL beispielsweise mit Untersuchungen bearbeitet, etwa im Rahmen einer Studie zum Thema «Wohnen in fünf bis zehn Jahren» (siehe auch Box). Ferner führt man Auftragsarbeiten für die Privatwirtschaft durch, erstellt Marktrecherchen oder arbeitet zusammen mit anderen ZHAW-Instituten an Forschungsarbeiten im weitgefassten Feld des AAL. Auch wenn im Bereiche der High-Tech-Wohnformen seit Jahren, im Sinne der Benutzerakzeptanz, unrealistische Projekte propagiert werden – bestes Beispiel ist wohl der intelligente Kühlschrank, der selber merkt, welche Produkte fehlen und sie gleich selber online bestellt –, glaubt Hofer stark daran, dass das «digital durchwirkte Wohnen» an Wichtigkeit gewinnen wird.



Dabei werde es sich aber eher um besser verständliche Interfaces handeln, etwa ein grosses Wand-Display, das als Telefon und Videokamera dient, die automatische Abschaltung des Herdes bei Abwesenheit oder die Steuerung der Raumtemperatur, die sich den Bedürfnissen der Bewohner anpasst. Eine Technik also, die sich auf die Menschen ausrichtet – und sie nicht durch komplexe Bedienung knechtet. Im nicht-digitalen Bereich glaubt Hofer weiter an die zunehmende Bedeutung von modularen Systemen im Wohnbereich, also etwa verschiebbare Wände und Möbel, die den Grundriss nicht von Beginn weg festsetzen, sondern ihn flexibel halten. Mit den bereits existierenden und den neu zu konzipierenden Services soll sich der Wohlfühlfaktor der älteren Generation in ihren eigenen vier Wänden festigen.

Europaweite Nachfrage nach AAL

Das Wissen, welches das IFM heute schon hat und weiter akkumulieren wird, ist auch europaweit gefragt. Paul Dettwiler wirkt als federführender Wissenschaftler mit in einem EU-Projekt, das sich unter dem Namen «M3W – Maintaining and Measuring Mental Wellness» den technischen AAL-Weiterentwicklungen widmet. Drei weitere IFM-Fachspezialisten sind ebenfalls aktiv beim drei-

Die Zukunft des Wohnens

Im Rahmen einer Schweizer Studie zum Thema «Wohnen in fünf bis zehn Jahren» engagierten sich zwei Experten der ZHAW vier Monate lang, mit Konzentration auf über 65-Jährige. Die Krux dabei: Wenn man die Wünsche der heutigen Generation über 65 erfasst – werden dies dann auch die Wünsche der nachfolgenden AHV-Bezüger sein? Was darf man heute an technologischer Involvierung erwarten – und was in zehn Jahren? Folgende Wohntrends wurden bei der Studie als besonders wichtig erachtet: Das Prinzip «reduce to the max», das sich in einer «Entmaterialisierung» zeigt, einer neuen Einfachheit in der Einrichtung. Zum gleichen Stichwort passt, dass die Generation AHV ihre Häuser verkaufen und kleinere Wohneinheiten wünschen wird. Dadurch ergibt sich ein Imperativ nach Platzoptimierung, Übersichtlichkeit und Einfachheit. Wichtiger wird die Inanspruchnahme von haushaltsnahen Dienstleistungen im mittleren und luxuriöseren Segment. Auch zum Thema Technologie sind die Wünsche klar. Sie werden Ausstatter und Hersteller noch vor einige Herausforderungen stellen: In allen Wohnbereichen, so die Studie, ist eine «unsichtbare Hochtechnisierung» gefragt. Anders gesagt: Die eigenen vier Wände sollen so intelligent wie möglich ausgestattet sein. Aber so, dass man es nicht sieht.

jährigen EU-Projekt. Inputs aus Wädenswil werden in den Vertiefungsgebieten Immobilien/IT, Human Resources, Betriebswirtschaft und Service Management erwartet. Auch neben diesem EU-Auftrag werden den ZHAW-Spezialisten die Herausforderungen so schnell nicht ausgehen. ■

[Soziale Arbeit und Alter]

«Dort hinschauen, wo niemand hinschauen mag»

Häusliche Gewalt, Suchtmittelabhängigkeit oder Inhaftierte im Pensionsalter: Der demografische Wandel verändert auch die Soziale Arbeit, bringt neue Fragen, Herausforderungen, Möglichkeiten. Am Departement Soziale Arbeit der ZHAW wird das Thema Alter intensiv erforscht.

SARAH JÄGGI

Seit es die Soziale Arbeit gibt, widmet sie sich Themen, die von der Gesellschaft wenig beachtet werden. Abgesehen von der Soziokulturellen Arbeit beschäftigen sich Sozialarbeitende mit Menschen, die unter erschwerten Bedingungen ihr Leben bewältigen müssen. Für Thomas Gabriel, Leiter Forschung und Entwicklung des Departements Soziale Arbeit an der ZHAW, ist klar, warum das Thema «Alter» nicht nur von der Gesellschaft verdrängt wird, sondern lange Zeit auch auf den Forschungsagenden von Hochschulen fehlte: «In einer Gesellschaft, in der Jugendlichkeit das Ideal ist und Leistungsfähigkeit weit oben auf der Agenda steht, hat das Alter keinen Platz. Und wenn, dann im Sinne eines aktiven Alters, wo die Menschen über ökonomisches, kulturelles und soziales Kapital verfügen. Die Frage, was mit den vulnerablen Gruppen geschieht, hat lange Zeit wenige interessiert. Jetzt, da die Themen durch den de-

demografischen Wandel drängender werden, ist es Aufgabe der Sozialen Arbeit, dort hinzuschauen, wo niemand hinschauen mag.»

Soziale Arbeit und Alter: Ein Feld mit Forschungslücken

Das Thema «Alter» gehört heute zu den strategischen Forschungsschwerpunkten am Departement Soziale Arbeit – nur im Bereich der «Kinder- und Jugendhilfe» wird intensiver geforscht. Für Barbara Baumeister, die sich seit Jahren mit gerontologischen Themen befasst, (aktuelles Projekt: «Alter im Strafvollzug», siehe Box) ist es gleichermaßen herausfordernd wie interessant, «in einem Feld zu forschen, in dem es noch vieles zu entdecken gibt».

Im Gegensatz zu früher versteht sich die Soziale Arbeit heute als Disziplin, die vermehrt mit wissenschaftlichen Mitteln auf gesellschaftliche Brennpunkte schaut, Situationen klärt und aufzeigt, mit welchen He-

rausforderungen Institutionen konfrontiert sind. «Wir erarbeiten Wissen, das Institutionen, aber auch politische Handlungsträger dabei unterstützt, Entscheidungen zu fällen», sagt Gabriel.

Handlungsbedarf sieht man zum Beispiel in den Bereichen «Häusliche Gewalt und Alter» oder beim Thema «Alter und Abhängigkeit» – dies vor dem Hintergrund, dass Alterseinstellungen mit Bewohnerinnen und Bewohnern konfrontiert sind, die im höheren Alter alkoholkrank wurden, medikamentenabhängig sind oder seit Jahren in Methadonprogrammen stehen. «Auch die Gruppe der früh an Demenz erkrankten Personen stellt eine neue Herausforderung dar», sagt Barbara Baumeister.

Beispiel Demenzgarten: Aussenräume werden wichtig

Wissen gewann man in den letzten Jahren im Bereich von Altersinstitutionen, insbesondere im Umgang mit Aussenräumen. So hat die



Postkarte des «Jungbrunnens»
von Lukas Cranach d.Ä. an einer Pinnwand

ZHAW (Departemente Life Sciences & Facility Management und Soziale Arbeit) in Kooperation mit der Hochschule für Technik Rapperswil (Abteilung Landschaftsarchitektur) in den letzten Jahren mehrere Gartenprojekte erfolgreich abgeschlossen. Am Departement Soziale Arbeit spezialisierte man sich auf die Erhebung der Bedürfnisse und die Analyse der Nutzung der Aussenräume. Zum Beispiel wurden nach Inbetriebnahme eines grossen Spaziergartens im Reusspark in Niederwil (AG) während eines Jahres die Aktivitäten der demenzkranken Bewohnerinnen und Bewohner analysiert und in der Folge die Nutzungsmöglichkeiten optimiert.

Lange Zeit wurde den Gärten von Alterseinrichtungen keine Bedeutung beigemessen. Die Rasenflächen

und Hecken mussten mit möglichst wenig Aufwand unterhalten werden können, als Aufenthalts- oder Lebensorte wurden sie nicht angesehen. «Inzwischen beginnt sich die Einsicht durchzusetzen, dass die Bewohnerinnen und Bewohner weder Gäste noch Patienten sind, sondern Menschen, die dort leben, und dass die wenigen Räume, die ihnen noch zur Verfügung stehen, umso sorgfältiger gestaltet sein müssen.» Erst seit einigen Jahren richte sich das Interesse vermehrt auch auf die Aussenräume. Der Demenzgarten im Reusspark gilt als Vorzeigebildung, und die Forschungsergebnisse leisten einen Beitrag zu einem zeitgemässen Umgang mit Demenzkranken, «der vielerorts noch immer von Berührungängsten geprägt ist», wie die Dozentin Trudi Beck sagt. ■



Forschung an der ZHAW Soziale Arbeit: Alt werden im Gefängnis

Welche Auswirkungen haben die demografischen Veränderungen und die Veränderungen in der Rechtsprechung nach der Annahme der Verwahrungsinitiative auf die Gefängnisse? Wie geht man mit Inhaftierten um, wenn sie das Pensionsalter erreichen, vielleicht pflegebedürftig werden? Dank der Unterstützung durch den Schweizerischen Nationalfonds und drei Institutionen des Straf- und Massnahmenvollzugs konnte der Frage nachgegangen werden, mit welchen Alltagsbelastungen die alten Insassen während ihres Haftaufenthalts konfrontiert sind und welches die damit verbundenen Herausforderungen für das Vollzugspersonal sind. In einem ersten Schritt wurde mittels sekundärstatistischer Analyse der Daten des

Bundesamtes für Statistik eine Bestandesaufnahme alter Insassen für die gesamte Schweiz gemacht, in einem zweiten Schritt wurden ältere Insassen und Vollzugsmitarbeitende des Strafvollzugskonkordats der Ostschweiz befragt. Ziel des Projektes war, bessere Kenntnisse über die Belastungssituationen der älteren Insassen zu erhalten und zu eruieren, mit welchen Herausforderungen das Personal bei der Zielgruppe konfrontiert ist. Die Studie soll Grundlagen für die Planung von Vollzugspätzen für ältere Menschen im Straf- und Massnahmenvollzug liefern. Die Studie «Alt werden im Straf- und Massnahmenvollzug» wurde von Barbara Baumeister geleitet, Resultate werden im April 2011 vorgestellt.

Barbara Baumeister (links), Dozentin, Leiterin CAS Soziale Gerontologie; Thomas Gabriel, Leiter F&E, sowie (rechts) Trudi Beck, Dozentin, alle am Departement Soziale Arbeit.

«85-Jährige muss man nicht mehr verändern wollen»



Trudi Beck

sich die Soziale Arbeit leiten lässt, funktioniert dabei nicht: die Zukunftsgerichtetheit. Bei Jugendlichen intervenieren wir im Hinblick auf eine Zukunft, die besser, anders, gesünder sein soll als die gegenwärtige Situation, häufig auch mit präventiven oder erzieherischen Absichten. Das geht bei alten Menschen nicht. 85-Jährige muss man nicht mehr verändern wollen. In der konkreten Arbeit geht es vielmehr darum, einen Umgang mit unveränderbaren Situationen zu finden und Dinge auszuhalten. Die Personen, die in ihrem Beruf mit solchen Situationen zu tun haben, brauchen nicht nur die Sensibilität, sondern auch Konzepte, damit sie sinnvoll und würdig mit Themen wie chronische Krankheit, Leiden und Sterben umgehen können.

Was heisst das für die Ausbildung?

Beck: Es braucht einen breiten Zugang zum Thema Alter, zum Teil auch spezifische Fach- und Metho-

denkompetenzen, beispielsweise zur Frage, wie man die Bedürfnisse von Demenzkranken eruiert, wenn diese nicht mehr in der Lage sind, sich verbal adäquat auszudrücken. Ich beobachte zuweilen die Tendenz, dass man betagten Menschen Autonomie abspricht, dass man sie infantilisiert. Auch müssen wir unsere Fachleute hinsichtlich der Spannungsfelder schulen, die sich in diesem Feld der Sozialen Arbeit ergeben.

Welche Spannungsfelder meinen Sie?

Beck: Ich denke beispielsweise an Fragen von Sicherheit oder Hygiene versus Autonomie. Soll oder darf man einen Menschen an den Rollstuhl fixieren, um so das Risiko eines Sturzes zu minimieren? Ist es ethisch vertretbar, einen betagten Menschen unter Zwang zu duschen, weil man davon ausgeht, dass es richtig ist, sich täglich zu duschen? Oder reicht es, einen alten Mann einmal pro Woche zu duschen, wenn er dies seit sechzig

Jahren so gewohnt ist? Solche Fragen gilt es in der Aus- und Weiterbildung zu thematisieren, auch wenn es keine massgeschneiderten Antworten gibt.

Neben Ihrer Arbeit als Dozentin forschen Sie zum Thema Alter, insbesondere im Bereich der Gärten rund um Altersheime. Woher rührt Ihr Interesse?

Beck: Ich nähere mich selber mehr und mehr der Lebensspanne des Alters an und hatte private Berührungspunkte mit dem Thema, etwa als meine Mutter ins Pflegeheim musste. Hinzu kommt mein Interesse an Gärten und Institutionen, ich bin Biologin und Sozialpädagogin. Im Hinblick auf mein eigenes Alter habe ich den ganz und gar eigennützigen Wunsch, selber Institutionen anzutreffen, die mir gefallen! Auch wenn sich vieles getan hat in den letzten Jahren, sehe ich doch einiges, was man verbessern könnte, und ich finde, es lohnt sich, da zu investieren!

Interview Sarah Jäggi

Frau Beck, Sie unterrichten in der Weiterbildung zu gerontologischen Themen. Was ist das besondere an der Sozialen Arbeit, wenn sie sich mit alten Menschen befasst?

Trudi Beck: Alte Menschen stehen, wenn sie Leistungen der Sozialen Arbeit benötigen, häufig in der letzten Lebensphase. Ein grundlegendes Prinzip, von dem

Day one
and you're ready

Day one. It's the moment you've been waiting for. When you prove your worth, meet new challenges, and go looking for the next one. It's when your dreams take shape. And your expectations can be exceeded. From the day you join us, we're committed to helping you achieve your potential. So, whether your career lies in assurance, tax, transaction, advisory or core business services, shouldn't your day one be at Ernst & Young?

Take charge of your career. Now.
www.ey.com/ch/careers

ERNST & YOUNG
Quality In Everything We Do

© 2011 EYGM Limited. All Rights Reserved.

UNIVERSUM
TOP 100
IDEAL EMPLOYER
2010 STUDENT SURVEY

[Alfred Gilgen]

Ab 70 ist man für das «Programm» selbst verantwortlich

Er war einer der profiliertesten Bildungsdirektoren des Kantons Zürich. Seit 15 Jahren ist Alfred Gilgen in Pension. ZHAW-Impact sprach mit ihm über Bildung im Seniorenalter.

INTERVIEW: MARKUS GISLER

Herr Gilgen, Sie sind seit über 15 Jahren pensioniert. Als Bildungsdirektor des Kantons Zürich waren Sie immer ein wissensdurstiger Mensch. Nun sind sie 80-jährig. Hat der Bildungshunger nachgelassen?

Der Bildungshunger ist nie gestillt. Das ist keine Altersfrage. Aber man konzentriert sich im Alter auf das, was einem Spass macht. Mich interessiert immer noch die Politik, vor allem die nationale und internationale.

Was tun Sie, um den Hunger zu stillen?

Ich lese Zeitungen, schaue fern, gehe an Veranstaltungen und treffe mich mit Leuten zum Essen. Ich gehe ins Theater und in die Oper. Meine grosse Liebe war das Sprechtheater. Doch für ältere Leute wird das ein immer unmöglicheres Vergnügen. Heute wird im Theater nur noch geflüstert oder geschrien, jedenfalls vermisst man eine klare Aussprache. Es scheint, als sei es den Schauspielern «Wurscht», ob ihre Botschaft verstanden wird.

Wenn ich nichts verstehe, brauche ich auch nicht hinzugehen.

Wir hoffen, das Schauspielhaus liest dieses Gespräch. Bleiben wir beim Lesen. Was lesen Sie hauptsächlich? Wie informieren Sie sich?

Täglich lese ich NZZ und Tages-Anzeiger, dazu habe ich noch die Weltwoche abonniert. Selbstverständlich schaue ich mir Infosendungen und Filme am Fernsehen an. Bücher lese ich auch, aber meist fehlt mir dazu die Zeit. Kürzlich habe ich die Memoiren von Hitlers Sekretärin, Traudl Junge, gelesen. Und das Tagebuch des Arztes von Mao.

Zur Vorbereitung dieses Interviews haben Sie sich eine umfassende Dokumentation über Bildung im Alter aus dem Internet ausgedruckt. Wir staunen.

Ältere Leute sollten einen Computer benutzen und am Internet angeschlossen sein. Das hält wach. Beim Computer funktioniert ja immer mal et-

was nicht, der Drucker fällt aus oder ein Programm startet nicht. Da muss man überlegen, was zu tun ist. Das fördert die geistige Fitness. Sich in der Internetwelt zu bewegen, ist doch gescheiter, als immer nur am Stammtisch zu sitzen, was ich zugegebenermassen aber auch gern tue.

Seit wann benutzen Sie einen Computer?

Erst seit ich 72 bin, vorher habe ich keinen gebraucht.

Die Menschen werden älter und die Rentner werden zahlenmässig immer mehr. Damit steigt auch das Bildungsbedürfnis im Alter. Wie schätzen Sie das Angebot ein?

Das Bildungsangebot ist riesig. Kein Rentner kann behaupten, es gäbe kein genügend grosses Angebot. Manche in meinem Alter argumentieren, sie schafften es aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr an Vorträge und Veranstaltungen. Doch für alle andern gilt: Man

muss das Angebot nur nutzen.

Haben Sie nach ihrem Rücktritt je daran gedacht, nochmals ein Studium zu beginnen?

Nein das wollte ich nie. Mir hätte die Zeit dazu gefehlt. Ich erinnere mich an einen früheren Parteikollegen vom Landesring, Rechtsanwalt Walter Bächli. Nach seiner Pensionierung hatte er noch Griechisch studiert und schloss das Studium offiziell ab.

Wie empfanden Sie den Wechsel vom aktiven Berufsleben ins Rentenalter?

Am Anfang war ich immer noch stark beschäftigt. Ich hatte zwei gute Jobs als Verwaltungsrat. Ich war Präsident der NOK (heute Axpo) und Christoph Blocher berief mich in den Verwaltungsrats-Ausschuss der Ems-Chemie. Dabei war ich bei der Ems noch zuständig für die interne Weiterbildung. Christoph Blocher kannte ich aus dem Kantonsrat. Zudem wurde ich auch regelmässig für Referate aufge-



Der pensionierte Regierungsrat organisiert heute Opernreisen.

boten. Das dauerte, bis ich 70 war.

Danach liess die Nachfrage nach?

Ja, mit 70 beginnt die Zäsur. Ab 70 ist man schlagartig auf sich alleine gestellt und selber für sein «Programm» verantwortlich.

Und wie haben Sie dieses Programm gestaltet?

Ich wollte noch etwas tun, nochmals Verantwortung übernehmen. Weil mich das Militär immer fasziniert hatte, leite ich in der Gesellschaft für militärhistorische Studien Reisen zu historisch interessanten Orten im Ausland.

Ich begann, mich in den spanischen Bürgerkrieg einzulesen. Fünf mehrtätige Reisen nach Spanien habe ich zusammen mit einem Kollegen für jeweils 20 bis 25 Teilnehmern organisiert. Wie eingangs erwähnt, gehe ich gerne in die Oper. Deshalb organisiere ich zusätzlich zwei Opernreisen. Dieses Jahr fahren

wir einmal nach Kopenhagen und Oslo und ein anderes Mal ins Puccini Centre nach Torre del Lago bei Viareggio. Ob immer alles klappt, weiss man im Voraus nie, aber ich sage immer: «No risk no fun!».

Der Gesellschaftsvertrag besagt, dass wir in die Bildung der Jungen investieren, damit diese später zu grösseren Steuerzahlern werden, die wiederum das Bildungssystem finanzieren. Wenn jedoch ein Rentner nur noch zum Spass studiert, verursacht er bloss Kosten. Müsste demnach ein Rentner die Vollkosten eines Studiums selber bezahlen?

Das sind ja nur wenige, die ein volles Studium aufnehmen. Ich glaube, das würde sich nicht rechnen, der administrative Aufwand wäre wohl grösser als die Einnahmen. Anders wäre es, wenn die ins Pensionsalter vorrückenden Baby-Boomer plötzlich in Massen an die Uni drängten. Aber die meisten sitzen ja einfach hie

und da in eine Vorlesung wie an der Zürcher Senioren-Universität und unterziehen sich nicht dem aufwändigen Prüfungsprozedere.

Demographisch stehen wir vor einem Seniorenschub. Die Alterspyramide wächst. Sollte der Staat eigentliche Senioren-Unis finanzieren?

Es gibt meines Wissens keine funktionierenden Senioren-Universitäten mit voller Ausbildung und Prüfung. Wenn die Senioren studieren möchten, dann sollen sie das an den konventionellen Unis tun können.

Schweizer Studierende – wie früher schon jene in Wien – argwöhnen, dass ihnen ausländische Studenten ihre Studienplätze streitig machen. Braucht es einen Numerus clausus für Ausländer?

Der Zuzug von ausländischen Studierenden muss schon so geregelt sein, dass die hiesigen einen Platz an den Hochschulen haben.

Der Ansturm aus dem Ausland hat ja auch damit zu tun, dass im Ausland die Maturitätsquote 40 Prozent und höher ist. Im Kanton Zürich und generell in der Schweiz beträgt die Quote lediglich etwa 25 Prozent. Ist das erwerbspolitisch und wirtschaftspolitisch sinnvoll? Sollten nicht mehr junge Leute die Uni besuchen, damit die Spiesse mit dem Ausland gleich lang sind?

Aus zwei Gründen finde ich, die Quote sollte nicht erhöht werden. Erstens wollen wir kein akademisches Proletariat. Was nützt ein Hochschulabschluss, wenn man keine Arbeit findet. Zweitens war ich immer ein grosser Anhänger des dualen Bildungswegs, der Lehre, also berufliche Ausbildung gepaart mit schulischer Bildung. Wir dürfen dieses ausgezeichnete System nicht schwächen. Die schulischen Lernziele einer Lehre wurden laufend erhöht. Zudem bietet sich nach der Lehre die Fachhochschule an. Das Resultat für die gesamte Volkswirtschaft ist doch eindrücklich. Die Schweiz darf stolz auf ihr gesamtes Bildungsniveau sein. ■

8.12.2000
Am 24

15.11.1993
Am 18

24.12.1998
Am 10

14.11.1997
Am 03 cm

5.12.1996
97 cm

7.11.1995
89 cm

[Sozialversicherung]

Wie viel darf das Alter kosten?

Im Jahr 2040 werden 25 Prozent der Schweizer Bevölkerung über 64 Jahre alt sein. Ist das Alter überhaupt noch finanzierbar? Denn die Geburtenrate bleibt weiterhin tief, während die Zahl der Erwerbstätigen, welche die AHV-Renten finanzieren, stetig abnimmt. Und die Zahl der Rentenbezüger nimmt wegen der höheren Lebenserwartung weiter zu. Bis jetzt gibt es kein Patentrezept, wie diese Altersproblematik zu lösen ist.

ISO AMBÜHL

Die AHV-Rente soll im Alter einen Teil des ausfallenden Arbeitsverdienstes ersetzen. 2011 beträgt die maximale Einzelrente 2320 Franken, was im Jahr total 27'840 Franken ergibt. Heute beziehen rund 2,1 Millionen Menschen eine AHV-Rente. Das kostete 2009 35 Milliarden Franken. Diesen Ausgaben standen Einnahmen von 39,7 Milliarden Franken gegenüber. Zwei Drittel davon stammen aus Beiträgen der Versicherten und der Arbeitgeber, sieben Milliarden vom Bund, 2,1 Milliarden von der Mehrwertsteuer und 415 Millionen von den Spielbanken.

Alles in allem schloss die AHV-Rechnung 2009 mit einem Überschuss von 3,9 Milliarden Franken ab. Das Umlageergebnis, die Beiträge von Versicherten und Arbeitgebern minus Aufwand, war mit rund einer

Milliarde Franken positiv. Dank einem Anlagegewinn des AHV-Ausgleichsfonds von 2,6 Milliarden Franken verbesserte sich das Ergebnis auf knapp 4 Milliarden Franken.

Pessimisten rechnen mit roten Zahlen

Doch ist die AHV auf sicherem Fundament gebaut? Pessimisten rechnen damit, dass sie ab 2015 stetig in die roten Zahlen rutscht – und ohne Gegenmassnahmen bis etwa 2028 ihre Reserven von 42 Milliarden Franken aufbraucht. «Von einer Krise der AHV darf man derzeit aber nicht reden», betont Uwe Koch, Dozent im Bereich Sozialpolitik und Sozialversicherungen an der ZHAW, «doch der Handlungsbedarf wächst.»

Koch weist auf die doppelte demografische Alterung der Bevölkerung hin. Einerseits nimmt die Lebenserwartung stetig zu. 2011 ist

ein Sechstel der Schweizer Bevölkerung über 64 Jahre alt – 2040 wird es rund ein Viertel sein. Bereits in zehn Jahren dürfte ein gutes Drittel der Bevölkerung über 50 Jahre alt sein. Andererseits nimmt die Geburtenrate stetig ab: Im Jahr 1960 hatte eine Familien im Schnitt 2,4 Kinder – heute sind es noch lediglich 1,4.

Aufgrund der zunehmenden Alterung und des tiefen Geburtenniveaus verschlechtert sich das Verhältnis zwischen der Zahl der Erwerbstätigen, welche die AHV-Beiträge zahlen, und der Zahl der Renten beziehenden Bevölkerung. Laut Koch kamen 1948, im Gründungsjahr der AHV, 6,5 Personen als Beitragszahlende auf einen Rentner. Heute sind es vier Personen – und 2050, so schätzt man, sind es gerade noch zwei Erwerbstätige, die eine Rente finanzieren.

Vorläufig fehlt der Leidensdruck

Ist die Alterssicherung unter diesen Voraussetzungen künftig überhaupt noch finanzierbar? Für Uwe Koch ist die Antwort klar: «Das Alter darf so viel kosten, wie es der Bevölkerung wert ist.» Obwohl die Finanzierung der Sicherungssysteme im Alter weit herum als Problematik erkannt sei, fehle noch «der notwendige Leidensdruck», um eine Lösung voranzutreiben, sagt der Sozialexperte. Dazu komme, dass die AHV in der Bevölkerung als wichtigstes Sozialwerk sehr stark verankert sei: «Wer sie als Politiker allzu brüsk verändern will, riskiert politischen Selbstmord.»

Für die Zukunft gibt es kein Patentrezept. Die AHV-Debatte läuft seit Jahren. Kein Wunder, ist die 11. AHV-Revision nach Diskussionen in den Räten und einer Volksabstimmung im Jahr 2004 (68 Prozent Nein) noch nicht unter Dach und Fach.

In der Bevölkerung will man keinen Leistungsabbau. Davon ist Koch überzeugt. Für ihn wäre eine Flexibilisierung des Rentenalters eine gute Lösung: «Wir müssen vom fixen Rentenalter 65 Jahre für Männer und 64 Jahre für Frauen wegkommen.» Gleichzeitig gelte es Anreize zu schaffen, damit mehr Arbeitnehmer über das bisherige Rentenalter hinaus arbeiten, sagt Koch. Etwa für Akademiker, die spät in den Beruf kommen und eine höhere Lebenserwartung als Bauarbeiter haben, welche wegen körperlich belastender Arbeit bereits mit 62/63 in Pension gehen könnten.

Um mehr Finanzmittel generieren zu können, stehen verschiedene andere Möglichkeiten zur Debatte:

- Höhere Lohnbeiträge. Das ist – laut Koch – keine gute Lösung, weil die Erwerbstätigen zusätzlich belastet werden. Der solidarische Generationenvertrag käme weiter unter Druck.
- Höhere Mehrwertsteuer. Diese Lösung hätte den Vorteil, dass alle, auch die Rentner, mitbezahlen.
- Mehr Mittel dank Erbschaftsteuer. Im Jahr 2000 wurden 28,5 Milliarden Franken vererbt. Auch



Uwe Koch hat an der Universität Zürich Jurisprudenz studiert. Seit drei Jahren ist er Dozent für Sozialpolitik und Sozialversicherungen an der ZHAW, Soziale Arbeit. Er ist Co-Autor des Standardwerks «Ergänzungsleistungen zur AHV/IV: Darstellung, Charakterisierung und Wirkungsweise», Zürich: Schulthess, 2009.

für diese Variante müsste aber eine politische Mehrheit gefunden werden.

- Mehr Migration von jungen Leuten. Gut ausgebildete Einwanderer, derzeit vor allem aus Deutschland, generieren hohe Lohnbeiträge. Politisch eine eher schwierige Lösung.
- Eine höhere Erwerbsquote (mit Lohn) der Frauen, was eine gezielte Förderung voraussetzt.
- Wirtschaftswachstum. Dank guten Zahlen der Unternehmen sind Löhne und Boni hoch, was auch hohe AHV-Beiträge ergibt.

Höhere Investitionen in Bildung und Familie sind notwendig

Zwei Themen sind für Koch ganz wichtige Voraussetzungen für eine sichere AHV in der Schweiz: grössere Investitionen in Bildung und Familie. «Gute Schulen, Universitäten und Fachhochschulen sind in einer Dienstleistungsgesellschaft Voraussetzungen, damit gut ausgebildete

Fachkräfte für eine hohe Wertschöpfung sorgen, was eine gute Entlohnung und damit mehr AHV-Beiträge bringt», sagt Koch. Gleichzeitig müsse man auch in Familien mit Kindern, etwa mittels neuer Ergänzungsleistungen, investieren. Nur so könnten alle Heranwachsenden die Chancen einer guten Bildung packen, betont der Sozialexperte.

Das Problem der heute viel höheren Lebenserwartung betrifft nicht nur die AHV, sondern auch die berufliche Vorsorge (BVG), die deshalb viel länger Renten auszahlen muss, was grosse Kosten verursacht.

Bei allen möglichen Lösungen ist auch die ältere Bevölkerung gefordert. Dank ihrer Mehrheit kann sie jede Abstimmung torpedieren. «Die ältere Bevölkerung muss Hand bieten und sich an Lösungen für eine alternde Gesellschaft beteiligen», fordert Uwe Koch: «Eine Gerontokratie hebelt sonst den Generationenvertrag aus.» ■

Alt werden? Aber gern! – Alt sein? Nein, danke!

Mein Grossvater hat noch mit über 90 Jahren die Einladungen zu Seniorennachmittagen regelmässig abgelehnt: «Zu dene alte Lüt hock ich nôt ana!» Offenbar fühlte er sich jünger als all die 70- oder gar 80-Jährigen. Mit dieser Selbsteinschätzung war er keineswegs alleine. Mit zunehmendem Alter fühlen wir uns jünger, als wir sind. 75-jährige Männer beispielsweise unterschätzen ihr tatsächliches Alter durchschnittlich um 15 Jahre. Alt sind immer nur die anderen.

Jeder möchte alt werden, keiner jedoch alt sein

Dank neuer Freiheiten wird das individuelle «Älterwerden» als überwiegend positiv erlebt. Das typische Bild vom «Altsein» hingegen beelendet uns. Wir erwarten, dass Verluste und Belastungen bei Gesundheit, sozialen Beziehungen, Status, Leistungsfähigkeit und Autonomie unweigerlich zu geringerer Lebensqualität führen. Alt, gebrechlich, einsam, schwerhörig, inkontinent und abhängig, da kann man ja nur unglücklich oder gar depressiv sein. Im Begriff der «Altersdepression» findet diese Annahme ihre traurige Bestätigung.

Gibt es Altersdepressionen?

Das Schreckensszenario einer «überalternden Gesellschaft» und die Angst vor der «Volkskrankheit Alzheimer» haben der Erforschung von Altersprozessen zu einem überwältigenden Aufschwung verholfen, die vielfach geradezu verblüffende Ergebnisse hervorgebracht hat: Gross angelegte epidemiologische Studien wie die in den 90er Jahren durchgeführte Berliner Altersstudie haben gezeigt, dass messbare Belastungsfaktoren keinen direkten Schluss auf das subjektive Wohlbefinden zulassen. Paradoxiere Weise sind die meisten älteren Menschen zufrieden, trotz der mit dem Altern unweigerlich verbundenen Verluste; zufriedener gar als Menschen im mittleren Lebensalter. Während parallel zu wahrgenommenen Gesundheitseinbussen die Abhängigkeit mit zunehmendem Alter mess-

bar zunimmt, bleibt das subjektive Wohlbefinden bis ins hohe Alter stabil. Selbst von Demenz Betroffene bewerten ihre Lebensqualität deutlich positiver, als diese von den Angehörigen beurteilt wird. Und last but not least zeigen Daten zur psychischen Gesundheit im Alter, dass die Häufigkeit von Depressionen mit zunehmendem Alter nicht zu-, die Wahrscheinlichkeit erstmals zu erkranken sogar abnimmt. Depression ist also keine Alterserscheinung, sondern auch im Alter eine ernst zu nehmende Krankheit, für die im Übrigen auch bei alten Menschen nachweislich wirksame Therapieverfahren zur Verfügung stehen.



JUTTA STAHL, Psychotherapeutin und Dozentin am IAP Institut Angewandte Psychologie, hat den vorliegenden Beitrag verfasst.

Resilienz im Alter

Bis ins hohe Alter finden Anpassungsprozesse statt, die uns helfen, auch unter widrigen Umständen ein relatives Wohlbefinden zu bewahren oder wiederherzustellen. Diese Widerstandsfähigkeit, oder Resilienz, kennt keine Altersgrenze. Dass Bewertungsprozesse eine wesentliche Rolle spielen, hat zuletzt auch die Glücksforschung herausgefunden. Entscheidend für das Erleben von Glück sei unter anderem, ob man sich mit Menschen vergleicht, denen es besser, oder solchen, denen es schlechter geht. Das erklärt vielleicht, weshalb wir uns

mit zunehmendem Alter jünger fühlen, als wir sind: Wir vergleichen uns mit einer negativen Altersnorm, die in Wirklichkeit zwar so nicht existiert, uns aber hilft, trotz Altersgebrehen «noch» relativ zufrieden zu sein.

Der Fluch des positiven Altersbildes

Das negative Altersbild wird jedoch zunehmend verdrängt von einem die Chancen des Alters überidealisierenden Bild: von aktiven, sozial engagierten, sportlichen und attraktiven älteren Mensch. Was, wenn sich die Zufriedenheit im Alter zukünftig an diesem Massstab orientiert? Werden Alte dann reihenweise unzufrieden sein? Und damit nicht genug. Das übertrieben positive Altersbild suggeriert, dass man sich nur genug anstrengen und die Möglichkeiten der heutigen Gesellschaft geschickt nutzen müsse, um dem natürlichen Alternsprozess ein Schnippchen zu schlagen. Die unerwünschten Begleiterscheinungen des Alterns scheinen überwindbar durch aktive Gegenmassnahmen wie gesunde Ernährung, Fitnesstrainings, soziales Engagement, Hirnjogging oder letztlich Botox und Co. Wer krank und gebrechlich ist, hat demnach einfach nicht genug dagegen getan. Zu Ende gedacht, führt dieser Trend im Extremfall zu einer gesellschaftlichen Entsolidarisierung mit Alten und Schwachen.

Wir sind die Alten der Zukunft

Der Druck auf «die Alten» steigt. Sie sollen möglichst lange gesund, selbständig und nützlich bleiben. Wer alt werden möchte, kommt aber nicht umhin, eines Tages selbst alt zu sein. Wir sind die Alten der Zukunft. Schon von daher lohnt es sich für jeden von uns, an einem differenzierten Bild vom «Altsein» zu arbeiten – sei dies in der persönlichen Auseinandersetzung, oder im beruflichen Wirkungsfeld. Bereits jetzt beschäftigen sich verschiedene Disziplinen der angewandten Wissenschaften an der ZHAW in Aus- und Weiterbildung, Forschung und Dienstleistung auf die eine oder andere Weise mit Themen rund um das Alter. Es gibt aber noch viel zu tun. ■

[Altersgerechte Führung]

Der demografische Wandel im Unternehmen

Immer mehr ältere Angestellte werden das Berufsleben der Zukunft bestimmen. Diese gilt es altersgerecht zu führen – doch bei den heute aktiven Führungspersonen klaffen Einstellung und Verhalten auseinander, wie eine Studie ergeben hat.

SIBYLLE VEIGL

Die Prognosen sind eindeutig: Herr und Frau Schweizer werden immer älter. Heute sind rund 17 Prozent der Bevölkerung über 65 Jahre alt, gemäss Bundesamt für Statistik werden es im Jahr 2060 rund 28 Prozent sein. Die Babyboomer kommen selbst in die Jahre.

Der demografische Wandel wird auch die Arbeitswelt prägen. Der Anteil der Erwerbstätigen über 50 Jahre wird sich von rund 28 Prozent im Jahr 2007 auf rund 34 Prozent im Jahr 2050 erhöhen, schätzt das Bundesamt für Statistik. Mit den zukünftigen Problemen dieses demografischen Wandels befassen sich Sozialwissenschaftler, Ökonomen und Politiker.

«Was dies allerdings für die Mitarbeiterführung in Unternehmen bedeutet, wurde noch kaum untersucht», sagt Daniela Eberhardt, Professorin und Leiterin des IAP Institut für Angewandte Psychologie der ZHAW. Seit gut 25 Jahren beschäftigt sie sich mit dem Thema Führung

und Zusammenarbeit in der Beratung, in der Managemententwicklung, in der Lehre und angewandten Forschung sowie als Führungsperson. Der Frage, wie Führungskräfte in Unternehmen heute mit ihren älter werdenden und älteren Mitarbeitenden umgehen, ist sie in ihrer eben publizierten Studie «Mit Führung den demographischen Wandel gestalten» nachgegangen.

Um Einstellung und Verhalten der Chefs zu ihren älteren Mitarbeitenden zu erfahren, hat sie zusammen mit Margareta Meyer, Psychologiestudentin an der ZHAW, rund 400 Führungskräfte in der Schweiz und in Deutschland aus unterschiedlichen Branchen und aus Unternehmen verschiedener Grösse befragt: Engagieren sich Führungskräfte dafür, dass ihre Mitarbeitenden arbeitsfähig bleiben? Ermöglichen sie kontinuierlich die Teilnahme an Weiterbildungen, und stellen sie sicher, dass die Angestellten nicht übermässiger psychischer Belastung ausgesetzt sind? Passen sie ihr Füh-

ungsverhalten dem Alter der Mitarbeitenden an?

Das Positive vorweg: An mangelnder Einstellung liegt es nicht. Schon heute, so hat Eberhardt festgestellt, möchten Chefs die speziellen Fähigkeiten von älteren Mitarbeitenden gezielt einsetzen und die Vorteile von altersgemischten Teams nutzen. Die Führungskräfte erachten es als wichtig, dass ältere Mitarbeitende im Erwerbsprozess bleiben und dass ihre Arbeitsfähigkeit gefördert wird. «Dabei befürworten Schweizer Führungskräfte im Vergleich zu ihren deutschen Kollegen einen frühzeitigen Austritt stärker», sagt Eberhardt.

Veränderte Fähigkeiten im Alter

Vergleicht man die Einstellung allerdings mit dem konkreten Verhalten, so zeigen sich in einigen Punkten Unterschiede. Generell wird zwar der Verbleib im Arbeitsprozess befürwortet. Doch vor allem in Grossunternehmen wird der Verbleib von älteren Mitarbeitenden weniger stark unterstützt, und Per-

Konstante Weiterbildung und Wertschätzung

In Zukunft werden diejenigen Unternehmen der Konkurrenz voraus sein, die ihre älteren Mitarbeitenden individuell fördern und so deren Produktivität bis zum Pensionierungsalter erhalten. Ansatzpunkte für die dem Alter und dem Altern gerecht werdende Führung sind: altersspezifische Weiterbildungen, keine Monotonie und übermässige Belastung, Wertschätzung und Gestaltungsräume sowie realistische Aufgaben. Altersgerecht sollten auch Karrieremodelle und Laufbahnberatung sein. Und Human-Resources-Verantwortliche müssten in Zukunft im Unternehmen auf eine ausgewogene Altersstruktur achten und vor allem: altersneutral rekrutieren. Führungspersonen sind gefordert, mit ihren Mitarbeitenden die tägliche Arbeit so zu gestalten, dass sie arbeitsfähig bleiben und altersgerecht gefördert und eingesetzt werden – unabhängig davon, ob sie jung oder älter sind.



Daniela Eberhardt

sonen über 50 Jahre werden kaum mehr eingestellt. Führungskräfte von kleinen und mittleren Unternehmen seien da offener und stellen auch ältere Mitarbeitende ein, sagt Eberhardt.

Jedoch, so Eberhardt, sei die positive Einstellung sehr wichtig. Denn hier gelte es beim Führungstraining anzusetzen, wenn Verhaltensmuster geändert werden sollen. An einer individualisierten Führung, welche das Alter wie auch den Prozess des Alterns berücksichtigt, werde in Zukunft kein Chef vorbeikommen.

Was aber charakterisiert einen älteren Mitarbeitenden? Bis Anfang der Neunzigerjahre des vergangenen Jahrhunderts setzte man das Alter und das Altern bei allen Menschen mit dem Abbau und Verfall von Qualifikation und Leistung gleich. «Dieses Defizit-Modell ist heute dem sogenannten Kompensationsmodell gewichen», sagt Eberhardt. Heute stehe der Wandel der Fähigkeiten im Vordergrund.

Mit zunehmendem Alter nehmen Erfahrung, Routine und betriebsspezifisches Wissen zu, Verantwortungsbewusstsein, Genauigkeit und Beurteilungsvermögen werden grösser. Der ältere Arbeitnehmende kennt seine eigenen Grenzen besser

und begegnet Problemen im Berufsleben mit mehr Gelassenheit und der Fähigkeit zum Perspektivenwechsel. Abnehmend sind eher physische Fähigkeiten wie Muskelkraft, Reaktionsgeschwindigkeit sowie Seh- und Hörvermögen, zudem werden Informationen langsamer verarbeitet. Belastbarkeit und Aufmerksamkeit über längere Phasen sinken, und das Kurzzeitgedächtnis kann weniger speichern. Keine Unterschiede bei den Altersgruppen gibt es hingegen bei der generellen Informationsverarbeitung, der Sprachkompetenz, einfachen Reaktionsanforderungen und bei sprach- und wissensgebundenen Aufgaben. Jedoch: «Die Unterschiede zwischen den Personen sind grösser als der durchschnittliche altersspezifische Abbau einzelner Fähigkeiten», sagt Eberhardt.

Die Führungsperson als Diagnostiker

Die Führungsperson wird unter diesen Voraussetzungen zum Diagnostiker, der über hohe analytische und reflexive Fähigkeiten verfügen und sein eigenes Führungsverhalten flexibel auf die einzelne Person anpassen sollte. Die Herausforderung für Führungskräfte liegt auch darin, Mitarbeitende einerseits möglichst

individualisiert zu führen und die Mitarbeitenden andererseits möglichst gleich zu behandeln. Diesen Spannungsbogen zu meistern, ist nicht immer einfach.

«Dennoch ist es kein ‚nice to have‘-Thema», ist Eberhardt überzeugt. Mit der zunehmenden Nachfrage nach Arbeitskräften werde der Erhalt der Arbeitsfähigkeit der über 50-Jährigen letztlich für Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens entscheidend sein. Und was oft vergessen gehe, sagt Eberhardt: «Auch die Kunden werden älter.» Die Zeiten, wo Bewerbungen nach den Jahrgängen selektiert werden, dürften in Zukunft der Vergangenheit angehören.

▣ Daniela Eberhardt, Margareta Meyer. Mit Führung den demographischen Wandel gestalten. Individualisierte altersgerechte Führung: Wie denken und handeln Führungspersonen? Rainer Hampp Verlag, München, Mering 2011.

