



Wenn nicht wir, wer sonst?!

Neue Chancen
für die Generation 50plus:
Beruf, Engagement und Bildung
in der zweiten Lebenshälfte



29. Mai - 6. Juni 2010
Die Veranstaltungswoche
für alle, die anders alt werden
wollen



Eine Kooperation von ID55, VHS Herne,
Lernen vor Ort und vielen Partnern

Schirmherr:
Oberbürgermeister Horst Schiereck, Herne



www.id55.de www.herne.de/vhs



Inhaltsverzeichnis

1. Kongressablauf

Inhaltsverzeichnis
Programm
Teilnehmerliste

2. Grußworte

Begrüßung durch *Heike Bandholz*, stellvertretende Direktorin der VHS Herne, und *Susanne Schübel*, ID55-Gründerin
Grußwort zur Veranstaltung von *Horst Schiereck*, Oberbürgermeister der Stadt Herne und Schirmherr der Veranstaltung

3. Vortrag

Aktiv älter – Potenziale des Alters
Ein Vortrag von *Franz Müntefering (MdB)*, Bundesminister für Arbeit und Soziales a. D. und ehemaliger Vizekanzler

4. Workshop I: Graubärte statt Grünschnäbel

Älter werden im Betrieb oder wie Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Zukunft meistern können
Kurzbeschreibung, Impulsvortrag, Abstracts, Lebensläufe

5. Workshop II: Abschied vom Abschied

Was in der spät- und nachberuflichen Lebensphase alles möglich ist
Kurzbeschreibung, Impulsvortrag, Abstracts, Lebensläufe

6. Workshop III: Graue Haare – graue Zellen

Leben heißt lernen oder Kompetenzen fördern, nutzen und erhalten
Kurzbeschreibung, Impulsvortrag, Abstracts, Lebensläufe

7. Workshop IV: Mit Erfahrung gut

Zukunft wird aus Ideen gemacht – Praxisbeispiele für eine demografiegerechte Unternehmenspolitik in der Region
Kurzbeschreibung, Impulsvortrag, Abstracts, Lebensläufe

8. Hintergrund: Eine gute Einstellung

Best Ager – der Beschäftigungspakt für Ältere im Revier

Programm

10.00 Uhr

Get Together im VHS-Foyer

Guten-Morgen-Kaffee und Getränke
Porträt-Fotoshooting mit Bettina Engel-Albustin

10.30 Uhr

Eröffnung im VHS-Saal

Begrüßung

Heike Bandholz, stellvertretende Direktorin
der VHS Herne

Susanne Schübel, Journalistin und
ID55-Gründerin

Grußwort

Horst Schiereck, Oberbürgermeister der Stadt Herne und
Schirmherr der Veranstaltung

11.00 Uhr

Impulsvortrag im VHS-Saal

Aktiv älter – Potenziale des Alters

Franz Müntefering (MdB), Bundesarbeitsminister a. D.
und ehemaliger Vizekanzler

11.30 Uhr

Ausstellungseröffnung im VHS-Foyer

„Dem Wandel Gesicht geben –

Herner Porträts 2007 bis 2009“

Oberbürgermeister Horst Schiereck

Kongress-Kabarett

Esther Münch als PR-Frau Irma Heftich

Pausensnack, Kaffee und Getränke

12.00 Uhr

Workshops

Workshop 1

Graubärte statt Grünschnäbel

Älter werden im Betrieb oder wie Arbeitgeber und
Arbeitnehmer die Zukunft meistern können

Moderation:

Ulf Meinke, Wirtschaftsreporter,
Westdeutsche Allgemeine Zeitung

Referenten:

Antje Enderling, Leiterin Personal- und
Organisationsentwicklung, Hesse
Lacke & Beizen, Hamm
Dr. Stefan Lob, Best Ager – Der
Beschäftigungspakt für Ältere im Revier,
Geschäftsführer, Gafoeg gGmbH,
Gelsenkirchen
Stefan Pfeifer, Leiter, Abteilung Struktur-,
Wirtschafts- und Technologiepolitik, Deutscher
Gewerkschaftsbund NRW, Düsseldorf
Dr. Götz Richter, Bundesanstalt für
Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin/Initiative für
Neue Qualität der Arbeit, Dortmund

Workshop 2

Abschied vom Abschied

Was in der spät- und nachberuflichen
Lebensphase alles möglich ist

Moderation:

Dr. Doris Kohlmann-Viand,
Lebenskunst e.V., Bochum

Referenten:

Wilfried Niggemann/Bernd Wöhrenkämper,
IHK Senior-Expertenetzwerk, Mittleres
Ruhrgebiet
Susanne Stegemann, Wirtschaftsförderungs-
gesellschaft Herne mbH
Beate Tschöke, Koordinierungsstelle
„Bürgerschaftliches Engagement“ der
Stadt Herne
Willi H. Zehrt, Künstler, SenArt, Herne

Workshop 3

Graue Haare – graue Zellen

Leben heißt lernen oder Kompetenzen fördern,
nutzen und erhalten

Moderation / Referent:

Prof. Dr. Michael Falkenstein, Leibniz-Institut
für Arbeitsforschung, Technische Universität
Dortmund

Referenten:

Petra Sievers / Manuela Sieland-Bortz,
Projektleitung, „Lernen vor Ort“, Kommunales
Bildungsbüro Herne
Walter Theil, Schauspieler, Westfälisches
Landestheater, Castrop-Rauxel
Bernd Westemeyer, Vorstand,
„entsorgung herne“

Workshop 4

Mit Erfahrung gut

Zukunft wird aus Ideen gemacht –
Praxisbeispiele für eine demographiegerechte
Unternehmenspolitik in der Region

Moderation

Angela Siebold, Demografieberaterin, Siebold
Beratung und Coaching, Bochum

Referenten

Thorsten Fege, Projektleiter „Boxenstopp“,
Creos Lernideen und Beratung GmbH, Bielefeld
Jürgen Kern, Geschäftsführer, FAN Pflege-
dienst e.V., Ennepetal
Ingeborg Walczak, Best-Ager-Coaching,
Bielefeld
Andre Zalbertus, Geschäftsführender
Gesellschafter center.tv, Heimatfernsehen
Ruhr AG, Bochum

14.00 Uhr

Get Together im VHS-Foyer

Ende der Workshops und des Fotoshootings
Austausch der Teilnehmer

14.30 Uhr

Ende der Veranstaltung



Susanne Schübel

ID55-Chefredaktion

c/o JournalistenBüro Herne

Straßburger Straße 32

44623 Herne

Telefon: 02323 - 994960

Fax: 02323 - 99 49 19

E-Mail: schuebel@id55.de

www.id55.de

Heike Bandholz

Stellvertretende VHS- Direktorin

Kulturzentrum

Willi-Pohlmann-Platz 1

44623 Herne

Telefon: 02323 16 - 35 53

Fax: 02323 16 - 35 83

vhs@herne.de

www.vhs-herne.de

Herzlich willkommen!

Finanzkrise, Fachkräftemangel und demografischer Wandel: Deutschlands Wirtschaft steht vor großen Herausforderungen. Um den Wandel erfolgreich zu gestalten, darf das Wissen und die Erfahrung älterer Arbeitnehmer nicht verlorengehen. Wer heute 50 ist, hat noch mindestens 25 aktive Jahre vor sich, davon allein 15 im Beruf. Was müssen Arbeitgeber, was können Arbeitnehmer tun, um diese wichtige Schaffensphase in den Zeiten des Wandels zum Wohle aller zu nutzen?

Diesen Fragen widmet sich der 3. ID55-Kongress unter dem Titel „Wenn nicht wir, wer sonst?“, zu dem wir Sie ganz herzlich willkommen heißen. Unsere Vorträge und Workshops zeigen auf, welche Möglichkeiten es gibt, um die Weichen in die richtige Richtung zu stellen. Franz Müntefering, Gastredner am Kongresstag, hat es beim Interview dem ID55-Magazin schon gesagt: Wenn wir nicht selbst gestalten, dann werden wir gestaltet.

Wieder einmal greifen ID55 und die VHS Herne, unterstützt von vielen Partnern, Themen auf, die alle angehen, die anders alt werden wollen. Im Dialog mit Aktiven und Interessierten geben wir guten Beispielen und neuen Konzepten ein Forum. Unser besonderer Dank gilt Horst Schiereck, Oberbürgermeister von Herne, der auch für die 2. ID55-Veranstaltung die Schirmherrschaft übernommen hat.

Wir wünschen viel Spaß, gute Gespräche und inspirierende Erfahrungen bei der ID55-Eventwoche 2010. Wenn nicht jetzt, wann dann?

**Herzlichst,
Heike Bandholz
Susanne Schübel**

Wir dürfen die Generationen nicht spalten

**Vorwort des Herner Oberbürgermeisters
Horst Schiereck zum 3. ID55-Kongress
„Wenn nicht wir, wer sonst?“
am 29. Mai 2010 in der VHS Herne**

Wir hören immer: „Das Ruhrgebiet altert noch schneller als andere Regionen“. Für viele mag das ein gesellschaftliches Horrorbild sein, andere sehen das als Chance und Herausforderung und sagen: „Wenn nicht wir, wer sonst?!“ Das ist auch der Titel der diesjährigen Event-Woche von ID55. Gemeint und angesprochen ist die Generation 50plus, die die vielfältigen Möglichkeiten des Berufslebens gerade neu entdeckt.

Schon die erste Veranstaltung zum Thema „Wir sind viele und wir ändern alles!“ im Jahr 2007 machte ihrem Titel alle Ehre. In 2009 entstand dann die Aktionswoche „Das Beste kommt noch“, in der es vor allem um persönliche Lebensentwürfe im Alter ging. Die Macherinnen von ID55, allen voran Susanne Schübel, haben zahlreiche Kooperationspartner und -partnerinnen gefunden, darunter die Stadtbibliothek Herne, die städtische Gleichstellungsstelle, die Herner FilmWelt und allen voran die VHS, in deren Räumen der Kongress und auch die Workshops der Veranstaltungswoche stattfinden. In diesem Jahr kommen die Jobclubs der BestAger hinzu und auch das Projekt „Lernen vor Ort“ ist dabei.

Denn gewidmet ist die Event-Woche diesmal den Themen „Leben heißt Lernen“ und „Arbeit“. Genauer: es geht um das „Älterwerden im Betrieb“, um Chancen für Ältere in der Arbeitswelt von heute und morgen.

Deutschlands Wirtschaft steht nicht erst seit der Finanzkrise vor enormen Herausforderungen. Fachkräftemangel und demografischer Wandel sind die eigentlichen Stichworte. Umso wichtiger ist es, dass am Arbeitsplatz wie auch in der Gesellschaft Kompetenzen und Lebenserfahrung wertgeschätzt werden. „Wenn nicht wir, wer sonst?!“ – die Generation 50plus ist jetzt aktiv. Frau und Mann engagieren sich und sie wollen sich auch in der zweiten Lebenshälfte weiterbilden. Deshalb ist es wichtig, dass das Angebot an Informationen und Weiterbildung, an Beratungsstellen und Jobinitiativen für die BestAger auch vorhanden ist.

In unserer Stadt haben Einrichtungen wie die VHS, die Stadtbibliothek, die Gleichstellungsstelle ihre Programme und Beratungen darauf eingerichtet. Partner wie ID55, die JobClubs der BestAger oder das vom Bund geförderte Projekt „Lernen vor Ort“ unterstützen unseren Weg aufs Beste.

Die Menschen im Ruhrgebiet sind dafür bekannt, dass ein Wandel sie nicht lähmt, sondern dass sie Veränderungen für sich nutzen. Auch ID55, die vom Land NRW ausgezeichnete Initiative für alle, die im Ruhrgebiet anders alt werden wollen, zeigt uns, wie das geht – und dies überaus erfolgreich. Auf eine Diskussion über Sparmaßnahmen im Bildungsbereich, wie sie aktuell gerade wieder ins Spiel gebracht wird, dürfen wir uns nicht einlassen. Wir dürfen die Generationen nicht spalten. Wir müssen mehr intergenerativ arbeiten. Denn Bildung gehört der Jugend wie dem Alter.

Schon heute begleiten viele ehrenamtlich engagierte BestAger junge Leute als Trainer während ihrer Ausbildung oder als Mentor beim Start ins Berufsleben.

Welche Kompetenzen in den kommenden Jahren gefragt sind und dass es der Generation 50plus nicht darum geht, jungen Menschen Arbeit zu nehmen, sondern sie mehr noch als

bisher in ihrem Berufsleben zu unterstützen, auch darum wird es während des Kongresses und in der anschließenden Aktionswoche gehen.

Herzlichen Dank den Organisatoren, vor allem dem Team von ID55 sowie allen Partnern und Partnerinnen der Aktionswoche „Wenn nicht wir, wer sonst?!“

Und ganz im Sinne dieses Mottos wünsche ich unserer an Alter – aber hoffentlich auch an Weisheit – zunehmenden Gesellschaft möglichst viele junge Ideen für die Zukunft.



Horst Schiereck

Horst Schiereck

Oberbürgermeister der Stadt Herne



**Oberbürgermeister der Stadt
Herne, Fraktionsmitglied der
SPD im Rat**

Rathaus Herne
Friedrich-Ebert-Platz 2
44623 Herne
Telefon: 0 23 23 - 16 0
Fax: 0 23 23 - 16 21 00
info@herne.de

www.herne.de

*** 12. Juli 1948**

1975 bis 1979

gehörte Horst Schiereck als Fraktionsvorsitzender der SPD der Bezirksvertretung Eickel an und war in den Jahren 1979 bis 1984 als Bezirksvorsteher in Eickel tätig

1984 bis 1989

1984 wurde er in den Rat der Stadt Herne gewählt und hatte dort bis 1989 als Stadtverordneter den Vorsitz des Umweltausschusses inne

1989 bis 1994

war Horst Schiereck stellvertretender Vorsitzender und Sprecher im Planungsausschuss

1994 bis 2004

führte er den Vorsitz der SPD-Ratsfraktion

Am 10. Oktober 2004

wurde Horst Schiereck zum neuen Oberbürgermeister der Stadt Herne gewählt

1994 bis 2004

war er Mitglied der Verbandsversammlung des Kommunalverbandes Ruhrgebiet und wurde mit seiner Wahl zum Oberbürgermeister im Jahr 2004 Mitglied des Vorstandes der Verbandsversammlung des RVR (vormals KVR)

Im September 2007

übernahm er den Vorsitz der Verbandsversammlung des RVR

Demografischer Wandel ist nichts für Feiglinge

Wir sind noch mal dran.
ID55 – warum es wurde, was es ist

Von Susanne Schübel

Susanne Schübel
ID55 Chefredaktion
print und online
Straßburger Straße 32
44623 Herne
Telefon: 02323 - 99 49 60
Fax: 02323 - 99 49 619
E-Mail: schuebel@id55.de

Was heißt eigentlich ID55?

An einem sommerlichen Grillnachmittag in Herne wurde ID55 im Jahre 2005 geboren – als Initiative für alle, die (nicht nur) im Ruhrgebiet – anders alt werden wollen. Entwickelt wurde die Idee von der Zielgruppe für die Zielgruppe. Pate standen eine Redakteurin (*1956) aus Herne, eine Personal- und Organisationsentwicklerin (*1956) aus Bochum und eine Diplom-Grafikerin (*1960) aus Essen. Mit Blick auf ihren 50. Geburtstag machten sie sich auf die Suche nach neuen Lebensentwürfen für die zweite Lebenshälfte und einer anderen Definition des Alters.

Sie fanden zunächst die Buchstaben ID. Sie stehen im Namen für Idee und Identität – nicht nur auf Deutsch, sondern in vielen Sprachen. Die Zahl 55 klingt nicht nur gut, sie bezeichnet auch ein Geburtsjahr, das mitten in der Zielgruppe liegt. Gemeint sind die Babyboomer, diese millionenstarke Generation von Männern und Frauen, geboren nach 1945 und vor 1970. Gleichzeitig markiert die Zahl 55 auch eine für viele Menschen zentrale Lebenslinie, den Beginn des dritten Lebensalters, definiert vom Max-Planck-Institut für Bildungsforschung.

Die Marke für modernes Alter

ID55 ist die Marke für modernes Alter. Sie steht für einen selbstbewussten, kreativen Umgang mit dem Älterwerden in einer älter werdenden Gesellschaft. Deshalb zeigt die ID55-Fotoausstellung „Dem Wandel Gesicht geben“, der mittlerweile mehr als 400 Porträts zugrunde liegen, diese Generation so wie sie ist: erfahren, tolerant, mutig, fantasievoll und dynamisch. ID55 ist überparteilich, weltanschaulich neutral, beteiligungsorientiert und finanziell unabhängig. Ziel von

ID55 ist es, die Diskussion darüber, wie wir alle in 20 oder 30 Jahren leben wollen, auf breiter Basis anzustoßen und mitzuführen. ID55 führt Akteure des demografischen Wandels und Interessierte zusammen. Bei ID55 treffen zukunftsweisende und qualitativ hochwertige Ideen, Produkte und Dienstleistungen auf die Nachfrage einer anspruchsvollen Zielgruppe, die neue Orientierung sucht und braucht. Dies alles geschieht in einem eigenen Magazin, auf der Internetseite www.id55.de und bei regelmäßigen Veranstaltungen und Kongressen.

An wen richtet sich ID55?

ID55 richtet sich grundsätzlich an alle, die anders alt werden wollen – völlig unabhängig vom eigenen Alter. Man kann nämlich nicht früh genug damit beginnen, über das eigene Alter – mit rund 30 Jahren die längste Lebensphase – nachzudenken und Pläne zu schmieden. Diese Haltung jedoch hat (nicht nur) in Deutschland weder Tradition noch wirkliche Vorbilder. Unsere Ansprechpartner sind jedoch die Babyboomer, diese außergewöhnlich geburtenstarke Generation, die ab 2012 in den Ruhestand geht. Bis 2029 werden 12,8 Millionen dieser Männer und Frauen im Rentenalter zwischen 60 und 70 sein – so viele wie nie zuvor.

Für sie alle bedeutet es eine völlig neue Herausforderung, das eigene Alter in der älter werdenden Gesellschaft zu gestalten, denn sie sind fit, aktiv und hochinteressiert an den schönen Dingen des Lebens wie Reisen, Genuss und Kultur. Der Soundtrack ihrer jungen Jahre, der sie nie verlassen hat, ist der von Woodstock, von den Stones und den Beatles. Bildung für alle, Genossenschaften und Wohngemeinschaften, die Einführung der Antibaby-Pille, der Kampf für Emanzipation, für Frieden und gegen Kernkraft prägten und prägen ihr Denken und ihren Alltag. Diese Generation hat stets anders gelebt als alle anderen Generationen zuvor. Sie hat anders gearbeitet, anders gelernt, anders geliebt. In der Mitte des Lebens angekommen stellen die Babyboomer nun die am besten ausgebildete und finanziell abgesicherte Generation dar, die Deutschland je erlebt hat. All dies zusammengenommen ist der Grund, warum genau diese Menschen nun anders alt werden wollen.

ID55 und das Ruhrgebiet

Es ist kein Zufall, dass ID55 gerade im Ballungsraum Ruhrgebiet entstand. Schließlich gilt unsere Metropolregion – der Bertelsmann-Stiftung sei Dank – als „Laboratorium des demografischen Wandels“. Zumindest was die alten Bundesländer betrifft. Die Definition des Wandels „Wir werden weniger, älter, weiblicher und bunter“ bewahrheitet sich zwischen Duisburg und Dortmund, Haltern und Velbert schneller als anderswo. Was den demografischen Wandel betrifft, ist das Ruhrgebiet den übrigen alten Bundesländern um zehn bis 15 Jahre voraus.

Auch wenn er noch nicht wirklich optisch zu erkennen ist – der Wandel ist nicht aufzuhalten. Unsere Städte schrumpfen, die Geburtenzahlen gehen zurück, junge Fachkräfte verlassen die Region in Richtung Hamburg, Berlin, Stuttgart oder München, wo sie neue Wurzeln schlagen. Zurück bleiben die Älteren und die Menschen mit Migrationshintergrund. Zwei Themenbereiche lassen die Auswirkungen des demografischen Wandels in Schlaglichtern deutlich werden – Arbeit/Bildung und Wohnen.

Investition in Bildung

Schon heute klagen die Unternehmen über Fachkräftemangel, der sich in den nächsten Jahren weiter verstärken wird. Pro Jahr verliert der Arbeitsmarkt 150.000 Arbeitnehmer mehr als von unten nachwachsen. In zehn Jahren – so haben Statistiker errechnet – werden 1,5 Millionen Arbeitskräfte fehlen. Gleichzeitig tut eine Reihe von Unternehmen alles, um ältere Arbeitnehmer so früh wie möglich in den Ruhestand zu überführen. Und trotz aller finanziellen Anreize ist die Arbeitslosenquote 50plus nach wie vor viel zu hoch. Demgegenüber steht eine erschreckende Bildungsbilanz: 70.000 junge Menschen – davon viele mit Migrationshintergrund – verlassen in Deutschland pro Jahr ohne Schulabschluss die Schule. Die Pisa-Studien zeigen: Jeder fünfte deutsche Jugendliche kann lediglich auf Grundschulniveau lesen, schreiben und rechnen. Diese gigantische Verschwendung menschlicher Ressourcen durch eine Offensive für Bildung, Migration und Integration zu beenden gehört zu den wichtigsten Aufgaben bei der Gestaltung des demografischen Wandels.

Wohnen für alle

Die zweite Herkules-Aufgabe betrifft den Bereich des Wohnens. Die wenigsten Wohnungen und Häuser bieten Komfort ohne Ecken und Kanten, der es ermöglicht, so lange wie möglich selbstbestimmt in den eigenen vier Wänden zu leben. Überall fehlt es an Aufzügen und barrierefreien Hauseingängen. In den Wohnungen sind es die Bereiche Bad, Küche und Schlafzimmer, die ansprechend und qualitativ hochwertig generationengerecht gestaltet werden können und müssen. Das Kuratorium Deutsche Altershilfe hat einen Investitionsbedarf von 39 Milliarden Euro für Wohnungsanpassungen für mobilitätseingeschränkte Ältere errechnet – und das betrifft lediglich 2,5 von elf Millionen Wohnungen, die von Älteren bewohnt werden.

Gleichzeitig wird ein Umdenken erforderlich: vom Wohnen für Alte zum Wohnen für alle. Die Entwicklung von Stadtquartieren zu attraktiven Wohn- und Lebensräumen mit funktionierenden Nachbarschaften für jung und alt ist eine Hauptaufgabe für Planer und Politiker. Die Verbreitung und Anwendung der Gestaltungsphilosophie des Universal Design auf die Produkte und Dienstleistungen des täglichen Gebrauchs – Motto: Was für Alte gut ist, ist für alle gut – hat sich auch ID55 zur Aufgabe gemacht. Auf diesem Feld gibt es (nicht nur) im Ruhrgebiet viel zu tun.

Neue Märkte

Auch wenn die Medien nicht müde werden, von einer „demografischen Katastrophe“ oder vom „Krieg der Generationen“ zu erzählen, das Leben im Wandel bietet viele Chancen – für Industrie, Handel und Dienstleistung. Die älter werdende Gesellschaft schafft vielfältige Absatzmöglichkeiten für intelligente Produkte und Dienstleistungen, die das Leben der Menschen – unabhängig vom Alter – angenehmer und leichter machen.

Innovative Handwerker bilden kundenorientierte Netzwerke, um die Wohnwünsche der finanzkräftigen Zielgruppe 50plus erfüllen zu können. Die Rundum-Sorglos-Schönheitskur für die eigenen vier Wände nach dem Motto „Sie verreisen, wir renovieren“ ist nur eines von vielen Beispielen. Bodenebene Duschen, höhenverstellbare Küchenschränke, Waschtische oder Toiletten – es gibt immer mehr gute Ideen, die auch noch gut aussehen. Gemeinschaftliche Wohnprojekte

und generationengerechte Komfort-Immobilien finden reißenden Absatz, denn jenseits der 50 – wenn die Kinder aus dem Haus sind – denken viele Paare noch einmal neu über das Wohnen nach. Aus dem Grüngürtel ziehen sie zurück in die Innenstädte – am liebsten ins barrierefreie Niedrigenergie-Penthouse.

Das Gleiche gilt für die Gesundheitswirtschaft, den Tourismus und die Konsumgüterindustrie – angefangen vom Automobil über Handys bis hin zur Unterhaltungselektronik. Die Begeisterung der 50plus-Telefonierer für das selbsterklärende i-Phone von Apple spricht Bände. Hätte Apple-Gründer Steve Jobs sein Wunderding jedoch als „Seniorenhandy“ vermarktet, es würde wie Blei im Regal liegen. Kinofilme wie „Oben“ oder „Gran Torino“, die das Thema Alter neu, klug und mit viel Humor auf die Leinwand bringen, werden mit Preisen überhäuft. Kinobetriebe, die sich auf die Zielgruppe einstellen, melden ausverkaufte Häuser. Das Umdenken hat eingesetzt. Wer sich jetzt darauf einstellt, hat im Wettbewerb des Wandels die Nase vorn.

Demografischer Wandel – nichts für Feiglinge

Sichtbar wird, dass der demografische Wandel alle Ebenen unserer Gesellschaft erfasst und verändert. Er ist eine Querschnittsaufgabe für alle Generationen, kein Orchideen-Thema für ergraute Pessimisten. Demografischer Wandel geht alle an, diese Erkenntnis ist viel zu lange vernachlässigt worden. Und so kann jede neue Krise – ob Finanzen oder Klima – verdrängt das Thema von der öffentlichen Agenda verdrängen.

Herbert Grönemeyer, einer der liebsten Singer-Songwriter der Zielgruppe, hat es längst formuliert: Es wird Zeit, dass sich was dreht. Die Gestaltung des demografischen Wandels steht jetzt an. Und sie erfordert Mut und Fantasie. Diese Aufgabe ist nichts für Feiglinge, sondern für Frauen und Männer, die mit Spaß und Leidenschaft für bessere Bildung, mehr Zuwanderung, eine gezielte Stadtentwicklung und die Förderung von bürgerschaftlichem Engagement streiten und arbeiten wollen. Den „Krieg der Generationen“ – oft und gern zitiert von FAZ bis WAZ – gilt es zu verhindern. Es geht um nichts Geringeres als um die Vision von einem generationengerechten Deutschland. Und wie schon einmal sind es die Babyboomer, die aufgerufen sind, den Wandel zu gestalten. Wir sind also noch einmal dran. Und es wird gelingen.

Für alle, die anders alt werden wollen

ID55 – eine Chronologie

Sommer 2005

In Herne entsteht die Idee, das Thema Älterwerden in einer älter werdenden Gesellschaft unter besonderer Berücksichtigung der Babyboomer-Generation so in die Öffentlichkeit zu tragen, dass ein neues und positives Bild vom Älterwerden sichtbar wird. Dies soll mit einem eigenen Magazin, auf einer Internetseite und ganz besonders bei Veranstaltungen unter dem Motto ID55 gelingen. Initiatorinnen der Idee sind die Journalistin Susanne Schübel, die Unternehmensberaterin Angela Siebold und die Diplom-Designerin Susanne Zabel. Sie reichen das Konzept beim NRW-Wirtschaftsministerium für den Dienstleistungspreis Ruhrgebiet ein.

April 2006

NRW-Wirtschaftsministerin Christa Thoben zeichnet ID55 – für alle, die anders alt werden wollen mit dem Dienstleistungspreis Ruhrgebiet 2006 aus.

Oktober 2006

ID55 erhält eine bis März 2008 befristete Anschubfinanzierung vom Land NRW.

März 2007

Im Kunstmuseum Bochum und im Archäologie-Museum Herne tritt ID55 mit der Porträtkaktion „Gesichter des Wandels“ erstmals an die Öffentlichkeit. Die Zielgruppe steht Schlange, um sich von zwei Profi-Fotografen porträtieren zu lassen.

Juni 2007

Die Autorin und Soziologin Herrad Schenk liest in der Herner Buchhandlung „Koethers & Röttches“ aus ihrem Roman „In der Badewanne“.

Am nachfolgenden Wochenende eröffnet Herrad Schenk mit ihrem Vortrag „Vorhang auf für die neuen Alten“ den 1. ID55-Workshop im Kunstmuseum Bochum. Er wird als Open-Space-Veranstaltung durchgeführt. Schirmherrin ist Dr. Ottilie Scholz, Oberbürgermeisterin der Stadt Bochum. Parallel dazu geht die Porträktion „Gesichter des Wandels“ weiter.

Juli 2007

ID55 eröffnet After Work Lounges als regelmäßige Treffs für alle, die anders alt werden wollen, in Witten und Bochum.

August 2007

ID55 veranstaltet die erste ID55-Modenschau in einer Bochumer Boutique. Parallel dazu entstehen Reportagen und Berichte für das erste ID55-Magazin.

September 2007

Unter der Schirmherrschaft von NRW-Wirtschaftsministerin Christa Thoben findet unter dem Motto „Wir sind viele und ändern alles“ der erste ID55-Kongress in der Evangelischen Fachhochschule in Bochum statt. Grußworte sprechen u. a. Hernes Oberbürgermeister Horst Schiereck und die Bochumer Bürgermeisterin Gabriela Schäfer. Über die Herausforderungen und Chancen des demographischen Wandels sprechen u. a. Birgit Fischer, Vorstandsvorsitzende der Barmer Ersatzkasse Wuppertal, die Publizistin Barbara Sichtermann (Berlin) und Prof. Dr. Josef Hilpert vom Institut für Arbeit und Technik (Gelsenkirchen). Parallel dazu erscheint das erste ID55-Magazin als Sonderheft zum Kongress. Die Ausstellung „Gesichter des Wandels“ wird erstmals öffentlich gezeigt.

März 2008

Eine umfangreiche Projekt- und Fotodokumentation beendet die Förderphase des Projekts ID55.

Februar 2009

Gemeinsam mit der VHS Herne und vielen Partnern startet ID55 neu durch – bei der ID55-Eventwoche „Das Beste kommt noch“ unter Schirmherrschaft von Oberbürgermeister Horst Schiereck. In Workshops diskutieren Politiker, Wissenschaftler und Unternehmer mit den Kongressteilnehmern über neue

Perspektiven für die Generation 50plus in Zeiten des demografischen Wandels. Die Porträtaktion „Gesichter des Wandels“ wird fortgesetzt. Die nachfolgende Woche führt den ehemaligen Bremer Bürgermeister Henning Scherf („Grau ist bunt“) und die Autorin Dorette Deutsch („Wohnträume kennen kein Alter“) nach Herne. Abgerundet wird die Reihe durch einen Besuch der Best Ager-Komödie „Auf der Wilden Rita“ im Volkstheater Mondpalast und einen Kinobrunch mit dem Film „Kirschblüten Hanami“. Mehr als 500 Männer und Frauen nehmen an den Events teil. Zum Kongress erscheint die zweite Ausgabe des ID55-Magazins, die in einer Auflage von 10.000 Exemplaren im Ruhrgebiet verteilt wird. Die Ausstellung „Gesichter des Wandels“ ist drei Monate lang in der VHS Herne zu sehen.

März 2009

In der Gaststätte „Zille“ in Herne trifft sich ab sofort einmal monatlich die ID55 After Work Lounge. Die Treffs widmen sich einem Thema, das die Kongressteilnehmer mehrheitlich selbst auf die Agenda gesetzt haben: Wie kann ich in der zweiten Lebenshälfte meine Wohnträume in Erfüllung gehen lassen?

April 2009

Der Mondpalast von Wanne-Eickel und ID55 präsentieren gemeinsam das erste Konzert der Formation „Kaiserpark“ – für alle, die alt genug sind zum Fliegen. Mehr als 300 Gäste träumen und schwofen bei dieser Zeitreise durch 50 Jahre Rockmusik, gestaltet durch die Mondpalast-Stars Maewa Ferstl, Annette Weitzmann und Dirk Emmerich mit Bandleader Norbert Sollbach.

Oktober 2009

Angeregt durch die Diskussionen der After Work Lounge befasst sich eine ID55/VHS-Veranstaltungsreihe „Alles unter einem Dach?!“ mit dem Thema Gemeinschaftliches Wohnen. Zwei Exkursionen führen Interessenten zu Wohnprojekten in Bochum, Essen, Dortmund und Herne. Zwei Vorträge mit der WohnbundBeratung NRW vertiefen das Wissen. Parallel erscheint das 3. ID55-Magazin als Schwerpunktheft „Wohnen“.

Januar 2010

ID55 wird Partner des Programms „Lernen vor Ort“ und Mitglied

der Herner Bildungskonferenz. Themenschwerpunkt ist die Gestaltung des Übergangs von der spät- in die nachberufliche Phase unter besonderer Berücksichtigung der lebensbegleitenden Bildung.

Mai/Juni 2010

Unter dem Titel „Wenn nicht wir, wer sonst?“ widmet sich die 2. ID55-Eventwoche vom 29. Mai bis 6. Juni als Gemeinschaftsaktion mit der VHS Herne und vielen Partnern dem Thema Älter werden im Betrieb. Sie beginnt mit dem gleichnamigen Kongress. Die Schirmherrschaft hat erneut Hernes Oberbürgermeister Horst Schiereck übernommen. Als Gastredner konnte der ehemalige Bundesarbeitsminister und Vizekanzler Franz Müntefering gewonnen werden. In vier Workshops diskutieren Journalisten, Politiker, Unternehmer, Wissenschaftler und Arbeitsmarktexperten mit Teilnehmern über die Frage, wer im Unternehmen wichtiger ist: Grünschnäbel oder Graubärte.

Erstmals gezeigt wird die Bilderschau „Dem Wandel Gesicht geben“ mit Herner Porträts aus den Jahren 2007 bis 2009. Natürlich wird auch das Porträtshooting fortgesetzt, mittlerweile gehören mehr als 400 aussagestarke Fotos von Männern und Frauen zum ID55-Fotoarchiv. Weitere Highlights sind eine Lesung mit der ZDF-Nachrichtenfrau Petra Gerster und ein Kabarett-Abend mit der Bochumer Künstlerin Esther Münch. Ein Kochseminar mit dem Bochumer Spitzenkoch Daniel Birkner und der Kinobrunch zum Film „Dinosaurier – Gegen uns seht Ihr alt aus“ sind auf Anhieb ausgebucht. Die vierte komplett neugestaltete Ausgabe des ID55-Magazins rundet die ID55-Eventwoche ab.

Susanne Schübel

ID55-Gründerin, Redakteurin und Autorin
Geschäftsführerin PubliCreation GmbH/JournalistenBüro Herne



JournalistenBüro Herne

Straßburger Straße 32

44623 Herne

Telefon 02323 - 99 49 60

Fax 02323 - 99 49 619

info@jb-herne.de

www.jb-herne.de

* 3. September 1956 in Witten, verheiratet, zwei Söhne

1975 – 1981

Ruhr-Universität Bochum

1. Staatsexamen für das Lehramt der Sekundarstufe II
Anglistik/Germanistik

1981 – 1982

Redaktionsvolontariat bei der Westdeutschen Allgemeinen
Zeitung in Essen

1982 – 31. 12. 1996

- Lokalredakteurin, WAZ Dortmund
- Reporterin, WAZ-Zentralredaktion Essen
- Reisedakteurin, WAZ-Zentralredaktion Essen
- Leitung der WAZ-Ausbildungsredaktion
mit 28 Text- und Bildvolontären

1.1.1997 – 31.12.1999

Freie Journalistin im JournalistenBüro Essen

1. 1. 2000

Gründung des JournalistenBüros Herne mit dem
Schwerpunkt Presse- und Öffentlichkeitsarbeit,
Gesundheitskommunikation, Corporate Publishing und
Online-Redaktion

- Chefredaktion der Fachzeitschrift „Clinical Voice“
und „Clinical Voice Dental“
- stellv. Chefredaktion des Stadtmagazins „inherne“
- Chefredaktion der HOSCH news (dt./engl.)
- Chefredaktion ID55 print und online
- Chefredaktion Theatermagazin „Stratmann“

April 2006

Verleihung des Dienstleistungspreises des Landes NRW für
das Crossmedia-Verbundprojekt ID55 in Kooperation mit
Angela Siebold, Bochum, und Susanne Zabel, Essen

Mai 2007

Gründung der PubliCreation GmbH für Verlag, Werbung und PR als geschäftsführende Gesellschafterin

Juni 2009

Ausbildungskooperation für zwei PR-Volontäre mit der Stiftung Katholisches Krankenhaus Marienhospital

Referenzen (Auswahl):**Presse- und Öffentlichkeitsarbeit**

Zahnklinik im RÜ-Karree, Essen

Gastroenterologische Gemeinschaftspraxis

Hartmann – Hüppe – Felten, Herne

Privatbrauerei Moritz Fiege, Bochum

HOSCH Fördertechnik, Recklinghausen

Wohnungsverein, Herne

Wohnungsgenossenschaft Herne-Süd, Herne

Sozietät Kill – Frech, Herne

Restaurant in der Gesellschaft Harmonie, Bochum

ADFC NRW, Düsseldorf

Volkstheater Mondpalast von Wanne-Eickel, Herne

Wanne-Eickeler Kammerspielchen, Herne

RevuePalast Ruhr, Herten

Stefan Heucke, Komponist, Bochum

Online-Redaktion

www.garantiert-stratmann.com

www.hosch.de (Relaunch)

www.id55.de

Bücher

100 Objekte Herne, 2009

Aral Schlummer Atlas 1999 und 2000

Aral Freizeitkarten 2000

DAS Hotel-Atlas 2000

„Das unbekannte Deutschland – 150 Autotouren“, 1998

Radführer Ruhrgebiet – Stöppel Verlag, 1997

Demografischer Wandel und Fortschritt

Überarbeitete Fassung einer Rede, die Franz Müntefering, Bundesminister für Arbeit und Soziales a. D. und ehemaliger Vizekanzler, am 29. April 2010 auf Einladung der KKH-Allianz in Hannover gehalten hat

Wie lange wir leben, wie alt wir werden in Deutschland, wie gesund oder krank oder wie altersschwach wir alt werden, in welchem Umfang die Gesundheits- und Lebenshaltungskosten und Betreuungsbedarfe im Alter aus Versicherungsansprüchen bezahlt werden können, wie weit aus anderer Quelle bezahlt werden müssen, was das alles für den Arbeitsmarkt bedeutet, für die Leistungskraft unseres Landes, zentral: was das alles für das Miteinander der Generationen, für die Lebensqualität im Allgemeinen und für die selbstbestimmte Lebensweise des Einzelnen bedeutet, - das interessiert gesellschaftlich wache und verantwortungsbewusste Menschen und Organisationen und Institutionen zunehmend und Politiker natürlich auch.

Die Herausforderung wird noch komplexer, wenn die Eckdaten sich relativ rasch verändern. Und das tun sie. Dafür steht auch das Stichwort: Demografische Entwicklung in Deutschland von heute bis 2050. Entkommen kann dem Thema niemand. Wir sind alle Beteiligte und irgendwann, irgendwie, vielleicht, eher wahrscheinlich, sind wir persönlich Betroffene. Wir sind auch deshalb gut beraten, genau hinzusehen und uns für eine akzeptable Antwort zu engagieren.

Fakten und Trends, versicherungs-mathematisch belastbare Prognosen und spannende Essays zum Thema kennen wir alle. Viele Zusammenhänge und viele Details der Thematik finden immer wieder Eingang ins konkrete politische Handeln.

Trotzdem passiert zu wenig und es ist dringend, jenseits aller Einzelinteressen sich auszutauschen und die politische Dimension der skizzierten demografischen Entwicklung auszuleuchten und Handlungsfelder zu präzisieren und vorzubereiten. Nur so kann ein tragfähiger Gesellschaftsentwurf für die kommenden Jahrzehnte entstehen.

Das Wort „Fortschritt“ habe ich in den Titel genommen, um von vornherein den mäandernden, defätistischen Unterton zu konterkarieren, der sich in Deutschland schnell einstellt, wenn der demografische Wandel angesprochen wird. Als ob da ein Schicksalsschlag auf uns zurolle, eine unabwendbare Katastrophe gar.

Allerdings, um auch da nicht falsch verstanden zu werden: Ich schlage mich damit nicht auf die Seite der Ignoranten, die den lieben Gott sorgen lassen, sich gutgläubig auf situative Problemlösung verlassen oder die Spaß haben am Hütchenspiel. Nicht hinsehen, nicht zuhören, nicht drüber reden? Nein. Im Gegenteil. Denn das Problem ist Fakt. Kurz: Fortschritt ist möglich, Rückschritt allerdings auch, garantiert ist nichts.

Es gibt dicke Risiken, richtig. Es gibt gute Chancen, auch richtig. Die Frist für die Gestaltbarkeit der Dinge läuft bald ab, ist aber noch nicht abgelaufen. Es kommt auf uns an. Auf uns als Gesellschaft und Politik. Es gilt die unschlagbar richtige Regel: Das vernünftige Ziel fest im Blick, den Weg dahin finden und – entscheidend – ihn auch gehen. Im Sinne Helmut Schmidts: Visionen reichen nicht, es kommt aufs Handeln an. Wir wissen: Die persönlichen, individuellen Auswirkungen der demografischen Entwicklungen sind erheblich, auch die Herausforderungen an die Solidarität zwischen den Generationen und in der Gesellschaft insgesamt.

Diese wichtige soziale Dimension hat aber auch einen engen Bezug zu den ökonomischen Gegebenheiten, mit denen wir es zu tun haben und im Weiteren bekommen. Wie hoch wird in 20, 30, 40 Jahren in Deutschland das Wohlstandsniveau sein und wie gerecht verteilt? Wie eng hängt das zusammen mit der Entwicklung der EU in dieser Zeit? Schaffen wir es in Deutschland, in Wissenschaft, Produktion und Dienstleistung hochleistungsfähig zu bleiben und hinreichend viele und zahlungskräftige Abnehmer für unsere Ideen, Angebote und Produkte zu finden? Anders: Was müssen wir dafür tun, dass dies gelingt?

Es ist ja klar: Ein insgesamt hohes Wohlstandsniveau erleichtert die Lösung aller sich abzeichnenden Fragen. Es garantiert die Lösung nicht, aber es macht sie wahrscheinlicher. Denn alle, die Gerechtigkeit wollen, soziale Gerechtigkeit – ich auch – wollen diese Gerechtigkeit auf hohem Niveau. Gerechtigkeit hat mit Teilen und Verteilen zu tun, mindest gleich viel aber mit Prosperität und Wohlstands-Niveau. Gerechtigkeit kann man auch in einer armen Gesellschaft organisieren. Das meint aber niemand, der in Deutschland über soziale Gerechtigkeit spricht. Ich auf keinen Fall. Das Loblied aufs einfache Leben mag ich nicht. Es ist zu viel Hohn der Reichen und zu viel Mutlosigkeit der Schwachen darin.

Aber: Hohes Niveau pflanzt sich nicht automatisch fort. Unser Wohlstand ist nicht auf immer und auf jeden Fall gesichert, sondern er ist durch besondere Leistungen und dank besonderer Umstände erzielt und, ja, - auch teuer erkaufte. Teils auf Pump, teils auf Kosten der Substanz, jedenfalls auf Risiko für unsere Zukunft. Wir sind Wohlstandsland, bleiben es aber nur, wenn wir wirklich gut sind und uns anstrengen. Leicht wird das nicht. Illusionen und Ignoranz helfen gleich viel. Nämlich beide gar nicht. Realismus ist vonnöten. Dann ist Erfolg möglich. Beispiel: 2005 waren 37% aller Arbeitslosen länger als ein Jahr arbeitslos. 2009 waren es nur noch 29%. Die Tendenz stimmte, zumal auch die Gesamtzahl der Arbeitslosen in dieser Zeit deutlich sank. Die Anstrengung ist immer wieder neu erforderlich.

Dabei ist Wachstum sehr nützlich, mehr nicht. Wir wissen doch, dass Wachstum seine ökologischen und sozialen Ambivalenzen hat. Deshalb: Es hat sich einzuordnen. Wachstum darf nicht der alles dominierende Imperativ sein.

Wir brauchen Orientierung auf den Kern demokratischer und sozialer Politik.

Das Ziel also, das ich meine, lautet etwa so: 2040/50 soll unser Land auf hohem Niveau in einem Wohlstand leben, der gerecht verteilt ist, auch zwischen den Generationen, der nicht zerstörerisch ist für die Natur und nicht für andere Länder und deren Lebensperspektiven; der auch nachhaltig ist. Und das alles im Rahmen einer demokratischen und sozialen Gesellschaft, in der das Individuum ein hohes Maß an Freiheit hat, seinen ganz persönlichen Lebensentwurf zu leben.

Und das – und damit bin ich wieder beim speziellen Thema Demografie - , bei einer Bevölkerungsstruktur, die sich Schritt für Schritt verändert, auf der Zeitachse sogar massiv. Mit erheblichen Auswirkungen auf alles, was mit dem Erreichen genau des beschriebenen Zieles zu tun hat. Aber – es ist schon gesagt -: Ein Ziel zu haben, das reicht nicht. Entscheidend ist, den Weg dahin zu suchen und zu gehen. Die Fakten zu sehen und zu handeln. Nichts kommt von alleine. Über Demografie reden, ihre Wirkungen beschreiben, reicht nicht. Es muss mehr zu ihrer Gestaltung passieren.

Was ist die Rolle des Sozialstaates, der Sozialen Gesellschaft, der Familie, des Einzelnen? Was wird sich auf dem Arbeitsmarkt entwickeln? Welche Chancen auf gute Arbeit haben die Jungen, welche die Älteren? Haben die Menschen ohne Ausbildung überhaupt eine Chance? Welche Rolle spielt die Wanderung im Inland und welche die Bilanz von Ein- und Auswanderung über die nationalen Grenzen hinweg, einschließlich Integration?

Wie lange leben die Menschen in ihren vertrauten Wohnungen, ob Eigentum oder Mietwohnung, ab wann leben sie in stationären Einrichtungen? Bilden sich neue Wohngemeinschaftskulturen für Ältere heraus? Wie weit funktionieren die Netzwerke der Familien, auch wenn diese kleiner, bunter und mobiler werden? Welche Rolle fällt der sozialen Gesellschaft vor Ort zu? Wie kann das Gesundheitswesen diesen Entwicklungen gerecht werden, auch präventiv und palliativ und ambulant? Was geschieht, damit auch die letzte Wegstrecke Leben menschenwürdig verläuft? Diese letzte Frage ist im Übrigen eine, die zu oft unterlassen wird.

Bei allem ist klar: Dass es Wandel gibt, ist nicht neu. Er ist dem Menschenleben und der Gesellschaft immanent. Das war so und das bleibt so und die gelegentliche Verwunderung darüber ist nur verwunderlich. Und auch die Konsequenz steht fest: Den Wandel gestalten oder von ihm gestaltet werden.

Was passiert da eigentlich in unserer Gesellschaft?

Die individuellen Lebensentwürfe werden andere. Unsere Lebensentwürfe sind andere als die unserer Eltern und Großeltern. Und unsere Kinder und Enkelkinder kopieren unsere Lebensentwürfe auch nicht, sondern finden und erfinden neue, ihre eigenen. Gut so.

Und der Prozess geht weiter. Nicht staatlich oder ideologisch dekretiert, sondern ganz persönlich, originär, den Zeitläufen und ihren –neuen- Möglichkeiten entsprechend. Wir realisieren Interessen, erfüllen uns Wünsche, die auch Generationen vor uns schon hatten oder doch gehabt hätten, wenn diese schon damals annähernd aussichtsreich gewesen wären:

Länger leben, länger gesund leben, auch schwerwiegende Gesundheitskrisen bestehen, länger gesund im Wohlstand leben, mobil sein. Besonders bei Frauen: Nicht im Kinderbekommen und –haben sich erschöpfen. Und so weiter.

In unserer Zeit ist vieles davon und mehr möglich, weil die Lebensbedingungen andere sind:

Bei Ernährung und Hygiene, bei Vorsorge und Medizin, bei Geburtenkontrolle. Um wesentliche Veränderungen zu nennen. Man kann auch noch ein paar Gründe mehr aufzählen, die relevant sind und die ihrerseits doch schon wieder auf die Hauptgründe zurückverweisen:

Seit 65 Jahren Frieden in Europa, - das gab es noch nie. Über Jahrzehnte anhaltende Prosperität. Arbeitsschutz und Verbraucherschutz. Erfolge in Forschung und Entwicklung. Bessere Bildung für viele. Aber auch: Die Ausbeutung der Natur weltweit. Die rabiate Ökonomisierung aller Dinge. All dies hat Konsequenzen für die individuellen Lebensentwürfe und für das gesellschaftliche Leben.

Und unser Gesellschaftsentwurf wiederum muss dem gerecht werden, aber auch beachten und aufzeigen, dass die solidarische Gesellschaft unverzichtbar ist und Voraussetzung dafür, dass die individuellen Lebensentwürfe überhaupt gelingen können. Und zwar gelingen für die ganz vielen und nicht nur für einige wenige Privilegierte. – Das ist der grundgesetzliche Auftrag, für einen demokratischen und sozialen Staat. Wenn die individuellen Lebensentwürfe und der gemeinsam und politisch bestimmte Gesellschaftsentwurf zu stark differieren, gibt es Verwerfungen. Übereinstimmungen müssen angestrebt und Unterschiede deutlich gemacht werden. Die Zusammenhänge offen und öffentlich zu diskutieren, ist für deren Akzeptanz und für das Ansehen der Demokratie unverzichtbar. Ja, es ist wirklich Voraussetzung fürs Gelingen.

Also: Wie wollen wir gemeinsam leben? Was sind die Pflichten und die Rechte des Einzelnen? Welche Regeln geben wir uns als Gesellschaft?

Der Gesellschaftsentwurf ist nicht ausschließlich Sache der Politik. Aber gute Politik, praktisch-pragmatische auf der Grundlage sittlicher Werte, gelingt nur, wenn die Politik diese Aufgabe ernst nimmt und um den richtigen Gesellschaftsentwurf kämpft. Für ihn wirbt. Denn Politik darf nicht beliebig sein. Sie muss Richtung zeigen und haben. Ohne Ziele geht es nicht. Ziele, die auf belastbaren Werten gründen.

Wir haben in Sachen Grundwerte den Glücksfall Grundgesetz. Eine Gesellschaft, die die Philosophie und den konkreten Auftrag des Grundgesetzes ernst nimmt und lebt, ist damit auf gutem Weg: Menschenwürde, Art. 1.1. Freiheitsrechte. Glaubens- und Gewissens- und Meinungsfreiheit. Gleichheit vor dem Gesetz. Gewaltmonopol des Staates. Wir sind ein demokratischer und sozialer Bundesstaat.

Noch eines ist vorweg zu bedenken und festzuhalten: Die demografische Entwicklung ist von herausragender Bedeutung, aber sie ist keineswegs die einzige tiefgreifende Veränderung dieser Zeit. Dazu später noch einige Anmerkungen.

Dies als Aufriss.

Zu den Fakten und Trends in Sachen Demografischer Wandel:

Im Jahr Eins, vor rund 2000 Jahren, als Jesus auf der Erde unterwegs war, gab es schätzungsweise 200 Millionen Menschen auf unserem Planeten. Der Anstieg vollzog sich langsam: 1800 n. Chr. waren aus den 200 Mio. rund 900 Mio. Menschen geworden. Heute – 2010 – sind es etwa 6,5 Milliarden, 2050 – das ist so weit weg wie 1970 – werden es deutlich mehr als 9 Milliarden sein, eine Verzehnfachung innerhalb von 250 Jahren. Wie gesagt: Der Wandel ist nicht generell neu, die Tiefe der demografischen Entwicklung auch nicht, wohl aber die absolute Dimension und die Tendenz.

Europa war bei den Bevölkerungs- Entwicklungen lange Zeit Trendsetter und bleibt es wohl auch: Im 19. Jahrhundert stieg die Zahl der Europäer um 135%. Von heute bis 2050 wird sie um etwa 10% sinken, während die Bevölkerung in der übrigen Welt um 50% zunehmen wird. Natürlich sehr unterschiedlich über die Erde verteilt.

Von etwa Mitte dieses Jahrhunderts an geht es dann aber weltweit so weiter, wie heute in Europa: Weniger Kinder, mehr Alte, bald mehr Sterbefälle als Kinder, zuerst weniger Erwerbsfähige, dann bald die Abnahme der absoluten Zahl von Menschen.

1900 lebten etwa 1/3 aller Menschen in Europa, 2050 werden es nur noch 10% oder weniger sein. Das lässt sich voraussehen. Für Deutschland heißt das: Heute sind wir rd. 81 Millionen Menschen im Land. 2050 werden wir 65 Millionen sein. Und auch das nur, wenn wir bis dahin im Durchschnitt der Jahre einen internationalen positiven Wanderungssaldo von 100.000 Menschen pro Jahr haben. Zuletzt waren es gerade mal halb so viele. Ohne jeden positiven Wanderungssaldo, bei Saldo Null, würden uns bis 2050 weitere 4 Millionen Einwohner fehlen. Also aus 81 Mio. heute würden dann rd. 61 Mio.. Schon allein diese absoluten Zahlen machen unruhig.

Aber es ist ja komplizierter, denn die Alterskohorten verschieben sich gleichzeitig deutlich.

Der Rückgang an Geburten ist ein säkularer Trend, aber auch Wohlstand einerseits und Zukunftsskepsis andererseits wirken verstärkend. Je entwickelter eine Region, umso geringer die Zahl der Kinder. Das stimmt generell, aber nicht ganz, es bleiben weitergehende Fragen. Es gilt auch: Unsicherheiten lassen die Kinderzahl schrumpfen. Nach der Wiedervereinigung Deutschlands ging in Ost- Deutschland die Geburtenrate auf durchschnittlich 0,77 Kind je Frau zurück, also um rund die Hälfte. Man wusste nicht was kam und wollte sich wohl erst einrichten in der neuen Situation. Verständlich.

Für Deutschland insgesamt gilt: 1960 gab es 17,4 Lebendgeborene auf 1000 Menschen. 1994 waren es noch 10,5. Anders beschrieben: Von den 1940 geborenen Frauen haben 10% keine Kinder, von den 1960 geborenen Frauen haben etwa 25%, von den 1970 geborenen haben 30% keine Kinder. Von 1960, der Baby-Boomer-Zeit, bis heute hat sich die Zahl der jährlich Neugeborenen in Deutschland etwa halbiert. Und die nächste Elterngeneration ist deutlich kleiner. Was mit der übernächsten und der darauf folgenden sein wird, wissen wir heute noch nicht. Bleiben wir bei der Zeit bis etwa 2050.

An den Geburtenzahlen zeigt sich auch: Mit der Verlässlichkeit der Geburtenkontrolle durch Verhütungsmittel bei den Frauen selbst veränderte sich die Rolle der Frau in der Partnerschaft und in der Gesellschaft. Dass Paare heute weitgehend souverän entscheiden können, ob sie Kinder und wie viele und wann bekommen, ist gut so, was immer das demografisch auslöst. Es ist zweifellos ein Fortschritt in der Menschheitsgeschichte. (Nebenbei: Gesellschaftlich und politisch hat unsere Gesellschaft längst noch nicht alle nötigen Konsequenzen für die Frauen aus dieser Entwicklung gezogen. Die Gleichstellung der Frauen in Sachen Löhne und bei den Karrierechancen ist bei weitem noch nicht erreicht. Das ist erstens ungerecht. Aber zweitens auch ökonomisch schlecht: Ohne Raum für diese Potentiale wird in der Zukunft vieles nicht gelingen können. Stille Reserven müssen mobilisiert werden, bei den jungen Menschen und den älteren, aber auch umfassend bei den Frauen).

Prognosen zur Geburtenzahl bleiben trotz aller Erfahrungen auch für die Zukunft in gewissem Umfang unsicher. Die Fertilitätsrate ist zeitnah absehbar, aber wir wissen nicht, wie die individuellen Lebensentwürfe aussehen und wie welche Rahmenbedingungen darauf einwirken. Ihr 1. Kind bekommen Frauen heute deutlich später als ihre Müttergeneration, sind aber jung genug für weitere Kinder. Andererseits: Manchmal läuft die biologische Uhr schneller als die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sich klärt und auch das 1. Kind gibt es nicht.

Übrigens: Die Geburtenrate bei Ausländerinnen ist tendenziell sinkend und nicht mehr weit vom allgemeinen Durchschnitt in Deutschland entfernt. Das heißt auch: Türkische Frauen in Deutschland haben im Durchschnitt weniger Kinder als türkische Frauen in der Türkei; das passt zu der eben skizzierten Erfahrung.

Wenn schon die Zahl der Kinder in Deutschland derart rückläufig ist, ist dann wenigstens dafür gesorgt, dass diese Kinder optimale Startbedingungen haben? Und sei es auch nur wegen des Eigeninteresses von Eltern und Großeltern, die wissen, dass diese Kinder in 20-40 Jahren wesentlich mitentscheiden darüber, wie es der ganzen Gesellschaft und wie es speziell den Alten geht.

Das Bild ist uneinheitlich, teils krass gegensätzlich:

In vielen Familien, ich glaube: den meisten Familien, läuft es ordentlich bis ausgesprochen gut. Ich treffe auf viele kluge, aufgeweckte, angenehme, auch zielstrebige Kinder und Jugendliche, die offensichtlich auf dem Weg sind, stabile Persönlichkeiten und tüchtige Menschen zu werden. Lob ihnen und vielen Eltern, Großeltern, auch Lehrerinnen und Lehrern.

Aber wahr ist auch: Sprachliche und gesundheitliche Defizite bei Vorschul- und bei Schulkindern sind häufiger geworden. Auch Verhaltensauffälligkeiten. Das hat mit Armut zu tun, und deshalb brauchen ihre Eltern Arbeit und zwar ordentlich bezahlte, also gute Arbeit. Aber es geht auch um Zuwendungsarmut, um Bildungsarmut, um Erziehungsmangel, schlicht weg um Orientierungsmängel. Und damit wir das Problem nicht leichtfertig und möglicherweise falsch zuordnen: Es ist ausdrücklich nicht nur ein Problem für Kinder aus Elternhäusern mit Migrationshintergrund. Bei weitem nicht nur. Manchmal sogar im Gegenteil. Die große Zahl medialer Erziehungsratgeber zum Thema „Wie erziehe ich mein Kind richtig“ ist wohl auch Ausdruck verbreiteter Ratlosigkeit in Erziehungsfragen.

Wie sieht es nun auf der anderen Seite des Lebens aus: Die Lebenserwartung lag um 1800 n. Chr. bei rund 30 Jahren im Durchschnitt, bald liegt sie nun bei rd. 80 Jahren im Durchschnitt. Weltweit stieg die Lebenserwartung allein zwischen 1950 und 2000 im Schnitt von 47 Jahre auf 65 Jahre. Markante Veränderungen.

Wer in Deutschland die 60 erreicht hat, schafft es heutzutage als Mann im Schnitt bis rd. 81 Jahre, als Frau bis rd. 85 Jahre. Das alles ist schön. Der Trend ist prima. Dass die Aussicht auf ein längeres Leben als Fortschritt wahrgenommen wird, ist offensichtlich. Kaum einer, der nicht dabei sein will. 10 Jahre länger leben als die Generationen vor uns, heißt rd. 88.000 Stunden mehr Lebenszeit. Das ist übrigens mehr als die gesamte Berufsarbeitszeit des Lebens. (Und plötzlich stellt sich nebenbei die Frage, ob wir den rd. 70.000 Berufsstunden im Büro oder an der Werkbank in den rd. 700.000 Lebensstunden nicht vielleicht zu viel Bedeutung beimessen für die Frage, ob ein Leben gelingt oder nicht).

Mit diesem positiven Trend der Lebenserwartung verschiebt sich allerdings der Alters-Quotient deutlich: 2006 kamen in Deutschland auf 100 Personen im Alter von 20 bis 64 Jahren rd. 33 Personen, die 65 waren und älter. Also: Relation 3:1, nicht mehr 6:1 wie vor Jahrzehnten. 2030 wird diese Relation bei etwa 2:1 liegen. Also: Wenn alle zwischen 20 und 64 Arbeit haben und Beiträge zahlen, müssen zwei monatlich für eine Rente aufkommen, sofern nicht der Staat einen mehr oder weniger großen Teil der Renten aus der Steuerkasse zahlt. 2050 dann Relation 1,5:1, plusminus. Auf 100 Personen im Alter von 20 bis 64 kommen 65 Personen, die 65 Jahre und älter sind. In Hamburg eher weniger, in Brandenburg mehr. Die regionalen Unterschiede sind erheblich, genauer: die zwischen Ballungen und der Fläche sind drastisch. Der vergleichbare Alters-Quotient für die über 80-jährigen verändert sich bis 2050 gut und gerne um das 5-fache.

Das alles hat Auswirkungen auf die Rentenkasse. 1960 zahlten wir durchschnittlich 10 Jahre lang Rente pro Rentnerin oder Rentner. Heute 16-17 Jahre. 2030 ca. 20 Jahre lang. Tendenz steigend. Rentnerinnen und Rentner bekommen nicht weniger Rente sondern mehr, nicht pro Monat, aber in ihrem Leben. Das ist kein Trost, wenn die monatliche Rente zu niedrig ist. Aber es bleibt wahr: Finanzieren lässt sich das nur, wenn nicht nur länger oder mehr Rente empfangen, sondern auch mehr oder länger eingezahlt wird. Lange gab es den Trend, so früh wie möglich in Rente zu gehen, langsam kehrt er sich nun in eine vernünftige Richtung um.

In das Erwerbsleben geht man nicht mehr mit 16, wie im Durchschnitt 1950/1960, sondern mit 21, denn Schule und Studium dauern. Erfreulicherweise, - kein Vorwurf.

Doch die Grundrechenarten reichen, um zu sehen: Da klemmt was.

Natürlich gibt es die Möglichkeit, weniger Rente über das Umlageverfahren, also aus Beiträgen, zu finanzieren, aber mehr aus der Steuerkasse. Von dort kommen allerdings schon gute 80 Mrd. Euro pro Jahr, über 30% der Renten werden längst so finanziert. (Vom Bereich der Pensionen noch abgesehen; ein besonders Thema).

Im Haushalt 2010 des Bundes sieht das so aus: Ausgaben 320 Milliarden. Einnahmen 240 Milliarden. Netto-Kreditaufnahme 80 Milliarden, also neue Schulden. Von 320 Milliarden Ausgaben in runden Zahlen: 80 Mrd. für Renten, 10 Mrd. für die Krankenversicherungen, 40 Mrd. für den Komplex ALG 2, 40 Mrd. für Zinsen.

Wer mehr für die Rente aus der Steuerkasse holen will, muss mehr Steuern erheben oder anderweitig Ausgaben streichen, um zu verfügbarem Geld zu kommen.

Hier ahnt man, wie nützlich es sein wird, zusätzlich über Betriebsrenten, Riester-Rente oder auf andere Weise Vorsorge getroffen zu haben. Manches davon gab es schon. Aber längst nicht ausreichend. Mit der Rentenreform 2001 und danach wurden neue Möglichkeiten eröffnet und viele Impulse gegeben. In einigen Branchen ganz konkret. Unternehmen und Gewerkschaften wirkten da zielführend zusammen. Diese Ansätze müssen populärer gemacht und verbreitert und verstärkt werden. Denn flächendeckend wirkt das bisher bei weitem nicht. Viele hatten und haben dazu keine Chance oder keine Lust oder kein Vertrauen in die Sinnhaftigkeit und Verlässlichkeit solch langfristiger individueller Vorsorge. Da ist noch viel Überzeugungsarbeit zu leisten. Dieses zusätzliche Standbein hat seine Bedeutung im Gesamt-Kapitel Alterssicherung. Aber es hat auch seine Grenzen. Eine auskömmliche Rente aus dem System der Gesetzlichen Versicherung bleibt die zentrale Größe. Wer das aus den Augen verliert, riskiert sozialstaatliche Stabilität an einer zentralen Stelle. Die Gefahr von erheblichen Verwerfungen würde steigen. Verwerfungen zwischen Reich und Arm, zwischen Rente beziehenden alten Deutschen und erwerbstätigen jungen Migranten, zwischen Ballung und Fläche, zwischen denen mit und denen ohne Kinder. Verwerfungen beim Vertrauen auf unsere Demokratie und ihre Fähigkeit, solide Gerechtigkeit zu garantieren.

Wie gesund werden wir alt?

Relativ gesund, erstaunlich gesund auf jeden Fall.

Die Zunahme der Lebenserwartung beeinflusst jedenfalls die Krankheitskosten- darf man mutmaßen – weniger als die Renten – und die Pflegekosten.

Wenn auch der Expertenstreit nach läuft, ob mit einer Morbiditäts-Kompression zu rechnen ist (also: Zum Tode führende Krankheiten kommen später, finalisieren aber rascher) oder ob es eine Morbiditäts-Expansion gibt (also: Auftreten der Krankheiten etwa im gleichen Alter wie bisher, aber zunehmend lange Zeit gibt es erfolgreiche medikamentöse Behandlung).

Klar ist: Das Ergebnis hängt auch davon ab, ob Prävention ernster genommen wird, wie die Lebensstile sich entwickeln, welcher Art und wie schnell der medizinisch-technische Fortschritt vorankommt. Was wir heute hören: 2/3 der 65-jährigen und älteren haben mindestens zwei chronische Erkrankungen. 35% Männer und 40% Frauen über 65 nehmen neun und mehr Wirkstoffe in Dauertherapie. (In Klammern: Ich mag diese Zahlen eigentlich nicht glauben, aber sie sind aus einer Drucksache der Bundesregierung aus der Zeit der Großen Koalition, - sie stimmen also.)

Die Bemühungen um Erhalt der Gesundheit und um Bekämpfung von Krankheiten verbinden sich eng mit dem Thema Betreuung und Pflege. Eine hohe Kostenwelle scheint hier sehr wahrscheinlich. Prävention ist möglich und sie ist dringlich. Sie nutzt dem Einzelnen und allen. Und Vorbeugung beginnt früh, ganz früh. Bewegung und Sport speziell und richtige Ernährung und Arbeitsschutz gehören dazu. Auch Forschung hierzu und konkreter Anreiz zum Tun.

82% aller Pflegebedürftigen sind 65 Jahre und älter, jeder Dritte ist über 85. Die Zahl der über 65jährigen verdoppelt sich. Und die Zahl der über 85-jährigen vervierfacht sich bis 2050. Dann wird mit 4 bis 4,3 Millionen pflegebedürftigen Menschen in Deutschland zu rechnen sein.

90% aller häuslichen Pflegeleistungen werden von Privatpersonen erbracht. 73% der Hauptpflegepersonen sind Frauen. 40-50% der zuhause Pflegenden sind erwerbstätig. Der Pflegebedarf zuhause liegt im Durchschnitt bei deutlich über 3 Jahren. – Es zeigt sich, wie ungleich die Lasten heute verteilt sind auf die Schultern der Frauen und wie wichtig das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch in Bezug auf die Betreuung und Pflege von Familienangehörigen wird. Noch 2010 gibt es dazu Debatten- und Klärungsbedarf.

5% der ambulant Gepflegten und 25% derer in stationären Einrichtungen sind auf ergänzende Sozialhilfe angewiesen. Das sind Zahlen von 2005. Tendenz wachsend. Mit der Pflegeversicherung ist der Finanzbedarf voraussichtlich bis 2014/15 gesichert. Wenn alle im Lande zu der einen gemeinsamen Pflegekasse gehörten, kämen wir bis etwa 2030. Kurz: Der Entscheidungsbedarf wird bald dringlicher, 2011 unaufschiebbar.

Besonders bedeutsam bei alledem ist die Zahl der Demenzerkrankten, die in den nächsten Jahrzehnten von rd. 1 Million heute auf mindestens 2,5 Millionen anzusteigen scheint. Sie als Betreuungspflegefall nicht mitzuzählen und nicht voll einzubeziehen beim Start in die Pflegeversicherung Mitte der 90er Jahre war damals erklärlich, ist es aber heute nicht mehr, es löst nicht das Problem. Man muss das nicht lange erläutern. Das Problem wird dringender, es lässt sich nicht verdrängen. Hier gibt es eine Herausforderung besonderer Art. Es wäre gut, wenn wir denen, die da forschen und entwickeln, in einer konzentrierten Aktion, vielleicht in europäischer Gemeinschaftsleistung, mehr Geld und Rückenwind gäben. Wir dürfen uns mit dem Trend bei den Demenzerkrankungen nicht abfinden. Helfen und betreuen, klar. Aber auch versuchen vorzubeugen.

Andere sind zum Mond geflogen. Respekt. Es wäre doch ein gigantisches Ziel und ein segensreiches Ergebnis, wenn es gelänge, entscheidend dazu beizutragen, die Geiseln Krebs und Aids und Demenz einzudämmen – vielleicht irgendwann zu besiegen. Europa sucht doch immer große Ziele. Das wäre doch was. Die Betreuung im Sinne niedrigschwelliger Pflegebedarfs bedarf unserer Aufmerksamkeit. Dazu kenne ich keine erhellenden Zahlen. Aber ich komme noch darauf zurück.

Hier ist dieser Aspekt nur als Merkposten angesprochen. Als Hinweis darauf, dass sich viele Fragen der Versorgung und Betreuung stellen können, bevor überhaupt ein Stadium einer Pflegebedürftigkeit im Sinne der Pflegegesetzgebung eintritt. Einkaufs- und Putzhilfe, ärztliche Versorgung und Mobilität speziell im ländlichen Raum, eine barrierefreie Wohnung, Beratung bei Verbraucherschutzfragen und beim Umgang mit Formularen, auch bei testamentarischen Fragen und Patientenverfügung. Und mehr.

In diesem Abschnitt zu Aspekten der Lebenszeit ist eine Anmerkung zur Abschiedskultur in unserem Land unverzichtbar. Wie sterben Menschen bei uns? Die allermeisten möchten dann zuhause sein. Die weitaus meisten sind es aber nicht. Nicht wenige sterben ziemlich allein und nebenbei. Wie geschieht die letzte Strecke Leben, - das können übrigens Stunden sein, aber auch Wochen und Monate.

Bei allen anderen Aufgaben, die es auch anderswo anzupacken gilt: Der ausreichende, ambulante und stationäre Palliativ- und Hospizbereich muss ausgebaut werden und selbstverständlich sein. Die Lebensqualität einer Gesellschaft –um nicht zu sagen: ihre ethische und moralische Integrität– zeigen sich auch daran, wie sie mit Sterbenden und dem Sterben umgeht und mit denen, die von diesem konkreten Tod unmittelbar betroffen sind.

Wir brauchen mehr Bewusstsein für diese Problematik und brauchen die Arbeit an dieser Aufgabe. Im Übrigen auch und zwar zügig, um allen Versuchungen, -die in einer ökonomisierten Gesellschaft wie unserer wachsen könnten- vorzubeugen, an dieser Stelle Geld sparen zu wollen.

Zum Thema Wanderungen und ihre Bedeutung im Rahmen der demografischen Entwicklung: Die Gründe für Wanderungen sind vielschichtig. Einige hundert Millionen Menschen werden in den nächsten Jahrzehnten als Klimaflüchtlinge in der Welt unterwegs sein. Dass sie sich alle in überfüllte Slums in ohnehin armen Ländern flüchten und nicht vom Tisch der reichen Verursacher –und das sind wir auch– etwas abhaben wollen, können wir nicht erwarten. Die Hunger-, Gewalt- und Angst-Flüchtlinge kommen hinzu. Und das werden zunehmend viele sein.

Bis in die 90er Jahre galt: 20% der Weltbevölkerung erheben den Anspruch, auf alle globalen Ressourcen zugreifen, zumindest sie für den eigenen Wohlstand einsetzen oder erwerben zu können. Für die 80% anderen, wenn sie auch Wohlstand gewinnen wollen, gibt es diesen Ausweg –den Griff in Nachbars Naturschätze- nicht mehr. Die Erde ist aufgeteilt. Sie ist unendlich rund, aber endlich.

Sie kann 9 oder 10 Milliarden Menschen und auch noch mehr aushalten und ernähren, –grundsätzlich ja. Aber wir sind –aus altruistischen, aber auch aus sehr eigennützigen Motiven- klug beraten, mit Wissen und Können und Solidarität dazu beizutragen, dass überall auf der Welt vor Ort hinreichend Wohlstand erarbeitet werden kann, und zwar ohne dass der Planet absehbar verendet. Auch in Sachen Demografie ist unsere nationale Problemlage nur ein begrenzter Ausschnitt, der von den Ausläufern der internationalen demografischen Entwicklung ganz anderer Dimension und ganz anderer Art ziemlich heftig begleitet werden könnte.

Zu den anscheinend oder scheinbar kleineren Wanderungsbewegungen, die uns speziell betreffen und die für uns von Gewicht sind: Von den zur Zeit in Deutschland lebenden Menschen stammen etwa 20% aus dem Ausland oder sind hier als Kinder von Zuwanderern geboren. Rund 1/3 der Geburten stammen heute aus solchen Familien. In manchen Großstädten – manchen Stadtbezirken sowieso- sind Kinder aus Zuwandererfamilien bei den 5-jährigen und jüngeren in der Mehrheit. In 20,30,40 Jahren bestimmen sie das Bild, erheblich auch das Leben in diesen Städten. Sie sind dann Mehrheit. Menschen mit Migrationshintergrund sind in Deutschland durchschnittlich 10 Jahre jünger als die Menschen ohne. Diese Zahl unterstreicht den Trend.

Deutsche Auswanderer sind ein paar Jahre älter als die Zuwanderer, - auch das ein kleiner zusätzlicher Akzent in diese Richtung.

Unser positiver Wanderungssaldo über die nationalen Grenzen hinweg liegt weit hinter den 200.000 pro Jahr, mit denen voller Hoffnung mancherorts gerechnet wurde. Zurzeit liegt der Saldo sogar weiter unter 100.000 im Schnitt der Jahre. Wichtig: Wir reden hier über Menschen im Erwerbsalter und noch jüngere, über potentielle Eltern.

Unabhängig von der Außenwanderung ist auch die inländische erheblich. In den 20 Jahren seit dem Fall der Mauer sind im Saldo über 1,7 Millionen Menschen aus dem Bereich der ehemaligen DDR in den der alten Bundesrepublik gezogen. Vor allem junge Menschen, Frauen zahlreicher als junge Männer. Und es sind 3 Millionen deutschstämmige Aussiedler in dieser Zeit zugewandert. Mit deutschem Pass, aber viele doch nicht ohne Integrationsprobleme in Bildungseinrichtungen und Arbeitsmarkt.

Hinzu kommt der Konzentrationsprozess in Richtung Metropolregionen und Ballungen generell. Die Älteren und die Alten bleiben überwiegend wo sie sind, auch in der Fläche. Je nach großräumiger Situation dünnen diese Regionen über die Zeit aber stark bis total aus. Der Trend der Bevölkerungsabnahme läuft insgesamt gegen die Fläche und für die Verdichtung. Das hat Auswirkungen auf die gesamte Infrastruktur, auf die Lebensqualität generell. Und es ist ein sich selbst beschleunigender Faktor, weil die Kinder dort geboren werden, wo die junge Generation ist.

Schon jetzt sinkt die Zahl derer im Erwerbsalter kontinuierlich jedes Jahr deutlich um mehr als 100.000. Das entlastet den Arbeitsmarkt, besser: Die Arbeitslosenstatistik. Erfahrungsgemäß ist das gut für die Löhne. Es bewahrt uns in der gegenwärtigen Wirtschaftskrise auch vor voreiligen Entlassungen.

Aber 2050 werden in Deutschland statt der 44 Millionen nur noch ca. 26 Millionen im Erwerbsalter sein. Das klingt nicht mehr harmlos. Ist es auch nicht. Von heute bis 2050 geht die Zahl der 15 bis 49-jährigen von rd. 33 Millionen auf 21 Millionen zurück. Gerechnet bei 100.000 positiver Wanderungssalto im Schnitt

der nächsten 40 Jahre, also 4 Millionen plus Kinder, die in dieser Zeit von ihnen geboren werden.

1998, als Rot-Grün begann, waren noch 38% der 55-jährigen und älteren erwerbstätig. Heute sind es wieder 52%, eher mehr. Immerhin. Besonders bei den 55-60-jährigen hat sich was getan. Durch Einsicht, auch durch konkrete Programme der Unternehmen und der Politik. 1996 waren 50% der Befragten der Meinung, mit 60 in den Ruhestand gehen zu können, 2002 meinten das nur noch 30%. Man darf vermuten, die Angleichung von Wunsch und Wirklichkeit kommt auch seit dem noch voran. Diese Entwicklung ist ein hoffnungsvolles Zeichen, dass Wandel gelingen kann.

Das durchschnittliche Erwerbsaustrittsalter ist seit 2001 von 60,6 auf 62 Jahre angestiegen. Das kann sich fortsetzen. Ein Regel-Rententalter 67 bedeutet ein Plus von rd. 2 Millionen Erwerbstätige in 2030 und danach. Wir werden sie brauchen.

Von großer Bedeutung ist die Qualifikation derer im Erwerbsalter. Und da hakt es noch massiv: Von den 60-64-jährigen ohne beruflichen Abschluss sind rund 30% erwerbstätig, von denen mit abgeschlossenem Hochschulstudium noch rund 70%.

30% der Deutschen bekommen heute einen Hochschulabschluss, aber nur 14% der Migranten. Circa 40% der Migranten sind ohne Berufsausbildung, türkischstämmige noch mehr. 18% der Migrantenkinder sind ohne Schulabschluss.

Das Menetekel lässt grüßen: Erhebliche Arbeitslosigkeit bei gleichzeitig erheblichem Fachkräftemangel um 2030. Es ereignet sich in ca. 20 Jahren, wenn nichts passiert. Wenn Deutschland nicht endlich die Bildungs- und Integrationsprobleme qualifiziert auf den Punkt bringt und zu einer Erfolgsgeschichte macht. Noch kann einiges in gute Bahnen gelenkt werden. Noch – das heißt: Nicht mehr lange. Ein großer Tanker kann nicht auf der Stelle wenden. Er braucht zig-Kilometer, das heißt zig-Jahre. 2030 sind 30% derer im Erwerbsalter und 40% der Berufseinsteiger Menschen mit Migrationshintergrund.

Mit der Alterung der Bevölkerung verschiebt sich die Nachfrage teilweise vom Konsum zur Dienstleistung Mensch am Menschen. Auch da baut sich ein Problem am einschlägigen Arbeitsmarkt auf, etwa ab 2020: 1997 bis 2007 stieg die Zahl der im Gesundheits- und Pflegewesen beschäftigten um 260.000. Die Zahl der unter 35-jährigen in diesen Berufen sank im selben Zeitraum aber um 330.000.

Genug der Zahlen, von denen es in den einschlägigen Publikationen noch viele weitere gibt. Es gibt auch kleine und große Varianten dazu. Aber es ist eindeutig klar: Die demografische Entwicklung ist tatsächlich eine gesellschaftliche und politische Herausforderung erster Kategorie.

Zu der Frage, wie wir diese Herausforderung erfolgversprechend angehen können, wenige weitere grundsätzliche Anmerkungen und dann einige konkrete Vorschläge: Wir vergeuden in Deutschland kostbare Zeit, in der wir dringend den Gesellschaftsentwurf für die kommenden Jahrzehnte fixieren und in konkrete Maßnahmen fassen könnten und müssten.

Die Probleme verschärfen sich durch die Globalisierung und die damit verbundene Begrenzung nationalstaatlicher Handlungskraft. Wir denken nationalstaatlich, wenn wir über demografische Entwicklung sprechen. Unsere Gesetze gelten nationalstaatlich. Die berechnete Erwartung der Menschen in unserem Land an die politisch Verantwortlichen ist, dass wir ihre Interessen im Sinne des anfangs beschriebenen Zieles im Blick haben. Ihre aktuellen und ihre zukünftigen.

Aber das, was gleichzeitig weltweit passiert, ist von erheblicher Auswirkung auf unsere nationale Perspektive und unsere Handlungsmöglichkeiten.

Das Desaster, das die internationale Finanzindustrie uns eben vor die Tür gekippt hat, hat das drastisch illustriert und ist nicht bewältigt. Ob wenigstens das Schlimmste vorbei ist, will ich nicht mutmaßen. Dicke Zweifel sind wohl erlaubt. Neue Spekulationsgeschäfte an internationalen Immobilienmärkten, über die berichtet wird, und risikobehaftete Anleihen, die ab 2012 die globale Finanzwirtschaft belasten, versprechen nichts Gutes. Die Lage Griechenlands zeigt eine andere Dimension der Gefahren am Finanzmarkt und erfordert eine konzentrierte Anstrengung aller EU-Staaten, mindestens des Euro-Raumes.

Vorsicht. Unsere Demokratie ist in der alten Bundesrepublik gewachsen mit Wohlstand und sozialer Sicherheit. Sie ist in der Erfahrung der Menschen die andere Seite der Medaille Wohlstand. Blicke sie auch dann unangefochten stabil und unbeschädigt, wenn es mit dem Wohlstand und der sozialen Sicherheit nicht mehr so klappen würde?

Und die, die mit dem großen Geld spekulieren und Geld verleihen, das sie selbst nicht haben und sich deshalb Geld leihen bei Leuten, die zwar kein Geld haben, aber etwas verleihen, -wie wichtig ist denen Demokratie? Und zwar Demokratie, die nicht nur Wahlrecht und Wählbarkeit bedeutet, sondern Partizipation und dass die Würde des Menschen unantastbar ist. Und des Menschen heißt: Aller Menschen. Und dass die soziale Demokratie Solidarität braucht. Diese großartige demokratische Idee verträgt sich nicht mit der Ökonomisierung unserer Gesellschaft und der der Welt. Wir können nicht akzeptieren, dass Geld die Welt regiert. Wir müssen jedenfalls vermeiden wollen und nach besten Kräften verhindern, dass Demokratie und Wohlstand, Freiheit und soziale Sicherheit in Konkurrenz zueinander treten oder doch erscheinen. Sie gehören zusammen. Sonst würde es kritisch. Vieles, was wir sicher glauben, käme ins Rutschen.

Europa ist bei all dem eine Hoffnung. Kann eine Hoffnung sein. Könnte eine Hoffnung sein. Muß eine Hoffnung sein. Kann sogar ein Pfadfinder sein zum Nutzen der ganzen Welt für einen Weg mit bescheidenem Wachstum und doch sozialer Sicherheit und gelebter Demokratie. (Aber das ist ein besonderes Thema und führt hier zu weit. Man kann es nur anempfehlen. Es eilt. Wenn die 27 souveränen und demokratisch legitimierten Staaten der EU es nicht schaffen würden, gemeinsam den Wohlstand in Demokratie zu sichern, würde auch niemand sonst auf der Welt das schaffen oder auch nur versuchen. Es geht um viel. Die in hohem Maße wachstumspolitische Sicht der Dinge im Entwurf „Agenda 2020“ der EU zeigt das Dilemma).

Genug Zahlen, genug Mutmaßungen. Was muss man tun, was kann man tun, wenn man das alles nicht abwartend auf sich zukommen lassen, sondern es aktiv gestalten will?

Wichtige Vorschläge fasse ich knapp zusammen:

1. Mehr Zeit haben für die Kinder. Kindern mehr Zeit lassen. Nicht jammern über die Kinder, die fehlen. Sich kümmern um die, die da sind. Sie stark werden lassen. Maxime: Bildung ist Menschenrecht, nicht ökonomisch abgeleiteter Bedarf. Spezialisten können die jungen Menschen auch werden. Aber nur auch. Soziale Autisten dürfen sie auf keinen Fall werden. Ganztageeinrichtungen in der Schule und vor der Schule sind erstens für die Kinder gut und außerdem auch für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Und Bildung heißt auch Erziehung, also Orientierung.

Familienförderung meint Kinderförderung und muss sich für diese positiv auswirken. Die kinderfreundliche Ausgestaltung der Einrichtungen für Kinder (Krippe, Kita, Schule) ist faktisch Familienförderung und bleibt prioritär.

2. Einrichtung eines Bundesministeriums für Bildung und Integration. Eine Schlüsselaufgabe, die im engen Zusammenwirken mit den Ländern erfüllt werden muss. Wer in die Schule kommt, muss die deutsche Sprache können. Aber die Muttersprache der Familie muss deshalb nicht vergessen werden. Im Gegenteil.

Das kommunale Wahlrecht steht allen Menschen in unserem Lande zu, die mehrere Jahre hier leben. Und die doppelte Staatsbürgerschaft muss möglich sein; das Optionierungsgebot, wie es für in Deutschland geborene junge türkische Menschen gilt, muss aufgehoben werden. Integration ist aber generell kein ausländerspezifisches Problem. Leider wird der Begriff inzwischen meistens nur noch in solchen Zusammenhängen benutzt.

Integration steht für gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben in allen Bereichen, sozial und politisch, kulturell und materiell, in Bildung und Beschäftigung. Armut und Isolation und Diskriminierung verhindern Integration. Das gilt für alle Menschen, die in unserem Land leben. Womit auch noch einmal gesagt ist: Integration ist eine Sache auf Gegenseitigkeit. Nur wenn der Einzelne und die Gesellschaft –beide!- Integration wollen und ermöglichen und aktiv befördern, wird sie wirklich gelingen.

Die Forderung, dass „die sich bitteschön integrieren sollen“, beruht auf dem Missverständnis, als Mehrheit dürfe man das von Minderheiten oder Einzelnen fordern, selbst aber passiv bleiben, bestenfalls Anderssein dulden.

Und noch ein oft erlebtes Missverständnis von Integration ist damit angesprochen: Da wird von denen, die sich integrieren wollen sogar erwartet, dass sie werden wie die Mehrheit. Diese Mehrheit akzeptiert dann nicht die Eigenart derer, die sich integrieren wollen, sondern erwartet geradezu deren Angleichung, Assimilation also.

Integration heißt aber, im Sinne unseres Grundgesetzes, Akzeptanz des Anderen in seiner Eigenart. Und dies im Miteinander und nicht in einem von Desinteresse geprägtem Nebeneinander. Deutschland hat dringenden Bedarf an Debatte und Klärung hierzu. Das ausdrückliche oder stillschweigende Beharren auf einer deutschen Leitkultur führt in die Irre. Integration, dazu gehört auch: Kein Kind darf von der Schulbank in die Arbeitslosigkeit fallen, wirklich keines.

Die Brücke in Beschäftigung muss verlässlich sein. Das heißt konkret: Keine Warteschleife ins Irgendwie oder zum Nirgendwo, – sondern Ausbildung, qualifizierte! Und Arbeit. Fördern und fordern.

3. Unser Zuwanderungsgesetz muss auf Zuwanderung mit Integration ausgerichtet sein. Also Zuwanderung auch für komplette Familien. Integration, die sich auf das Grundgesetz gründet, nicht auf Nationale Leitkultur. Zirkuläre Arbeitsplatz-Wanderung begrenzt auf die EU-Bevölkerung. Zuwanderung aber darf nicht dem Zufall überlassen bleiben, muss gewollt und gestaltet werden. Und zwar jetzt, nicht in 20 Jahren im Fachkräfte-Notstand. Kommunales Wahlrecht, doppelte Staatsbürgerschaft, als Angebot für solche Zuwanderer und die, die schon hier sind, ist Gebot von Demokratie.
4. Das alles ist auch eine Entscheidung gegen die Fiktion Billiglohnland. Billig können andere besser. Unser Wohlstand hat mit Hochleistung zu tun, nicht mit Dumpinglöhnen. Angemessene Mindestlöhne sind obligatorisch. Dass das Lohnniveau erhebliche Auswirkungen auf Rentenkassen und Rentenansprüche hat, ist offenbar. Die klare Entscheidung – und Aktion! –

gegen sittenwidrig niedrige und sittenwidrig hohe Löhne gehört zu diesem Kapitel.

5. Die in den letzten Jahren gewachsenen Chancen Älterer am Arbeitsmarkt müssen weiter ausgebaut werden. Wir sind angewiesen auf ihr Wissen und Können und ihre Erfahrungen. Ihr Ausscheiden aus dem Erwerbsleben muss sich an der individuellen Erwerbsfähigkeit des Einzelnen ausrichten. Regelungen in Form von Altersteilzeit und Erwerbsminderungsrente u.a. haben sich bewährt und müssen weiterentwickelt werden. Die Solidarität zwischen Aktiven und Ruheständlern und die Stabilität der Rentenversicherung erfordern allerdings auch, eine gerechte Relation zwischen Lebensarbeitszeit einerseits und Ruhestand mit Rentenbezug andererseits anzustreben und durchzusetzen. 21 Jahre Bildung und 25 Jahre Ruhestand passen nicht zu 45 Jahren Berufstätigkeit, wenn die Erwerbsquote bei 75% liegt und wenn gleichzeitig die Zahl derer im Erwerbsalter drastisch sinkt und derer im Rentenalter steigt und wenn immer mehr länger Rente beziehen, die Einnahmenstruktur aber bestenfalls stagniert. Die Rentenversicherung kann nicht die Aufgaben der Arbeitslosenversicherung übernehmen. Bei der Beschäftigung für Ältere sind auch gesellschaftliche Aufgaben einzubeziehen. Soziale Jahre sind auch für Ältere möglich, -und von einigen ja auch faktisch schon praktiziert. In einer so zeitreichen Gesellschaft ist Einsamkeit und Isolation, wenn sie nicht ausdrücklich gesucht sind, vermeidbar. Netzwerke und Dienstleistungen haupt- und ehrenamtlich müssen eine größere Rolle spielen.
6. Wohnungen sind -niedrigschwellig und flächendeckend- alten- und behindertengerecht auszubauen. Mit Beratung und Unterstützung der Bewohner. Damit die älter werdenden Menschen –wenn sie es wünschen und die allermeisten wünschen es- möglichst lange in ihren angestammten Wohnungen und Quartieren wohnen bleiben können. Auch neue Formen von Stadtteilhäusern können Wege zeigen. Sozialräumlichkeit entsteht nicht immer von allein. Sie muss als Aufgabe erkannt, gewollt und realisiert werden. Wohnen ist mehr als ein Dach überm Kopf. Stadt ist mehr als die Ansammlung vieler Wohnungen.
7. Die Potentiale des Alters müssen herausgefordert und gefördert werden. Bei vielen geht es um das 3. Drittel des Lebens, mindestens um das 4. Viertel, nicht nur um einen noch so unterhaltsamen Rest im grellen oder sogar verdunkelten Abschiebezimmer. Die Älteren und die Alten müssen mit ihrer Art in der Mitte der Gesellschaft bleiben. Sie müssen Verantwortung behalten oder bekommen und sie müssen Verantwortung tragen. Auch in öffentlichen Angelegenheiten; sie müssen in den Institutionen der Demokratie und der Gesellschaft angemessen vertreten sein. Aber nicht zwingend an der Spitze. Das Senioritätsprinzip ist gerade dabei, sich zu überleben. Horizontale Karrieren oder simple Berufsbiographien sind auch ehrenwert. Demokratie kennt keinen Schaukelstuhl.
8. Der Sozialstaat mit seinen verbindlichen Regelungen von Pflichten und Rechten für alle ist unentbehrlich. Je konsequenter alle Mitglieder der Gesellschaft einbezogen werden, um so besser. Zusätzliche Altersversorgung muss rechtzeitig, ergänzend zur prioritären gesetzlichen Rentenversicherung, selbstverständlich werden. Ich meine: Obligatorisch. Die Pflegeversicherung muss in ihrer Funktion bestätigt und als komplette Volksversicherung ausgebaut werden. Die Ankündigungen der Koalition für den Ausbau der Pflegeversicherung – kapitalgedeckt zusätzlich obligatorisch - und die Lockrufe der privaten Pflegeversicherungen dazu riechen nach unvermeidlichem größeren Streit. Spätestens 2011 drängt das auf die Tagesordnung. Die Kinderkomponente, die heute mit 0,25% im Beitragssatz Pflege schon enthalten ist, ist zu bedenken. Sie gewinnt an Bedeutung.

Die ambulanten Palliativ- und Hospizdienste müssen rasch (!) flächendeckend wirksam sein. Die ärztliche Versorgung generell muss auch in den dünnbesiedelten Regionen sichergestellt

werden. Die Arbeitslosenversicherung muss noch stärker auch in die Rolle der Arbeitsversicherung wachsen. Der Sozialstaat ist grundgesetzlich gesichert und nicht disponibel. Sozialstaat und Subsidiarität sind keine Gegensätze, sie gehören zusammen.

9. Die Soziale Gesellschaft muss sich ihrer selbst bewusst sein. Sie ist von überragender Bedeutung für das Gelingen des demografischen Wandels. Sie manifestiert sich im Wesentlichen in den Familien und in den Städten und Gemeinden. Der Privat-Haushalt als Auftraggeber für Dienstleistungen gewinnt an Bedeutung. Vor Ort und im unmittelbaren Miteinander der Menschen in ihren Städten und Kiezen entscheidet sich Lebensqualität. Es muss belastbare haupt- und ehrenamtliche Netzwerke geben, die im Dienst am Menschen agieren und diesen Part nicht den Gesetzen des offenen Marktes überlassen. Da sind schon bisher viele Menschen einzeln, in Institutionen und Verbänden engagiert. Respekt und Dank, -das ist der eigentliche Kitt unserer Gesellschaft. Lebensqualität speist sich auch aus nichtmateriellen Quellen.

Die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien werden auch diesbezüglich wichtiger, gleichwohl können sie kein Ersatz sein für menschliche Nähe. Der Staat braucht den Sozialstaat. Die Stadt braucht die soziale Gesellschaft. Gelingen wird die Soziale Gesellschaft nur, wenn unsere Städte und Gemeinden handlungsfähig sind und bereit, die organisierte Solidarität der Gesellschaft zu ermöglichen und zu befördern. Wenn irgendwas in Sachen Steuerreform passieren soll: Die kommunale Finanzreform ist die wichtigste Aufgabe überhaupt. Konnexität muss garantiert werden. Die Bedeutung der Kommunen für die praktische Substanz eines demokratischen und sozialen Staates ist zurzeit noch unterschätzt. Die der Metropolregionen für die Zukunftsfähigkeit des Landes auch.

Viele Kommunen verlieren sogar die finanzielle Kraft, ihrer zentralen Aufgaben als Inspirator und Koordinator, als Berater und Unterstützer für ihre kommunale soziale Gesellschaft gerecht zu werden. Auch wenn es manchmal um Mini-Beträge geht. Die unglückliche und willkürliche Unterscheidung zwischen Pflichtaufgaben und freiwilligen Aufgaben verschärft das Problem, – weil den Städten die freiwilligen Engagements verboten sind, wenn der nötige Überschuss dafür in der Kasse fehlt. Hier gibt es Handlungsbedarf.

Das Stopfen von Löchern im Asphalt ist nicht wichtiger als die Sicherung von Jugendsozialarbeit und Elternberatung und Frauenhäusern. Was nicht heißt, dass die Schlaglöcher in den Straßen bleiben sollen. Wohl aber, dass beides getan werden muss. Die Kommunen brauchen dazu mehr Geld, Ausrufezeichen. Steuersenkungen und damit verbunden weitere Mindereinnahmen der Kommunen und ihre gleichzeitige Ermächtigung, neue kommunale Steuern und Gebühren einzuführen, sind eine Frechheit.

Es muss auch gesichert werden, dass solche Kommunen, die auch geringe Eigenanteile bei Investitionen nicht beitragen können, nicht von Förderprogrammen unterschiedlichster Art ausgeschlossen sind. Sonst verschärft sich ihr Elend nur weiter und sie sind z. Bsp. daran gehindert, ihrer gesetzlichen Pflicht zu genügen, eine ausreichende Zahl von Krippenplätzen einzurichten. Eine fatale Spirale nach unten beschleunigt sich für solche Städte. Wohlgemerkt: Hier geht es nicht um einige wenige Kommunen, sondern um viele. Und um das Selbstverständnis von Demokratie vor Ort. Wenn Räte nichts mehr entscheiden und nichts gestalten können, werden kommunale Wahlen und der Anspruch von Demokratie vor Ort zur Farce.

10. Die offene, von mir aus streitige Debatte zu den Wirkungen der demografischen Entwicklung muss geführt werden. In der Gesellschaft und in der Politik. In den Städten und Gemeinden. Das

Thema ist dabei vielschichtiger, als es hier angesprochen sein kann. Wir können im Handeln noch viel lernen. Das ist auch nötig. Die Politik ist gefordert. Aber nicht nur die Politik.

Die angedeuteten demografischen Entwicklungen sind im Fluß. Sie geschehen so oder ähnlich. Und bisher hat die Geschwindigkeit des faktischen Wandels immer noch den prognostizierten Wandel überholt. Er war rascher und tief greifender. Aber: Die Dinge passieren Schritt für Schritt. Es kommt nicht der große Bruch, nicht der Kladderadatsch. Doch mit jedem Tag untätigen Abwartens wird die Gestaltbarkeit begrenzter. Der totale Schock, der sofortiges rigoroses Handeln erzwingt, ist unwahrscheinlich. Deshalb ist die Gefahr groß, aus Angst vor der Schwierigkeit der Botschaft in der Deckung zu bleiben und die Verkündung der anstrengenden Nachricht anderen zu überlassen. Und so die Lösung zu verpassen.

Die Demokratie muss also ihren Respekt vor dem Handlungsfenster der Legislaturperioden ablegen und einen Gesellschaftsentwurf vorlegen, der Jahrzehnte umfasst. Sie muss dabei andocken an den konkreten Problemen und Aufgaben dieser Tage. Luftschlösser auf der grünen Wiese von Übermorgen helfen nicht. Aber wir dürfen auch nicht, weil anderes im Augenblick noch unpopulär ist, den Morast ungelöster Probleme fröhlich oder resignativ ignorieren. Denn wenn man erst richtig drinsteckt im Morast, hilft kein hektisches Gegenlenken mehr und kein Allradantrieb. Die am Steuer werden sich dann per Schleudersitz retten, aber die auf den billigen Plätzen werden chancenlos versinken. Jetzt muss gesteuert und gestaltet werden.

Was bedeutet das, wenn Ältere und Alte sich zu dieser Thematik zu Wort melden. Nichts Besonderes. Das beanspruche ich auch nicht. Ich sehe es mit Leidenschaft und mit Gelassenheit. Früher war ein alter Mensch selten und auch deshalb schnell ein Weiser. Aber wenn Alte tausendfach auftauchen, einige sehr alte, manche dement, - dann verliert die Altersweisheit ihre Exklusivität, auch ihren Charme. Klar. Allerdings verliert das Alter nicht sein Recht und seine Pflicht, an der Zukunft mitzuarbeiten. Auch das müssen wir üben und dürfen die Generationen- und Kohorten-Gläubigkeit nicht zu weit treiben. Ich habe nicht recht, weil ich älter oder alt bin. Aber umgekehrt gilt auch: Ich habe nicht unrecht, weil ich älter oder alt bin. Der Diskurs zum Thema, offen und intensiv, ist jetzt fällig.

Bleibt die Sache mit dem Fortschritt:

Das ist ja ein alter Streit, ob es Fortschritt gibt ja oder nein. Die einen verlassen sich auf den Fortschritt im Jenseits. Ich bin bei denen, die ihn hier wollen.

Geschichte hat keine natürliche, stringente, eingebaute, immanente Himmelsrichtung. Sie kann gute Wege gehen, mehr oder weniger. Sie kann schlechte Wege gehen, mehr oder weniger. Die Naturgewalten verursachen das und wir Menschen. Was nicht heißt, dass wir immer wissen, was wir bewirken. Gesinnungsethik reicht nicht. Verantwortungsethik ist gefragt. Der Wille des Menschen zum Fortschritt ist noch keine Garantie auf ihn. Irrwege sind möglich, Rückschritte auch. Aber auch Rückschritte müssen nicht sein. Die Zukunft ist offen für Fortschritt.

Und es gibt Fortschritt. Ich meine nicht den technischen Fortschritt, den gibt es auch und der ist auch interessant, aber –oft bewiesen- ebenfalls ambivalent. Es geht um den gesellschaftlichen Fortschritt. Ich denke an den Sozialstaat, der will, dass die Schwachen sich nicht bücken müssen vor denen, die geben, dass sie nicht um Hilfe betteln müssen. Im Sozialstaat haben alle Pflichten, aber auch Rechte. Deshalb ist mir der hl. Martin, der bereitwillig seinen Mantel teilt und den ich hoch schätze, keine hinreichende Alternative zum Sozialstaat. Die Privatisierung der Risiken ist ein Rückschritt. Die als Selbstbestimmung offerierte Individualisierung der sozialen Vorsorge führt leicht zur Entsolidarisierung. Und das ist Rückschritt.

Demokratie ist ein Fortschritt: Dass keiner weniger wert ist als der andere Mensch. Die Menschenrechte als internationale Norm sind ein Fortschritt. Die internationalen Gerichte auch. Die Internationalität des Kampfes gegen Hunger, für Bildung, gegen Gewalt, für Schutz vor Aids, - alles Fortschritt. Und Integration in unserem Land auch. Eine Gesellschaft in Deutschland, die als Soziale Gesellschaft und als Sozialstaat die Herausforderungen der demografischen Entwicklung besteht, in Wohlstand und gerecht für alle, das wäre auch Fortschritt. Ich finde es nötig und spannend, dafür zu streiten.

Bleiben noch zwei unverzichtbare Anmerkungen:

Vorsicht beim Kohortendenken. Es gibt Generationen, ja. Aber die Fragen von Gerechtigkeit und Solidarität, von Teilnahme und Teilhabe, von Partizipation und Fortschritt klären sich nicht nur zwischen Generationen, sondern auch und mindestens gleich intensiv zwischen denen mit Chancen und denen ohne, ob jung oder alt, und zwischen denen die haben und denen die nicht haben, den Erfolgreichen und den weniger Erfolgreichen oder gar Scheiternden. Die vernünftigen Jungen und die vernünftigen Alten müssen gemeinsam die vernünftigen Antworten suchen und durchsetzen und dazu das Vernünftige populär machen. Das Denken und Planen in Kohorten macht Sinn, aber es deckt die Aufgabe nicht ab. Es ist sogar eine Gefahr in der Debatte um demografischen Wandel; sie verdeckt leicht das massive Gefälle in den Kohorten selbst.

Und das führt zur zweiten Anmerkung:

Zur Gesamtverantwortung. Interessen zu haben und einzubringen, ist legitimer Teil der Demokratie. Ist Grundlage für die Kompromisse, die entwickelt werden müssen. Aber das ist eben nur ein Ausschnitt der Verantwortung, in der wir stehen.

Nur wenn heute und morgen und übermorgen berücksichtigt und die unterschiedlichen Startbedingungen und Lebensläufe aller im Blick bleiben, sind nicht nur Partikularinteressen im Spiel, sondern wirkliche Gesamtverantwortung. Und um die geht es auch beim demografischen Wandel und die besteht im Handeln.

Franz Müntefering

MdB, Industriekaufmann



Franz Müntefering

Deutscher Bundestag
Unter den Linden 50
10111 Berlin
Telefon 030 – 227 741 17
Telefax 030 – 227 7 61 00
www.franz-muentefering.de
franz.muentefering@bundestag.de

* 16. Januar 1940, Neheim-Hüsten
Verheiratet, zwei Töchter

Volksschule, Ausbildung zum Industriekaufmann

1957 bis 1975

Kaufmännischer Angestellter in der metallverarbeitenden Industrie; Mitglied der IG Metall

Seit 1966

Mitglied der SPD

1974 bis 1998

im Vorstand des SPD-Bezirks Westliches Westfalen

ab 1992

Vorsitzender

1998 bis 2001

Vorsitzender des SPD-Landesverbandes NRW

Ab 1992

Mitglied im Parteivorstand

1995 bis 1998

Bundesgeschäftsführer der SPD

Dezember 1999 bis Oktober 2002

Generalsekretär der SPD

März 2004 bis November 2005

Vorsitzender der SPD

1969 bis 1979

Stadtrat/Amtsvertretung Sundern

1992 bis 1995

Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales in Nordrhein-Westfalen

1995 bis 1998

Mitglied des Landtages von Nordrhein-Westfalen

vom 10. Juni 1975 bis 8. Dezember 1992 und seit 1998
Mitglied des Bundestages

27. Oktober 1998 bis 17. September 1999
Bundesminister für Verkehr, Bau- und Wohnungswesen

September 2002 bis November 2005
Vorsitzender der SPD-Fraktion

November 2005 bis November 2007
Bundesminister für Arbeit und Soziales und Vizekanzler

Oktober 2008 bis November 2009
Vorsitzender der SPD

Mitgliedschaften in Gremien des Deutschen Bundestages

Ordentliches Mitglied Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Stellvertretendes Mitglied Parlamentarischer Beirat für
Nachhaltige Entwicklung

Sprecher der AG Demografische Entwicklung

Graubärte statt Grünschnäbel

Älter werden im Betrieb oder wie Arbeitnehmer und Arbeitgeber die Zukunft meistern können

Wann und Wo
12.00 Uhr
Kulturzentrum Herne
Raum 201
Dauer: ca. 2 Stunden

Moderator
Ulf Meinke
Wirtschaftsreporter, WAZ Essen

Referenten
Antje Enderling,
Hamm
Dr. Stefan Lob,
Gelsenkirchen
Stefan Pfeifer,
DGB, Düsseldorf
Dr. Götz Richter,
Dortmund

Impulsvortrag

Die gute Nachricht ist: Die Menschen werden älter, bleiben länger gesund, können länger arbeiten. Die schlechte Nachricht: Sie *müssen* auch länger arbeiten, damit die sozialen Sicherungssysteme nicht kollabieren. Der demografische Wandel vollzieht sich rasant. Doch Politik, Wirtschaft und Gesellschaft hinken dieser Entwicklung hinterher.

Referenten

- Antje Enderling, Leiterin Personal- und Organisationsentwicklung, stellt ein systematisches betriebliches Gesundheitsmanagement vor – mit Blick auf das steigende Durchschnittsalter der Belegschaft.
- Dr. Stefan Lob, Initiator des Beschäftigungspaktes für Ältere im Revier, sagt: Wenn am Arbeitsplatz Wissen und Erfahrungen der Graubärte auf den Elan der Grünschnäbel trifft, profitieren beide voneinander und die Betriebe auch.
- Stefan Pfeifer, DGB-Experte für Struktur- und Wirtschaftspolitik, erklärt, wie Tarifverträge die Gestaltung des demografischen Wandels unterstützen können.
- Dr. Götz Richter, INQA-Arbeitsmarktexperte, entwickelt Vorschläge für ein systematisches Age-Management im Betrieb.

Workshop 1: Ulf Meinke, Wirtschaftsredakteur,
Westdeutsche Allgemeine Zeitung, Essen über notwendige
Veränderungen in der Arbeitswelt

Ältere Beschäftigte müssen ihren Platz haben – auch im Interesse Jüngerer

Die gute Nachricht ist: Die Menschen werden älter,
bleiben länger gesund, können länger arbeiten. Die
schlechte Nachricht: Sie *müssen* auch länger arbeiten,
damit die sozialen Sicherungssysteme nicht kollabieren.

Der demografische Wandel vollzieht sich rasant.
Gegenwärtig kommen – statistisch betrachtet – auf einen
Rentenbezieher mehr als drei Erwerbstätige. Im Jahr
2030 werden es vermutlich nur noch knapp zwei
Beschäftigte sein. Doch Politik, Wirtschaft und
Gesellschaft hinken dieser Entwicklung hinterher.

Mit den Reformen der vergangenen Jahre ergeben sich
neue Fragen. Es muss Arbeitnehmern auch möglich sein,
das Renteneintrittsalter von bald 67 Jahren tatsächlich zu
erreichen. Doch sind die Betriebe wirklich auf die
Generation 50plus eingestellt? Gibt es genügend Jobs für
ältere Beschäftigte? Sind flexiblere Berufslebensläufe
überhaupt realistisch? Lassen sich bewegliche
Übergänge in die Rente organisieren, um gesundheitliche
Belastungen aus der Arbeitswelt zu berücksichtigen?

Klar jedenfalls ist: Mit der Anhebung des
Renteneintrittsalters muss sich die Arbeitswelt so
verändern, dass ältere Beschäftigte ihren Platz haben –
auch im Interesse der jüngeren Menschen.

Ulf Meinke

Redakteur im Wirtschaftsressort der Westdeutschen Allgemeinen Zeitung (WAZ), Essen



WAZ Mediengruppe
Friedrichstraße 34-38
45128 Essen
Telefon: 0201 - 804 65 42
Fax: 0201 - 804 65 37
E-Mail: u.meinke@waz.de

www.derwesten.de

* 1975, Herne

Von 1996 bis 2001

Studium am Institut für Journalistik der Universität Dortmund

Von 1998 bis 1999

Volontariat bei der WAZ

2001

Nach Mitarbeit bei der Nachrichtenagentur Associated Press (AP) im Landesbüro Düsseldorf schloss Meinke sein Studium als Diplom-Journalist ab

Seitdem ist er in verschiedenen Funktionen als Redakteur der WAZ in den Ressorts Politik und Wirtschaft tätig

Von 2007 bis 2009

Korrespondent im Berliner Büro der WAZ

Seit 2009

Reporter im WAZ-Wirtschaftsressort

Workshop 1: Antje Enderling, Leiterin Personal- und Organisationsentwicklung, Hesse Lacke & Beizen, Hamm, über ein Konzept zum Gesundheitsmanagement im mittelständischen Betrieb

Weiterbildung und Gesundheitsbewusstsein sind die Lösung

Die Fa. Hesse ist Marktführer in Deutschland bei der Produktion von Lacken und Beizen für den Innenbereich und hat vor vier Jahren begonnen, ein systematisches betriebliches Gesundheitsmanagement einzuführen – mit Blick auf das steigende Durchschnittsalter der Belegschaft, welches jährlich durch abteilungsspezifische Altersstrukturanalysen ermittelt wird, aber auch, um noch besser präventiv bei den heute noch jungen Mitarbeitern anzusetzen.

Das Familienunternehmen gehört in Hamm zu den Vorzeigebespielen für eine „demografiebewusste“ Personalpolitik und wurde für sein Konzept mit dem „Dortmunder Personalmanagement-Prädikat 2008“ ausgezeichnet.

Die betriebliche Lösungsstrategie umfasst dabei drei Handlungsfelder:

- die konsequente Ausbildung
- die umfangreiche Weiterbildung auch und gerade für die älteren Mitarbeiter und
- die Stärkung des Gesundheitsbewusstseins der Mitarbeiter.

Gerade diese systematische Herangehensweise soll die Erhaltung der Leistungsfähigkeit und des notwendigen spezifischen Fachwissens für die Zukunft gewährleisten. Ein Arbeitskreis Gesundheit und paritätisch besetzte Gesundheitszirkel gewährleisten die aktive Beteiligung der Mitarbeiter und setzen viele Ideen zur Reduzierung von Belastungen am Arbeitsplatz frei.

Auf der Basis einer 2006 durchgeführten Mitarbeiterbefragung wurden die Bedürfnisse und Wünsche der Mitarbeiter zu den Themen Gesundheit und Betriebsklima evaluiert, um anschließend entsprechende Maßnahmen zielgruppenspezifisch umzusetzen.

Betriebsvereinbarungen z.B. zur Qualifizierung oder zum Rauchverbot bilden die kollektivrechtliche Handlungsgrundlage. Auch die Einbindung von Kennziffern im Gesundheitsmanagement oder des Bildungscontrollings in die Balance Score Card sind wichtig, um die Nachhaltigkeit und den Erfolg der Maßnahmen zu messen.

Antje Enderling

Diplom-Lehrerin, Leiterin Personal- und Organisationsentwicklung, Hesse Lacke & Beizen, Hamm



Hesse GmbH & Co.KG
Lacke und Beizen
Warendorfer St.r.21
59075 Hamm
Telefon: 02381 - 963117
personal@hesse-lignal.de

www.hesse-lignal.de

30. Juli 1964, Sandhausen, verheiratet, zwei Kinder

9/1983 - 7/1988

Studium an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg in den Fächern Geschichte, Psychologie, Pädagogik. Abschluss Diplom-Lehrerin
Postgradual: Ökonomie, Soziologie/Statistik, EDV und Arbeitswissenschaft

8/1988 - 1/1990

Wissenschaftliche Assistenz Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg; Tätigkeit in Forschung und Lehre

2/1990 - 10/90

Stellvertretende Leiterin Personalwesen
Glasindustrie AG Torgau (Saint-Gobain Compagnie)

4/1991 - 7/1991

Mitarbeiterin Zentrale alpha Büroorganisation GmbH

8/1991 - 6/1993

Kaufmännische Ausbildung bei alpha Druck GmbH, Alsdorf; IHK-Abschluss: Industriekaufmann

7/1993 - 2/1995

Kaufmännische Assistentin bei Warner Music Manufacturing Europe GmbH, Alsdorf

5/1998 - 4/1999

Fortbildung an der Deutschen Angestellten- Akademie, Dortmund. Abschluss: Personalentwicklerin

7/1999 - 4/2005

Selbständige freiberufliche Trainerin und Dozentin

Seit 4/05

Leiterin Personal- und Organisationsentwicklung, Hesse GmbH & Co KG, Hamm

Workshop 1: Dr. Stefan Lob, Best Ager – der Beschäftigungspakt für Ältere im Revier, Geschäftsführer Gafög gGmbH, Gelsenkirchen, über die Erhaltung von Erfahrungswissen im intergenerativen Dialog

Faire Chancen für ältere Langzeitarbeitslose

Im Zuge des rasanten demografischen Wandels wird sich unsere Gesellschaft in naher Zukunft keine jugendlichen Schulabgänger mehr leisten können, die nicht ausbildungsfähig sind. Und zugleich stehen schon jetzt viele Betriebe vor der Herausforderung, die Beschäftigungsfähigkeit ihrer älteren Arbeitnehmer nicht nur zu erhalten, sondern auch altersgerecht zu fördern. Wenn am Arbeitsplatz das Wissen und die Erfahrungen der Graubärte auf den jugendlichen Elan der Grünschnäbel trifft, profitieren beide voneinander und nicht zuletzt auch die Betriebe.

Besonders zugespitzt zeigt sich jedoch die Situation für Ältere, die bereits in die Arbeitslosigkeit abgerutscht sind. Im Verlauf mehrjähriger Arbeitslosigkeit geht neben fachlichen Fähigkeiten auch jede Menge an Selbstachtung und Selbstvertrauen verloren. Bekanntermaßen macht Arbeitslosigkeit krank. Der Verlust wertvoller Potenziale ist nach Jahren ohne Beschäftigung kaum wieder rückgängig zu machen und vom Einzelnen alleine nur schwer zu schaffen. Daher ist BEST AGER unter der Zielsetzung des Bundesprogramms „Perspektive 50plus“ angetreten, um älteren Langzeitarbeitslosen eine faire Chance auf dem Arbeitsmarkt zu bieten.

In so genannten Job-Clubs werden Arbeitsuchende nicht nur intensiv und umfassend beraten, sondern auch über zielgruppenspezifische Angebote aktiviert, um dann diese Menschen „im besten Alter“ möglichst dauerhaft in den regulären Arbeitsmarkt zu re-integrieren.

„BEST AGER – Der Beschäftigungspakt für Ältere im Revier“ ist ein regionales Beschäftigungsbündnis, das von insgesamt 8 Grundsicherungsstellen in den Ruhrgebietsstädten Herne, Gelsenkirchen, Dortmund, Bochum, Oberhausen, Mülheim an der Ruhr, Bottrop und dem Kreis Recklinghausen in enger Kooperation mit 34 vor Ort tätigen Berufsbildungsträgern, kommunalen und sozialen Institutionen getragen und über das Bundesprogramm „Perspektive 50plus“ gefördert wird.

Dr. Stefan Lob

Best Ager – der Beschäftigungspakt für Ältere im Revier, Geschäftsführer Gafög gGmbH, Gelsenkirchen



Best Ager – der
Beschäftigungspakt für Ältere
im Revier, Gafög gGmbH
Dr. Stefan Lob
Geschäftsführer
Emscherstr. 66
45891 Gelsenkirchen
Telefon: 0209 - 70 91 - 114
Fax: 0209 - 70 91 - 125
Lob@gafog.de

www.gafog.de

* 1953, Wuppertal, verheiratet

Studium der Soziologie, Philosophie und der
Politikwissenschaften; Promotion

Tätigkeiten und Geschäftsführungen in den Bereichen der
Erwachsenenbildung und im Kulturmanagement

seit 2003

zunächst Prokurist der GAFÖG Arbeitsförderungsgesellschaft
Gelsenkirchen, Bottrop und Gladbeck

seit 2005

Geschäftsführer der GAFÖG GmbH und seit Dezember 2005
Paktkoordinator des revierweiten Beschäftigungsnetzwerkes
BEST AGER – getragen von 8 Grundsicherungsstellen
(ARGEn) und 34 Berufsbildungsgesellschaften

Workshop 1: Stefan Pfeifer, Leiter der Abteilung Struktur- und Wirtschaftspolitik/Technologiepolitik beim Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) NRW in Düsseldorf über den altersgerechten Arbeitsplatz

Tarifverträge bieten Instrumente

Bis zum Jahr 2015 wird in Deutschland jeder dritte Erwerbsfähige älter als 50 Jahre sein. Wir wissen aus repräsentativen Befragungen, dass nur 50 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Auffassung sind, dass sie unter den derzeitigen Anforderungen ihre jetzige Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben können. Deshalb brauchen wir auch zukünftig wirksame Instrumente für die Gestaltung des Übergangs in die Rente. Und wir brauchen Maßnahmen für „gute Arbeit“, damit Beschäftigte in Arbeit älter werden können.

Ob jemand in seiner Arbeit älter werden kann, hängt ganz entscheidend von zwei Faktoren ab:

1. Dem Beruf
2. Der beruflichen Qualifikation

Wie können Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Betrieb die Zukunft meistern?

1. Arbeitsplätze so gestalten, dass Arbeitnehmer darin älter sein können. Es gibt altersbedingte Fähigkeiten, die sich bis zu einer bestimmten Grenze mit steigendem Lebensalter auch weiter entwickeln. Sie sind in der Lage, die nachlassende körperliche Leistungsfähigkeit auszugleichen.

2. Arbeitsplätze so gestalten, dass Arbeitnehmer darin älter werden können. „Älter werden“ ist auch ein Thema für die „mittlere Generation“. Tarifverträge für die Gestaltung des demografischen Wandels sehen dafür inzwischen eine Reihe von Instrumenten für alle Generationen im Betrieb vor:

- Differenzierte Altersstrukturanalyse
- Betriebliche Zukunftsszenarien
- Handlungsfelder identifizieren

3. Bildung und Ausbildung ein Leben lang. Mit den Bildungsabschlüssen von heute entscheiden wir mit über die Zukunft der Beschäftigungsfähigkeit auch 40 Jahre später. Wir brauchen mehr und bessere Schulabschlüsse, Ausbildungsplätze, lebenslanges Lernen, Anerkennung von Bildungsabschlüssen.

Stefan Pfeifer

Leiter der Abteilung Struktur-, Wirtschafts- und Technologiepolitik,
Deutscher Gewerkschaftsbund NRW, Düsseldorf



DGB-Bezirk NRW
Stefan Pfeifer
Abteilung Struktur- und
Wirtschaftspolitik/
Technologiepolitik
Friedrich-Ebert-Str. 34-38
40210 Düsseldorf
Telefon: 0211 3683 145
Fax: 0211 3683 159
stefan.pfeifer@dgb.de

www.dgb.de

* 14. Juni 1962, verheiratet, 2 Kinder

Dipl. Volkswirt, Universität Hamburg

1989 - 1990

Bundesgeschäftsführer beim Sozialistischen Hochschulbund (SHB) in Bonn

1991 - 1992

freiberuflicher betriebswirtschaftlicher Berater

1992 - 2006

Projektleiter ISA CONSULT, Beratungsgesellschaft für Innovation, Strukturpolitik und Arbeit GmbH, Bochum

Seit 01.09.2006

Abteilungsleiter Wirtschafts- und Strukturpolitik/
Technologiepolitik und Verkehr beim DGB Bezirk NRW

Workshop 1: Götz Richter, wissenschaftlicher Mitarbeiter bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund, über flexible Lösungen für die Zusammenarbeit von Alt und Jung

Generationen gemeinsam im Betrieb

Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, das Ausschöpfen des Wissenspotenzials älterer Arbeitnehmer, die Integration jüngerer Arbeitnehmer – die Zusammenarbeit verschiedener Generationen in einem Betrieb erfordert flexible Lösungsmöglichkeiten für Menschen in verschiedenen Lebenssituationen und in unterschiedlichen Positionen im Berufsverlauf.

Der Vortrag beleuchtet die Herausforderungen und Chancen der Kooperation der Generationen und entwickelt Vorschläge für ein systematisches Age-Management im Betrieb.

Dr. Götz Richter

Dr. rer. pol. Dipl.-Sozialwissenschaftler, wissenschaftlicher Mitarbeiter für das Thema demografischer Wandel und Arbeitswelt, Dortmund



Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin/INQA
Friedrich-Henkel-Weg 1-25
44149 Dortmund
Telefon: 0231 - 9071-2056
Richter.goetz@baua.bund.de

www.baua.de

Ab 1989

arbeitssoziologische Forschungsprojekte an der Universität Bremen sowie in angeschlossenen Instituten. Zudem Projektleiter bei der Arbeitsförderungs- und Wirtschaftsförderungsgesellschaft. Anschließend im Bereich Arbeitszeitberatung und Personalrekrutierung aktiv

1998

Promotion zum Dr. rer. pol.

Von 2006 bis 2008

war er als Projektleiter für den deutschen Teil im EU geförderten Forschungsprojekt „Social Pattern of Relation to Work“ verantwortlich

Seit September 2008

Ist Dr. Götz Richter bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in Dortmund als wissenschaftlicher Mitarbeiter für das Thema demografischer Wandel und Arbeitswelt zuständig

Aktuelle Buchveröffentlichung:

Generationen gemeinsam im Betrieb – Individuelle Flexibilität durch anspruchsvolle Regulierungen. W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld 2009

Abschied vom Abschied

Was in der spät- und nach-beruflichen Lebensphase alles möglich ist

Wann und Wo
12.00 Uhr
Kulturzentrum Herne
Raum 64
Dauer: ca. 2 Stunden

Moderatorin
Dr. Doris Kohlmann-Viand,
Lebenskunst e.V., Bochum

Referenten
Wilfried Niggemann,
Bernd Wöhrenkemper,
Bochum
Susanne Stegemann,
Herne
Beate Tschöke,
Herne
Willi H. Zehrt,
Herne

Impulsvortrag

Für die Babyboomer, die heute an der Schwelle zum Rentenalter stehen, gelten neue Regeln. Sie wollen ihren eigenen Weg finden. Dabei bieten sich viele Möglichkeiten: (neue) ehrenamtliche Tätigkeiten, ein beruflicher Neuanfang, evtl. in Selbstständigkeit, die (Weiter)Entwicklung von Neigungen und Fähigkeiten, die bisher zu kurz kamen - und nicht zuletzt ein stufenweiser oder fließender Übergang aus dem Beruf an Stelle eines abrupten Abschieds.

Referenten

- Die IHK Senior Experten Wilfried Niggemann und Bernd Wöhrenkemper stellen ihr großes Praxis-Know-how ehrenamtlich zur Verfügung. So unterstützen sie Existenzgründer und Mittelständler bei wichtigen betrieblichen Fragestellungen.
- Susanne Stegemann von der Wirtschaftsförderungsgesellschaft Herne greift bei Unternehmensgründungen oder –erweiterungen gern auf die Erfahrung der Senior Experten zurück.
- Beate Tschöke, Stadt Herne, berät Menschen, die sich ehrenamtlich engagieren möchten, und akquiriert Freiwillige für ehrenamtliche Aufgaben.
- Der Künstler Willi H. Zehrt gründete die Initiative SenArt, um die oftmals verschüttete Kreativität Älterer neu zu beleben mit dem Ziel, ihr Leben zu bereichern und neues Selbstwertgefühl aufzubauen.

Workshop 2: Dr. Doris Kohlmann-Viand, Lebenskunst e.V., Bochum, über neue Regeln im Rentenalter

Eigeninitiative und Neugier statt „Lebensabend“

In den 50er und 60er Jahren des 20. Jahrhunderts löste der Eintritt ins Rentenalter noch einen „Pensionierungsschock“ aus. Der Verlust des vielfach als Lebensmittelpunkt empfundenen Berufs wurde bedauert, die neue Phase als „Lebensabend“ bezeichnet.

Die nachberufliche Lebenszeit verlängerte sich dann in den folgenden Jahrzehnten durch die steigende Lebenserwartung in Verbindung mit der Frühverrentungspraxis um viele Jahre. Es entstand die heute noch weit verbreitete Einteilung des Lebens in eine Berufsphase, die als Pflicht empfunden wurde, und in den wohlverdienten Ruhestand, der dann die Kür darstellen sollte.

Für die Babyboomer, die heute an der Schwelle zu diesem Lebensabschnitt stehen, gelten neue Regeln. Sie werden ihren eigenen Weg finden müssen – und finden wollen. Dafür bringen sie allerdings auch andere Voraussetzungen mit als vorangegangene Generationen.

Sie fühlen sich als 50- und 60-jährige nicht nur jünger, sondern sind auch fitter als es ihre Eltern und Großeltern im gleichen Alter waren. Sie haben ihr Leben lang in vielen Bereichen experimentiert, ihre Biographien sind geprägt von Eigeninitiative und Neugier.

Deshalb wird diese Generation auch den neuen Lebensabschnitt individuell planen. Dabei bieten sich viele Möglichkeiten: (neue) ehrenamtliche Tätigkeiten, ein beruflicher Neuanfang, evtl. in Selbstständigkeit, die (Weiter)Entwicklung von Neigungen und Fähigkeiten, die bisher zu kurz kamen - und nicht zuletzt ein stufenweiser oder fließender Übergang aus dem Beruf an Stelle eines abrupten Abschieds.

Dr. Doris Kohlmann-Viand

Kommunikationswissenschaftlerin, Gesundheitspädagogin (GPA), Demographieberaterin nach Inqa, Inhaberin von „Gesundheitskonzepte“, Bochum



Gesundheitskonzepte
Kortumstraße 32
44787 Bochum
Telefon 0234-9643340
Fax 0234-9643320
info@gesundheitskonzepte.de

www.gesundheitskonzepte.de

* 22.08.1959, Mainz

1978 - 1984

Studium der Kommunikationswissenschaft, Publizistik und Geschichte in Bochum und Münster Magister Artium (1984), Dr. phil. (1989) in Münster

1984 - 1985

Mitarbeiterin in einem kommunikations-wissenschaftlichen DFG-Projekt

1985 - 1995

Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Institut für Zeitungsforschung der Stadt Dortmund

1990 - 1996

Lehraufträge an der Universität Münster

1996 - 1998

Habilitationsprojekt

1998 - 2003

Fortbildungen und freiberufliche Beratertätigkeit

2003 - 2004

Weiterbildung zur Gesundheitspädagogin

2004

Gründung von „Gesundheitskonzepte“

2008

Weiterbildung zur Demographieberaterin und Gründung von „Demographie-Konzepte“

Ehrenamtliche Tätigkeit als Mentorin im Projekt „Neue Wege in den Beruf“

Mitglied im Demographie Netzwerk ddn und im DEX (Demographie-Experten e.V.)

Workshop 2: Bernd Wöhrenkämper und Wilfried Niggemann, Senior-Experten der IHK im mittleren Ruhrgebiet zu Bochum, über ein Netzwerk der besonderen Art

Praxis-Know-how im Ehrenamt

Die IHK-Senior-Experten sind ein Netzwerk von ehemaligen Unternehmern und erfahrenen Führungskräften im mittleren Ruhrgebiet. Sie stellen ihr umfangreiches Praxis-Know-how ehrenamtlich zur Verfügung und unterstützen damit Existenzgründer und Mittelständler bei wichtigen betrieblichen Fragestellungen.

Der Service der IHK-Senior-Experten wendet sich an etablierte Unternehmen sowie Existenzgründer. Die Senior-Experten helfen bei der Entwicklung und Umsetzung von Gründungs- und Investitionsvorhaben, bei der Unternehmensnachfolge sowie in wirtschaftlichen Schwächephasen.

Thematisch sind sie breit aufgestellt. Von der Finanzierung über Marketing und Vertrieb bis hin zur Entwicklung neuer Produkte und Märkte können die Senior-Experten unterstützen. Sie ersetzen allerdings keine eigenen unternehmerischen Kompetenzen. Sie können fallweise helfen, ersetzen aber auf Dauer keinen professionellen Berater.

Die IHK steuert und koordiniert den Einsatz der Senior-Experten sowie die Dauer der Betreuung.

Die Beratung ist kostenlos.

Workshop 2: Bernd Wöhrenkämper und Wilfried Niggemann, Senior-Experten der IHK im mittleren Ruhrgebiet zu Bochum, über ein Netzwerk der besonderen Art

Praxis-Know-how im Ehrenamt

Die IHK-Senior-Experten sind ein Netzwerk von ehemaligen Unternehmern und erfahrenen Führungskräften im mittleren Ruhrgebiet. Sie stellen ihr umfangreiches Praxis-Know-how ehrenamtlich zur Verfügung und unterstützen damit Existenzgründer und Mittelständler bei wichtigen betrieblichen Fragestellungen.

Der Service der IHK-Senior-Experten wendet sich an etablierte Unternehmen sowie Existenzgründer. Die Senior-Experten helfen bei der Entwicklung und Umsetzung von Gründungs- und Investitionsvorhaben, bei der Unternehmensnachfolge sowie in wirtschaftlichen Schwächephasen.

Thematisch sind sie breit aufgestellt. Von der Finanzierung über Marketing und Vertrieb bis hin zur Entwicklung neuer Produkte und Märkte können die Senior-Experten unterstützen. Sie ersetzen allerdings keine eigenen unternehmerischen Kompetenzen. Sie können fallweise helfen, ersetzen aber auf Dauer keinen professionellen Berater.

Die IHK steuert und koordiniert den Einsatz der Senior-Experten sowie die Dauer der Betreuung.

Die Beratung ist kostenlos.

Wilfried Niggemann

Senior-Experte der IHK im mittleren Ruhrgebiet zu Bochum



Wilfried Niggemann
Holunderweg 2
44627 Herne
Telefon: 02323 - 32682
wilfried.niggemann@web.de

* 22. März 1951, Bochum,
verheiratet, zwei erwachsene Söhne

1967–1970

Ausbildung zum Industriekaufmann bei den Fried. Krupp-Hüttenwerken, Bochum

1973–1977

Studium an der FH für Wirtschaft in Bochum, Abschluss Betriebswirt grad.

1977–1980

Studium an der Gesamthochschule Essen, Abschluss Diplom- Kaufmann

1980–2006

Berufliche Tätigkeit im Einkauf der Deutschen Steinkohle AG in Herne. Dort zuständig für den Material- und Dienstleistungseinkauf, zuletzt als Prokurist und stellvertretenden Einkaufsleiter.

2000–2010

Leiter des Prüfungsausschuss für die Ausbildung von Industriekaufleuten Bergbau

2002 – 2007

Ehrenamtlicher Richter am Sozialgericht Dortmund

2006 – 2009

Ehrenamtlicher Lehrstellenwerber bei der IHK Bochum

Seit 2007

Mitglied im Seniorennetzwerk der IHK Bochum

Bernd Wöhrenkämper

Senior-Experte der IHK im mittleren Ruhrgebiet zu Bochum



**IHK Mittleres Ruhrgebiet
zu Bochum**

Ostring 30-32

44787 Bochum

Telefon: 0234/9113 148

Fax:0234/9113348

Bernd.woehrenkaemper@gmx.de

* 1944, Rimberg/Kreis Bödefeld

1962– 1965

Ausbildung zum Kaufmann Groß- u. Außenhandel

1965–1969

Disponent Ruhr-Stickstoff AG, Bochum

1969–1973

Einkaufssachbearbeiter Fried. Krupp Hüttenwerke AG, Bochum

1973–1980

Einkaufssachbearbeiter Rohstoffe weltweit Th. Goldschmidt

1977–1978

Ausbildung Fachkaufmann Einkauf/Materialwirtschaft
Abschluss IHK, Essen

1980–1993

Einkaufsleiter sowie Leiter Materialwirtschaft/Logistik TRW
Nelson GmbH, Gelelsberg

1994–1999

Einkaufsleiter und Prokurist, Küppersbusch AG, Gelsenkirchen,
1999 Insolvenz

2000-2004

Leiter Werksfacheinkauf Hülsbeck & Fürst GmbH & Co KG,.
Velbert

ab 2005

Ehrenamtlicher Senior-Experte IHK Bochum

Workshop 2: Susanne Stegemann leitet das STARTER-CENTER NRW bei der Wirtschaftsförderungsgesellschaft Herne. Sie ist Ansprechpartnerin für alle Fragen rund um die Unternehmensgründung und Unternehmenssicherung

Lotse und Generalist

Unternehmerinnen und Unternehmer durchleben angefangen von der Existenzgründung bis hin zur Unternehmensübergabe viele Phasen und stehen vor den unterschiedlichsten Herausforderungen. Die WFG Herne mit dem STARTERCENTER begleitet als Lotse und Generalist dabei.

Wenn als Unterstützung in der täglichen Beratung Detailwissen gefragt ist, wendet sich die WFG Herne gerne an das Senior-Experten-Netzwerk der IHK Mittleres Ruhrgebiet, ein Zusammenschluss von ehemaligen Unternehmern und Führungskräften. Sie beraten neutral und kompetent. Insbesondere aber durch ihren reichhaltigen Erfahrungsschatz sind sie vertraut mit den Herausforderungen des Geschäftslebens. So unterstützen die Senior-Experten mit ihrem Sachverstand nicht nur bei einer Existenzgründung oder Unternehmensübernahme, sondern auch in schwierigen Zeiten.

Um selbstständig zu werden und es zu bleiben, sind umfassende Informationen und eine fundierte Planung erforderlich. Das STARTERCENTER NRW Mittleres Ruhrgebiet bei der WFG Herne ist eine vom Land Nordrhein-Westfalen zertifizierte Informations- und Beratungsstelle für Herner Gründerinnen und Gründer sowie für Unternehmen aller Branchen. Als zentrale Anlaufstelle bietet das STARTERCENTER NRW kostenlose Unterstützung aus einer Hand mit

- Erstinformationen
- Informationsveranstaltungen
- Erstberatungen
- Intensivberatungen
- Fördermittelberatungen

Susanne Maria Stegemann

Leiterin des STARTERCENTER NRW bei der Wirtschaftsförderungsgesellschaft Herne



Wirtschaftsförderungsgesellschaft Herne mbH

Susanne Stegemann
Westring 303
44629 Herne
Telefon: 02323 - 92 53 88
Fax: 02323 - 92 51 20
stegemann@wfg-herne.de

www.wfg-herne.de

* 1970

Nach dem Abitur Studium der Volkswirtschaftslehre an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster, Schwerpunkt: Raumwirtschaftslehre, Wirtschafts- und Sozialgeschichte
Abschluss: Diplom Volkswirtin

1998 - 1999

Koordinatorin eines Projektes zur Einführung des Euro bei Kleinen und Mittleren Unternehmen im Auftrag der Industrie- und Handelskammern im Ruhrgebiet

2000 - 2007

Gründungsberaterin beim ELGO! Emscher-Lippe-Gründungsnetzwerk e. V. in Gelsenkirchen.
Schwerpunkt: Beratungen von Gründerinnen und Gründern aus der Arbeitslosigkeit und Gründungen von Frauen

Seit 1. Januar 2008

Leiterin des STARTERCENTER NRW bei der WFG Herne

Workshop 2: Beate Tschöke von der Koordinierungsstelle „Bürgerschaftliches Engagement“ der Stadt Herne über alternative Ehrenämter

Selbstbestimmt die richtige Aufgabe finden

Die Koordinierungsstelle Bürgerschaftliches Engagement (KoBuE) berät Menschen, die sich ehrenamtlich engagieren möchten und akquiriert Freiwillige für ehrenamtliche Aufgaben. Sie ist eine Kontakt – und Vermittlungsstelle für Bürgerinnen und Bürger, aber auch für Vereine, Verbände, Institutionen und Unternehmen.

Die Generation 50+ ist im Kreis der Engagierten besonders stark vertreten, sowohl Frauen als zunehmend auch Männer.

Bei der Suche nach einer Engagementmöglichkeit haben traditionelle Ehrenämter immer seltener Priorität.

Gerade die Generation, die sich vorstellen kann, anders alt zu werden, sucht auch eher nach alternativen Ehrenämtern. Patengroßeltern, Ausbildungspaten oder „Frühstückspaten“ sind hier Beispiele dafür.

Aktiv werden in der dritten Lebensphase für sich und für andere, für die Umwelt oder den Tierschutz?

Selbstbestimmt die richtige Aufgabe finden oder sich eine solche schaffen – das eröffnet Chancen auf einen interessanten neuen Lebensabschnitt.

Bürgerschaftliches Engagement kann und sollte zu einer „Win – Win - Situation“ für alle Beteiligten werden.

Beate Tschöke

Koordinierungsstelle „Bürgerschaftliches Engagement“, Herne



Koordinierungsstelle

Bürgerschaftliches
Engagement

BÜRGERlokal

Beate Tschöke

Bahnhofstraße 38

44623 Herne

Telefon: 02323 - 16 35 48

ehrenamt@herne.de

www.herne.de

*1958, Bramsche-Epe

Studium der Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt
Sozialarbeit /Sozialpädagogik, Carl von Ossietzky Universität
Oldenburg. Abschluss: Diplom

Pädagogische Leitung einer Kindergruppe und Anleitung von
Praktikanten, Verein zur Förderung öffentlicher
Kleinkinderziehung e.V., Oldenburg

Betreuung und Unterbringung von Asylbewerberfamilien,
Integration langzeitarbeitsloser Schwerbehinderter, Sozialamt
der Stadt Bochum

Familienpflegerische Einsätze für die Familien- und
Krankenpflege e.V. Herdecke/Wetter

Sozialpädagogische Begleitung von TeilnehmerInnen in
Arbeitsgelegenheiten, Gemeinnützige
Beschäftigungsgesellschaft Herne mbH

Seit Januar 2008

angestellt in der Koordinierungsstelle Bürgerschaftliches
Engagement, Stadt Herne

Ehrenamtliche Mitarbeit in verschiedenen Elterninitiativen

Workshop 2: Willi H. Zehrt, Bildender Künstler, SEN-ART, Mitbegründer des Herner Künstlerbundes, über eine Zusammenarbeit, die auch anderen Mut machen soll

SEN-ART: Kreativ sein im Alter

Die „Kunst-Bombe“, eine Ausstellung mit Werken junger Künstler, brachte uns auf die Idee, etwas Ähnliches für ältere Künstler ins Leben zu rufen. So entstand die SEN-ART.

Seit geraumer Zeit arbeite ich mit Manfred Meimberg zusammen. Zusammen gründeten wir das „Kunstlabor“. Dieses „Kunstlabor“ wurde zu einem Treff einiger künstlerisch tätiger Menschen, von denen die meisten schon im Seniorenalter waren. Da niemand seine Arbeiten im Keller verstecken will, sondern sie auch zeigen möchte, veranstalteten wir im Hause der Ter Hell Plastic einige Ausstellungen.

Wir luden Herner Künstler/innen ab dem Alter von 50 Jahren zu einer Gemeinschaftsausstellung ein. Diese Ausstellung sollte aber zugleich auch Mensch erreichen, die sonst kaum mit Kunst in Berührung kommen. Dazu boten sich leer stehende Räume im City-Center-Einkaufszentrum geradezu an.

Unsere Einladung zur Teilnahme an der SEN-ART fand ein großes Echo. 22 Künstler/innen beteiligten sich. Die rund fünf Wochen dauernde Ausstellung wurde von knapp 2000 Leuten besucht, darunter vielen City-Center-Kunden, die eigentlich nichts mit Kunst am Hut hatten.

Während der laufenden Ausstellung veranstalteten wir dazu noch einige Workshops zu Themen wie Aquarellmalerei oder Fotografie. Dazu Vorträge, wie z.B. über die Erotik in der Kunst oder über Maltechniken und Materialien.

In den Gesprächen mit Besuchern zeigte sich, dass viele gerne auch selber tätig sein wollten. Sie hielten sich aber nicht dazu für fähig. Genau denen versuchten wir aber mit der SEN-ART Mut zu machen. Es war auch ein Ziel der SEN-ART, die unterentwickelte und verschüttete Kreativität der Senioren neu zu beleben mit dem Ziel, ihr Leben zu bereichern und ein neues Selbstwertgefühl aufzubauen.

Willi H. Zehrt

Bildender Künstler, SenArt, Mitbegründer des Herner Künstlerbundes, Herne



Willi H. Zehrt
Karl-Brandt-Weg 11
44629 Herne

* 25. Juni 1933, Herne

Schriftsatzlehre, Werbeassistent

Grafikstudium an der Folkwangschule Essen

Typografie-Studium an der Werkkunstschule Hagen

Langjährige Tätigkeit als Texter, Fotograf und Art-Direktor in internationalen Werbeagenturen

Seit 1983

freischaffender Künstler, Grafiker, Maler, Fotograf, Bildhauer

1990

Gründer des Herner Künstlerbundes

Zahlreiche Ausstellungen im In- und Ausland

Graue Haare - graue Zellen

Leben heißt Lernen
oder Kompetenzen nutzen, fördern
und erhalten

Wann und Wo

12.00 Uhr
Kulturzentrum Herne
Raum 202
Dauer: ca. 2 Stunden

Moderator/Referent

Prof. Dr. Michael Falkenstein,
Leibniz-Institut für Arbeitsforschung,
Technische Universität Dortmund

Referenten

Petra Sievers,
Manuela Sieland-Bortz,
Herne
Walter Theil,
Castrop-Rauxel
Bernd Westemeyer,
Herne

Impulsvortrag

Gesundes Altern wird von körperlichen und bestimmten mentalen Veränderungen begleitet. Der Umfang der Veränderungen hängt von vielen Einflussfaktoren ab, wie Lebensstil und Arbeitsgeschichte. Ältere lernen jedoch fast ebenso gut, manchmal sogar besser, als Jüngere und können durch Lernen viele Einschränkungen überwinden. Studien zeigen, dass eine Kombination von mentalem und sportlichen Training eine ideale Möglichkeit darstellen könnte, geistige Fitness im Alter auf breiter Ebene zu erhalten und zu verbessern.

Referenten

- Petra Sievers und Manuela Sieland-Bortz vom Kommunalen Bildungsbüro Herne rücken die Bildungsbeteiligung in späteren Lebensjahrzehnten in den Mittelpunkt. Das lebensbegleitende Lernen ermöglicht es, sich in verschiedenen Lebensphasen neu zu orientieren, verschiedene Berufe auszuüben und sich immer wieder flexibel auf Veränderungen einzustellen.
- Der Schauspieler, Regisseur und Maler Walter Theil weiß, dass Merkfähigkeit das Ergebnis harter Arbeit ist. Theil empfiehlt: Stacheln wir also unsere Synapsen an, sich fleißig weiterzubewegen, auf das wir noch viel bewegen können.
- Bernd Westemeyer, Vorstand von „entsorgung herne“, sagt, warum die „Kommunikation nahe am Mitarbeiter“ im ganzheitlichen Gesundheitskonzept seines Unternehmens eine zentrale Rolle spielt.

Workshop 3: Professor Dr. Michael Falkenstein vom Leibniz Institut für Arbeitsforschung an der TU Dortmund über gesundes Altern

Lernen und Training im Alter erhalten geistige Fitness

Gesundes Altern wird von körperlichen und bestimmten mentalen Veränderungen begleitet. Der Umfang der Veränderungen hängt von vielen Einflussfaktoren ab, wie Lebensstil und Arbeitsgeschichte. Ältere lernen jedoch fast ebenso gut, manchmal sogar besser, als Jüngere und können durch Lernen viele Einschränkungen überwinden.

Insbesondere das Lernen neuer Fähigkeiten und geistig herausfordernde Betätigung verringert mentale Einschränkungen. Kognitives Training ist eine Möglichkeit mentale Funktionen zu verbessern. Diese zeigte sich auch in der Dortmunder Studie „3 Trainings“, bei der 140 Dortmunder Senioren vier Monate lang unterschiedliche Trainings absolvierten, um ihre mentale Fitness zu verbessern. Vor allem in der Gruppe mit kognitivem Training zeigten sich klare Leistungsverbesserungen in wichtigen mentalen Funktionen, die sich auch in Veränderungen von Hirnprozessen zeigten. Die Gruppe, die ein sportliches Training durchführte, zeigte ebenfalls Verbesserungen, aber in anderen Funktionen.

Dies deutet darauf hin, dass eine Kombination von mentalem und sportlichem Training eine ideale Möglichkeit darstellen könnte, geistige Fitness im Alter auf breiter Ebene zu erhalten und zu verbessern.

Prof. Dr. med. Michael Falkenstein

Neurophysiologe und Leiter der Projektgruppe „Altern und ZNS-Veränderungen“ am Institut für Arbeitsphysiologie der Universität Dortmund



Prof. Dr. med. Michael Falkenstein
Leiter der Projektgruppe „Altern und
ZNS-Veränderungen“
Institut für Arbeitsphysiologie an
der Universität Dortmund
Ardeystr. 67
44139 Dortmund
Telefon: 0231 - 1084 277
Fax: 0231 - 1084 401
falkenstein@ifado.de

www.ifado.de

1967 - 77

Studium der Elektrotechnik und Mathematik an der Ruhr-Universität Bochum

1971 - 78

Studium der Humanmedizin (Universitäten Bochum und Essen)

1977 Diplom in Elektrotechnik im Bereich Psychoakustik

1978 medizinisches Staatsexamen und Approbation als Arzt

1978 - 83

wissenschaftlicher Assistent am Lehrstuhl für Neurophysiologie der Ruhr-Universität Bochum (Direktor: Prof. Dr. Dr. D. Trincker)

1981 - 85

berufsbegleitendes Studium der Psychologie (Universitäten Osnabrück, Düsseldorf und Bochum)

1983

Promotion in Humanmedizin im Bereich Humane Neurophysiologie

1984 - 85

Hochschulassistent am Lehrstuhl Physiologie II, Ruhr-Universität Bochum

1985

Diplom in Psychologie an der Ruhr-Universität Bochum

ab 1986

wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Arbeitsphysiologie an der Universität Dortmund

1996

Habilitation für Psychologie an der Fakultät für Psychologie der Ruhr-Universität Bochum

ab 2000

Leiter der Projektgruppe „Altern und ZNS-Veränderungen“ des IfADo

ab April 2002

Chefredakteur des „Journal of Psychophysiology“
(Internationales Journal; zugleich Organ des
Dachverbandes der Europäischen
Psychophysiologischen Gesellschaften)

2007

Ernennung zum außerplanmäßigen Professor an der
Universität Dortmund

Arbeitsgebiete

- Kognitive Psychophysilogie
- Analyse kognitiver Prozesse beim Menschen mit Hilfe von ereigniskorrelierten Hirnpotenzialen (EKP)
- Exekutive Prozesse
- Verhaltens-Monitoring und Fehlerverarbeitung
- Veränderungen kognitiver Prozesse durch normales Altern sowie bei altersbedingten Erkrankungen

Aktuelle Forschung

Projektgruppe „Altern und ZNS-Veränderungen“

- Zentrale Mechanismen der Handlungsvorbereitung, -hemmung und -bewertung und der Fehlerverarbeitung; Mechanismen der Aufmerksamkeitssteuerung
- Analyse von langfristigen Veränderungen zentralnervöser Prozesse infolge von Alter und Alterserkrankungen (z.Zt. M.Parkinson, M. Huntington)
- Analyse von kurzfristigen Veränderungen zentralnervöser Prozesse infolge von Zeitdruck, Anstrengung und Ermüdung
- Analyse von mittelfristigen Veränderungen zentralnervöser Prozesse durch Lernen
- Fahreignung von älteren Autofahrern
- Gestaltung von Assistenzsystemen für ältere Autofahrer und für Menschen mit eingeschränkter Mobilität

Workshop 3: Petra Sievers und Manuela Sieland-Bortz, Projektleiterinnen „Lernen vor Ort“, Kommunales Bildungsbüro Herne, über Bildung in der zweiten Lebenshälfte

Lebensbegleitendes Lernen eröffnet Chancen

Lernen und Bildung begleiten jeden Menschen im gesamten Lebensverlauf. Trotzdem scheint Bildung immer ein Thema für junge Menschen zu sein. Durch die Veränderungen in der Gesellschaft aufgrund des demografischen Wandels rückt aber auch die Bildungsbeteiligung in späteren Lebensjahrzehnten in den Mittelpunkt. Das lebensbegleitende Lernen ermöglicht es, sich in verschiedenen Lebensphasen neu zu orientieren, verschiedene Berufe auszuüben und sich immer wieder flexibel auf Veränderungen einzustellen.

Das Programm „Lernen vor Ort“ will in Herne die Bedarfe für lebensbegleitendes Lernen strukturieren und das Bewusstsein bei den Bürgerinnen und Bürgern dafür schärfen. Bildungseinrichtungen müssen sich auf die Bedürfnisse der älteren Generation einstellen und bedarfsgerechte Angebote entwickeln.

Petra Sievers

Diplom-Soziologin, Projektleiterin „Lernen vor Ort“, Herne



Kommunales Bildungsbüro
Stadt Herne
Lernen vor Ort
Petra Sievers
Amtmann-Winter-Str. 1
44649 Herne
Telefon: 02323 - 163050
Petra.Sievers@herne.de

www.herne.de

* 6. Juni 1977, Paderborn

Studium der Diplom-Soziologie an der Universität Bielefeld mit den Schwerpunkten Entwicklungsplanung und Politik

Juli - Oktober 2003

Forschungsaufenthalt am Institute for Social Sciences, Neu Delhi, Indien: Die Rolle der Frau in lokaler Demokratie

Februar 2004 - April 2005

Vorstand Finanzen des Deutschen Komitees der AIESEC e.V., verantwortlich für die strategische Steuerung des Vereins und die internationale Koordination des Praktikantenaustauschs mit ca. 80 Partnerländern und an 54 Standorten in Deutschland

2007 - 2009

Beraterin für Nachhaltigkeit und die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen bei der Beratung :response in Frankfurt / Main. Umsetzung von Projekten im Auftrag der Bertelsmann Stiftung zum regionalen Engagement von mittelständischen Unternehmen, sowie der Randstad Stiftung zur Bedeutung von Arbeit als Grundlage für Humanvermögen

Seit November 2009

Projektleiterin „Lernen vor Ort“ in Herne

Manuela Sieland-Bortz

Diplom-Pädagogin, Weiterbildungsberaterin der VHS Herne



**Kommunales
Bildungsbüro Stadt Herne**

Lernen vor Ort

Postfach 101820

44621 Herne

Telefon: 02323 - 168185

Manuela.sieland-

bortz@herne.de

www.herne.de

* 20. August 1968, Unna

Ausbildung zur Groß- und Außenhandelskauffrau und
mehrjährige Berufstätigkeit

Studium der Erziehungswissenschaften, Psychologie und
Soziologie an der Universität Dortmund mit den
Schwerpunkten „Berufliche Bildung und Weiterbildung“
und „Personal- und Organisationsentwicklung“

2000 - 2004

Weiterbildungsberatung für Einzelpersonen und Betriebe,
anfangs in freier Mitarbeit u.a. bei den Regionalstellen
Frau und Beruf NRW, später Projektleiterin in der
Regionalstelle Unna

2005 - 2009

wissenschaftliche Mitarbeiterin bei der Bundesanstalt für
Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Schwerpunkt
Lebenslanges Lernen der Initiative Neue Qualität der
Arbeit (INQA), Aufbau und Netzwerkkoordination des
Thematischen Initiativkreises Lebenslanges Lernen

Seit Januar 2010

Weiterbildungsberaterin in der VHS Herne, Projekt
„Lernen vor Ort“ in Herne

Workshop 3: Walter Theil, Schauspieler, Regisseur, Maler und Pädagoge, Castrop-Rauxel, über die Merkfähigkeit und wie man sie erhalten kann

Tricks für die Synapsen

Es ist inzwischen eine Binsenweisheit, dass Schauspieler gerne als lebender Beweis dafür gelten, was die grauen Zellen unter den grauen Haaren auch in fortgeschrittenem Alter zu leisten vermögen.

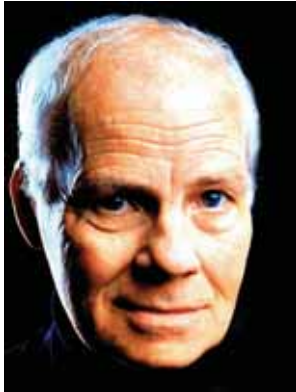
Wie so vieles, was zum Erfolg führen soll, ist auch die Merkfähigkeit das Ergebnis von einiger Arbeit. Es lässt sich zwar nicht alles eins zu eins auf die Alltagssituation jener Mitmenschen übertragen, die nicht diesem aufregenden Beruf des Schauspielers nachgehen, aber ein paar Tricks sind durchaus auf alle anwendbar, die ihre Festplatte in Betrieb halten wollen.

Voraussetzung ist natürlich die Absicht, auch weiterhin an der Zukunft teilzuhaben, sie aktiv mitzugestalten und sich die Neugier auf das Morgen zu erhalten. Erst wenn diese Impulse erlahmen oder biologische Gründe eine Grenze setzen, wird die Umwelt resigniert feststellen: Seine beste Zeit ist vorbei.

Allen, die nicht im Erlebten verharren, im Gehabten verweilen wollen, sei gesagt: Das Schönste kommt vielleicht noch und es wäre doch schade, sich die Vorfreude darauf zu verderben. Stacheln wir also unsere Synapsen an, sich fleißig weiterzubewegen, auf das wir noch viel bewegen können.

Walter Theil

Schauspieler, Regisseur, Maler und Pädagoge, Castrop-Rauxel



Westfälischen Landestheater
Castrop-Rauxel
Walter Theil
Europaplatz 10
44575 Castrop-Rauxel
antheil@gelsenet.de

www.westfaelisches-landestheater.de
www.2nd-art.com

* 17.10.1941, Berlin, verheiratet

Seit 1953

erste Kontakte mit dem Theater, Kinderdarsteller am Schiller- und Schlossparktheater

1960 - 1963

Schauspielausbildung bei Romuald Pekny Rundfunk- und Synchronitätigkeit

1965 - 1970

Theaterengagements u. a. in Baden–Baden, Karlsruhe, Düsseldorf, Kassel

1971 - 1976

Pädagogikstudium

1976 - 1983

Lehrtätigkeit im Schwarzwald

1984 - 1989

Erwachsenenbildung im Berufsbildungswerk

1990 - 1995

Engagements als Schauspieler und Regisseur in Deutschland und Österreich

1996 - 2000

Schauspieler am Musiktheater im Revier

Seit 2002

ständiger Gast als Schauspieler am Westfälischen Landestheater (WLT)

2007

Film: Geliebte Clara

2010

Regieauftrag für das WLT in Castrop-Rauxel

Workshop 1: Bernd Westemeyer, Vorstand „entsorgung herne“, über Gesundheitsmanagement im Unternehmen

Kommunikation „nahe am Mitarbeiter“

Das Gesundheitsmanagement bei „entsorgung herne“ folgt einem ganzheitlichen Ansatz. Es umfasst die Information der Mitarbeiter, die Einbindung von Externen wie Krankenkassen, Physiotherapeuten und Betriebsmediziner sowie die Schulung der Führungskräfte.

Zentrale Bestandteile sind eine Gesundheits- und Integrationsvereinbarung. Sie umfasst zielgerichtete Verabredungen und Maßnahmen zur Gesundheitsförderung wie Sport- und Ernährungskurse sowie gestufte Arbeitszeiten und -belastungen. Schwerbehinderte werden durch Schaffung leidensgerechter Arbeitsplätze integriert.

Ein betriebliches Eingliederungsmanagement analysiert Fehlzeiten und trifft Gesundheitsvereinbarungen wie Reha-Maßnahmen oder Umschulungen.

Das private Umfeld gilt es ebenso zu berücksichtigen, auch unter Rückgriff auf Suchtkonzepte.

Bewährt hat sich vor allem, Externe in das Gesundheitsmanagement einzubeziehen und Kommunikation möglichst „nahe am Mitarbeiter“ zu betreiben.

Bernd Westemeyer

Vorstand, entsorgung herne



entsorgung herne

Bernd Westemeyer

Südstr. 10

44625 Herne

Telefon 02323 - 16 4322

Fax 02323 – 164320

bernd.westemeyer@

entsorgung.herne.de

www.entsorgung.herne.de

* 27. April 1949, Wanne–Eickel, verheiratet, 1 Tochter

Studium zum Diplom – Verwaltungswirt

1966 - 1986

Einsatz in verschiedenen Ämtern der Stadt
Wanne-Eickel/Herne

1987 - 1992

Stellvertretender Leiter Umweltamt

1992-2002

Fachbereichsleiter Stadtreinigung/Abfallentsorgung

seit 2003

Vorstand

Anstalt des Öffentlichen Rechts entsorgung herne

Mit Erfahrung gut!

Zukunft wird aus Ideen gemacht.
Praxisbeispiele für demografiegerechte
Unternehmenspolitik in der Region

Wann und Wo
12.00 Uhr
Kulturzentrum Herne
Raum 209
Dauer: ca. 2 Stunden

Moderatorin/Referentin
Angela Siebold,
Demografieberaterin, Siebold
Beratung und Coaching, Bochum

Referenten
Thorsten Fege,
Bielefeld
Jürgen Kern,
Ennepetal
Ingeborg Walczak,
Bielefeld
Andre Zalbertus,
Bochum

Impulsvortrag

„Weniger, weiblicher, älter, bunter“ – unter diesen Stichworten wird der demografische Wandel in den Medien diskutiert. Was bedeutet die demografische Entwicklung aber für Unternehmen und Organisationen? Diese sind bereits in vielfältiger Weise betroffen. Sie spüren die Auswirkungen des Fachkräftemangels und wissen auch, dass sie etwas zur Gesunderhaltung der Mitarbeiter und zur Personalgewinnung unternehmen müssen. Der Workshop präsentiert Beispielhaftes aus der Region und macht die Erfolgsfaktoren sichtbar.

Referenten

- Thorsten Fege, Projektleiter „Boxenstopp – Medialer Schwung für die nächsten Runden“, stellt das Internetportal www.aktiv50.net vor, das gemeinsam mit älteren Arbeitslosen entwickelt wurde.
- Jürgen Kern, Geschäftsführer des FAN-Pflegedienstes, hat in seinem Unternehmen eine Ausgewogenheit zwischen steigender Pflegenachfrage und Pflegeerbringung hergestellt und gleichzeitig die persönliche Zufriedenheit der Mitarbeiter erhöht.
- Die Best Ager-Coachin Ingeborg Walczak sagt, warum es so wichtig ist, mit 50 innezuhalten und sein Leben neu auszurichten. Wer Überholtes loslässt, steigert seine Leistungs- und Lebensqualität.
- Andre Zalbertus, Chef des Heimatsenders Center.tv, kombiniert angesichts von YouTube, Facebook und StudiVZ in seiner Redaktion die Erfahrung der älteren mit dem Ungestüm der jungen Journalisten.

Workshop 4: Angela Siebold, Demografieberaterin, Siebold Managementberatung und Coaching, Bochum, über den demografischen Wandel im Betrieb

Demografie-Fitness für Unternehmen

„Weniger, weiblicher, älter, bunter“ – unter diesen Stichworten wird der demografische Wandel in den Medien diskutiert. Was bedeutet die demografische Entwicklung aber für Unternehmen und Organisationen?

Diese sind bereits in vielfältiger Weise betroffen. Sie spüren die Auswirkungen des Fachkräftemangels und wissen auch, dass sie etwas zur Gesunderhaltung der Mitarbeiter und zur Personalgewinnung unternehmen müssen. Hier setzt Demografieberatung an. Sie sieht nicht nur diese Herausforderungen, sondern richtet den Blick auf die vielfältigen Chancen, die der demographische Wandel für Unternehmen bietet und entwickelt die vorhandenen Potenziale für eine Demographiefeste Zukunft.

Dabei orientieren sich die Konzepte am Bedarf der Unternehmen und sind so individuell wie die Unternehmen selbst. Wenn zum Beispiel bis 2015 die komplette Führungsmannschaft ausscheidet, kommt es darauf an, frühzeitige Nachfolgelösungen zu entwickeln und den Wissenstransfer zu sichern. Wenn in einem Unternehmen der Fachkräftemangel das größte Problem ist, entstehen Konzepte zur Nachwuchsgewinnung und Maßnahmen, um die Arbeitsfähigkeit und die Motivation der vorhandenen Mitarbeitenden zu erhalten. In vielen Unternehmen ist es wiederum wichtig, neue Produkte und Angebote für den sich ändernden Markt zu entwickeln und Mitarbeiter in Seminaren auf den Umgang mit älter werdenden Kunden vorzubereiten.

Im Workshop „Mit Erfahrung gut!“ diskutieren wir anhand von guten Beispielen, dass Zukunft aus Ideen gemacht wird.

Angela Siebold

ID55-Gründerin, Sozialpädagogin, Unternehmensberaterin, Demografieberaterin und Projektentwicklerin, Bochum



**Siebold Coaching und
Managementberatung**

Klinikstraße 32
44791 Bochum
Telefon 0234 - 95 07 62 0
Telefax 0234 - 95 07 61 9
siebold@siebold-coaching.de

www.siebold-coaching.de

* 7. Mai 1956, Bochum

Studium der Sozialpädagogik und der Erziehungswissenschaften mit den Schwerpunkten Erwachsenenbildung, Interkulturelle Kommunikation

Tätigkeiten

- Dozentin an der Evangelischen Fachhochschule Berlin und am Institut für Innovation und Beratung, Berlin
- Beraterin im Transferprojekt e.V. Berlin
- Lehrgangsleitung in der Weiterbildung Demographiemangement
- 12 Jahre Geschäftsführung einer Organisation für multikulturelle Kinder-, Jugend-, Familien- und Seniorenarbeit
- 4 Jahre Leitung einer Jugendhilfeeinrichtung

Führungserfahrung: jeweils ca. 30-80 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Freiberuflich tätig seit Sommer 1995

Schwerpunkte

- *Managementberatung, Coaching und Supervision*
Coaching von Führungskräften in unterschiedlichen Branchen, Teamentwicklung und Supervision in unterschiedlichen Branchen
- *Organisationsberatung/ Unternehmensentwicklung*
Begleitung von Veränderungsprozessen, Entwicklung von Konzepten zur Gestaltung des demographischen Wandels
- *Personalentwicklung*
Führungstrainings, Konfliktmanagement, Karriereentwicklung für Frauen, Weiterbildung Demographiemangement

Projekte

- Modellprojekt Qualitätsentwicklung in der Pflege im internationalen Vergleich
- Entwicklung des Ruhrgebietstourismus – Beratung und Training in der Gastronomie und Hotellerie
- Transfer interkultureller Kompetenz
- Interkulturelle Kompetenz und Managing Diversity in Unternehmen des Gesundheitswesens und der öffentlichen Verwaltung

Mitgliedschaften

- DGSv Deutsche Gesellschaft für Supervision
- DGQ Deutsche Gesellschaft für Qualität
- BDVT Bund Deutscher Verkaufsförderer und Verhaltenstrainer
- VDU Verband Deutscher Unternehmerinnen,
- ZONTA International (weltweites Netzwerk von Frauen in führenden Positionen)
- Ddn Das Demographienetzwerk
- Dex e.V. Demographieexperten

Ehrenamtliche Tätigkeiten

- Mitglied des Landesvorstands NRW im Paritätischen Wohlfahrtsverband
- Vorsitzende des Frauenbeirats der Stadt Bochum
- Mentorin im TWIN-Projekt der Käthe-Ahlmann Stiftung
- Mentorin im Projekt „Neue Wege in den Beruf“
- Mitglied des Vorstands Förderverein Interkultur e.V.
- Mitglied des Vorstands Stiftung Kinderzentrum Ruhrgebiet

Workshop 4: Thorsten Fege, Projektleiter „Boxenstopp“, Creos Lernideen und Beratung GmbH, Bielefeld, über individuelle Lösungen im E-Learning-Bereich

Noch mal richtig durchstarten

Viele Menschen der Generation 50plus starten digital richtig durch. Die sogenannten Silver Surfer haben das Internet als wertvolle Informationsquelle entdeckt, die alle wichtigen Bereiche des Lebens abdeckt. Studien ergeben, dass mehr über 60-Jährige das Internet nutzen als die Zielgruppe der unter 20-Jährigen.

Lebenslanges Lernen heißt, mit Veränderungen Schritt zu halten. Dabei bietet das Internet eine Vielzahl an neuen Möglichkeiten und neuen Wegen. Wer sich heutzutage kompetent und sicher in der digitalen Medienwelt zurechtfindet, hat bessere Chancen bei der Jobsuche oder bei der Vernetzung mit anderen. Das Internet stellt Instrumente bereit, um leichter zu lernen, besser zu motivieren oder durch Kommunikation die Chancen auf eine erfolgreiche Beruflichkeit zu erhöhen.

Andererseits ist aber zunehmend der demographische Wandel im Fokus der Aufmerksamkeit und da erstaunt es umso mehr, dass ältere Menschen eben nicht immer leichter in Arbeit kommen, sondern die Spaltung in Jung und Alt neben vielen anderen Spaltungen in unserer Gesellschaft stärker wird.

Warum also nicht von den Erfolgen bei den Jugendlichen lernen und mit dem gleichen Elan und bewährten Instrumenten auch mit der Zielgruppe der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer arbeiten?

Oft wird gesagt, Ältere seien nach längerer Arbeitslosigkeit gar nicht mehr arbeitsmarktnah. Wenn dem so ist, drängt sich die Frage auf, wie man Arbeitsmarktnähe schafft. Indem man tut, was Unternehmen tun. Indem man Selbständigkeit fördert, Aktivitäten schafft, die nicht nur am Lerntisch bleiben, ganzheitliche Perspektiven schafft, Instrumente verwendet, die in Unternehmen selbstverständlich geworden sind und dabei nicht das abarbeiten, sondern das kreative Erarbeiten fördert. Damit aus Innovation auch Initiative werden kann, ist es hilfreich, etwas Reales, im Leben Greifbares zu tun. So entstand bei der Creos GmbH die Idee, im Rahmen des Projektes „Boxenstopp – Medialer Schwung für die nächsten Runden“, gemeinsam mit Arbeitslosen der Generation 50plus

ein Internetportal aufzubauen, das sich im realen Leben, also dem Internet, bewegt. Durch Angebote und Inhalte von der Zielgruppe 50plus für genau diese Zielgruppe wird es authentisch und die Arbeit an Aufbau, Erweiterung und inhaltlichen Ausbau zu einer echten Aufgabe, die sich der Öffentlichkeit stellt.

Unter der Adresse www.aktiv50.net ist ein attraktives Internetportal entstanden. Es bietet neben einem Netzwerk ein Forum, eine Jobbörse, eine Kochecke und einen Newsbereich.

Workshop 1: Jürgen Kern, Geschäftsführer FAN Pflegedienst e.V., Ennepetal, über Konsequenzen aus dem demografischen Wandel in Pflegeberufen

Kleine Teams, flexible Arbeitszeiten

Der demografische Wandel ist auch in den Pflegeberufen angekommen. Der Beruf des Altenpflegers/der Altenpflegerin ist noch immer nicht sehr hoch angesehen. Die Bezahlung meist sehr niedrig. Die psychische und körperliche Belastung der Arbeit ist allerdings sehr hoch. Schon heute sind viele Pflegestationen im Personalbestand überaltert.

Wie ist es dennoch möglich, eine Ausgewogenheit zwischen steigender Pflegenachfrage und Pflegeerbringung herzustellen und dabei auch noch eine persönliche Zufriedenheit der Pflegepersonen zu erreichen? Zunächst ist eine Analyse, evtl. durch Mithilfe einer externen Beraterin, finanziert über Potenzialberatungsgelder sinnvoll.

Als Ergebnis kam in unserem Unternehmen heraus, dass wir neue flexiblere Arbeitszeitmodelle denken müssen, die dann im Unternehmen einzuführen sind. Außerdem sind junge Menschen im Berufsfeld zu integrieren und zwar durch Ausbildung. Der Wiedereinstieg von Frauen und Männern, die im Arbeitsbereich Pflege länger nicht gearbeitet haben, muss erleichtert werden. Das Pflegebild sollte mit positiven Beispielen verbessert werden. Der Bereich Fort- und Weiterbildung, kollegiale Beratung und Coaching in Konfliktsituationen muss wesentlich erweitert werden.

Kleinere Teams und Aufarbeitung von Problemfällen in geleiteter Fallarbeit kann den Druck, der auf Pflegekräften lagert, wesentlich verringern und somit ein hoher Grad an Mitarbeiterzufriedenheit erreicht werden.

Jürgen Kern

Geschäftsführer, FAN Pflegedienst e.V., Ennepetal



Freie Alten- und
Nachbarschaftshilfe e.V.
Heilenbecker Str. 18
58256 Ennepetal
Telefon: 02333 – 7847
kern@fan-en.de

www.fan-en.de

* 24. Mai 1951, Bochum, verheiratet, zwei Kinder

1968

Realschulabschluss in Bochum

1968 - 1971

Ausbildung zum Steuerfachgehilfen

1972

Fachoberschulreife in Wattenscheid

1974 - 1978

Studium zum Dipl. Sozialpädagogen in Dortmund,
Schwerpunkt mehrfach behinderte Jugendliche

1974 - 1978

Studentische Hilfskraft im Jugendwerk der AWO -
Dortmund, Landesverband

1979

Anerkennungsjahr im Kinderhaus Eulenbaum, Bochum

1980 - 1982

Betreuung ausländischer Jugendlicher beim Eschweiler
Bergwerksverein in Ahlen

1983 - 1986

Leitung eines freien Jugendzentrums in Westhofen

Seit 1986

Geschäftsführer des ambulanten Pflegedienstes Freie
Alten- und Nachbarschaftshilfe e.V. in Ennepetal

Workshop 4: Ingeborg Walczak, Best-Ager-Coaching,
Bielefeld, über das geistige Innehalten im Alter von 50
Jahren

In der Mitte des Lebens oder mitten im Leben?

Um 50 halten viele Best Ager inne und überlegen, wie es weitergehen soll. Dieser Zeitpunkt bietet sich an, das bisherige Leben Revue passieren zu lassen und den Blick nach vorne zu richten mit den Themen:

- Wer bin ich heute wirklich und lebe ich all meine Facetten?
- Nutze ich meine Biografie für Standortbestimmung und Orientierung?
- Wo liegen meine Talente und Neigungen?
- Akzeptiere ich Begrenzungen und starte ich von dort neu?
- Wo bin ich festgefahren oder nur noch Routine?
- Wo stehe ich und wie geht es mir damit – mental und körperlich?
- Welche Ziele möchte ich noch erreichen?
- Welche Fähigkeiten will ich dazu optimieren?
- Ist meine Work-Life-Balance stimmig für mein jetziges Energieniveau?
- Wie sieht es bei mir mit Stressabbau und Energieaufbau aus?
- Passt meine Ernährung und Lebensführung zu meinem Alter?
- Wie gesund gehe ich mit mir um – mental und körperlich?
- Möchte ich meine Erfahrungen an Jüngere weitergeben?
- Für welche Änderungen ist jetzt genau die richtige Zeit?

Jetzt gilt es, Überholtes loszulassen, Sinnvolles zu bewahren und mit innovativen Ansätzen zu verbinden zur Aktivierung von Ressourcen und zur gezielten Leistungs- und Lebensqualitätssteigerung.

Übergang von der Berufstätigkeit in die 3. Lebensphase

- die Verwirklichung von Wünschen und Träumen einleiten

Für einen gleitenden Übergang vom Berufsleben in den Ruhestand ist es sinnvoll, sich schon einige Jahre vorher Gedanken zu machen, wie man diesen neuen Lebensabschnitt gestalten möchte.

Alltag und Lebensumstände werden reflektiert und eventuell neu ausgerichtet in Hinblick auf:

- Was gehört für mich zu einem erfüllten Ruhestand?
- Welche Hobbys und Interessen wollte ich immer schon mal pflegen?
- Neue Aktivitäten, die Sinn für mich machen!
- Worauf lege ich Wert bei meinen sozialen Kontakten?
- Was gehört für mich zu einem passenden Lebensumfeld?
- Auf welche Pfeiler möchte ich meine Gesundheitsfürsorge im Alter stellen?

Am Ende des Berufslebens kann eine aktuelle Auseinandersetzung mit den eigenen Zielen und Idealen zu einem beruhigenden Gefühl der inneren Übereinstimmung führen und neuen Lebenssinn und neue Lebensfreude vermitteln.

Untersuchungen belegen, dass nur 25% des Alterungsprozesses genetisch bedingt sind; 75% werden durch den Lebensstil geprägt.

Ingeborg Walczak

Diplom-Sozialpädagogin, Coach, Beraterin und Trainerin in der Personal- und Persönlichkeitsentwicklung für Unternehmen, Organisationen und Einzelpersonen mit dem Schwerpunkt „Best Ager“



Coaching & more
Best-Ager-Coaching
Schnatsweg 32e
33739 Bielefeld
Telefon: 05206 - 920802
Fax: 05206 - 920803
i.w@coaching-walczak.de

www.coaching-walczak.de

Geboren als Nordlicht in Timmendorfer Strand, verbrachte ich meine Kindheit in Kiel und Oldenburg/Holstein

Nach dem Besuch des Gymnasiums folgte die Ausbildung zur Erzieherin und dann das Studium der Sozialpädagogik.

Getreu meinem Motto „Das einzig Zuverlässige im Leben ist die Veränderung“ schlossen sich die Weiterbildung zur Körperpsychotherapeutin, Fortbildungen in NLP und verschiedenen systemischen Ansätzen, Farb- Typ- und Imageberatung und Demografieberatung an.

Zur Präferenzmessung erwarb ich mehrere Lizenzen, z. B. Myers-Briggs-Typindikator (MBTI) und Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP), zwei Instrumente zur Einschätzung der Persönlichkeit von Menschen, auch im Bezug auf das Berufsleben.

Ich arbeitete als Dozentin für das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales, baute ein Frauenhaus auf und entwickelte und begleitete neue Wege in der Betreuung psychisch Kranker in der Psychiatrie.

Seit 1988 bin ich selbstständig als Coach, Beraterin und Trainerin in den Bereichen Personal- und Persönlichkeitsentwicklung für Unternehmen, Organisationen und Einzelpersonen tätig.

Seit 2006 konzentriere ich mich auf Themen zu dem Schwerpunkt „Best Ager“

Workshop 4: Andre Zalbertus, Gründer und geschäftsführender Gesellschafter von Center.tv Heimatfernsehen Ruhr AG, Bochum, über Chancen und Gefahren im Zeitalter digitaler Kommunikation

Google, Apple, YouTube, Facebook: neue Marken, neue Chancen

Medienpräsenz und gezielte Interessenvermittlung werden im Zeitalter digitaler Kommunikation gerade auch für lokale Akteure immer wichtiger. Marken, die erst vor wenigen Jahren entstanden sind, wie Google, Apple, YouTube, Facebook, sind heute Milliarden wert und verändern die ganze Welt. In einem spannenden Vortrag erläutert der ehemalige RTL-Auslandskorrespondent Andre Zalbertus, welche Chancen die neue Welt den Nutzern vor Ort eröffnet, aber auch, welche Gefahren sie birgt.

In seiner Bochumer TV-Redaktion bündelt Zalbertus ganz gezielt die Erfahrung älterer Journalisten mit dem Elan junger Reporter, um die Qualität der Nachrichtenauswahl und -aufbereitung sicherzustellen, die gerade die Generation 50plus von Fernsehformaten erwartet.

Andre Zalbertus

Geschäftsführender Gesellschafter center.tv Heimatfernsehen Ruhr AG, Bochum



Center.tv Heimatfernsehen
Ruhr AG
Andre Zalbertus
Ferdinandstr. 17a
Telefon: 0234-777 444 0
andre.zalbertus@
zalbertus.com

www.centertv-ruhr.de
www.zalbertus.com

* 1960, Düsseldorf

1980 - 1987

Studium Germanistik + Geschichte in Düsseldorf und Berlin

1987 -1989

Deutsche Journalistenschule, München
Stationen bei dpa, Saarländischer Rundfunk

1989

TV-Reporter für RTL, Rias TV, ZDF

1990

Auslandskorrespondent für RTL in Moskau, u. a. Aufbau des Büros, Berichterstattung vom Umbruch der Sowjetunion, 1. Reporter in Russland, der mit einer mobilen Satellitenübertragungsanlage SNG live aus allen Teilen der UdSSR berichtete

1994

Sonderkorrespondent für weltweite Einsätze für RTL
1995 Gründung der AZ Media GmbH in Köln

seit 2002

Initiator der ersten Videojournalistenausbildung in Deutschland

seit 2002

Berater diverser Medien- und Wirtschaftsunternehmen für den Einsatz innovativer Medientechnologien und des damit verbundenen neuen digitalen Workflows

2004

Gründung center.tv

2008

Gründung der Andre Zalbertus Emotionsberatung GmbH

Forschung und Lehre

seit 1996

Dozent an der Deutschen Journalistenschule, München,
Mitglied der Prüfungskommission und des Vorstands (seit
2002)

seit 1996

zahlreiche Vorträge über TV-Journalismus bei Kolloquien
und Symposien

seit 1998

diverse Medientrainings für Persönlichkeiten und
Unternehmen aus Politik und Wirtschaft

seit 2001

Leitung der Projektgruppe Emotionsforschung. Erarbeitung
eines „Emotions-Checks“ zur Analyse von TV-Formaten

seit 2002

„Die Zukunft der TV-Berichterstattung“ - Aufbau und
Leitung einer interdisziplinären und internationalen
Projektgruppe aus TV- und IT-Fachleuten

seit 2002

diverse mediendidaktische Projekte zur Förderung der
Medienkompetenz in Deutschland

Auszeichnungen

1997

Bayerischer Fernsehpreis – Autor
„Einmal Hölle und zurück“ – Dokumentation über das
Schicksal deutscher Kriegsgefangener in Russland

2003

Bayerischer Fernsehpreis – Autor
Mitteldeutscher Medienpreis – Autor
New York Festival Award (Bronzemedaille), nominiert beim
47. Festival de Television in Monte Carlo
Für die 4-teilige Dokumentation „Kanzler, Krisen,
Koalitionen“

2006

Bayerischer Fernsehpreis – Produzent „Mein Chef, der
Bundeskanzler – Ludwig Erhard aus der Nähe und in
Farbe“