

Master of Advanced Studies in Gerontologie / Altern: Lebensgestaltung 50+

Ganzheitliche Bildung für ältere Mitarbeitende

Die hier vorgestellte Diplomarbeit des MAS-Studiengangs Gerontologie beleuchtet die Situation der älteren Erwerbstätigen und lotet die Bedeutung ganzheitlicher Bildung für die Weiterentwicklung ihres Lebenskonzeptes aus. Mit breiteren Bildungskonzepten und Bildungscoaching könnte dem Ausstiegstrend aus dem Berufsleben vor dem offiziellen Pensionierungsalter entgegengewirkt werden.



Paul Durrer
Gerontologe FH Bern
und dipl. Natw. ETH
paul.du.durrer@sbb.ch

Die Veränderungen und Entwicklungen in der Arbeitswelt und in der Gesellschaft, ergänzt mit den Fakten des demografisch bedingten Altersstrukturwandels, sind vielfältig. Sie haben eine hohe Relevanz für die älter werdenden Mitarbeitenden und fordern von diesen einen offenen und kreativen Umgang mit dem Wandel.

Arbeitnehmende über 50 Jahre sind geprägt durch ihre individuellen Lebenserfahrungen. In ihrer täglichen Arbeit sind sie in einer «Sandwich-Position», indem sie sich zwischen den Jungen – häufig im Alter der eigenen Kinder – und den an der Schwelle in die nachberufliche Lebensphase stehenden Kolleginnen und Kollegen zu behaupten haben. Oft sind sie diskriminierenden Altersstereotypen ausgesetzt.

In ihrer späten Berufslebensphase nähern sich diese Mitarbeitenden aber auch einem neuen, immer länger werdenden, dritten Lebensabschnitt. Dieser eröffnet ihnen Perspektiven für neue Unternehmungen und Erfahrungen. Unvermittelt sind sie mit diesem Übergang dann konfrontiert, wenn ihnen eine ungewollte frühzeitige Ausgliederung aus dem Arbeitsprozess droht. Keine der früheren Generationen hatte je zuvor eine derart hohe Lebenserwartung und die Chance, nach dem Erwerbsleben einen

neuen Lebensabschnitt bei durchschnittlich guter Gesundheit planen und gestalten zu können.

Ganzheitlicher Bildungsbegriff

Im MAS-Studiengang Gerontologie wird Bildung als ganzheitliche, geistige Weiterentwicklung verstanden. Sie gilt als lebenslanges, elementares Grundbedürfnis wie Ernährung oder soziale Beziehungen. Bildung ermöglicht damit in der späten Phase des Berufslebens nicht nur die Aktualisierung von Fachwissen, sie eröffnet den älteren Mitarbeitenden den Zugang zu sich selbst und zu sinnstiftenden neuen Perspektiven, Interessensgebieten und Tätigkeitsfeldern. Vor diesem Hintergrund beleuchtet meine Diplomarbeit die Situation von Erwerbstätigen ab 50 Jahren als Lebensunternehmer mit der Perspektive eines selbst bestimmbareren dritten Lebensabschnittes und analysiert die Bedeutung ganzheitlicher Bildung für die Weiterentwicklung des Lebenskonzeptes.

Das Forschungsdesign

Eine Umfrage bei 30 Mitarbeitenden aus dem mittleren Kader eines grossen Unternehmens lieferte umfangreiches Datenmaterial. Die Teilnehmenden waren alle mindestens 50-jährig; der Altersdurchschnitt betrug 58 Jahre. Der Fragebogen umfasste die Themenbereiche:

- Entwicklung des Lebenskonzeptes im wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Kontext
- Persönlichkeitsentwicklung
- Entwicklungen in Arbeitswelt und Unternehmen sowie
- Bildung

Dank der vorgängigen Erhebung der Teilnahmebereitschaft bei den zufällig ausgewählten Personen wurde mit der Umfrage eine Rücklaufquote von 100 Prozent erreicht.

Bildung gewinnt über die Phase des Erwerbslebens hinaus an Bedeutung

Die Auswertungen und Interpretationen der Umfrageresultate dokumentieren, dass die Herausforderungen der demografischen Entwicklung das künftige individuelle Lebenskonzept der befragten Mitarbeitenden beeinflussen werden und dass Bildung über die Phase des Erwerbslebens hinaus an Bedeutung gewinnen wird. Nur ein Drittel der älteren Mitarbeitenden richtet die Bildungsplanung allerdings heute bereits gezielt auf neue Unternehmungen im dritten Lebensabschnitt aus. Der Fokus der Bildungsinteressen wird vorerst auf die aktuelle Lebenssituation ausgerichtet, wobei allerdings der Weiterbildung im Berufsleben eine abnehmende Bedeutung zukommt. Die Ergebnisse zeigen, dass Arbeitszufriedenheit, Arbeitsfähigkeit und Arbeitsmotivation, aber auch das Erreichen höherer Karriereziele durch sie kaum verbessert werden. Für ein motiviertes und zufriedenes Arbeiten bis zum offiziellen Pensionsalter würden die Befragten insbesondere eine sinnvolle Arbeit, aber auch vermehrt Wertschätzung und Respekt oder den Austausch von Erfahrungen und ausgewiesene Zeit für Bildung erwarten. So sind es zunehmend ausserberufliche Bildungsaktivitäten wie der Besuch kultureller Angebote, die Pflege sozialer Beziehungen oder, je älter desto eher, auch die sportlichen Aktivitäten, welche eine hohe Relevanz erhalten.

Interessant ist, dass die Bedeutung der Grundausbildung, zwischenzeitlich erweitert mit Lebenserfahrung und einem hohen Anteil informell erworbener Kompetenz, in der aktuellen Phase des Berufslebens hoch eingestuft wird. Dem beruflichen Spezialwissen wird hingegen, je näher die Pensionierung und die Planung des dritten Lebensabschnittes rücken, die Bedeutung zunehmend abgesprochen (siehe auch

Abbildung auf Seite 9). In welcher Weise ganzheitliche Bildung die durch Rationalisierung und Restrukturierung ausgelöste Entberuflichung älterer Arbeitnehmender tatsächlich aufhalten, die individuelle Arbeitsfähigkeit fördern und ältere Arbeitnehmende wieder länger und motiviert im Arbeitsprozess integrieren würde, kann nicht abschliessend beantwortet werden. Dazu fehlen die Erfahrungen mit ganzheitlichen Bildungskonzepten.

Ältere Mitarbeitende sind an ganzheitlicher Bildung interessiert

Der grösste Teil der Befragten äussert sich mit unterschiedlichsten Argumenten sehr positiv zu ganzheitlichen Bildungskonzepten. Auch ein Bildungscoaching wird von vielen

begrüsst. In den Erwartungen an den Arbeitgeber werden dann allerdings auch die immer grössere Belastung im Beruf als Hindernis für ein stärkeres Engagement in der Bildung aufgeführt, und es wird der Bedarf nach Bildungszeit und Freiräumen angemeldet. Nach einer langen durch Beruf und berufliche Karriere stark geprägten Lebensphase scheint die Öffnung für eine konkrete ganzheitlichere Bildung mit einem lebensgestaltenden längerfristigen Fokus eine weitgehend unbekannte Herausforderung zu sein.

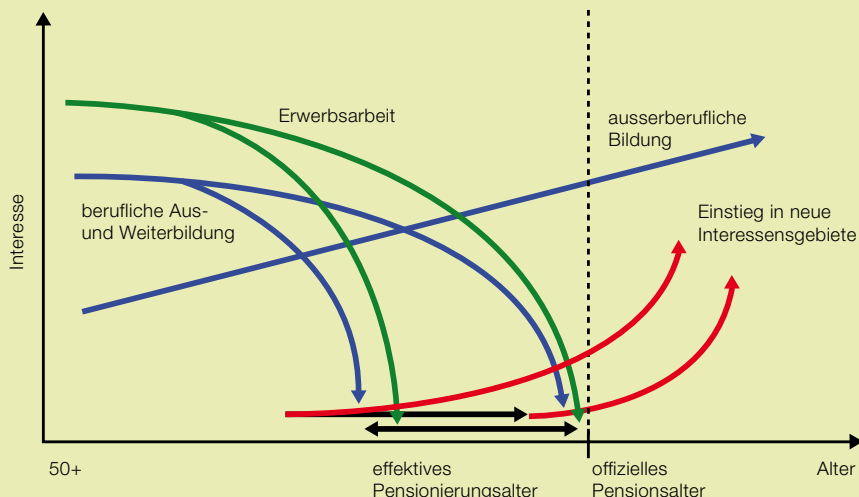
Die Chancen stehen gut

Inwiefern das Konzept ganzheitlicher Bildung gelingen kann, muss an konkreten, unternehmensspezifischen Projekten verifiziert werden. Die Chancen für einen solchen

Ansatz sind aufgrund der Rückmeldung der befragten Mitarbeitenden gut. Für sie wird Bildung zu einem lebenslangen Prozess, integriert in das individuelle Lebenskonzept.

Von dieser Ausgangslage können auch die Unternehmen profitieren: Denn die älteren Arbeitnehmenden stehen wohl vor einem frei gestaltbaren dritten Lebensabschnitt; sie stehen vorerst aber vor einem im Durchschnitt noch mehrjährigen Erwerbsleben. Gelingt es in den Unternehmen, mit ganzheitlicher Bildung das Wohlbefinden der älteren Mitarbeitenden zu erhöhen, werden Motivation und Arbeitszufriedenheit und damit auch die Chancen für eine längere Integration im Arbeitsprozess steigen. Es entstünde eine zukunftsorientierte Win-Win-Situation.

Tendenzen in der Interessensentwicklung älterer Mitarbeitender



Liste der Absolvierenden des NDS 2004–2007 mit den Titeln der Diplomarbeiten

Bartu Premysl Wohlbefinden der älteren Lehrpersonen in der Gemeinde Bern
Durrer Paul Ältere Mitarbeitende als Lebensunternehmer. Die Bedeutung ganzheitlicher Bildung
Egli Marianne Aufbruch in ein neues Altern? Prospektive Wohnertwartungen und -wünsche von Frauen der «Babyboomer-Generation» in der Stadt Zürich
Eichin-Kaufmann Edith Tiergestützter Besuchsdienst – Ein Beitrag zu besserem Wohlbefinden bei Demenzerkrankten?
Georg Marianne Eine ungeheure Erleichterung, doch die Verantwortung bleibt. Wie Angehörige von Bewohnerinnen und Bewohnern eines Alters- und Pflegeheimes ihre Rolle erleben.
Hunzinger Annemarie Ruth Stirb und Werde. Eine Lebensperspektive im Alter
Greutert Sylvia Das Ich im Alter – bleibe Ich anders? Identitätskonstruktion in den verschiedenen Lebensfeldern älterer Menschen
Hachen Frieda ... bereit zum Abschied sein und Neubeginn ... Rituale an der Schwelle ins Alter
Hofer-Moser Lisbeth Gerontologie in der Ausbildung. Höhere Fachschule Pflege
Holenstein Hildegard Statuspassage – von der beruflichen in die nachberufliche Lebensphase. Altern zwischen Engagement und Rückzug
Losser Gardi Vera Was gibt mir meinen Wert? Die Quellen der Selbstwertschätzung und was ältere Menschen als Wertschätzung empfinden.
Müller Vera Jung und Alt gesellt sich gern – auch in der Langzeitpflege oder ... was die Pflegeheimbewohnerinnen und Pflegeheimbewohner von den jungen Fachangestellten Gesundheit profitieren können und umgekehrt ...
Risi Markiewicz Vreny Lebensentwürfe für das fragile Alter. Studie zu Wohn-, Pflege- und Betreuungsformen im Alter im Kanton Schwyz
Stalder Erica Freiwilligenarbeit – ein unbegrenztes Lernfeld für das eigene Älterwerden. Auswirkungen einer freiwilligen Tätigkeit in der nachberuflichen Zeit auf den Lebensalltag und den Prozess des Älterwerdens
Vogel Barbara Stürze sind (nicht immer) vermeidbar. Erleben aus Sicht von Pflegenden in Altersinstitutionen
Wernli Heini Liaisonpsychiatrie – ein Beitrag zum Wohlbefinden Behandlungssituation und Bedarfsabklärung psychisch kranker alter Menschen in den Alters- und Pflegeheimen im Kanton Basellandschaft
Wyder Anton Glaube und Lebensgestaltung an der Schwelle zum Pensionierungsalter
Zölch Kaspar Autonomie/Selbstbestimmung bei chronischer Pflegebedürftigkeit im Alter.

Eine Zusammenfassung der Diplomarbeiten finden Sie auf der Website www.soziale-arbeit.ch/altern.

Kompetenzzentrum Gerontologie

Master of Advanced Studies in Gerontologie

Altern: Lebensgestaltung 50+

Speziell am jeweils jährlich startenden MAS-Studiengang ist, dass Altersthemen ab 50 Jahren bis in die Hochaltrigkeit behandelt werden. Mit dem Konzept der Lebensgestaltung vertreten wir eine eigenständige theoretische Ausrichtung, die sich an der Handlungs- und Systemtheorie orientiert.

Nächste Durchführung mit freien Plätzen: Januar 2009

Details siehe Seite 19 und www.soziale-arbeit.bfh.ch/altern

Dienstleistungen

- Aus- und Weiterbildung von Kadern sowie Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für die Arbeit mit älteren Menschen
- Beratung, Personalqualifizierung und Dienstleistungen für Institutionen, Firmen und Verwaltungen

Kernthemen

- Bildung und Beratung für ältere Menschen
- Ältere Arbeitnehmende und Lebensplanung
- Psychosoziale Aspekte in der Pflege
- Wohnen im Alter
- Gesellschaftliche Aspekte des Alters

Kontakt

Prof. Dr. Urs Kalbermatten
 E-Mail urs.kalbermatten@bfh.ch
 Barbara Kläfiger, Telefon 031 300 35 93
 E-Mail barbara.klaefiger@bfh.ch