

Geragogik – Bildungsproviand für das Berufsleben und danach

„Superoldie« Vastic gibt Rücktritt bekannt“, titelte ORF online am 19.05.2009. Bekannt gegeben wurde das Ende der aktiven Karriere des Fußballers Ivica Vastic, „des ältesten EM-Torschützen aller Zeiten“.



Irene Sachse

Vastic war zu diesem Zeitpunkt 39 Jahre alt. Auch wenn er sich, statistisch betrachtet, mit knapp 40 Jahren ungefähr in seiner Lebensmitte befindet, wäre er nach

herkömmlichen Maßstäben wohl nicht als „alt“, geschweige denn als „Superoldie“ einzustufen. Allerdings dürfte er sich nach seinem Rücktritt in einer vermutlich etwas privilegierteren, im Wesentlichen aber ähnlichen Situation wie ein/e rund 10-15 Jahre ältere/r Erwerbstätige/r befunden haben. Beide benötigen ein alter(n)sgerechtes Arbeitsumfeld, aktuelles Wissen in den Bereichen, in denen sie tätig sind und sind altersbedingt mit Lern- und Bildungsprozessen konfrontiert, deren Konzeption und Gestaltung Gegenstand der Geragogik sind.

Was ist Geragogik?

Der Begriff Geragogik leitet sich aus dem Griechischen ab. Er setzt sich aus zwei Wortstämmen zusammen: Geraios/Geraros in der Bedeutung von „alt“ bzw. der/die „Alte“ und „Ago“, das „ich führe hin, ich geleite, ich zeige den Weg“ bedeutet.¹ Geragogik ist jene wissenschaftliche Disziplin, die sich systematisch mit Lern- und Bildungsprozessen im Alter und den gesellschaftlichen Rahmenbedin-

gungen des Alter(n)s befasst. Sie bezieht sich auf

- Lehre/Aus-, Fort- und Weiterbildung,
- Forschung/Wissenschaft und
- auf Lernprozesse im Alter.

Im menschlichen Lebenslauf bildet die Geragogik also die logische Fortführung der Pädagogik und der Andragogik (= Wissenschaft von der Erwachsenenbildung); vor dem Hintergrund des lebenslangen Lernens werden Ältere durch professionell konzipierte und begleitete Lernprozesse dabei unterstützt, ihre individuellen Ressourcen und Potenziale zu erkennen und weiterzuentwickeln. Die Geragogik liefert die für Gestaltung und Umsetzung von Lern- und Bildungsprozessen im und für das Alter(n) notwendigen wissenschaftlichen und praktischen Grundlagen.

Ab wann gilt man als „alt“ bzw. „älter“?

Ob eine Person zu den Älteren, bereits zu den Alten oder doch noch zu den Jungen zählt, hängt nicht nur von den kalendarischen Fakten ab, sondern orientiert sich auch stark an der Branche, in der sie tätig ist. Während in stark jugendzentrierten Bereichen, wie z.B. dem Sport und der IT-Branche, 40jährige bereits zu den Älteren zählen, führen AMS-Statistiken in Österreich Arbeitssuchende ab 45 Jahren als „älter“. EU-Statistiken sind da noch

etwas kulanter: die Gruppe der älteren Erwerbstätigen umfasst in den Statistiken der EUSTAT die 55-64jährigen.

Schließlich bestimmen die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und die vorherrschenden Altersbilder unsere Vorstellung von dem, was als alt bzw. älter gilt. In diesem Zusammenhang weist Bastian Sick² auf ein in Bezug auf die Adjektive „alt“ und „jung“ sprachlich interessantes Paradoxon hin: ist von einer/einem älteren MitarbeiterIn die Rede, so ist im allgemeinen Sprachgebrauch eine Person gemeint, die jünger bzw. nicht ganz so alt ist wie eine, die als alt bezeichnet wird. Und das, obwohl die Steigerungsform/der Komparativ in der deutschen Grammatik eigentlich ein „mehr als“ der Grundform bedeutet. Ähnlich verhält es sich mit dem Adjektiv jung: auch hier ist ein/e junge/r MitarbeiterIn jedenfalls weniger alt wie ein/e jüngere/r MitarbeiterIn.

Wozu Geragogik?

Der in den letzten Jahren oft zitierte demographische Wandel ist u.a. mit einem wachsenden Anteil alter Menschen an der Gesamtbevölkerung verbunden. Die Erwerbsbevölkerung schrumpft mittel- bis langfristig, die

¹ Vgl. dazu: Bubolz-Lutz, Elisabeth: Geragogik – wissenschaftliche Disziplin und Praxis der Altersbildung. In: Informationsdienst für Altersfragen 2007, 5. S. 11.

² Vgl. dazu: Sick, Bastian: Älter ist jünger. In: Spiegel online vom 30.07.2008. <http://www.spiegel.de/kultur/zwiebelfisch/0,1518,567111,00.html> [Download: 28.10.2009].

demographisch bedingte Arbeitskräfteknappheit erfordert mittel- bis langfristig eine Ausweitung der Alterserwerbsarbeit. Die Anforderungen der Arbeitswelt von morgen müssen von insgesamt weniger und zugleich älteren Erwerbspersonen bewältigt werden. Durch die steigende Lebenserwartung weitet sich die Altersphase zunehmend aus; gleichzeitig kommt es zu einer Veränderung der Struktur des Lebenslaufs: Die ursprüngliche traditionelle strikte Dreiteilung des Lebenslaufs in eine Bildungs-, Berufs- und Ruhestandsphase ist nicht mehr länger gültig – mittlerweile wird in der einschlägigen Literatur auf das vierte Lebensalter (ab 80 bzw. 85 Jahre) verwiesen. Dies macht eine Anpassung des Bildungssystems an die Bedürfnisse und Erwartungen der Älteren sowohl im Erwerbsleben, als auch in der nachberuflichen Phase notwendig.

Ältere lernen anders – alter(n)s-gerechte Didaktik und Lernsettings

Lernen als selbstreferentieller Prozess, bei dem Erfahrung auf Erfahrung aufbaut, erfordert, dass neues Wissen anschlussfähig ist. Demnach ist es notwendig, das Lernen Älterer didaktisch entsprechend zu unterstützen und altersspezifische Qualifikationsmaßnahmen anzubieten; letzteres wird in der Praxis kaum bzw. überhaupt nicht berücksichtigt. Die Lernfähigkeit bleibt generell bis ins hohe Alter erhalten, aufgrund biologischer Alterungsprozesse ergeben sich jedoch Verschiebungen. So bleiben beispielsweise die Fähigkeit zur Informationsaufnahme, das Allgemeinwissen sowie die Konzentrations- und Merkfähigkeit im Alter gleich. Mit zunehmendem Alter werden Lernprozesse aber störanfälliger, die Reaktionsgeschwindigkeit verringert sich, die selektive Aufmerksam-

keit erhöht sich und Informationen werden langsamer aufgenommen und verarbeitet.

Lernen von der Wiege ...

Lebenslanges Lernen hört nicht beim Alter auf. Die Europäische Kommission hat in ihrer Mitteilung zum lebenslangen Lernen (2001) festgehalten, dass es dazu beitragen soll Ungleichheiten abbauen, Ausgrenzung zu verhindern und mehr Integration, Toleranz und Demokratie zu ermöglichen. Daneben gibt es noch eine Reihe von Bildungseffekten, die ältere Menschen durch ihre Bildungsteilnahme lukrieren. Neurologische Forschungen zeigen, dass mentales Training die intellektuellen Fähigkeiten positiv beeinflusst und Weiterbildung/intellektuelle Aktivität den biologischen Alterseffekt verlangsamen. Forschungsergebnisse zeigen weiters, dass höhere Bildung das Demenz- und Mortalitätsrisiko senkt.³ Die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen führt zu sozialer Integration und einer Steigerung des physischen und psychischen Wohlbefindens.

Handlungsfelder der Geragogik

Geragogik setzt sowohl auf der Ebene der Erwerbsarbeit als auch auf der Ebene der nachberuflichen Lebensphase an. Auf beiden Ebenen geht es um⁴

- Lern- und Bildungsprozesse im Alter,
- das Lernen des Alterns über den Lebenslauf hinweg und
- das Lernen, Leben und Arbeiten mit älteren und alten Menschen.

Auf der Ebene der Erwerbsarbeit stehen die Konzeption und Umsetzung von Maßnahmen im Mittelpunkt, die alternsgerechtes Arbeiten ermöglichen

und die die Arbeitsfähigkeit (Employability) der ArbeitnehmerInnen erhalten. Dazu zählen beispielsweise die alter(n)s-gerechte Gestaltung der Arbeitsorganisation, betriebliche Gesundheitsförderung und die Weiterbildung im Sinne des lebenslangen Lernens. Weitere klassische geragogische Handlungsfelder auf Erwerbsarbeits-ebene sind der Aufbau und die Umsetzung eines systematischen Generationenmanagements, die Initiierung von intergenerationellen Lernprozessen (z.B. Transfer von Erfahrungswissen) und am Übergang zwischen beruflicher und nachberuflicher Phase die Vorbereitung auf die Pension. Auf der Ebene der nachberuflichen Lebensphase befassen sich geragogische Lernkonzeptionen beispielsweise mit intergenerationellem Lernen, mit ehrenamtlichem/freiwilligem Engagement (für Städte und Gemeinden von Interesse!) von bzw. mit Älteren, mit Prävention und Gesundheitsförderung im Alter sowie mit Bildungsangeboten im Freizeit- und Kulturbereich.

Fazit

Im Alter kommt es zu einem Leistungswandel: Ältere sind nicht weniger, sondern anders leistungsfähig. Wenn Lern- und Bildungsprozesse erfolgreich sein sollen, müssen altersadäquate Lernkonzeptionen entworfen und umgesetzt werden. Öffentliche Verwaltungen stehen deshalb vor einer zweifachen Herausforderung: Sie müssen nicht nur Antworten auf den internen Alterungsprozess (der MitarbeiterInnen) finden, sondern auch auf die veränderten Bedürfnisse einer

³ Vgl. dazu: Kolland, Franz: Lernbedürfnisse und Lernarrangements von älteren Menschen. Endbericht. Wien 2007.

⁴ Vgl. dazu: Bubolz-Lutz, Elisabeth: Geragogik – wissenschaftliche Disziplin und Praxis der Altersbildung. In: Informationsdienst für Altersfragen 2007, 5. S. 11-14.

schrumpfenden und alternden Gesellschaft reagieren.

Für den Public Sector hat dies zweierlei Konsequenzen: zum einen ist es in Hinblick auf die alternden Belegschaften notwendig, auch die Konzepte und Maßnahmen der Personalentwicklung inhaltlich und didaktisch zu adaptieren und umzusetzen. Zum anderen gewinnen in Anbetracht der Altersentwicklung der Bevölkerung neue Themen, wie z.B. Alter und Wohnen, Förderung des Freiwilligen Engagements etc., an Bedeutung, die aktiv von den öffentlichen Verwaltungen aufgegriffen und vermittelt werden müssen.

Lernen in einer Wissens-, Leistungs-, und Informationsgesellschaft betrifft somit nicht mehr ausschließlich junge bzw. jüngere Erwerbstätige, sondern zunehmend auch Menschen im dritten und vierten Lebensalter. Dies deshalb, weil Bildung nicht nur für berufliche Qualifizierung wichtig ist, sondern generell eine Voraussetzung für Gesundheit, Wohlbefinden und Lebensqualität darstellt.

Die Frage, wie Lernen im Alter unterstützt und wie dieses Wissen in Organisationen angewendet werden kann, beantwortet die Geragogik. Sie liefert die wissenschaftlichen und praktischen Grundlagen für die Gestaltung und Umsetzung von Lern- und Bildungsprozessen im und für das Alter(n).

Mag. Irene Sachse, Organisationsberaterin, Trainerin, Coach.

Weiterführende Literatur:

<http://www.geragogik.at>,
Österreichischer Verband der Geragoginnen und Geragogen
<http://kphvie.at>, Masterstudium Geragogik in Österreich
<http://www.fogera.de>

Demographischer Wandel und Konsequenzen für das Personalmanagement im Public Sector

Der demographische Wandel hat auch die MitarbeiterInnen des öffentlichen Sektors erreicht. Aufgrund des tendenziellen Abbaus der Mitarbeiterzahl sowie einer restriktiven Nachbesetzungspolitik hat sich die Altersstruktur z.B. in der Bundesverwaltung¹ nach oben verschoben, wodurch ein Drittel der MitarbeiterInnen bis 2020 den öffentlichen Dienst aufgrund von Pensionierung verlassen werden.



Peter Biwald

Folgen dieser Entwicklung sind ein steigendes Durchschnittsalter in der öffentlichen Verwaltung, künftig weniger Personalressourcen durch erhöhte

Anzahl der Pensionierungen und somit Arbeitsverdichtung, der Verlust von Know how sowie möglicherweise eine Verlangsamung der Dynamik in Behörden bei steigendem Innovationsdruck und höherer Komplexität.

Vor diesem Hintergrund umfasst eine qualitative und quantitative Gegensteuerung folgende Herausforderungen²:

- Die Arbeitsfähigkeit ist zu stärken und zu erhalten – dies betrifft alle Altersgruppen, beide Geschlechter, alle ethnische Gruppen sowie alle Funktionsgruppen und Hierarchiestufen.

- Die Kultur und die Prozesse in der Verwaltung sind zu verändern, um die Potenziale aller Gruppen nutzen zu können.
- Es bedarf einen altersheterogenen Personal-Mix aufzubauen und zu erhalten, was nur durch die Gewinnung neuer LeistungsträgerInnen glücken kann.

Die **Rekrutierung junger MitarbeiterInnen** wird somit eine wichtige Herausforderung. Dabei gilt es insbesondere die von vielen potenziellen BewerberInnen geschätzten immateriellen Faktoren, wie Balance von Beruf und Familie, Gestaltungsspielräume, Sinngehalt der Arbeit und flexible Arbeitszeiten/Arbeitsformen weiter auszubauen, die Quantität und die Qualität der Ausbildung zu optimieren und mehr Menschen mit Migrationshintergrund zu gewinnen.

Weiters gilt es nicht nur bestehendes **Wissen zu halten, sondern auch**

¹ Für die Länder und Gemeinden liegen keine Gesamtstatistiken vor.

² Vgl. dazu auch: KGSt-Bericht 2009, 1: Demografischer Wandel – Herausforderungen für das kommunale Personalmanagement. Köln 2009.