

ERGEBNISSE – Workshop „Aktives Altern“

Organisiert von apollis – Institut für Sozialforschung
„Zweiter Aufbruch: Aktives Altern durch berufliche Neuorientierung“

Ein vom Europäischen Sozialfonds mitfinanziertes Forschungsprojekt zu den Gründen für Erwerbs- bzw. Nicht-Erwerbstätigkeit von Personen zwischen 55 und 70 Jahren in Südtirol

am 05.05.2011 in Bozen

im Bürgerzentrum Gries-Quirein
Grieser Platz Nr. 18 (Altes Grieser Rathaus)

Presstext

Länger arbeiten wollen oder müssen?

Erstaunlich viele Jung-Rentner/innen wollen weiterhin beruflich aktiv sein – aber wie? Vertreter/innen verschiedener Landesabteilungen, der Gewerkschaften, des KVV und der Berufsschule haben in einem zukunftsweisenden Workshop gemeinsam Ideen und Leitlinien für Maßnahmen zum „Aktiven Altern“ entwickelt! Ihre wichtigste Schlussfolgerung: Gefordert ist die Politik auf allen Ebenen, doch genauso braucht es ein Umdenken auf Arbeitgeberseite, passende Bildungsangebote und die Bereitschaft der Betroffenen, sich auf neue Betätigungsfelder und Arbeitsformen einzulassen.

<p>Dominikanerplatz 35 I-39100 BOZEN Tel. +39-0471-970115 Fax +39-0471-978245 info@apollis.it</p>	<p>Durchführendes Institut</p> <p>Sozialforschung und Demoskopie</p> <p>apollis</p> <p>Ricerche Sociali e Demoscopia</p>
<p>EUROPÄISCHER SOZIALFONDS - FONDO SOCIALE EUROPEO</p> <p>AUTONOME PROVINZ BOZEN - SÜDTIROL ESF Dienststelle</p> <p>PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO - ALTO ADIGE Servizio FSE</p> <p>Europäische Union Unione europea</p> <p>MINISTERO DEL LAVORO, DELLA SALUTE E DELLE POLITICHE SOCIALI Direzione Generale per le Politiche per l'Orientamento e la Formazione</p>	

Am 5. Mai hat in Bozen ein Workshop zum Thema „Zweiter Aufbruch: Aktives Altern durch berufliche Neuorientierung“ stattgefunden. Die Veranstaltung wurde von **apollis** – dem bekannten Bozner Institut für Sozialforschung organisiert. Das Forschungsinstitut hat 2010 ein vom Europäischen Sozialfonds mitfinanziertes Projekt zu den Gründen für Erwerbs- bzw. Nicht-Erwerbstätigkeit von Personen zwischen 55 und 70 Jahren in Südtirol durchgeführt. Die Ergebnisse waren bereits im Dezember bei einer Pressekonferenz vorgestellt worden. Nun ging es darum, praxisrelevante Maßnahmen für eine verlängerte Erwerbsarbeit zu entwickeln. Eingeladen waren Vertreterinnen und Vertretern privater und öffentlicher Institutionen, die in den Bereichen Arbeit, berufliche Weiterbildung und Altersvorsorge tätig sind. Das Motto der Veranstaltung war: Wer länger arbeiten will oder muss, soll die Möglichkeit dazu haben und darin unterstützt werden.

Die Arbeitsgruppen konzentrierten sich auf drei zentrale Themen:

Was könnte private und öffentliche Arbeitgeber dazu bewegen, Menschen ab 55 Jahren länger zu beschäftigen als gesetzlich vorgeschrieben?

Welche Arbeitsbedingungen und Maßnahmen können dazu beitragen, dass berufstätige Menschen im Alter 55+ gesund und arbeitsfähig bleiben?

Wie können Frauen ab 55 Jahren im Spannungsfeld von Erwerbsarbeit, Kinderbetreuung, Pflege und Ehrenamt bestmöglich unterstützt werden?

Die interessantesten Ergebnisse sind:

Wenn von Arbeitgebern, der sogenannten „Wirtschaft“ die Rede ist, dann gilt der erste Gedanke den finanziellen Anreizen. Wichtige Ansatzpunkte in diese Richtung sind: reduzierte Lohnnebenkosten für ältere Arbeitnehmer/innen, Entlastung von Sozialabgaben bei Neuanstellung von Personen ab 50 Jahren, Beiträge für betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen für diese Zielgruppe.

Mindestens ebenso wichtig erscheint aber ein Umdenken der Unternehmen weg vom „Jugendkult“, von der einseitigen Ausrichtung auf „dynamische“, „flexible“ und natürlich gut ausgebildete jüngere Beschäftigte, hin zu einer Wiederentdeckung der Werte von Erfahrung und Reife. Gleichzeitig wird es notwendig sein, über Grenzen des Leistungsdrucks nachzudenken, um ein vorzeitiges „ausbrennen“ (Burnout) der Arbeitskräfte zu verhindern. Und auch der einfache Ausweg des Ausweichens auf Mitarbeiter/innen aus dem Ausland sollte als problematisch erkannt werden, wenn er ein bestimmtes Ausmaß übersteigt.

Ein solches Umdenken sollte durch geeignete Werbemaßnahmen gefördert werden, beispielsweise durch die Auszeichnung von „generationengerechten Betrieben“ mit einem Preis, durch die Bekanntmachung guter Beispiele oder durch das Erarbeiten von überzeugenden Argumenten. Aber auch Bildungsangebote für Arbeitgeber/innen und die Verbreitung von geeigneten Instrumenten der Personalführung (Stichwort: Diversity Management) können unterstützend wirken.

Die Landespolitik sollte den Begleiterscheinungen und Folgen des demografischen Wandels dadurch Rechnung tragen, dass sie soziale Innovationen die gleiche Aufmerksamkeit und finanzielle Unterstützung zukommen lässt, wie sie zur Zeit die rein technologischen Neuerungen genießen.

Auch die Einführung eines Rechts der Arbeitnehmer/innen auf Weiterbildung („Bildungsurlaub“) wäre – im Sinn des lebenslangen Lernens – sehr erstrebenswert.

Doch nur wer gesund bleibt, kann länger arbeiten. Daher muss die Gesundheitsförderung bereits in jüngeren Jahren am Arbeitsplatz beginnen. Innovative Ideen sind die sportliche Betätigung im Betrieb, z.B. Fitness-Raum, Ping-Pong-Spielen oder das Anlegen eines Betriebsgartens. Aber auch die Freude an der Tätigkeit hält gesund, so die Meinung der Workshop Teilnehmer/innen – denn wer Spaß bei der Arbeit hat, lebt gesünder. Hier sind die Personalentwickler/innen und die Mitarbeiter/innen selbst gefordert.

Wichtig ist auch die Aktivierung der jüngeren, noch rüstigen Rentner/innen, beispielsweise durch seniorengerechte Weiterbildung. Hier könnten die vielen Vereine in Südtirol aktiv werden.

Gesamtstaatlich ist es dringend notwendig, endlich Ruhe und Klarheit in die Rentengesetzgebung zu bringen, sodass ältere Arbeitnehmer/innen ihren Rentenantritt in Ruhe planen und an ihre persönliche Situation anpassen können und nicht die erstbeste Gelegenheit zur Pensionierung nutzen aus Angst, sonst vielleicht bestehende Rechte zu verlieren. Weiters sollte ein gleitender Übergang von der Berufstätigkeit in die Rente ohne Einkommenseinbußen ermöglicht werden, wie das in anderen Ländern längst der Fall ist.

Wenn es um sogenannte Rentnerjobs geht, dann ist vor allem an jene Bereiche zu denken, in denen Personalmangel besteht – aber nicht nur bei der Betreuung von Kleinkindern und Senioren, sondern ebenso im handwerklichen Bereich (z.B. für kleinere Reparaturen und Instandhaltungen) oder bei der Gemeinwesenarbeit. Sozialgenossenschaften bieten sich als besonders geeignete Rechtsform an, um solche Tätigkeiten zu organisieren.

Längerfristig kann die Unterstützung der Frauen nur gelingen, wenn die Männer aktiv mitarbeiten und von Arbeitgeberseite die Möglichkeit dazu bekommen. Doch erst wenn Frauen und Männer „gleichen Lohn für gleiche Arbeit“ erhalten, werden die Väter motiviert sein, einen Teil der Familienarbeit zu übernehmen. Auch Teilzeitarbeitsplätze für Männer und Frauen sind eine wichtige Voraussetzung für eine gleichwertige Verteilung der privaten und beruflichen Aufgaben.

Wichtig für die Generation 55+ ist, dass die Erziehungs- und Pflegezeiten für die Rente anerkannt werden. Gleiches gilt in Zukunft für Männer, welche die Erwerbsarbeit unterbrechen, um ihre Kinder zu betreuen.

Stichwort „Tages-Opa“: Nicht nur die Eltern sind beruflich oft sehr eingespannt, auch die Großmütter haben immer weniger Zeit, sich um ihre Enkelkinder zu kümmern: denn ihnen fehlen aufgrund der unterbrochenen Erwerbszeiten die Arbeitsjahre für die Rente. So sind immer mehr Großväter in der Betreuung der Enkelkinder gefordert. Eine Sozialgenossenschaft für Tages-Großeltern bietet sich an.

Nicht zuletzt gilt es, älteren Arbeitskräfte viel mehr Wertschätzung entgegenzubringen! Man denke an ihre Berufs- und Lebenserfahrung, die im Verlauf des Lebens erworbenen Kompetenzen, die höhere zeitliche Verfügbarkeit und die Kommunikationsstärke. Diese Ressourcen sind im Hinblick auf den demografischen Wandel und den damit einhergehenden höheren Anteil an älteren Bürgerinnen und Bürgern sehr wertvoll. Ein Beispiel ist die Kundenberatung: Ältere Kunden fühlen sich von älteren Personen besser beraten und betreut, z.B. beim Einkauf. Eine Betätigung als Senior-Berater/in könnte ein Arbeitsfeld für Frauen und Männer ab 55 Jahren sein.