

Die demografische Chance

karriere plus - Bremens Beste Arbeitgeber 22.06. Print S. 13

Die Leistungsbilanz unter den Generationen:

Demnach investieren ältere Menschen immer noch deutlich mehr Zeit und Geld in die Jüngeren als umgekehrt. Erst ab dem 80. Lebensjahr kippt diese Bilanz, und die Älteren brauchen mehr Zuwendung.



Alter und Älterwerden der Gesellschaft zwingt zum Handeln – und eröffnet Möglichkeiten und Potenziale

Bremen bleibt im Vergleich mit anderen europäischen Großstädten auf einem stabilen Niveau: Die Anziehungskraft für Studenten von auswärts, aber besonders auch für Zuwanderer ist aktuell und in den Prognosen groß. Trotzdem wird auch Bremens Bevölkerung im Durchschnitt immer älter. Und damit nimmt die Zahl der Menschen im Erwerbsleben ab. Der sogenannte demografische Wandel ist erkannt, Gegenmaßnahmen greifen bereits.

Eine der führenden deutschen Altersforscherinnen ist Professorin Ursula M. Staudinger. In ihren Vorträgen überrascht sie erst einmal, indem sie das Älterwerden der Menschen als Chance beleuchtet und den Begriff „alternde Gesellschaft“ nicht gelten lässt. „Heute 60-Jährige sind nachgewiesenermaßen biologisch etwa fünf bis acht Jahre jünger als die Menschen in der Generation davor“, sagt Staudinger, Vizepräsidentin der [Jacobs University](#) Bremen und Gründungsdekanin des Jacobs Center on Lifelong Learning and Institutional Development. Eine längere Lebensarbeitszeit wie in anderen Industrienationen ist für sie ein Hebel zur Finanzierbarkeit des demografischen Wandels.

Staudinger, die zum 1. Juli an die Columbia University in New York wechselt, hat unter anderem in einer Bremer Studie mit älteren Arbeitnehmern erstaunliche Erkenntnisse gewonnen. Dabei wurden 350 Menschen befragt, die sich bereits für Altersteilzeitmodelle entschieden hatten: „85 Prozent der Befragten wollten ein Jahr nach dem Ausscheiden aus ihrer Arbeit

gerne wieder arbeiten.“ Ältere Arbeitnehmer sind nach Staudingers Erkenntnissen emotional stabiler, umgänglicher und gewissenhafter. Dass sich das sogenannte kalendarische Alter und die geistige Leistungsfähigkeit ohnehin komplett entkoppeln können, weiß jeder, der schon einmal Altkanzler Helmut Schmidt zugehört hat.

Auch die Leistungsbilanz unter den Generationen hat Staudinger untersucht. Demnach investieren ältere Menschen immer noch deutlich mehr Zeit und Geld in die Jüngeren als umgekehrt. Erst ab dem 80. Lebensjahr kippt diese Bilanz, und die Älteren brauchen mehr Zuwendung. An dieser Stelle setzt ein Demografieprojekt des Bremer Sozialressorts an. 350 Teilnehmer über 70 Jahre bekommen inzwischen in Hemelingen, Obervieland und Gröpelingen regelmäßig Besuch von Betreuern des Projekts „Aufsuchende Altenarbeit“. Wenn die privaten Kontakte langsam verkümmern, kommen zu den Teilnehmern plötzlich wieder Menschen – auf ein Brettspiel, zum gemeinsamen Ausflug oder zum Behördengang. Sozialsenatorin Anja Stahmann: „Niemand verlässt doch seine Wohnung leichten Herzens. Schon gar nicht, wenn man in seiner Nachbarschaft verwurzelt ist.“

Die letzte Demografiestudie des Bremer Bauressorts datiert noch von 2008, doch aus den Hochrechnungen bis 2020 und der Aufschlüsselung der Faktenlage sind einige Politikansätze entstanden. Etwa das aktuelle Nahversorgungskonzept, das besagt, dass in jedem Wohnquartier mit einem 600-Meter-Fußmarsch Essen und

Trinken sowie die nötigsten Dinge des täglichen Bedarfs beschaffbar sein sollten. In dem Papier findet sich auch die Mahnung, für attraktive Bildungsangebote zu sorgen, weil junge Familien mit Kindern tendenziell immer noch aus Bremen wegstreben.

Im Bereich der Aus- und Weiterbildung ist auch die Handelskammer Bremen wachsam. Gerade in den technischen Berufen ist der Fachkräftemangel schon heute zu spüren. Mit Blick auf die demografische Entwicklung hat die Handelskammer zusammen mit der Handwerkskammer, dem WESER-KURIER und anderen Institutionen bereits vor Jahren den Verein job4u gegründet, dessen Projekte regelmäßig auch national prämiert werden. „Die neue job4u-App beispielsweise haben gerade Auszubildende der Telekom programmiert. Und am 6. und 7. September rücken wir job4u mit der großen Jobmesse in die Mitte der Stadt: auf den Bremer Marktplatz“, so Karlheinz Heidemeyer, Handelskammer-Geschäftsführer für den Bereich Aus- und Weiterbildung.

Heidemeyer plädiert für eine neue Form der Unternehmenskultur, wenn sich Bremen im demografischen Wandel um die rarer werdenden, guten Nachwuchskräfte bemüht. Man müsse das Zusammenspiel von Aus- und Fortbildung verbessern, den Auszubildenden schon bei der Vertragsunterschrift die Chancen aufzeigen und ihnen diese Karrieren dann auch ermöglichen: „Ich sage immer: Bremens Betriebe müssen sich hübsch machen.“

KOL

Die Leistungsbilanz unter den Generationen:
Demnach investieren ältere Menschen immer noch deutlich mehr Zeit und Geld in die Jüngeren als umgekehrt. Erst ab dem 80. Lebensjahr kippt diese Bilanz, und die Älteren brauchen mehr Zuwendung.



Die demografische Chance

Alter und Älterwerden der Gesellschaft zwingt zum Handeln – und eröffnet Möglichkeiten und Potenziale

Bremen bleibt im Vergleich mit anderen europäischen Großstädten auf einem stabilen Niveau: Die Anziehungskraft für Studenten von auswärts, aber besonders auch für Zuwanderer ist aktuell und in den Prognosen groß. Trotzdem wird auch Bremens Bevölkerung im Durchschnitt immer älter. Und damit nimmt die Zahl der Menschen im Erwerbsleben ab. Der sogenannte demografische Wandel ist erkannt, Gegenmaßnahmen greifen bereits.

Eine der führenden deutschen Altersforscherinnen ist Professorin Ursula M. Staudinger. In ihren Vorträgen überrascht sie erst einmal, indem sie das Älterwerden der Menschen als Chance beleuchtet und den Begriff „alternde Gesellschaft“ nicht gelten lässt. „Heute 60-Jährige sind nachgewiesenenmaßen biologisch etwa fünf bis acht Jahre jünger als die Menschen in der Generation davor“, sagt Staudinger, Vizepräsidentin der Jacobs University Bremen und Gründungsdekanin des Jacobs Center on Lifelong Learning and Institutional Development. Eine längere Lebensarbeitszeit wie in anderen Industrienationen ist für sie ein Hebel zur Finanzierbarkeit des demografischen Wandels.

Staudinger, die zum 1. Juli an die Columbia University in New York wechselt, hat unter anderem in einer Bremer Studie mit älteren Arbeitnehmern erstaunliche Erkenntnisse gewonnen. Dabei wurden 350 Menschen befragt, die sich bereits für Altersteilzeitmodelle entschieden hatten: „85 Prozent der Befragten wollten ein Jahr nach dem Ausscheiden aus ihrer Arbeit

gemein wieder arbeiten.“ Ältere Arbeitnehmer sind nach Staudingers Erkenntnissen emotional stabiler, umgänglicher und gewissenhafter. Dass sich das sogenannte kalendrische Alter und die geistige Leistungsfähigkeit ohnehin komplett entkoppeln können, weiß jeder, der schon einmal Altkanzler Helmut Schmidt zugehört hat.

Auch die Leistungsbilanz unter den Generationen hat Staudinger untersucht. Demnach investieren ältere Menschen immer noch deutlich mehr Zeit und Geld in die Jüngeren als umgekehrt. Erst ab dem 80. Lebensjahr kippt diese Bilanz, und die Älteren brauchen mehr Zuwendung. An dieser Stelle setzt ein Demografieprojekt des Bremer Sozialressorts an. 350 Teilnehmer über 70 Jahre bekommen inzwischen in Hemelingen, Obervieland und Gröpelingen regelmäßig Besuch von Betreuern des Projekts „Aufsuchende Altenarbeit“. Wenn die privaten Kontakte langsam verkümmern, kommen zu den Teilnehmern plötzlich wieder Menschen – auf ein Brettspiel, zum gemeinsamen Ausflug oder zum Behördenang. Soziale Senatorin Anja Stammann: „Niemand verlässt doch seine Wohnung leichten Herzens. Schon gar nicht, wenn man in seiner Nachbarschaft verwurzelt ist.“

Die letzte Demografiestudie des Bremer Ressorts datiert noch von 2008, doch aus den Hochrechnungen bis 2020 und der Aufschlüsselung der Faktenlage sind einige Politikansätze entstanden. Etwa das aktuelle Nahversorgungs-konzept, das besagt, dass in jedem Wohnquartier mit einem 600-Meter-Fußmarsch Essen und

Trinken sowie die nötigsten Dinge des täglichen Bedarfs beschaffbar sein sollten. In dem Papier findet sich auch die Mahnung, für attraktive Bildungsangebote zu sorgen, weil junge Familien mit Kindern tendenziell immer noch aus Bremen wegstreben.

Im Bereich der Aus- und Weiterbildung ist auch die Handelskammer Bremen wachsam. Gerade in den technischen Berufen ist der Fachkräftemangel schon heute zu spüren. Mit Blick auf die demografische Entwicklung hat die Handelskammer zusammen mit der Handwerkskammer, dem WESER-KURIER und anderen Institutionen bereits vor Jahren den Verein job4u gegründet, dessen Projekte regelmäßig auch national prämiert werden. „Die neue job4u-App beispielsweise haben gerade Auszubildende der Telekom programmiert. Und am 6. und 7. September rücken wir job4u mit der großen Jobmesse in die Mitte der Stadt: auf den Bremer Marktplatz“, so Karlheinz Heidemeyer, Handelskammer-Geschäftsführer für den Bereich Aus- und Weiterbildung.

Heidemeyer plädiert für eine neue Form der Unternehmenskultur, wenn sich Bremen im demografischen Wandel um die rarer werdenden, guten Nachwuchskräfte bemüht. Man müsse das Zusammenspiel von Aus- und Fortbildung verbessern, den Auszubildenden schon bei der Vertragsunterschrift die Chancen aufzeigen und ihnen diese Karrieren dann auch ermöglichen: „Ich sage immer: Bremens Betriebe müssen sich hübsch machen.“

KOL