



Ergebnisdokumentation

3. Lübecker Bildungskonferenz



Dienstag, 1. März 2011, 14:00 – 17:30 Uhr
Media Docks Lübeck



Inhaltsverzeichnis

Grußwort	3
Programm der 3. Lübecker Bildungskonferenz	4
Impressionen	5
Marktplatz der Möglichkeiten – Akteure in Lübeck.....	8
Zusammenfassung der Ergebnisse - Handlungsempfehlungen	9
Active Aging – wie wir den demographischen Wandel bewältigen!	13
Referat von André Schleiter, Bertelsmann-Stiftung.....	13
So begegnen die Firmen J. G. Niederegger und Dräger dem demographischen Wandel- Personalentwicklungskonzepte	25
Vortrag von Matthias Schmoll, Dräger	25
Vortrag von Klaus Puschaddel, J. G. Niederegger.....	30
Wer hat Lust auf Ehrenamt? Information für interessierte Bürger/innen vom ePunkt Lübeck	35
Freiwilligendienst, Ehrenamt, Initiativen: Vielfalt und Rahmenbedingungen bürgerschaftlichen Engagements im Übergang vom Erwerbsleben in das Rentenalter	40
Vortrag von Prof. Dr. Thomas Olk.....	40
Akteure und Angebote am Übergang	47
Ergebnisse aus der Kleingruppenarbeit.....	50
Gruppe orange.....	50
Gruppe grün.....	51
Gruppe violett.....	53
Gruppe dunkelblau.....	55
Gruppe rot.....	57
Gruppe hellblau.....	59

Herausgeber:

Hansestadt Lübeck
Fachbereich Kultur und Bildung
Bildungskultur Lübeck – Lernen vor Ort
Kronsfordter Allee 2-6
23539 Lübeck
Bearbeitung: Dr. Beatrix Hahner
Telefon: 0451 122-5149
Email: Lernen-vor-Ort@Luebeck.de
Stand: April 2011, 750 Stück
Bildnachweise:

Grußwort



Liebe Leserinnen und Leser,

die Einwohner Lübecks werden weniger und älter, das prognostizieren uns die Statistiker. Auf dem Arbeitsmarkt finden sich motivierte Bewerber der Altersgruppe 50+ bei gleichzeitigem Fachkräftemangel. Diese Tatsachen stellen Politik, Verbände, Unternehmen, Arbeitnehmer genauso wie jeden einzelnen Menschen vor vielfältige Herausforderungen und Fragen:

Welche Maßnahmen kann ein Unternehmen ergreifen für seine älter werdende Belegschaft? Passen die vorhandenen Bildungsangebote zu den Bedürfnissen älterer Menschen? Und welche Perspektiven stehen Lübecker Bürger/innen nach der Erwerbsphase offen, z.B. im Ehrenamt?

Im Rahmen von „Lernen vor Ort“ haben wir das Ziel, Menschen jeden Alters Zugang zu Bildung zu ermöglichen. Deshalb haben wir anlässlich der dritten Bildungskonferenz die Chancen der „Generation Erfahrung“ gemeinsam mit den etwa 160 Teilnehmerinnen und Teilnehmern besprochen.

Mein herzlicher Dank gilt den Referenten, Ausstellern und Workshopleiter/innen, die durch ihr Engagement zum Gelingen der Konferenz beigetragen haben. Auch den Teilnehmer/innen danke ich für die engagierte Mitarbeit in den Kleingruppen. Die Ergebnisse Ihrer Diskussionen, die Sie in dieser Dokumentation nachlesen können, werden wir nun an relevante Arbeitsgruppen als Anregung zur weiteren Bearbeitung weitergeben, damit Lübeck tatsächlich zu der Stadt wird, in der sich ältere Bürgerinnen und Bürger ganz selbstverständlich weiterbilden und engagieren!

Annette Borns
Senatorin

Verantwortlich für die Veranstaltung:

Hansestadt Lübeck, Fachbereich 4 Kultur und Bildung, Lernen vor Ort – Bildungskultur Lübeck

Wir danken folgenden Institutionen, die bei der Vorbereitung und Planung mitgewirkt haben:

AWO Kreisverband Lübeck e.V., ePunkt – das Lübecker Bürgerkraftwerk, Freiwilligenagentur für Lübeck, Fachbereich 2 der Hansestadt Lübeck, IHK zu Lübeck, Jobcenter Lübeck, Seniorenakademie Lübeck, Seniorenbeirat der Hansestadt Lübeck, Verbund Weiterbildung Lübeck, VHS Lübeck

Programm der 3. Lübecker Bildungskonferenz

Übergang Beruf-(Un-)Ruhestand am 1. März 2011

- 14:00 Uhr Grußwort der Senatorin für Kultur und Bildung, Annette Borns
- 14:15 Uhr **Active Aging – wie wir den demographischen Wandel bewältigen!**
Referat von André Schleiter, Bertelsmann-Stiftung
- anschließend Kaffeepause
- 15:00 Uhr Themenspezifische Info-Foren:
- a) So begegnen die Firmen J. G. Niederegger und Träger dem demographischen Wandel - Personalentwicklungskonzepte**
- Fit in die 2. Halbzeit – betriebliches Gesundheitsmanagement, Klaus Puschaddel, Fa. Niederegger
 - Weiterbildung für die Altersgruppe 50+ und Wissenstransfer – Matthias Schmoll, Fa. Dräger
- b) Wer hat Lust auf Ehrenamt? Information für interessierte Bürger/innen**
Angebote und Möglichkeiten in Lübeck für Menschen im und nach dem Erwerbsleben mit Vorstellung praktischer Beispiele, Petra Meißner, ePunkt – das Lübecker Bürgerkraftwerk, Freiwilligenagentur für Lübeck
- c) Freiwilligendienst, Ehrenamt, Initiativen: Vielfalt und Rahmenbedingungen bürgerschaftlichen Engagements im Übergang vom Erwerbsleben in das Rentenalter**
Prof. Thomas Olk, Sprecherratsvorsitzender des Bundesnetzwerks Bürgerschaftliches Engagement (BBE)
- Zeitgleich „Marktplatz der Möglichkeiten“:**
Angebotsübersicht der Bildungsanbieter und Möglichkeiten im Ehrenamt
Bürgerakademie Lübeck, ePunkt - Freiwilligenagentur Lübeck, Seniorenakademie Lübeck, Weiterbildungsverbund Lübeck
- 15:50 Uhr Plenum und Entsendung in Kleingruppen
- 16:00 Uhr Lübeck- die Stadt, in der sich ältere Bürger vor und im (Un-)Ruhestand ganz selbstverständlich weiterbilden und engagieren! Wie können wir in Lübeck den demographischen Wandel aktiv gestalten?
- 17:15 Uhr Abschlusspräsentation im Plenum
- 17:30 Uhr Ende der Veranstaltung
- Moderation: Kerstin Behrendt, AWO Kreisverband Lübeck e.V.
Dr. Beatrix Hahner, Hansestadt Lübeck

Impressionen

Referenten



André Schleiter, Bertelsmann-Stiftung:

Die demografische Entwicklung weist auf einen Fachkräftemangel hin: Zukünftig werden mehr hochqualifizierte Arbeitskräfte gesucht.

Ein zielgruppenspezifisches Weiterbildungsmarketing ist erforderlich: Menschen mit niedrigeren Bildungsabschlüssen müssen besonders angesprochen werden.

Glück und Wohlbefinden: Lernen macht glücklich!

Wir können vom Ausland lernen: Ein anderes Altersbild ist erforderlich – Kompetenzen älterer Mitarbeiter/innen können bereits in Stellenanzeigen wertgeschätzt werden.

Es braucht Brücken zwischen Beschäftigung und gesellschaftlichem Engagement.



Matthias Schmall, Firma

Dräger: Durch eine gleichmäßige Personalentwicklung für alle Altersgruppen wird die langfristige Wettbewerbsfähigkeit der Firma Dräger gesichert. Mitarbeiter/innen aller Altersgruppen müssen hierfür in Weiterbildung einbezogen werden. Durch eine strukturierte Wissensweitergabe sichern wir wertvolles Erfahrungswissen von Mitarbeiter/innen, die kurz vorm Eintritt in das Rentenalter stehen.



Klaus Puschadel, Firma J. G. Niederegger GmbH & Co. KG:

Durch die Einführung eines auf die Bedarfe eines Produktionsbetriebs abgestimmten betrieblichen Gesundheitsmanagements haben wir nur gewonnen: Neben einer verbesserten Gesundheitsquote konnten wir das Wohlbefinden um ganze 40% steigern! So sind wir gut auf den demografischen Wandel vorbereitet.



Prof. Dr. Thomas Olk, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg:

Obwohl ältere Menschen im Engagement durchaus Lernprozesse durchlaufen, ist für sie die Weitergabe des erworbenen Erfahrungswissens besonders bedeutsam.

Wir erleben einen deutlichen Anstieg des freiwilligen Engagements bei älteren Menschen. Bürgerschaftliches Engagement bietet für ältere Menschen eine Gelegenheit zu Integration und Teilhabe in der Gesellschaft. Die Wahrscheinlichkeit, dass sich eine Person im Übergang zum Ruhestand freiwillig engagiert, erhöht sich, wenn zuvor schon Erfahrungen mit Engagement gemacht worden sind.

Damit spätere Generationen von Älteren sich engagieren, muss heute bei Kindern und Jugendlichen angefangen werden!



Petra Meißner, ePunkt – Freiwilligenagentur Lübeck:

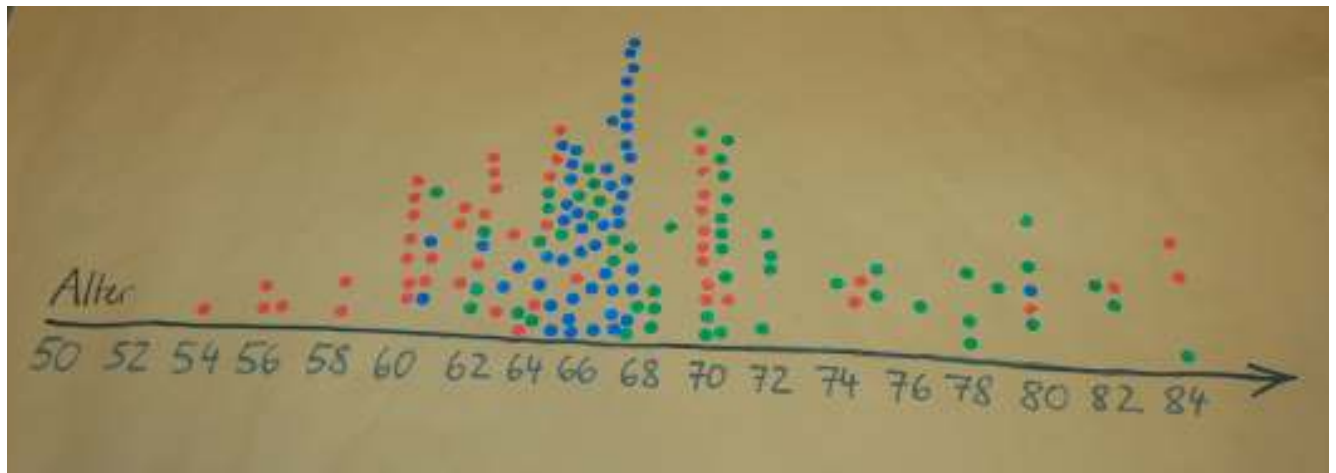
ePunkt. Wir helfen Hilfsbereitschaft!

Anlaufstelle in Lübeck für

- persönliche Beratung
- Anfragen per Mail und Telefon
- Homepage www.epunkt-luebeck.de
- Orientierungshilfe mit Fragebögen für eine passgenaue Vermittlung
- Eröffnung neuer Tätigkeitsfelder und Projekte
- Qualifizierungsangebote

Punkteabfrage:

- Bis zu welchem Alter können Sie sich vorstellen, in der aktuellen Intensität zu arbeiten?
- Bis zu welchem Alter können Sie sich vorstellen, mit reduzierter Wochenarbeitszeit zu arbeiten?
- Wann ist für Sie der reguläre Renteneintritt vorgesehen?



„Das Rentensystem ist so starr – rein finanziell lohnt es sich gar nicht, länger als bis 67 berufstätig zu sein“

„Ehrenamtler dürfen anderen nicht den Job wegnehmen“

„Viele sind gezwungen von heute auf morgen von 100 auf 0 zu gehen.“

„Ich würde gerne schon mit Mitte 50 weniger Stunden arbeiten und dafür länger im Berufsleben verbleiben.“

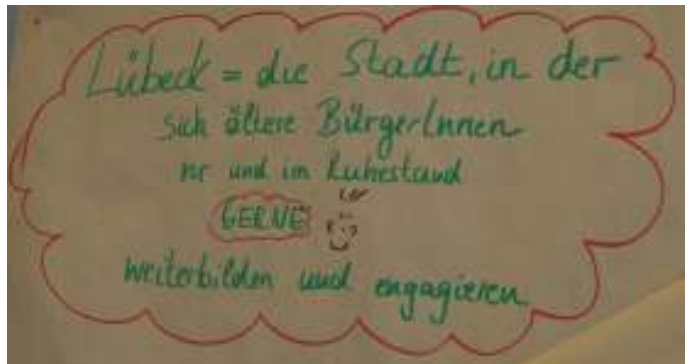
„Ich hatte das Glück, meine Arbeit so langsam „ausschleichen“ zu können.“

„Wenn man gesundheitlich gut drauf ist, spricht doch nichts dagegen, auch bis über die 70 noch zu arbeiten!“



Zitate - Themenbeiträge

„Lübeck hat aufgrund seiner Größe gute Chancen, Dinge zu verändern“



„Abbau von Barrieren zu anderen Kulturen ist notwendig“

„Mir würde es schwer fallen zu wissen, was ich tun will. A) Meine Interessen sind groß, B) das Angebot ist groß, C) Was will ich denn tun?“

„Wenn jemand beim Eintritt in das Rentenalter in ein Loch fällt, das verstehe ich nicht!“



„Wie gestalte ich den Übergang in Punkto Wissensverlust? Und wie ermögliche ich gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen? Da müssen die Arbeitgeber schon eher anfangen sich Gedanken zu machen.“

„Engagement muss gelernt werden, um sich im Alter aktiv zu beteiligen“

Win-Win-Situation für beide Seiten: „Ohne Ehrenamt können wir gar nicht auskommen in Lübeck“

„Um die Weiterbildungsbereitschaft zu steigern, braucht es passende Rahmenbedingungen – sowohl von Seiten der Arbeitgeber als auch anbieterseitig“

„Zunehmend schwierigere Arbeitsweltbedingungen verhindern ehrenamtliches Engagement“

„Ich finde es wichtig, dass man sich ehrenamtlich engagiert, damit man nicht in ein Loch fällt. Und für die Gesellschaft ist das auch gut“



Marktplatz der Möglichkeiten – Akteure in Lübeck



Gut beraten und vernetzt im Verbund Weiterbildung Lübeck



ePunkt Lübeck berät zum Ehrenamt

Bürgerakademie Lübeck im Gespräch



Bildungstelefon – einfach anrufen!



VHS Lübeck – auch online informiert



Zusammenfassung der Ergebnisse - Handlungsempfehlungen

Mit dem Übergang vom Erwerbsleben in das Rentenalter sind sehr heterogene Zielgruppen konfrontiert, die mitunter sehr unterschiedliche, individuelle Herausforderungen und Lernaufgaben zu bewältigen haben. Diese Zielgruppen unterscheiden sich durch Alter, Bildungserfahrungen und soziale Lebenssituation.

Entsprechend verschiedenartig zeigte sich die Teilnehmerschaft der 3. Lübecker Bildungskonferenz. Vertreter/innen folgender Institutionen und Gruppierungen nahmen teil:

- Wirtschaftvertreter/innen, Personalverantwortliche
- Weiterbildungseinrichtungen
- Wohlfahrtsverbände
- ehrenamtlich tätige Menschen
- interessierte Bürgerinnen und Bürger
- Politik, Verwaltung, Seniorenbeirat

In moderierten Arbeitsforen brachten die Teilnehmer/innen ihre Ideen ein und tauschten sich darüber aus, wie Lübeck zu der Stadt werden kann, in der lebenslanges Lernen ganz selbstverständlich ist, genauso wie ehrenamtliches Engagement. Folgende Kernaussagen wurden diesbezüglich getroffen:

Mehr Flexibilität – individuelle Voraussetzungen berücksichtigen

Generell wünschen sich die Teilnehmer/innen, dass Übergänge vom Erwerbsleben in den Ruhestand fließend und nicht abrupt verlaufen sollten. Sie sollen den individuellen Möglichkeiten der Menschen hier in Lübeck entsprechen. Gesellschaft, Politik und Verwaltung müssen daher die sich abzeichnenden Veränderungen durch den demografischen Wandel frühzeitig proaktiv gestalten.

Auf bundespolitischer Ebene ist ein flexibleres Rentensystem zu etablieren, das den Möglichkeiten und Wünschen älterer Beschäftigter und deren Arbeitgebern entspricht. So kann eine sinnvolle Entscheidung für den individuellen Fall getroffen werden, zu welchem Lebensalter die Arbeitszeit reduziert wird bzw. der Eintritt in das Rentenalter erfolgt.

In der Diskussion ging es auch darum, inwiefern Anreize für Weiterbildung geschaffen werden sollten mit dem Ziel, die Teilnahmebedingungen für Weiterbildung attraktiv zu gestalten: Lernen und Bildung sollte selbstverständlicher Bestandteil des Lebens sein und als positiv und bereichernd wahrgenommen werden. Hierzu gehört auch die finanzielle Unterstützung von Weiterbildung, wie sie beispielsweise über die Weiterbildungsprämie bereits erfolgt. Dazu ist eine umfassende Netzwerkarbeit notwendig, die die Bereiche Bildung und Ehrenamt miteinander verzahnt.

Positive Wahrnehmung von Alter

Angesichts eines sich wandelnden Altersbegriffs wünschen sich die Teilnehmenden ein generationsübergreifendes Denken in Wirtschaft, Verwaltung und Gesellschaft: Alter soll nicht als Störfaktor betrachtet, sondern im Gegenteil als bereichernd

wahrgenommen werden. Es soll eine Kompetenzorientierung stattfinden und die Erfahrungswerte älterer Menschen stärkere Wertschätzung erfahren.

Grundsätzlich ist die Gesundheitsvorsorge kontinuierlich verbessern, auch durch geeignete Angebote und Schulungen in Betrieben, um so die Grundlage für eine gute gesundheitliche Verfassung im Alter zu schaffen: Diese ist Basis für lebenslanges Lernen genauso wie für bürgerschaftliches Engagement im (Un-) Ruhestand.

Integration und Teilhabe für alle

Ziel aller vorgenannten Anstrengungen ist es, soziale Teilhabe und Integration für alle Bevölkerungsgruppen zu ermöglichen, unabhängig von Faktoren wie Alter, Geschlecht oder sozialer Herkunft. Die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund ist dafür ständig zu verbessern.

Durch Teilhabe und Integration wird die finanzielle Unabhängigkeit möglichst aller Bürgerinnen und Bürger überhaupt erst möglich und einer steigenden Altersarmut entgegengewirkt. Zusätzlich wird die Bereitschaft aller gestärkt, ehrenamtliche Tätigkeiten zu übernehmen.

Wer kann was tun?

Um die vorgenannten Wünsche umsetzen zu können, bedarf es bundespolitischer Aktivitäten. In der 3. Lübecker Bildungskonferenz ging es jedoch auch darum, was hier in Lübeck vor Ort geschehen kann, um die Situation am Übergang vom Beruf in den (Un-)Ruhestand zu verbessern. Unter der Überschrift „Wer kann was tun?“ wurden unterschiedlichste Ansätze diskutiert, die hier als Handlungsempfehlungen zusammengefasst sind.

Politik und Verwaltung können förderliche Rahmenbedingungen für Weiterbildung und bürgerschaftliches Engagement schaffen

- Lübeck braucht Weiterbildungsangebote, die den Bedürfnissen älterer Lernender entsprechen. Bereits vorhandene Angebote sollten noch besser öffentlich gemacht werden, z.B. in einem Bildungs- oder Ehrenamtsportal im Internet.
- Eine Bedarfsabfrage bei Bürgerinnen und Bürgern könnte Aufschluss über deren Wünsche verleihen.
- Vereine bzw. Initiativen sollten gefördert werden, die Schulungen für Ehrenamtliche anbieten. Dies können bspw. themenbezogene Inhalte sein, aber auch Rahmenbedingungen vermitteln wie Versicherung/Haftung im Ehrenamt.
- Eine systematische Förderung bürgerschaftlichen Engagements ist schon in der Schulzeit erforderlich: Nur wer früh ein Bewusstsein für gesellschaftliche Verantwortung entwickelt, wird sich später auch ehrenamtlich einbringen.
- Unternehmen in Lübeck müssen weiter für die Thematik sensibilisiert werden: Die Verwaltung der Hansestadt Lübeck sollte diesbezüglich für ihre eigenen Angestellten aktiv werden und eine Vorbildfunktion übernehmen.
- Es gilt, eine Kultur der Anerkennung ehrenamtlicher Leistungen zu fördern: Dies kann nicht nur durch finanzielle Unterstützung für ehrenamtlich Tätige erreicht werden, sondern auch durch die Wertschätzung des Ehrenamts durch verbesserte Öffentlichkeitsarbeit.
- Passgenaue Anwerbung und Vermittlung von Ehrenamtlichen braucht zentrale Anlaufstellen wie z.B. den ePunkt Lübeck. Ebenso sollte über aufsuchende Anwerbung von Ehrenamtlichen nachgedacht werden.

- Transport- und Begleitservice sollten zugunsten besserer Erreichbarkeit überprüft werden - z.B. durch einen verbesserten ÖPNV sind entfernte Ziele gerade auch für ältere Bürgerinnen und Bürger besser erreichbar.

Die regionale Wirtschaft kann dem Fachkräftemangel aktiv begegnen!

- Unternehmen und Personalverantwortliche sollten durch die Einführung von demografiegerechten Personalentwicklungsmaßnahmen, die zu den Möglichkeiten der überwiegend klein- und mittelständischen Betriebe passen, Weiterbildungsbedarfe ihrer Mitarbeiter/innen aller Altersgruppen erkennen und fördern.
- Ehrenamtliche Tätigkeiten und die dadurch erworbenen Fähigkeiten sollten bspw. im Bewerbungsverfahren von Firmen anerkannt werden.
- Ältere Bewerber/innen können in Stellenausschreibungen gezielt zur Bewerbung ermutigt werden.
- Wird ein systematisches Knowledge-Management etabliert, können Unternehmen das Erfahrungswissen älterer Mitarbeiter/innen sichern und weitergeben.
- Ein betriebliches Gesundheitsmanagement kann die Gesundheitsquote erhöhen.
- Am Übergang Erwerbsleben – (Un-)Ruhestand können Firmen durch individuelle Vereinbarungen Rahmenbedingungen im Erwerbsleben verändern: So können beispielsweise Freistellungen und flexible Arbeitszeiten vereinbart werden.
- Der Übergang in das Rentenalter kann durch die Förderung von Ehrenamtstätigkeiten besser vorbereitet werden. Unternehmen können hier soziales Engagement fördern. Bewährte Projekte wie „Senior Experten Service“ zeigen auf, dass Menschen im Rentenalter gerne bereit sind, ihr Wissen und ihre Kenntnisse weiterzugeben. Hier bedarf es einer konzentrierten Öffentlichkeitsarbeit, um diese guten Beispiele bekannt zu machen und in den Unternehmen zu kommunizieren.

Bildungsanbieter sollten

- Zielgruppengerechte Weiterbildungen schaffen und publik machen. Hierzu gehören neben berufsqualifizierenden Angeboten auch Qualifizierungsmöglichkeiten für (ältere) Ehrenamtler, bspw. in Form von Multiplikatorenschulungen.
- Diese Angebote sollten den Bedürfnissen der Lübecker/innen entsprechend zentral stadtweit sowie dezentral in den Stadtteilen angeboten werden.
- Die Vernetzung aller Anbieter von Bildungsangeboten z.B. über den Weiterbildungsverbund bleibt weiterhin eine wichtige Aufgabe. Dabei sollte auch das Thema Ehrenamt mit betrachtet werden.
- Auf barrierefreie Erreichbarkeit der Bildungsangebote ist zu achten.

Jede/r Bürger/in kann aktiv sein:

- Lübeck braucht alle engagierten Bürgerinnen und Bürger!
- In Lübeck existieren viele Beratungsmöglichkeiten. Alle Bürger/innen sind aufgefordert, sich über Ehrenamts- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu informieren und so ihre eigenen Potenziale entdecken.
- Offene Bedarfe hinsichtlich von Bildungsangeboten gibt es immer. Diese sollten den beratenden Einrichtungen gegenüber gemeldet werden, um passgenaue Angebote entwickeln und vorhalten zu können.
- Letztendlich gilt: Interesse an Ehrenamt entwickeln und umsetzen – möglichst schon vor dem Rentenalter und darüber hinaus

- Alle, die schon aktiv sind und ein Ehrenamt bekleiden, sollten für ihr Engagement Werbung betreiben.

Resümee: Was ist nun zu tun?

Alle sind gefordert, wenn die Chancen und Kompetenzen für die Stadt Lübeck nutzbar gemacht werden sollen: Politik, Verwaltung und Wirtschaft genauso wie Bildungsanbieter, Initiativen, Vereine und nicht zu vergessen jeder einzelne Bürger und jede einzelne Bürgerin.

Um die oben geschilderte Vision von Lübeck als der Stadt umzusetzen zu können, in der sich die Menschen ganz selbstverständlich weiterbilden und ehrenamtlich engagieren, bedarf es einer veränderten Haltung gegenüber dem Alter: Unter dem Schlagwort „Kluge Köpfe braucht die Stadt“ kann Weiterbildung positiv besetzt werden und das lebensbegleitende Lernen stärker in den Fokus gerückt werden.

Erwerbsarbeit sollte neu definiert werden: Statt eines defizitär geprägten Altersbildes lautet angesichts des Fachkräftemangels die Botschaft „Wir brauchen alle!“. Entsprechend sind flexible Maßnahmen umzusetzen, die Teilhabe für alle ermöglichen.

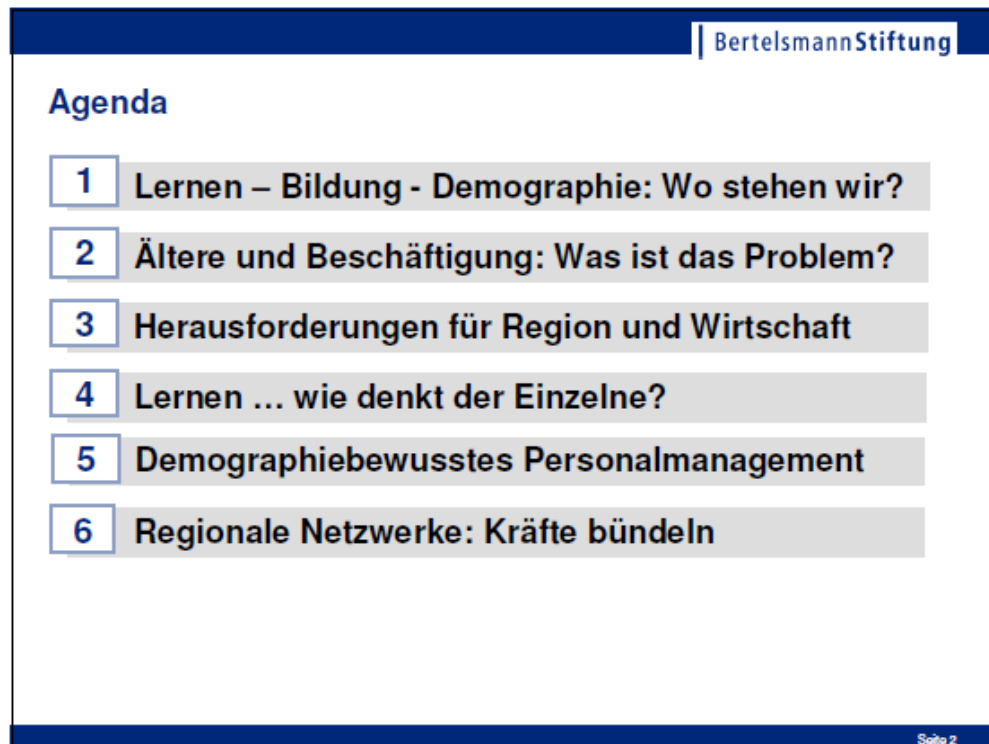
Für das Ehrenamt gilt: Dessen Image muss aufgewertet werden, um gerade auch nach dem Wegfall des Zivildienstes Interessenten/innen für bürgerschaftliches Engagement durch gezielte Marketingmaßnahmen gewinnen zu können.

Um die hier aufgeführten Handlungsempfehlungen auch umsetzen zu können, wird diese Ergebnisdokumentation allen relevanten Arbeitsgruppen zur Verfügung gestellt als Anregung zur weiteren Bearbeitung. Diese Gruppen sind:

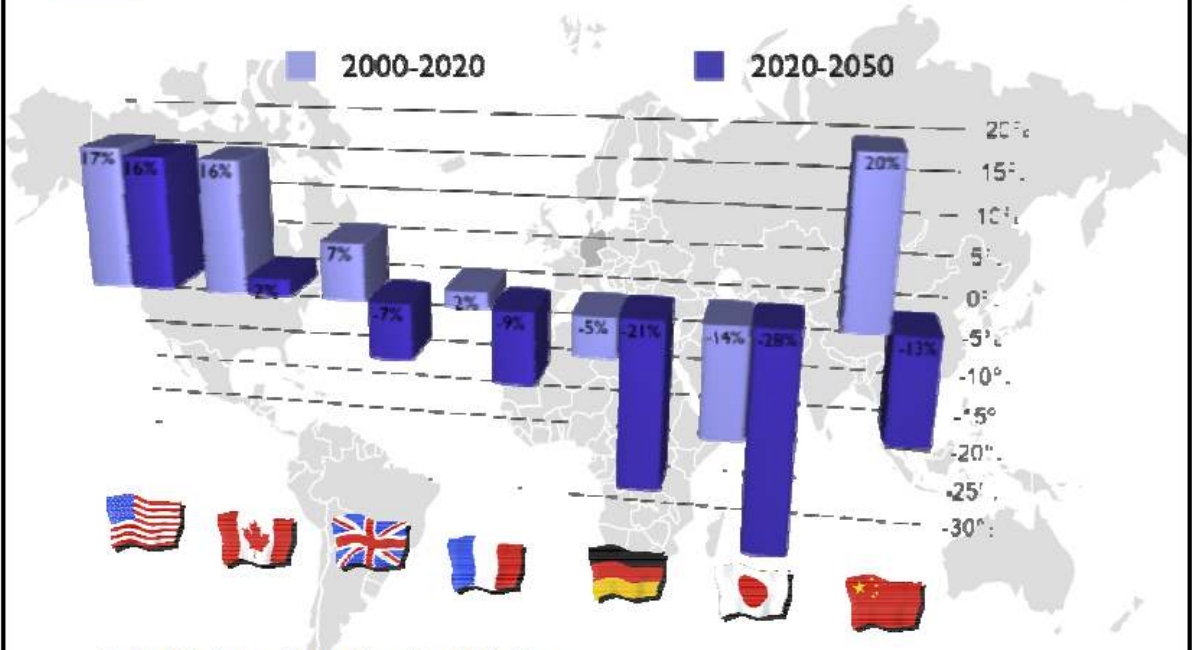
- AG „Generation Erfahrung“ der Fach- und Führungskräfteinitiative der IHK zu Lübeck: Einbindung der Wirtschaft und arbeitsmarktbezogenen Multiplikatoren.
- Seniorenbeirat der Hansestadt Lübeck
- Prozess „Leben und Wohnen im Alter“ der Hansestadt Lübeck

Active Aging – wie wir den demographischen Wandel bewältigen!

Referat von André Schleiter, Bertelsmann-Stiftung



1 Lernen – Bildung – Demographie: Wo stehen wir?



Quelle: U.S. Census Bureau International Data Base

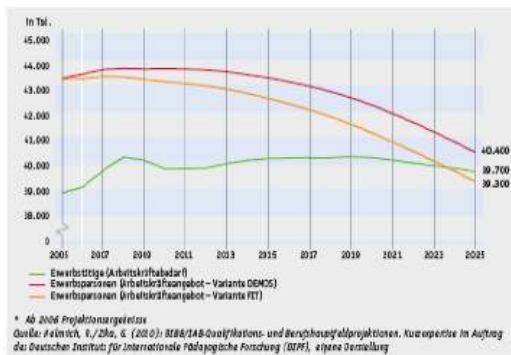
Arbeitsmarktbilanz bis 2025

Quantitativ: keine dramatische Lücke

Qualitativ: Mehr Hochqualifizierte gesucht!

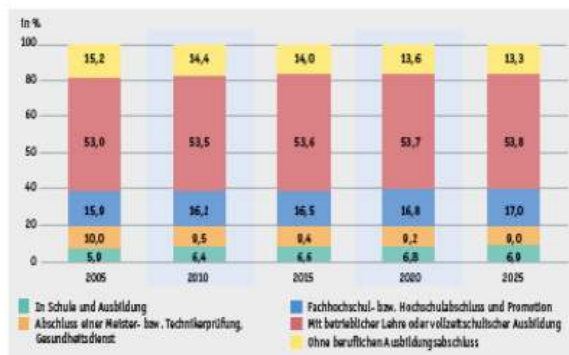
Entwicklung Arbeitskräftebedarf und -angebot bis 2025:

Arbeitskräftebedarf bis 2025 nach Qualifikationsgruppen (in %)



* Ab 2006 Projektionsergebnis
Quelle: Helmrich, R./Zim, G. (2010): BEB/TAB-Qualifikations- und Berufsaufstellungsprojektionen. Kurzwertung im Auftrag des Deutschen Instituts für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF), eigene Darstellung

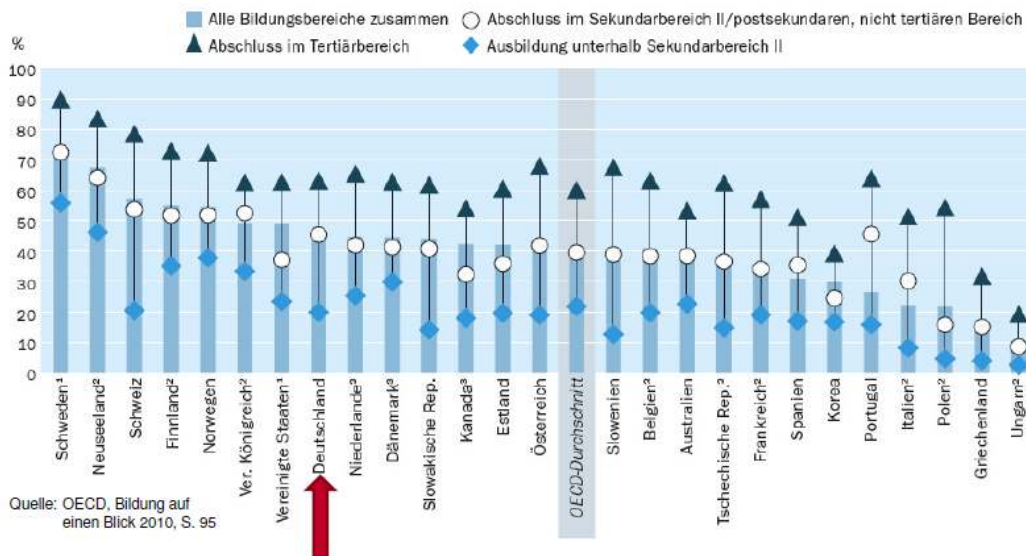
Quelle: BMBF, Bildung in Deutschland 2010, S. 160 ff.



Quelle: Helmrich, R./Zim, G. (2010): BEB/TAB-Qualifikations- und Berufsaufstellungsprojektionen. Kurzwertung im Auftrag des Deutschen Instituts für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF), eigene Darstellung

(Vor-)Bildung führt zur Weiterbildung!

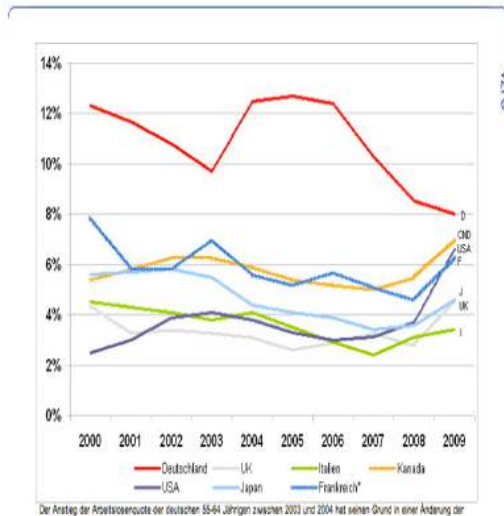
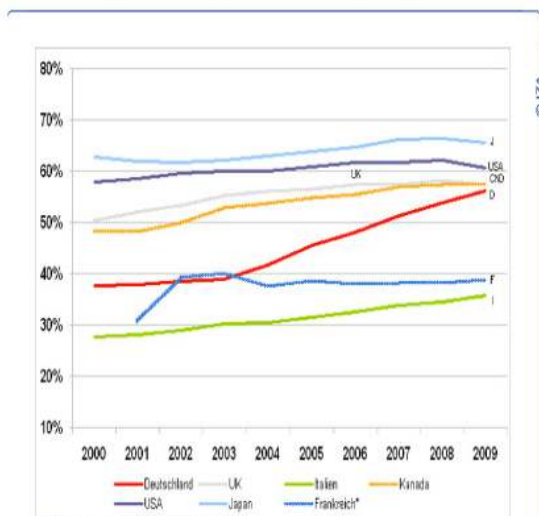
Teilnahme an formaler und/oder nicht formaler Fort- und Weiterbildung, nach Bildungsstand



Aktivierung Älterer im internationaler Vergleich

Erwerbstätigenquoten der 55-64-jährigen

Arbeitslosenquoten der 55-64-jährigen



¹) Die Daten für das Jahr 2009 sind Schätzungen der OECD.

Quelle: OECD Employment Outlook

Der Anstieg der Arbeitslosenquote der deutschen 55-64-Jährigen zwischen 2003 und 2004 hat seinen Grund in einer Änderung der Erhebungsmethode.

Quelle: OECD Employment Outlook

2 Ältere und Beschäftigung: was ist das Problem?

Finanzielle Fehlanreize

- Regelungen staatliche Rente
- Regelungen private Rente
- formelle / informelle Frühpensionierungspfade
- wenig Optionen für flexible Übergänge

Fehlende „Brücken“ zwischen Beschäftigung und gesellschaftlichem Engagement

- gesellschaftliches Engagement von Arbeitnehmern: wenig Unterstützungs-Strukturen in den Unternehmen
- Corporate Volunteering als Entwicklungsaufgabe

vorzeitige Inaktivierung älterer Beschäftigte

Hemmnisse bei Arbeitgebern

- Altersbilder / Vorurteile
- hohe Arbeitskosten
- wenig Praxis mit flexiblen Übergängen in den Ruhestand

Nachlassende Beschäftigungsfähigkeit

- unzureichende Lerngewohnheiten
- Probleme mit Gesundheit und hohe Arbeitsbelastung
- inadäquate Unterstützung für ältere Arbeitssuchende

Zwischenfazit: Policy Mix für Active Aging

Anpassung sozialer Sicherungssysteme

- Flexible Übergänge zwischen Arbeit und Rente
- Rentensystem: Mehr-Säulen-Modell
- Statt Frühverrentung finanzielle Anreize für längeres Arbeiten

Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen (passiv und aktiv)

- aktive Eingliederung durch Arbeitsmarkt-instrumente/vermittlung
- (Lebens-)Arbeitszeitmodelle
- Spielräume für Zeitarbeitsanbieter



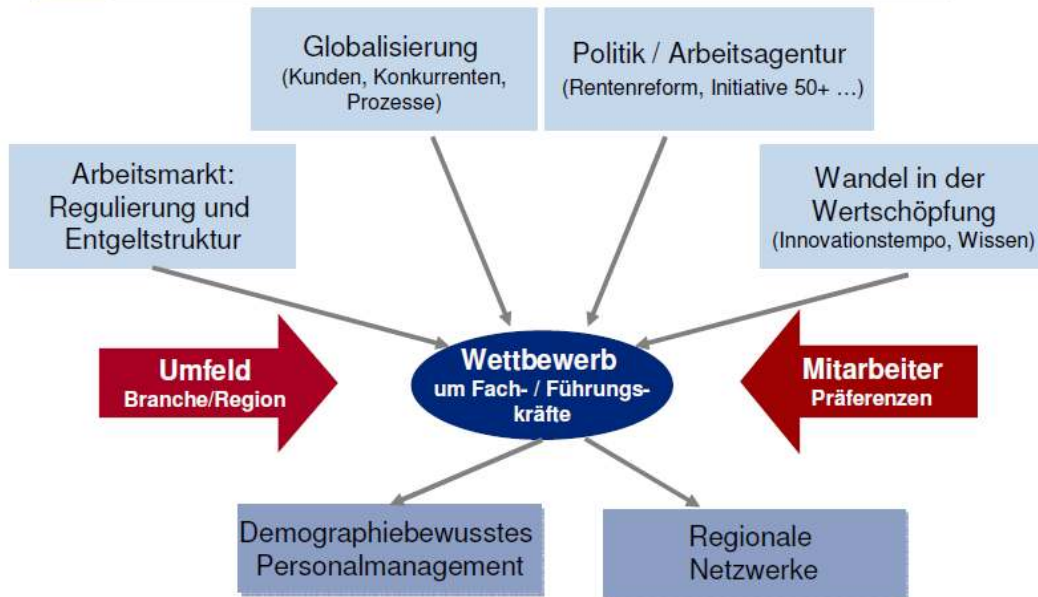
Beschäftigungsfähigkeit (Qualifizierung & Gesundheit)

- Förderung Arbeitsfähigkeit (Gesundheit und Arbeitsorganisation)
- Förderung beruflicher Qualifikation
- Lebenslanges Lernen

Bewusstseinsbildung (Altersbild)

- Aufklärungs- und Imagekampagnen
- Altersdiskriminierung abbauen (Gesetzgebung)
- Sensibilisierung und Unterstützung der Arbeitgeber

3 Herausforderung für Region und Wirtschaft



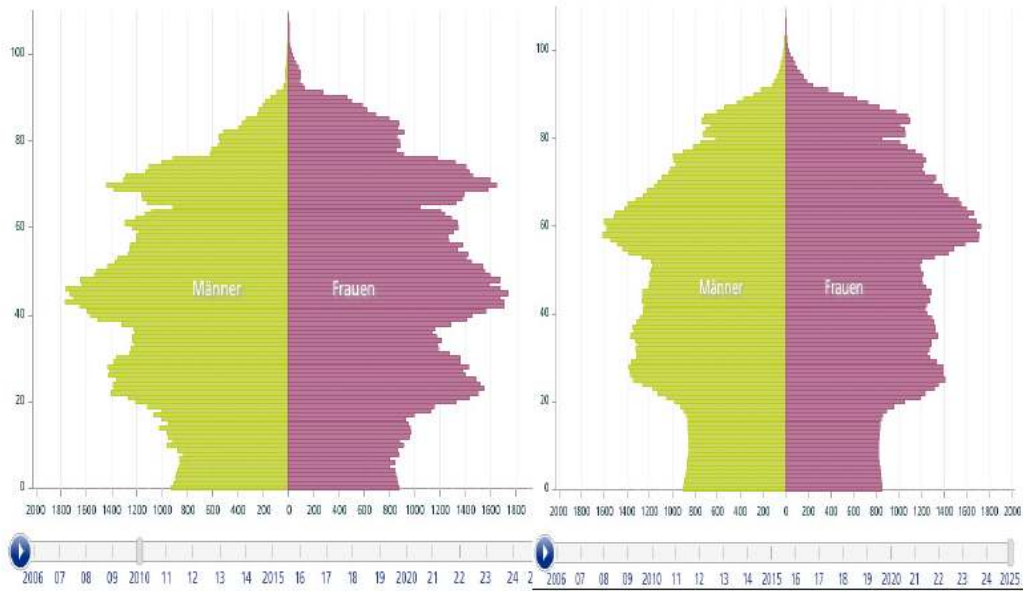
Umfeld
Branche/Region

Wie ist die demographische Entwicklung?

Demographische Entwicklung Lübeck 2010 - 2025

Bevölkerungspyramide für Lübeck 2010

Bevölkerungspyramide für Lübeck 2025



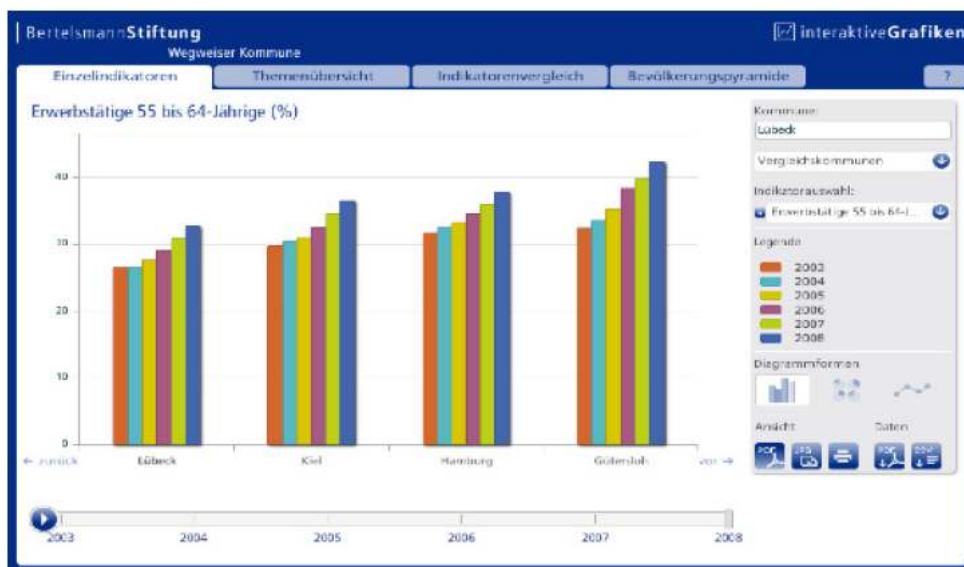
Anteil Altersgruppe 65- bis 79-Jährige: 2006 vs. 2025



Altenquotient: Entwicklung 2003 – 2008



Erwerbstätige 55 bis 64 Jahre im Städtevergleich

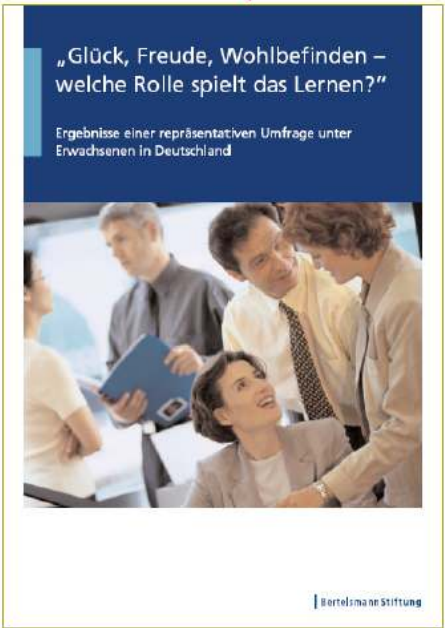


4 Lernen ... wie denkt der Einzelne?



Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage der Bertelsmann Stiftung:

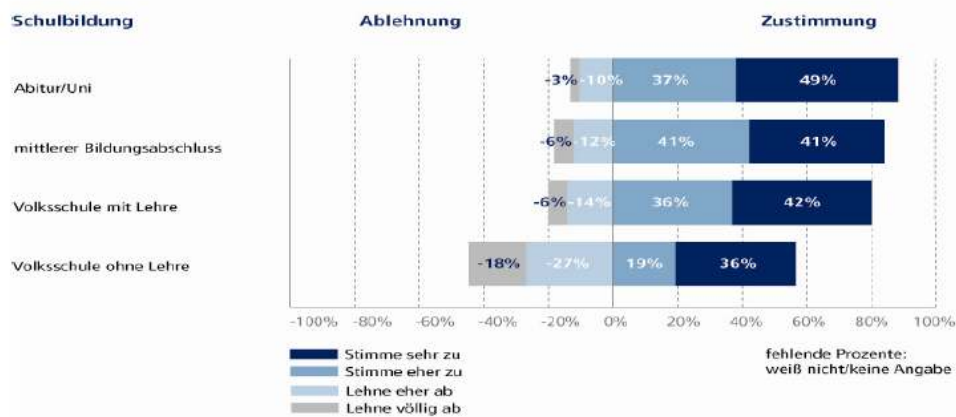
- durchgeführt durch tns emnid
- befragt wurden 1.000 Jugendliche und Erwachsene ab 14 Jahren
- telefonische Befragung (CATI)
- September 2007



Lernen und qualifizieren: Für jeden selbstverständlich?

Selbstverständlichkeit lebenslangen Lernens in Abhängigkeit von der Schulbildung

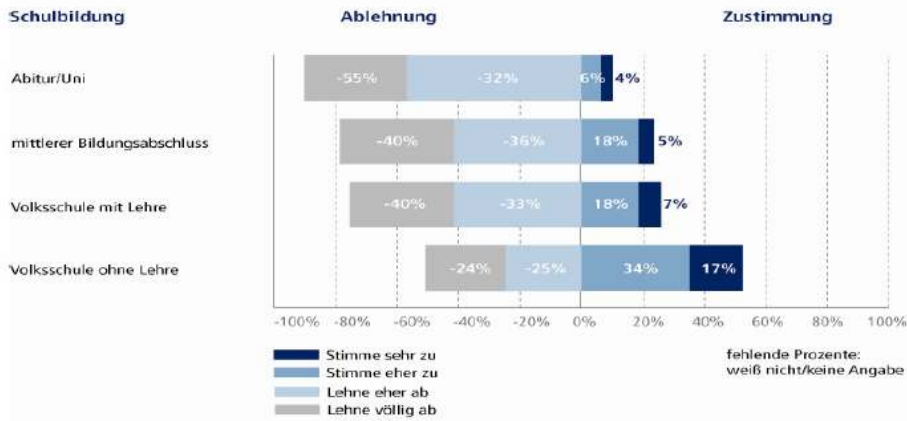
Unabhängig von meiner Ausbildung ist für mich weiteres Lernen und Qualifizieren selbstverständlich



Lebenslanges Lernen: Chance oder Zumutung?

Einstellung zum lebenslangen Lernen in Abhängigkeit von der Schulbildung

Der Gedanke, lebenslang zu lernen, ist mir unangenehm



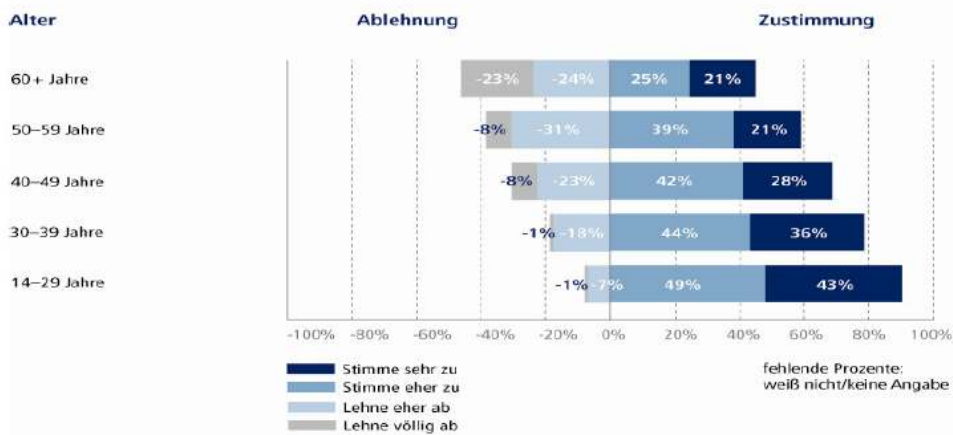
BertelsmannStiftung

Quelle: Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) „Glück, Freude, Wohlbefinden – welche Rolle spielt das Lernen?“ 2008

Eigenverantwortung für Qualifizierung: altersabhängig!

Bedeutung der selbstständigen Qualifizierung und Weiterbildung in Abhängigkeit vom Alter

Mich selbst um die eigene Qualifizierung und Weiterbildung zu kümmern, wird für mich zunehmend bedeutender



BertelsmannStiftung

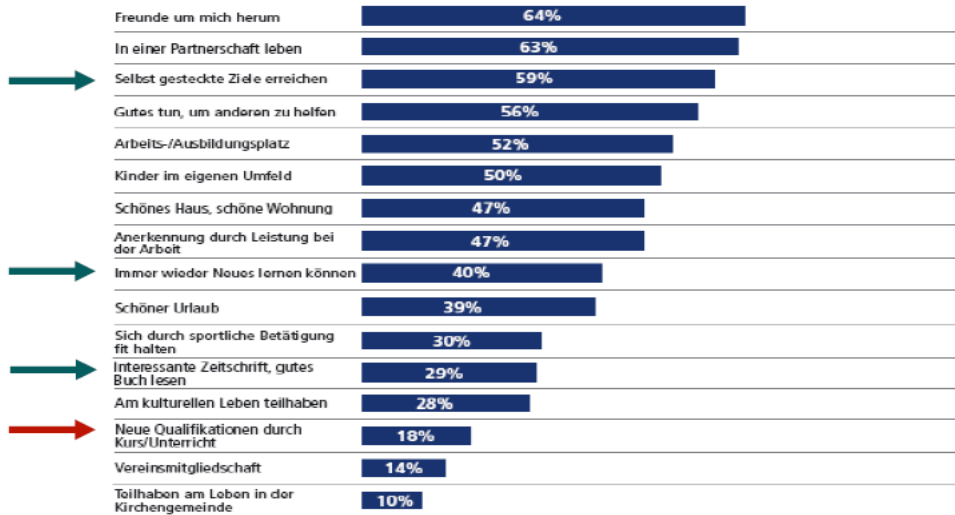
Quelle: Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) „Glück, Freude, Wohlbefinden – welche Rolle spielt das Lernen?“ 2008

Glück und Wohlbefinden: Lernen macht glücklich!

Nun geht es darum, was die Quellen für Glück und Wohlbefinden sind. Ich nenne Ihnen jetzt wieder einige Aussagen und Sie sagen mir bitte jeweils, ob das auf Sie sehr zutrifft, eher zutrifft oder eher nicht zutrifft oder gar nicht zutrifft.

n = 1004

Übersicht: Nennungen „trifft sehr zu“

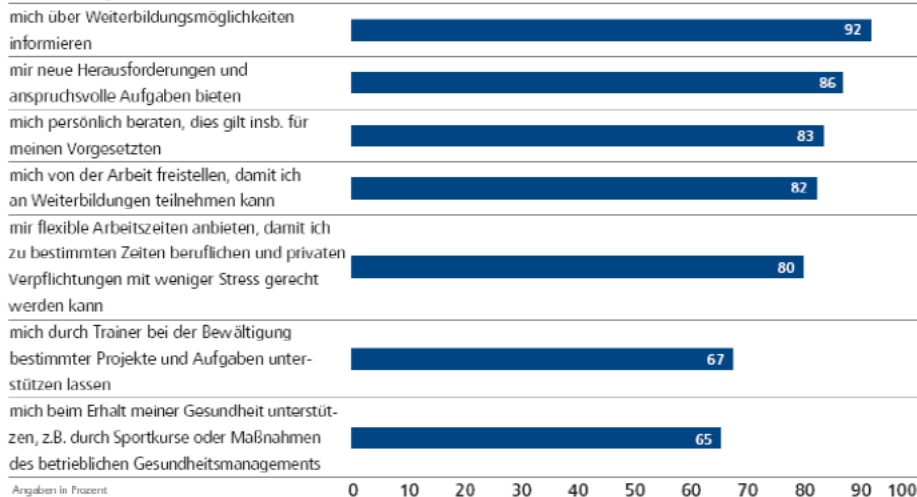


Quelle: Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) „Glück, Freude, Wohlbefinden – welche Rolle spielt das Lernen?“ 2008

Wie ist die Sichtweise der Beschäftigten?

Wie sollte der Arbeitgeber Sie dabei unterstützen, Ihre Beschäftigungsfähigkeit zu stärken und sich beruflich weiterzuentwickeln?

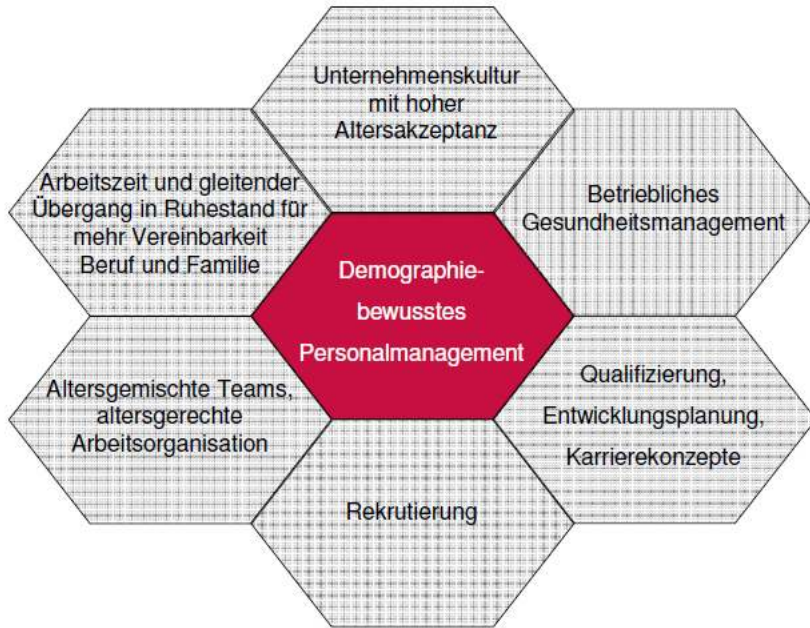
Mein Arbeitgeber sollte ...



Angaben in Prozent

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

5 Demographiebewusstes Personalmanagements



Age-Management als Business-Case

BUSINESS WORK & AGEING



WESTPAC OPEN DAY

We all get older - but at Westpac that's not a barrier to getting a job.

Our customers are a variety of ages, backgrounds and life experiences and it makes sense that our people who help customers, are like that too.

Our new Call Centre at Cannon Hill needs friendly people of all ages who can apply their life experiences and provide great customer service. We have a number of positions available with commencement dates of the 3rd & 17th May.

We understand that returning to the workforce or changing jobs can be difficult. Or perhaps you never considered a role in a call centre as a job for you. So why not come along to our Open Day and see what working in a Westpac Call Centre is all about. Learn about what a typical day looks like, the type of training provided and hear from some of the people already working at the Centre. We will also talk to you about how to apply for these positions and will assist you with your application.

You've got the life experience - we've got the customers who want to talk to people like you.



Open Day Details

- Wednesday, 24th March 2024
Session times: 10.00am - 1.00pm
2.00pm - 5.00pm
6.30pm - 9.30pm
- Saturday, 27th March 2024
Session times: 10.00am - 1.00pm
2.00pm - 5.00pm
- Location: Westpac Call Centre,
33 Corporate Drive Cannon Hill

If you are interested in taking a look at us and what we have to offer, please contact us on 1800 000 148 to register your preferred day and time.

If you can't make the Open Day, job applications can also be submitted on-line to our recruitment partners Hudson quoting RefNo:WV5/OC/02252 online at <http://au.hudson.com/au/search> or post your resume to Westpac Recruitment Team, GPO Box 594, Brisbane Qld 4001.



Balancing my life is easier at Brisbane Transport



Casual Bus Driving at Brisbane Transport offers many flexible lifestyle options

We encourage our employees to lead active and healthy lives. To do this, we reward flexible, committed and people-oriented applicants with employment opportunities that consider their lifestyle needs.

For more information, call: (07) 3407 2229 in office hours

You must hold a minimum open C-Class (car) licence and have held a licence for three years.

Brisbane Transport is an equal opportunity employer. Particularly women and Aboriginal or Torres Strait Islander people are encouraged to apply.



6 Regionale Netzwerke: Kräfte bündeln



Gründe für ein regionales Netzwerk:

- Unternehmen ein Lernen von Unternehmen ermöglichen
- Kurze Drähte zu Wissenschaft und Politik nutzen
- Innovative Kooperationen schmieden – Wirtschaft, Zivilgesellschaftliche Akteure, Politik und Bürger an einen Tisch
- Erfahrung aus anderen Regionen und Netzwerken einbeziehen

10 thematische Arbeitskreise/
16 regionale Netzwerke



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt:



André Schleiter
Project Manager
Programm Zukunft der Beschäftigung
andre.schleier@bertelsmann-stiftung.de
Tel: 05241 - 8181262

www.bertelsmann-stiftung.de
www.elli.org



**Demographiewusstes
Personalmanagement**
Gütersloh, 2008



**Warum Lernen
glücklich macht**
Gütersloh, 2009

So begegnen die Firmen J. G. Niederegger und Dräger dem demographischen Wandel- Personalentwicklungskonzepte


Vortrag von Matthias Schmoll, Dräger



Personalentwicklung für Mitarbeiter 50plus bei Dräger

Lübeck, März 2011, Matthias Schmoll

Dräger. Technik für das Leben®



Inhalt

- 1. Demographische Entwicklung in Deutschland und Herausforderungen für Dräger**
- Personalentwicklung 50plus bei Dräger
 - a) Kompass-Workshop zur Standortbestimmung
 - b) Strukturierte Wissensweitergabe

2 Personalentwicklung 50plus | Matthias Schmoll | März 2011

Demographische Entwicklung in Deutschland

Die Bevölkerung schrumpft und wird immer älter

Dräger



Erheblicher Rückgang in der Altersgruppe der 19- bis 25-Jährigen bis 2025:**

Schleswig-Holstein	Abnahme um ca. 8 % (200 T → 180 T)
Mecklenburg-Vorpommern	Abnahme um ca. 48 % (160 T → 80 T)
Hamburg	Abnahme um ca. 14 % (135 T → 120 T)
Niedersachsen	Abnahme um ca. 13 % (520 T → 470 T)

Die starke Alterung der Gesellschaft spiegelt sich zukünftig auch in der Altersstruktur bei Dräger wieder

3 - Personalentwicklung Sitplus | Matthias Schroll | März 2011

* Statistisches Bundesamt 2009
** Bertelsmannstiftung 2010

Herausforderungen für Dräger

Um den Auswirkungen des demografischen Wandels zu Begegnen, muss auf betrieblicher Ebene an verschiedenen Stellen angesetzt werden

Dräger



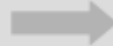
4 - Personalentwicklung Sitplus | Matthias Schroll | März 2011

Herausforderungen für Dräger

Ausrichtung der Personalarbeit an veränderte Rahmenbedingungen

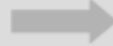
Dräger

Längere Lebensarbeitszeit



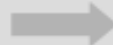
Erhalt der körperlichen und geistigen Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter

Fachkräftemangel



Wettbewerb um geeigneten Nachwuchs

Steigende Bedeutung von Wissen



Sicherung des Erfahrungswissens und lebenslangen Lernens

HR kann durch verschiedene Angebote und Maßnahmen zur Begegnung dieser Herausforderungen beitragen

5 Personalentwicklung 50plus | Matthias Schmol | März 2011

Zu den **Kernzielen von PE 50+** gehört die Weiterbildung aller Mitarbeiter und die Sicherstellung des Wissenstransfers. Zur Etablierung der Maßnahmen ist die Kommunikation im Unternehmen notwendig

Dräger



7 Personalentwicklung 50plus | Matthias Schmol | März 2011

Kompass-Workshop (Förderung der Weiterbildungsbeteiligung)



Ältere Mitarbeiter weisen häufig eine langjährige Ausübung gleicher oder ähnlicher Tätigkeiten auf, was die Gefahr eines Qualifizierungsrisikos erhöht

Zielgruppe:

- Langjährige Mitarbeiter der Altersgruppe 50plus
 - ca. 25 Jahre Berufserfahrung
 - mind. 10 Jahre Betriebszugehörigkeit

Ausgangssituation:

- Mitarbeiter mit einem Alter von Mitte 50 werden zukünftig noch über zehn Jahre Berufstätigkeit vor sich haben
- Bereitschaft zur Weiterbildung und dem lebenslangen Lernen muss bei den Mitarbeitern vorhanden sein

Ziele:

- Bewusstmachen der Eigenverantwortung und stärken der Eigeninitiative für die weitere Lebens- und Berufsplanung
- Identifizieren der eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen sowie diese selbstständig zu nutzen und weiterzuentwickeln
- Aufnahme von privaten oder beruflichen Weiterbildungsprojekten

Inhaltliche Gestaltung:

- Standortbestimmung
- Selbstreflexion
- Potenzialentwicklung

Dräger hat die Verantwortung und das unternehmerische Interesse die Weiterbildungs- und Veränderungsbereitschaft der Mitarbeiter positiv zu beeinflussen

Strukturierte Wissensweitergabe (Förderung des Wissenstransfers)



Ausgangssituation, Vorteile, Ziele und Methoden

Ausgangssituation

- Im Jahr **2015 werden ca. 12 %** der heutigen Dräger Mitarbeiter in Deutschland **älter als 60 Jahre sein** und somit kurz vor dem Ruhestand stehen

Vorteile

- Durch die Etablierung einer **strukturierten Wissensweitergabe können ca. 30 – 40 % der Einarbeitungszeit eingespart werden** (Volkswagen AG, Salzgitter AG)
- Der Transferprozess findet strukturiert statt und Führungskraft, Wissensgeber und Wissensnehmer können Schwerpunkte auf bestimmte Themen legen

Ziele

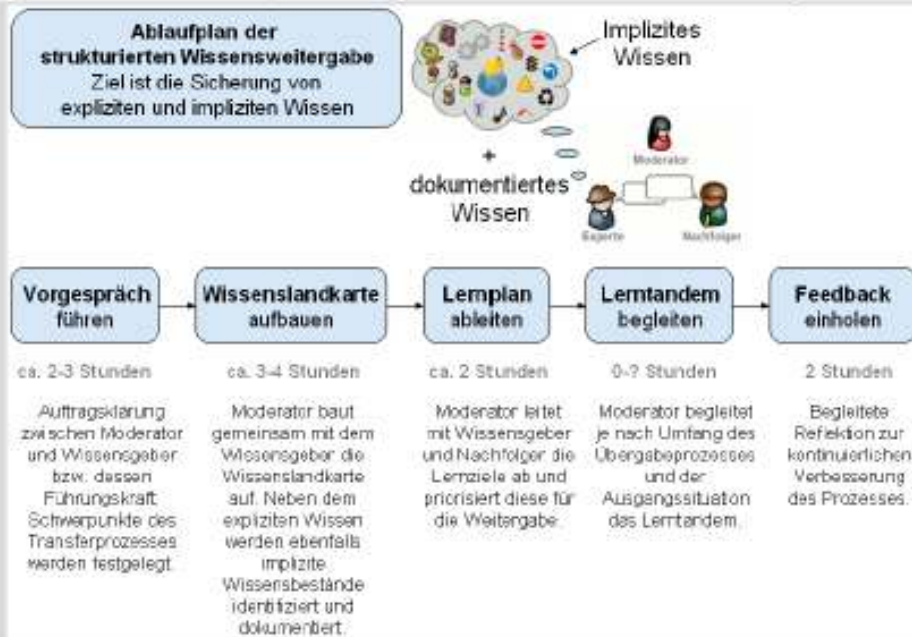
- Sicherung des individuellen Wissens erfahrener Mitarbeiter über Prozesse, Schnittstellen und Netzwerke
- Direkter Transfer zwischen Kollegen

Methoden

- Erstellung von Wissenslandkarten / Wissensbäumen
- Moderierte Übergabegespräche

Der Zeitaufwand bei **strukturierten Wissensweitergabe** ist für die Beteiligten überschaubar. Das Methodenwissen des Moderators stellt eine einheitliche Qualität sicher, unterstützt und entlastet die Fachabteilung

Dräger



12 | Personalentwicklung Sixplus | Matthias Schmoll | März 2011

Kontaktdaten der beiden Referenten:

Dräger
Matthias Schmoll
Telefon: 0451 8820
Email: matthias.schmoll@draeger.com

J. G. Niederegger
Klaus Puschaddel
Telefon: 0451 53010
Email: klaus.puschaddel@niederegger.de

Vortrag von Klaus Puschaddel, J. G. Niederegger



Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Im Frühjahr möchten wir mit Ihnen gemeinsam das Gesundheitsprojekt *»Fit in die 2. Halbzeit«* starten.

Nach diesem sehr langen Winter wollen wir Ihnen helfen, diesen so richtig mit einem spannenden Programm Rund um die Gesundheit auszutreiben.
Damit Sie gesund und munter der warmen Jahreszeit entgegensehen können.

Worum geht es?

Wir werden alle älter, auch in unserem Betrieb sind über 50% der Beschäftigten über 50 Jahre.
Da treten schon die einen oder anderen gesundheitlichen Beschwerden auf.
Sie wollen wir besonders ansprechen, aber selbstverständlich sind auch alle anderen herzlichst eingeladen, mitzumachen.

Wir haben gerade im letzten Jahr unser Raucherentwöhnungsprogramm mit Ihnen gemeinsam erfolgreich umgesetzt und sind nun ein vollständig rauchfreier Betrieb.
Darauf können wir alle sehr stolz sein.

Mit individueller Beratung von Herz-Kreislaufkrankungen, Schnupperkursen für Entspannungstechniken und sportlichen Aktivitäten, Ernährungsberatung, Vorträgen zu gesundheitlichen aktuellen Themen, Prüfung von altersgerechten Arbeitsplatzbedingungen und vieles mehr wollen wir Ihnen Wege zu einem gesundheitsfördernden Lebensstil aufzeigen.

Diese Aktivitäten werden voraussichtlich in der Zeit von April/Mai und Sept./Okt. 2010 stattfinden.

Wir sind auf Ihre Mithilfe und vor allem Ihre Anregungen angewiesen!

Für weitere Informationen und Fragen steht Ihnen die Betriebsrätin Frau Wischnewski zur Verfügung.

Dieses Projekt wird finanziell unterstützt vom Ministerium für Soziales, Familie, Jugend und Senioren, Referat Prävention und Arbeitsmedizin.

An dem Projekt sind ausserdem die AOK Schleswig-Holstein, die Ärztekammer Schleswig-Holstein, die Fachhochschule Lübeck und das Gesundheitsamt Lübeck beteiligt.

Von unserer Firma Niederegger zeichnet die Personalleitung verantwortlich.
Weiter sind die Betriebsleitung, der Betriebsarzt und vor allem auch der Betriebsrat beteiligt.

Lübeck im Februar 2010

Firma Niederegger
Klaus Puschaddel

Gesundheitsamt Lübeck
Projektleitung
Irene Böhme

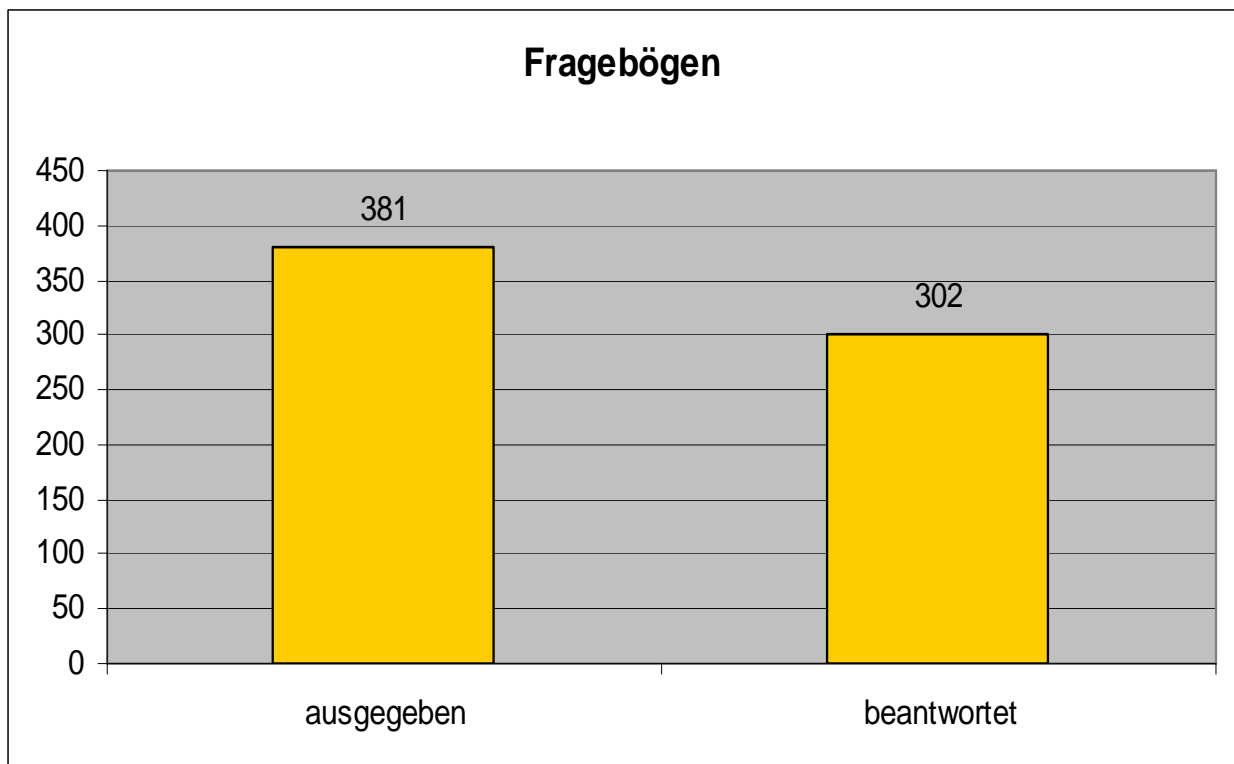
Ausgangslage:

- demografischer Wandel
- Steigerung der Gesundheitsquote
- Eigenverantwortung der Beschäftigten
- Gesundheit als Wettbewerbsvorteil

Projektverlauf:

- Einrichtung einer Steuerungsgruppe
- Fragebogen
- Maßnahmenentwicklung
- Umsetzung der Maßnahmen

Fit in die 2. Halbzeit



Betriebsversammlung Niederegger 01.04.2010

Handlungsleitfaden

- für klein- und mittelständische Produktionsbetriebe

Aktionstag

am Dienstag, den 14.09.2010

von 10.30 Uhr bis 16.00 Uhr in der Kantine



»Fit in die 2. Halbzeit«

an diesem Tag können Sie sich über gesunde Lebensstile, Herz-Kreislaufkrankungen, Stressbewältigung und verschiedene Entspannungstechniken wie Yoga und Progressive Muskelentspannung ganz unverbindlich informieren.

z.B. Ihr Weg zu mehr Gelassenheit – Stress im Griff

Stress wirkt nicht von außen auf den Menschen ein – sondern entsteht erst durch das eigene Empfinden, also im Kopf. Mehr Gelassenheit erleben ohne das gesamte Leben auf den Kopf zu stellen – wie das geht, erfahren Sie auf dem Aktionstag. Am Laptop füllen Sie anonym einen Fragebogen aus. Umgehend erhalten Sie eine persönliche Auswertung und ein vierwöchiges Trainingsprogramm mit praktischen Lösungen für den Alltag.

z.B. Yoga – Yoga macht glücklich

Einfache Elemente des Yoga führen zu innerer Ruhe und körperlichem Wohlbefinden. Yoga ist eine ideale Methode um den gestressten Geist und die Seele anzusprechen und zu harmonisieren. Es ist für alle Altersgruppen geeignet. Wir führen Ihnen verschiedene Yogaübungen vor und bieten nach dem Aktionstag eine ca. 1-stündige Einführungsveranstaltung an, in der Sie selber leichte Übungen ausprobieren können. Teilnahmelisten liegen aus.

z.B. Progressive Muskelentspannung (nach E. Jacobsen)

Bei dieser leicht zu erlernenden Methode werden verschiedene Muskelgruppen nacheinander angespannt und wieder entspannt. Dadurch ist auch eine psychische Entspannung möglich und Sie fühlen sich gelassener. Sie können diese Methode gut im beruflichen Alltag nutzen, schnell abschalten, sich erholen und neue Kräfte mobilisieren. Wir bieten Ihnen einen kostenlosen Schnupperkurs (3 x 1 Stunde) an. Teilnahmelisten liegen aus.

z.B. Was Dich stark macht – Risikofaktoren rechtzeitig ausschalten

Hier erhalten Sie Informationen rund um das Thema Herz und Kreislauf. Sie können Ihr individuelles Herzrisiko testen und sich zu Ernährung, Cholesterin, Diabetes u.v.m. beraten lassen. Kennen Sie das Lebensstiltraining »Happy Hearts – minus 500«? Interessierte können über 8 Wochen durch praktische Anleitungen ihre Ernährungs- und Bewegungsgewohnheiten positiv verändern.

Für weitere Informationen steht Ihnen die Betriebsrätin Frau Wischnewski zur Verfügung.



>> *Fit in die 2. Halbzeit* <<

Finanziell gefördert durch das Ministerium für Arbeit, Soziales und Gesundheit des Landes Schleswig-Holstein

Evaluation oder was ist geblieben?

- Ausgleichsübungen am Arbeitsplatz
- betriebswirtschaftlicher Vorteil
- Handlungsleitfaden
- Sicherung der Nachhaltigkeit

Runder Tisch der Leistungsträger im Gesundheitswesen in Lübeck 22.02.2011



NIEDEREGGER
LÜBECK

»Fit in die 2. Halbzeit«

startet im Mai mit dem ersten Gesundheitsangebot.

Vielen Dank für die zahlreichen Anmeldungen!

Gemeinsam mit der AOK Schleswig-Holstein bieten wir folgende Schulung an:

»Ausgleichsübungen am Arbeitsplatz«

Inhalte:

- Theoretische und praktische Einführung in die Themen: »Sitzen, Stehen, Heben und Tragen«
- Vermittlung von Ausgleichsübungen zur Kräftigung und Dehnung der belasteten Muskelgruppen
- Ziel dieser Unterweisung ist die Vermittlung von Übungen und Anregungen, die anschließend von den Mitarbeitern/innen auch in Eigeninitiative am Arbeitsplatz in die Abläufe integriert werden können.

Termine: (mit Absprache der Abteilungsleitungen)

03. Mai Abt.3 12.30 - 13.45 Uhr

04. Mai Abt.3 12.30 - 13.45 Uhr

05. Mai Abt.3 12.30 - 13.45 Uhr

17. Mai 12.30 - 13.45 Uhr

18. Mai 12.30 - 13.45 Uhr

19. Mai 12.30 - 13.45 Uhr

20. Mai 12.30 - 13.45 Uhr

21. Mai 11.00 - 12.15 Uhr

Dauer: 75. Min.

Ort: Kantine



Für weitere Informationen steht Ihnen die Betriebsrätin Frau Wischnewski zur Verfügung.

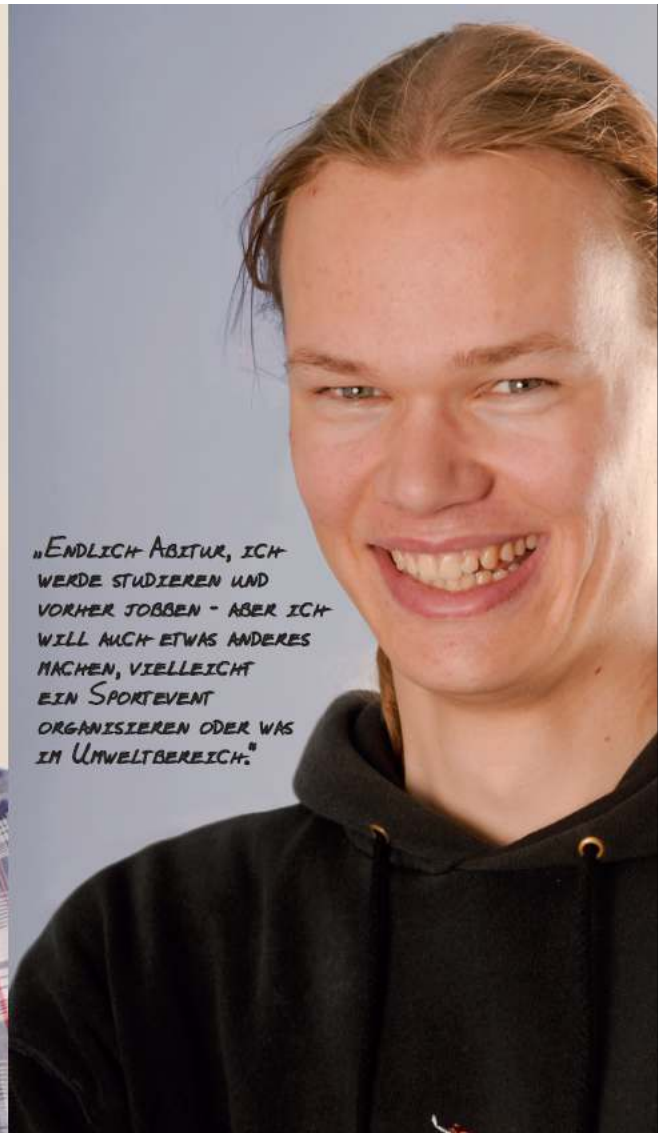
Wer hat Lust auf Ehrenamt? Information für interessierte Bürger/innen vom ePunkt Lübeck



ePUNKT. Wir helfen Hilfsbereitschaft.



„Bei mir läuft
im Moment alles
rund. Ich bin
gesund, meiner
Familie geht's gut
und ich habe keine
größeren Sorgen.
Gern tue ich
jetzt etwas für
andere Menschen“



„ENDLICH ABITUR, ICH
WERDE STUDIEREN UND
VORHER JOBBEN - ABER ICH
WILL AUCH ETWAS ANDERES
MACHEN, VIELLEICHT
EIN SPORTEVENT
ORGANISIEREN ODER WAS
IM UMWELTBEREICH.“

Tel. 0451 3 05 04 05 • www.epunkt-luebeck.de

epunkt ist eine Vermittlungsstelle für Menschen, die sich ehrenamtlich engagieren wollen, aber nicht genau wissen:

- ob bei einer Behinderteneinrichtung oder bei der Lübecker Tafel?
- ob im Umweltschutz oder im Sportverein?
- ob 1 Stunde im Monat oder 10 Stunden in der Woche?
- ob im freiwilligen sozialen Jahr oder im „Freiwilligendienst aller Generationen“?

epunkt sorgt dafür, dass die sozialen Aufgaben zu den Menschen passen, die sich engagieren wollen. Denn für beide Seiten, die Organisation und den Ehrenamtler, soll mit der Hilfe ein nachhaltiger Erfolg zu spüren sein.

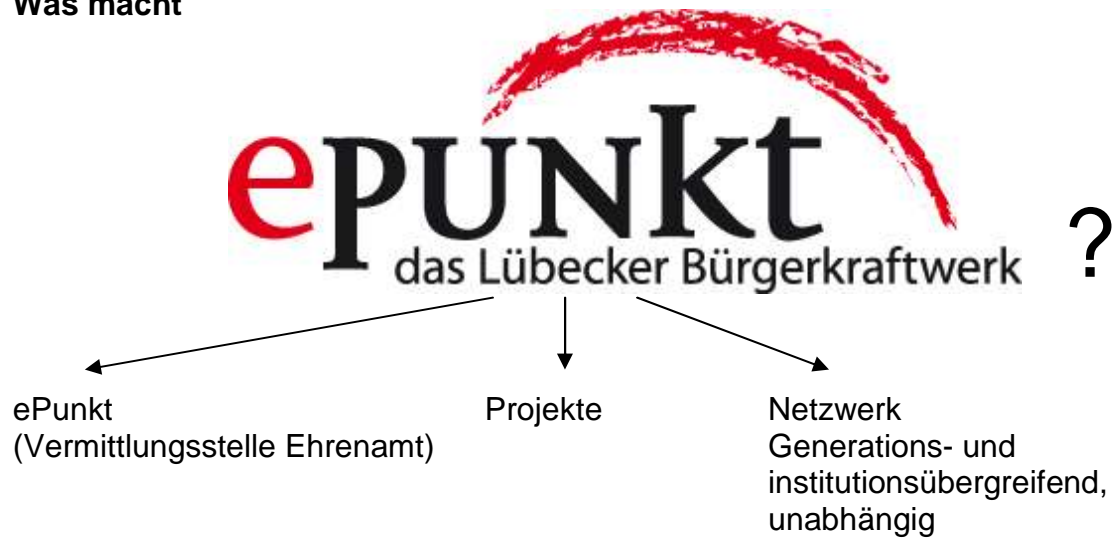
epunkt – das Lübecker Bürgerkraftwerk e.V. ist ein gemeinnütziger Verein, der von mehr als 40 Lübecker Organisationen und sozialen Einrichtungen getragen wird – und natürlich auch von vielen Fördermitgliedern.

epunkt
das Lübecker Bürgerkraftwerk



V.i.S.d.P. epunkt – das Lübecker Bürgerkraftwerk e.V., Mühlentorplatz, 23552 Lübeck

Was macht



ePunkt. Wir helfen Hilfsbereitschaft



Anlaufstelle

- persönliche Beratung
- Anfragen per Mail und Telefon
- Homepage www.epunkt-luebeck.de
- Orientierungshilfe mit Fragebögen für eine passgenaue Vermittlung
- Eröffnung neuer Tätigkeitsfelder und Projekte
- Qualifizierungsangebote

Überlegungen für ein Ehrenamt

- Was würde mir Spaß bringen?
- Wie viel Zeit kann ich zur Verfügung stellen?
- Möchte ich allein oder im Team arbeiten?
- Gibt es eine Personen-gruppe, die mir besonders liegt?
- Wie weit darf der Einsatzort entfernt sein?
- Was bringe ich an Kenntnissen/ Erfahrungen mit?
- Warum möchte ich ein Ehrenamt ausführen?
- Bin ich Unfall- bzw. Haftpflichtversichert?
- Gibt es eine Begleitung/ Einarbeitung vor Ort?
- Ich möchte eine Probezeit



Beispiele für ehrenamtliche Tätigkeiten in Lübeck

- Lübecker Tafel e.V. Fahrdienst, Ausgabe
- Ronald McDonald Haus
- Freiwillige Ehrenamtliche Straffälligenhilfe
- Lese Mentoren in Schule, Kindergarten
- Mehrgenerationenhäuser
- Wellcome Projekt
- AWO Ehrenamt Service
- Mitarbeit bei Veranstaltungen
- Sprachpartnerschaften
- Seniorenakademie Lübeck Kurse/Freizeit auf dem Priwall
- Patenprojekt mit ausländischen Jugendlichen



Mithilfe bei der Betreuung von Grundschulkindern

- Beschäftigung mit den Kindern in Kleingruppen
- Aktivitäten hängt auch von den persönlichen Neigungen ab, z. B. Hausaufgaben beaufsichtigen, Spielen, Musik, Vorlesen, Basteln, Backen, Kochen
- Freundliche, tolerante Menschen, gerne auch männlich, die mit den Kindern liebevoll umgehen
- Zeitlicher Rahmen ist individuell vereinbar
- Betreute Grundschulen in Lübeck

Filmeinführungen

- Ehrenamtliche, die eine kurze Filmeinführung dem Publikum präsentieren
- maximal 10 Minuten auf den Film einstimmen, z.B. Daten und Fakten über den Regisseur, zu den Dreharbeiten, bes. Sachverhalte des Films
- Freude am Film und an der Vermittlung
- Fachliche Begleitung
- Freikarten



Kontakt:

ePunkt - das Lübecker Bürgerkraftwerk e.V.

Mühlentorplatz (Haus der Diakonie)
23552 Lübeck
Telefon: 305 04 05

E-Mail: info@epunkt-luebeck.de



Freiwilligendienst, Ehrenamt, Initiativen: Vielfalt und Rahmenbedingungen bürgerschaftlichen Engagements im Übergang vom Erwerbsleben in das Rentenalter

Vortrag von Prof. Dr. Thomas Olk

Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg
Sprecherratsvorsitzender Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement

Gliederung:

1. Bürgerschaftliches Engagement und lebenslanges Lernen
2. Das bürgerschaftliche Engagement älterer Menschen – Daten und Fakten
3. Generationenübergreifende Freiwilligendienste
 - 3.1 Freiwilligendienst aller Generationen (FdaG)
 - 3.2 Bundesfreiwilligendienst
4. „Gute Praxis“-Projekte von Unternehmen für ältere Menschen
5. Fazit

1. Bürgerschaftliches Engagement und lebenslanges Lernen

Was im Folgenden unter freiwilligen bzw. bürgerschaftlichen Engagement verstanden werden soll:

- freiwillig,
- nicht auf materiellen Gewinn gerichtet
- gemeinwohlorientiert
- findet im öffentlichen Raum statt und
- wird i.d.R. gemeinschaftlich/kooperativ ausgeübt.

Freiwilliges Engagement ermöglicht jenseits von Schule/Ausbildung und Erwerbstätigkeit wichtige Lernerfahrungen:

- soziale Kompetenzen,
- Organisationsfähigkeit,
- Projektmanagement
- fachliche Kompetenzen usw.

Für ältere Menschen ist insbesondere bedeutsam:

- Freiwilliges Engagement ermöglicht Teilhabe und Integration
- bietet die Möglichkeit, aktiv zu sein und „Erfahrungswissen“ weiter zu geben

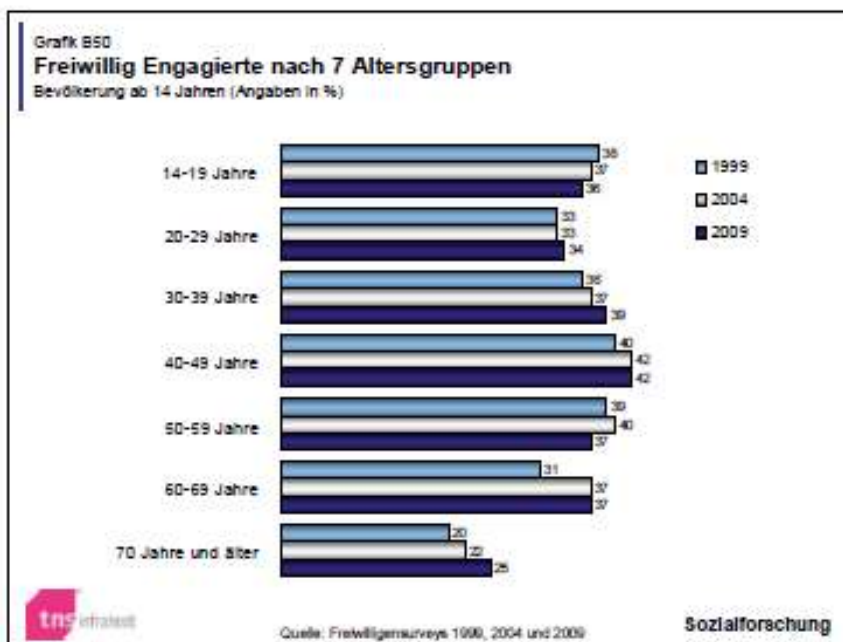
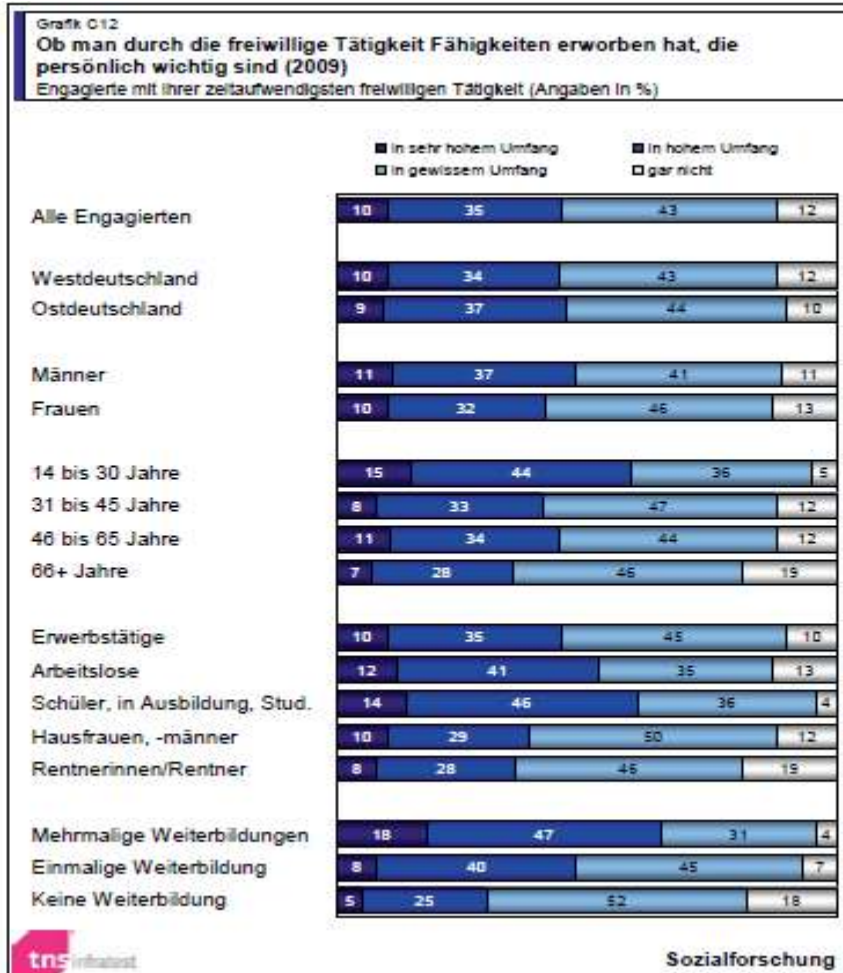
These:

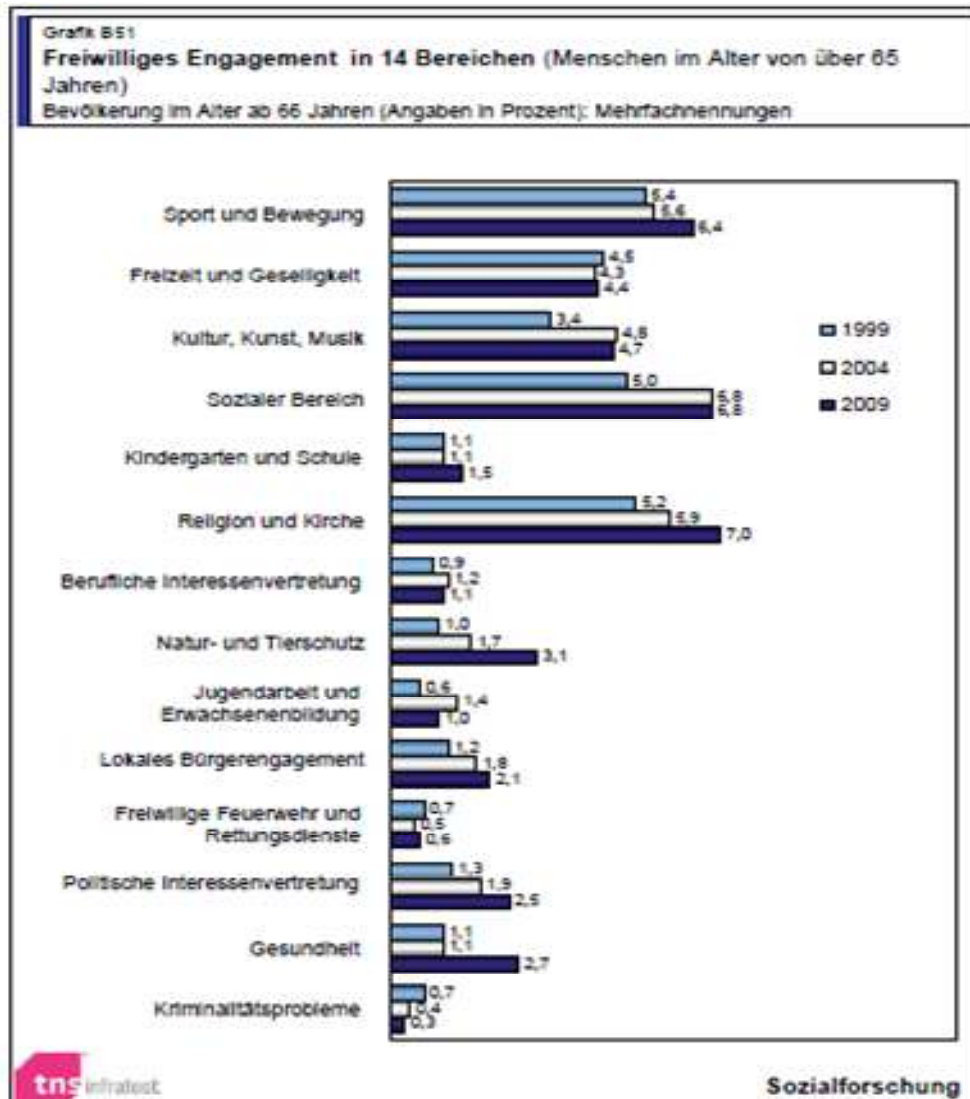
Obwohl ältere Menschen im Engagement durchaus Lernprozesse durchlaufen, ist für sie die Weitergabe des erworbenen Erfahrungswissens besonders bedeutsam.

2. Das bürgerschaftliche Engagement älterer Menschen – Daten und Fakten

In welchem Ausmaß sind ältere Menschen freiwillig engagiert?

- deutlicher Anstieg des freiwilligen Engagements bei älteren Menschen
- Waren 1999 erst 23% der über 65-Jährigen freiwillig engagiert, so waren es 2004 bereits 25% und 2009 dann 28%.





Welche Chancen bietet der Übergang in den Ruhestand für freiwilliges Engagement?

- Ruhestandshypothese: vermehrte frei Zeit im Ruhestand führt zu einer erhöhten Beteiligung an Engagement
- Erfahrungshypothese: Die Wahrscheinlichkeit, dass sich eine Person im Übergang zum Ruhestand freiwillig engagiert, erhöht sich, wenn zuvor schon Erfahrungen mit Engagement gemacht worden sind.

Befund (Längsschnittdaten des SOEP): Erfahrungshypothese wird bestätigt.

- Auch nach Übergang in den Ruhestand bleiben nahe bis zu 90% der älteren Menschen ohne Ehrenamts-Erfahrungen dauerhaft inaktiv; der Anteil der Inaktiven fällt deutlich geringer aus, wenn in den zurückliegenden 5 Jahren Ehrenamts-Erfahrungen gemacht wurden.
- Weitere wichtige Determinanten: Gesundheit und Bildung

3. Generationenübergreifende Freiwilligendienste

3.1 Freiwilligendienste aller Generationen (FdaG)

- Start: Sommer 2008
- Ideenwettbewerb zur Auswahl von zunächst 30, dann 46 Leuchtturmprojekte
- gefördert werden vorbildliche Projekte in Gemeinden und Städten, die die veränderte demographische Situation aktiv angehen (jährlich 50.000 €)
- bisherige Themenfelder: Gesundheit, Bildung, Kultur, Umwelt, Sport, Familienassistenz, Pflege
- Erweiterung geplant für die Bereiche Integration und Extremismus, Technik, Vereine und Initiativen, die Kinder und Jugendliche an bürgerschaftliches Engagement heranzuführen
- wichtiger zusätzlicher Baustein: Auf- und Ausbau von Vernetzungsstrukturen in den Kommunen

Landkarte der
Leuchtturmprojekte



Eckpunkte des Programms:

- Alter: alle, nach Erfüllung der Schulpflicht
- mind. 8h/Woche, verbindlich über 6 Monate (verbindliche Engagementform neben den klassischen Freiwilligendiensten, FSJ und FÖJ)
- Kontinuierliche fachliche Begleitung, Anspruch auf kostenlose Qualifizierung (durchschnittlich 60h/Jahr), Haftpflichtversicherung, gesetzliche Unfallversicherung
- Für Organisationen, die FdaG anbieten, professionelle Beratung durch Mobile Teams
- Kommunen können Einsatzfelder nach Bedarf fördern
- Unternehmen erleichtern durch Anbindung an den Freiwilligendienst ihren Arbeitnehmer/innen den Übergang in den Ruhestand und binden ihre Ehemaligen an Unternehmen

3.2 Bundesfreiwilligendienst (BfD)

- Wegfall der Wehpflicht/des Zivildienstes als Wehersatzdienst hat Auswirkungen auf die Engagementmöglichkeiten junger Männer und ihre Sozialisation sowie auf die soziale Infrastruktur
- Um negative Effekte auf die soziale Infrastruktur zu reduzieren, wird der BfD als „harmonische Ergänzung und Stärkung der bestehenden Freiwilligendienste“ eingeführt. Gleichzeitig werden die bestehende Jugendfreiwilligendienste (JfD) quantitativ und qualitativ gestärkt.
- Ausbauziel: 35.000 Plätze in den JfD, 35.000 Plätze im BfD

Eckpunkte:

- Aufgaben: der BfD fördert das lebenslange Lernen, jüngere Freiwillige erwerben und vertiefen ihre Kompetenzen, ältere Freiwillige bringen ihre eigene Lebens- und Berufserfahrung ein
- Wer kann mitmachen? alle nach Erfüllung der Schulpflicht
- Dauer: mind. 6, höchstens 24 Monate
- Unentgeltliche Unterkunft, Verpflegung, Arbeitskleidung, Geldersatzleistungen (Taschengeld)
- pädagogische Begleitung, fachliche Anleitung, individuelle Betreuung
- während des BfD finden Seminare statt (bei 12 Monaten mind. 25 Tage)
- Einsatzstellen: werden auf Antrag von der zuständigen Bundesbehörde anerkannt, es kann sich auch um Einsatzstellen handeln, die Jugendfreiwilligendienste anbieten
- Zentralstellen: die Trägerorganisationen, die keinem Träger angehören, können Zentralstellen bilden, die zuständige Bundesbehörde kann eigene Zentralstellen einrichten
- Schriftliche Vereinbarung zwischen Bund, der/dem Freiwilligen

4. „Gute Praxis“-Projekte von Unternehmen für ältere Menschen

Auch im Bereich der Wirtschaft spielt das bürgerschaftliche Engagement eine zunehmende Rolle:

- bürgerschaftliches Engagement als Bestandteil von Personalentwicklung (z.B. Seitenwechsel-Projekte)
- bürgerschaftliches Engagement von Belegschaften als Ausdruck von „corporate volunteering“- Strategien (z.B. days of caring etc.)

E.ON bietet als Unternehmen im Rahmen von corporate volunteering seinen Mitarbeitern die Möglichkeit sich zu engagieren, z.B. im Rahmen des konzernweiten Programms „Energie für Kinder“, aber auch bei regionalen Aktionstagen, an denen Teams für das Gemeinwohl aktiv werden

- Im Bereich von personal volunteering unterstützt E.ON das persönliche Engagement der Mitarbeiter, entweder durch die Austockung der von Mitarbeitern gesammelten Spendenbeträge („matched funding“) oder durch Spende einer bestimmten Summe an eine gemeinnützige Organisation, in der ein Mitarbeiter regelmäßig ehrenamtlich tätig ist („matched time“).

Bei der **Firma kraft foods** tauschen Mitarbeiter weltweit für einen Tag ihren Schreibtisch gegen Schaufel und Pinsel, dafür sucht das Unternehmen in Kooperation mit Freiwilligenagenturen passende Sozialprojekte aus
→ z.B. Aktionen, die Lebensmittel für Bedürftige anbieten etc.

Freiwilliges/bürgerschaftliches Engagement als Brücke in den Ruhestand

„Siemens Pensionäre übernehmen soziale Verantwortung“ (zunächst Erlangen, später München und Berlin)

- Ehemalige Mitarbeiter bringen, koordiniert durch das an das Unternehmen gebundene Netzwerk ihr Engagement in die Gesellschaft ein.
- Einsatzmöglichkeiten: Coaching und Beratung, Unterstützung für Schüler, Kinderbetreuung, Mithilfe bei kulturellen und sportlichen Aktivitäten

„Gemeinschaft der Henkel-Pensionäre“ (GdHP)

- Netzwerk der pensionierten Mitarbeiter von Henkel oder verbundenen Unternehmen
- Gemeinschaft ermöglicht: ehemaliges Wiedertreffen von Kollegen, gemeinsame Freizeitaktivitäten, Hilfe in persönlichen Krisensituationen

Aktiv Senioren Bayern e.V./Alt hilft Jung Bayern e.V.

- Ziel beider Vereine: Kompetenzen und Erfahrungen älterer Menschen für die Gesellschaft nutzbar machen
- Es werden KMU bei der Existenzgründung, der Existenzerhaltung, der Unternehmensnachfolge etc. durch Beratung und Coaching unterstützt
- Berufliches Erfahrungswissen wird an jüngere Unternehmer weiter gegeben

5. Fazit

- Bürgerschaftliches Engagement bietet für ältere Menschen eine Gelegenheit zu Integration und Teilhabe in der Gesellschaft.
- Die Option Engagement steht älteren Menschen aber vor allem dann zur Verfügung, wenn sie bereits Engagement-Erfahrungen in die Ruhestandsphase einbringen.
- Der Zugang zum Engagement kann durch geeignete Angebote und Infrastrukturen erleichtert werden.
 - Seniorenbüros, Freiwilligenagenturen, lokale Anlaufstellen, Bürgerstiftungen etc.
 - Generationsoffene Freiwilligendienste
 - Seniorennetzwerke und –programme von Unternehmen
 - Projekte und Initiativen der Zivilgesellschaft (Alt hilft Jung, Paten- und Mentorenprogramme etc.)

Da Engagement-Erfahrung ein zentraler Türöffner ist, muss Engagementpolitik früh anfangen:

- damit spätere Generationen von Älteren sich engagieren, muss heute bei Kindern und Jugendlichen angefangen werden!

Kontakt: thomas.olk@paedagogik.uni-halle.de



Akteure und Angebote am Übergang

Eine Bestandsaufnahme im Rahmen der 3. Lübecker Bildungskonferenz am 1. März 2011

Akteure	Angebote	Internetseite	Kontakt
Agentur für Arbeit Lübeck	WeGebAU - Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älter Arbeitnehmer in Unternehmen Dokumentation des 7. Forum Arbeitsmarkt: "Generation 50+ - es lohnt sich!"	www.arbeitsagentur.de/nn_652/Dienststellen/RD-N/Luebeck/AA/Unternehmen/FORUM-AM-Beschaeftigung-Aelterer.pdf	luebeck.arbeitgeberservice@arbeitsagentur.de
Arbeiterwohlfahrt, Kreisverband Lübeck e. V.	Bewegungsangebote, PC-Kurse, Englischgruppen, Vorträge, Reisen und andere wechselnde Angebote für Menschen ab 50	www.awo-kreisverband-luebeck.de	info@awo-kreisverband-luebeck.de
Bertelsmann Stiftung	Lebenslanges Lernen Demographischer Wandel	www.bertelsmannstiftung.de	info@bertelsmannstiftung.de
Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE)	BBE = Zusammenschluss von Akteuren aus Bürgergesellschaft, Staat und Wirtschaft. Das übergeordnete Ziel des Netzwerks ist die nachhaltige Förderung von Bürgergesellschaft und bürgerschaftlichem Engagement in allen Gesellschafts- und Politikbereichen.	www.b-b-e.de	info@b-b-e.de
Bürgerakademie Lübeck	Freiwilliger Zusammenschluss von weit über 50 Veranstaltern in Lübeck. Verständliche Vorträge, Gespräche und Veranstaltungen aller Art zu Themen mit wissenschaftlichem Hintergrund für alle Bürger/innen	www.buergerakademie.luebeck.de	buergerakademie@luebeck.de
ePunkt - das Bürgerkraftwerk Freiwilligenagentur für Lübeck	Beratung und Vermittlung in Ehrenamt, Information über bürgerschaftliches Engagement	www.epunkt-luebeck.de	info@epunkt-luebeck.de
Gesundheitsamt der Hansestadt Lübeck, Betriebsärztlicher Dienst	Betriebliches Gesundheitsmanagement - Fit in die 2. Halbzeit. Entwicklung eines Handbuchs für Unternehmen	www.niederegger.de/de/ueber_niederegger/news/niederegger_gesundheit_sprojekt_fit_in_die_zweite_halbzeit.php	info@niederegger.de

Lübeck, Ärztkeammer Schleswig-Holstein, AOK - die Gesundheitskasse, J. G. Niederegger			
Hansestadt Lübeck	Leben und Wohnen im Alter - Gesamtkonzept zur aktiven Gestaltung des demographischen Wandels in Lübeck. Betrachtet werden die Bereiche Wohnen, Teilhabe an der Gesellschaft, Ehrenamt, Hilfen zur Alltagsbewältigung, Gesundheit, Pflege, Infrastruktur, Sicherheit und Ordnung, Finanzielle Hilfen und Pflege	http://www.luebeck.de/bewohner/buergerservice/lvw/leistungen/index.html?lid=1083	leben-und-wohnen-im-alter@luebeck.de
Hansestadt Lübeck	Lübecker Bildungstelefon - unabhängige Beratung für alle Altersgruppen. Einfach kostenlos anrufen: 0800 5560555	www.familie.luebeck.de/aufwachsen-in-luebeck/lernen_vor_ort.html	Einfach fragen: 0800 5560555 lernen-vor-ort@luebeck.de
Industrie- und Handelskammer zu Lübeck	Fach- und Führungskräfteinitiative - Arbeitsgruppe "Generation Erfahrung" Broschüre "Ein Baustein zur Deckung des Fachkräftebedarfs. Beschäftigung für die Generation 50+"	www.ihk-schleswig-holstein.de	info@ihk-luebeck.de
Jobcenter Lübeck	Perspektive 50plus - Projekt mitnang Integration älterer Arbeitssuchender in den Arbeitsmarkt	www.perspektive50plus.de	arge-luebeck.perspektive-50plus@argesgb2.de
Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt /Lübeck	Männergruppe "Lösungswege", für Männer in Lebens- und Identitätskrisen, darüber hinaus Angebote bei Konflikten in der Arbeitswelt	www.nomobbing.de	kda-luebeck@kda-nordelbien.de
Kursportal Schleswig-Holstein	Landesweite Weiterbildungsdatenbank für Schleswig-Holstein mit aktuellen Weiterbildungsangeboten von über 500 Veranstaltern	www.sh.kursportal.info	info@weiterbildung-luebeck.de
Seniorenakademie Lübeck	Vorträge und Kurse über Literatur, Musik, Philosophie, Lebensfragen, Technik, Fitness und vieles mehr für die	www.gemeindediakonie-luebeck.de/einrichtungen/seniorenakademie	seniorenakademie@gemeindediakonie-luebeck.de

	Generation 50plus	ademie/	
Seniorenbegegnungsstätten von Kirche und Diakonie	Angebote für Fitness, Geselligkeit, Reisen und Informationen für die Generation 50+	www.kirche-in-luebeck.de	k.spethmann-altenhilfe@web.de
Seniorenbeirat der Hansestadt Lübeck	Der Seniorenbeirat vertritt die ältere Generation in der Öffentlichkeit, bei Gremien der Selbstverwaltung, städtischen Fachbereichen und Eigenbetrieben sowie den städtischen Gesellschaften. Seine Aufgabe ist es, bei der Entscheidungsfindung die Sichtweisen älterer Menschen zu vertreten.	www.luebeck.de/stadt_politik/rathaus/buergerschaft/seniorenbeirat/index.html	seniorenbeirat@luebeck.de
SES – Senior Experten Service	Der Senior Experten Service (SES) ist die Stiftung der Deutschen Wirtschaft für internationale Zusammenarbeit und eine gemeinnützige GmbH. Er bietet interessierten Menschen im Ruhestand die Möglichkeit, ihre Kenntnisse und ihr Wissen an andere im Ausland und in Deutschland weiter zu geben. Als ehrenamtlich tätige Senior Experten fördern sie die Aus- und Weiterbildung von Fach- und Führungskräften. Sie leisten Hilfe zur Selbsthilfe - und damit einen wichtigen Beitrag, ein Stück Zukunft zu sichern. Ein System, von dem alle Beteiligten profitieren.	www.ses-bonn.de	ses@ses-bonn.de
Verbund Weiterbildung in Lübeck	Persönliche Weiterbildungsberatung für Erwachsene, Beratungsangebote für Unternehmen zu Weiterbildungsangeboten und Personalentwicklung, Weiterbildungsdatenbank, Koordination des Weiterbildungsverbunds Lübeck	www.weiterbildung-luebeck.de	info@weiterbildung-luebeck.de
VHS Lübeck	Volkshochschule Lübeck, kommunale Einrichtung für Weiterbildung, Diskussionsforum für Bürger/innen	www.vhs.luebeck.de	vhs@luebeck.de

Ergebnisse aus der Kleingruppenarbeit

Gruppe orange

Wer kann was tun?

Politik/ Verwaltung	Wirtschaft	Vereine/ Initiativen	Jede/r Bürger/in
Unfall-Haftpflicht vergleichbar dem Vereinsehrenamt	Beispiele von Unternehmensförderung zum Engagement	Künstliche Großfamilien (ePunkt?)	Ehrenamtler Potential ansprechen
Beispiel Schulprojekt: Premskischüler als Ehrenamtler	generationsübergreifendes Wohnen ermöglichen (z.B. Trave)	Zentrale Anlaufstelle (z.B. ePunkt)	Interessen für Ehrenamt erforschen
Aufnahme in den Lehrplan (zu oben)			Engagement im Lebensverlauf – Zeit
			Geschlechtsspezifische Aspekte

Stiftungen: Investition in Ehrenamt über Stiftungen; Förderung politischen Engagements schon in Schulen;

Alle: Integration von Migranten fördern; Ehrenamt im Stadtteil ausbauen im Netzwerk; Lübeck bietet eine hohe Vielzahl ehrenamtlichen Engagements; Kinderfreundliche Atmosphäre für das alternde Lübeck;



Medien:
Internetplattform (in Bezug auf ehrenamtliche Betätigungsmöglichkeiten);
Unterstützung durch Medien – Werbung, Lust auf Engagement

=> Engagement übergreifend in reg. Netzwerken organisieren.

Gruppe grün

Wer kann was tun?

Politik	Wirtschaft	Bildungsanbieter	jede/r Bürger/in	Vereine	soziale Institutionen
Schulungen für Ehrenamtler/innen	Schulungen für Ehrenamtler/innen	1- tägige Fortbildung	Ehrenamt bereits vor Ruhestand	1- tägige Fortbildung	Seniorentreffs erhalten/erweitern
Erhöhung der finanziellen Unterstützung für das Ehrenamt	Anerkennung der Tätigkeit im Ehrenamt von Arbeitgebern	spezielle Fortbildungen für Ältere	Integration jedes Einzelnen in die Gesellschaft	Mitgliedermangel entgegenwirken	Werbung für Teilnehmer/innen
Förderung der gesellschaftlichen Integration der Menschen	Anerkennung ehrenamtl. Tätigkeit bei Bewerbungen	Moderation von außen für gehende und zukünftige Ehrenamtler/innen	Vorbereitung auf Möglichkeiten im Ruhestand 60+	Schulung für Ehrenamtler/innen	Auffangen der Lücke durch Wegfall Zivildienst über Ehrenamt, in begrenztem Maße
Ehrenamtspolitik muss frühzeitig einsetzen	Anerkennung ehrenamtl. Tätigkeit bei Zulassung zum Studium (z.B. Medizin)		Werbung durch Ehrenamts-träger	Moderation von außen für gehende und zukünftige Ehrenamtler	Visitenkarte als Nachweis für ehrenamtl. Tätigkeit
Uni Lübeck sollte sich mehr für Ältere u. Ehrenamt engagieren	Moderation von außen für gehende und zukünftige Ehrenamtler/innen			Erreichen der Altersgruppe 20+ für Ehrenamtstätigkeit	
Verbesserung der Rahmenbedingungen im Beruf (z.B. freiwillige Feuerwehr)				Visitenkarte als Nachweis für ehrenamtl. Tätigkeit	
Ehrenamtportal analog Bildungsportal					
Auffangen der Lücke durch Wegfall Zivildienst über Ehrenamt, in begrenztem Maße	Aufgabe für alle Bereiche: Infos über mögliche Fristen für Ehrenamt z.B. als Schöffe, Mitglied im Seniorenbeirat kennen und bekannt geben.				

Überblick Ehrenamt HL bereitstellen					
---	--	--	--	--	--



Gruppe violett

Wer kann was tun?

grundsätzlich: Definition des Begriffes „Weiterbildung“
 Reagieren auf neues Altersbild
 spezielle Angebote in stationären Einrichtungen

Politik/ Verwaltung	Wirtschaft	Bildungs- anbieter	Vereine/ Initiativen	Jede/r Bürger/in
Imageverbesserung/bessere Öffentlichkeitsarbeit	Imageverbesserung/ bessere Öffentlichkeitsarbeit	Bildungsbedarf erheben		
Koordinierung/ Moderation	Fortführung des Projektes „Seniolexperte“			
Willkommenskultur für Neu-Lübecker				
Kompetenzen des Seniorenbeirats stärken		Vernetzung von Anbietern in der Bildung	Miteinander der Generationen fördern	Integration in die Gemeinschaft für alle
generationsübergreifendes Denken, nicht „Alter“ als Sonderform betrachten	generationsübergreifendes Denken, nicht „Alter“ als Sonderform betrachten	generationsübergreifendes Denken, nicht „Alter“ als Sonderform betrachten	generationsübergreifendes Denken, nicht „Alter“ als Sonderform betrachten	generationsübergreifendes Denken, nicht „Alter“ als Sonderform betrachten
Ansprache möglicher Interessierter	Ansprache möglicher Interessierter	Ansprache möglicher Interessierter	Ansprache möglicher Interessierter	Ansprache möglicher Interessierter
Beratungs- und Anlaufstelle für Interessierte bieten	Beratungs- und Anlaufstelle für Interessierte bieten	Beratungs- und Anlaufstelle für Interessierte bieten	Beratungs- und Anlaufstelle für Interessierte bieten	
Durch hohe Präsenz Zugänge schaffen				



Gruppe dunkelblau

Wer kann was tun?

Politik/ Verwaltung	Wirtschaft	Bildungs- anbieter	Jeder/Jede	Leitbild
Transparente Weiterbildung s-angebote	Rahmenbeding ungen im Erwerbsleben verändern	Zielgruppe rechte Weiterbildung en	Anerkennungsku ltur fördern	Chancen und Kompetenzen für die Stadt nutzen
Anerkennung skultur fördern	- Freistellungen - flexible Auszeiten	Bildungsange bote tagsüber	Wie erreichen die „Alten“ die Jungen?	Veränderte Haltung in ganz Deutschland
Aufsuchende Anwerbung von Ehrenamtlern	Anerkennungs kultur fördern	Zielgruppe rechte Inhalte und Methoden	www.kinderschut zbund- luebeck.de	Ansprache für Ehrenamt
Leitbild	Leitbild	Zentrale und dezentrale Angebote		Positives Image
Transport- und Begleitservice	Knowledge- management	Barrierefreiheit		Marketing
Bessere Erreichbarkeit (Busse)	Soziales Engagement fördern	Multiplikatoren -schulung für Ältere		„Kluge Köpfe braucht die Stadt“
Verbesserter Stadtverkehr				Positives Bild vom „älter werden“
Großfamilie schaffen				Bewusstseins wandel
Wohnprojekte				Erfahrung wichtiger als Alter
				„Erwerbsarbeit “ neu definieren: nur noch 1/3
				„Wir brauchen Dich!“



Gruppe rot

Wer kann was tun?

**Generell Bewusstsein stärken für das Ehrenamt
Blick ins Ausland richten, wie/was machen die Nachbarn**

Politik/ Verwaltung	Wirtschaft	Bildungsanbieter	Jede/r Bürger/in
Finanzierung	Verbände, Kammern, Wirtschaftsförderung ansprechen	Qualifizierung von Ehrenamtlern	Qualifizierung von Ehrenamtlern
Imageverbesserung Ehrenamt fördern	Einbindung der Betriebsräte	Finanzierung der Angebote	Bedarfsabfrage
Weiterbildungsverbund einbinden		Imageverbesserung Ehrenamt	
Info für Bürger bereithalten	Informationen an MA weitergeben, Möglichkeiten aufzeigen	Gegenüberstellung Hauptamt/ Ehrenamt	
Bedarfsabfrage bei den Bürgern starten	Bedarfsabfrage		
Gegenüberstellung Hauptamt/ Ehrenamt			
Unternehmen sensibilisieren	Unternehmen sensibilisieren		
Finanzielle Unterstützung für WB Nutzer	Finanzielle Unterstützung für WB Nutzer		

Wer kann was tun?

Politik /
Verwaltung

Wirtschaft

Bildungs-
anbieter

Finanzierung

Verbände,
Kammern, Wirtschafts-
förderung unterstützen

Qualifizierung
von
Ethnologen

Finanzierung
d. Ausg.

Gruppe hellblau

Wer kann was tun?

Politik/ Verwaltung	Wirtschaft	Bildungsanbieter	Vereine/ Initiativen	Jede/r Bürger/in
Vernetzung (Bereitschaft uneigennützig Personen an das passende Ehrenamt zu vermitteln)	Vernetzung (Bereitschaft uneigennützig Personen an das passende Ehrenamt zu vermitteln)	Vernetzung (Bereitschaft uneigennützig Personen an das passende Ehrenamt zu vermitteln)	Vernetzung (Bereitschaft uneigennützig Personen an das passende Ehrenamt zu vermitteln)	Eigenes Engage ment
Informationen/A ngebote über Ehrenamt	Informationen/A ngebote über Ehrenamt	Informationen/A ngebote über Ehrenamt	Informationen/A ngebote über Ehrenamt	
Gesetzliche Regelungen flexibilisieren	Arbeitsverdichtu ng abbauen (oft keine Möglichkeit sich als Arbeitnehmer zu informieren und engagieren)	Öffentlichkeitsar beit/ Angebote bekannt machen, Schwellenängst e abbauen		
Unterstützung durch diejenigen, die in entsprechenden Positionen sitzen	Unterstützung durch diejenigen, die in entsprechenden Positionen sitzen			
Für eigene Angestellte aktiv werden/ Vorreiterrolle übernehmen	Arbeitnehmer auf den Ruhestand vorbereiten			
Die Arbeitnehmer von der Sinnhaftigkeit/ den Vorteilen überzeugen	Die Arbeitnehmer von der Sinnhaftigkeit/ den Vorteilen überzeugen			

Diskussion: Ist Presse Bestandteil der Verantwortlichen oder Instrument?

Diskussion hatte zwei gleich berechtigte Schwerpunkte: Ehrenamt und Strukturen, die einen individuellen und flexiblen Übergang vom Berufsleben in den (Un-)Ruhestand

ermöglichen.

