



So viel wie jetzt
wusste ich noch nie!



Kommt uns nicht mit Alter
- bei uns zählt Kompetenz!



EY ALTER

Du kannst dich mal kennenlernen.

Das Magazin zur Ausstellung



Er saugt Neues auf
wie ein Schwamm.

Sie hilft mir,
die Dinge auch mal
anders zu sehen.

Wir tragen Verantwortung
füreinander!

EY ALTER

Du kannst dich mal kennenlernen.

Ey Alter, da bist du ja! Alt oder jung, oder was ist hier die Frage? Du wirst älter, jeden Tag. Und nicht nur du, alle anderen auch. Deutschland gehört bereits zu den ältesten Nationen der Welt. Und jetzt? Lebenslang mobil oder kollektiv senil? „Demochance“ oder „Demokalypse“? Wie siehst du dich selbst, in deinem Alter? Zeit, sich mit der Frage nach dem Alter neu zu befassen. Persönlich, gesellschaftlich und in Unternehmen. Denn das Alter hat viele Gesichter.

INHALT

- 07 GRUSSWORT
- 08 INTERVIEW
Heino Niederhausen, Mercedes-Benz Werk Bremen, und Prof. Dr. Sven C. Voelpel, Jacobs University Bremen, initiierten die Ausstellung EY ALTER. Warum?
- 12 VORURTEILE
Langsam oder frech. Über die Macht der Altersstereotype.
- 16 ALLES KOPFSACHE
Alter entsteht im Kopf und bedeutet vor allem Entwicklung. Gute Aussichten!
- 24 DEIN ALTER
Wer wird wo wie alt? Was geht wann nicht mehr und dann erst wieder? Und wie viele Alter gibt es überhaupt?
- 34 DEIN POTENZIAL
Alles drin, oder? Jedes Alter hat Potenziale. Und es tut gut, sie zu nutzen. Auf geht's.
- 40 DEIN TEAM
Das große Rollenspiel: Wenn „Jung“ und „Erfahren“ zusammentreffen, stehen die Erfolgschancen besser.
- 48 CAFÉ ZUKUNFT
Kein Platz für die Demokalypse. Wie heute schon die Weichen für eine positive Zukunft gestellt werden, in Gesellschaft und Unternehmen.
- 56 DIE PARTNER
Elf Stellungnahmen aus Wissenschaft und Wirtschaft, Verbänden und Netzwerken. Denn der Wandel geht alle an.
- 66 TORAKTION
Jung oder alt? Entscheide dich!
- 70 IMPRESSUM

GRUSSWORT

von Markus Schäfer

Liebe Leserin, lieber Leser,

über Alter spricht man nicht! Oder? Schon die Frage danach kann schnell verlegene Blicke hervorrufen. Dabei ist das Alter nichts, wofür man sich verstecken müsste. Egal ob 14 oder 63, für Verlegenheit gibt es keinen Grund. Im Gegenteil!

Wir bei Mercedes-Benz sehen uns – wie die gesamte Gesellschaft – einer Veränderung der Altersstruktur gegenüber. Der demografische Wandel ist ein Megatrend des 21. Jahrhunderts und macht auch vor unseren Toren nicht halt. Aber was bedeutet das? Für uns als Unternehmen und für die Gesellschaft?

Der demografische Wandel ist als Schreckensszenario in aller Munde. Dabei sind viele Vorurteile über das Alter heute längst überholt. Die Wissenschaft zeigt: Jedes Alter hat seinen Wert. Jedes Alter hat Potenziale. Deshalb stellen wir bei Mercedes-Benz den Menschen in den Mittelpunkt, nicht sein Alter! Vielfalt an Generationen bedeutet Vielfalt an Erfahrungen, Perspektiven und neuen Impulsen. Wir glauben daran, dass diese Vielfalt uns stärker macht – im Privatleben, in der Gesellschaft und in der Arbeitswelt. Es ist unsere Aufgabe, diese Potenziale zu erkennen und den Austausch, die Vernetzung und die gegenseitige Unterstützung zwischen den Generationen aktiv zu fördern. Wir verstehen den demografischen Wandel als Chance! Eine historische Möglichkeit, mal wieder neue Wege zu beschreiten. Und vielleicht erfinden wir dabei auch die Arbeit ein kleines Stückchen neu.

„EY ALTER“! Das ist schon ein ungewöhnlicher Titel für eine Ausstellung. Vielleicht waren Sie überrascht. Ein wenig unkonventionell, etwas provokant, aber auch offen und ehrlich und mit einem kleinen Augenzwinkern. Genauso möchten wir über das Alter sprechen. Die Ausstellung „EY ALTER“ ist ein Produkt unserer Demografie-Initiative „Y.E.S. – Young and Experienced together Successful“. Sie soll ein Zeichen setzen und zum Umdenken anregen. Sie klärt die wissenschaftlichen Fakten, zeigt die Stärken jeder Generation auf und trägt dazu bei, gängige Stereotype zu hinterfragen. „EY ALTER“ will frische Impulse geben: für Alter, Alltag und Arbeitswelt!

Dieses Magazin stellt dabei eine wunderbare Ergänzung zu der Ausstellung dar. Es vermittelt kurz und knapp die wichtigsten Fakten zum Thema und gewährt Ihnen einen einzigartigen Blick hinter die Kulissen. Ich wünsche Ihnen viel Spaß in der Ausstellung und beim Lesen dieses Magazins!


Markus Schäfer



Markus Schäfer,
Mitglied des Bereichsvorstands
Mercedes-Benz Cars, Produktion
und Supply Chain Management

CHANCE ALTER

Heino Niederhausen, Personalleiter im Mercedes-Benz Werk Bremen, und Prof. Dr. Sven C. Voelpel, Jacobs University Bremen, haben die Ausstellung EY ALTER ins Leben gerufen. Für beide geht es um einen Paradigmenwechsel im Kopf: weg von der Negativsicht auf das Alter und den demografischen Wandel, hin zur Erkennung der vielfältigen Chancen, die mit den neuen Altersstrukturen in Gesellschaft und Unternehmen verbunden sind.

Wie alt sind Sie, wie alt wären Sie gern?

— Heino Niederhausen (HN): Ich bin 1969 geboren, zu Beginn der „Generation X“. Mit meinem Alter bin ich sehr zufrieden, aber zugegeben, es wäre schon spannend, in die Zukunft zu schauen oder die Vergangenheit mit dem Wissen der Gegenwart neu zu erleben.

— Sven Voelpel (SV): 41, 41. Vermutlich werden diese beiden sich stets ändernden Jahresangaben mein gesamtes Leben lang übereinstimmen. Selbst bin ich auch ein Vertreter der „Generation X“ oder „Generation Golf“. Einen Golf hatte ich allerdings nie und halte auch nichts von Generationen- oder Alters-Stereotypen. Die Vergangenheit mit dem Wissen der Zukunft neu zu erleben, wäre jedoch spannend.

Was bedeutet Alter für Sie?

— HN: Als ich mich vor annähernd zehn Jahren erstmals mit den Themen „Alter“ und „demografischer Wandel“ sozusagen professionell auseinandergesetzt habe, waren diese Begriffe noch weitgehend negativ belegt. Ehrlich gesagt waren meine eigenen Vorstellungen von Alter nicht wesentlich positiver.

Inzwischen habe ich mich viel mit dem Konzept „Alter“ beschäftigt und weiß um den großen Spielraum, den jeder Mensch hat, verschiedene Lebensabschnitte aktiv zu gestalten. Seit mir bewusst ist, dass ich auf mein „Alter“ erheblichen Einfluss nehmen kann, ist es für mich lediglich eine Zahl – nicht mehr und nicht weniger.

— SV: Eine Zunahme an Erfahrung, Gelassenheit und Glück. Wissenschaftliche Studien zeigen immer wieder, dass sich das emotionale Erleben mit dem Alter verändert. Zum einen werden, wie die Kollegen Ross und Mirowsky in der Zeitschrift Social Science & Medicine veröffentlichten, emotionale Situationen mit

einer größeren Gelassenheit wahrgenommen. Zum anderen berichten ältere Menschen im Durchschnitt, dass sie weniger stark ausgeprägte negative Gefühlszustände, weniger Angst und seltener depressive Symptome haben. Die Kollegen Charles und Carstensen stellten im Annual Review of Psychology fest, dass ältere Menschen im Vergleich zu jüngeren vermehrt auf positive Signale achten und ihre Aufmerksamkeit weg von negativen Erlebnissen lenken. Wir brauchen also nichts zu tun, sondern können einfach nur darauf warten, älter zu werden und damit noch gelassener und glücklicher.

Herr Voelpel, wie werde ich 100 Jahre alt?

— Hierzu möchte ich jedem unser Buch „Mentale, emotionale und körperliche Fitness. Wie man dauerhaft leistungsfähig bleibt“ ans Herz legen, das beschreibt, wie man sich optimal ernährt, bewegt und Resilienz in Beruf und Privatleben erhält. Darüber hinaus empfehle ich persönlich, dies durch „Superfoods“ wie zum Beispiel Moringa, Chlorella und Chia zu ergänzen. Krankheit wird durch richtige Verhaltensweisen abgeschafft. Shaolinmönche sind quasi niemals krank. Warum sollten wir diese Erkenntnisse nicht für uns nutzen?

Herr Niederhausen, worauf freuen Sie sich mit 100 Jahren?

— Zunächst einmal: Chia kann ich wirklich empfehlen.

Bei der Geschwindigkeit, mit der heutzutage technologische Entwicklung stattfindet, freue ich mich darauf, dass der Fortschritt in Bereichen wie Medizin und Gesundheit unseren persönlichen wie beruflichen Alltag stetig verbessern wird.

Vor allem freue ich mich darauf, dass sich auch die Gesellschaft radikal in Bezug auf ihre Altersvorstellungen ändern wird. Wenn ich 100 bin, wird der Begriff „alt“ vielleicht gänzlich als

nicht mehr zeitgemäß abgeschafft sein und Menschen definieren sich über ihre individuellen Interessen und Talente. Wenn dann beispielsweise in Zeitschriften über Personen berichtet wird, steht hinter ihrem Namen nicht mehr ihr Alter in Klammern, sondern deren besondere Eigenschaft, z. B. charmant.

„Wenn ich 100 bin, wird der Begriff ‚alt‘ vielleicht gänzlich als nicht mehr zeitgemäß abgeschafft sein und Menschen definieren sich über ihre individuellen Interessen und Talente.“

Sie haben zusammen die Idee zur Ausstellung EY ALTER entwickelt. Wie kam es dazu?

— SV: Mercedes-Benz arbeitet mit meiner WISE Research Group und mir seit 2004 sowie dem WDN – WISE Demografie Netzwerk bereits seit 2007 an verschiedenen Fragestellungen zum Thema demografischer Wandel zusammen. Der Standort ist trotz des relativ hohen Altersdurchschnitts einer der global produktivsten von Mercedes-Benz. Auf dieser Basis und der langjährigen Zusammenarbeit mit den anderen WDN-Partnerunternehmen entstand mein Vortrag „Lebenslange Leistungsfähigkeit: Mentale, emotionale und physische Fitness“. Angeregt von den Inhalten schlug Heino Niederhausen ein Treffen an einem Sonntag im Biergarten im Bürgerpark vor, bei dem er auf einen Zettel die erste Idee der Ausstellung malte, die wir dann begeistert diskutierten. Das kleine Pflänzchen stärkten wir mit großen Portionen Selbstwirksamkeit, denn die Ausstellung war von Anfang an als klare Idee in unseren Köpfen. Nach unzähligen Vorträgen, Meetings und Workshops ist sie jetzt Wirklichkeit geworden.

— HN: Den Zettel habe ich tatsächlich immer noch. Nur so viel: Darauf ist sowohl schon das Universum abgebildet als auch unser ehemaliger Bürgermeister Henning Scherf, der mich besonders zu der Ausstellungsidee inspiriert hat. Das war so etwa vor zwei Jahren, wir hatten schon verschiedene Maßnahmen zum demografischen Wandel bei Mercedes in Bremen initiiert. So gründeten wir beispielsweise im Jahr 2012 ein Team, das auf Basis von Altersstrukturanalysen als Impulsgeber für strategische Personalumbauprozesse fungiert. Wir waren also an verschiedenen Stellen bereits mit der Auseinandersetzung um Altersbilder in Berührung gekommen.

Was ist das wesentliche Ziel der Ausstellung? Was sollen die Besucher aus der Ausstellung mitnehmen?

— SV: Ziel ist es, eine Einstellungsänderung in der Bevölkerung zu erreichen. Wir wollen die Negativaussage des Alterns abschaffen, die davon ausgeht, dass Altern automatisch Abbauprozesse mit sich bringt. Dies ist wissenschaftlich falsch. Vielmehr bestimmt unsere Einstellung unser Leben. Ersetzen wir diese negativen Assoziationen zum Thema Altern durch eine differenziertere, positive Sichtweise, die Abbau- und Wachstumsprozesse gleichermaßen beschreibt, kommt es zu einer Einstellungsänderung und damit zu einem positiven Lebensverlauf mit vermehrten Wachstumsprozessen – gerade auch im Alter.



Heino Niederhausen ist...

Personalleiter im Mercedes-Benz Werk Bremen, das wiederholt für innovative Ansätze des Personalmanagements ausgezeichnet wurde. Zudem ist er Projektleiter der Mercedes-Benz-weiten Demografie-Initiative Y.E.S. (Young and Experienced together Successful).

Prof. Dr. Sven C. Voelpel ist...

Gründer des WDN – WISE Demografie Netzwerk und Professor of Business Administration an der Jacobs University Bremen.

— HN: Zwar gibt es inzwischen aus verschiedenen wissenschaftlichen und öffentlichen Institutionen heraus Bestrebungen, das Altersbild in der Gesellschaft auf Basis neuer Erkenntnisse zu ändern. Dies wird jedoch häufig über aufklärende Informationsmaterialien und Broschüren versucht, deren Reichweite begrenzt ist.

Unser Ansatzpunkt war es, ein Medium zu schaffen, das sich auf unterhaltsame Weise der Thematik des Älterwerdens nähert. Eine Mitmachausstellung, bei der der Besucher selbst an verschiedenen kreativ und interessant gestalteten Stationen erfahren kann, welche Chancen das Alter bietet, regt zum Nachdenken an, ohne dabei belehrend zu wirken. Ich denke, dass in der didaktisch cleveren Vermittlung eines zeitgemäßen Altersbildes der Schlüssel zu einer positiveren Grundhaltung zum Alter liegt. Unsere eigenen Mitarbeiter sind dabei eine wichtige Zielgruppe, die wir über diesen neuen Zugangsweg erreichen möchten und der wir ein positives Selbstbild vermitteln möchten – unabhängig vom jeweiligen Alter.

Herr Niederhausen, warum Mercedes-Benz? Es gehört ja nicht eben zum Kerngeschäft eines Autobauers, Ausstellungen zu konzipieren ...

— Erfreulicherweise haben wir in all unseren deutschen Werken nur eine sehr geringe Fluktuation, was gleichzeitig bedeutet, dass auch Mitarbeiter mit einer fortgeschrittenen Erwerbsbiografie noch bei uns im Automobilbau tätig bleiben wollen. Das ist sicher eine Herausforderung, gleichzeitig aber eine große Chance.

Wichtig ist uns, die Mitarbeiter in der Nutzung ihrer Fähigkeiten zu unterstützen – ungeachtet ihres Geburtsdatums. Ich bin davon überzeugt, dass Motivation dabei eine Schlüsselrolle spielt. Aus diesem Grund haben wir eine Sensibilisierung zum Thema Demografie als einen wesentlichen Baustein in eine Mercedes-Benz-weite, übergeordnete Führungskräfteinitiative integriert. Sie umfasst den gesamten Bereich Mercedes-Benz Produktion, dem Herr Schäfer vorsteht. Hier nutzen wir die Ausstellung als Aktionsplattform, um die eigene Haltung zum Alter zu hinterfragen, die sich letztlich auch im Führungsverhalten niederschlägt.

Die Ausstellung ist Teil einer groß angelegten Demografie-Initiative von Mercedes-Benz. Das Projekt Y.E.S. steht für Young and Experienced together Successful. Herr Voelpel, welche Stärken bringen die jüngeren, welche die älteren Mitarbeiter ein? Ist das wissenschaftlich belegbar?

— Jüngere und ältere Mitarbeiter ergänzen sich optimal. So bringen die Jüngeren oft neues in der Ausbildung erworbenes Wissen mit, höheren Enthusiasmus und mehr innovative Ideen.



Demografie-Initiative Y.E.S.

Bei der Mercedes-Benz-weiten Demografie-Initiative Y.E.S. handelt es sich um einen umfassenden Ansatz, der auf einen Paradigmenwechsel zielt und strategische, strukturelle und kommunikative Maßnahmen beinhaltet.

Die Älteren verfügen hingegen über Erfahrungswissen, emotionale Stabilität und Urteilskraft. Diese wirken sich wiederum nützlich auf die Ideen aus. Beide Gruppen zusammen bilden ein optimales Netzwerk, um diese Ideen gemeinsam umzusetzen. Wissenschaftlich belegen konnten wir dies in zahlreichen vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, der Deutschen Forschungsgemeinschaft und der VolkswagenStiftung geförderten Projekten.

Herr Niederhausen, wie sind Ihre Erfahrungen mit den jeweiligen Potenzialen von Jungen und Erfahrenen?

— Ausgesprochen positiv. Ich will Ihnen ein Beispiel dafür geben. Im Mercedes-Benz Werk Bremen bereiten sich seit einigen Jahren erfahrene Mitarbeiter, die schon lange im Unternehmen sind, Seite an Seite mit jungen Auszubildenden auf neue Berufsbilder vor und drücken sogar gemeinsam die (Berufs-)Schulbank. Die erfahrenen Mitarbeiter haben bereits vor vielen Jahren eine erste Berufsausbildung, z. B. zum Kfz-Mechaniker, absolviert und sind extrem motiviert, gemeinsam mit den jungen Azubis zu lernen, die gerade ihren Schulabschluss in der Tasche haben. Das Ziel beider Gruppen ist gleich: einen Abschluss zu erlangen, der sie für den Zukunftsberuf Werkzeugmechaniker qualifiziert. Diesen Ansatz nennen wir „intergenerationelle Qualifizierung“ oder kurz „IQ“.

Mit welchem Gefühl betrachten Sie die demografische Entwicklung in Deutschland: Panik, Gelassenheit, Hoffnung ...?

— SV: Gelassenheit und Hoffnung, denn mit der WISE Research Group konnten wir Lösungen für diese Herausforderungen erarbeiten, die dann durch das WDN in der Praxis Anwendung finden.

— HN: Ich denke, dass im demografischen Wandel tatsächlich vor allem die Chance liegt, Dinge neu zu denken und anders zu machen. Wir sollten uns von althergebrachten Denkweisen in Kategorien wie „Alt“ und „Jung“ lösen und die Möglichkeit nutzen, die Zukunft und unseren Umgang mit Alter neu zu definieren und zu gestalten.

Wie können sich Unternehmen auf den demografischen Wandel vorbereiten?

— HN: Ich denke, es wäre vermessen, ein Patentrezept zu empfehlen. Soweit ich weiß, gibt es keins. Die Erfordernisse variieren von Branche zu Branche und von Unternehmen zu Unternehmen. Sehr wichtig ist es, die Strategie auf Basis von Fakten aufzubauen und weniger auf „gefühlten“ Zuständen. Zudem suchen wir stets die Nähe zu den führenden Experten, um zu lernen, und sind Unterstützer verschiedener wissenschaftlicher Arbeiten, die sich mit der Zusammenarbeit von jungen und erfahrenen Mitarbeitern befassen.

— SV: Im WDN entwickelten wir seit der Gründung des Netzwerkes beim World Business Dialogue im Jahre 2007 mit Partnern wie unter anderem ArcelorMittal, Mercedes-Benz sowie mit der Allianz, der Deutschen Bank, der Deutschen Bahn, EnBW und Vorwerk handfeste Lösungen für die Herausforderungen des demografischen Wandels. Diese Unternehmen sind also bestens gerüstet.

Herr Voelpel, welche wichtigen Fragen rund um das Thema Alter hat die Forschung noch nicht geklärt?

— Je mehr Fragen beantwortet werden, desto mehr neue Fragen entstehen. Das ist das Faszinierende an der Forschung. Unsere Arbeit ist damit nie abgeschlossen, sondern ein sich stets weiterentwickelnder, verbessernder Prozess. Damit werden wir die Qualität unseres Arbeitens und Lebens auf eine heute nicht vorstellbare Art und Weise erhöhen.

Die Ausstellung spricht den Einzelnen an: „Dein Alter, Dein Potenzial, Dein Team ...“ Wie wichtig ist es aus Ihrer Sicht, den Einzelnen für das Thema Alter zu sensibilisieren, und was muss sich

ggf. in der Politik, der Wirtschaft und der Gesellschaft insgesamt ändern?

— SV: Die Besucher der Ausstellung werden ihre Einstellung zum Thema Altern ändern. Ihre neue Meinung werden sie mit in ihren Job und ihr Privatleben nehmen. So verbreitet sie sich immer mehr in der Gesellschaft und wird auch ihren Weg in die Politik und die Wirtschaft finden.

— HN: Ich denke auch, dass das Umdenken auf breiter gesellschaftlicher Ebene der Schlüssel zum Erfolg ist. Deshalb haben wir uns auch bewusst entschieden, die Ausstellung öffentlich zu machen. Solange man als Unternehmen lediglich einzelne Maßnahmen aufsetzt, wird kein nachhaltiges Umdenken in der Belegschaft erreicht.

Auf welche Ausstellungsinhalte freuen Sie sich besonders?

— HN: In der Zeit seit der ersten Idee zur Ausstellung habe ich mich sehr intensiv mit allen Inhalten befasst, sodass es mir inzwischen schwerfällt, einen Favoriten auszuwählen. Besonders freut

„Alter ist Kopfsache. Und ich freue mich dabei natürlich über jeden einzelnen Besucher, der sein Leben und das seiner Kollegen, Mitarbeiter, Freunde und Bekannten verändert.“

mich allerdings, dass der Team-Generator Eingang in die Ausstellung gefunden hat. Diese Idee ist in einer der frühen Brainstorming-Phasen gemeinsam mit meinen Mitarbeitern entstanden und ehrlicherweise war auch ich nicht ganz unbeteiligt. In seiner frühen Form ging es dabei darum, gemeinsam als Team ein Pferd von einem Hochhausdach herunterzuholen. Fragen Sie mich nicht, wie das Pferd da hinaufgekommen ist. Der Besucher darf auf jeden Fall gespannt sein, welche Aufgaben ihn statt der Rettung eines Pferdes nun erwarten.

— SV: Auf den Kern der Ausstellung: den Kopf. Denn Alter ist Kopfsache. Und ich freue mich dabei natürlich über jeden einzelnen Besucher, der sein Leben und das seiner Kollegen, Mitarbeiter, Freunde und Bekannten verändert.

Ihr Tipp für den Ausstellungsbesuch?

— HN: Mit offenen Sinnen in die Ausstellung hineingehen und alle Exponate intensiv erleben. Es wird sich etwas verändern.

— SV: Nehmen Sie sich Zeit, um den Eindrücken der Ausstellung Raum zu geben und sie im Geiste zu reflektieren. Diese Zeit werden Sie mehr als doppelt zurückbekommen! ٩

ALT



Entscheide dich!

JUNG



Alt oder jung, oder was ist hier die Frage?

Mal auf die Schnelle: Was verbindest du mit alt? Und was mit jung? Tatsächlich ist kaum jemand frei von Bildern im Kopf. Hier der alte Besserwisser, dort die freche Göre. Schaut die eine Generation auf die andere, hagelt es nicht selten Vorurteile. Altersstereotype nennen Psychologen das Phänomen. Man muss da einmal bewusst durchgehen – um sich dann davon zu lösen.

*Deine beste Zeit
hast du hinter
dir.*

*Dauer-
nörgler!*

unflexibel!

ALT

laaaaangsam

Spießer

Du glaubst doch,
„Browser“ ist
'ne Dusche.

**Naja,
in deinem
Alter ...**

Deine Geschichten
kann doch keiner
mehr hören.

voll von
gestern!

**Besser-
wisser**

**Du bist so
1.0**

Bist du frei von Vorurteilen?

Das Phänomen Altersstereotype beschreibt die automatische Verknüpfung von Alter mit bestimmten Eigenschaften, bei älteren Personen zum Beispiel mit „vergesslich“, „langsam“ oder „spießig“.

Tatsächlich konnte in Experimenten gezeigt werden, dass die unbewusste Wahrnehmung des Wortes „alt“ automatisch negative Assoziationen hervorruft und das Verhalten beeinflusst. Versuchsteilnehmer liefen langsamer über den Flur oder arbeiteten langsamer, nachdem sie mit negativen Altersstereotypen konfrontiert worden waren. Und ältere Versuchspersonen zeigten als Folge unterschwelliger Aktivierung entsprechender Stereotype schlechtere Leistungen bei Gedächtnistests. Kurzum: Altersstereotype wirken sich ungünstig aus – auf die geistige Leistungsfähigkeit, das Selbstbild und womöglich sogar auf die Gesundheit älterer Menschen.

*Hör doch zu,
wenn ich mit dir
rede!*

Chaot!

*Unzu-
verlässig*

Handy
angewachsen?

frech!

Lehrjahre
sind keine
Herrenjahre.

Dir fehlt die
Erfahrung

JUNG

Verwöhnt!

*Jetzt mach das
mal ordentlich.*

Nee, La Traviata
ist nicht von
Beyoncé.

*Hauptsache
Spaß, was?*

Kämm dir mal
die Haare!

ALLES KOPFSACHE

Alter, Denken und Wechselwirkungen

Alter entsteht im Kopf. Klar, dass du älter wirst, wie jeder, jeden Tag. Aber was bedeutet alt für dich genau? Und was ist Altern eigentlich? Altern ist vor allem Entwicklung. Sie vollzieht sich immer und in allen Bereichen: Deine Persönlichkeit, deine Werte, deine Gefühle und dein Gehirn entwickeln sich mit dem Alter. Ist Altern damit gut oder schlecht? Fakt ist: So manche mit dem Alter verbundene Entwicklung ist durchaus positiv. Und: Du hast es selbst in der Hand. Oder besser: im Kopf! Denn Altern beeinflusst unser Denken. Und unser Denken bestimmt das Alter – alles Kopfsache.

FLUIDE INTELLIGENZ

Grundlegend und mechanisch



Die Dimensionen der fluiden Intelligenz

- Geschwindigkeit der Informationsverarbeitung
- Gedächtnis inklusive Arbeitsgedächtnis
- Räumliche Orientierung
- Logisches Denken

KRISTALLINE INTELLIGENZ

Erworben und kultiviert



Die Dimensionen der kristallinen Intelligenz

- Gesammelte Erfahrungen
- Erworbenes Wissen
- Wortschatz
- Ausdruck, Lese- und Schreibfertigkeit

FLUIDE UND KRISTALLINE INTELLIGENZ

Jung und Alt sind beide schlau, nur eben anders.

Raymond Bernard Cattell, ein britisch-US-amerikanischer Persönlichkeitspsychologe, unterschied 1971 in seiner Zweikomponententheorie der Intelligenz zwei Faktoren: die fluide und die kristalline Intelligenz.

Fluide Intelligenz – grundlegend und mechanisch

Die fluide Intelligenz befähigt zum logischen Schlussfolgern und Problemlösen und ist zuständig für die Verarbeitungsgeschwindigkeit, mit der diese Denkprozesse vonstattengehen. Das „Arbeitsgedächtnis“ fungiert als Kurzzeit- oder Zwischenspeicher. Dort werden neue Inhalte aktiv gehalten und eventuell bearbeitet, bevor sie ins eigentliche Gedächtnis übergehen. Auch räumliches Denkvermögen wird der fluiden Intelligenz zugeschrieben.

Obwohl man sie in jedem Alter trainieren kann, wird unsere Intelligenz stark von unseren Genen beeinflusst und ist eng an die biologischen und neurophysiologischen Bedingungen im Gehirn geknüpft. Damit spiegelt sie die grundlegenden „mechanischen“ informationsverarbeitenden Prozesse in unserem Gehirn wider. Es wird angenommen, dass die fluide Intelligenz vor allem die Geschwindigkeit, die Genauigkeit sowie die Koordination grundlegender Prozesse des Denkens vorgibt.

Die fluide Intelligenz nimmt im Durchschnitt im Kindes- und Jugendalter zu und dann nach Erreichen des jungen bis mittleren

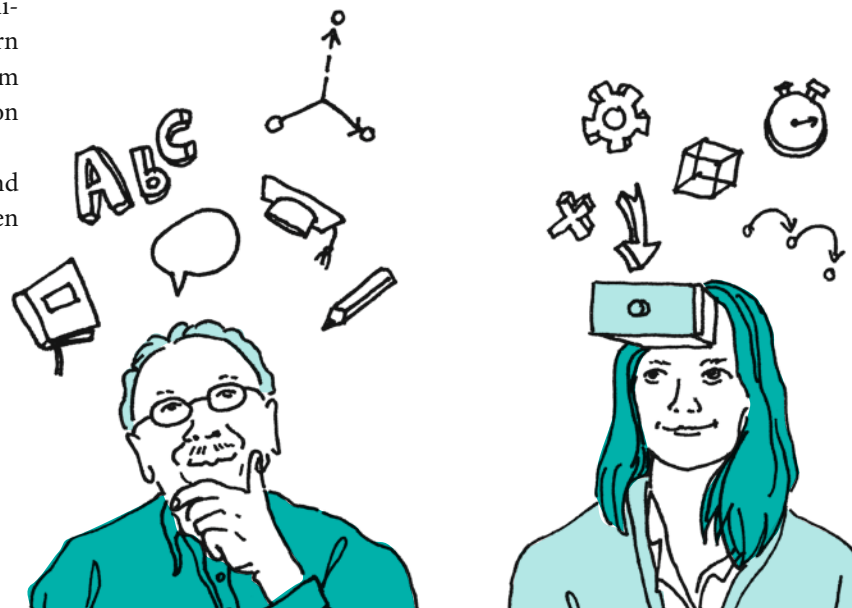
Lebensalters über die Lebensspanne hinweg ab. Neuere Studien belegen, dass der individuelle Verlust an fluider Intelligenz weniger deutlich ausfällt als zuerst angenommen.

Kristalline Intelligenz – erworben und kultiviert

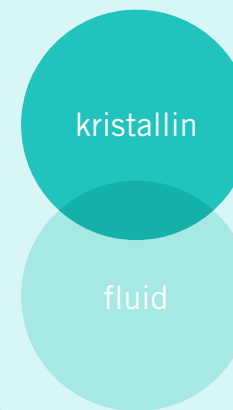
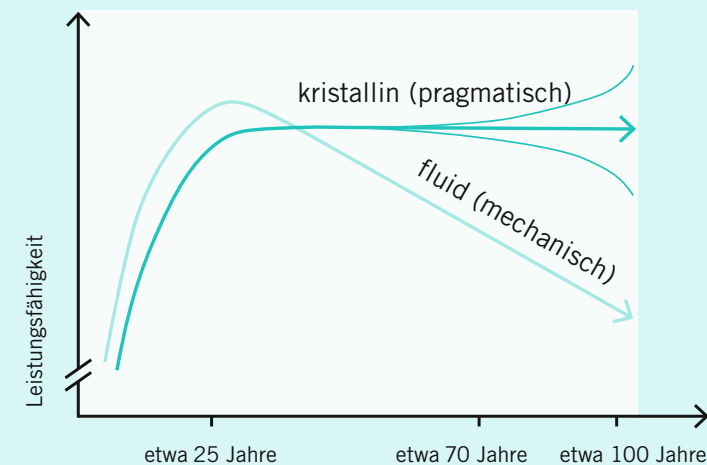
Die kristallinen Anteile der Intelligenz werden als erworbenes Wissen verstanden. Sie sind inhaltsreich, kulturabhängig und erfahrungsbasiert. Typische Beispiele kristalliner Intelligenz sind Allgemeinwissen, Wortschatz, Lese- und Schreibfertigkeit, aber auch bestimmte rechnerische Fertigkeiten.

Während die fluide Intelligenz nach einem Höhepunkt im jungen Erwachsenenalter im Durchschnitt wieder abnimmt, so der US-amerikanische Psychologe John L. Horn, wächst die kristalline Intelligenz in vielen Fällen über das gesamte Leben weiter an, bevor sie erst im hohen Alter einen Rückgang aufweist.

Kristalline und fluide Intelligenz sind nicht unabhängig voneinander, erst ihr Zusammenspiel macht uns stark fürs Leben. Finde ich in einer besonderen Situation die angemessenen Worte? Hierfür sind zwei Prozesse notwendig: Das schnelle Erfassen der Situation ist der fluiden Intelligenz zuzuschreiben, die passende Wortwahl der kristallinen. 



ENTWICKLUNG FLUIDER UND KRISTALLINER INTELLIGENZ ÜBER DIE LEBENSSPANNE



Die Anteile fluider und kristalliner Intelligenz ändern sich mit den Lebensjahren. Während die Kurve der fluiden Intelligenz in vielen Fällen ca. nach dem 25. Lebensjahr abfällt, bleibt die kristalline Intelligenz konstant erhalten oder kann sogar bis ins hohe Lebensalter gesteigert werden. Studien allerdings ergeben: Auch die fluide Intelligenz ist trainierbar.

Kristalline Intelligenz:

- inhaltsreich
- kulturgebunden
- erfahrungsbedingte Unterschiede

Fluide Intelligenz:

- inhaltsarm
- universell, biologisch
- genetische Unterschiede

WAS IST INTELLIGENZ? VIER ANTWORTEN!

„Intelligenz ist die zusammengesetzte oder globale Fähigkeit des Individuums, zweckvoll zu handeln, vernünftig zu denken und sich mit seiner Umgebung wirkungsvoll auseinanderzusetzen.“

David Wechsler, amerikanischer Psychologe, 1896–1981

„Die Leistung der Intelligenz ist eine doppelte: Erstens, Auffassung und Begreifen (...), zweitens, weiterführende Verarbeitung des ‚Erfassten‘.“

Dorsch – Lexikon der Psychologie

„Die Geschwindigkeit der Informationsverarbeitung ist der entscheidende, leistungslimitierende Faktor.“

Francis Galton, britischer Naturforscher, 1822–1911

„Intelligenz ist die allgemeine Fähigkeit eines Individuums, sein Denken bewusst auf neue Anforderungen einzustellen. Sie ist die geistige Anpassungsfähigkeit an neue Aufgaben und Bedingungen des Lebens.“

William Stern, deutscher Psychologe, 1871–1938

$$IQ = \frac{IA}{LA} \cdot 100$$

IA = Intelligenzalter
LA = Lebensalter

William Stern führte 1912 den IQ als Maß zur Quantifizierung von Intelligenzergebnissen ein.

PRIMING

Auf die Einstellung kommt es an

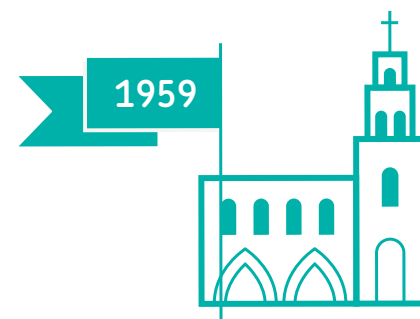
Schön, klug, weise oder hässlich, vergesslich und dumm. Nur Worte? Tatsächlich sind es Worte mit Wirkung. Beeinflussen sie das Verhalten, spricht man von Priming. Gemeint ist eine Art mentaler Voreinstellung oder Sensibilisierung, die auf die nachfolgende Handlung Einfluss nimmt. Neurologen bezeichnen dies als Reizfolge. Der erste Reiz öffnet Tür und Tor für bestimmte Bilder im Kopf. Der zweite Reiz wird von diesen Bildern überlagert und – je nach Bild – unterschiedlich verarbeitet und interpretiert. Diese Vorgänge im Kopf laufen in der Regel vollkommen unbewusst ab und halten oft nur wenige Minuten vor. Übrigens können nicht nur Worte primen. Auch Gerüche oder Töne, eben alle Sinneseindrücke rufen Erinnerungen wach, die sich positiv oder negativ auf unser Handeln auswirken.



Mehr Leistung – die Großhandelsstudie

Die Studie ist noch ganz jung und belegt die Erfahrungen vieler Führungskräfte: Komplimente und Lob fördern die Motivation und führen zu mehr Leistung.

In einem Großhandel wurden aus einem Pool älterer Mitarbeiter zwei gleich große Gruppen gebildet. Beide sollten dieselbe Aufgabe erledigen, und zwar den Abgleich von Rechnungen mit Paketinhalten. Feiner Unterschied: Die eine Gruppe wurde vor der Ausführung der Arbeit mit positiven Begriffen wie „erfahren“ und „weise“ geprimt, die andere nicht. Die geprimten Mitarbeiter arbeiteten tatsächlich effektiver und schneller. Ihr Ergebnis nach gut vier Minuten war besser als das der Kontrollgruppe, die erst nach sieben Minuten die Arbeit beendet hatte.



Verjüngung – das Klosterexperiment

1981 machte ein Experiment von sich reden, das in einem Kloster in New Hampshire, USA, stattfand. Hier wurde eine Kutsche errichtet, die exakt dem Jahr 1959 entsprach. Die acht männlichen Bewohner im Alter von 70 und mehr Jahren sahen Filme aus der Zeit, hörten Musik von 1959 und hatten keine Möglichkeit, sich im Spiegel zu betrachten. Niemand behandelte sie wie 70-Jährige und sie wurden aufgefordert, sich in ihr Ich von damals zurückzusetzen. Nach fünf Tagen in dieser abgeschlossenen Umgebung „von früher“ ergaben Tests bei allen Teilnehmern eine deutlich verbesserte körperliche und geistige Leistungsfähigkeit. Sie sahen sich selbst wieder als 50- bis 60-Jährige und leisteten entsprechend mehr.

PLASTIZITÄT

Trainier- und formbar, ein Leben lang

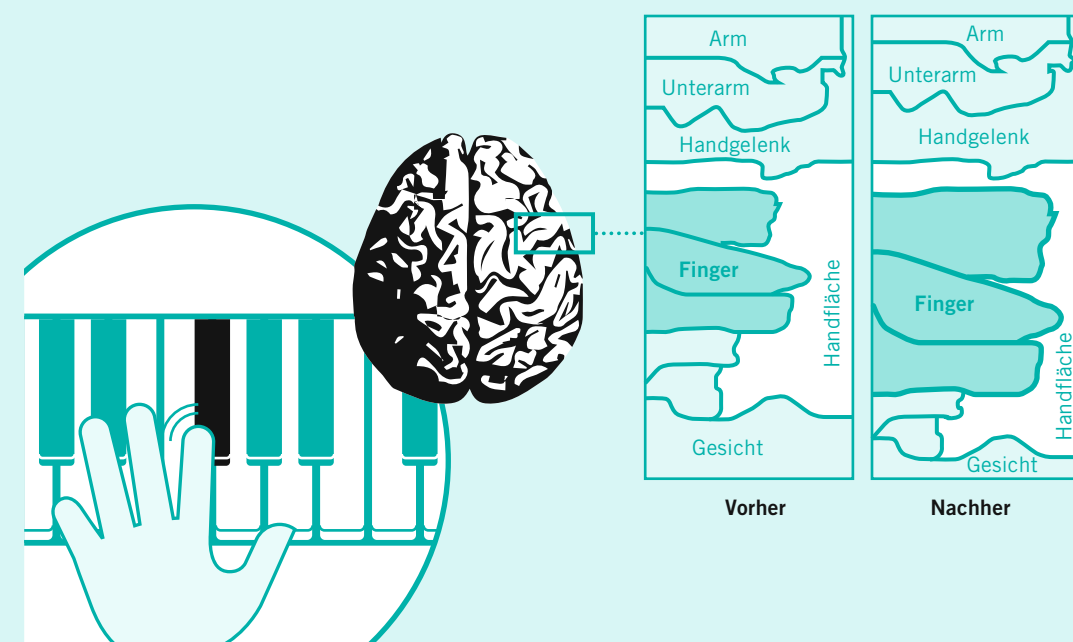
Es ist nicht zu leugnen, Alter geht auch mit Abbau einher. So verändern sich mit höherem Alter Gewicht, Struktur sowie die Arbeitsweise unseres Gehirns. Auch der neuronale Informationsaustausch gerät ein wenig ins Stocken. Typische Aussagen, die vermeintlich auf diese Veränderungen hinweisen, sind: „Das ging mir früher aber leichter von der Hand.“ Oder: „Ich schreibe mir jetzt immer Zettel, damit ich nichts vergesse.“ Mit fortschreitendem Alter leiden das Erinnerungsvermögen und die Reaktionsgeschwindigkeit. Schlechte Aussichten für das Alter? Nicht

ganz! Um neuronale Verluste auszugleichen, haben wir einige Kompensationsstrategien entwickelt – sozusagen die Merktzettel im Gehirn.

Möglich ist dies durch die Trainierbarkeit und damit Formbarkeit bestimmter Gehirnareale, die neuronale Plastizität. Ständig wird unser Gehirn gefordert. Es reagiert auf die vielen unterschiedlichen Reize in unserer Umgebung, auf Berührung, Gerüche oder auf die Bewegungen unseres Körpers. Dabei verändert sich das Gehirn durch jede Erfahrung, kurzfristig oder langfristig. Es passt sich sozusagen den Erfordernissen der Umwelt an. Neuronale Plastizität ist auch der Grund, warum wir lernen, Gedanken speichern und verlorene Fähigkeiten durch andere ersetzen können. Die gute Nachricht: Das funktioniert in jedem Alter.

Das Gehirn bleibt lernfähig, ein Leben lang – vorausgesetzt, wir stehen nicht still.

EXPERIMENT „DIE FINGERÜBUNG“



Alvaro Pascual-Leone, spanischer Professor für Neurologie an der Harvard Medical School, stellte fest, dass die kortikalen Karten der Finger bei einem täglichen zweistündigen Training einer Klavierfingerübung nach einer Woche deutlich an Größe zunahmten. Das Erstaunliche dabei: Nicht nur die rein mechanische Übung brachte das Gehirn auf Trab. Allein die Vorstellung vom Üben führte zu einer Vergrößerung des Fingerareals im Großhirn.

DEIN ALTER

Alter ist (k)eine Zahl

Bist du alt oder jung? Gar nicht so einfach zu beantworten. Ist man alt, wenn man graue Haare hat? Oder jung, weil einem die Erfahrung fehlt? Ab wann gehört man zum „alten Eisen“ und wie lange ist man noch „grün hinter den Ohren“? Kommt darauf an? Stimmt, tatsächlich: Alter ist Ansichtssache. Und individuell. Und natürlich hängt es auch davon ab, wie du lebst und wie du dich fühlst. Fest steht – dein Alter ist mehr als die Zeit zwischen deiner Geburt und diesem Moment.

Die Sängerin Sayo Miyagi lebt im Dorf Ogimi auf der japanischen Insel Okinawa, die auch die „Insel der Hundertjährigen“ genannt wird.

ALTER UND KEIN ENDE!

Wir werden immer älter – und wenn das so weitergeht, dann weiß keiner so genau, bis wohin. Glaubten die einen, mit 120 Jahren sei die biologisch-genetische Höchstgrenze erreicht, so ignorierte Jeanne Calment diese schlicht und ließ Forscher ratlos zurück.



Das längste Leben – mit Genuss und Gemüse

Frankreich. Mit 122 Jahren gilt sie heute als ältester Mensch der Welt: Jeanne Calment (1875–1997) erlernte mit 85 Jahren das Fechten, fuhr noch als 100-jährige Fahrrad und versorgte sich bis zu ihrem 110. Lebensjahr allein. Bis zum Ende ihres Lebens blieb sie geistig rege. Mit der Rauchererei hatte sie bereits in jungen Jahren begonnen und versuchte es sich im Alter von 117 Jahren abzugewöhnen – vergeblich. Geschadet hatte es ihr scheinbar nicht wirklich. Ihr Geheimnis? Der Genuss von Olivenöl, Knoblauch, Gemüse und Portwein, so die Französin.



Ein Japaner hält den Rekord der Männer

Japan. Mit 116 Jahren und 54 Tagen hält seit 2012 der Japaner Jiroemon Kimura (1897–2013) den Altersrekord der Männer. Nach 40 Jahren im Postdienst hielt er sich mit Ackerbau fit, bis er das 90. Lebensjahr erreicht hatte. Kimura war seit dem Tod des 113-jährigen James Sisnett im Mai 2013 der letzte Mann, der drei Jahrhunderte erlebt hatte. Ob es die körperliche Ertüchtigung auf dem Feld

oder das dichte Familiengeflecht ist, das die Asiaten bis ins hohe Alter trägt, beerbt werden wird Kimura wohl am ehesten von einem Landsmann – die ersten sieben Plätze der ältesten lebenden Männer unserer Erde teilen sich sechs Japaner mit einem Spanier.

Wer ist die Älteste auf der ganzen Welt?



USA. Mit ihren heute 116 Jahren ist Susannah Mushatt Jones aus Alabama, USA, der älteste lebende Mensch (Stand: Juli 2015). Geboren wurde sie am 6. Juli 1899 – und ist neben der Italienerin Emma Morano damit eine der letzten Damen des 19. Jahrhunderts. Gute Gene scheinen der Grund für ihr langes Leben zu sein; bereits ihre Großmutter wurde 117 Jahre alt. In jedem Fall aber ein gesunder Lebensstil, Liebe, positive Energie und eine kurze Ehe, sagt Jones. Und: ganz viel Schlaf. ☺

WAS GEHT WANN, WIEDER UND NICHT MEHR?

	Was jetzt erst geht	Was wieder geht	Was nicht mehr geht
+			Ein Stupsnäschen haben Mit 97 ist die Nase im Schnitt 0,8 Zentimeter länger als mit 30 Jahren, hat der Zürcher Genetiker Andreas Zankl festgestellt. Auch die Ohren werden jährlich etwa 0,22 Millimeter länger.
90	Methusalem alt aussehen lassen Er gilt als älteste biblische Person und soll 969 Jahre alt geworden sein. Forscher glauben jedoch, dass sein Alter in den Monaten des Mondkalenders angegeben ist und er in Wirklichkeit nicht älter als 80 Jahre wurde.		
80	Reuelos den Gürtel weiter schnallen Im Gegensatz zum übrigen Skelett wächst der Hüftknochen einer amerikanischen Studie zufolge immer weiter. Mit 80 Jahren ist er zwei Zentimeter breiter als mit 20, was etwa sieben Zentimeter mehr Hüftumfang bedeutet.	Die Nacht zum Tag werden lassen Hat man als junger Hüpfen noch die Nächte durchgefeiert, liegt man auch im Alter nachts häufig wach. Knapp sechs Stunden schläft der Mensch dann nur noch. Im Volksmund nennt sich dieses Phänomen „senile Bettflucht“, Forscher vermuten Hormone als Ursache.	Als Notar arbeiten Ein Notar wird zwar auf Lebenszeit berufen und darf sich noch bis zu einem Alter von 60 Jahren auf das Amt bewerben, mit Vollendung des 70. Lebensjahres erlischt das Amt allerdings und der Notar geht in Ruhestand.
70	Ein Museum entwerfen Das futuristische Guggenheim-Museum in Bilbao entwarf Frank Gehry mit über 60, mit 85 Jahren arbeitet er heute im Guggenheim Abu Dhabi, und Frank Lloyd Wright entwarf das New Yorker Museum mit 74 Jahren.	Studieren Viele Universitäten bieten älteren Menschen ein sogenanntes Kontaktstudium an, dafür brauchen sie kein Abitur, bekommen aber auch keinen akademischen Abschluss.	Blut spenden Laut dem Transfusionsgesetz ist dies nach dem vollendeten 68. Lebensjahr zumindest ohne zusätzliche ärztliche Entscheidung nicht mehr möglich.
60	Die Pille vergessen Das Durchschnittsalter für die Menopause liegt bei knapp über 50 Jahren.	Als Au-pair ins Ausland gehen „Au-pair-Grannys“ sind sehr gefragt, zahlreiche Vermittlungsagenturen helfen älteren Menschen zu einem Auslandsaufenthalt in einer Familie.	Ins Lazarett beordert werden Ab 55 Jahren können Frauen im Verteidigungsfall nicht mehr zum Zivildienst verpflichtet werden.
50	Bundespräsident werden Voraussetzungen sind die deutsche Staatsbürgerschaft und die Vollendung des 40. Lebensjahres.	Glücklich sein Das eigene Wohlbefinden sinkt ab Mitte 30 und die Menschen fühlen sich zunehmend alt und sind unzufrieden. Der Glücks-Tiefpunkt liegt bei durchschnittlich 46 Jahren, danach werden die Menschen wieder zufriedener und gelassener.	Samen spenden Da mit höherem Alter ein höheres Risiko für genetische Schäden des Embryos besteht, darf man dies nur bis zu einem Alter um die 40 Jahre.
40	Papst werden Voraussetzungen sind die katholische Taufe und ein Alter über 35 Jahre, in der Praxis beträgt der Altersdurchschnitt der gewählten Kardinäle jedoch 72 Jahre.	Spielen Die Nutzerinnen und Nutzer beliebter Gaming-Portale wie Bigpoint.com und King.com sind durchschnittlich Anfang bzw. Ende 30.	BAföG beziehen Geht nicht mehr ab 30 Jahren bei Beginn eines Bachelorstudiums und ab 35 Jahren bei Beginn eines Masterstudiums.
30	Als Schöffe berufen werden Laut Paragraph 33 des Gerichtsverfassungsgesetzes erst ab 25 Jahren möglich.	Starke Gerüche aushalten In den ersten drei Monaten einer Schwangerschaft empfinden Frauen starke Gerüche als unangenehm, die intensive Geruchswahrnehmung sinkt erst ab dem 4. Monat wieder ab.	Eine Hundepfeife hören Etwa ab 25 Jahren werden diese und ähnlich hohe Frequenzen nicht mehr wahrgenommen.
20			

ALLES IST MÖGLICH – IMMER!

Tanzgold mit 100 Jahren



Tanzgold. Mit 100 Jahren gilt der Engländer Frederick Salter (*1911) als ältester Turniertänzer. Er bestand 2011 das IDTA Gold Level 3 in Latein- und Standardtänzen mit Auszeichnung.

Mit 16 die Welt umsegelt



Meerbezwingerin. Mit 16 Jahren ist die Niederländerin Laura Dekker die jüngste Solo-Weltumseglerin. 2012 erreichte sie nach rund 50.000 Kilometern und einem Jahr allein auf dem Meer ihr Ziel.

100 Jahre alt 42,195 km gelaufen



Läuft und läuft. Die Marathonstrecke von 42,195 Kilometern lief der Inder Fauja Singh (*1911) im Alter von 100 Jahren. Im Februar 2013 beendete er seine Laufkarriere.

König mit 3



Kleiner König. 3 Jahre alt war König Oyo (*1992), als er den Thron seines Königreiches Toro in Uganda, Ostafrika, bestieg, gekrönt wurde der symbolische Herrscher jedoch erst mit 18 Jahren.

Mit 80 auf dem MOUNT EVEREST



Hohes Alter. Der Japaner Yuichiro Miura bestieg im Alter von 80 Jahren den Gipfel des Mount Everest. Bereits 2003 galt er mit 70 Jahren als ältester Mann auf dem höchsten Berg.

Friedens- nobelpreis mit 17



Aktiver Frieden. Im Alter von 17 Jahren gewann die pakistanische Kinderrechtsaktivistin Malala Yousafzai 2014 den Friedensnobelpreis und ist damit jüngste Trägerin dieser bedeutenden Auszeichnung.

Längste Ehe 86



USA. Am 13. Mai 1924 wurden die US-Amerikaner Herbert Fisher († 2011) und seine Frau Zelmyra Fisher († 2013) getraut und waren somit über 86 Jahre verheiratet.

Mit 18 Universitäts- professorin



Frühe Lehren. Den Lehrstuhl für Advanced Technology Fusion der Konkuk University in Südkorea erhielt die US-Amerikanerin Alia Sabur (*1989) im Alter von 18 Jahren und wurde somit bislang die jüngste Universitätsprofessorin.

4 Jüngster Schlagzeuger



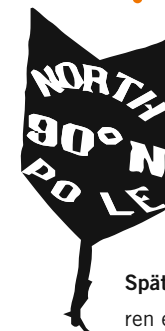
Lebensrhythmus. In Mozarts Fußstapfen wandelt der US-Amerikaner Julian Payone (*2004), der im Alter von 4 Jahren als professioneller Schlagzeuger bereits sein 20. Konzert spielte.

Promotions- prüfung mit 102



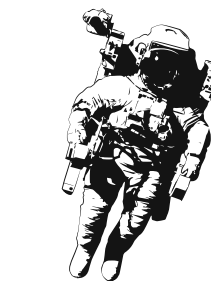
Spätes Recht. Im Alter von 102 Jahren legte Ingeborg Syllm-Rapoport 2015 ihre Promotionsprüfung ab. Aufgrund ihrer jüdischen Wurzeln war sie 1938 nicht zur Prüfung zugelassen worden.

Nordpol- besuch mit 89



Später Nordpolbesuch. Mit 89 Jahren erreichte die US-Amerikanerin Dorothy Davenhill Hirsch den Nordpol am 28.08.2004 und ist damit der älteste Mensch, der jemals den Nordpol besucht hat.

Ältester Raumfahrer 77



Rekord im All. Im Jahre 1998 umkreiste der US-Amerikaner John Herschel Glenn Jr. mit 77 Jahren als ältester Raumfahrer im Orbit 134-mal die Erde.

12-jähriger Programmierer

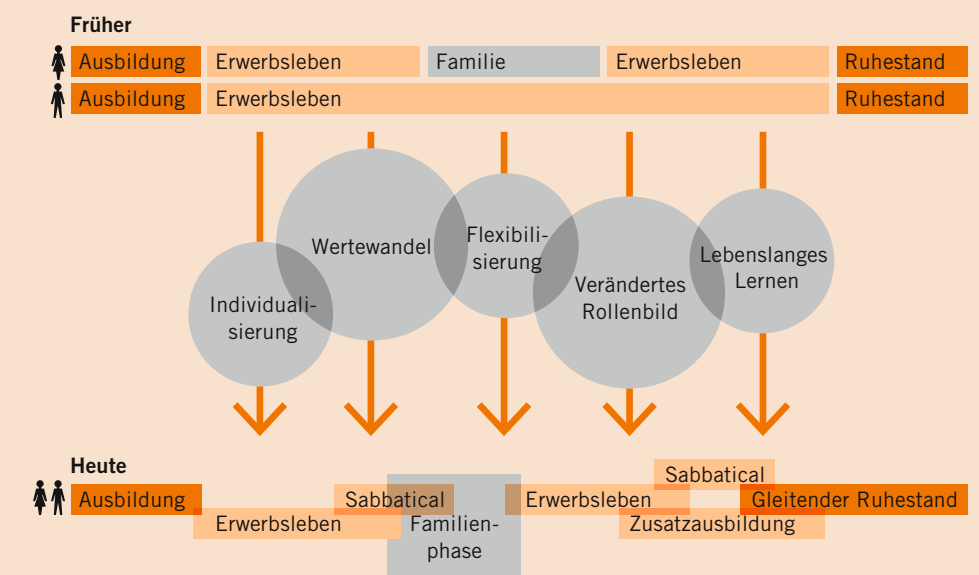


Erstes Programm. Mit 12 Jahren war der US-Amerikaner Thomas Suarez (*1999) der Youngster unter den Programmierern. Sein Unternehmen Carrot-Corp Inc. entwickelt Apps für iOS- und Android-Anwendungen.

DER NEUE INDIVIDUELLE LEBENS LAUF

Geordnetes Leben – gilt nicht mehr!

Schule, Ausbildung, Berufsstart, Karriere mit oder ohne Familienauszeit und am Ende der Ruhestand. Der berufliche Weg scheint vorgezeichnet, oder nicht? In den letzten Jahren ist Bewegung in die Lebensläufe gekommen. Werte haben sich verändert, genauso wie die Wertschätzung verschiedener Rollenbilder. Wir lernen nicht nur einen, sondern mehrere Berufe, bilden uns weiter und fort, wir probieren, studieren und legen mal eine kreative Pause ein. Und mit 65? Wer sagt, dass dann alles vorbei ist?



JA, WO LEBST DU DENN?

Fünf „Blue Zones“ – wo Menschen länger leben

Die Demografieforscher Gianni Pes und Michel Poulain identifizierten zuerst eine sardische Provinz mit der höchsten Konzentration an Männern, die hundert und mehr Jahre alt wurden. Später begab sich Dan Buettner im Auftrag von National Geographic auf die Suche nach Hotspots der Langlebigkeit – und wurde fündig. Inzwischen sind die sogenannten „Blue Zones“ Marke und Forschungsprojekt. Liegt hier der Schlüssel zum langen Leben? 🍌

Loma Linda,
Kalifornien

1 Loma Linda, Kalifornien

Der Körper gilt den Anhängern der Freikirche der Siebenten-Tags-Adventisten in Loma Linda, Kalifornien, als Tempel Gottes und wird darum besonders gehegt und gepflegt. Mit vegetarischer Ernährung und sportlicher Betätigung.



Península de Nicoya,
Costa Rica

2 Península de Nicoya, Costa Rica

Das Grundwasser der Halbinsel Nicoya in Costa Rica zeichnet sich durch einen hohen Magnesium- und Kalziumgehalt aus und trägt damit vermutlich zur hohen Lebenserwartung bei. Neben der gesunden traditionellen Küche.



Ogliastra/Nuoro,
Sardinien

Ikaria,
Griechenland

3 Ogliastra und Nuoro, Sardinien, Italien

Vierzehn Bergdörfer der Provinzen Ogliastra und Nuoro im Osten der italienischen Insel Sardinien beherbergen überdurchschnittlich viele 100-Jährige. Eine Genvariation scheint verantwortlich für das lange Leben der Sarden zu sein.



5 Ogimi, Okinawa, Japan

Vielleicht ist es die Gurkensorte „Goya“ kombiniert mit Ingwer und Seetang, vielleicht aber auch nicht. Im Dorf Ogimi auf der japanischen „Insel der Hundertjährigen“, Okinawa, jedenfalls sind von 3.500 Einwohnern 15 zwischen 100 und 109 Jahre alt.



Ogimi,
Okinawa



4 Ikaria, Griechenland

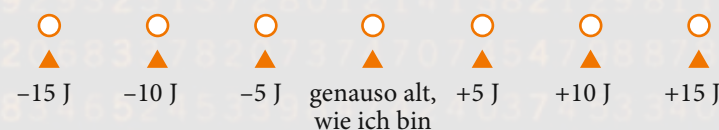
Tee mit außergewöhnlich hohem Gehalt an Antioxidantien, Hülsenfrüchte, Gemüse, Kräuter, Fisch, Oliven, Früchte, Schafskäse, Ziegenmilch – die Diät in Ikaria, Griechenland, lässt den Anteil der über 90-Jährigen zehnmal so hoch steigen wie im europäischen Durchschnitt.

DEIN GEFÜHLTES ALTER

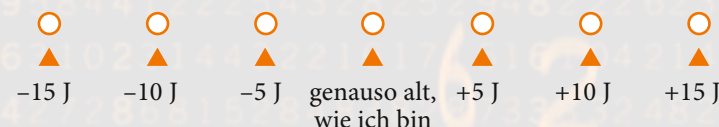
**Was sind schon Jahre! Manchmal mehr, manchmal weniger.
Alles eine Frage des eigenen Lebensgefühls.**

Der Unterschied zwischen gefühltem und chronologischem Alter ist oft in der zweiten Lebenshälfte besonders ausgeprägt. Zum Beispiel fühlen sich Menschen über 70 Jahre durchschnittlich 13 Jahre jünger, als sie tatsächlich sind. Und du? Wo würdest du dich einsortieren? Einfach pro Frage dein Kreuz setzen. Alle Plus- und Minusjahre zusammenrechnen und durch fünf teilen. Fühlst du dich jünger, älter oder passt dein gefühltes Alter genau zu deinem chronologischen Alter?

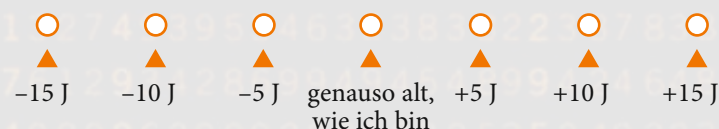
Wenn ich Treppen steige, fühle ich mich, als sei ich...



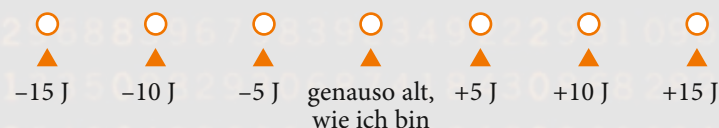
Wenn ich in den Spiegel schaue, fühle ich mich, als sei ich...



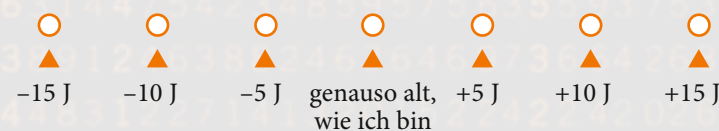
Wenn ich an meine Interessen und Hobbys (Filme, Musik, Sport, Politik etc.)
denke, fühle ich mich im Großen und Ganzen, als sei ich...



Im Vergleich zu anderen Menschen meines Alters fühle ich mich, als sei ich...



Wenn ich daran denke, was ich in meinem Leben schon gesehen und erlebt habe,
fühle ich mich, als sei ich...



Insgesamt fühle ich mich...

Trage hier dein Ergebnis ein!



DEIN ALTER – EINS ODER VIELE?

**„Wer aufhört zu lernen, ist alt.
Er mag 20 oder 80 sein.“**

Henry Ford

**„Die Leute, die nicht zu altern verstehen, sind
die gleichen, die nicht verstanden haben, jung
zu sein.“**

Marc Chagall

**„Alles, was Spaß
macht, hält jung.“**

Curd Jürgens

**„Mit 20 Jahren hat jeder das Gesicht, das Gott
ihm gegeben hat, mit 40 das Gesicht, das ihm
das Leben gegeben hat, und mit 60 das Ge-
sicht, das er verdient.“**

Albert Schweitzer

**„Nicht das Alter ist das Problem,
sondern unsere Einstellung dazu.“**

Cicero

**„Im Grunde haben die Menschen nur zwei
Wünsche: alt zu werden und dabei jung zu
bleiben.“**

Peter Bamm

Die Frage nach unserem Alter beantworten wir meist mit der Anzahl gelebter Jahre. Nur, was heißt das eigentlich? Betrachten wir unser Alter unabhängig von Zeit und Zahlen und schauen auf unseren Kleidungsstil, hinterfragen Lebensgewohnheiten oder messen körperliche Befindlichkeiten, wird schnell deutlich: Alter ist eine Frage der Perspektive und die Antwort darauf vielfältig.

So gibt es nicht nur das chronologische Alter. Daneben kannst du dein biologisches, dein soziales Alter und dein Erfahrungsalter betrachten. Und natürlich gibt es auch ein gefühltes Alter. Und jetzt? Einfach mal testen. Wie alt fühlst du dich? Vielleicht gerät dein so sicher geglaubtes Alter ja ganz schnell ins Wanken? 🤔

DEIN POTENZIAL

Alles drin

Worin bist du besonders gut? Was ging früher mal besser und was möchtest du üben? Am Anfang des Lebens geht nicht viel, mit den Jahren aber entwickeln sich deine Fähigkeiten. Immer mehr wird möglich, manches einfacher. Das Leben wird komplexer, die Anforderungen wachsen und du mit ihnen. Kommt das eine, vergeht hier und da das andere. Die Treppen werden höher, der innere Schweinehund größer und der Fernseher ist ständig zu leise. Muss das sein? Erfreulicherweise sinkt das Potenzial nicht zwingend mit dem Voranschreiten deiner Lebensjahre. Das Geheimnis: Training. Los geht's!

TRAINING IST DAS GEHEIMNIS – IN JEDEM ALTER

Veränderungen bleiben nicht aus, manche sind gut, andere beeinflussen wir selbst



Das Leben ist keine Einbahnstraße und auch keine Talfahrt. Es geht nicht alles immer nur abwärts. Keine Frage:

Altern ist Veränderung. Dabei ist der Weg keinesfalls vorgezeichnet. Weder Einbahnstraße noch Talfahrt stehen bevor. Stattdessen hat jeder Mensch immer einen eigenen Spielraum, eine Gestaltungsfreiheit. Umweltfaktoren, Biologie und Gene setzen unserer Entwicklung zwar Grenzen,

aber innerhalb dieser Grenzen ist ein Auf und Ab jederzeit möglich. Du hast es in der Hand. Nutze dein Potenzial! Das Geheimnis: Training.

Beispiel Kopf: In Trainingsstudien ist es Wissenschaftlern in den letzten Jahrzehnten immer wieder gelungen, die geistige Lernfähigkeit „älterer“ Menschen eindrucksvoll nachzuweisen. So konnte etwa gezeigt werden, dass eine Gruppe 70- bis 80-Jähriger im Vergleich zu 20- bis 30-Jährigen zu Beginn des Trainings zwar sehr viel schlechtere Gedächtnisleistungen aufwiesen, die „alte“ Gruppe aber im Laufe intensiver Sitzungen bemerkenswert gut aufholen konnte. Nach 40 Trainings blieben die „Alten“ nur wenig hinter den Gedächtnisleistungen der „Jungen“ zurück. Sie verbesserten ihre Leistungen um mehr als 15 Prozent.

In einem anderen berühmten Experiment wurden 60- bis 85-Jährige im Multitasking trainiert. Nach nur vier Wochen lagen sie mit ihren Testleistungen

über dem Niveau von 20-Jährigen. Und selbst sechs Monate nach Ende des Trainings konnten sie immer noch mit den Leistungen der 20-Jährigen mithalten.

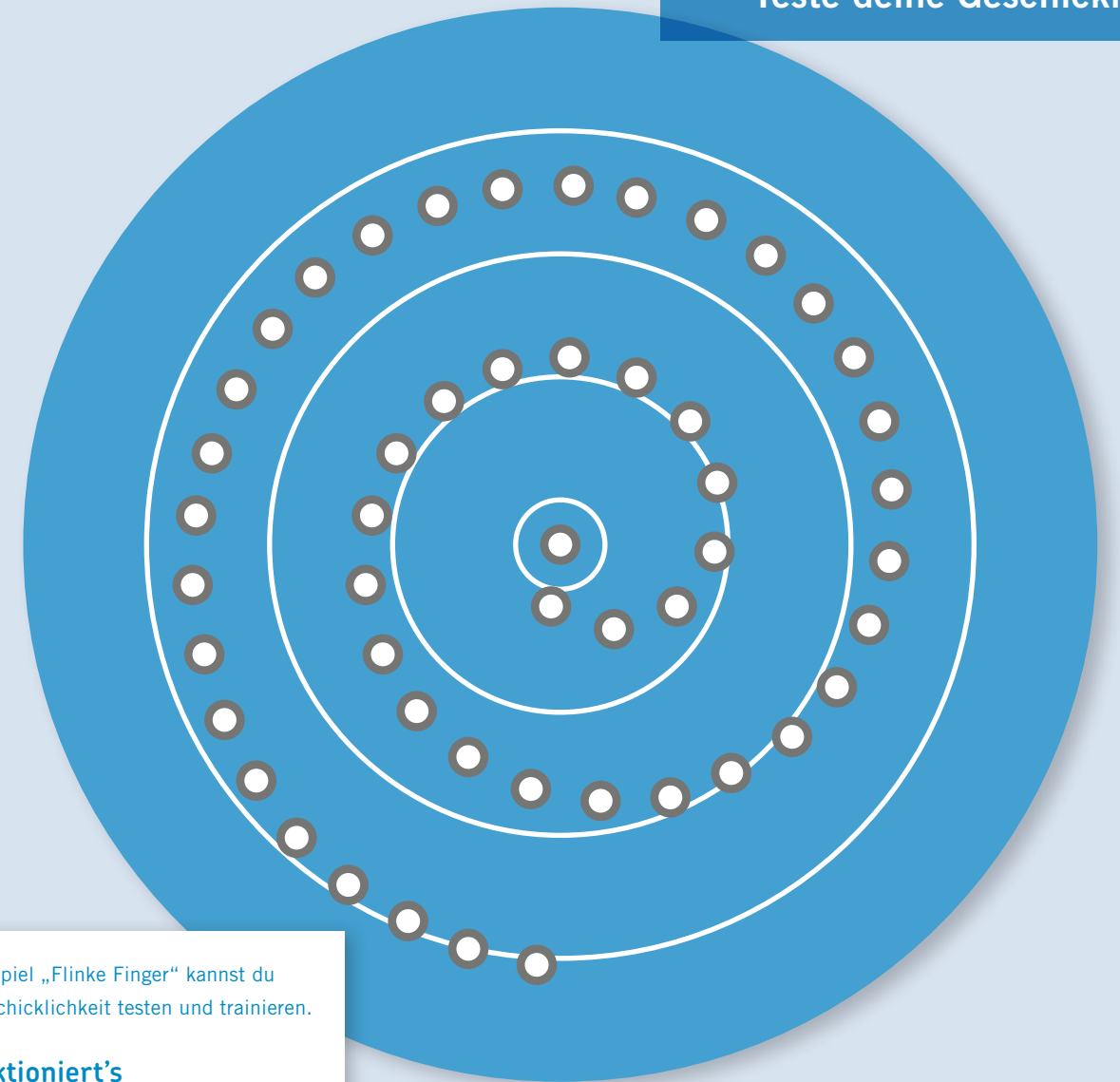
Beispiel Körper: Wissenschaftliche Studien konnten wiederholt zeigen, dass der Körper über das gesamte Leben trainierbar bleibt. Beispielsweise zeigten 86- bis 96-Jährige Versuchsteilnehmer in einer Studie zur Trainierbarkeit der Beinkraft bereits nach acht Wochen eine 170-prozentige Steigerung ihrer Muskelkraft (obwohl sie zum Zeitpunkt der Studie mehrere chronische Erkrankungen aufwiesen). Darüber hinaus verbesserten sie sich deutlich in ihrer Gehgeschwindigkeit und Gehsicherheit.

In einer weiteren Studie der Jacobs University Bremen konnte nachgewiesen werden, dass eine Gruppe von 63- bis 79-Jährigen durch wöchentliches Ausdauertraining über zwölf Monate ihre Ausdauerleistung um mehr als 15 Prozent steigern konnte. Interessant: Die Wissenschaftler untersuchten ebenfalls, wie sich das Ausdauertraining auf die geistige Leistungsfähigkeit ihrer Teilnehmer auswirkte, und stellten fest, dass sich diese um bis zu 40 Prozent verbessert hatte.

Auch mit über 60 Jahren kann regelmäßiges Training die Ausdauerleistung steigern – und sich zudem positiv auf die geistige Leistungsfähigkeit auswirken.

FLINKE FINGER

.....
Teste deine Geschicklichkeit



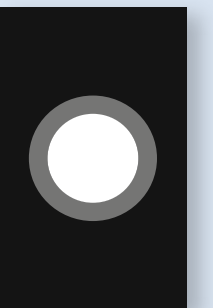
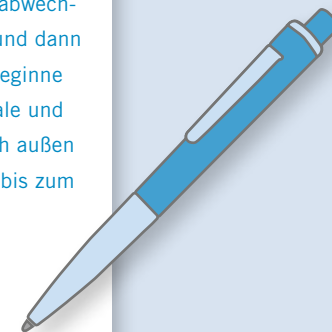
Mit dem Spiel „Flinke Finger“ kannst du deine Geschicklichkeit testen und trainieren.

So funktioniert's

Nimm dir einen Stift und versuche innerhalb von 30 Sekunden so viele Punkte wie möglich zu treffen. Berühre dazu immer abwechselnd erst den Kontaktpunkt rechts und dann einen Punkt innerhalb der Spirale. Beginne mit dem Punkt in der Mitte der Spirale und arbeite dich – Punkt für Punkt – nach außen vor. Schaffst du es, in 30 Sekunden bis zum letzten Punkt durchzukommen?



30 Sekunden



WER RASTET, DER ROSTET!

Keine Ausreden. Wer sich selbst ein bisschen fordert, steigert seine Lebensqualität.

Denkleistung

Ich denke, also bin ich. Das stimmt immer, aber die Denkleistung verändert sich im Laufe des Lebens. Unser Erfahrungswissen beispielsweise wächst permanent mit den Jahren, Reaktionsvermögen und andere koordinative Fähigkeiten lassen sich trainieren, die Verarbeitungsgeschwindigkeit des Gehirns hingegen unterliegt bei vielen Menschen jedoch wie auch die Fähigkeit des logischen Denkens einem gewissen Altersrückgang. Glücklicherweise lässt sich das ausgleichen.

Gefühlslage

Wie fühlst du dich? Unsere Gefühlslage hat eine große Wirkung auf unser Leben. Sicher, es ist ein stetes Auf und Ab. Das Gute: Je älter wir werden, desto weniger Negatives nehmen wir wahr, umso weniger regen wir uns auf. Gesellt sich ein optimistischer Blick und gute Laune hinzu, kommt die Motivation von allein. Und wer fest an sich selbst glaubt, lebt ohnehin entspannter.

Körperbeherrschung

Nichts ist der Zeit so ausgesetzt wie unser Körper. Mit den Jahren schwinden die Kräfte, Wege werden mühsamer, die Puste reicht nicht mehr so weit ... Stimmt's? Nun, unsere Muskelkraft nimmt mit der Zeit zwar ab, aber auch im Alter besteht eine hohe Formbarkeit der Muskulatur. Soll heißen: Kraft ist trainierbar. Genau wie Ausdauer und Geschicklichkeit. Drum: Üben, üben, üben – dann klappt's auch im Alter noch mit Langstrecke und Nadelöhr.

Wahrnehmung

Bei der Orientierung im Leben nutzen wir unterschiedliche Fähigkeiten und Umweltfaktoren. Akustische Informationen, das Empfinden von Zeit, unsere Lage im Raum und das Überblicken räumlicher Dimensionen machen uns unabhängig und selbstbestimmt. Mit dem Alter verändert sich das ein oder andere, denn auch wenn es keine „natürliche“ Altersschwerhörigkeit gibt und das zeitliche Empfinden auch eine Frage der inneren Einstellung ist, so sind wir doch zunehmend lieber auf bekannten Wegen unterwegs.

AUF GEHT'S!

Zirkeltraining im Oberstübchen

Auch wenn unser innerer Schweinehund es nicht gerne hört: Tägliches Training hält fit. Auch das Gehirn. Nicht wie das Knie, das sich bei Überanstrengung womöglich abnutzt. Nein, keine Ausreden. Mit sinnvollen Kombinationen und Abwechslung bleibt das System im Kopf in Bewegung – und das Behalten von Geheimzahlen, Telefonnummern und Einkaufslisten wird ein Leichtes.

Pausen-Sport

Gewichtsregulierung, gesunde Muskeln, stabiles Skelett, Vermeidung von Herz-Kreislauf-Erkrankungen, die Laune verbessert, das Immunsystem gestärkt und Zivilisationskrankheiten wie Krebs, Diabetes und Schlaganfall drohen seltener – kurz: Sport ist gesund. Wissen wir. Eigentlich. Wäre da nicht immer die große, träge Bequemlichkeit. Wie es im Alltag trotzdem mit der Bewegung klappt, ohne gleich den Terminkalender zu zücken? Wir hätten da ein paar Ideen.

Seelenruhe

Neben körperlichem und sozialem Wohlbefinden betrifft Gesundheit auch unseren geistigen und seelischen Zustand. Wie wir unsere Seele fit halten? Ganz einfach: mit Tagesstruktur, täglich einer Portion Glücklichkeit, realistischen Zielen, Bewegung, gesunder Ernährung und Entspannung. Das ist alles.

Für jeden Bereich gibt es auf den Flaschenetiketten rechts ein paar Inspirationen, wie das eigene Potenzial ganz einfach trainiert werden kann.

TIPPS TO GO

TREPPENSTEIGEN

Jede Treppenstufe verlängert das Leben. Den Fahrstuhl in Zukunft links liegen lassen.

PERSÖNLICH

Es muss nicht immer ein Anruf oder eine E-Mail sein. Besuche im Nachbarbüro sind nett.

AUFSTEHEN

Nach 45 Minuten sollte man mal aufstehen. Zum Teekochen oder zur Toilette – das Ziel ist egal.

AUSSTEIGEN

Gehen tut gut. Eine Station früher aus dem Bus aussteigen oder das Auto um die Ecke parken.

STEHEN

Sitzen ist bequem. Zum Telefonieren aber einfach mal aufstehen.

BEWEGEN

Schönes Wetter? Dann rauf auf den Drahtesel und ins Büro radeln.

5.000 SCHRITTE

Statt zu ruhen, 5.000 Schritte tun – so viele sollten es schon sein am Tag.

HERZKLOPFEN

Einmal am Tag das Herz so richtig zum Klopfen bringen. Das freut sich!

LERNEN

Wir lernen fürs Leben. Das erhöht die Flexibilität unseres Denkkapazitäten und macht glücklich.

LESEN

Lesen beflügelt die Fantasie. Schon 15 Minuten täglich bringen die grauen Zellen auf Trab.

MERKEN

Nicht so bequem! Dinge einfach mal merken, statt sie zu notieren, schützt vor Trägheit im Kopf.

AUSWENDIGLERNEN

Auswendiglernen trainiert das Gehirn. Telefonnummer nicht immer aus dem Speicher abrufen.

NÄHRSTOFFE

Gesunde Ernährung hält auch den Kopf fit und die Zellen in Schwung.

AUSTAUSCH

Zusammen macht es mehr Spaß. Aktiver Austausch steigert die geistige Leistungsfähigkeit.

HÄNDETAUSCH

Das geht doch mit links – oder rechts? Egal, einfach mal die „falsche“ Hand benutzen.

TASTSINN

Augen zu! Anziehen geht auch ohne hingucken, oder?

PAUSIEREN

In der Pause liegt die Kraft. Regelmäßiges Pausieren hilft die Batterie wieder aufzuladen.

ESSEN

Nach 3 bis 4 Stunden braucht der Körper eine Mahlzeit. Am besten mit Zeit und Genuss!

DEHNEN

Immer die gleichen Bewegungen? Recken und strecken hilft den Gliedmaßen auf die Sprünge.

BEWEGUNG

Ein Spaziergang an der frischen Luft wirkt wahre Wunder. Und befreit den Kopf.

FREITAG

Ein Tag ganz ohne Arbeit und Verpflichtungen sollte immer drin sein und ist herrlich. Die Welt kann warten.

GLÜCKLICH

Sport, gärtnern, soziale Kontakte oder Meditation – jeden Tag eine Portion Glück!

ZIELE

Ziele stecken ist wichtig. Aber realistisch sollten sie sein! Sonst wird's Stress.

KLEINE DINGE

Es sind die kleinen Dinge, die das Leben ausmachen. Genieße sie!

DEIN TEAM

Du und die anderen

Bist du ein Teamspieler oder ein Eigenbrötler? Welche Rolle nimmst du ein im Zusammensein mit anderen? Bist du Erfinder, Weichensteller oder Macher? Lieber unter deinesgleichen oder mitten im Vielerlei? Was du auch tust, irgendwer ist immer beteiligt. Du bist Mitglied einer Gesellschaft, Angehöriger einer Generation, einer Familie, eines Unternehmens oder der freiwilligen Feuerwehr. Am Arbeitsplatz mischen sich die jungen Beginner mit den erfahrenen Könnern und gemeinsam geht es bestens voran – vorausgesetzt, der Teammix stimmt. Probiere es aus!

ZUSAMMEN SIND WIR MEHR

Was hat dein Alter mit gutem Teamwork zu tun?

Erfahren und entspannt

Mit dem Alter kommt das Erfahrungswissen. Und das lässt uns mit Ruhe und Gelassenheit auf die Dinge schauen. Wir kennen viele Lösungswege und können uns auf unser Urteilsvermögen verlassen. Die Machbarkeit der Dinge lässt sich mittlerweile verlässlich einschätzen und Konflikten wissen wir selbstbewusst zu begegnen. Qualitätsbewusstsein und Verantwortungsgefühl sind uns wichtig, Konsensfähigkeit zeichnet uns aus. Wir sind der Fels in der Brandung.

Zusammen großartig

Alte Hasen und junge Hunde – zusammen werden Probleme früher erkannt, Lösungen schneller gefunden und komplexe Entscheidungen leichter getroffen. Zudem ist das Potenzial zur Entwicklung neuer Ideen viel größer. Eine Durchmischung hat darüber hinaus Auswirkungen auf das Wohlfühl im Team: Sind die Vorurteile erst ausgeräumt, steigt die Jobzufriedenheit und die Mitarbeiter sind motivierter. Vorausgesetzt, der Chef behält die Bedürfnisse aller im Blick.

Jung und dynamisch

Geht nicht gibt's nicht. Wir begegnen Herausforderungen unerschrocken und frei von althergebrachten Strukturen und Abläufen. Mit den aktuellen Technologien sind wir groß geworden, neue Informationen lassen sich schnell verarbeiten und umgehend anwenden. So finden sich im Nullkommanichts Problemlösungen. Körperlich macht uns das ohnehin alles nichts aus. Welt, wir kommen.



WIE FUNKTIONIEREN ALTERSGEMISCHTE TEAMS?

Früher

Abseits wissenschaftlicher Untersuchungen und Erkenntnisse werden die Vorteile altersgemischter Teams seit Menschengedenken genutzt. Der Zusammenhalt und das Überleben der Familie hingen davon ab, Dorfgemeinschaften basierten auf der Verteilung von Aufgaben. Und auch in professionellen Teams wurde selbstverständlich das Alter gemischt. Erfahrungswissen und spezialisiertes Know-how ergaben zusammen ein Mehr und führten das altersgemischte Team zum Erfolg.

Heute

Altersmischung im Arbeitskontext bekommt vor dem Hintergrund des demografischen Wandels eine neue Bedeutung. Dabei werden die besonderen Stärken von Jung und Alt bewusst eingesetzt – zum Vorteil aller Teammitglieder. Insbesondere bei komplexen Aufgabenstellungen treten die Vorzüge hervor. Allerdings: Altersgemischte Teams sind keine Selbstläufer. Für das funktionierende und effektiv arbeitende Team aus unterschiedlichen Generationen sollten ein paar Grundvoraussetzungen erfüllt sein:

- gutes Teamklima
- Wertschätzung von Unterschiedlichkeit
- Abbau oder Verhinderung von Altersdiskriminierung
- altersgerechte und wertschätzende Führung



Fußballteam

Eine Altersspanne von 13 Jahren bringt derzeit die deutsche Nationalelf hervor. Erfahrene Füchse gemeinsam mit intuitiven Draufgängern – seit jeher ein Erfolgsrezept.

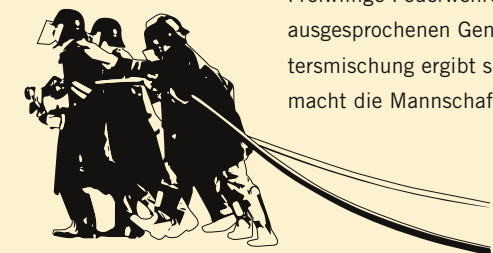
Orchester

Das gute Zusammenspiel aller Teammitglieder ist hier Aufgabe und Messlatte. Alter ist weniger wichtig als Können. Deswegen wird jedes gut eingespielte Alter respektiert.



Feuerwehr

Freiwillige Feuerwehren leben von einem unausgesprochenen Generationenvertrag. Altersmischung ergibt sich ganz von selbst und macht die Mannschaft reicher.



Die Mischung macht's

Ruhepol mit Erfahrung oder Wirbelwind mit kreativen Denkstrukturen, unsere Gesellschaft bilden wir alle gemeinsam und schaffen damit die Grundlage für eine vielfältige lebendige und zukunftsfähige Kultur. Auch am Arbeitsplatz hat diese Mischung der Generationen und Typen einen sehr praktischen Nutzen. Durch die Kombination von Wissen, Erfahrungen und Fähigkeiten jüngerer und älterer Mitarbeiter bieten altersgemischte Teams viele Vorteile. Loyalität, Flexibilität, Geduld, Belastbarkeit, Durchhaltevermögen, Innovation – sind alle dabei, ist alles drin. Zusammen ergibt das einen großen Gewinn.

Jetzt rücken wir zusammen

Immer mehr erfahrene Erwerbstätige stehen immer weniger Nachwuchskräften gegenüber. Das war mal anders. Diese Veränderung der Altersverhältnisse am Arbeitsplatz bringt die Generationen dichter zusammen – und fordert einen neuen Blick auf das Miteinander. Damit der Mehrwert altersgemischter Teams genutzt und die Verschiedenheit ein Gewinn wird, braucht es eine vorurteilsfreie, faire und fördernde Führung, gesundheitserhaltende Arbeitsbedingungen und die Wertschätzung aller Mitarbeiter. 🌈

WAS BRINGT DEINE GENERATION MIT?

Wer wir sind und wie wir uns begegnen, ist auch beeinflusst vom Zeitpunkt unserer Geburt. Ob Nachkriegsgeneration, Babyboomer, Generation X, Y oder Z – unsere Zugehörigkeit zu einer gesellschaftspolitischen Ereignisphase entscheidet über unser Wertesystem und Bewusstsein. Das Leben in unterschiedlichen Welten und technologischen Entwicklungszuständen prägt Erfahrungen, Selbstverständlichkeiten, Nöte und Glück. Da kommt es auch mal zu Reibung zwischen den Generationen. Vermittlung und Verständnis sind dann besonders gefragt. 🌈



Nachkriegsgeneration (1946–1955)
Kriege hinterlassen Spuren. Und so lernen die Kinder dieser Zeit: Aufwärts geht es nur mit harter Arbeit, Disziplin und Sparsamkeit – und erleben das Wirtschaftswunder.

- traditionell
- geschichtsbewusst
- loyal
- hart arbeitend



Babyboomer (1956–1965)
Mit Frieden und sozialer Sicherheit steigt die Geburtenrate. Und weil sie so viele sind, lernen sie zu kooperieren und sich durchzusetzen. Arbeit wird zum Lebensmittelpunkt und die Opferbereitschaft für den Erfolg ist groß.

- karriereorientiert
- hohe soziale Kompetenz
- gut vernetzt
- durchsetzungsstark



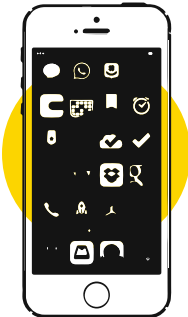
Generation X (1966–1980)
Sie wachsen behütet auf oder bekommen den Wohnungsschlüssel der viel beschäftigten Eltern in die Hand gedrückt. Diese Generation ist geprägt von einem individualistischen Lebensgefühl. Die wachsende Arbeitslosigkeit führt allerdings zur Verunsicherung, ebenso wie die Macht der Märkte.

- ambitioniert
- offen für Neues
- gleichberechtigt
- ehrgeizig



Generation Y (1981–1995)
Fernsehen, Videospiele und die Globalisierung gehören zum Alltag. Multikulturell und weltoffen blicken die „Hinterfragenden“ (y = Why) dabei kritisch in die Zukunft.

- gut ausgebildet
- flexibel
- sinnsuchend
- nach Ausgleich strebend



Generation Z (ab 1996)
World Wide Web und digitale Kommunikation sind das Lebensgefühl der „iGeneration“. Neue Kommunikations- und Selbstinszenierungsmöglichkeiten werden entdeckt. Der Zugang zu Wissen wird selbstverständlich.

- souveräner Umgang mit digitalen Medien
- pragmatisch
- nach Anerkennung strebend
- weltweit vernetzt



Generation Morgen
Und wie geht es weiter? Deutschland wird älteste Nation der Welt. Soziale Netzwerke übernehmen die Familienfunktion. Geschäfte werden nur noch virtuell gemacht und Arbeitnehmer treffen sich im Cyberspace statt im Büro oder Werk. Der technische Fortschritt schreitet exponentiell voran – und zwingt junge wie alte Menschen zum Schritthalten. Ein paar von vielen möglichen Szenarien. Fest steht nur eins: Auch auf die kommende Generation warten genügend Herausforderungen.

WELCHER TEAMTYP BIST DU?

Finde es mithilfe dieses Fragebogens heraus!

Lies dir die folgenden vierundzwanzig Aussagen durch und vergib je Aussage eine Punktzahl von 0 bis 4 (wichtig: Mehr als vier Minuten darf die Vergabe der Punkte nicht beanspruchen):

- 0 Punkte – trifft **nicht** auf mich zu
1 Punkt – trifft **wenig** auf mich zu
2 Punkte – trifft **teilweise** auf mich zu
- 3 Punkte – trifft **weitgehend** auf mich zu
4 Punkte – trifft **absolut** auf mich zu

- 01 Im Vergleich zu anderen arbeite ich immer sehr sorgfältig. _____
- 02 Ich mag Unerledigtes nicht liegen lassen. Mein Motto ist: „Was weg ist, ist weg.“ _____
- 03 Ich pflege saubere Dokumentationen und Ablagen zu Vorgängen, Entscheidungen, Besprechungen etc. Ich weiß immer, wo was ist. _____
- 04 Ich kann mir immer leicht Respekt verschaffen. _____
- 05 Wenn ich konzentriert bei der Arbeit bin, höre und sehe ich nichts. Ich vergesse dann sogar die Mittagspause. _____
- 06 Bei Entscheidungen muss ich nicht immer Recht behalten, wenn es dem „großen Ziel“ dient. _____
- 07 Ich habe einen starken Spiel- und Experimentiertrieb. _____
- 08 Ich habe immer so viele Ideen, dass ich sie gar nicht alle umsetzen kann. _____
- 09 Je mehr Informationen und Materialien man hat, desto besser ist man gerüstet. _____
- 10 Ich komme mit allen Kollegen und den Vorgesetzten gut aus. _____
- 11 Ich lege Wert darauf, meine Arbeit ordentlich, richtig und effizient zu machen. _____
- 12 Wettbewerbssituationen machen mir Spaß. _____
- 13 Ich bin manchmal recht sprunghaft im Denken. _____
- 14 Ich behalte auch im Chaos und bei Krisen den Überblick. _____
- 15 Wenn ich etwas erledigt oder erreicht habe, interessiert es mich meist nicht mehr. _____
- 16 Bei Konflikten im Team versuche ich immer, zwischen den Parteien auszugleichen. _____
- 17 Im Vergleich zu anderen erledige ich in kürzerer Zeit mehr Arbeit. _____
- 18 Widerstand aktiviert mich. Auch gegenüber Vorgesetzten kann ich mich gut durchsetzen. _____
- 19 Nicht jede meiner Ideen ist brauchbar. Das stört mich nicht. _____
- 20 Ich habe im Vergleich zu anderen stets einen viel klareren Blick für Prioritäten. _____
- 21 Ich würde gern öfter mal mein Leben grundlegend ändern (neuer Job, neuer Beruf, neuer Wohnort etc.) und wieder von vorn anfangen. _____
- 22 Andere kommen mit ihren privaten Problemen oft zu mir. _____
- 23 Ich hebe Zeitungen, Artikel und andere mir interessant erscheinende Unterlagen auf. _____
- 24 Sachliche Richtigkeit und Qualität auch im Detail sind für mich wichtig. _____

DAS TESTERGEBNIS

Trage nun in den acht folgenden Summenlisten jeweils deine Punktzahl neben der entsprechenden Frage ein und addiere pro Liste deine Punkte. Deine stärkste Arbeits- und Verhaltensausrichtung im Team liegt bei dem Typ mit der höchsten Punktzahl.

Typ 1 Der Spezialist	Typ 5 Der Macher
Frage 3	Frage 4
Frage 9	Frage 12
Frage 23	Frage 18
Summe	Summe

Typ 2 Der Erfinder	Typ 6 Der Umsetzer
Frage 8	Frage 2
Frage 13	Frage 11
Frage 19	Frage 17
Summe	Summe

Typ 3 Der Beobachter	Typ 7 Der Perfektionist
Frage 6	Frage 1
Frage 14	Frage 5
Frage 20	Frage 24
Summe	Summe

Typ 4 Der Wegbereiter	Typ 8 Der Teamplayer
Frage 7	Frage 10
Frage 15	Frage 16
Frage 21	Frage 22
Summe	Summe

STELLE DEIN TEAM ZUSAMMEN!

Finde heraus, welche Teamtypen für die Aufgabe „Campingausflug mit Bär“ besonders geeignet sind.

Der wissensorientierte Typ ...

- bringt überraschende Ideen ein
- hat die Machbarkeit im Blick
- ist fachkundig und ausdauernd

Der handlungsorientierte Typ ...

- kann Hindernisse überwinden
- setzt Pläne mit Organisationstalent in die Tat um
- vermeidet Fehler

Der kommunikationsorientierte Typ ...

- bringt gute Voraussetzungen zur Teamleitung mit
- baut Reibungsverluste ab
- bringt Menschen und Ideen zusammen



Situation „Campingausflug“

Stell dir folgende Situation vor: Bei einem Campingausflug im Wald taucht plötzlich ein Bär auf. Welche vier Personen könnten mit dieser Situation am besten umgehen? Entscheide dich für vier Personen aus der Übersicht rechts und kreuze sie an.



Dein Team ist ideal
zusammengestellt, wenn du ...

- den Schwerpunkt richtig auf Handlung gesetzt hast. Drei Köpfe aus diesem Feld sollten es sein.
- einen Kommunikationstyp dazugewählt hast, damit die Verständigung auch bei Stress gut klappt.
- und auf die Altersmischung geachtet hast. Aus jeder Generation jemand dabei?

CAFÉ ZUKUNFT

Vom Wandel zur Chance?

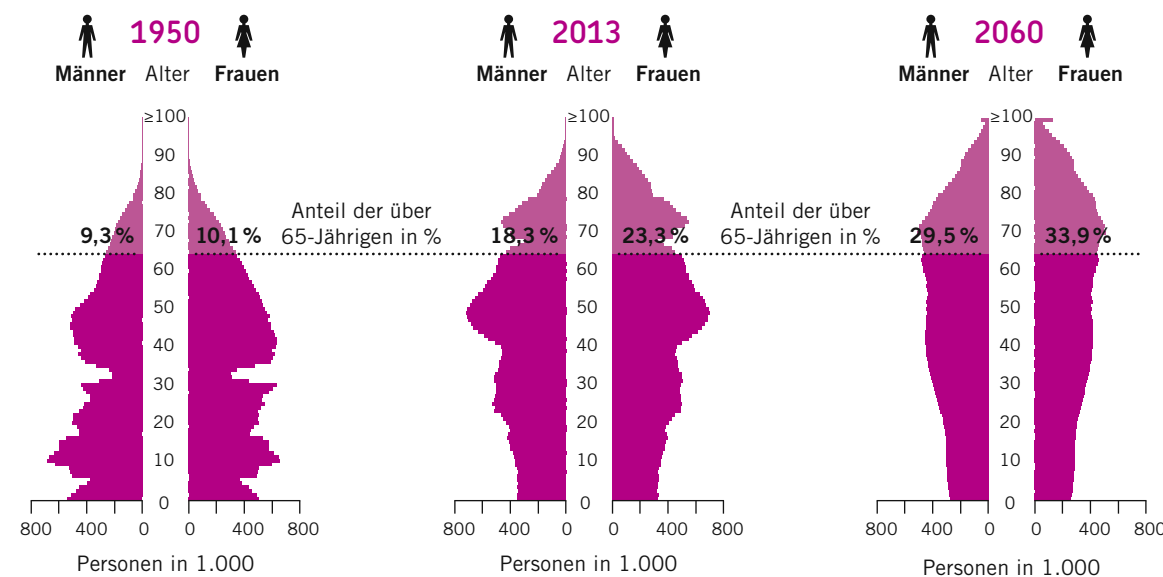
Anstieg der Lebenserwartung, längere Erwerbsphase, alternde Bevölkerung. So sieht der demografische Wandel aus. Was aber bedeutet er für unsere Gesellschaft? Wie reagiert die Wirtschaft auf einen neuen Altersmix? Welche Veränderungen wird es in den Unternehmenskulturen geben? Der Wandel bietet Chancen, die Zukunft neu zu gestalten. Ideen dafür gibt es mehr als genug. Manche sind schon mittendrin und wagen einen neuen Schulter-schluss zwischen Jung und Alt.

DEMOGRAFIE – CHANCEN IN UNTERNEHMEN

Der demografische Wandel in der Gesellschaft

Die Lebenserwartung steigt kontinuierlich an – eine wesentliche Zutat des demografischen Wandels. War 1950 jeder zehnte Einwohner in Deutschland mindestens 65 Jahre alt, ist es heute jeder Fünfte. Bis 2060 könnte es jeder Dritte sein. Doch die heute 75-Jährigen sind auch geistig und körperlich deutlich fitter als ihre Altersgenossen noch vor 20 Jahren. Geschenkte Jahre, in denen viel Potenzial steckt – für jeden Einzelnen und für die Gesellschaft.

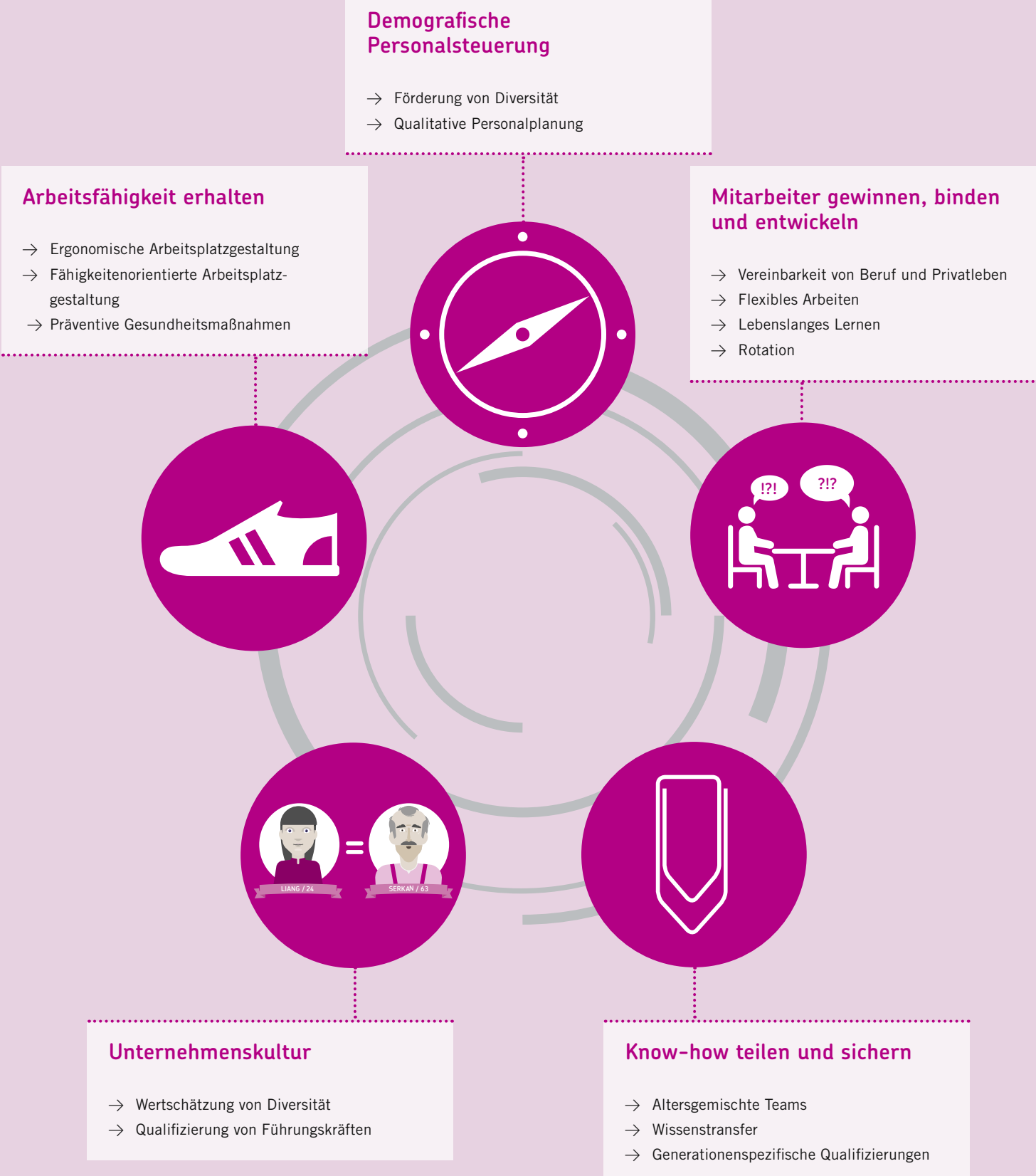
Altersstruktur der Bevölkerung in Deutschland, 1950–2060



Der demografische Wandel in der Arbeitswelt

Die geburtenstarken Jahrgänge kommen in die Jahre und die Geburtenrate ist seit Mitte der 1970er-Jahre konstant niedrig. In Form von Arbeitskräftemangel und alternden Belegschaften zeigt sich der demografische Wandel auch auf dem Arbeitsmarkt. Eine Konsequenz daraus ist ein längeres Erwerbsleben. Länger arbeiten können und wollen – hier ist ein Umdenken erforderlich. Die einsetzende Umgestaltung der Arbeitswelt bietet eine Menge Chancen – für Jung und Alt.

WIE UNTERNEHMEN DEM DEMOGRAFISCHEN WANDEL BEGEGNEN



REZEPTE FÜR DIE ZUKUNFT



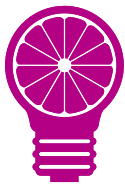
ArcelorMittal Bremen
DemoWa



Lernkompetenz für die Zukunft

Veränderungen im Arbeitsleben durch selbstständiges und effektives Lernen besser bewältigen. Bei ArcelorMittal Bremen entsteht eine Toolbox zur Förderung der individuellen Lernkompetenz – in jedem Alter.

Schwerpunkt: lebenslanges Lernen
Ziel: Entwicklung von Diagnose- und Trainingswerkzeugen (Toolbox)
Zeitraum: 11/2013 bis 10/2016
Beteiligte: ca. 1.200 Mitarbeiter
Wissenschaftliche Begleitung: Jacobs University Bremen



BASF SE
BASF-Lernzentrum



Alles unter einem Dach

Lernmedien und Lernräume für das individuelle Lernen, Miniworkshops, sog. Lernevents für Gruppen sowie eine persönliche Lernberatung und Laufbahnorientierung: Das BASF-Lernzentrum zeigt seit zehn Jahren, wie's geht.

Schwerpunkt: lebenslanges und eigenverantwortliches Lernen
Ziel: Innovationszentrum für Lernen und Weiterbildung
Zeitraum: seit 2005, unbefristet
Beteiligte: ca. 60.000 Mitarbeiter



Bosch Management Support GmbH
Seniorexperten



Wissen bewahren und nutzen

1.700 Bosch-Pensionäre mit mehr als 40.000 Jahren Know-how vermittelt die Bosch Management Support GmbH befristet für Projekt- und Beratungsaufgaben in ihr ehemaliges Unternehmen. So bleibt Wissen erhalten und kann an jüngere Mitarbeiter weitergegeben werden.

Schwerpunkt: Wissenstransfer
Ziel: Wissenserhalt und -weitergabe an jüngere Mitarbeitende
Zeitraum: seit 1999, unbefristet
Beteiligte: ca. 1.700 Pensionäre



Bremer Straßenbahn AG
Design your life



... oder alles Schicksal? – fit fürs (Berufs-)Leben

Die Auseinandersetzung mit der eigenen Gesundheit beginnt bei der BSAG bereits in der Ausbildung. In Seminararbeit, theater-, foto- und erlebnispädagogischen Workshops erwirbt jeder Auszubildende den „Führerschein fürs Leben“.

Schwerpunkt: Gesundheitsförderung in der beruflichen Ausbildung
Ziel: erfolgreich und gesund in die Zukunft
Zeitraum: seit 2012, unbefristet
Beteiligte: alle Auszubildenden
Wissenschaftliche Begleitung: Landesinstitut für Schule, Wilde Bühne Bremen e.V.



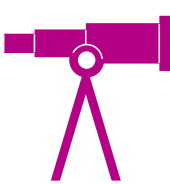
DATEV eG
TANDEM@DATEV



Innovations-Initiativen mit allen Altersgruppen

„Innovations-Tandems“ bringen weniger erfahrene mit erfahrenen Mitarbeitern aus unterschiedlichen Unternehmensbereichen zusammen, um Produkte und Dienstleistungen für die Kunden der Zukunft zu entwickeln.

Schwerpunkt: Innovationsfähigkeit, Wissenstransfer
Ziel: Förderung von Innovation durch altersgemischte Teams
Beteiligte: ca. 40 Mitarbeiter
Wissenschaftliche Begleitung: Center for Leading Innovation & Cooperation (HHL Leipzig Graduate School of Management)



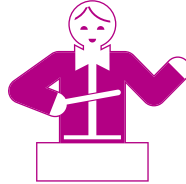
EnBW Energie Baden-Württemberg AG
1492@EnBW



Veränderung mit Mehrwert

Die EnBW Energie Baden-Württemberg AG verknüpft in ihrem Projekt „1492@EnBW“ erfolgreich Innovations- und Personalentwicklung und bietet engagierten Mitarbeitern die Möglichkeit, konkrete Themenstellungen in Start-up-Projekten eigenständig zu bearbeiten.

Schwerpunkt: Innovation
Ziel: Entwicklung neuer Ideen und Geschäftsmodelle
Zeitraum: seit 11/2013, unbefristet
Beteiligte: 114 Mitarbeiter



Ferrero Deutschland GmbH
Opera Sociale



Die neue Dimension des Ruhestands

Angefangen hat es mit einem Projekt, bei dem Auszubildende und Rentner gemeinsam die Geschichte des Unternehmens beschrieben. Inzwischen dreht sich in der Opera Sociale alles um den Austausch zwischen Jung und Alt: dem Erfahrungsschatz der Senioren und der Neugier und Energie der Jüngeren.

Schwerpunkt: Austausch zwischen den Generationen
Ziel: von- und miteinander lernen, aktive Gestaltung des Ruhestands, Wissensvermittlung
Zeitraum: seit 2010, fortdauernd
Beteiligte: Senioren und Auszubildende sowie Kinder



General Electric
Reverse Mentoring



Alt lernt von Jung

Jung lernt von Alt – das kennt man. Aber es geht auch umgekehrt. General Electric machte es in den 1990er Jahren salonfähig, als seine Top-Führungskräfte Nachhilfe in Sachen Internet bekamen. Die Mentoren: junge „Digital Natives“.

Schwerpunkt: Wissenstransfer
Ziel: Wissensvermittlung, Generationenverständigung
Zeitraum: seit den 1990er-Jahren



REZEPTE FÜR DIE ZUKUNFT



Mercedes-Benz
Y.E.S.



Die Demografie-Initiative

Mercedes-Benz versteht den demografischen Wandel als Chance, nicht als Bedrohung. Die Initiative „Y.E.S. – Young and Experienced together Successful“ soll ein Umdenken anregen: weg von der pessimistischen Grundhaltung zum Alter, hin zu einer alterspositiven Kultur.

Schwerpunkt: Gesamtstrategie
Ziel: zum Umdenken anregen
Zeitraum: ab 2014
Beteiligte: alle Mitarbeiter bei Mercedes-Benz
Wissenschaftliche Begleitung: Jacobs University Bremen, RWTH Aachen



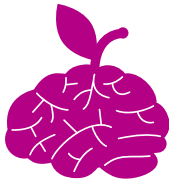
Mercedes-Benz
Werk Bremen
IQ



Intergenerationelle Qualifizierung

Aus- und Weiterbildung erfolgreich kombinieren. Im Mercedes-Benz Werk Bremen lernen langjährige Mitarbeiter Seite an Seite mit jungen Auszubildenden den Beruf des Werkzeugmechanikers. Lernen unterschiedlicher Generationen mit-, von- und übereinander.

Schwerpunkt: lebenslanges Lernen
Ziel: intergenerationelle Zusammenarbeit, Fachkräftesicherung, Erwachsenenqualifizierung
Zeitraum: seit 2011
Beteiligte: 4 Mitarbeiter pro Ausbildungsjahr



SAP
Mature Talents



Dialog zwischen den Generationen

Das Potenzial der älteren Mitarbeiter nachhaltig nutzen, Zusammenarbeit in altersgemischten Teams unterstützen und Führungskräfte für die Bedürfnisse unterschiedlicher Generationen sensibilisieren. SAP unterstützt dies im Rahmen der Initiative „Mature Talents“ mit vielfältigen Maßnahmen.

Schwerpunkt: Wissenstransfer
Ziel: Wissenserhalt, Wertschätzung und Förderung von Nachwuchskräften
Zeitraum: seit 2013, unbefristet
Beteiligte: offen für alle Mitarbeitenden



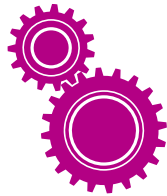
Royal Dutch Shell plc.
ROCK



Retention of Critical Knowledge

Geordneter Wissenstransfer: mit strukturierten Interviews vor Kollegen hält Shell wesentliches Spezial- und Erfahrungswissen im Unternehmen und erleichtert neuen Mitarbeitern den Einstieg. Durch die Dokumentation entsteht eine wertvolle Bibliothek.

Schwerpunkt: Wissenstransfer
Ziel: Erhalt von Erfahrungswissen, Kompetenzentwicklung
Zeitraum: seit 2004, unbefristet
Beteiligte: ca. 200 Personen pro Jahr



ThyssenKrupp Steel Europe AG
ProZukunft



Wissenstransfer

Damit Erfahrungswissen erhalten bleibt, wurde bei ThyssenKrupp Steel ein Wissenstransfer-Prozess eingeführt. Mitarbeiter, die das Unternehmen verlassen, werden als Ratgeber für ihre Nachfolger gecoach, bevor sie über einige Wochen im Arbeitsalltag ein gemeinsames Tandem bilden.

Schwerpunkt: Wissenstransfer
Ziel: Erhalt von Erfahrungswissen, Kompetenzentwicklung
Zeitraum: seit 2006, unbefristet
Beteiligte: ca. 500 Personen



ThyssenKrupp Steel Europe



voestalpine AG
LIFE



Das Generationenprogramm

LIFE steht für Lebensfroh, Ideenreich, Fit und Erfolgreich und ist ein umfassendes Programm des österreichischen Stahlkonzerns voestalpine, um die verschiedenen Generationen mit ihren unterschiedlichen Bedürfnissen in den Fokus der Personalpolitik zu stellen.

Schwerpunkt: Gesamtstrategie
Ziel: Arbeitgeberattraktivität, Wettbewerbsfähigkeit
Zeitraum: seit 2000, unbefristet
Beteiligte: gesamte Belegschaft



Weleda AG
Beruf und Familie



Generationen-Netzwerk – gemeinsam stark

Ein erweiterter Kreis von Senioren der Weleda AG unterstützt und entlastet aktive Mitarbeitende im Lebensalltag und erleichtert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Das Generationen-Netzwerk hilft, egal ob bei der Kinderbetreuung, einem Arztbesuch, beim Einkaufen oder mit Fahrdiensten.

Schwerpunkt: Generationen-Solidarität
Ziel: praktische Hilfe im Lebensalltag
Zeitraum: seit 2004, unbefristet
Beteiligte: Senioren und aktive Mitarbeitende des Unternehmens



WilPOD
WilPOD



Grenzinновatoren als Ideengeber

Das Projekt WilPOD bringt Auszubildende, Eltern in Elternzeit und ausgeschiedene Mitarbeiter in einem Innovationszirkel zusammen, um dringliche Fragestellungen des Unternehmens zu bearbeiten.

Schwerpunkt: Innovationsfähigkeit
Ziel: Hebung von ungenutztem Innovationspotenzial von Jung und Alt
Zeitraum: 2011–2015
Beteiligte: Auszubildende, Eltern in Elternzeit, ehemalige Mitarbeiter
Wissenschaftliche Begleitung: Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Otto-Friedrich-Universität Bamberg



DIE PARTNER

Stell dir vor, alle machen mit

Mit EY ALTER soll ein Diskurs angestoßen werden, in Bremen und darüber hinaus. Die Ausstellung setzt erste Impulse zu einer neuen, positiven Diskussion über das Alter. Wir von Mercedes-Benz sind uns sicher, dass sie weitere Kreise ziehen werden. Schon jetzt wird unsere Initiative von einem weit verzweigten Netzwerk getragen und wir konnten eine Vielzahl einflussreicher Partner gewinnen. Wer ist dabei?

„Im Universum® erforschen und entdecken Besucher verschiedener Generationen wissenschaftliche Phänomene und lernen so von- und miteinander.“

Hinterher ist man immer schlauer – ganz gleich, wie „alt“ man ist!

Die Sonderausstellung „EY ALTER – du kannst dich mal kennenlernen“ ist die 15. Sonderausstellung, die das Universum® Bremen neben seiner Dauerausstellung präsentiert, und eine tolle Ergänzung zu unserer vorwiegend naturwissenschaftlich geprägten Dauerausstellung. Das Alter spielt im Bremer Science Center keine Rolle, denn Wissbegierige erleben hier Wissenschaft hautnah – ganz gleich ob jung oder erfahren. Gemeinsam wird geforscht, entdeckt und ausprobiert. Die interaktive Ausstellung EY ALTER macht dies ebenfalls auf lebendige Art und Weise möglich. Hier ist jeder Besucher aufgefordert, sein individuelles Potenzial unter die Lupe zu nehmen – mit dem Ziel, anschließend aus einem neuen Blickwinkel auf das Thema Alter zu schauen. Schließlich ist auch „Wissenschaft eine Frage der Perspektive“! Als Teil des Technologieparks kooperiert das Universum® mit wissenschaftlichen Instituten und Wirtschaftsunternehmen. Die Zusammenarbeit mit dem Mercedes-Benz Werk Bremen zur EY-ALTER-Ausstellung hat ein tolles Ergebnis: Entdecken Sie das Alter auf eine neue und überraschende Art! Besuch macht klug!

www.universum-bremen.de

Dr. Herbert Münder ist seit 2012 Geschäftsführer des Universum® Bremen. Der Physiker brennt für Wissenschaftskommunikation. Sein Ziel ist es, Wissenschaft und Forschung für alle zugänglich zu machen.



„Die Herausforderungen des demografischen Wandels lassen sich nur durch optimalen Wissenstransfer zwischen Forschung, Wirtschaft und Gesellschaft lösen.“

Wissenschaft und Wirtschaft im fruchtbaren Dialog

Prof. Dr.-Ing. Katja Windt ist Präsidentin der Jacobs University Bremen. Die Logistikerin ist unter anderem Mitglied bei der Deutschen Akademie der Technikwissenschaften acatech und im Vorstand der Bundesvereinigung Logistik.



Auf dem Campus der Jacobs University Bremen wird Vielfalt gelebt – im Alltäglichen, im Kontext von Forschung und Lehre sowie in außeruniversitären Kooperationen. Diversity bedeutet für uns kulturelle, soziale, psychologische, berufliche Unterschiede und die Erfahrungen verschiedener Generationen anzuerkennen, sie zu integrieren und als Motor für dringend benötigte Innovationen zu nutzen. Wir verstehen uns als internationale Universität, die Antworten auf wichtige Fragen unserer Zeit gibt. Dazu arbeiten wir transdisziplinär in Focus Areas, in denen wir uns auf die drei Zukunftsfelder Health, Mobility und Diversity konzentrieren. Psychologen arbeiten in Projekten mit Ingenieuren und Wirtschaftsexperten, talentierte Studierende und erfahrene Wissenschaftler forschen gemeinsam. Fruchtbaren Austausch schaffen Kooperationen mit globalen Akteuren aus Wissenschaft, Wirtschaft und Zivilgesellschaft in gemeinsamen Forschungsprojekten oder Angeboten wie Executive Education. Die interaktive Ausstellung EY ALTER ist ein solches Projekt. Unser Ziel ist es, innovative Managementstrukturen zu etablieren und nachhaltiges Personalmanagement zu ermöglichen.

www.jacobs-university.de

IG METALL KÜSTE

„Die Belegschaften bei Daimler in Bremen und in vielen anderen Betrieben werden älter. Darauf müssen wir reagieren. Die Ausstellung EY ALTER macht diesen demografischen Wandel zum Thema und fordert die Diskussion ein. Sie stellt die richtigen Fragen, ohne gleich mit fertigen Antworten zu kommen.“

Mehr für ältere Beschäftigte tun

Nach einer Befragung der IG Metall Küste sind mehr als 30 Prozent der Beschäftigten bereits älter als 51 Jahre (davon 6 Prozent sogar über 61 Jahre). Darauf müssen wir reagieren: Arbeitgeber, Betriebsräte und Gewerkschaften. Doch bislang wird noch zu wenig getan: 72 Prozent unserer Betriebsräte sagen, dass ihr Unternehmen kaum oder gar nicht auf den demografischen Wandel vorbereitet sei. Nur 22 Prozent geben an, dass ihr Betrieb in diesem Punkt gut aufgestellt sei. Wenn Beschäftigte länger arbeiten sollen (und wollen), brauchen sie auch die Möglichkeiten dazu: Noch fehlt es vor allem an altersgerechten Arbeitsplätzen und speziellen Arbeitszeitmodellen für Ältere. Viele Beschäftigte können aber auch nicht mehr. Für sie brauchen wir weiterhin gute Möglichkeiten zur Altersteilzeit wie in der Metall- und Elektroindustrie, wo vier Prozent der Beschäftigten einen Anspruch auf einen frühzeitigen Ausstieg haben. Das hilft auch den jüngeren Kolleginnen und Kollegen: Wenn ältere aussteigen, haben sie bessere Chancen, im Betrieb einzusteigen.

www.igmetall-kueste.de

Meinhard Geiken ist Bezirksleiter der IG Metall Küste und vertritt die Interessen von rund 177.000 IG Metall-Mitgliedern in Norddeutschland. Der Diplom-Volkswirt ist verheiratet, hat zwei Töchter und lebt bei Flensburg.



NORDMETALL

„Endlich wird das komplexe Thema demografischer Wandel einmal als spannender Ausflug in die Zukunft der Arbeit aufgebaut.“

Thomas Lambusch ist Präsident des Arbeitgeberverbands NORDMETALL. In seinem Rostocker Unternehmen, das im Elektroanlagenbau tätig ist, beschäftigt er 180 Mitarbeiter.



NORDMETALL ist der Arbeitgeberverband für 250 Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie in Bremen, Hamburg, Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern und im nordwestlichen Niedersachsen. Dazu gehören vor allem Firmen aus Luftfahrt- und Automobilindustrie, Maschinen- und Schiffbau, Medizin- und Elektrotechnik. NORDMETALL repräsentiert damit das Herz der Wirtschaft: eine Schlüsselindustrie des Nordens mit rund 110.000 Mitarbeitern. Diese langfristig gesund und leistungsfähig zu halten und stets motivierten Nachwuchs zu finden, gehört zu den gemeinsamen Zielen des Verbands und seiner Mitglieder. Deswegen haben sich NORDMETALL-Mitarbeiter seit einigen Jahren explizit auf das Thema „Demografieberatung“ spezialisiert. Diese Experten unterstützen die Unternehmen bei der Altersstrukturanalyse und begleiten die Praktiker vor Ort bei der Auswahl von Maßnahmen zur Sicherung der Leistungsfähigkeit im Bereich Organisation, Ausbildung und Gesundheitsmanagement. Die ganzheitlichen Konzepte basieren auf aktuellen arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen und bieten „Hilfe zur Selbsthilfe“.

www.nordmetall.de

DIE NETZWERKPARTNER

Wir danken unseren Netzwerkpartnern für ihr Interesse und ihre Beteiligung: WFB Wirtschaftsförderung Bremen GmbH, Arbeitnehmerkammer Bremen, Handelskammer Bremen, Handwerkskammer Bremen, DNN DemografieNetzwerk Nordwest e.V., Industrie-Club Bremen e.V., WDN – Wise Demografie Netzwerk.

„Der demografische Wandel verändert unsere Arbeitswelt. Die Kunst liegt darin, die Kompetenzen von Alt und Jung miteinander zu verzahnen.“

WFB WIRTSCHAFTSFÖRDERUNG BREMEN GMBH

Bremen ist ein starker Wirtschaftsstandort mit hoher Kompetenz in der Luft- und Raumfahrt, Logistik, Windenergie und Automobilwirtschaft. Um hier auch künftig vorn dabei zu sein, müssen Kompetenz, Fachwissen und Know-how generationsübergreifend erhalten und vermehrt werden. Dazu wollen wir als Wirtschaftsförderung gern einen Beitrag leisten und der bremischen Wirtschaft gute Rahmenbedingungen für den unternehmerischen Erfolg bieten.

www.wfb-bremen.de

Andreas Heyer
Vorsitzender der
Geschäftsführung
WFB Wirtschafts-
förderung Bremen
GmbH



„Ü50 bedeutet nicht gleich ‚altes Eisen‘ – auf das Wissen der ‚alten Hasen‘ können die Betriebe künftig nicht mehr verzichten.“

Ingo Schierenbeck
Hauptgeschäftsführer
der Arbeitnehmer-
kammer Bremen

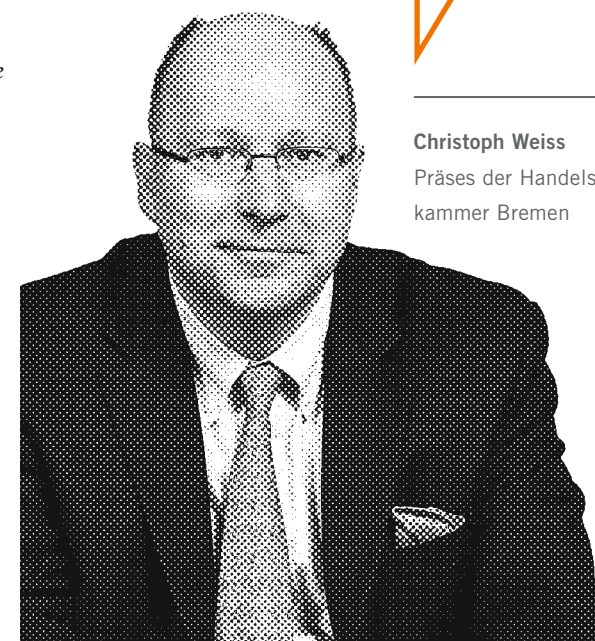
ARBEITNEHMERKAMMER BREMEN

Fast jeder dritte Arbeitnehmer ist schon heute über 50. Doch was bedeutet es für die Arbeitswelt, wenn wir „Alten“ immer mehr werden? Eine Frage, mit der auch wir uns beschäftigen. EY ALTER nehmen wir gerne zum Anlass, das Thema demografischer Wandel in seiner Vielschichtigkeit mit anderen in der Stadt zu diskutieren. Denn nicht nur der Einzelne ist gefragt – insbesondere Betriebe und Organisationen müssen den „Wert der Jahre“ wieder schätzen lernen.

www.arbeitnehmerkammer.de

„Fachkräfte in Deutschland werden individueller, älter und zahlenmäßig weniger. Unternehmen stellen sich den Konsequenzen mit Blick auf die Zukunft.“

Christoph Weiss
Präsident der Handels-
kammer Bremen



HANDELSKAMMER BREMEN

Die Werte in unserer Gesellschaft verändern sich. Parallel schreitet die demografische Entwicklung voran. Beides in Einklang zu bringen, ist ein gesellschaftlicher Prozess und eine betriebliche Aufgabe zugleich. Bei der Suche nach qualifizierten Fachkräften müssen insbesondere Themen wie die veränderten Erwartungen der jungen Generation, familienfreundliche Arbeitsbedingungen oder moderne Arbeitszeitmodelle berücksichtigt werden.

www.handelskammer-bremen.de



„Das Handwerk braucht beides, die jungen Füchse und (!) die fitten alten Hasen. Das garantiert den zielgerichteten Wissenstransfer im Handwerk. Ältere sind sehr erfahren – nicht nur fachlich, sondern auch menschlich. Und die Jüngeren bringen frische Ideen in die Betriebe des Handwerks in Bremen.“

Jan-Gerd Kröger
Präses der Hand-
werkskammer Bremen

HANDWERKSKAMMER BREMEN

Mit rund 31.000 Mitarbeitern in ca. 5.000 Betrieben und einer Ausbildungsquote von über 10 Prozent bildet das Handwerk den Kern der bremischen Wirtschaft. Wir betreuen Betriebe von der Gründung bis zur Unternehmensnachfolge und unterstützen Jugendliche bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz. Wir initiieren erfolgreich Projekte und Beratungsangebote wie „Zukunftsfaktor Mensch – Handwerk im demografischen Wandel“ 2009–2011. Aktuell liegt uns das Thema qualifizierter Nachwuchs besonders am Herzen.

www.hwk-bremen.de

„Für Unternehmen zahlt es sich aus, Erfahrungswissen, Qualitätsbewusstsein und Loyalität der Älteren deutlich stärker als bisher zu nutzen.“

DNN DEMOGRAFIENETZWERK NORDWEST

Im DemografieNetzwerk Nordwest e.V. haben sich seit 2008 zahlreiche Experten zusammengefunden, um den regionalen Austausch über die verschiedensten Handlungsfelder des demografischen Wandels zu fördern und Umsetzungsmöglichkeiten zu erarbeiten. Dazu organisiert der DNN e.V. die Veranstaltungsreihe „Demografie im Dialog“ (DiD), bei der Unternehmen Informationen zu demografischen Themen sowie die Gelegenheit zu fachlichem Austausch erhalten. Der DNN e.V. ist Regionalpartner des bundesweiten Demographie-Netzwerks ddn e.V.

www.demografie-nordwest.de



Johannes Wolters
Vorstandsvorsitzender
DNN e.V.



Dr.-Ing. Günther W.
Diekhöner
Präsident Industrie-
Club Bremen

„Das kreative Zusammenspiel von Jung und Alt ist wichtig für den nachhaltigen Unternehmenserfolg. In der Schulzeit werden die Grundsteine dafür gelegt. Und dafür müssen wir etwas tun!“

INDUSTRIE-CLUB BREMEN E.V.

Der Industrie-Club Bremen e.V. ist eine Vereinigung von Unternehmen und Führungskräften aus Bremen und der Metropolregion. Unsere Haltung: Ältere Mitarbeiter mit ihrem Wissen und ihrer Erfahrung sind für ein Unternehmen genauso wertvoll wie neue, junge Arbeitskräfte mit Enthusiasmus und frischen Ideen. Und dafür setzen wir uns in unterschiedlichster Form ein. Im Moment beschäftigt uns der qualifizierte Schulabschluss besonders, denn aktuell haben 7 Prozent aller Schulabgänger keinen!

www.industrie-club-bremen.de

WDN – WISE DEMOGRAFIE NETZWERK

Das WDN – WISE Demografie Netzwerk wurde 2007 als Forum für den nachhaltigen Austausch zwischen Wirtschaft und Wissenschaft gegründet. Zusammen mit den Partnern wie u. a. Allianz, EnBW und Vorwerk realisieren wir laufend Studien und Projekte. Das WDN bietet innovative Lösungen wie bspw. Seminare zum Thema „Paradigmenwechsel im demografischen Wandel“ und richtet sich insbesondere an

Führungskräfte und Personalverantwortliche. Im Rahmen der Mercedes-Benzweiten Demografie-Initiative (Y.E.S.) entstand die Ausstellung EY ALTER, in der wir Führungskräfte-Trainings durchführen und deren wissenschaftliche Konzeption und Begleitung wir verantworten.

www.wdn-online.de

„Innovation durch Vielfalt! Mit unseren Unternehmenspartnern entwickeln wir Lösungen für die Herausforderungen des demografischen Wandels.“



Prof. Dr. Sven C. Voelpel
sowie WDN-Doktoranden
Fabiola Gerpott und Jan Luca
Pletzer



TORAKTION

17 Uhr an der Weserpromenade „Schlachte“: Jetzt heißt es entscheiden. Gehst du durch „JUNG“ oder durch „ALT“? Wie alt fühlst du dich heute, schnell und aus dem Bauch heraus. Gar nicht so einfach.

Mit einem Experiment auf der Straße und an unterschiedlichen Stadträumen stimmen wir auf EY ALTER ein. Denn wir haben Fragen an die Bremer Bürger: Was ist alt für dich? Wie alt wärest du gern? – Die Antworten? Vielfältig und überraschend. Überzeug dich selbst!

AN- UND EINSICHTEN ZUM ALTER

Das Alter hat viele Facetten, keine Frage

Wer sagt was zum Alter? Wir haben nachgefragt und nachgehakt. Hier eine kleine Auswahl der Antworten – von unterschiedlich alten Menschen, die wir auf der Straße getroffen und die darüber nachgedacht haben.

„Ich habe schon was erlebt, auch viele schöne Sachen. Aber mit dem Wissen von heute würde ich ein paar Dinge von früher ändern.“



Engin Percin

„Mein Rat für Jung und Alt: Wir müssen lernen, toleranter miteinander zu sein.“



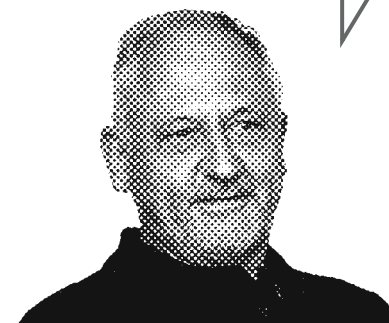
Rolf Döding

„Vielleicht wird man mit den Jahren nicht schöner, bestenfalls aber klüger, klarer und toleranter.“



Anja Oden

„Wenn ich beim Rasieren den Kerl da im Spiegel sehe, weiß ich, wie alt ich bin. Aber im Herzen fühle ich mich noch jung.“



Thomas Häberle

„Ich sehe viele junge Leute, die auf mich einen alten Eindruck machen, und viele alte Leute, die noch recht jung wirken.“



Martin Jahn

„Alt sein hat nichts mit dem Alter zu tun.“



Ben Wosilaties

„Für die Arbeit finde ich ein gesundes Maß aus Alt und Jung perfekt. Die Älteren haben die Erfahrung, die Jungen mischen ein bisschen auf.“



Tizia Kubicek

DIE AUSSTELLUNGSMACHER



MERCEDES-BENZ WERK BREMEN

Idee, Projektleitung und Redaktion

Hinten (v.l.): Dr. Jan Oltmanns, Jan Rektorik,
vorne (v.l.): Barbara Harttgen, Sylvia Hütte-Ritterbusch, Dr. Antje Kurdelbusch.

www.eyalter.com / Projektleitung: Sylvia Hütte-Ritterbusch / Daimler AG/Werk Bremen / sylvia.ritterbusch@daimler.com



GFG/GRUPPE FÜR GESTALTUNG

Konzeption, Szenografie, Interaction-Design, Kommunikation und Marketing

Links (v. h.): Thomas Kleiner, Carsten Koralewski, Carsten Dempewolf, Sean Roller, Marissa Kimmel, Asja Beckmann, Anja Rose, Katrin Johnsen, Rita Rentzsch,
Mitte (v. o.): Neele Graef, Hanke Homburg, Tanja Büsching,
rechts (v. h.): Benjamin Buck, Nico Möllers, Michael Rommel, Tina Müller (textpr+), Dörte Mahlstedt, Peter Biendara, Hayat Derfoufi, Björn Voigt.

www.gfg-id.de / info@gfg-id.de / T 0421.3 38 68 00



ARCHIMEDES

Ausstellungsbau, Hands-on und Interaction-Exponate

Hinten (v.l.): Henrik Thoms, Johannes Hafner, Frank Spenling, Konrad Klenz, Simon Gleisner, Phillip Schreiter, *Mitte (v.l.):* Murray Coburn, Marcel Schwittlick, Michael Pohl, Mirko Zeggel, Jan Meencke, Martin Bramer, Dirk Schirrmann, Marco Merkel, Josua Putzke, *vorne (v.l.):* Daniel Ludwig, Malte Licht, Stephan Spenling, Yasin Schmidt, Dennis Radtke, Sibylle Schmidtsiefen.

www.archimedes-exhibitions.de / info@archimedes-exhibitions.de / T 030.2000 577 00

IMPRESSUM

Quellenverzeichnis

S. 14: Philipp, S.-H., & Mayer, A.-K. (2005). Zur Bedeutung von Altersstereotypen. Aus Politik und Zeitgeschehen (APUZ 49-50/2005). Bundeszentrale für politische Bildung.
S. 21: Abbildung: Lifespan research on two components of cognition aus Baltes, P. B., Lindenberger, U., & Staudinger, U. M. (2006). Lifespan theory in developmental psychology. In R. M. Lerner (Ed.), Handbook of Child Psychology (6th Ed., S. 569–664). New York: Wiley.

S. 22: Kirchner, C., Völker, I., & Bock, O. L. (2015). Priming with age stereotypes influences the performance of elderly workers. Scientific Research Publishing, 6, 133–137.
S. 22: Langer, E. J. (2009). Counterclockwise – Mindful health and the power of possibility. New York: Ballantine Books.
S. 23: Pascual-Leone, A. (2001). The brain that plays music and is changed by it. Annals of the New York Academy of Sciences, 930(1), 315–329.

S. 27: Was geht wann, wieder und nicht mehr/Kerstin Düring, Rike Uhlenkamp. ZEIT Wissen Nr. 6/2014.
S. 29: Der Neue individuelle Lebenslauf, Quelle: eigene Abbildung.
S. 30/31: Buettner, D. (2012). The blue zones: 9 lessons for living longer from the people who’ve lived the longest (2nd ed.). National Geographic Books.

S. 32: Test: Dein gefühltes Alter, eigener Test.
S. 36: Anguera, J. A., et al. (2013). Video game training enhances cognitive control in older adults. Nature, 501, 97–101.
S. 36: Voelcker-Rehage, C., Godde, B., & Staudinger, U. M. (2006). Bewegung, körperliche und geistige Mobilität im Alter.

Bundesgesundheitsblatt Gesundheitsforschung – Gesundheitsschutz, 49(6), 558–566.
S. 36: Voelcker-Rehage, C., Godde, B., & Staudinger, U. M. (2011). Cardiovascular and coordination training differentially improve cognitive performance and neural processing in older adults. Frontiers in Human Neuroscience, 5, 26, 1–12. doi: 10.3389/fnhum.2011.00026.

S. 36: Li, S. C., Schmiedek, F., Huxhold, O., Röcke, C., Smith, J., & Lindenberger, U. (2008). Working memory plasticity in old age: practice gain, transfer, and maintenance. Psychology and Aging, 23(4), 731–742.

S. 37: Tiffin, J., & Asher, E. J. (1948). The Purdue Pegboard: norms and studies of reliability and validity. Journal of Applied Psychology, 32(3), 234–247.

S. 39: Voelpel, S., & Fischer, A. (2015). Mentale, emotionale und körperliche Fitness – Wie man dauerhaft leistungsfähig bleibt. Erlangen: Publicis Publishing.

S. 43: Wegge et al., (2012). What makes age diverse teams effective? Results from a six-year research program. Work: A Journal of Prevention, Assessment, & Rehabilitation, 41, S. 5145–5151.

S. 44: (angelehnt an) Klaffke, M. (Hrsg.) (2014). Generationen-Management – Konzepte, Instrumente, Good-Practice-Ansätze. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

S. 45: Welcher Teamtyp bist du? / Fragebogen aus Kellner, H. (1997). Die Teamlüge – Von der Kunst, den eigenen Weg zu gehen. Frankfurt am Main: Eichborn.

S. 50: Abbildung: Altersstruktur der Bevölkerung in Deutschland, 1950–2060. Variante 2 aus Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (2015). 13. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung. Online verfügbar unter: www.demografie-portal.de.

Herausgeber

Mercedes-Benz Bremen
Ein Werk der Daimler AG
28190 Bremen

Redaktion

Gesamtleitung:
Heino Niederhausen,
Daimler AG / Werk Bremen
Projektleitung:
Sylvia Hütte-Ritterbusch,
Daimler AG / Werk Bremen

Gestaltung

GfG/Gruppe für Gestaltung

Pressekontakt EY ALTER
c/o textpr+ im Auftrag der Daimler AG
Telefon: 0421.5 65 17-23/-24
E-Mail: presse@eyalter.com
www.eyalter.com

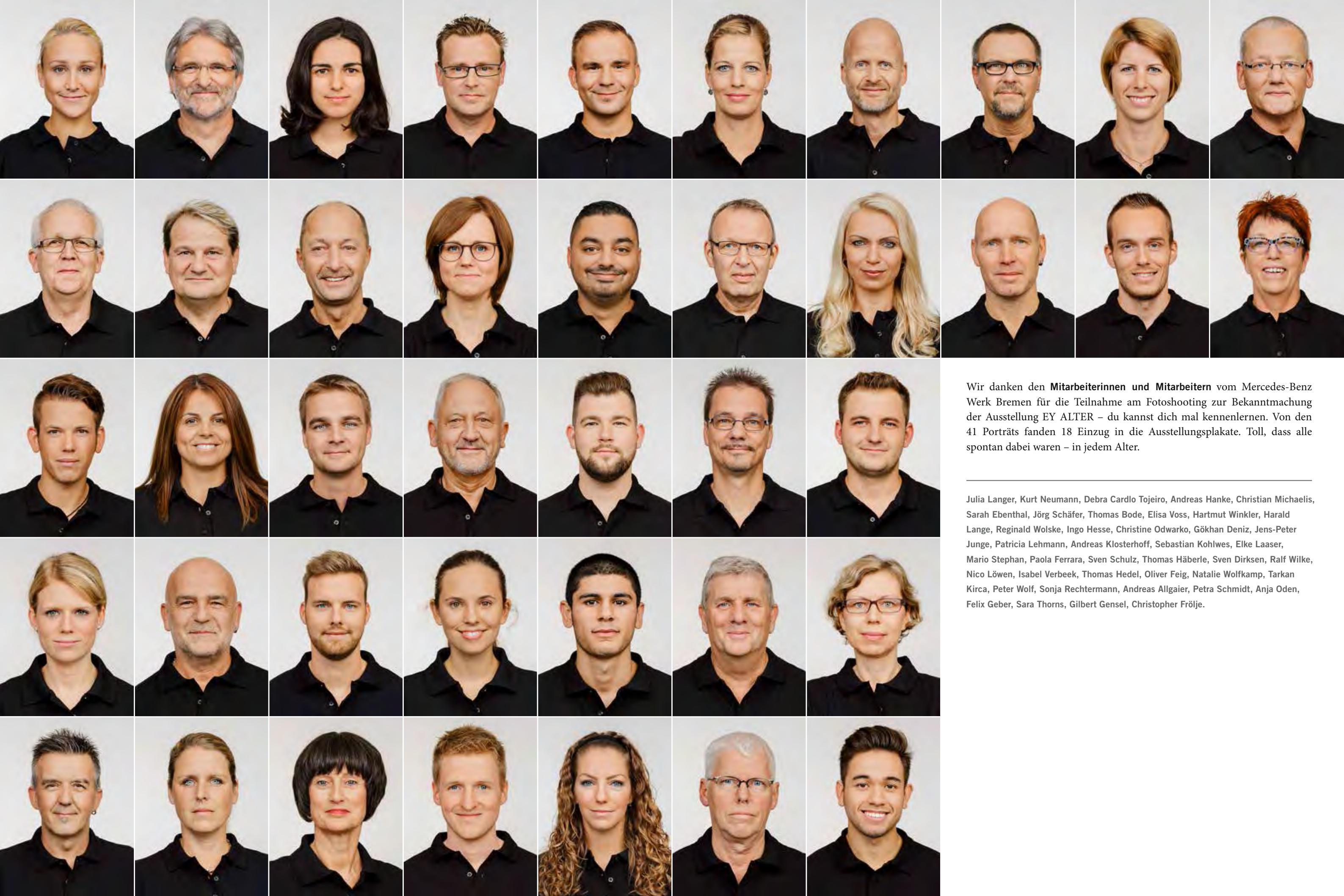
Fotografie

Titel / Umschlag / S. 9: ©Thomas Kleiner / GfG.
S. 7: ©Oliver Schwarz. *S. 10:* ©Gerhard Schulz
S. 16/17: ©iStockphoto. *S. 24/25:* ©Neil Smith.
S. 26: ©picture alliance, ©gettyimages.
S. 34/35: fotolia/©Matthias Ott. *S. 36:* fotolia/©corbis_fancy. *S. 40/41:* ©picture alliance.
S. 48/49: ©iStockphoto. *S. 52–65:* ©Die Unternehmen und Institutionen. *S. 56:* ©Universum® Bremen. *S. 58–65:* ©Die Beitraggeber. *S. 66–69:* ©GfG/Gruppe für Gestaltung. *S. 70:* ©Thomas Kleiner, Claudia Raband / GfG, ©Michael Feser / Archimedes Exhibitions.

Druck

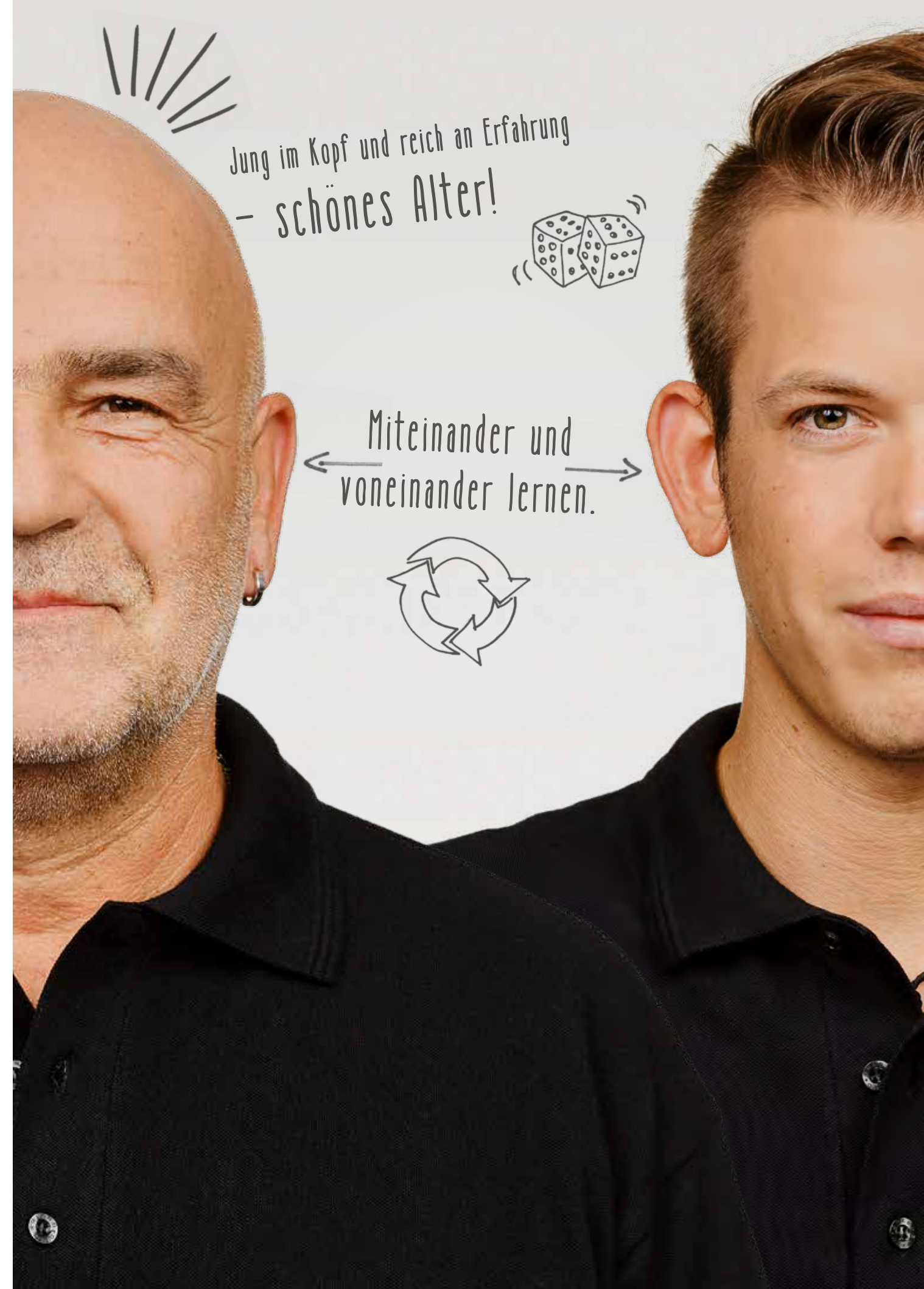
Druckerei Girzig+Gottschalk GmbH, Bremen

Stand: Oktober 2015



Wir danken den **Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern** vom Mercedes-Benz Werk Bremen für die Teilnahme am Fotoshooting zur Bekanntmachung der Ausstellung EY ALTER – du kannst dich mal kennenlernen. Von den 41 Porträts fanden 18 Einzug in die Ausstellungsplakate. Toll, dass alle spontan dabei waren – in jedem Alter.

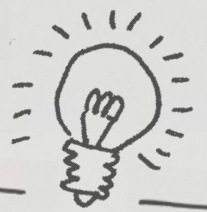
Julia Langer, Kurt Neumann, Debra Cardlo Tojeiro, Andreas Hanke, Christian Michaelis, Sarah Ebenthal, Jörg Schäfer, Thomas Bode, Elisa Voss, Hartmut Winkler, Harald Lange, Reginald Wolske, Ingo Hesse, Christine Odwarko, Gökhan Deniz, Jens-Peter Junge, Patricia Lehmann, Andreas Klosterhoff, Sebastian Kohlwes, Elke Laaser, Mario Stephan, Paola Ferrara, Sven Schulz, Thomas Häberle, Sven Dirksen, Ralf Wilke, Nico Löwen, Isabel Verbeek, Thomas Hedel, Oliver Feig, Natalie Wolfkamp, Tarkan Kirca, Peter Wolf, Sonja Rechtermann, Andreas Allgaier, Petra Schmidt, Anja Oden, Felix Geber, Sara Thorns, Gilbert Gensel, Christopher Frölje.





Wir lernen
voneinander!

WIN



WIN

In unserem Team
geht nur
jung mit alt.



Eine Idee von



Mercedes-Benz

Partner der Ausstellung



JACOBS
UNIVERSITY

Unterstützt von

