
Tätigkeitsbericht
der Marie-Luise und Ernst Becker Stiftung
Januar 2009 – Dezember 2009

www.becker-stiftung.de

Ausgangslage

Die Marie-Luise und Ernst Becker Stiftung ist im Frühjahr 2002 durch Ernst Becker ins Leben gerufen worden. Die zukünftige Tätigkeit der Marie-Luise und Ernst Becker Stiftung ist mit der Satzung vom 14.03.2002 festgelegt. Am 05.08.2002 erfolgte die offizielle Anerkennung der Marie-Luise und Ernst Becker Stiftung als „selbständige Stiftung des bürgerlichen Rechts“ durch die Bezirksregierung Köln. Am 26.08.2002 wurde die Gemeinnützigkeit vom Finanzamt Köln-Süd vorläufig anerkannt und am 14.04.2005 für die Jahre 2002 bis 2004 offiziell bestätigt. Im Berichtszeitraum ist Marie-Luise Becker, wohnhaft in Köln gemäß § 6 (1) der Stiftungssatzung als alleiniger Stiftungsvorstand bestellt.

Der Zweck der Stiftung laut § 2 (3) der Stiftungssatzung ist vorrangig die Förderung von Wissenschaft und Forschung. Dieser Zweck soll unmittelbar durch die Unterstützung solcher Forschung verwirklicht werden, die der Entwicklung von neuen Behandlungs- und Betreuungsmethoden bzw. Medikamenten und der Erforschung der Auswirkungen der Behandlungs- und Betreuungsmethoden besonders bei älteren Menschen dient.

Stiftungszweck

Die Lebensbedingungen älterer Menschen haben in den letzten Jahrzehnten erheblich an gesellschaftlicher Bedeutung gewonnen, nicht zuletzt durch den sich vollziehenden demographischen Wandel. Unsere Gesellschaft wird bei sinkenden Bevölkerungszahlen immer älter. Dies erfordert eine intensive Auseinandersetzung mit dem Thema "Alter" und "Altern", aber auch mit verschiedensten Anpassungsprozessen in nahezu allen Gesellschaftsbereichen. Laut Angaben des Statistischen Bundesamtes sind derzeit 25 Prozent der deutschen Bevölkerung über 60 Jahre alt: Hochrechnungen haben ergeben, dass im Jahr 2050 die Zahl derer, die über 60 Jahre alt sind, um weitere 10 Millionen steigen wird. Hauptursachen dieser Entwicklung sind zum einen die sinkenden Geburtenzahlen und zum anderen die stetig steigende Lebenserwartung. Während Frauen heute im Durchschnitt 80 Jahre und Männer 74 Jahre alt werden, lag die Lebenserwartung noch vor 100 Jahren bei durchschnittlich 45 Lebensjahren.

Dennoch weisen die noch relativ jungen Disziplinen Geriatrie und Gerontologie erheblichen Forschungsbedarf in den Bereichen Prävention und Rehabilitation auf. Insbesondere bei der Entwicklung vorbeugender Maßnahmen, gilt es die noch großen Erkenntnislücken zu schließen.

Die Marie-Luise und Ernst Becker Stiftung setzt sich deshalb dafür ein, dass Gesundheit und somit selbst bestimmtes und sinnerfülltes Leben im Alter so lange wie möglich erhalten bleiben kann. Aufgrund der gesellschaftlichen Brisanz und im Zuge des sich vollziehenden demographischen Wandels und der damit verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitswelt konzentriert sich die Stiftung vorerst auf die Phasen des späten Arbeitslebens und des so genannten dritten Lebensabschnittes.

Entwicklung

Langfristig soll durch die Stiftungsarbeit ein lebendiges Netzwerk rund um das Thema "Altern und Arbeit" entstehen, um den interdisziplinären Austausch zwischen Theorie und Praxis zu fördern und um das Thema weiter voranzubringen. In diesem Jahr hat bereits zum vierten Mal eine durch die Marie-Luise und Ernst Becker Stiftung organisierte und initiierte Fachtagung stattgefunden. Auch der mit 10.000 Euro dotierte Innovationspreis "Altern und Arbeit" konnte in 2009 erfolgreich zum zweiten Mal vergeben werden und somit die Bekanntheit der Stiftung in der Fachöffentlichkeit weiter ausbauen. Die Marie-Luise und Ernst Becker Stiftung hat sich nach fünf Jahren intensiver Stiftungsarbeit einen Namen in der Fachöffentlichkeit gemacht.

Die Entwicklung des Qualitätssiegels AGE CERT altersgerechte Personalentwicklung wurde im Berichtsjahr 2009 weitestgehend abgeschlossen. Der nächste Schritt ist die Vermarktung des Siegels und die Vergabe an interessierte Unternehmen.

Stiftungsinterne Aktivitäten

Die Aufgaben zur Erfüllung des Zwecks der Marie-Luise und Ernst Becker Stiftung machten es aus Sicht des alleinigen Stiftungsvorstandes Marie-Luise Becker erforderlich, den Stiftungsvorstand personell zu erweitern. Die beiden Töchter Dr. Ursula Becker und Dr. Petra Becker haben die Entwicklung der Stiftung seit ihrer Einrichtung verfolgt und sind mit allen Projekten zur Erfüllung des Stiftungszwecks vertraut. In der Bestimmung über die Zusammensetzung des Stiftungsvorstandes gemäß § 6 der Satzung vom 14.03.2002 ist bereits vorgesehen, dass die beiden Töchter unter den dort benannten Prämissen dem Stiftungsvorstand angehören sollen.

Mit Wirkung zum 01.01.2009 werden Dr. Ursula Becker und Dr. Petra Becker zu weiteren Mitgliedern des Vorstandes der Marie-Luise und Ernst Becker Stiftung berufen. Damit besteht der Stiftungsvorstand aus drei Personen.

Projekte

4. Stiftungstagung

01. und 02. Oktober 2009

"Gesundheit, Qualifikation und Motivation älterer Arbeitnehmer - messen und beeinflussen"

Ein großer Teil der Arbeit im Berichtsjahr bestand in der Organisation und Planung der 4. Tagung. Referenten wurden gewonnen, Teilnehmer akquiriert und ein interessantes Programm gestaltet. 120 Teilnehmer nahmen an der dritten Stiftungstagung teil.

Die vorangegangenen Tagungen haben gezeigt, dass wir bereits gutes Wissen dazu haben wie sich die Leistungsfähigkeit im Altersverlauf verändert und welche Möglichkeiten der Intervention es gibt.

Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und der damit verbundenen Alterung der Belegschaften wird es für Unternehmen immer wichtiger sich mit dem Erhalt und der Förderung der Arbeitsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über die gesamte Erwerbslaufbahn hinweg,

auseinanderzusetzen. Bei genauerer Betrachtung zeigt sich, dass sich die Risiken des demographischen Wandels für die Mitarbeiter unter die drei großen Überkategorien Gesundheitsrisiko, Motivationsrisiko und Qualifikationsrisiko subsumieren lassen. Die Ausprägung der beruflichen Leistungsfähigkeit im höheren Lebensalter ist maßgeblich von diesen Faktoren abhängig. Deshalb ist es für Unternehmen umso wichtiger an diesen Stellschrauben anzusetzen. Dies gewinnt nicht zuletzt dadurch an Bedeutung, dass Arbeitnehmer möglichst fit und motiviert bis zum 67. Lebensjahr arbeiten müssen. Nicht selten jedoch kommt es im Verlauf des Arbeitslebens zu Einschränkungen im Bereich der Gesundheit, der Motivation oder der Qualifikation. Die Frage, wie Unternehmen mögliche Einschränkungen und Veränderungen frühzeitig erkennen können und welche Maßnahmen der Intervention bzw. Trainingsmethoden geeignet sind, soll im Rahmen dieser Tagung beantwortet werden.

Die Tagung gliederte sich in die einzelnen Themenbereiche:

- "Neues aus der Praxis"
- Themenfeld "Gesundheit"
- Themenfeld "Qualifikation"
- Themenfeld "Motivation"

Insgesamt 18 Referenten haben in ihren interessanten Vorträgen die neuesten Erkenntnisse zu den oben genannten Themenstellungen

Im Rahmen der Tagung wurde in diesem Jahr auch wieder der mit 10.000 Euro dotierte Innovationspreis "Altern und Arbeit" an einen Nachwuchswissenschaftler vergeben. Dr. Anna Grube und Dr. Clemens Dubian teilten sich den Innovationspreis. Allen fünf Nominierten (näheres hierzu siehe "Innovationspreis" weiter unten) wurde die Möglichkeit gegeben ihre Arbeit im Rahmen der Tagung in einem Kurzvortrag vorzustellen. Dieser Input wurde vom Publikum sehr positiv aufgenommen.

Auch in diesem Jahr wurde die erfolgreiche Reihe unserer Tagungsdokumentation fortgeführt. Im Nachgang der Tagung haben uns viele positive Stellungnahmen zum Verlauf und zum

Inhalt der Veranstaltung erreicht, sodass wir darin bestätigt wurden, das Band einer breiten Öffentlichkeit über den Tag hinaus zur Verfügung zu stellen. Als Resultat ist in diesem Tagungsband das gesprochene Wort aller Vortragenden in der Reihenfolge des Tagungsprogrammes festgehalten. Die Broschüre kann als Download auf der Homepage oder als Druckversion kostenlos über die Becker Stiftung bezogen werden. Die Broschüre wurde in einer Auflage von 500 Stück produziert.

***Innovationspreis
"Altern und Arbeit 2009"***

Um auch den wissenschaftlichen Nachwuchs stärker in den Fokus der Stiftungsarbeit zu stellen, wurde beschlossen einen Innovationspreis "Altern und Arbeit", der 2008 erstmalig erfolgreich verliehen wurde, zu vergeben.

Die Ausschreibung richtet sich an Nachwuchswissenschaftler aus den unterschiedlichsten Fachbereichen. Hierzu gehören Arbeiten im Rahmen von Diplomarbeiten und Dissertationen oder sonstige wissenschaftliche Arbeiten und Projekte, die sich mit der physischen, psychischen und/oder kognitiven Leistungsfähigkeit und letztlich dem Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen. Der Preis ist mit Euro 10.000 dotiert. Die Bewerbungsfrist zum Einreichen der Beiträge lief bis zum 30. April 2009.

Hierfür wurden alle relevanten Forschungseinrichtungen (Universitäten, Fachhochschulen, Institute) angeschrieben und auf die Ausschreibung hingewiesen. Des Weiteren wurde die Information in allen bekannten Datenbanken zu Forschungspreisen und verschiedenen themenspezifischen Newslettern lanciert. Insgesamt haben sich 18 Nachwuchsforscher/innen aus den unterschiedlichsten Fachbereichen mit qualitativ sehr hochwertigen Arbeiten beworben. Nach ausgiebiger Sichtung der Bewerbungen schafften es fünf Arbeiten in den finalen Auswahlprozess.

Die Jury, besetzt durch Prof. Dr. Irene Daum, Prof. Dr. Andreas Weber, Prof. Dr. Frerich Frerichs, Prof. Dr. Ekkehart Frieling, Dr. Rainer Thiehoff und Dr. Petra Becker, traf sich am 10. September 2008 in den Räumlichkeiten der Stiftung um gemeinsam den Sieger zu bestimmen.

Die Arbeiten wurden anhand von vier festen Kriterien bewertet. Die geballte fachliche Kompetenz der Jury hat nicht spontan dazu geführt, dass wir eine/n Gewinner/in festlegen konnten. Das lag nicht am geringen Niveau der Arbeiten, eher gab es mehrere Bewerber, die diesen Preis verdient haben. Die Jury hat demnach beschlossen, dass der Preis 2009 zu gleichen Teilen an Dr. Anna Grube und Dr. Clemens Dubian geht.

Der eine Preis in Höhe von 5.000 Euro ging an Dr. Anna Grube mit Ihrer Dissertation "Alterseffekte auf die Bedeutung berufsbezogener Motive und Zielorientierung". Dr. Grube hat sich damit einem Thema gewidmet, das schon mehrfach im Zuge der Tagungen der Marie-Luise und Ernst Becker Stiftung als defizitär entwickelt angesehen wurde. In ihrer Arbeit versuchte Dr. Grube methodisch innovativ zu wirken und entwickelte Instrumentarien, die die Motivation tatsächlich erfassen können. In einer empirischen Erhebung wurde dies verifiziert.

Des Weiteren hat Dr. Clemens Dubian 5.000 Euro für seine Dissertation "Modellierung und Realisierung eines IT-Systems zur Verwaltung und Analyse industrieller Arbeitsplätze unter Einbeziehung von ergonomischen und gesundheitlichen Aspekten" erhalten. Hier hat der Jury imponiert, mit welcher Fachkenntnis ein eigentlich Fachfremder mit einem hohen Grad an Praxisrelevanz zu ganz konkreten Verbesserungen auf Unternehmensebene, bezogen auf den Einsatz von älteren und älter werdenden Arbeitnehmern gekommen ist. In seiner Arbeit hat Dr. Dubian auf die betriebliche Praxis bezogen, analysiert wie man Arbeitsplätze bewerten kann um daraus Instrumente zu entwickeln um im Sinne der Beschäftigten Arbeitsplatzgestaltung bzw. Arbeitsplatzwechsel zu ermöglichen.

***Entwicklung eines Qualitätssiegels zum Thema
"Altersgerechtes Management"***

Die Marie-Luise und Ernst Becker Stiftung fördert vor dem Hintergrund des demographischen Wandels die Entwicklung eines Qualitätssiegels „Altersgerechtes Management“ für Unternehmen und die Implementierung eines entsprechenden Zertifizierungsverfahrens auf betrieblicher Ebene. Ziel dieses Qualitätssiegels ist es dabei im besonderen, die jeweils verantwortlichen Akteure auf Arbeitgeber- und auf Arbeitnehmerseite in Betrieben und Verwaltungen für einen adäquaten Umgang mit älter werdenden Belegschaften zu sensibilisieren und die Entwicklung entsprechender personalpolitischer Konzepte und Instrumente anzuregen. Damit sollen die Beschäftigungschancen verbessert und Produktivitätspotentiale älterer Arbeitnehmer/innen freigelegt werden.

Baustein I: inhaltliche Gestaltung des Siegels

Die inhaltliche Ausgestaltung des Siegels ist in Ende 2008 abgeschlossen wurden.

Baustein II: Entwicklung eines anwendbaren Testierungsprozesses i.e.S.

Im Juni 2008 wurde für diesen Entwicklungsbaustein das Institut für Qualitätssicherung in Rehabilitation und Prävention an der Deutschen Sporthochschule Köln (IQPR) beauftragt. Die Aufgaben des IQPR bestehen darin, den Vergabeprozess zu definieren (Selbstcheck, Visitation), die Bewertungskriterien zu bestimmen (Erfüllungsgrad und Richtlinien), die Praxistauglichkeit zu gewährleisten und erste Piloten in Unternehmen durchzuführen. Der Prozess wurde in folgenden fünf Unternehmen/Organisationen erfolgreich pilotiert:

- H. Schalm GmbH, Mönchengladbach, 14. Dezember 2009
- Kreisverwaltung Recklinghausen, 12. Dezember 2009
- HERING GmbH & Co. KG, Burbach, 10. November 2009
- HUF HAUS GmbH & Co. KG, Hartenfels/Ww., 19. Oktober 2009
- DATEV eG, Nürnberg, 19. Oktober 2009

Baustein III: Entwicklung einer Kommunikationsstrategie und eines Logos

Vor dem Hintergrund des noch schwachen Bewusstseins und fehlender Akzeptanz für das Thema altersgerechtes Personalmanagement muss ein Konzept zur erfolgreichen Einführung des Siegels entwickelt werden. Dazu gehört die genaue Analyse der Zielgruppen mit ihren jeweiligen Kommunikationsbedürfnissen, die Definition von Kommunikationszielen, wie auch die Sichtung bereits vorhandener Initiativen in diesem Bereich. Die zentrale Fragestellung lautet: Wie muss ein Siegel aussehen, das in der Presse und Öffentlichkeitsarbeit, bei Arbeitnehmern und Unternehmen Bestand hat? Welche sind die mögliche Aussagen und Denkansätze für ein solches Siegel? Im Kommunikationskonzept werden die einzelnen Schritte für die Markteinführung definiert und in einem Maßnahmenkatalog in eine zeitliche Reihenfolge gebracht.

Für das Siegel muss ein Name und eine Gestaltung entwickelt werden, die Akzeptanz in den Zielgruppen bekommt. Darin eingeschlossen sind Überlegungen zum Wording, wie z.B. ein beschreibender Untertitel, Slogan, Kurzprofil, welche in allen Bereichen auf Verständnis und Akzeptanz treffen.

In einem ersten Schritt werden die entwickelten Siegelgestaltungen beispielhaft in verschiedenen medialen Umfeldern dargestellt (Briefkopf, PR-Material, Internet, Personalanzeigen etc.). Nach Abstimmung erfolgt die Umsetzung in die geplanten Kommunikationsmaßnahmen.

Mit der Entwicklung eines Markennamens und damit verbunden eines Markenauftritts wurde im Frühjahr 2009 die Kölner Werbeagentur CCCP GmbH aus Köln beauftragt. Gemeinsam mit der Agentur wurde folgendes Logo entwickelt:



Ebenfalls hat die Agentur einen Basisflyer für AGE CERT entwickelt.

Realisierung einer Förderung aus Mitteln der BAUA

"Entwicklung eines Vermarktungs- und Organisationskonzeptes zu AGE CERT"

Im Rahmen eines Projektantrages konnte für die Weiterentwicklung von AGE CERT eine Anteilsfinanzierung in Höhe von 72.768,50 Euro realisiert werden. Hiermit werden 70 Prozent der anfallenden Kosten durch Mittel der Initiative Neue Qualität der Arbeit (angegliedert an die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin) finanziert.

Die Arbeitsziele, des eingereichten Projektes lassen sich in drei große Teilbereiche gliedern:

- Entwicklung eines Konzeptes zur organisatorischen Umsetzung von AGE CERT
- Erstellung eines Konzeptes für eine internetbasierte Kommunikationsplattform und begleitende Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zu AGE CERT
- Erstellung eines Schulungskonzeptes für die Visitatoren von AGE CERT

Das Projekt begann am 01. Oktober 2009 und wird am 31. Januar 2010 enden.

Veröffentlichung der Auftragstudie "Ökonomische Effekte des Age-Managements"

Ogleich die demografische Entwicklung unaufhaltsam ist und rasches Handeln auf betrieblicher Seite erfordert, finden Maßnahmen zum altersgerechten Management derzeit noch keine ausreichende Akzeptanz und Umsetzung in Unternehmen. Da die Vermutung nahe liegt, dass dies nicht zuletzt durch eine bislang stark qualitativ ausgerichtete Nutzendebatte begründet ist, erscheint es unerlässlich, nach Wegen zu suchen, um die Wertschöpfung im Zusammenhang von Age Management zu thematisieren und auch den Nutzen auf Hard-Fact-Basis stärker quantifizierbar zu machen. Um hier neue Erkenntnisse zu erlangen, wurde im Juli 2008 Frau Prof. Jutta Rump vom Institut für Employability der Fachhochschule Ludwighafen mit einer Studie zum Thema "Ökonomische Effekte des Age Managements" beauftragt. Für diese Arbeit wird ein Zeitraum von

7 Monaten vereinbart. Die gleichnamige Studie wurde im Juli 2009 im Verlag Wissen & Praxis veröffentlicht. Das Buch ist über den Buchhandel zu beziehen.

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Um eine breite Fachöffentlichkeit anzusprechen wurden vor der Tagung und im Nachgang Pressemitteilungen an einen breiten Verteiler versendet. Somit sollte sichergestellt werden, dass ein breites Publikum auf die Tagung und somit die Arbeit der Stiftung aufmerksam wird. Es ist gelungen die Ankündigung der Tagung in allen großen Datenbanken zu Fachtagungen zu veröffentlichen. Im Nachgang der Tagung und der damit verbundenen Verleihung des Innovationspreises "Altern und Arbeit" 2009 erschienen Artikel in verschiedenen Medien.

Im Rahmen der Ausschreibung des Innovationspreises 2009 ist es gelungen, die Informationen hierfür in allen relevanten Datenbank und Ausschreibungsportalen zu lancieren.

Pressemitteilungen:

- 10. Oktober 2009, Pressemitteilung "And the winner is..." - Innovationspreis 2009
- 09. Oktober 2009, Pressemitteilung "Sind ältere Arbeitnehmer anders?" - Zusammenfassung der 4. Tagung der Marie-Luise und Ernst Becker Stiftung
- 21. August 2009, Pressemitteilung "Neuerscheinung: Ökonomische Effekte des Age Managements" - Fachbuch zur gleichnamigen Studie des Instituts für Beschäftigung und Employability (IBE)
- 06. August 2009, Pressemitteilung "Ältere Arbeitnehmer: Schwächen frühzeitig erkennen und Potenzial bewahren" - Ankündigung der 4. Tagung
- 12. März 2009, Pressemitteilung "Innovationspreis "Altern und Arbeit" 2009: Bewerbungsfrist läuft noch bis Ende April"

Artikel sind u.a. in folgenden Medien erschienen:

- IfaA Newsletter, 03/2009
- www.age-management.net, Hinweis zur 4. Tagung, August 2009

- www.openpr.de, "Sind ältere Arbeitnehmer anders?", 13.10.09
- Personalführung, "Gesundheit, Qualifikation und Motivation älterer Arbeitnehmer: Führung ist der entscheidende Hebel", Ausgabe 12/2009

Webseite

Im Oktober 2005 ging die Website der Marie-Luise und Ernst Becker Stiftung offiziell ans Netz. Die Anzahl der einzelnen Artikel hat seither stetig zugenommen, so dass die Nutzer immer mehr nützliche Informationen finden konnten. Die Anzahl der Zugriffe pro Monat ist von Dezember 2005 bis Dezember 2008 von 3488 Zugriffen auf 30867 Zugriffe gestiegen.

Inzwischen finden interessierte Nutzer auf der Homepage der Stiftung eine Reihe interessanter Vorträge zum Download, die Tagungsbänder aller vier Stiftungstagungen, Informationen zum Qualitätssiegel, eine stetig aktualisierte Linkliste, aktuelle Pressebeiträge und aktuelle News zum Stiftungsthema. Ergänzt wurde die Webseite 2008 um einen Veranstaltungskalender "Altern und Arbeit", der alle Veranstaltungen (Messen, Fachtagungen, Workshops) zum Thema erfasst. Ziel ist es die Website langfristig weiter als Fachportal auszubauen.

Im Rahmen des Förderprojektes wurde im Berichtsjahr begonnen eine eigenständige Webseite für das AGE CERT Qualitätssiegel zu konzipieren. Die Domain www.age-cert.de wurde hierfür bereits reserviert.

Anfang November 2009 ist die Marie-Luise und Ernst Becker Stiftung mit einem eigenen Blog (www.blog-becker-stiftung.de) an den Start gegangen. Hier werden tagesaktuell Meldung rund um das Thema Alter und Arbeit aus Wissenschaft und Praxis gebloggt.

Impressum

Herausgeber

Marie-Luise und Ernst Becker Stiftung

www.becker-stiftung.de

Februar 2010

Kontakt

Dipl. Betriebsw. (FH) Susann Kocura

Marie-Luise und Ernst Becker Stiftung

Parkstraße 10

50968 Köln

Tel.: +49 (0) 2 21 – 93 46 47 28

Fax: +49 (0) 2 21 – 93 46 47 30

skocura@becker-stiftung.de