

Forum ZH vom 1.3.2021

## Kompetenzen ins Licht gesetzt

16 Teilnehmende gem. Präsenzliste.  
ZOOM-Veranstaltung

### Einleitung Vera Uetz:

Der Fachbereich Gerontopraxis hat sich in den letzten Jahren mit der Frage befasst, ob ein Berufsbild und eine anerkannte Berufsbezeichnung für die (angewandte) Gerontologie denkbar wären. Man musste einsehen, dass ein Anerkennungsprozess für ein Berufsbild die Kräfte des Fachbereiches bei weitem übersteigen. Aber das bestehende, anerkannte Kompetenzprofil bekannter zu machen und die Kompetenzen der im Bereich der angewandten Gerontologie arbeitenden Personen darstellen, können Aufgaben des Fachbereiches sein. Daraus wurde ein Fünfjahresziel des Fachbereiches abgeleitet. Heute soll mit den Forumsteilnehmenden dazu nach Möglichkeiten gesucht werden. Die Diskussion wird in drei Untergruppen geführt.

### Rückmeldungen aus den Gruppen

- Es gibt mehrere Weiterbildungen in Gerontologie. Inzwischen sind einige Angebote wieder geschlossen worden.
- Die Arbeitsrealitäten der angewandten Gerontologinnen und Gerontologen sind sehr vielfältig (Umfrage des Fachbereiches 2019).
- Dasselbe gilt für die Motive, die Personen dazu führen, eine entsprechende Weiterbildung zu absolvieren. Man hat den Eindruck, dass Studierende anfänglich an einem bestimmten Aspekt der Gerontologie Interesse haben, in der Ausbildung dann auf die Vielfalt der Aspekte stossen und sich dann mit der Zeit wieder auf einen bestimmten Bereich ausrichten, für den sie sich begeistern können und eventuell eine Erweiterung der beruflichen Perspektiven ausdenken.
- Gerontologie ist stark interdisziplinär und als Querschnittsdisziplin zu betrachten. Fachpersonen aus unterschiedlichen Disziplinen finden darin die Möglichkeit, das Alter und das Älterwerden aus immer wieder neuen Perspektiven kennen zu lernen und zu reflektieren. Es entspricht offenbar der Realität, dass dies in den meisten Fällen im angestammten Beruf erfolgt. Daraus kann man ableiten, dass es eine der Aufgaben von Gerontologie CH sein sollte, den in unterschiedlichen Berufen tätigen Personen nützliche und stimulierende Fortbildungsangebote anzubieten (lebenslange Fortbildung).
- Gerontologie ist für Arbeitgebende und HR-Verantwortliche kein Begriff. Die Mitarbeitenden werden auf Grund ihrer Qualifikation und Erfahrung im angestammten Beruf ausgewählt, eingesetzt und honoriert. Ein CAS oder MAS in «Gerontologie» ist bei keiner Stellenbesetzung entscheidend und gilt als mehr oder weniger bekannte, fakultative Zusatzausbildung.
- Damit ist «gerontologisches Wissen» keine matschentscheidende Kompetenz oder notwendige Qualifikation. Symptomatisch ist, dass nicht einmal Pro Senectute Schweiz Wert darauf legt. Symptomatisch ist auch, dass nach dem beruflichen Rücktritt der ersten Garde Hochschuldozent/innen mit starkem gerontologischem Charisma, ein Vakuum besteht: Wer wird öffentlich wahrgenommen nach dem Rücktritt vom Perrig-Chiello, Höpflinger, Kalbermatten? Warum haben sie an ihren Instituten keine Nachfolger/innen bewirken können?
- Die Bezeichnung «Gerontologie» ist wenig greifbar. «Fachperson für das Alter» würde besser verstanden.
- «Gerontologie» ist eine subtile Disziplin. Sie fliesst leise und konstant in eine angestammte Arbeit ein.

- «Gerontologie» ist keine Revolution. Keine Organisation, keine Stelle verändert sich entscheidend und von aussen wahrnehmbar, nachdem jemand, und sei es auch eine Leitungsperson, eine gerontologische Weiterbildung angeschlossen hat.
- «Das Alter» ist jetzt erfunden. Vor 20 oder 30 Jahre war das anders, da musste man gegen banale Vorstellungen oder das «Fehlen von Vorstellungen» zum Altern und dem Alter in der Gesellschaft ankämpfen. Da das Alter nun in der gesellschaftlichen, wirtschaftlichen, fachlichen, privaten und politischen Diskussion angekommen ist, ist der Gerontologie das «wissens-Alleinstellungsmerkmal» abhandengekommen.
- Die heutige Gerontologie müsste nun wieder 20 Jahre voraus denken und die nächste Entwicklungsphase lancieren.
- Eine Weiterbildung in Gerontologie lohnt sich salär- und karrieremässig nur in seltenen Fällen. Ein Kompetenzmarketing wäre sehr erwünscht.
- Das Institut Alter in Bern versucht diesen Weg über die Publikation von Portraits von Absolvierenden. Sie zeigen die Breite der Einsatzmöglichkeiten gerontologischer Kompetenz auf.
- Der Wert von gerontologischer Kompetenz kann auch unter dem Aspekt gesehen werden, in einem bestimmten Berufsfeld Fehler zu verhindern. Wird eine (Neu-) Ausrichtung einer Dienstleistung oder eines Produktes auf solider Basis aufgebaut, können Fehler (falsches Altersbild, fehlende Partizipation, falsche Annahmen usw.) vermieden werden. Damit spart man in wirtschaftlichen Kontexten Geld, in politischen Bereichen verbessert man das Renommee und in sozialen Kontexten werden Unzufriedenheiten und Missachtung verhindert.

Stefan Spring