

2022

IN DIESER AUSGABE

Seite 3

Wie kann das betriebliche Kompetenzmanagement älterer Mitarbeiter*innen in digitalisierten Lernumwelten gelingen?

Seite 6

Neuerscheinungen in der Buchreihe
Vechtaer Beiträge zur
Gerontologie

Seite 8

Ausblick auf die kommenden
Veranstaltungen des Instituts

Seite 8

Rückblick auf die Jahrestagung 2023
und das Graduiertenkolloquium

Seite 9

Impressum

ERGEBNISSE AKTUELLER FORSCHUNG

DER WISSENSCHAFTLICHE BEITRAG AUF DEN SEITEN 2 BIS 4



© Foto: Jens Liebchen/DZA

Prof. Dr. Andrea Teti

Inwiefern kann das betriebliche Kompetenzmanagement älterer Mitarbeiter*innen in digitalisierten Lern-Umwelten gelingen? Der Beitrag des vorliegenden Newsletters beschäftigt sich mit dieser Frage. Dr.in Laura Naegele konnte erfolgreich zur Eruiierung dieses Themas eine eigene Nachwuchsgruppe ins Leben rufen. Diese arbeitet am Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in Bonn, in Kooperation mit dem Institut für Gerontologie (IfG) der Universität Vechta. Mehr dazu von Seite 3 bis 5 dieser Ausgabe.



© Foto: Universität Vechta

In dieser Ausgabe vom Newsletter danken wir Frau Prof. Dr. Gabriele Nellissen für Ihre langjährige Unterstützung des Instituts für Gerontologie IfG. Sie war über 35 Jahren Professorin für Recht der Sozialen Dienstleistungen zunächst an der Katholischen Fachhochschule Norddeutschland und dann (seit 2005) an der Hochschule und an der Universität Vechta tätig. Ab 2019 übernahm Prof.in Nellissen die stellvertretende Leitung des Institutes für Gerontologie.

In ihre Fußstapfen tritt nun die neue stellvertretende Institutsdirektorin, Frau Prof. Dr. Maria Pavlova. Sie ist seit 2016 Leiterin des Fachgebiets Psychologische Gerontologie an der Universität Vechta und Gründungsmitglied des Instituts für Gerontologie nach seiner Neugründung im Jahr 2017.

Und nun in eigener Sache: Ich freue mich, Ihnen meine Berufung in die Kommission des 9. Altersberichts der Bundesregierung zu verkünden, die im Juli 2022 erfolgte.

Eine wichtige Funktion der Altenberichterstattung der Bundesregierung ist es, Impulse zu geben, um politische sowie fachliche Debatten zu den Themen der Altersberichte anzuregen. Für das Institut für Gerontologie der Universität Vechta bedeute dies die Anerkennung der Bedeutsamkeit und Sichtbarkeit der gerontologischen Forschung auf Bundesebene.

Auf dem nebenstehenden Foto die Übergabe der Berufungsurkunde durch die Familienministerin Lisa Paus, unten die Mitglieder der bundesweiten Expertenkommission sowie eine Auflistung der Themen der vergangenen Altersberichte Deutschlands.



© Foto: Jens Liebchen/DZA

Ich wünsche Ihnen Gewinn und Freude bei der Lektüre der aktuellen Ausgabe.

Andrea Teti

Prof. Dr. Andrea Teti



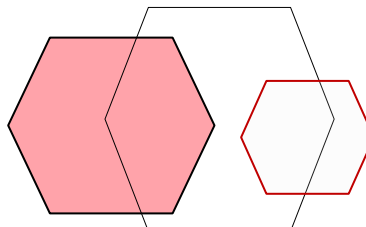
© Foto: Jens Liebchen/DZA

Lisa Paus und die Mitglieder der Neunten Altersberichtscommission

Prof.in Dr.in Martina Brandt (Vorsitzende), TU-Dortmund
 Prof. Dr. Antonio Brettschneider, Fachhochschule Köln
 Prof.in Dr.in Eva-Marie Kessler, Medical School Berlin
 Prof.in Dr.in Susanne Kümpers, Hochschule Fulda
 Prof.in Dr.in Sonia Lippke, Jacobs University Bremen
 Prof. Dr. Ralf Lottmann, Hochschule Magdeburg-Stendal
 Prof. Dr. Klaus Rothermund, Universität Jena
 Prof.in Dr.in Liane Schenk, Charité Berlin
 Prof. Dr. Clemens Tesch-Römer, Direktor des DZA
 Prof. Dr. Andrea Teti, Universität Vechta
 Prof.in Dr.in Dr.in Hürrem Tezcan-Güntekin, Alice Salomon HS Berlin

Bislang erschienene Altersberichte

- 2020: Achter Altersbericht „Ältere Menschen und Digitalisierung“
- 2016: Siebter Altenbericht „Sorge und Mitverantwortung in der Kommune - Aufbau und Sicherung zukunftsfähiger Gemeinschaften“
- 2010: Sechster Altenbericht „Altersbilder in der Gesellschaft“
- 2006: Fünfter Altenbericht „Potenziale des Alters in Wirtschaft und Gesellschaft - Der Beitrag älterer Menschen zum Zusammenhalt der Generationen“
- 2002: Vierter Altenbericht „Risiken, Lebensqualität und Versorgung Hochaltriger - unter besonderer Berücksichtigung demenzieller Erkrankungen“
- 2001: Dritter Altenbericht „Alter und Gesellschaft“
- 1998: Zweiter Altenbericht „Wohnen im Alter“
- 1993: Erster Altenbericht „Lebenssituation älterer Menschen“



WIE KANN DAS BETRIEBLICHE KOMPETENZMANAGEMENT ÄLTERER MITARBEITER*INNEN IN DIGITALISIERTEN LERN-UMWELTEN GELINGEN?

DIE VOM BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG GEFÖRDERTE NACHWUCHS-GRUPPE „BEKOMING DIGITAL“, UNTER LEITUNG VON DR.IN LAURA NAEGELE, NIMMT IHRE ARBEIT AUF UND VERSTÄRKT DIE FORSCHUNGSKOOPERATIONEN AM INSTITUT FÜR GERONTOLOGIE (IFG). *Laura Naegele*



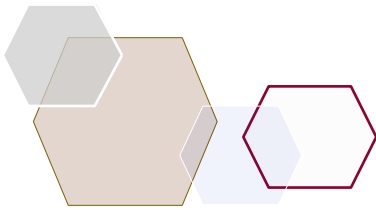
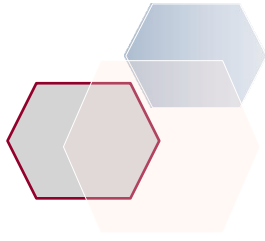
„Die Arbeitswelt der Zukunft wird anders als heute sein“, so heißt es in der Einleitung des Weißbuchs „Arbeit 4.0“¹. Dahinter liegt die Annahme, dass Arbeitsmärkte sich auf Grund von Megatrends wie der Digitalisierung und der demografischen Alterung in einem beschleunigten Wandel befinden, was Betriebe zukünftig vor große

Herausforderungen stellen wird. So wird es darum gehen, in digitalisierten Arbeitswelten auf gewandelte oder gänzlich neue Kompetenzanforderungen zu reagieren, mit gleichzeitig schrumpfenden und im Durchschnitt immer älter werdenden Belegschaften. Berechnungen des Statistischen Bundesamts zeigen, dass das Erwerbspersonenpotential von 43,6 im Jahr 2019 auf 33,3 Millionen im Jahr 2060 sinken wird und als Folge dessen bereits im Jahr 2030 mehr Personen im Alter von 64-74 Jahren als unter 20-Jährige am Erwerbsleben teilnehmen werden. Obwohl die in den Diskursen um „Digitale Ökonomie“, „Industrie 4.0“ oder auch „Arbeit 4.0“ prophezeite durchdigitalisierte Arbeitswelt der Zukunft bisher erst in einigen wenigen Betrieben bzw. Sektoren Realität geworden ist, ist die steigende Bedeutung digitaler Arbeitsweisen nicht von der Hand zu weisen: „Die Digitalisierung wird schnell und grundlegend bekannte Muster unserer Erwerbsarbeit verändern“ subsumiert die im Jahr 2016 eingesetzte Kommission „Arbeit der Zukunft“.

Als Antwort darauf, wie den Herausforderungen dieser Arbeitswelt der Zukunft zu begegnen sei, wird häufig die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens im Rahmen betrieblicher Kompetenzentwicklungsstrukturen betont, um Mitarbeiter*innen an die Kompetenzanforderungen von morgen heranzuführen. Dabei zeigt sich, dass Lernen und Kompetenzentwicklung inzwischen selbst Teil zunehmend digitalisierter Arbeitswelten geworden sind und zwar im doppelten Sinne: Zum einen findet die Ausbildung der „digital literacy“ bzw. der „digitalen Kompetenzen“ von Mitarbeiter*innen verstärkt ihren Weg in die Lehrpläne des betrieblichen Kompetenzmanagements, andererseits werden auch die Lernsettings zunehmend in den virtuellen Raum verlegt.



¹ Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2017). Weißbuch „Arbeit 4.0“. Abteilung Grundsatzfragen des Sozialstaats, der Arbeitswelt und der sozialen Marktwirtschaft. Berlin. Online: https://www.denkfabrik-bmas.de/fileadmin/Downloads/Publikationen/weissbuch_barrierefrei.pdf (Zugriff 01.11.2021)



HOMPAGE

Nachwuchsgruppe beim BIBB:

<https://www.bibb.de/de/160769.php>

HOMPAGE

Dr.in Laura Naegele:

<http://www.lauranaegele.net/>

KONTAKT

Dr.in Laura Naegele

Nachwuchsgruppenleiterin

„BekomIng Digital“

ADRESSE

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Robert-Schuhman-Platz 3

53175 Bonn

T +49 (0) 228 107 1802

laura.naegele@bibb.de

ADRESSE

Universität Vechta

Institut für Gerontologie (IfG)

Driverstraße 22

49377 Vechta

T +49 (0) 4441 15 657

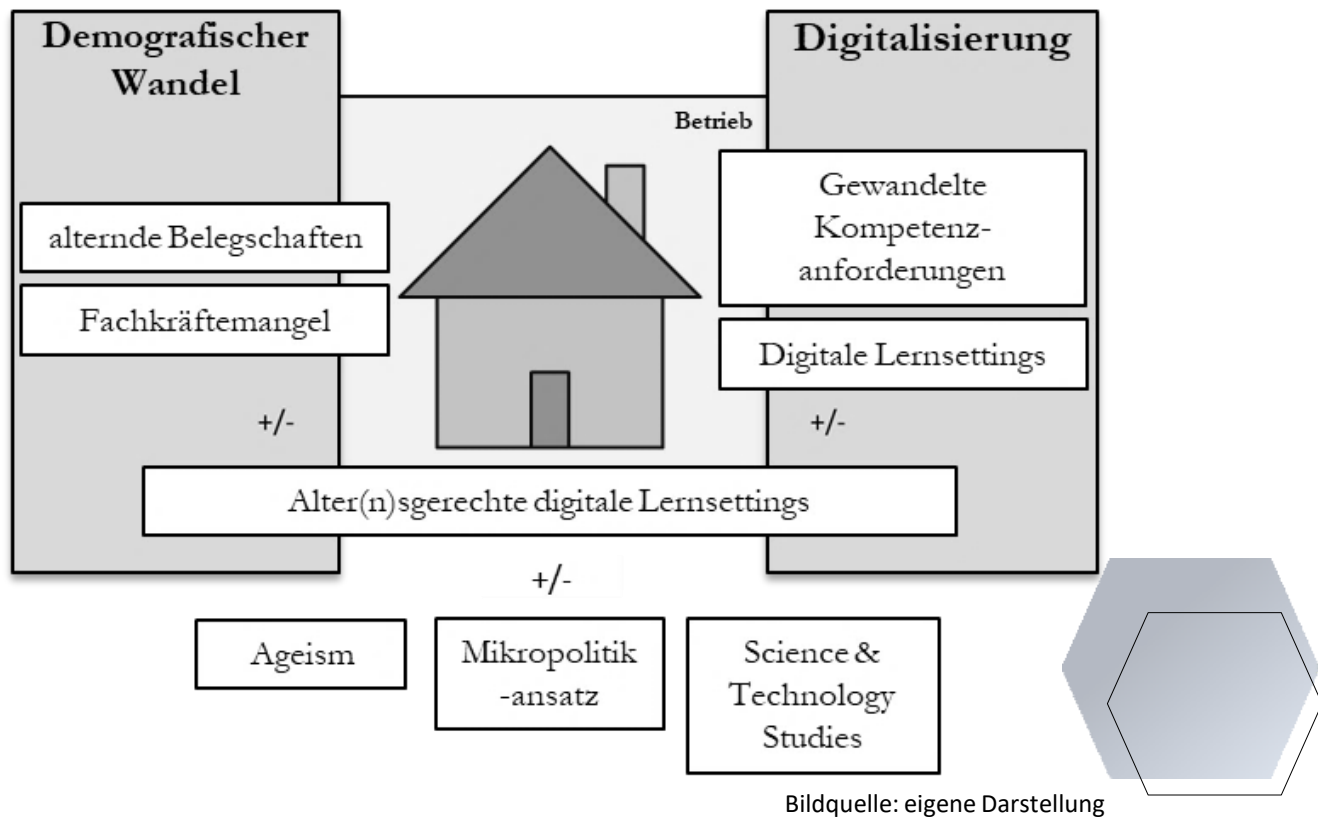
laura.naegele@uni-vechta.de

Die Chancen, die in diesen neuen Lernformaten liegen, werden bereits seit geraumer Zeit diskutiert und zunehmend auch politisch gefördert: Hier zu nennen sind beispielsweise die Anfang 2021 seitens des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) gestartete „Initiative Digitale Bildung“, welche das Ziel hat, Prototypen einer digitalen Nationalen Bildungsplattform zu entwickeln, oder der gerade erst neu aufgelegte s.g. „Digital Education Plan“ auf EU-Ebene, mit dem die Europäische Kommission sich explizit für die Erschließung und den Ausbau digitaler Lern- und Trainingsmöglichkeiten in ihren Mitgliedsstaaten ausspricht.

Dazu ist zunächst festzuhalten, dass der zukünftige Fachkräftebedarf nicht allein über Nachwuchsrekrutierung zu decken sein wird, darin sind sich Vertreter*innen aus Forschung, Politik und Wirtschaft einig. Vor diesem Hintergrund avancieren ältere Mitarbeiter*innen zu einer immer wichtiger werdenden Personalressource, deren Erwerbsverläufe es in zunehmend digitalisierten Arbeitswelten zu verlängern gilt. Unmittelbar verbunden damit ist die Notwendigkeit, bessere Bedingungen für das „Altern im Arbeitsleben“ zu schaffen, was neben Maßnahmen der Gesundheitsprävention die Etablierung eines lebensverlaufsbezogenen und alter(n)sgerechten betrieblichen Kompetenzmanagements notwendig macht. Denn nur mit Mitarbeiter*innen, die ihre Kompetenzen ein Berufsleben lang, d.h. auch bis in die späten Berufsphasen hinein, an wechselnde Herausforderungen anpassen können, können Betriebe in Zukunft weiterhin erfolgreich sein. Diese Kompetenzentwicklung wird zunehmend auch im digitalen Raum stattfinden, was Fragen nach der Zielgruppenorientierung entsprechender Maßnahmen aufwirft: So zeigen erste Studien, dass die bis dato implementierten digitalen Kompetenzentwicklungsmaßnahmen von den Betrieben als „nicht geeignet“ für Ältere beschrieben werden. Dies ist besorgniserregend, gerade auch weil das durch die Corona-Pandemie bedingte „physical distancing“ für viele (ältere) Beschäftigte nicht nur das Arbeiten aus dem Homeoffice zur neuen Normalität gemacht hat, sondern auch das Lernen in digitalen Lernsettings. Da es inzwischen wissenschaftlicher Konsens ist, dass Ältere nicht schlechter lernen als ihre jüngeren Kolleg*innen sondern lediglich anders, gilt es zu untersuchen, wie geeignete bzw. alter(n)sgerechte digitale Lernsettings aussehen müssen, um den besonderen Lernbedürfnissen älterer Mitarbeiter*innen gerecht zu werden. Auch stellt sich die Frage, ob wissenschaftlich gut belegte Kompetenzentwicklungshemmnisse für Ältere, beispielsweise altersdiskriminierende Vorstellungen („Ageism“), über deren Lernbereitschaft oder deren Kompetenzen im Umgang mit digitalen Medien, ihren Weg auch in digitale Lernsettings finden.

Die Nachwuchsgruppe möchte sich diesen Fragestellungen mit einem innovativen multimethodischen Mixed-Methods Zugang widmen, der neben betrieblichen Perspektiven, sowohl die Sichtweisen (älterer) Mitarbeiter*innen als auch die Rolle digitaler Lernumwelten als solche in den Blick nehmen möchte. So sind neben Sekundärdatenanalysen z.B. auf Basis des Deutschen Alterssurveys (DEAS) oder des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) auch eine Beschäftigtenbefragung, qualitative Interview- und Betriebsfallstudien sowie

Abbildung 1: Konzeptioneller Rahmen des Forschungsvorhabens



partizipative Verfahren mit älteren Beschäftigten geplant. Im Rahmen der Forschungsvorhaben finden verschiedene theoretische Zugänge im Sinne s.g. „Sensitizing Concepts“ Anwendung und werden konzeptionell neu zueinander in Beziehung gesetzt (siehe Abbildung 1). Die gewonnenen Erkenntnisse sollen dabei helfen, Barrieren der Kompetenzentwicklung für Ältere in digitalisierten Arbeitsmärkten aufzudecken und wissenschaftlich validierte Diskursanstöße für notwendige (Weiter-)Entwicklungen auf dem Weg zu alter(n)sgerechteren digitalen Lernumwelten auf der betrieblichen Ebene zu generieren.

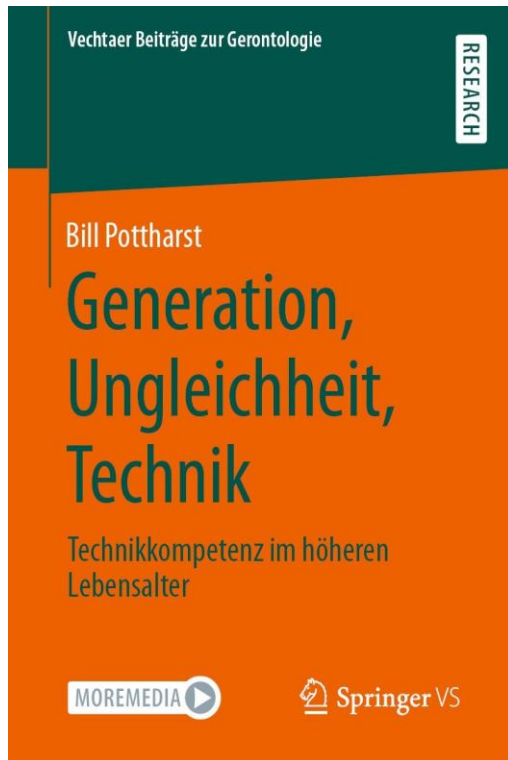
Vor diesem Hintergrund verfolgt die Nachwuchsgruppe drei inhaltliche Ziele:

- Die Angebotsstruktur betrieblicher Kompetenzentwicklungsangebote und damit verbundene Chancen und Risiken für die Erwerbsverläufe älterer Mitarbeiter*innen zu untersuchen.
- Die Wirkung betrieblicher Altersbilder auf Kompetenzentwicklungspolitiken und den Implementationsprozess bzw. die Ausgestaltung von digitalen Qualifizierungs- und Kompetenzentwicklungsmaßnahmen zu analysieren.
- Die Determinanten von alter(n)sgerechter Kompetenzentwicklung in zunehmend digitalen Lernsettings herauszuarbeiten.

Die Nachwuchsgruppe ist angegliedert am Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in Bonn und vervollständigt als dritte Nachwuchsgruppe das aktuelle Graduiertenförderungsprogramm am BIBB. Das Vorhaben ist auf insgesamt vier Jahre ausgelegt und wird in Kooperation mit dem Institut für Gerontologie (IfG) an der Universität Vechta durchgeführt. Die Nachwuchsgruppe ist mit ca. 1 Millionen Euro dotiert und wird als Teil der Graduiertenförderung am BIBB vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) finanziell unterstützt. Die Kooperation mit dem IfG Vechta sieht neben der Qualifizierung von zwei Doktorand*innen den wissenschaftlichen Austausch im Rahmen von gemeinsamen Forschungsarbeiten, Workshops und Tagungen vor. Um die Projektergebnisse und die erhobenen Forschungsdaten für die betriebliche Praxis und für die Wissenschaft auch über den Projektrahmen hinaus verfügbar zu machen, arbeitet die Nachwuchsgruppe darüber hinaus mit dem Demographie Netzwerk (ddn) sowie dem Qualiservice Bremen zusammen.

NEUERSCHEINUNGEN

IN DER BUCHREIHE:
VECHTAER BEITRÄGE ZUR GERONTOLOGIE

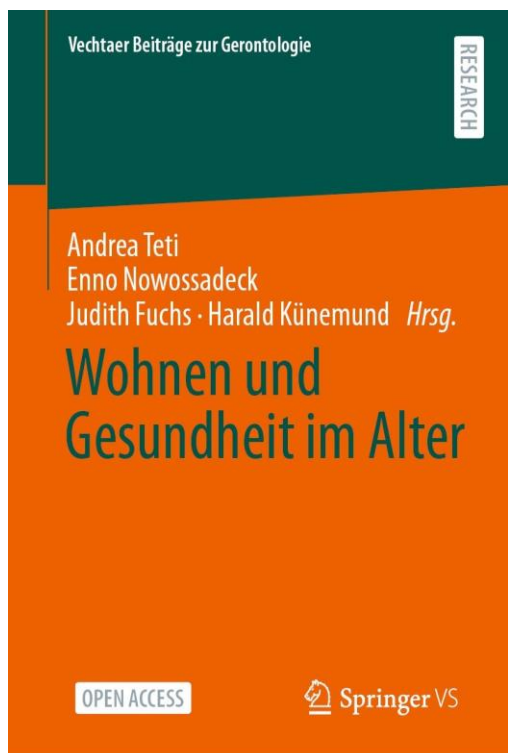


GENERATION, UNGLEICHHEIT, TECHNIK

TECHNIKKOMPETENZ IM HÖHEREN LEBENSALTER

Bill Pottharst 2022

In diesem Buch wird versucht, die Theorieansätze der Technikgenerationen mit jenen der sozialen Ungleichheit auf eine Weise zu verbinden, dass Rückschlüsse auf die Technikakzeptanz, die Technikkompetenz und die Techniknutzung im höheren Lebensalter abgeleitet werden können. Technikroutinen werden im höheren Lebensalter insbesondere durch Prägungen im Lebensverlauf und die soziale Lage in der aktuellen Lebenssituation bestimmt. Unerlässlich scheint, älteren Menschen Zugang zu neuen Technologien zu ermöglichen, ihnen jedoch ebenso genügend Freiraum dafür einzuräumen, auf den Einsatz ungewollter Technologien verzichten zu können.

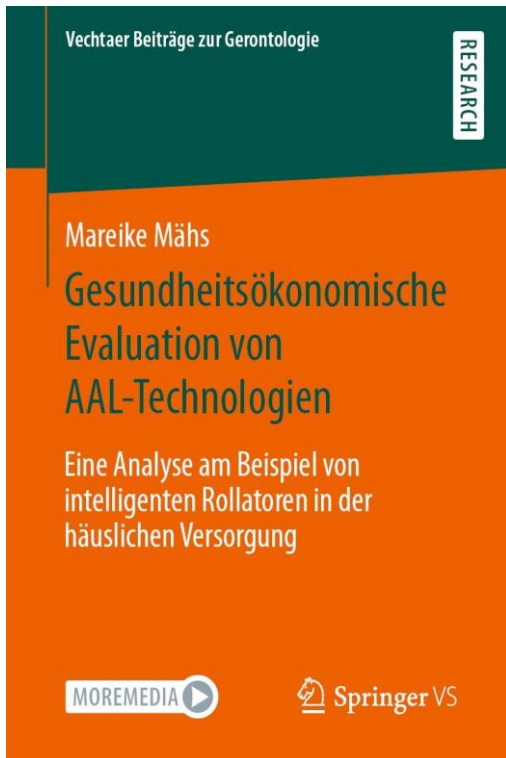
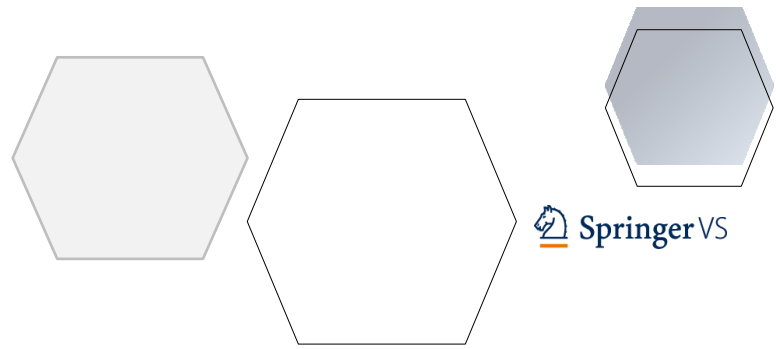
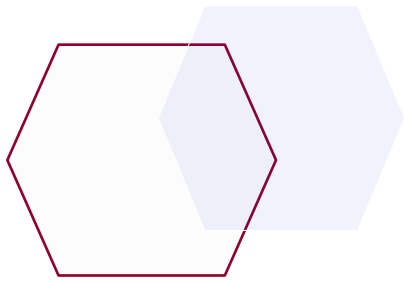


WOHNEN UND GESUNDHEIT IM ALTER

ERSTMALIGE MULTIDISZIPLINÄRE BETRACHTUNG DES THEMAS WOHNEN UND GESUNDHEIT IM ALTER - AKTUELLE FORSCHUNGSERGEBNISSE - HINTERGRUNDWISSEN FÜR AKTEURE IN DER WOHN- UND SOZIALPOLITIK

Andrea Teti, Enno Nowossadeck, Judith Fuchs, Harald Künemund (Hrsg.) 2022

Vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung unserer Gesellschaft nimmt der Open-Access-Sammelband die Wohnsituation älterer Menschen unter besonderer Berücksichtigung der gesundheitlichen Situation in den Blick. Lebensqualität, Wohlbefinden, Teilhabe sowie Autonomie und Selbstbestimmung älterer Menschen stehen dabei im Mittelpunkt.

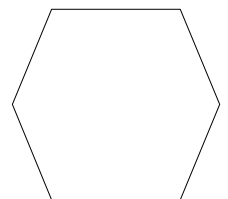
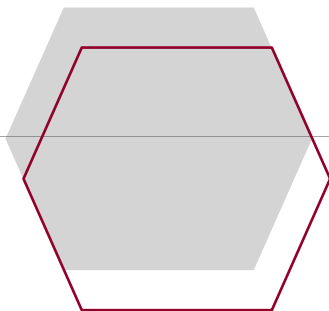


GESUNDHEITSÖKONOMISCHE EVALUATION VON AAL-TECHNOLOGIEN

EINE ANALYSE AM BEISPIEL VON INTELLIGENTEN ROLLATOREN IN DER HÄUSLICHEN VERSORGUNG

Mareike Mähs 2022

Um die Informationsbasis über AAL-Technologien zu erhöhen, wird Wissen über die Effektivität, den Nutzen und die Kosten dieser Technologien benötigt. Es fehlen jedoch gerade für AAL-Technologien qualitativ hochwertige gesundheitsökonomische Evaluationsstudien. Die vorliegende Arbeit hat deshalb das Ziel, gesundheitsökonomische Evaluationsverfahren hinsichtlich ihres Einsatzes zur Abschätzung der Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit von AAL-Technologien zu untersuchen und eine geeignete Vorgehensweise zur Evaluationen von AAL-Technologien am Beispiel von intelligenten Rollatoren aufzuzeigen. Mareike Mähs zeigt, dass eine gesundheitsökonomische Evaluation von AAL-Technologien mit spezifischen Herausforderungen einhergeht. Dementsprechend sind vorhandene Verfahren an die Charakteristika der Technologie und ihrer Nutzerinnen sowie Nutzer anzupassen bzw. alternative Verfahren zu wählen. Aus diesem Grund wird ein Framework entwickelt, das eine Orientierung für eine strukturierte Vorgehensweise zur entwicklungsbegleitenden Evaluation von AAL-Technologien am Beispiel von intelligenten Rollatoren entlang deren Lebenszyklus bietet.



AUSBLICK

AUF DIE KOMMENDEN VERANSTALTUNGEN
DES INSTITUTS FÜR GERONTOLOGIE IFG

ESSENER FORUM – PROMOTIONSKOLLOQUIUM

THEMEN: QUALIFIKATIONSTHEMEN UND –
ZIELE
1. DEZEMBER 2022

WORKSHOP

„DIE SOZIALE ABSICHERUNG VON RISIKEN
BEI SELBSTÄNDIGER UND HYBRIDER ER-
WERBSARBEIT“
16.-17. März 2023

IFG JAHRESTAGUNG 2023

(DIS-)KONTINUITÄTEN IM ALTER
21. UND 22. SEPTEMBER 2023

RÜCKBLICK

AUF DIE VERGANGENEN VERANSTALTUNGEN DES IN-
STITUTS FÜR GERONTOLOGIE IFG

IFG JAHRESTAGUNG 2022

SOZIALE UND GESUNDHEITLICHE UNGLEICH-
HEIT IM ALTER: MULTIDISZIPLINÄRE UND
MULTISEKTORALE PERSPEKTIVEN

1. SEPTEMBER 2022

*„Soziale Ungleichheiten berücksichtigen und
nicht unbeabsichtigt verschärfen“*

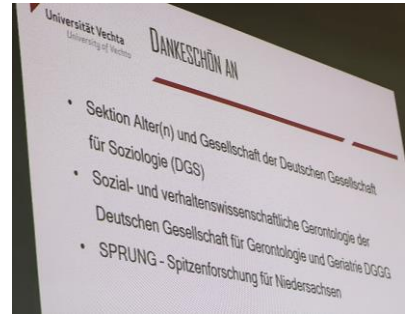
Mit den aktuellen demographischen und epidemiologischen Ent-
wicklungen gewinnt die Frage nach der sozialen Ausgewogenheit
in den Lebensbedingungen älterer Menschen sowie im Bereich

der medizinischen und pflegerischen Versorgung weiter an Bedeu-
tung. Inzwischen weist eine Vielzahl an Studien darauf hin, dass
Personen mit niedrigem sozialen Status häufiger und biographisch
früher von Beschwerden, chronischen Erkrankungen und Funkti-
onseinschränkungen betroffen sind als Personen mit mittlerem
und höherem Status. Auch ihre durchschnittliche Lebenserwartung
ist geringer. Wie kommt es dazu? Wie könnte diese Tendenz um-
gekehrt werden? Wie kann sich unsere Gesellschaft den Zielen der
sozialen Gerechtigkeit und einer, auch im fortgeschrittenen Alter,
hohen Lebensqualität in Zukunft weiter annähern?

Bei der diesjährigen Tagung des Instituts für Gerontologie IfG, die
den Titel „Soziale und gesundheitliche Ungleichheit im Alter - Mul-
tidisziplinäre und multisektorale Perspektive“ trug, diskutierten
am Donnerstag, 1. September 2022, gut 70 Teilnehmer*innen aus
unterschiedlichen wissenschaftlichen Disziplinen diese Fragen. Da-
bei ging es immer auch um den Versuch, Lösungs- und Gestaltungs-
ansätze aus verschiedenen Bereichen in Einklang zu bringen. Nam-
hafte Vertreter*innen der gerontologischen Wissenschaft, Nach-
wuchskräfte und Studierende bis hin zu Expert*innen aus der Pra-
xis der Seniorenarbeit versammelten sich zu der Veranstaltung in
den Räumen der Universität Vechta. Die Verantwortung für Inhalte
und Organisation der Tagung lag insbesondere in den Händen von
Prof. Dr. Teti und Prof. Dr. Künemund. Die beiden Mit-Veranstalter,
die „Sektion Alter(n) und Gesellschaft“ der Deutschen Gesellschaft
für Soziologie DGS sowie die Sektion III der Deutschen Gesellschaft
für Gerontologie und Geriatrie DGGG, haben das IfG bei der Vor-
bereitung und Durchführung der Tagung in vielfältiger Weise un-
terstützt. Für einen Großteil der Finanzierung konnten im Pro-
gramm „SPRUNG - Spitzenforschung für Niedersachsen“ (ehemals
Nds. Vorab) Fördermittel beim Niedersächsischen Ministeriums für
Wissenschaft und Kultur MWK eingeworben werden. Weitere Un-
terstützung erfolgte intern, u.a. durch die Kommission für Nach-
wuchsförderung und Transfer KFN der Universität Vechta.

Prof. Dr. Schroeter von der Fachhochschule Nordwestschweiz
FHNZ, Olten (CH), hielt die keynote, „Korporales Kapital und sym-
bolische Klassenkämpfe im Alter - Ein Blick aus der Perspektive des
Doing Age“. Seine Zuhörer*innen erfuhren, was es mit „korpora-
lem Kapital“ und „Doing Age“ auf sich hat und konnten ihre Er-
kenntnis, dass „das Alter“ eine schwer messbare Größe darstellt,
weiter vertiefen.

Die folgenden vier Sessions, von welchen jeweils zwei parallel
stattfanden, widmeten sich den Themen „Soziale und gesundheits-
liche Ungleichheit im Alter“, „Zwischen Erwerbstätigkeit und Ruhe-
phase“, „Lebenslagen und Versorgung im Alter“ und „Häusliche
und stationäre Pflege“ [Das ausführliche Programm].



GRADUIERTEN-KOLLOQUIUM

31. AUGUST 2022

Der IfG-Tagung 2022 ging am Vortag, dem 31. August 2022, eine Veranstaltung für den wissenschaftlichen Nachwuchs voraus. Acht ausgewählte Stipendiat*innen konnten sich im Rahmen eines Graduiertenkolloquiums über Ihre Forschungsvorhaben, -projekte und Karrierewege austauschen. Das Angebot, sich gegenseitig eigene Forschungs- und Promotionsthemen vorzustellen und in kollegialer Atmosphäre kompetentes Feedback zu erfahren, sowie die verschiedenen Möglichkeiten der Methoden- und Karriereberatung wurde durch Beiträge von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen der Universität Vechta und durch Spenden aus dem Professorium der Gerontologie Vechta ermöglicht und von allen acht Teilnehmer*innen sehr positiv bewertet.



IMPRESSUM:

REDAKTION

Redaktionelle Leitung dieser Ausgabe:
Prof. Dr. Andrea Teti
Technische Redaktion: Gabriele Ziese

UNIVERSITÄT VECHTA

Körperschaft des öffentlichen Rechts
vertreten durch die Präsidentin
Prof. Dr. Verena Pietzner

Verantwortliche Stelle:

INSTITUT FÜR GERONTOLOGIE IFG

Kontaktperson: Prof. Dr. Andrea Teti
E-Mail: ifg@uni-vechta.de
Driverstraße 22
49377 Vechta
UStID-Nummer DE 811339936

