

## **Prof. Dr. Margrit Stamm**

Lehrstuhlinhaberin

Departement Erziehungswissenschaften der Universität Fribourg-CH

erschienen in: Aargauer Zeitung, 21.01., 2.

## **Neue Talente im späteren Alter**

Unsere Gesellschaft orientiert sich lieber an der Jugend. Das Altwerden ist zwar erlaubt, aber es wird nicht gern gesehen. Spätestens mit 50 wird Altern deshalb zur angstbesetzten Provokation. Denn, wer von uns verbindet es nicht mit besorgten Vorstellungen über den Zerfall des Leistungsvermögens und mit Funktionseinbussen, mit Krankheit und Demenz? Leider ignoriert der Jugendwahn die mit dem Alter(n) verbundenen Chancen nahezu vollständig. Sie liegen allerdings weder im viel gepriesenen Anti-Aging, das körperlich und ästhetisch jung und schön zu bleiben verspricht noch in ausgedehnten Reisetätigkeiten, welche den Horizont erweitern sollen. Das Positivpotenzial besteht vielmehr in der Entwicklung von Talenten oder in der Wiederbelebung derselben. Ein Modell hierfür ist Martha im Film «Die Herbstzeitlosen». Obwohl sie nach dem Tod ihres Mannes zunächst die Lebenslust verloren hatte, wagte sie mit Unterstützung ihrer Freundinnen einen Neubeginn und erfüllte sich mit einer Lingerie-Boutique einen Lebenstraum. Es gibt aber nicht nur kreative Typen wie Martha, sondern auch manuell, intellektuell, sozial-politisch oder spirituell begabte Herbstzeitlosen. Ihre neu entdeckten Talente eröffnen ihnen ganz neue Perspektiven auf das dritte Alter.

Nur, sind solche Wege in ein gelingendes Alter überhaupt erwünscht? Haben ältere Menschen nach einem langen Arbeitsleben nicht Ruhe und Beschaulichkeit verdient? Im Prinzip ja, doch gibt es gegenteilige Beobachtungen: Da sind diejenigen, welche eigentlich gerne länger arbeiten möchten und nur aufhören, weil sie nicht im gleichen Job seniorisiert und frustriert werden wollen. Dort wiederum sind solche, die sich lange auf die Pensionierung freuen, auf einen Lebensabschnitt ohne alltägliche Zwänge und zermürbende Rivalitäten. Schon bald sind sie jedoch ernüchert, wenn die Strukturen wegfallen, keine Anerkennung und Herausforderung mehr da ist und sie dem Partner im Haushalt auf die Nerven gehen.

Menschen im ‚jungen‘ Alter sind heute körperlich und geistig fitter als jede Generation zuvor. Weshalb steigen denn viele immer früher aus dem Arbeitsleben aus? Meine Hypothese ist die, dass es in der Schweiz keine Kultur der Arbeit und der Potenzialentfaltung im Alter gibt. Vieles, was heute den älteren Arbeitswilligen angeboten wird, ist nicht altersfreundlich. Denn, altersgerechte Arbeit bedeutet nicht die Weiterführung des bisherigen Jobs, sondern die Entwicklung neuer Talente. Wir brauchen einen Paradigmawechsel, welcher die Stärken des Alter(n)s betont.

Diese Aussage ist zwar provokant, aber forschungsbasiert. So wissen wir, dass das Lern- und Wissenspotenzial Älterer deutlich grösser ist, als gemeinhin angenommen. Die moderne Intelligenzforschung weist nach, dass es älteren Menschen zwar schwerer fällt als jüngeren, Neues schnell und gut

zu lernen. Aber ebenso, dass interessenbezogene Expertise bis ins hohe Alter erhalten und durch Übung sogar gesteigert werden kann. Auch aus der Glücksforschung kommen gute Nachrichten: Wer seine Talente im ‚jungem‘ Alter neu entfaltet oder seine Expertise der Zivilgesellschaft zur Verfügung stellt, bleibt länger gesund und kann Zufriedenheit und Wohlbefinden erwarten.

Dies sind Hinweise dafür, dass sich der Paradigmawechsel gesellschaftspolitisch legitimieren lässt. Jeder weiss, dass die Schweiz rapide altert, das Leben länger dauert, der Nachwuchs ausbleibt – und auch die Einwanderung diesen Trend nicht umkehren kann. Doch kaum einer redet offen über die Folgen. Und wer es tut, rechnet mit Gegenwind. Sicher ist: Das ‚Pensionierungsalter mit 64/65‘ ist zu einem strapazierten Begriff geworden, der neue Lösungen unausweichlich macht. Das Talent- und Expertisemanagement Älterer wird deshalb zur grossen Chance unserer Gesellschaft. Nutzen wir diese Potenziale auf dem Weg in die Pensionierung besser aus, leisten wir nicht nur einen Beitrag zu einer erschwinglicheren Gesundheitsversorgung, zur Rentenstabilität und zu einem höheren zivilgesellschaftlichen Engagement. Die ältere Generation bekommt damit auch die Chance, wieder willkommener zu sein, aber auch die Verpflichtung, eine neue Art von Verantwortung zu übernehmen.