

Prof. Dr. Margrit Stamm

Lehrstuhlinhaberin

Departement Erziehungswissenschaften der Universität Fribourg-CH

Erschienen in: NZZ, 30.08. 2010, 200, 38.

Talententwicklung von «Herbstzeitlosen»

(Titel in der NZZ: Grosser Bildungshunger bei den «Herbstzeitlosen»)

Die Angst vor dem Altwerden ist in einer Gesellschaft im Jugendwahn ein Normalzustand. Eine Gesellschaft, die sich über Produktivität, Leistungskraft und Wachstum definiert, kann mit den Nachteilen des Alterns nicht viel anfangen. Die Augen werden schlechter, die Hände zitteriger, die Knochen empfindlicher – schlechte Zeiten für Menschen jenseits der 50. Altern ist eine Provokation, der sich niemand entziehen kann. Es gibt mindestens vier Bewältigungsmuster, die auch in Kombination auftreten können: Die einen übernehmen das Ideal der Jugendlichkeit und versuchen Dank Anti-Aging-Massnahmen körperlich, ästhetisch und sozial fit zu bleiben und auf diese Weise ‚erfolgreich‘ oder ‚produktiv‘ zu altern. Andere setzen eher einen spirituellen Schwerpunkt und akzeptieren das Altern als unausweichliche Herausforderung, sich auf den Tod einzustellen. Wieder andere verfallen in Resignation und Fatalismus, weil sie überzeugt sind, dass Altwerden mit nutzlos werden gleichzusetzen ist. Es gibt auch eine vierte Gruppe: Sie entwickelt ihre Talente so, wie dies Martha im Film «Die Herbstzeitlosen» tut. 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.

Talententwicklung ist mehr als produktives Altern

Als Spätentwickler haben solche Herbstzeitlosen einen Bereich entdeckt, zu dem sie etwas Bedeutsames beitragen und dabei besondere Kreativität entwickeln können. Gerade deshalb fordern sie unsere Stereotypisierungen des Alterns heraus: Ist eine späte Talententwicklung überhaupt wünschbar? Haben ältere Menschen nach einem langen Arbeitsleben nicht Ruhe und Beschaulichkeit verdient? Wirft man einen kurzen Blick auf die Forschung, dann ist die Antwort mehr als klar: Talententwicklung im Alter hat weder etwas zu tun mit der erfolgreichen Fortführung der Berufsarbeit noch mit der neuen Produktivität im Alter, die sich auf Kontrasterfahrungen zum bisherigen Berufsalltag ausrichtet und in ausgedehnten Reisen, in sportlichen oder weiterbildungsbezogenen Aktivitäten manifestiert. Sie meint vielmehr die intensive, mit Faszination verbundene Realisierung von Fähigkeiten, die während langer Zeit aus ökonomischen, beruflichen oder anderen Lebensnotwendigkeiten blockiert waren und erst mit der Pensionierung als der ‚Entberuflichung‘ möglich wurde. Häufig sind es jedoch auch bedeutsame Ereignisse (der Tod des Partners oder eines Kindes, eine Krankheit oder eine aussergewöhnliche Lebenssituation), die als Situationen der Begrenzung zu einer völligen Veränderung des Lebens führen und die Entfaltung des schlummernden Talents initial beeinflussen. Schliesslich

kann auch der Zufall – eine Begegnung mit einer relevanten Person, eine Eingebung, eine religiöse Erfahrung – als Auslöser wirken.

Psychologie der Lebensspanne

Zunächst ist der Fokus auf Talententwicklung im Alter eine logische Konsequenz der demografischen Entwicklung. Dass wir immer älter werden, ist eine soziale Tatsache. Für die Generation der Babyboomers – der Menschen, die nach dem Zweiten Weltkrieg im Zuge der steigenden Geburtenraten bis zum Pillenknick von ca. 1968 geboren wurden – bedeutet dies, dass sie als 65jährige Männer damit rechnen dürfen, noch weitere 20 Jahre zu leben, währenddem es für Frauen noch etwa 25 Jahre sind. Talententwicklung im Alter ist jedoch auch eine Konsequenz der Erkenntnisse der Pädagogischen Psychologie. Sie erklärt die individuelle Entwicklung nicht mehr als abgeschlossen, sobald die Volljährigkeit erreicht und der Eintritt ins Berufsleben vollzogen ist. Entwicklung umfasst vielmehr die ganze Lebensspanne. Herbstzeitlosen sind deshalb das beste Beispiel dafür, dass nicht nur in Kindheit und Jugend, sondern ebenso im fortgeschrittenen Alter, Talente entwickelt werden können.

Hardware und Software der Altersintelligenz

Was wissen wir zur Talententwicklung im Alter? Sicher ist, dass die dominante Defizithese, die von einem generellen Abbau als einzigem Merkmal des Alterns ausgeht, nicht mehr tragbar ist. Es können auch in diesem Lebensabschnitt noch innovative Intelligenzformen auftreten, die positive Veränderungen und damit Entwicklungsmöglichkeiten zulassen.

Dies gilt vor allem für die Pragmatik von Intelligenz, vergleichbar mit der Software des PC. Dazu gehören Sprachverständnis, Sachwissen und Denkstrategien. Diese Pragmatik bleibt bei Älteren nicht nur erhalten, sie kann auch gesteigert werden. Wer ein Leben lang Spezialwissen in bestimmten Bereichen erworben hat und diese besonders pflegt und weiterentwickelt, kann nicht nur bis ins Alter Höchstleistungen erbringen, sondern ist auch weniger von Gedächtnisverlusten betroffen.

Vom Abbau betroffen ist jedoch die Mechanik der Intelligenz, was in etwa der Hardware beim PC entspricht. Eindrücklich nachgewiesen ist die altersbedingte Begrenzung der Memorierungsfähigkeit oder des Lernens von Neuem und Komplexem. Das Langzeitgedächtnis ist davon jedoch kaum betroffen. Soziale Kompetenz, Kombinationsfähigkeiten, Strategien zur Fehlererkennung und -vermeidung verlieren sich kaum.

Talententfaltung muss gelernt werden

Ältere Menschen verfügen in bestimmten Bereichen über beträchtliches Potenzial. Der Wunsch allein, seine Talente zu entfalten, genügt aber noch nicht. Wille und Handeln sind unterschiedliche Dinge. Weil Entwicklung als ständiges und dynamisches Wechselspiel zwischen Wachstum (Gewinn) und Abbau (Verlust) verstanden wird, muss sich der alternde Mensch auf diese Entwicklungsdynamik einstellen: Er muss lernen, Elemente des Stillstands und des Verlusts zu akzeptieren und gewinnbringend in seine Talententwicklung zu integrieren. Das von Paul Baltes entwickelte SOK-Prinzip der selektiven Optimierung mit Kompensation ist dafür hervorragend geeignet. Auf die Talententwicklung im Alter angewendet besagt es, dass der Mensch lernen muss, drei Handlungsstrategien zu beherrschen: die Selektion, die Optimierung und die Kompensation. Durch Selektion wählt er diejenige Möglichkeit aus, die er verwirklichen will. Optimierung bedeutet,

dass er nach geeigneten Strategien sucht, um sein Talent wirkungsvoll zur Geltung zu bringen. Kompensation meint schliesslich, dass er die ihm aufgrund seines Alters fehlenden Eigenschaften oder Handlungsmöglichkeiten durch geeignete innere und äussere Ressourcen ersetzt. Baltes hat zur Veranschaulichung des SOK-Prinzips jeweils das Beispiel von Arthur Rubinstein herangezogen. Auf die Frage, weshalb er mit 80 Jahren noch ein so guter Konzertpianist sein könne, antwortete Rubinstein: weil er sein Repertoire verringert habe (Selektion), diese Stücke mehr als früher übe (Optimierung) und – weil er die ausgewählten Stücke nicht mehr so schnell wie früher spielen könne – verlangsamt er vor besonders schnellen Passagen sein Tempo, damit sie dann wieder ausreichend schnell erscheinen würden (Kompensation).

Talententwicklung im Alter meint somit nicht die Überbetonung der Aktivitäten unter Leugnung oder Verdrängung des Alterns, sondern die selektive, gezielte und geschickte Entfaltung von Potenzialen bei gleichzeitiger Regulation der Verluste. Das Erlernen dieses Prinzips scheint jedoch nicht einfach zu sein: Es fällt vielen älteren Menschen schwer, nicht mehr alles zu wollen, sondern sich von einzelnen Optionen zu trennen und auf einen Teil zu konzentrieren – und deshalb nicht mehr gleichzeitig auf allen Hochzeiten zu tanzen.

Typen von Herbstzeitlosen

Grob skizziert lassen sich fünf Typen von Herbstzeitlosen unterscheiden: der künstlerische Typ, der intellektuelle Typ, der manuelle Typ, der soziale Typ und der spirituelle Typ. Der künstlerische Typ umfasst sowohl schöpferische Talente (Dichtung, Malerei, Bildhauerei, Komposition von Musik) als auch virtuose Talente (Schauspielerei, Musik, Regisseurarbeit). Zum intellektuellen Typ gehören Menschen, die ihre Talente im theoretisch-wissenschaftlichen, literarisch-sprachlichen, physikalisch-chemisch-mathematischen oder im historischen Bereich entfalten. Zum manuellen Typ gehören Menschen mit Talenten in handwerklich-handarbeitenden, erfinderischen oder dienstleistungsorientierten Bereichen. Der soziale Typ umfasst Talente im gebenden (in der Mission, Entwicklungshilfe, der Seelsorge oder der Sozialarbeit Tätige) sowie im politischen Bereich, und der spirituelle Typ entwickelt seine Talente im philosophisch-psychologisch-esoterischen Bereich.

Obwohl sich diese fünf Typen grundsätzlich unterscheiden, verfügen sie über einige Gemeinsamkeiten. Neben der ausgeprägten Fähigkeit zum kreativen Denken ist es eine optimierte Selbstregulation, d.h. eine intensive Aufmerksamkeit und ein Höchstmass an Konzentration. Diese Selbstregulationsfähigkeit äussert sich darin, dass sie in ihrer Tätigkeit ganz aufgehen und dabei höchste Zufriedenheit oder Glück empfinden können. In einem solchen *Schaffens-* oder *Tätigkeitsrausch* sind sie in der Lage, viele Stunden pro Woche zu arbeiten, ohne dass sie Freizeit brauchen. Machen sie trotzdem einmal Ferien, dann sehnen sie nach wenigen Tagen zurück nach ihrer Tätigkeit. Da sie zu Nonkonformismus neigen und anerkannte Traditionen hinterfragen, sind sie manchmal auch bereit, ihre persönlichen Beziehungen aufs Spiel zu setzen.

Herbstzeitlosen als Rollenmodelle

Unsere Gesellschaft gewinnt viel, wenn sie den Blick verstärkt auf die Talente der Älteren legt. Dies bedingt jedoch einen Perspektivenwechsel. Wir müssen uns nicht nur von der Defizitorientierung lösen, sondern auch vom

ausschliesslichen Blick auf das ‚erfolgreiche‘ und ‚produktive‘ Altern. Die Kunst eines erfüllenden Älterwerdens scheint vielmehr in drei Entwicklungsschritten zu liegen: sich erstens mit der Tatsache schmerzhafter Verluste zu versöhnen, zweitens seine Reservekapazitäten so einzusetzen, dass sich das Talent entfalten kann und drittens ein besseres Selbstwertgefühl zu entwickeln, auch wenn die Mechanik von Körper und Geist anfälliger wird. Leider gibt es noch wenig solche Rollenmodelle.