



# Ressourcen älterer Menschen

Altersforum Bern, 14. Mai  
2013

Prof. Dr. Margrit Stamm, Universität Fribourg, SWISS<sup>Education</sup> Bern



**«Unsere Gesellschaft läuft Gefahr, aufgrund der Tendenz, sich auf die Jugend zu schminken, das Entwicklungspotenzial im Alter zu verkennen, zu vernachlässigen und gering zu schätzen. »**

**Bloch, E. (1972). Das Prinzip Hoffnung. Frankfurt: Suhrkamp.**

# Aufbau des Referats

- Einleitung: Status Quo der Diskussion
- Fünf drängende Fragen
- Typen von Herbstzeitlosen
- Begabungsforschung und Alter
- Ausblick



# Einleitung: Status Quo der Diskussion

- Altersdebatte=Angstdebatte
- Fast ausschliesslicher Negativblick
- Bewältigungsszenarien:
  - Ideal der Jugendlichkeit, Anti-Aging
  - Resignation: Alter=nutzlos
  - Produktives Altern I:  
Zivilgesellschaftliches Engagement,  
Entwicklung von Talenten
  - Produktives Altern II (ökonomischer  
Blick): Weiterarbeiten bis 70.



# Fünf drängende Fragen

- (1) zum demographischen Wandel
- (2) zur überstrapazierten ‚Pensionierung 64/65‘
- (3) zum zivilgesellschaftlichen Engagement
- (4) zur Problematik des «Talentimports» aufgrund des «brain drains»
- (5) zur intellektuellen, sozialen und emotionalen ‘Leistungsfähigkeit’ im Alter



# (1) Welche Folgen hat der demographische Wandel?

Grosse Herausforderungen, v.a. weil Gesellschaften stark altern. Der demographischer Wandel zwingt uns zu einem Paradigmawechsel.

- 2030 ist jede dritte Person über 60 Jahre alt
- Ansteigen der Gesundheitskosten (20J.: 57 CHF KK; 91J: 1214 CHF)
- Aber komplementäre Befunde: der ältere Mensch kann im intellektuellen, sozialen und emotionalen Bereich noch Potenziale und neue Intelligenzformen entwickeln.



## (2) Wieso ist Pensionierung 64/65 überstrapaziert?

- 65jährige Frau: 25 Jahre, 65jähriger Mann: 20 Jahre vor sich hat, (mit 50% Wahrscheinlichkeit mehr als die Hälfte bei guter Gesundheit erlebbar).
- Immer früherer Ausstieg aus dem Beruf, längere Lebenserwartung: Lebensarbeitszeit noch 1/3?
- Viele möchten länger oder anders arbeiten, aber nicht seniorisiert und frustriert werden.
- Lebensalter=schlechter Indikator für Leistungsfähigkeit.
- Pauschales Pensionierungsalter 70 ist falsch, weil die Entwicklung in gewissen Bereichen Abbau ist, in anderen Wachstum sein kann.



## (3) Was wissen wir hierzu zum zivilgesellschaftlichen Engagement?

- **Umfragen:** Wünsche Älterer, sich in neuen Bereichen engagieren zu können.
- **Begabungsforschung:** Menschen, die ihre Talente entwickeln oder umsetzen und ihre Expertise einbringen, zeigen eine grosse Bereitschaft zum zivilgesellschaftlichen Engagement.
- **Glücksforschung:** Zivilgesellschaftliches Engagement kann Zufriedenheit und Wohlbefinden im Alter markant steigern.





## (4) Was haben «Fachkräftesicherung» und «brain drain» mit dem Alter zu tun?

- «Fachkräftesicherung»: Harter internationalen Wettbewerb beim «war for talents».
- Fallbeispiel: Kurt Wüthrich («brain drain»)
  - 30 Jahre an der ETH Zürich tätig
  - Nobelpreis in Chemie für kernmagnetische Resonanzspektroskopie 2002
  - Bundesrat erteilte keine Erlaubnis, bis 70 zu arbeiten
  - Migration in die USA, arbeitet mit 72 Jahren noch vollzeitlich an den Bell Labs.



## (5) Wie steht es mit der Leistungsfähigkeit? Wo liegen Ressourcen/Potenziale?

- Innovative Intelligenzformen im Alter sind möglich.
- **Entwicklungsmöglichkeiten:** ‘Pragmatik der Intelligenz’ (~Software des PC: Sprachverständnis, Sachwissen, Denkstrategien; Weisheitswissen; Erfahrungswissen; soziale Kompetenz; emotionale Stabilität; Führungskompetenzen; Weiterentwicklung von Expertise; Kreativität; Bedeutsamkeit von ÜBUNG).
- **Vom Abbau betroffen:** ‘Mechanik der Intelligenz’ (~Hardware beim PC: Memorierungsfähigkeit, Lernen von Neuem und Komplexem; Geschwindigkeit; Informationsverarbeitung; Minderung durch Fitnessprogramme).



# Fazit

Entwicklung ist ein lebenslanger Prozess mit Gewinn- und Verlustelementen. Abbau und Aufbau!!

Generalisierende Annahmen des altersbedingten Abbaus ab 50 Jahren sind absurd, ebenso die Forderung der Pensionierung mit 70.

Erhaltung von Expertise mit zunehmenden Kosten (Übung) und Grenzen verbunden (Mechanik). Keine Linearität in der beruflichen Leistung MÖGLICH.

Positivpotenziale in der Entwicklung von Ressourcen, Talenten und Expertise oder in der Wiederbelebung derselben.

- SOK-Prinzip: Selektion, Optimierung, Kompensation (Beispiel Arthur Rubinstein)



# Typen von Talenten im Alter («Herbstzeitlosen»)

- Künstlerischer Typ
- Intellektueller Typ
- Manueller Typ
- Sozialer Typ
- Spiritueller Typ
- Nachhaltiger Typ

[Film: Die Herbstzeitlosen]

Gemeinsamkeiten: optimierte Selbstregulation (ganz aufgehen und dabei höchste Zufriedenheit oder Glück empfinden, Schaffens- oder Tätigkeitsrausch (Flow»).



# Begabungsforschung und Alter

«Longevity Study» von Friedman und Martin (2010) hat Lebens- und Todesumstände von 1528 begabten Personen von der Kindheit bis zum Tod untersucht.

- Vorsichtige, hartnäckige Vielbeschäftigte und von einem Thema besonders Faszinierte hatten eine hohe Lebenserwartung.
- Grosse Bedeutung kritischer Lebensereignisse und «sich freikämpfen müssen»
- Stets heiter und optimistisch sein und nicht zu viel arbeiten ist kein Rezept für ein langes Leben.
- Vielfältig aktiv (Gehirn braucht eine Vielfalt an Stimulation. Ruhestand als Winterschlaf, weil Inaktivität das Gehirn schädigt).
- Eheleben war zwar gut für die Gesundheit von Männern, für Frauen spielte es keine Rolle.



# Ausblick

- Ressourcen- und Talentmanagement sowie Expertise Älterer zentral für zukünftige Sozial- und Gesellschaftspolitik.
- Notwendiger sozialer Wandel: Veränderung der Alters(leit)bilder: Gefahr der Assimilation des ‚Senilitätsstereotyps‘.
- Anstatt eng geführte Pensionierung mit 70: Wie können Kapazitäten Älterer eingesetzt, entwickelt werden, damit eine Neuorientierung von Qualifikationsprofilen möglich wird?
- Die ältere Generation bekommt damit die Chance, willkommener zu sein, aber auch die Verpflichtung, eine neue Art von Verantwortung zu übernehmen.

➤ **Wir brauchen Rollenmodelle!**



**Einladung zur Teilnahme an der  
Studie „Talent Scout 60+“  
Jahrgänge 1948 bis 1953**

**Anmeldungen unter  
maria.weber@unifr.ch**

**Besten Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit!**

**Weitere Informationen unter:  
margritstamm.ch**



## Literatur

Stamm, M. (2010). Grosser Bildungshunger bei den Herbstzeitlosen». NZZ, 30.03., 38. (Download unter [margritstamm.ch](http://margritstamm.ch) -> Online Publikationen).

Stamm, M. (in Druck). Talententwicklung im Alter. In M. Stamm (Hrsg.), *Entwicklungspsychologie des Talents*. Bern: Huber.

Kruse, A. (2011). *Kreativität im Alter*. Heidelberg: Universitätsverlag Winter.