

# **Talente und Expertise der Babyboomer**

Dossier 14/3

**Prof. Dr. Margrit Stamm**



**Prof. Dr. Margrit Stamm**

Direktorin des Forschungsinstituts Swiss Education  
em. Ordinaria für Erziehungswissenschaft an der Universität Fribourg  
Neuengasse 8 CH-3011 Bern +41 31 311 69 69 / 079 462 92 82  
[www.margritstamm.ch](http://www.margritstamm.ch)  
<https://twitter.com/MargritStamm>

---

# Inhalt

<b>Vorwort.....</b>	<b>5</b>
<b>Was dieses Dossier will .....</b>	<b>7</b>
<b>Management Summary.....</b>	<b>9</b>
<b>Schlüsselbotschaften .....</b>	<b>13</b>
<b>Einleitung: Weshalb der Blick auf die Potenziale des Alters wichtig ist .....</b>	<b>17</b>
<b>Briefing Paper 1: Altern in der Schweiz.....</b>	<b>19</b>
<b>Briefing Paper 2: Vom defizitären zum ressourcenorientierten Blick auf das Alter.....</b>	<b>24</b>
<b>Briefing Paper 3: Talente Älterer aus der Lebensspannenperspektive .....</b>	<b>27</b>
<b>Briefing Paper 4: Talent Scout<sup>60+</sup>: Die Studie und Merkmale der Teilnehmenden .....</b>	<b>27</b>
<b>Briefing Paper 5: Talent Scout 60+: Merkmale der Untersuchungsgruppe .....</b>	<b>31</b>
<b>Briefing Paper 6: Fazit: Ein Masterplan für die Entwicklung von Talent-Expertise .....</b>	<b>33</b>



## Vorwort

«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.» Diese Aussage von Ernst Bloch in seinem Buch «Das Prinzip Hoffnung» stammt zwar aus dem Jahr 1972 – trotzdem ist sie hoch aktuell. In unserer vom medialen Jugendwahn gezeichneten Gesellschaft sind Potenziale oder gar Talente älterer Menschen kaum ein Thema. Der Hauptgrund hierfür ist ein doppelter: erstens, weil sich Erziehungswissenschaft und Psychologie lange auf Kindheit, Jugend und junges Erwachsenenalter konzentriert und damit den Eindruck erweckt haben, als ob es im späteren Erwachsenenalter keine Entwicklung mehr gäbe. Zweitens ist es der stereotyp negative Blick auf das Alter. Er hat zur Folge, dass dieses ausschliesslich mit Abbau gleichgesetzt und dementsprechend mit besorgten Vorstellungen über den Verfall des physischen wie psychischen Leistungsvermögens und mit Funktionseinbussen, Krankheit und Demenz verbunden wird.

Obwohl dieser Negativblick die Diskussion über unsere alternde Gesellschaft beherrscht, wäre es allerdings falsch zu behaupten, es gäbe keine positive Sicht auf vorhandene Ressourcen. Gerade die ambitionöse Rentenreform unseres Innenministers Alain Berset zeigt, dass man das Alter durchaus mit ‚Potenzialen‘ verbindet. Aber bisher haben viele Initiativen stets ausschliesslich das Humankapital für die Arbeitswelt in den Blick genommen. Eine solche eher reduktionistische Sichtweise blendet wichtige Aspekte von Potenzialen im Alter aus: sowohl diejenigen, die für die Person selbst und ihre Entwicklung wichtig sind als auch solche, welche als Talente und Expertise unserer Kultur und unserem wohlfahrtsstaatlichen Zusammenleben dienen können. Schliesslich blendet sie auch die empirisch vielfach belegte Tatsache aus, dass der ältere Mensch in jedem Fall – auch wenn er ein Spitzenmanager ist – mehr an geistigen Reserven braucht, um die Arbeit auch mit 65 Jahren noch wie ein 40jähriger erledigen zu können. Seine intellektuellen Fähigkeiten verändern sich – zum Schlechten, aber auch zum Guten. Deshalb ist die Forderung nach einer linearen Verlängerung der Berufstätigkeit nicht zu Ende gedacht.

Das vorliegende Dossier beleuchtet dieses Spannungsfeld auf der Basis eines Perspektivenwechsels. Er nimmt das Alter als grosse Chance zur Talententfaltung und zur Erarbeitung von Expertise

in den Blick. Talententwicklung im Alter ist nicht nur ein hoch aktuelles, sondern auch ein jenseits der Frage nach dem Rentenalter bildungs-, sozial und gesellschaftspolitisch brisantes Thema. Vor dem Hintergrund der drängendsten Fragen zur demographischen Entwicklung und den damit verbundenen finanziellen Aufwendungen für Altersvorsorge und Gesundheitsversorgung wie auch des frappant zunehmenden Fachkräftemangels dürfte der Blick auf Potenziale, Talente und Expertise älterer Menschen zur grossen Thematik des 21. Jahrhunderts werden.

Im Mittelpunkt des vorliegenden Dossiers stehen die so genannten «Babyboomer». Dabei handelt es sich um diejenige Generation, die nach dem Krieg in einer Zeit geboren wurde, als die Geburtenrate besonders hoch war. Dies hatte zur Folge, dass die Babyboomer in jeder Lebensphase die gesellschaftliche Entwicklung mitbestimmen haben und nun auch das Bild des Alter(n)s verändern werden. Das Ziel unserer Studie Talent Scout<sup>60+</sup> ist es zu untersuchen, über welche Talente und Expertise («Talent-Expertise») sie auf dem Weg in die Pensionierung verfügen und wie sie diese entwickeln. Talent Scout<sup>60+</sup> ist ein Forschungsvorhaben, das auch im internationalen Vergleich Neuland betritt und als erstes Projekt überhaupt Fragen zur Talent- und Expertiseentwicklung älterer Menschen stellt. Die Projektleitung hat Frau Dr. Nicole Fasel inne.

Allerdings ist zu berücksichtigen, dass Talent Scout<sup>60+</sup> ausschliesslich das «junge Alter» resp. «das dritte Alter» in den Blick nimmt. Die in diesem Dossier präsentierten guten Nachrichten dürfen nicht auf «das vierte Alter», das etwa mit dem achtzigsten Lebensjahr beginnt, extrapoliert werden. Ab dieser Phase offenbart sich die biologische Unfertigkeit des Menschen unbarmherzig, weshalb eine realistisch-skeptischere Einschätzung des hohen Alters notwendig wäre.

Gerne hoffe ich, dass das vorliegende Dossier eine breite Leserschaft und in der interessierten Öffentlichkeit Anklang findet.

Bern, im Juli 2014



Direktorin des Forschungsinstituts  
Swiss Education, Bern  
em. Ordinaria für Erziehungswissenschaft an der  
Universität Fribourg



## Was dieses Dossier will

Talententwicklung älterer Menschen ist ein in der Begabungsforschung bisher kaum bearbeitetes Thema. Sowohl der demographische Wandel als auch Erkenntnisse aus der Lebensspannenpsychologie und der sozial-kognitiven Grundlagenforschung zwingen uns jedoch, einen Perspektivenwechsel zu vollziehen und den defizitorientierten durch einen ressourcenorientierten Blick auf das, was ältere Menschen können und wissen, zu ersetzen. Das vorliegende Dossier enthält in komprimierter Form das aktuell verfügbare wissenschaftliche Wissen zur Thematik. Zudem präsentiert es die ersten empirischen Ergebnisse unserer Studie Talent Scout<sup>60+</sup> sowie ein paar bildungspolitische Konsequenzen. Das Dossier verfolgt drei Ziele:

- **Herstellung eines bildungs- und gesellschaftspolitischen Bezugs:** Vor dem Hintergrund der aktuellen Diskussion rund um den Fachkräftemangel (Stichwort «war for talents»), das Pensionierungsalter und das Lebenslange Lernen, welches auf die Entwicklung und Entfaltung neuer Kompetenzen setzt, will das Dossier die Brisanz der Thematik sowohl für die Stärkung des Wirtschaftsstandortes Schweiz als auch die individuelle Entwicklung älterer Menschen darstellen.
- **Weitergabe von Forschungswissen:** Das Dossier möchte Antworten auf die aktuellsten Fragen rund um die Thematik geben und aufzeigen, welches Wissen hierzu aus den einzelnen Forschungsbereichen verfügbar ist. Herzstück bilden dabei die allerersten Ergebnisse unserer Studie Talent Scout<sup>60+</sup>.
- **Anregung des Transfers in die Praxis zur Entwicklung neuer Alters(leit)bilder:** Basierend auf den ersten Ergebnissen unserer Studie und den theoretischen Ausführungen möchte das Dossier Grundlagen für die Entwicklung neuer Alters(leit)bilder liefern, welche Talente, Stärken und Potenziale älterer Menschen explizit benennen.

Zunächst werden in einem Management Summary die Erkenntnisse zur Thematik kurz erläutert und zu einzelnen Schlüsselbotschaften verdichtet. Anschliessend wird einleitend ausgeführt, weshalb der Blick auf Potenziale im Alter wichtig ist. Briefing Paper 1 wirft einen Blick auf das Altern in der Schweiz und beleuchtet die aktuelle und zukünftige Situation im Hinblick auf die demographische Entwicklung und die Zu-

kunftspläne Älterer. In Briefing Paper 2 wird der schwierige Weg von einem defizit- zu einem ressourcenorientierten Blick auf das Alter(n) aufgezeigt und dabei insbesondere auch auf die Problematik von Altersstereotypen verwiesen. Was die Forschung zu Talenten und Expertise im Alter weiss, wird in Briefing Paper 3 dargelegt. Schwerpunkte sind dabei die Erkenntnisse aus der Lebensspannenpsychologie und der Expertiseforschung. Briefing 4 und 5 präsentieren die ersten Ergebnisse unserer Studie Talent Scout<sup>60+</sup>. Dargelegt werden die Merkmale unserer Teilnehmerinnen und Teilnehmer sowie das Ausmass ihrer Talent-Expertise in insgesamt sieben verschiedenen Bereichen. Abschliessend werden in Briefing Paper 6 erste Konsequenzen formuliert.

Alle Dossiers sind auf der Website [margritstamm.ch](http://margritstamm.ch) herunterladbar. Erschienen sind bisher folgende Dossiers:

- Der Schuleintritt. Sieben wissenschaftliche Erkenntnisse für die bildungspolitische HarmoS-Diskussion (Dossier 10/1).
- Wozu frühkindliche Bildung? (Dossier 11/1).
- Talentmanagement in der beruflichen Grundbildung (Dossier Berufsbildung 12/1).
- Achtung, fertig, Schuleintritt (Dossier 12/2).
- Qualität und frühkindliche Bildung (Dossier 12/3).
- Migrantinnen mit Potenzial. Begabungsreserven in der Berufsbildung ausschöpfen (Dossier Berufsbildung 12/4).
- Bildungsort Familie. Entwicklung, Betreuung und Förderung von Vorschulkindern in der Mittelschicht (Dossier 13/1).
- Zu cool für die Schule? Abbrüche, Ausstiege und Ausschlüsse von Kindern und Jugendlichen aus und von der Schule (Dossier 13/2).
- Lehrlingsmangel. Strategien für die Rekrutierung des Nachwuchses (Dossier Berufsbildung 13/3).
- Bildung braucht Bindung (Dossier 13/4).
- Frühe Sprachförderung: Was sie leistet und wie sie optimiert werden kann (Dossier 14/1).
- Best Practice in Kitas und Kindergärten. Von erfolgreichen Fach- und Lehrkräften lernen (Studie PRINZ). Dossier 14/2).





# Management Summary

## Einleitung: Weshalb der Blick auf Potenziale des Alters wichtig ist

**Die Altersdebatte ist eine Angstdebatte. Die mit dem Alter verbundenen Chancen werden weitgehend ignoriert. Deshalb ist ein Perspektivenwechsel notwendig, weg von der Defizitperspektive hin zu einem ressourcenorientierten Blick auf das, was ältere Menschen können, wissen und auch möchten.**

### Einleitung Seite 17

Die Überalterung unserer Gesellschaft ist eine Tatsache, welche uns enorm beschäftigt. Die längere Lebenszeit wird jedoch mit überwiegend negativen Vorstellungen verbunden, weshalb positive Forschungsbefunde ignoriert werden. Solche Befunde verweisen darauf, dass kognitive Herausforderungen im Alter besonders wichtig sind. Um fit zu bleiben, braucht das Gehirn eine Vielfalt an Stimulation. Potenziale zu entfalten, Talente zu entwickeln und Expertise zu pflegen respektive zu vertiefen, ist deshalb eine Anpassungsstrategie für ein kompetenzorientiertes Altern. Die «Babyboomer», d.h. die zwischen ca. 1945 und 1955 Geborenen, bilden aktuell *die* Generation, welche solche Herausforderungen annehmen und in die Praxis umsetzen können.

Unsere Gesellschaft sollte sich für brach liegende Ressourcen sensibilisieren. Dabei geht es sowohl um die Frage der Entfaltung von Talenten im Sinne persönlicher Bedürfnisse der einzelnen Menschen als auch um das volkswirtschaftlich zu wenig genutzte Humankapital.

Weil das Lebensalter jedoch ein ganz schlechter Indikator für die Leistungsfähigkeit eines Menschen ist, muss die Frage zum Zusammenhang von Arbeitskraft und Potenzial stärker vom Lebensalter getrennt werden. Anstatt generell das Pensionierungsalter zu erhöhen, sollten wir uns eher Gedanken machen, wie Kapazitäten Älterer einzusetzen sind, damit sie Schwerpunkte ihrer Tätigkeit vertiefen oder verändern oder sich anders orientieren können

## Briefing Paper 1: Altern in der Schweiz

**Dass die Schweiz stärker altert als alle anderen Staaten, zeigen statistische Daten überdeutlich. In der Mitte des 21. Jahrhunderts dürfte mehr als ein Drittel unserer Gesamtbevölkerung über 65 Jahre alt sein.**

### Briefing Paper 1 Seite 19

Der demographische Wandel ist eine der prägendsten Einflussgrössen unserer Zeit. Es ist eine

bekannte Tatsache, dass die Schweizer Bevölkerung mehr altert als diejenige in vielen anderen Staaten. Gemäss einer Gesundheitsstatistik der OECD aus dem Jahr 2013 hat die Schweiz mit 82.8 Jahren erstmals die höchste Lebenserwartung aller Staaten. Dazu kommt ein ganz anderer Faktor: Diverse Staaten – wie etwa die USA – sind uns weit voraus in der Anzahl zugewanderter Topstudenten und Fachkräfte. Solche Staaten besitzen somit ein deutlich höheres Innovationspotenzial an jungen Menschen als unser Land.

Insgesamt ist bisher wenig oder gar nicht diskutiert worden, wie die Menschen auf solche Herausforderungen reagieren werden. Obwohl der Formwandel zur überalterten Gesellschaft weiter stattfinden wird, dürften Lebensverläufe mit neuen Profilen im Hinblick auf das berufliche Ausscheiden, den Wiedereinstieg, die Umorientierung oder auch auf berufliche Drittkarrieren entstehen.

Sicher ist, dass mit der fortschreitenden Frühpensionierung immer mehr Talente brach liegen und wichtiges Innovationskapital deshalb verloren geht. Allerdings ist der Umgang mit der Pensionierung sehr vielfältig, und es gibt unterschiedliche Gestaltungsmodelle. Diese können auf eine vollkommene Befreiung von jeglicher Berufstätigkeit ausgerichtet sein, auf einen Neuanfang oder ein nachberufliches Engagement, aber auch auf ein Weiterarbeiten im angestammten Beruf.

## Briefing Paper 2: Vom defizitären zum ressourcenorientierten Blick auf das Alter

**Obwohl ein Perspektivenwechsel von einem defizitären zu einem ressourcenorientierten Blick auf das Alter notwendig ist, wäre es falsch, negative Altersstereotype lediglich durch positive Altersstereotype zu ersetzen.**

### Briefing Paper 2 Seite 22

Keine andere Altersgruppe weist im gesamten Lebensverlauf so grosse Unterschiede auf wie ältere Menschen. Deshalb spricht die Wissenschaft auch vom «differentiellen Altern».

Diese Vielfalt widerspiegelt sich jedoch kaum in unseren Altersbildern. Altersbilder umfassen Vorstellungen und Meinungen über alte Menschen, die sich in einer Kultur identifizieren lassen. Zwei Stereotype sind heute vorherrschend: ein negatives Stereotyp, das auf einer grundsätzlichen Altersfeindlichkeit basiert und Altern als Abbau und Verlust kennzeichnet; ein positi-

ves Stereotyp, das einer Jugendobsession gleichkommt und vom Verschwinden des Alters und vom Geist der Jugendlichkeit spricht. Eher selten trifft man auf ein Verständnis jenseits dieser Dichotomie, welches das Alter als dynamischen Prozess mit Abbau- und Aufbauelementen versteht.

Negative Altersstereotype können dazu führen, dass Menschen ihr Verhalten an sie anpassen. Man nennt dies auch den «Assimilationseffekt». Solche Negativbilder können sich ungünstig auf die kognitive Leistungsfähigkeit, auf das Selbstbild und möglicherweise auch auf die Gesundheit auswirken. Altersleitbilder sollten deshalb genau überprüft werden, welche impliziten und expliziten Botschaften sie ausstrahlen.

Dabei geht es jedoch keinesfalls darum, negative Altersstereotype durch ausschliesslich positive Altersstereotype zu ersetzen. Denn diese sind oft von einem überzogenen Optimismus geprägt und stellen deshalb eine ebenfalls unzulässige Verallgemeinerung dar.

### **Briefing Paper 3: Talente Älterer aus der Lebensspannenperspektive**

**Entwicklung ist ein vielfältiger, das ganze Leben bis zum Tod andauernder Prozess. Er ist immer von Aufbau und Abbau, d.h. von Gewinnen und Verlusten, gekennzeichnet.**

#### **Briefing Paper 3 Seite 24**

Es ist vor allem die Psychologie der Lebensspanne, welche die Entwicklung als lebenslangen Prozess kennzeichnet. Sie ist von vier Merkmalen geprägt: (1) von der Fähigkeit des Menschen, sich lebenslang zu verändern und dabei Kapazitätsreserven zu nutzen, gleichzeitig jedoch auch zu lernen, mit Verlusten umzugehen; (2) von der ausserordentlichen Vielfalt der Entwicklungsverläufe und den enormen interindividuellen Unterschieden zwischen den einzelnen Menschen; (3) von der Fähigkeit, neue Funktionen zu entwickeln (z.B. Weisheitswissen und -können) oder bestehende Funktionen zu verändern (im Bereich der Intelligenz); (4) von der Fähigkeit des Menschen, in seiner Entwicklung eine Passung zwischen Umgebung, Können und Wollen herzustellen. Gerade weil Entwicklung somit in einem Raum des Möglichen stattfinden muss, sind die Lebensverläufe derart heterogen.

Differentielles Altern gilt gerade auch im Hinblick auf die Intelligenz. Auch im dritten Alter sind noch innovative Intelligenzformen möglich. Dies gilt beispielsweise für soziale Kompetenz, Kombinationsfähigkeiten, Strategien zur Fehlererkennung und -vermeidung oder Sachwissen.

Vom Abbau betroffene sind allerdings Memorieierungsfähigkeit oder das Lernen von Neuem und Komplexem etc.

Insgesamt ist das kognitive Potenzial bei vielen älteren Personen bei weitem nicht ausgeschöpft, weshalb die Expertiseforschung von beträchtlichen Kapazitätsreserven spricht. Ob und welche Reserven allerdings in dieser Zeitspanne wie entwickelt und entfaltet werden, basiert auf einer komplexen Dynamik zwischen Biologie und Kultur. Sie kann jedoch von der Person selbst beeinflusst werden.

### **Briefing Paper 4: Talent Scout<sup>60+</sup>: Merkmale der Studie**

**Talent Scout<sup>60+</sup> nimmt Talente und Expertise («Talent-Expertise») von fast 450 Probanden in den Blick, die zwischen 1948 und 1953 geboren und auf dem Weg in die Pensionierung sind.**

#### **Briefing Paper 4 Seite 27**

Talent Scout<sup>60+</sup> ist eine Studie, die zwischen Ende 2012 bis Ende 2014 dauert. Im Mittelpunkt steht die Frage, über welche Talent-Expertise die Probanden verfügen, welche Profile dahinter stecken und wie sie mit den Lebenswelten, den beruflichen Hintergründen und bestimmten Einstellungsmustern verknüpft sind.

Die erste Online-Befragung fand im Sommer 2013 statt. Im vorliegenden Dossier werden die daraus resultierenden Ergebnisse präsentiert. Eine zweite Online-Befragung wird im Sommer 2014 folgen. Die Stichprobe ist insgesamt als «bildungsnahe» zu bezeichnen, verfügen doch 41% über einen akademischen Abschluss (im Vergleich zu 13% der Durchschnittsbevölkerung dieser Altersgruppe).

Unsere Teilnehmerinnen und Teilnehmer kennzeichnen fünf besondere Merkmale: Sie sind (1) weitgehend «soziale Aufsteiger» und zwar deshalb, weil nur gut 9% aus der oberen Mittelschicht resp. aus der Oberschicht stammen, die Mehrheit jedoch aus durchschnittlichen oder eher einfachen Verhältnissen. Dank einer guten Ausbildung sind sie somit sozial aufgestiegen. Sie zeigen (2) ein überdurchschnittliches zivilgesellschaftliches Engagement, leisten doch 77% regelmässig unbezahlte Arbeit, z.-B. in einem Verein oder einer Organisation. Zudem zeichnen sie sich (3) durch eine ausserordentlich hohe Berufstreue und eine gute familiäre Einbettung aus: Sie verfügen über durchschnittlich 30.6 Jahre Berufserfahrung in ihrem angestammten Beruf und zeigen darüber hinaus auch eine ausserordentlich hohe Berufszufriedenheit. Deshalb ist es (4) wenig erstaunlich, dass 57% der noch nicht Pensionierten den Wunsch äussern, nach der

Pensionierung weiterhin erwerbstätig zu sein. Für 25% der bereits Pensionierten und nicht mehr Erwerbstätigen wäre dies ebenfalls ein Wunsch gewesen. Schliesslich lassen sich unsere Babyboomer (5) über einen ausgesprochen hohen Medienkonsum definieren. Mehr als 73% konsumieren mehr als vier verschiedene Mediensorten täglich. Allerdings spielt Social Media kaum eine Rolle. Nur 5.8% erachten sie als relevant.

Talent-Expertise (definiert als grosses Interesse in einem bestimmten Bereich, verbunden mit überdurchschnittlicher Kompetenz, regelmässiger und intensiver Beschäftigung, Flow-Erleben und langjähriger Auseinandersetzung mit der spezifischen Thematik) ist in allen von uns untersuchten Bereichen vorhanden: Unser Teilnehmerinnen und Teilnehmer verfügen zu 26% über intellektuelle, zu 29% über künstlerische, zu 25% über soziale, zu 22% über sportliche, zu 21% über handwerkliche und zu 12% über spirituell-religiöse Talente. sowie Talent-Expertise im nachhaltig-ökologischen Bereich zu 11%.

### **Briefing Paper 5: Talent Scout<sup>60+</sup>: Merkmale der Untersuchungsgruppe**

**Eine der zentralen Annahmen unserer Studie ist die, dass kognitive Fähigkeiten eine Rolle spielen, inwiefern jemand über Talent-Expertise verfügt.**

#### **Briefing Paper 5 Seite 31**

Die Studie differenziert zwischen den Teilnehmenden mit überdurchschnittlichen kognitiven Profilen («Untersuchungsgruppe») und solchen mit durchschnittlichen kognitiven Profilen («Vergleichsgruppe»). Die Zuteilung zu diesen Gruppen erfolgte anhand eines mehrstufigen Screeningverfahrens. Dabei spielten auch bestimmte Merkmale (z.B. Auszeichnungen, atypische Schul- oder Berufslaufbahnen etc.) eine Rolle. Auf diese Weise konnten N=158 Personen der Untersuchungsgruppe und N=189 Personen der Vergleichsgruppe zugeteilt werden.

Unterschiede ergeben sich in folgenden Bereichen: Die Untersuchungsgruppe ist sie finanziell besser situiert, hat einen höheren Ausbildungs- resp. Berufsabschluss und schaut auch mit grösserer Zufriedenheit auf ihre Berufstätigkeit zurück. Andererseits erwartet die Vergleichsgruppe noch viel mehr von ihrer Zukunft, hat in einem der erfragten Talent-Expertise-Gebiete häufiger ein bereichsspezifisches Vorbild und betont auch die Bedeutung des Freundschaftsnetzwerks signifikant stärker.

Erstaunlich und den Erkenntnissen aus der Begabungsforschung zuwiderlaufend ist, dass Ta-

lent-Expertise nur in zwei Bereichen mit überdurchschnittlichen kognitiven Fähigkeiten einhergeht: im intellektuellen und im künstlerischen Bereich. Kognitive Fähigkeiten spielen somit insgesamt bei der Ausprägung von Talent-Expertise nur eine untergeordnete Rolle!

### **Briefing Paper 6: Fazit: Ein Masterplan für die Entwicklung von Talent-Expertise**

**Talent Scout<sup>60+</sup> weist eine breite Palette von Talent-Expertise in allen untersuchten Bereichen nach. Diese wird jedoch kaum genutzt.**

#### **Briefing Paper 6 Seite 33**

Talent-Expertise ist in allen Bereichen – vom künstlerischen bis zum sportlichen Bereich – anzutreffen. Am verbreitetsten ist sie im intellektuellen und im künstlerischen Bereich. Damit verweisen unsere ersten Studienergebnisse auf eine breite Palette bereichsspezifischer Ressourcen, die jedoch oft ungenutzt zu sein scheinen: Es gibt ein breites Feld individueller und gesellschaftlicher Gestaltbarkeit!

Allerdings hat unsere Gesellschaft bisher keine systematischen Grundlagen geschaffen, damit solche Potenziale genutzt werden könnten. Viele der traditionellen Angebote in den Gemeinden und Kantonen für ältere Menschen dürften für die Profile von Babyboomern kaum angemessen sein. Gleiches gilt für Altersleitbilder.

Es gilt deshalb, nach neuen Möglichkeiten, neuen Strukturen und Regelungen zu suchen, welche den Menschen ermöglichen, ihre Talente zu entwickeln und ihre Expertise zu vertiefen resp. an jüngere Menschen weiterzugeben. Dazu ist ein Perspektivenwechsel dringend notwendig. Er muss eine neue Logik des Potenzials, eine neue Philosophie der zweiten Lebenshälfte beinhalten, welche den Ressourcen und Möglichkeiten dieser Altersgruppen Rechnung trägt. Als Ausdruck dieses Neudenkens des dritten Alters braucht es einen Masterplan, der nicht mehr an Jahreszahlen und an die lineare Abfolge des Lebensverlaufs Schule/Ausbildung – Beruf/Familie – Ruhestand gebunden ist, sondern sich abhängig von der individuellen und gesellschaftlichen Situation sehr differenziell ausprägen kann.



# Schlüsselbotschaften

## Einleitung: Weshalb der Blick auf Potenziale des Alters wichtig ist

- Die Altersdebatte ist eine Angstdebatte. Die mit dem Alter verbundenen Chancen werden weitgehend ignoriert.
- Deshalb ist ein Perspektivenwechsel notwendig hin zu einem ressourcenorientierten Blick auf das, was ältere Menschen können, wissen und möchten.

## Briefing Paper 1: Altern in der Schweiz

- Die Schweiz hat mit 82.8 Jahren erstmals die höchste Lebenserwartung aller Staaten.
- Es wird ein Formwandel zur überalterten Gesellschaft stattfinden, der Lebensverläufe mit neuen Profilen notwendig macht.

## Briefing Paper 2: Vom defizitären zum ressourcenorientierten Blick auf das Alter

- Die in unserer Gesellschaft dominierenden negativen Altersstereotype können dazu führen, dass Menschen ihr Verhalten an sie anpassen.
- Diese negativen Altersbilder können jedoch nicht einfach durch positive Altersbilder ersetzt werden, weil diese oft von einem Jugendwahn gekennzeichnet sind.
- Es sind realistische Altersbilder zu schaffen, welche das «differentielle Altern» abbilden.

## Briefing Paper 3: Talente Älterer aus der Lebensspannenperspektive

- Entwicklung ist ein das ganze Leben bis zum Tod andauernder Prozess. Sie ist immer von Aufbau und Abbau, von Gewinnen und Verlusten, gekennzeichnet.
- Der ältere Mensch kann neue Kompetenzen entwickeln (z.B. Weisheitswissen und -können).
- In Bezug auf das kognitive Potenzial gibt es sowohl Kapazitätsreserven als auch Einschränkungen.
- Biologie, Umwelt und der Mensch selbst sind dafür verantwortlich, ob und wie Talente und Expertise entwickelt und vertieft werden.

## Briefing Paper 4: Talent Scout<sup>60+</sup>: Merkmale der Studie

- Grundlage der Längsschnittstudie Talent Scout<sup>60+</sup> bilden fast 450, zwischen 1948 und 1953 geborene Teilnehmerinnen und Teil-

nehmer («Babyboomer») und ihre Profile in Bezug auf Talent-Expertise.

- Es handelt sich um eine «bildungsnahe» Stichprobe», die jedoch als «soziale Aufsteiger» bezeichnet werden kann.
- 57% der noch nicht Pensionierten möchten nach der Pensionierung weiterhin erwerbstätig bleiben. 25% der bereits Pensionierten hätten erwerbstätig bleiben wollen.
- Talent-Expertise ist weit und zwar in allen von uns untersuchten Bereichen (künstlerisch, sportlich, intellektuell, sozial, spirituell-religiös, handwerklich, nachhaltig-ökologisch). Die Quote beträgt zwischen 11% und 28%.

## Briefing Paper 5: Talent Scout<sup>60+</sup>: Merkmale der Untersuchungsgruppe

- Kognitive Fähigkeiten sind nur im Hinblick auf intellektuelle und künstlerische Talent-Expertise bedeutsam. In allen anderen Bereichen spielt die Intelligenz keine Rolle.
- Ein höherer Berufsabschluss sowie eine grössere Berufszufriedenheit sind in der Untersuchungsgruppe deutlich häufiger anzutreffen.
- Die Vergleichsgruppe steht ihrer Zukunft erwartungsvoller gegenüber, hat mehr bereichsspezifische Vorbilder und legt mehr Wert auf ein Freundschaftsnetzwerk.

## Briefing Paper 6: Fazit: Ein Masterplan für die Entwicklung von Talent-Expertise

- Es gibt eine breite Palette bereichsspezifischer, offenbar wenig genutzter Ressourcen.
- Unsere Gesellschaft sollte systematische Grundlagen schaffen, damit Talent-Expertise genutzt werden kann. Traditionelle Angebote sollten kritisch begutachtet und allenfalls überarbeitet werden.
- Notwendig ist ein Masterplan, welcher den traditionellen Lebensverlauf Schule / Ausbildung – Arbeit – Ruhestand ablöst und die gesellschaftlichen und individuellen Veränderungen differenziell abbildet.



# **Talente und Expertise der Babyboomer**

**Dossier 14/1**

**Prof. Dr. Margrit Stamm**





## Einleitung: Weshalb der Blick auf die Potenziale des Alters wichtig ist

Die Überalterung unserer Gesellschaft ist eine Tatsache. Unwörter wie «Rentnerschwemme», «Grufties» oder «Altersheim Schweiz» verweisen auf das schwierige Umfeld, in dem Altern heute stattfindet. Einer der Hauptgründe liegt darin, dass die längere Lebenszeit mit überwiegend negativen Vorstellungen über die Lebensphase des Alter(n)s verbunden wird. Vor allem ist es die Angst vor Demenz, vor dem Abbau geistiger Fähigkeiten und körperlicher Gesundheit oder vor sozialer Vereinsamung. Damit verbunden sind Befürchtungen, dass soziale und medizinische Betreuung nicht mehr bezahlt werden könnten.

Die Altersdebatte ist somit weitgehend eine Angstdebatte. Es erstaunt deshalb kaum, dass die mit dem Alter verbundenen Chancen grossmehrfach ignoriert werden. Dazu gehören in erster Linie positive Befunde aus der Forschung zu den Gestaltungsmöglichkeiten und der Entwicklung von Talenten sowie der Vertiefung von Expertise.

### Das Altern kann die Sensibilität für Potenziale fördern

Damit sich auch ältere Menschen noch entwickeln können, müssen sie den eigenen Alternsprozess bewusst antizipieren und wahrnehmen. Damit sensibilisieren sie sich für ihre Potenziale. Potenziale sind Fähigkeiten, die sehr unterschiedliche Hintergründe haben:

- Fähigkeiten, welche man im Lebensverlauf bereits einmal entwickelt hat und im Alter nun neu aktiviert oder weiterentwickelt;
- Fähigkeiten, die während langer Zeit aus ökonomischen, beruflichen oder anderen Lebensnotwendigkeiten blockiert waren und erst mit der Pensionierung als der ‚Entberuflichung‘ sichtbar werden;
- Fähigkeiten, welche erst durch bedeutsame Ereignisse und einer völligen Veränderung des Lebens aktiviert worden sind und die Entfaltung des schlummernden Potentials initial provozieren;
- Fähigkeiten, die durch Zufall – eine Begegnung mit einer relevanten Person, eine Umgebung, eine religiöse Erfahrung ausgelöst worden sind.

### Kompetenzorientiertes Altern ist unsere wichtigste Zukunftsressource

Ältere Menschen werden bald als *die* Generation der Zukunft gelten. Die enorm gestiegene Le-

benserwartung ist eine grosse Herausforderung mit weitreichenden Konsequenzen, vor allem dann, wenn sich immer mehr Menschen immer früher pensionieren lassen. Weil jedoch die Forschung nachweist, wie wichtig die kognitive Herausforderung im Alter ist, kann Pensionierung auch geradezu «schädlich» sein. Denn um fit zu bleiben, braucht das Gehirn eine Vielfalt an Stimulation. Der «Ruhestand» ist so verstanden eine Art Winterschlaf, weil Inaktivität das Gehirn schädigt. Potenziale zu entfalten, Talente zu entwickeln und Expertise zu pflegen respektive zu vertiefen. ist deshalb eine Anpassungsstrategie für ein kompetenzorientiertes Altern. Gemeint ist damit die Chance, die eigenen Ressourcen, Interessen und Kräfte ausweitend und in der Gesellschaft gewinnbringend einsetzen zu können. Kompetenzorientiertes Altern gilt als ein Kernelement der Babyboomer-Generation.

### Die Generation der Babyboomer

Jede Generation hat ihr Schicksal im Hinblick auf ihre Aufwuchs- und Lebensbedingungen. Solche Generationsgestalten hat es schon immer gegeben und verschiedene sind besonders bekannt geworden. Man denke beispielsweise an die «Wandervogel-Bewegung» zu Beginn des 20. Jahrhunderts oder an die «Hitler-Jugend» in den 1920er und 1930er Jahren. Die «Babyboomer», um die es in diesem Dossier geht, umfassen die zwischen ca. 1945 und 1955 Geborenen. Sie gehören nicht nur zu den geburtenstärksten Jahrgängen der Nachkriegsgeneration, sondern bilden auch die erste Generation, welche in einer einmalig sich entwickelnden Wohlstandsperiode und Friedenszeit aufgewachsen ist. Sie ist geprägt von einer globalisierten Jugend- und Musikbewegung sowie einer raschen Auflösung traditioneller Wert- und Normvorstellungen in Bezug auf Sexualität, Heirat, Familie und Ehescheidung. Von der Bildungsexpansion der 1970er haben die Babyboomer enorm profitiert, so dass sie mehr Karrierechancen als jede Generation zuvor hatten und in jeder Lebensphase die gesellschaftlichen Entwicklungen mitbestimmen konnten. Aufgrund ihrer allgemein guten Bildung sind sie heute besser in der Lage, den gesellschaftlichen und technischen Wandel zu meistern und sich in einer mobilen und sich ständig verändernden Gesellschaft zu bewegen. Ihre Selbstdefinition erfolgt über eigene Erfahrungen, nicht über vermittelte Leitbilder oder Weltanschauungen. Deshalb orientieren sie sich kaum mehr an überkommenen Rollen- oder Familien-

bildern. Auch mit 60 Jahren gelten Babyboomer grossenteils noch als innovativ und lernbereit (Perrig-Chiello & Höpflinger, 2009).

### **Die Tücken der Erhöhung des Pensionierungsalters**

Talent und Expertise im Alter werden aber auch nicht nur im Hinblick auf die Frage nach den individuellen Ressourcen Älterer zukünftig von Bedeutung sein, sondern ebenso unter dem Blickwinkel des Humankapitals und damit auch aus volkswirtschaftlichen Gründen. Der enorme Mangel an Fachkräften – man erwartet bereits in wenigen Jahren, dass jede zweite Stelle nur schwer besetzt werden kann – ist in aller Leute Munde. Eine mögliche Lösung dieses Problems wird in der pauschalen Erhöhung des Pensionierungsalters gesehen.

Leider wird in diesem Zusammenhang die wichtigste Einsicht der Forschung hierzu von der Politik häufig überhört: Nicht länger arbeiten, sondern: zur Kenntnis nehmen, dass das Lebensalter ein ganz schlechter Indikator für die Leistungsfähigkeit eines Menschen ist. Deshalb ist die Frage

zum Zusammenhang von Arbeitskraft und Potenzial stärker vom Lebensalter zu trennen.

Anstatt generell das Pensionierungsalter zu erhöhen, sollten wir uns eher Gedanken machen, wie Kapazitäten Älterer einzusetzen sind, damit diese die Schwerpunkte ihrer Tätigkeit vertiefen oder verändern oder sich anders orientieren können – auch dann, wenn die Mechanik von Körper und Geist anfälliger und langsamer wird. Ein so verstandenes «Lebenslanges Lernen» setzt auf die Entwicklung und Entfaltung von Potenzialen und Talenten Älterer und damit auch auf eine Neuorientierung von Qualifikationsprofilen.

### **Weiterführende Literatur**

Perrig-Chiello, P. & Höpflinger, F. (2009). «Die Babyboomer». Eine Generation revolutioniert das Alter. Zürich NZZ-Verlag.

Stamm, M. (2010). Grosser Bildungshunger bei den Herbstzeitlosen». NZZ, 30.03., 200, 38.

# Briefing Paper 1: Altern in der Schweiz

Der demographische Wandel ist eine der prägendsten Einflussgrößen unserer Zeit. Im 20. Jahrhundert ist die Zahl älterer Menschen gestiegen, diejenige Jugendlicher und erwerbsfähiger Personen jedoch gesunken. Dieser Trend bestätigt sich auch im neuen Jahrtausend, und er dürfte auch weiter anhalten. Zudem ist es eine Tatsache, dass die Schweizer Bevölkerung mehr altert als diejenige in den meisten anderen Staaten. Gemäss einer Gesundheitsstatistik der OECD aus dem Jahr 2013 hat die Schweiz mit 82.8 Jahren erstmals die höchste Lebenserwartung aller Staaten. Als Gründe gelten das Wirtschaftswachstum, die höheren Ausgaben für das Gesundheitswesen, die Senkung des Krebsrisikos sowie die abnehmenden Kinderzahlen.

Somit dürften wir in der Schweiz in wenigen Jahren ein deutliches Mehr an Alten und ein deutliches Weniger an Jungen haben. Dazu kommt ein ganz anderer Faktor: Staaten – wie etwa die USA, Kanada oder Australien – sind uns weit voraus in der Anzahl zugewanderter Topstudenten und Fachkräfte. Das Innovationspotenzial solcher Staaten an jungen Menschen wird somit deutlich höher sein als das unsrige. Dadurch wird der «Risikofaktor Alter» noch verstärkt.

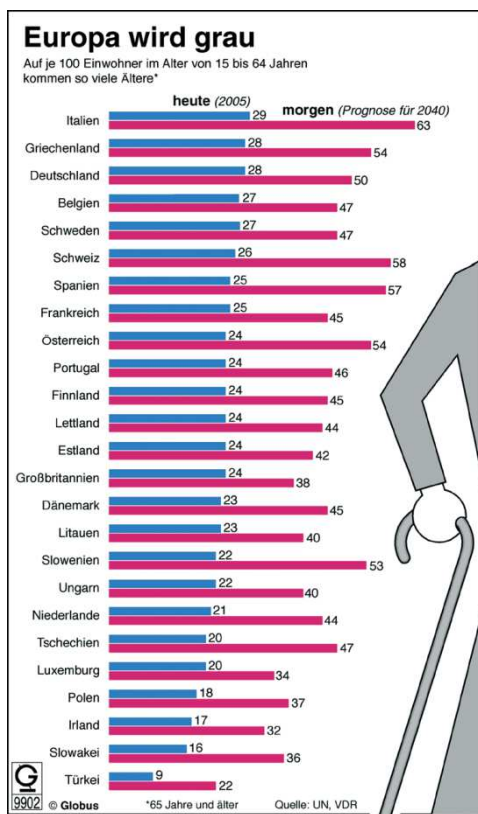


Abbildung 1: Europa im Jahr 2040 und die Anzahl über 65-jähriger (Politik und Zeitgeschichte, 2005, S. 17)

Abbildung 1 verdeutlicht, dass im Jahr 2040 in der Schweiz 100 Erwerbsfähigen im Alter von 15 bis 64 Jahren 58 über 65-jährige gegenüberstehen werden. Damit entwickelt sich das Verhältnis hierzulande deutlich ungünstiger als in den meisten anderen Staaten. Ungünstiger ist es nur noch in Italien (63 Ältere auf 100 Jüngere).

## Von der Glocke zum Ahorn: Die Veränderung der Alterspyramide

In der Grafik in Abbildung 2 wird deutlich, wie sich die «Alterspyramide» vom Jahr 1900 in eine «Glocke» (1950) und im Jahr 2010 in eine «Linde» verwandelt hat. Diese «Linde» verdeutlicht, dass die 45-jährigen die grösste Gruppe der Bevölkerung darstellen – ein Zustand, der schon ein wenig von der Überalterung spüren lässt. Denn die Gruppe der 15- bis 20-jährigen, aber auch die Kinder, sind in der Minderheit. Ihr Anteil sank von 40.7% (1900) auf 20.6% (2011). Bei den älteren Personen (über 64 Jahre) stieg er von 5.8% auf 17.2%, bei den über 80-jährigen von 0.5% auf 4.8%. Glaubt man den Bevölkerungsstatistikern, dann wird die Grafik im Jahr 2025 eher einem Baum mit einem breiten Stamm, aber mit einer noch breiteren Krone gleichen, einem «Ahorn» vielleicht. Die Alterspopulation wird sich kontinuierlich ausdehnen. Dieser Formwechsel verdeutlicht den radikalen Umbau der Schweizer Bevölkerung durch den Geburtenrückgang und die gesteigerte Lebenserwartung.

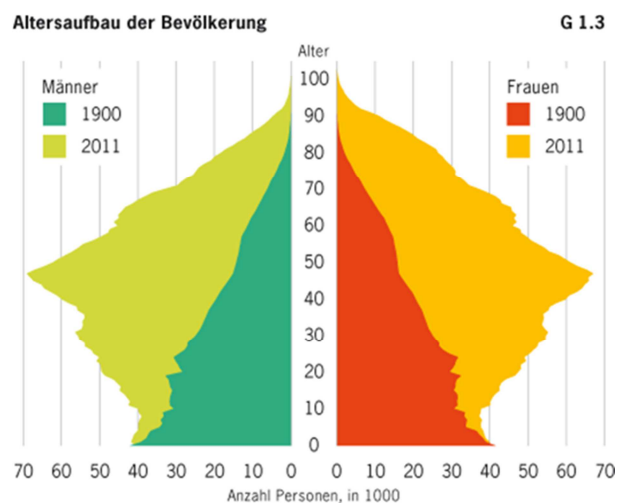


Abbildung 2: Altersaufbau der Bevölkerung von 1900 bis 2011 (BfS, 2013, online)

## «Problemfall Überalterung»

Der Begriff «Überalterung» fokussiert damit den «Problemfall» einer teuren, nicht mehr berufstätigen Bevölkerungsgruppe, denn mit dem Wörtchen «Über» wird schnell einmal das Wörtchen «Zuviel» konnotiert, und dieses wiederum führt zu den bekannten sozialpolitischen Problemlagen wie anwachsende Renten- und Pensionskosten sowie Krankheits- und Pflegekosten, welche aus dem Ruder zu laufen drohen.

Populationsstatistiker erwarten, dass dieser Zusammenhang in dreissig, vierzig Jahren eine soziale Tatsache sein wird. Bisher wenig oder gar nicht diskutiert worden ist jedoch, wie die Menschen auf solche Herausforderungen reagieren werden. Obwohl der Formwandel zur überalterten Gesellschaft weiter stattfinden wird, dürften Lebensverläufe mit neuen Profilen im Hinblick auf das berufliche Ausscheiden, den Wiedereinstieg, die Umorientierung oder auch auf berufliche Drittkarrieren entstehen. Die Langlebigkeit provoziert mit Sicherheit die Entfaltung bisher nicht bekannter Formen von Diversität.

## Gestaltungsmodelle

Solche Veränderungen werden seit längerer Zeit als «Strukturwandel des Alters» bezeichnet. Eines seiner Hauptmerkmale ist die «Entberuflichung des Alters», d.h. die faktische Senkung des Eintrittsalters in den Ruhestand. Durch diesen Trend zur Frühpensionierung hat sich praktisch eine Vorverlegung des Ruhestandsalters ergeben. Solche Herausforderungen werden durch die empirische Tatsache verstärkt, dass sich viele 50jährigen nach einer Frühpensionierung sehnen. Zumindest ist dies das Ergebnis der Befragung in einem der grössten Schweizer Unternehmen (Moser et al., 2005). Demnach möchte sich mehr als jede zweite beschäftigte Person (53.9%) frühpensionieren lassen. Offenbar beginnt bereits eine Mehrheit der Beschäftigten in diesem Alter, sich mit dem Zeitpunkt des Abgangs zu befassen, vielleicht auch bereits einen «Schongang» einzulegen oder innerlich zu kündigen. Andererseits zeigt die Untersuchung aber auch, dass jede vierte beschäftigte Person nach der Pensionierung weiterarbeiten möchte (28.2%). Zukunftsvorstellungen zum eigenen Alter(n) sind somit überaus kontrovers.

Solche Trends verweisen auf zwei Sachverhalte: Erstens liegen mit der fortschreitenden Frühpensionierung immer mehr Talente brach, und wichtiges Innovationskapital geht verloren. Zweitens wird dadurch die Knappheit an Talenten immer grösser, dürfte doch in wenigen Jahren der Anteil der 50-jährigen ein Drittel der Belegschaften von Unternehmen ausmachen.

Viele Umfragen zu Zukunftsplänen Älterer zeigen jedoch eine ganz andere Seite der Problematik. Oft ist nicht der Wunsch nach Frühpensionierung das Problem, sondern die lange Reihe von Versäumnissen auf dem Weg einer 20- oder 30-jährigen Berufslaufbahn am gleichen Arbeitsplatz: Monotonie, einseitige Belastung, fehlende Wertschätzung und individuelle Perspektiven. Ältere Menschen möchten sich durchaus engagieren, vielleicht beruflich aktiv bleiben, aber nicht im Betrieb seniorisiert und frustriert werden.

Höpflingers (2009) Analyse macht deutlich, wie vielfältig der Umgang mit der Pensionierung sein kann. Er zeigt vier Gestaltungsmodelle auf:

- **das Modell «Weitermachen»**, welches die fast unveränderte Kontinuität beruflicher und ausserberuflicher Tätigkeiten umfasst;
- **das Modell «Nachberufliches Engagement»**, welches das persönliche Wissen und Können Älterer in einem ausgeprägten sozialen oder freiwillig organisierten Bereich bündelt;
- **das Modell «Nachholen»**, welches das während der Berufs- und Familienzeit nicht Verwirklichte ins Visier nimmt;
- **das Modell «Befreiung»**, welches das Ende der beruflichen Tätigkeit als ultimatives Ziel der ‚Entberuflichung‘ sieht und als Wendepunkt zum Ausruhen, Reisen und das Leben geniessen verstanden wird.

Die ersten drei Gestaltungsmodelle lassen darauf schliessen, dass ältere Menschen ihre Ressourcen weiterhin erschliessen möchten, teils auf neue und bisher nicht praktizierte Art. Damit dies möglich wird, ist allerdings ein Perspektivenwechsel notwendig, weg von der Defizitperspektive hin zu einem ressourcenorientierten Blick auf das, was ältere Menschen können, wissen und auch möchten.

Unser Blick aufs Alter ist aber nach wie vor ein stereotyper. Dass sich dies auch in vielen der bestehenden Altersleitbilder zeigt, wird in Briefing Paper 2 erläutert.

## Fazit

Dass die Schweiz altert und dass dies mehr als in allen anderen Staaten der Fall ist, zeigen statistische Daten überdeutlich. In der Mitte des 21. Jahrhunderts dürfte mehr als ein Drittel unserer Gesamtbevölkerung über 65 Jahre alt sein. Als Folge davon wird erwartet, dass die sozialen Kosten von der zahlenmässig abnehmenden Erwerbstätigen nicht mehr getragen werden können.

Solche Szenarien verdeutlichen eine mehr oder weniger apokalyptische Vision einer vergreisenden Gesellschaft. All dies scheint richtig, logisch

und auch einleuchtend. Aber möglicherweise liegt diesen Vorstellungen doch ein Denkfehler zugrunde: Die Annahme, dass unsere Biographie-Baupläne immer noch dieselben seien und auch dieselben bleiben wie zu Beginn des 20. Jahrhunderts. Mit hoher Wahrscheinlichkeit gibt es jedoch eine Revolution der Lebensverläufe, die insbesondere das junge Alter betreffen wird. Deshalb muss der Graben zwischen diesen Szenarien zugeschüttet und revidiert werden. Das Alter und das Miteinander der Generationen (Stichwort «neuer Generationsvertrag») werden die Fortschritte unserer Gesellschaft ausmachen.

### Weiterführende Literatur

Moser, R. Thom, N. & Schüpbach, S. (2005). Career- and Lifestyle Management. Konzept – Empirie – Gestaltungsempfehlungen. Arbeitsbericht Nr. 79 des IOP der Universität Bern. Bern.

Höpflinger, F. (2009). Wandel des Alters – neues Alter für neue Generationen. [www.hoepflinger.com](http://www.hoepflinger.com).

## Briefing Paper 2: Vom defizitären zum ressourcenorientierten Blick auf das Alter

Dass sich Vorschulkinder in ihrer sprachlichen, körperlichen, sozialen und intellektuellen Entwicklung enorm voneinander unterscheiden, ist allgemein anerkannt. Viel weniger bekannt ist jedoch, dass dies für die älteren Menschen noch markanter zutrifft. Keine andere Altersgruppe weist im gesamten Lebensverlauf so grosse Unterschiede auf. Selbstverständlich gibt es Veränderungen im Alternsprozess, welche alle Menschen betreffen, doch verläuft er sehr unterschiedlich. Deshalb spricht die Wissenschaft auch vom «differentiellen Altern».

### Stereotype Altersbilder

Doch diese Vielfalt widerspiegelt sich kaum in unseren Altersbildern. Altersbilder umfassen Vorstellungen und Meinungen über alte Menschen, die sich in einer Kultur über bestimmte Zeiten hinweg identifizieren lassen und spezifische Deutungen, Wertungen und Verhaltens-tendenzen beinhalten. Um Stereotype handelt es sich dann, wenn Menschen aufgrund ihres Alters bestimmte Merkmale zugeschrieben werden, ohne dabei einen genaueren Bezug auf sie zu machen. Zwei Stereotype sind heute vorherrschend:

- **Ein negatives Stereotyp**, das auf dem «Ageism» basiert. Das ist ein Begriff, der von Butler 1969 geprägt wurde und Altersfeindlichkeit als eine Form sozialer Diskriminierung versteht. Sie äussert sich in negativen Wahrnehmungen und Vorurteilen.
- **Ein positives Stereotyp**, welches das Verschwinden des Alters und den Geist der Jugendlichkeit postuliert und damit einer Jugendobsession gleichkommt.

Eher selten trifft man auf ein Verständnis jenseits dieser Dichotomie, welches das Alter als dynamischen Prozess versteht, der sowohl von Entwicklungsgewinnen als auch von Entwicklungsverlusten gekennzeichnet ist.

### Altersbilder widerspiegeln unsere gesellschaftlichen Überzeugungen

Da Altersbilder resp. Stereotype immer in einem hohen Mass mit Emotionen und Wertungen verbunden sind, können sie sowohl Ängste schüren als auch Selbstsicherheit und Engagement fördern (Filipp & Mayer, 2005). Ob und wie sich Potenziale entwickeln und Talente manifestieren können, wird deshalb direkt und indirekt von Altersbildern beeinflusst.

Altersbilder finden sich in Strategien von Betrieben, welche ältere Mitarbeitende oder generell das Talentmanagement betreffen, in Medien und Werbung sowie in öffentlichen Institutionen, in Gemeinden und Kantonen. Hier handelt es sich oft um explizite Altersleitbilder.

- **Im betrieblichen Bereich** spiegeln sich Altersbilder in der Bereitschaft der Unternehmen, ob und wie sie ältere Mitarbeitende beschäftigen, sie gezielt und individuell fördern und ob und wie sie ihnen ermöglichen, die aufgrund ihres (fortgeschritteneren) Alters erworbenen Kompetenzen für den Betrieb gewinnbringend einzusetzen.
- **In Medien und Werbung** zeigen sich Altersbilder in der Art und Weise, wie ältere Menschen dargestellt werden. Im Vergleich zu früher scheinen negative Aspekte des Alters wie Krankheit und Gebrechlichkeit weniger dominant zu sein als noch vor ein paar Jahren. Eher werden ältere Menschen heute überzogen positiv dargestellt, insbesondere, wenn es um ihr Aussehen, ihre finanziellen Ressourcen und ihre neuen Freiheiten geht.
- **In Altersleitbildern von Gemeinden und Kantonen** widerspiegeln sich ebenfalls implizite Vorstellungen über Alter und Altern. Obwohl in den letzten Jahren viele solche Leitbilder überarbeitet und neue geschaffen worden sind, basiert die Mehrheit noch auf reduktionistischen Menschenbildern. Diese zeigen sich darin, dass sie oft ausschliesslich Wohlbefinden, Sicherheit, Partizipation etc. thematisieren, kaum jedoch solche Ressourcen Älterer, die auch auf ihre kognitiven, sozialen und persönlichkeitsbezogenen Stärken und Entwicklungsmöglichkeiten ausgerichtet sind.
- **In der Bildungsarbeit mit Älteren** manifestieren sich Altersbilder darin, was man von älteren Menschen erwartet, welche Botschaften ihnen übermittelt und welche Angebote ihnen gemacht werden. Wird beispielsweise mit eher drohenden Aussagen geworben («Wer sich nicht bildet, vergeist»), besteht die Gefahr, dass solche impliziten Botschaften übernommen werden und sich negativ auf die Bildungsmotivation und den Bildungsertrag auswirken.

Auffallend ist aktuell die Dominanz überzogen positiver Altersstereotype, die offenbar einen Gegenpol zur Abwertung des Alters setzen wollen. Zumindest scheint es so, als müsse der freizeitorientierte, auf Jugendlichkeit bedachte ältere Mensch zur Referenz hochstilisiert werden.

Es spricht jedoch nichts dafür, das negative Altersstereotyp durch ein *ausschliesslich* positives zu ersetzen. Stattdessen gilt es vielmehr, die Erkenntnisse der Forschung ins Bewusstsein zu heben, wonach Entwicklung immer sowohl Aufbau als auch Abbau, Gewinn und Verlust, ist. Auch viele ältere Menschen verfügen noch über Potenziale, die sie als Talente oder Expertise für sich persönlich, für die Zivilgesellschaft, für die Arbeitswelt und für unsere Kultur gewinnbringend einsetzen können.

### **Defizitorientierte Altersbilder und ihre fatalen Auswirkungen**

Negative Altersstereotype können dazu führen, dass ältere Menschen ihr Verhalten an sie anpassen. Man nennt dies auch den «Assimilationseffekt». Aus der sozial-kognitiven Forschung ist bekannt, dass ältere Menschen dann «alt» mit «negativ» verknüpfen, wenn ihnen unterschwellig negative Altersbilder übermittelt werden. In einer experimentellen Untersuchung schnitten solche Personen, denen bei der Lösung von Gedächtnisaufgaben zuvor negative Altersbilder vermittelt worden waren, deutlich schlechter ab als solche, die positive Altersbilder vorgelegt bekommen hatten (Levy, 2003). Es ist somit anzunehmen, dass sich negative Facetten des Altersstereotyps kurz- und vielleicht auch längerfristig ungünstig auf die kognitive Leistungsfähigkeit, auf das Selbstbild und möglicherweise auch auf die Gesundheit auswirken

können. Altersleitbilder sollten deshalb genau überprüft werden, welche impliziten und expliziten Botschaften sie aussenden.

### **Fazit**

Obwohl heute negative Stereotype über ältere Menschen nicht mehr so verbreitet sind wie noch vor einigen Jahren und Altersbilder differenzierter geworden sind, dürfen sie nicht einfach durch positive Stereotype ersetzt werden. Positive Stereotypisierungen, die oft von einem überzogenen Optimismus geprägt sind, stellen gleichermaßen unzulässige Verallgemeinerungen wie diejenigen negativer Art dar. Sie berücksichtigen weder entwicklungspsychologisch bedingte Abbauelemente noch die enorme interindividuelle Variabilität im Altern. Deshalb ist eine Lebesspannenperspektive notwendig. Diese wird in Briefing Paper 3 dargestellt.

### **Weiterführende Literatur**

Butler, R. (1969). Age-ism: Another form of bigotry. *The Gerontologist*, 9, 243-246.

Filipp, S.-H. & Mayer, A.-K. (2005). Zur Bedeutung von Altersstereotypen. *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 49-50, 25-31.

Levy, B. R. (2003). Mind matters: Cognitive and physical effects of aging self-stereotypes. *Journal of Gerontology*, 58, 4, 203-211.

## Briefing Paper 3: Talente Älterer aus der Lebensspannenperspektive

Im Unterschied zu biologisch-medizinischen Zugängen, die Kindheit auf Entwicklung und Alter auf Abbau reduzieren, postuliert die Psychologie der Lebensspanne die Entwicklung als lebenslangen Prozess. Weder ist sie eine Folge von vorgelagerten Wachstums- und nachfolgenden Abbauprozessen noch an das chronologische Alter gebunden. Altern ist in dieser Perspektive vielmehr von einer Gleichzeitigkeit von Stärken und Schwächen respektive von Gewinnen und Verlusten geprägt.

### Die Psychologie der Lebensspanne

Folgt man Baltes (1990), so wird die Entwicklung über die Lebensspanne hinweg durch vier Merkmale bestimmt:

- **Plastizität und Kapazitätsreserven:** Plastizität meint die Fähigkeit zur Veränderung innerhalb einer Person, wobei ihr Entwicklungsverlauf je nach Lebensbedingungen und Vorerfahrungen variiert. Es können deshalb Kapazitätsreserven, d.h. potenzielle Gewinne, in bestimmten Bereichen vorhanden sein, die aber auch mit Verluste in anderen Bereichen einhergehen.
- **Differentielles Altern:** Mit diesem Begriff ist die Vielfalt und Variabilität der Entwicklungsverläufe in körperlicher, geistiger, personbezogener und sozialer Hinsicht gemeint. Es gibt enorme interindividuelle Unterschiede zwischen und innerhalb der Person(en). Deshalb bildet das chronologische Alter die Gesamtvarianz des Alterns nicht ab.
- **Kontinuität/Diskontinuität:** Phänomene des Alterns können sowohl durch neu sich entwickelnde Funktionsaspekte als auch durch lediglich quantitative Verschiebungen gekennzeichnet sein. Ein Beispiel für neue Funktionsaspekte ist die Entstehung von Weisheit, während die Veränderungen der kognitiven Leistungsfähigkeit im Alter ein Beispiel für eine quantitative Verschiebung darstellen.
- **Entwicklung als Passungsprozess:** Die Psychologie der Lebensspanne versteht Entwicklung als Prozess, der die Passung zwischen kontextuellen Bedingungen und individuellem Können (als den intellektuellen Fähigkeiten) und Wollen (als den Handlungen, Einstellungen und Verhaltensweisen) beinhaltet. Entwicklung ist somit nicht einfach Zufall oder ein Ergebnis der Gene, sondern das Resultat der Wechselwirkung von biologischen, sozialen und personenbezogenen Regulatoren. Weil Entwicklung somit in einem Raum des Möglichen stattfinden

muss, sind die Lebensverläufe derart heterogen.

### Gewinne und Verluste bei der Intelligenz

Das veränderte Verständnis lebenslanger Entwicklung lässt sich am Beispiel der Intelligenz verdeutlichen. Baltes und Baltes (1990) haben mit dem «Zwei-Komponenten-Modell der Intelligenz» aufgezeigt, dass das differentielle Altern auch im Hinblick auf die kognitiven Fähigkeiten gilt. Die Autoren unterscheiden zwei Bereiche:

- **die «kognitive Mechanik» (die «fluide Intelligenz»):** Sie folgt den biologischen Entwicklungsgesetzen und gilt als neurophysiologische Architektur des Gehirns. Betroffen sind Geschwindigkeit und Genauigkeit der Informationsverarbeitung. Sie wachsen im Kindesalter rasch an und sinken ab dem frühen Erwachsenenalter stetig.
- **die «kognitive Pragmatik» (die «kristalline Intelligenz»):** Sie ist von sozio-kulturellen Bedingungen abhängig und repräsentiert das, was Menschen im Verlaufe ihrer Sozialisation erwerben. Deshalb ist die kognitive Pragmatik übungsabhängig. Zu ihr zählen Sprachvermögen, Fachwissen und soziale Kompetenz. Solche Fähigkeiten bleiben bis ins hohe Alter erhalten oder können sogar ausgebaut werden – sofern sie gepflegt und nicht durch Krankheiten beeinträchtigt werden.

Insgesamt ist das kognitive Potenzial bei vielen älteren Personen bei weitem nicht ausgeschöpft, weshalb die Expertiseforschung von beträchtlichen Kapazitätsreserven spricht. Dies gilt sowohl für die berufliche Expertise (z.B. für das räumliche Vorstellungsvermögen von Architekten) als auch für die interessenbezogene Expertise (z.B. Jassen, Skat- oder Bridge-Spiel). Für solches Expertenwissen ist eine gute Funktionsfähigkeit bis ins hohe, d.h. vierte Alter, nachgewiesen. Allerdings bleibt es meist auf den Expertisebereich beschränkt, und es geht zunehmend um die Beibehaltung des erreichten Niveaus. Ältere Experten können jedoch jüngere Experten nach wie vor übertreffen.

Herzstück der Expertise ist die so genannte «Deliberate Practice». Gemeint ist damit, dass hohes Expertenwissen eine lange, intensive Auseinandersetzung mit einem Wissens- oder Könnensbereich erfordert und mit extensivem Üben verbunden ist. Gerade diese Übung bildet eine



notwendige Voraussetzung, damit Expertise bis ins hohe Alter verfügbar bleibt.

### **Persönlichkeit, Motivation und Emotion**

Welche Talente im späteren Alter wie entwickelt und entfaltet werden und welche Expertise wie gepflegt und vertieft wird, hängt auch von der Persönlichkeit, der Motivation und den Emotionen ab. Im Alter wird die psychische Energie nicht generell kleiner, aber es ergeben sich deutliche Veränderungen und Schwerpunktverschiebungen. So nehmen beispielsweise Risikoverhalten, Flexibilität und Offenheit gegenüber neuen Erfahrungen deutlich ab, während Neugierde, Beharrlichkeit und soziale Anpassung zunehmen (können). Zugleich werden auch die Interessen deutlich spezifischer.

### **Weisheitswissen als bisher vergeudetes Humankapital**

Die Auseinandersetzung mit Weisheit erfreut sich in der Wissenschaft in den letzten Jahren wachsender Beliebtheit. Allgemein wird sie definiert als Expertise im Umgang mit schwierigen Fragen des Lebens. Weise Menschen besitzen Expertise, die sie zugleich im Sinne fundamentaler Praktiken des Lebens weitergeben können. Deshalb gilt Weisheit auch als Fähigkeit, anderen Menschen «einen guten Rat» zu erteilen. Baltes und Staudinger (1996) weisen nach, dass sich Weisheitswissen in der Regel erst im späteren Alter entwickelt und dann auf hohem Niveau erhalten kann. Weil diese Kompetenz jedoch von unserer Gesellschaft bislang kaum gewürdigt und genutzt worden ist, wird Weisheitswissen als Humankapital zurzeit noch vergeudet.

Insgesamt gilt aber auch in Bezug auf das Weisheitswissen: Die interindividuellen Unterschiede sind im Allgemeinen zu gross, um Weisheit im Alter als gegeben voraussetzen zu können. Ernst Bloch hat hierzu schon 1972 betont, dass Weisheit nur entstehen könne, wenn der alternde Mensch seine Lebenserfahrungen kritisch reflektiere und die Gesellschaft bereit sei, die Lebenserfahrungen Älterer auch anzunehmen und zu nutzen.

### **Die Bedeutung des Kontextes**

Ernst Bloch stellt Weisheit somit in einen gesellschaftlichen Kontext, weil er fragt: Können ältere Menschen ihre Erfahrungen in die Gesellschaft einbringen? Denn damit sie ihre Ressourcen entwickeln und einbringen können, müssen sie auch gefragt sein. Demzufolge ist die Entwicklung von Talenten resp. die Vertiefung von Expertise auf ein sensibilisiertes Umfeld ange-

wiesen. Entweder werden Talente entdeckt und Expertise genutzt, geschätzt und gefördert oder sie bleiben verborgen, weil sie als nutzlos gelten. Kontexte können somit Entwicklungs- und Fördermöglichkeiten bereitstellen, sie aber auch begrenzen oder verunmöglichen.

Individuen sind allerdings nicht machtlos, denn sie können ihren Kontext auch selbst beeinflussen oder ihn erschaffen (z.B. durch eine vollkommene Änderung des Lebensplanes). Die Forschung weist nach, wie wichtig der Kontext gerade im Hinblick auf die soziale Teilnahme ist und sich diese wiederum auf die kognitive Leistungsfähigkeit positiv auswirkt. Dies gilt insbesondere dort, wo ältere Menschen ihre Erfahrungen jüngeren Menschen weitergeben können.

Häufig spielen jedoch auch bedeutsame Ereignisse (der Tod des Partners oder eines Kindes, eine Krankheit oder eine aussergewöhnliche Lebenssituation) eine Rolle, die als Situationen der Begrenzung zu einer völligen Veränderung des Lebens führen und die Entfaltung des schlummernden Talents initial beeinflussen oder die Vertiefung von Expertise provozieren. Schliesslich kann auch der Zufall – eine Begegnung mit einer relevanten Person, eine Eingebung, eine religiöse Erfahrung – als Auslöser wirken.

### **Fazit**

Auf der Basis der Lebensspannenpsychologie gilt Entwicklung als ein vielfältiger, das ganze Leben andauernder Prozess. Die Möglichkeiten zur Entwicklung und Umsetzung von Talenten und Expertise im Alter ergeben sich aus einer komplexen Dynamik zwischen Biologie und Kultur, welche jedoch von der Person selbst beeinflusst werden kann. Zu berücksichtigen ist dabei jedoch, dass Altern immer differenziell erfolgt und dementsprechend zwischen den Individuen im Lernverhalten und ihren Entwicklungskontexten grosse Unterschiede zu beobachten sind.

Obwohl das Konzept der Lebensspanne hin und wieder mit Kritik belegt wird – dass es sozio-ökonomische Faktoren nicht berücksichtigt und stark auf die individuelle, intellektuelle Entwicklung fokussiert sei – ist es eine geeignete theoretische und methodologische Grundlage zur Untersuchung der Entwicklung und Manifestation von Talenten im Alter und der Identifikation förderlicher respektive hinderlicher Entwicklungsbedingungen.

Dieses Konzept bildet auch die theoretische Grundlage unserer Studie Talent Scout<sup>60+</sup>, deren erste Ergebnisse in den nächsten Briefing Papers vorgestellt werden.

### Weiterführende Literatur

Baltes, P. (1990). Entwicklungspsychologie der Lebensspanne: Theoretische Leitsätze. *Psychologische Rundschau*, 41(1), 1-24.

Baltes, P. B. & Baltes, M. M. (1990). Psychological perspectives on successful aging: The model of selective optimization with compensation. In P. B. Baltes & M. M. Baltes (Eds.), *Successful ag-*

*ing. Perspectives from the behavioral sciences* (pp. 1-34). New York: Cambridge University Press.

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

Staudinger, U. B. & Baltes, P. B. (1996). Weisheit als Gegenstand psychologischer Forschung. *Psychologische Rundschau*, 47, 57-77.

## Briefing Paper 4: Talent Scout<sup>60+</sup>: Studie, Merkmale und Talent-Expertise der Teilnehmenden

Ausgangspunkt der Planung unserer Längsschnittstudie Talent Scout<sup>60+</sup> war die Erkenntnis, dass die dominante Defizithese, die von einem generellen Abbau als hervorstechendem Merkmal des Alterns ausgeht, ausgedient hat und deshalb ein Perspektivenwechsel notwendig ist. Talent Scout<sup>60+</sup> fokussiert deshalb eine ressourcenorientierte Sichtweise und nimmt Talente und Expertise von Menschen auf dem Weg in die Pensionierung in den Blick. Damit betrifft unsere Studie in der Begabungs- und Altersforschung Neuland. Mitarbeitende sind: Dr. Nicole Fasel (Projektleitung), Larissa Kalisch (Unterassistentin), Jeannine Hess (Doktorandin) sowie Daniela Bürgisser (persönliche Assistenz).

Seit dem Winter 2012/2013 bis Ende 2014 untersucht Talent Scout<sup>60+</sup> Probandinnen und Probanden, welche auf dem Weg in die Pensionierung und zwischen 1948 und 1953 geboren sind. Von besonderem Interesse ist die Frage, ob ihre Talent- und Expertiseprofile mit den Lebenswelten, den beruflichen Hintergründen und mit bestimmten Einstellungsmustern verknüpft sind.

Folgende Begriffe spielen in unserem Projekt eine Rolle:

- **Begabung:** Begabung meint das gesamte Leistungspotenzial eines Menschen in verschiedenen (auch nicht-kognitiven und nicht-schulischen resp. nicht betrieblichen) Leistungsbereichen. Die klassische Begabungsforschung spricht bei einem IQ von 120 oder 130 Punkten von «überdurchschnittlicher Begabung». In der Psychologie wird Begabung oft mit Intelligenz gleichgesetzt.
- **Talent:** Talent wird definiert als in Ansätzen vorhandene überdurchschnittliche Leistung in einer spezifischen Domäne. Solche Domänen liegen auch ausserhalb des kognitiven Bereichs.
- **Expertise:** Menschen, die sich hohes Fachwissen in intensiver, langjähriger Beschäftigung angeeignet haben und dieses auch anwenden können, werden als Experten bezeichnet.

Das Projekt wird durch das Migros Kulturprozent und von Swisslos der Kantone Aargau, Appenzell Ausserrhoden, Bern, Schwyz, Solothurn, St. Gallen, Thurgau und Zug finanziell unterstützt. Konkret interessieren die folgenden Fragen:

- Über welche Talente und Expertise verfügen Babyboomer?
- (Wie) Entwickeln sie diese? Welche Faktoren spielen dabei eine Rolle?
- Welche Rolle spielen Persönlichkeits-, Familien-, Berufs- und Umgebungsmerkmale?

Aufgrund der beschränkten Projektfinanzen war von Anfang an klar, dass die Stichprobe nicht randomisiert, d.h. zufallsgeleitet, ausgewählt und nach Kanton, Bildungsstand und Geschlecht geschichtet werden konnte. Deshalb ist Talent Scout<sup>60+</sup> nicht repräsentativ für die Gesamtpopulation der zwischen 1948 und 1953 Geborenen, wohl jedoch für diejenige Subgruppe, die man als «bildungsorientiert» bezeichnen kann. Denn wie nachfolgend zu zeigen sein wird, zeichnet sich unsere Stichprobe durch dieses Merkmal aus.

### Projektstrategie

Rekrutiert wurden Teilnehmerinnen und Teilnehmer mehrheitlich über Medien (u.a. Tageszeitungen, Migros Magazin), aber auch über die Streuung unseres Flyers in Apotheken, Arztpraxen, auf Internet-Plattformen sowie bei Vereinen und Fachstellen. Innerhalb weniger Monate gingen gut 500 Anmeldungen (Frauen: 58%; Männer: 42%) aus allen Deutschschweizer Kantonen ein, wobei die Kantone Aargau und Zürich mit je 25% am besten vertreten waren.

Das theoretische Arbeitsmodell in Abbildung 3 verdeutlicht die analytische Absicht der Studie: die Erklärung der Talent- und Expertiseprofile und deren Veränderung resp. Entwicklung während der zu untersuchenden Zeitspanne. Das Modell unterscheidet individuelle Begabungsfaktoren von Personmerkmalen sowie Familien-, Berufs- und Umgebungsmerkmalen als den entscheidenden Einflussgrößen auf die Entwicklung und Manifestation von Talent(en) respektive Expertise. Die Pfeile verdeutlichen die Interaktionsprozesse und die Annahmen über die Ursachen-Wirkungszusammenhänge.

Ausgehend von diesem theoretischen Arbeitsmodell wurde das Erhebungsinstrumentarium zusammengestellt. Die erste Befragung vom Sommer 2013 – eine zweite wird im Sommer 2014 folgen – setzte sich aus zwei Teilen zusammen. Der erste Teil beinhaltete 89 Fragen

zur Person (personale Merkmale, Kontextmerkmale, Interessenbereiche und Zukunftspläne). Der zweite Teil des Fragebogens, welcher mit einer Zeitlimite von 30 Minuten begrenzt war, enthielt 47 Denkaufgaben zur Beurteilung der kognitiven Fähigkeiten. Die Erhebung wurde als

online-Befragung durchgeführt. In die Auswertung einbezogen werden konnten schliesslich die Daten von N=456 Personen.

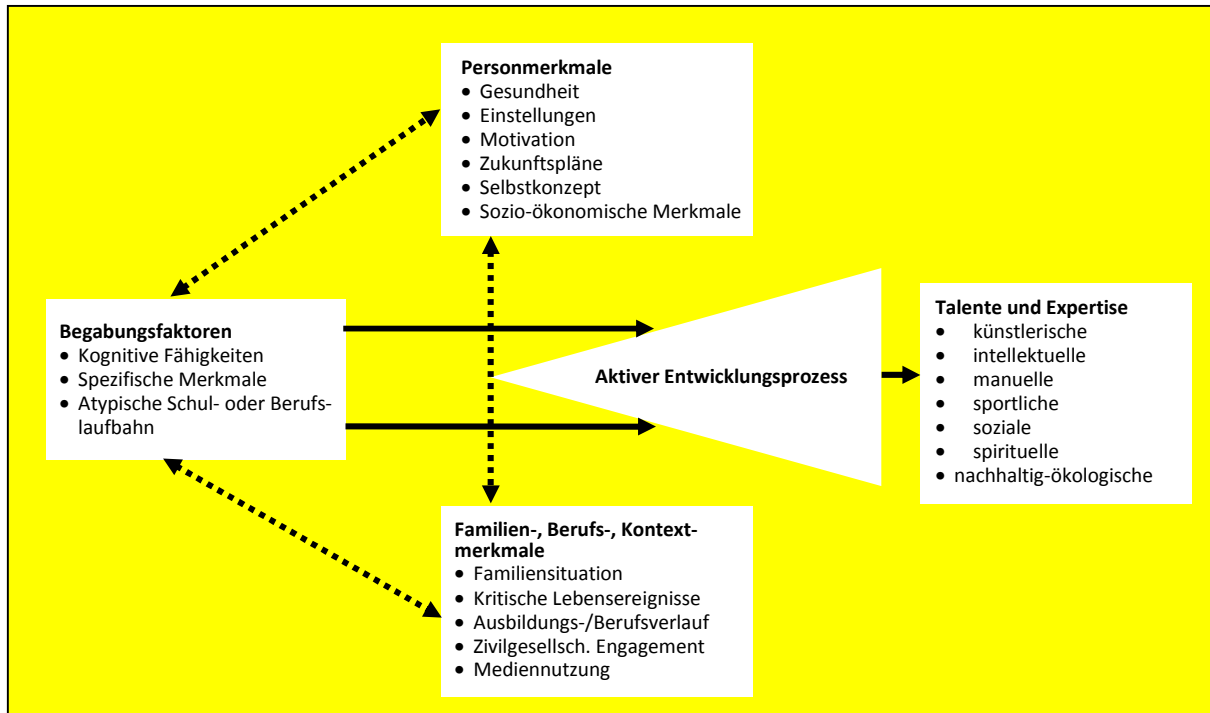


Abbildung 3: Das theoretische Arbeitsmodell von Talent Scout<sup>60+</sup>

### Wie unsere Daten einzuschätzen sind

Die in diesem Dossier präsentierten Daten erlauben erste Angaben zu Durchschnittsergebnissen der Stichprobe sowie zu Unterschieden zwischen den Individuen. Aussagen sind somit zu den *korrelativen* Beziehungen zwischen Variablen möglich, z.B. zum Zusammenhang von Intelligenz, Talent und Expertise oder Personmerkmalen. Ebenfalls möglich ist eine erste Schätzung der Wirkvariablen auf die Talent- und Expertiseausprägung. Da wir jedoch erst über Querschnittsdaten verfügen, können noch keine Aussagen zur Kausalität gemacht werden.

### Merkmale der Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Da sich die interessierten Personen selbst zur Teilnahme melden konnten, war es nicht möglich, die Anmeldungen zu steuern. Deshalb erstaunt es wenig, dass die Stichprobe sehr unterschiedlich auf die Kantone verteilt ist und insgesamt als «bildungsnah» bezeichnet werden muss. Diese Bildungsnähe zeigt sich insbesondere im Ausbildungsniveau. Im Vergleich zur Schweizer Gesamtbevölkerung, in der 13% einen

Universitäts- oder Fachhochschulabschluss besitzen, sind es in unserer Stichprobe 41%.

Welche weiteren Merkmale kennzeichnen unsere Teilnehmenden?

- **«Soziale Aufsteiger»:** Da nur gut 9% der Teilnehmenden aus der oberen Mittelschicht resp. aus der Oberschicht stammen, die Mehrheit jedoch aus durchschnittlichen oder einfachen Verhältnissen, handelt es sich um «soziale Aufsteiger». Denn dank ihrer guten Ausbildung gehören sie heute zur oberen Mittelschicht. Obwohl es eine bemerkenswerte Bandbreite gibt, ist ihre durchschnittliche wirtschaftliche Lage gut bis sehr gut. Dies gilt auch im Hinblick auf die Wohnsituation, bezeichnet sich doch die grosse Mehrheit (93%) damit zufrieden. 74% sind Wohneigentümer, während dies im Schweizer Durchschnitt nur für knapp die Hälfte dieser Altersgruppe zutrifft. Für 74% waren Kindheit und Schullaufbahn glücklich und intakt. Nur 6% erwähnten eine harte oder unglückliche Kindheit.
- **Hohes zivilgesellschaftliches Engagement:** Kennzeichnend für unsere Probanden ist auch ein überdurchschnittlich hohes Engagement im zivilgesellschaftlichen Bereich. So

leisten 77% regelmässig unbezahlte Arbeit, z.B. in einem Verein oder einer Organisation, in der Betreuung von verwandten und/oder bekannten Kindern oder nicht im gleichen Haushalt lebender Personen.

- **Ausserordentlich hohe Berufstreue und gute familiäre Einbettung:** Unsere Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind ihrem Beruf ausgesprochen treu geblieben. Durchschnittlich 30.6 Jahre haben sie in ihm gearbeitet. Auch ihre berufliche Zufriedenheit ist im Vergleich zu anderen Untersuchungen mit 94% ausgesprochen hoch. Es ist deshalb wenig erstaunlich, dass bei den noch nicht Pensionierten mit 57% der Wunsch ausgeprägt ist, nach der Pensionierung weiterhin erwerbstätig zu sein. Bei den nicht mehr erwerbstätigen Personen hätten 25% gerne weiter gearbeitet.

Ähnliche positiv sieht die persönliche und die familiäre Situation aus: 90% bezeichnen sich als ausgesprochen gesund, und 69% leben in einer für sie befriedigenden Beziehung. 27% bezeichnen sich als alleinstehend, und 12% leben mit Kindern zusammen. 22% sind kinderlos, was in etwa dem Durchschnitt der Schweizer Wohnbevölkerung entspricht.

- **Hoher Medienkonsum – jedoch ohne Social Media:** Medien gehören zum selbstverständlichen täglichen Umgang der Talent Scout<sup>60+</sup>-Teilnehmenden. Internet- und PC-Nutzung sind für 75% eine Selbstverständlichkeit. Ähnliches gilt für Radio-Hören und Tageszeitung lesen. Seltener genutzt werden Fernsehen, Musikkassetten und die Lektüre von Wochenzeitschriften (7% bis 14%). Ganz anders sieht es im Hinblick auf die Nutzung von Social Media aus. Für lediglich 1.2% sind sie ein alltägliches Kommunikationsmittel, und nur 5.5% erachten sie als relevant.

## Zukunftspläne

Welche Zukunftspläne verbinden unsere Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit dem Übergang in die Pensionierung respektive mit dem Erreichen des Rentenalters? Den vier Gestaltungsmodellen, welche bereits in Briefing Paper 1 beschrieben worden sind – «Weitermachen», «Nachberufliches Engagement», «Nachholen», «Befreiung» (vgl. Höpflinger, 2009) – sind wir deshalb in unserer ersten Befragung nachgegangen. Die Ergebnisse sind in Abbildung 4 dargestellt.

Deutlich wird zunächst, dass zwei unterschiedlichen Strategien dominieren: Während der eine Teil der Befragten (38%) das Modell «Befreiung» wählt, d.h. sich von Arbeit (und Arbeitszwang) verabschieden will, um sich in aller Ruhe den Hobbys, dem Reisen, den Freunden oder auch

den Enkelkindern zu widmen, plant der andere Teil (38%) gezielt das «nachberufliche Engagement». Dieses beinhaltet das Engagement in sozialen Aufgaben, in Organisationen oder in politischen Ämtern. Lediglich 18% wollen hingegen die bisherigen beruflichen sowie ausserberuflichen Aktivitäten weiterführen und wählen deshalb dem Modell «Weitermachen». Schliesslich planen 6%, etwas ganz Neues zu beginnen, was sich während des Berufs- und Familienlebens nicht realisieren liess. Ihr erstes Ziel ist deshalb das «Nachholen».

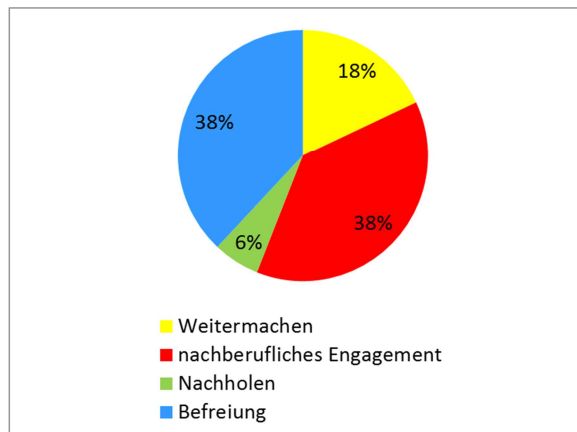


Abbildung 4: Zukunftspläne unserer Babyboomer

Nimmt man die drei Aktivitätsbereiche «Weitermachen», «Nachberufliches Engagement» und «Nachholen» zusammen, dann wird deutlich, dass 62% ihren aktiven Lebensstil beibehalten wollen und damit hohe Erwartungen in ihre Zukunft setzen und ausgeprägte Ziele verfolgen.

Da aus Höpflingers Aufsatz (2009) bekannt ist, dass die Pläne älterer Menschen zwar in der Regel enorm sind, jedoch nur die wenigsten diese auch tatsächlich umsetzen, ist in unserer Studie von grossem Interesse, wie die Befragten ihre nächste Zukunft tatsächlich gestalten und inwiefern sie ihre Ziele realisieren. Darüber wird die zweite Erhebung Auskunft geben.

## Das Ausmass der Talent-Expertise

Auf der Basis der Erkenntnisse der Begabungsforschung definieren wir Talent-Expertise in unserer Studie wie folgt: Über Talent-Expertise verfügt, wer ein grosses Interesse in einem Bereich zeigte und dabei auf Fragen der Kompetenz, Stärke, der regelmässigen und intensiven Beschäftigung, der Zufriedenheit und des Flows sowie langjähriger Auseinandersetzung eine hohe Ausprägung erreichte. Wer in mehr als einem Bereich sowohl über Talent als auch über Expertise verfügt, wird als Mehrfachtalent bezeichnet. Erfasst wurde auf diese Weise Talent-Expertise-Typen in folgenden Bereichen:

- **ein künstlerischer Typ.** Er umfasst schöpferische Talente aus den Bereichen Dichtung, Malerei, Bildhauerei, Komposition von Musik als auch virtuose Talente wie Schauspielerei, Musik, Regisseurarbeit;
- **ein intellektueller Typ.** Zu ihm gehören Menschen, die ihre Talente im theoretisch-wissenschaftlichen, literarisch-sprachlichen, physikalisch-chemisch-mathematischen oder im historischen Bereich entfalten;
- **ein manueller Typ.** Ihm lassen sich Menschen mit Talenten in handwerklich-handarbeitenden, erfinderischen oder dienstleistungsorientierten Bereichen zuordnen;
- **ein sozialer Typ.** Ihm zugeordnet werden können Talente im gebenden [in der Mission, Entwicklungshilfe, der Seelsorge oder der Sozialarbeit Tätige] sowie im politischen Bereich;
- **ein spirituell-religiöser Typ.** Er entwickelt seine Talente im philosophisch-psychologisch-esoterischen Bereich;
- **ein nachhaltiger Typ.** Ihm subsumiert werden Talente, welche sich nachhaltig dem Umweltbewusstsein verschreiben und sich den drängendsten ökonomisch-ökologischen Probleme der heutigen Zeit verschreiben;
- **ein sportlicher Typ.** Er umfasst Ansätze überdurchschnittlichen Könnens in bewegungsorientierten Bereichen.

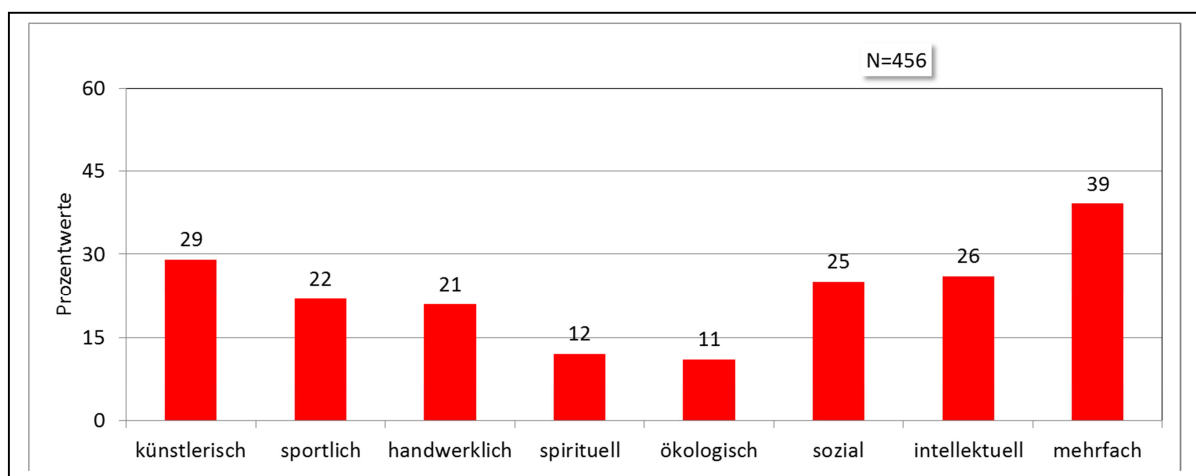


Abbildung 5: Das Ausmass der Talent-Expertise in den verschiedenen Bereichen

In Abbildung 5 fallen zunächst zwei Sachverhalte auf: Erstens ist in allen sieben Bereichen Talent-Expertise vorhanden. Zweitens ist sie auf die einzelnen Bereiche sehr unterschiedlich verteilt. Am häufigsten ist sie im künstlerischen (29%), intellektuellen (26%) und sozialen (25%) Bereich. Im Mittelfeld liegen der sportliche (22%) und der handwerkliche Typ (21%), während spirituell-religiöse und ökologische Typen mit 12% resp. 11% deutlich seltener sind. Mehrfache Talent-Expertise findet sich bei 39%.

### Ein erstes Fazit

Unsere Stichprobe verkörpert ein privilegiertes Segment der «dritten Generation». Diese Babyboomer hatten grossenteils eine glückliche resp. zufriedenstellende Kindheit und konnten eine Ausbildung absolvieren, die häufig über derjenigen ihrer Eltern lag. Zudem sind oder waren sie erfolgreich im Beruf, finanziell gut situiert und von ausserordentlich guter Gesundheit. Darüber hinaus engagieren sie sich überdurchschnittlich im zivilgesellschaftlichen Bereich. Mediennutzung ist für sie eine Selbstverständlichkeit, aller-

dings ohne Social Media. Diesen gegenüber bestehen deutliche Vorbehalte.

Zwischen 10% und 28% der Teilnehmenden verfügen in einem der sieben Bereiche über Talent-Expertise. Dieses Ausmass ist angesichts unserer strengen Selektionskriterien erstaunlich.

Die Ergebnisse bestätigen damit Befunde von Perrig-Chiello und Höpflinger (2009) resp. Höpflinger (2009): Unsere Stichprobe ist ein Abbild der Babyboomer-Generation, die mit den best möglichen Bedingungen ins Rentenalter kommt. Sie ist gesünder, fitter, besser ausgebildet als die Generationen vor ihr und finanziell meist gut gestellt, mobil, selbstbewusst, individualistisch und anspruchsvoll.

### Weiterführende Literatur

Stamm, M. (2014). Talententwicklung im Alter. In dies. (Hrsg.), Handbuch Talententwicklung. Theorien, Methoden und Praxis in Pädagogik und Psychologie. Bern: Huber (erscheint im Frühjahr 2014).

## Briefing Paper 5: Talent Scout<sup>60+</sup>: Merkmale der Untersuchungsgruppe

Eine Hauptfrage unserer Studie ist die nach dem Zusammenhang zwischen Begabungsfaktoren und der Ausprägung von Talenten und Expertise. Auf der Basis der Erkenntnisse der Begabungsforschung geht Talent Scout<sup>60+</sup> davon aus, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit höheren kognitiven Profilen über mehr Talente verfügen als solche mit durchschnittlichen kognitiven Profilen, dass jedoch in der Ausprägung von Expertise nur geringfügige Unterschiede bestehen.

Die Studie differenziert deshalb zwischen den Teilnehmenden mit höheren («Untersuchungsgruppe») und solchen mit durchschnittlichen kognitiven Profilen («Vergleichsgruppe»). Die Zuteilung zu diesen Gruppen stützte sich nicht allein auf die Testergebnisse, sondern auf ein in

der modernen Begabungsforschung übliches mehrstufiges Screeningverfahren. Dabei spielten auch spezifische Eigenschaften und charakteristische Merkmale eine Rolle, wie sie in der Forschung immer wieder genannt werden (z.B. Auszeichnungen, atypische Schul- oder Berufslaufbahnen etc.). Auf diese Weise konnten N=158 Personen der Untersuchungsgruppe (mit höheren kognitiven Fähigkeiten) und N=189 Personen der Vergleichsgruppe (mit durchschnittlichen kognitiven Fähigkeiten) zugeteilt werden. Damit lässt sich die Frage beantworten, inwiefern sich Personen mit höheren kognitiven Fähigkeiten von solchen mit durchschnittlichen Fähigkeiten unterscheiden. In Abbildung 6 ist das Ausmass der eruierten Talent-Expertise nach Typ und Gruppe dargestellt.

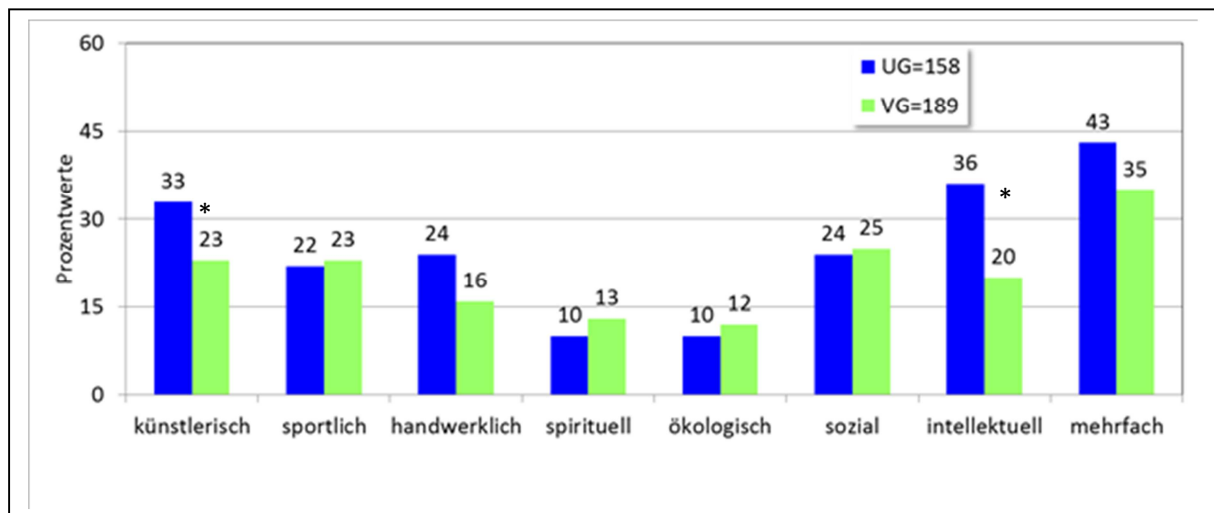


Abbildung 6: Verbreitung der Talent-Expertise-Typen in der Untersuchungs- (UG)- und Vergleichsgruppe (VG); \*=signifikante Unterschiede

Betrachtet man Abbildung 6, so fallen zwei Aspekte auf:

- Mit Blick auf den Vergleich der Talent-Expertise in Untersuchungs- und Vergleichsgruppe ist erstaunlich und den Erkenntnissen aus der Begabungsforschung zuwiderlaufend, dass die Unterschiede in den meisten Bereichen lediglich zufällig sind. Signifikant sind sie lediglich im intellektuellen (36% vs 20%) und künstlerischen (24% vs 16%) Bereich zugunsten der Untersuchungsgruppe. Nur zufällig sind hingegen die Unterschiede in den Bereichen Handwerk (24% vs 16%), Sport (22% vs 23%), Spiritualität (10% vs 13%), Natur (ökologisch, 10% vs 12%) und Soziales (24% vs 25%). In den letztgenannten vier Be-

reichen verfügt die Vergleichsgruppe über tendenziell mehr Talent-Expertise.

- Mehrfachexpertise ist relativ verbreitet. Darüber verfügen 43% der Untersuchungs- und 35% der Vergleichsgruppe.

Insgesamt sind diese Ergebnisse der Begabungs- und Talentforschung weitgehend zuwiderlaufend. Kognitive Fähigkeiten sind bei der Ausprägung von Talent-Expertise der Probanden lediglich in Bezug auf den intellektuellen und den künstlerischen Typ bedeutsam. Folgedessen unterstützen unsere Erkenntnisse eher die Expertiseforschung, welche die grosse Bedeutung von Motivations- und Übungsprozessen betont und

den kognitiven Fähigkeiten lediglich zweitrangige Bedeutung beimisst.

### Merkmale der Untersuchungsgruppe

Auf der Basis unseres Arbeitsmodells lässt sich die Frage beantworten, inwiefern sich Personen mit höheren kognitiven Fähigkeiten von solchen mit durchschnittlichen Fähigkeiten unterscheiden. In Tabelle 1 sind die Ergebnisse dargestellt.

Tabelle 1: Merkmalsunterschiede zwischen Untersuchungs- (UG) und Vergleichsgruppe (VG)

Unabhängige Merkmale	UG (N=158)		VG (N=189)		p
	M	S	M	S	
<b>Personmerkmale</b>					
Vorbild Handwerk	.03	.23	.11	.32	+
Vorbild Natur	.06	.23	.11	.32	+
Vorbild spirituell	.11	.31	.18	.39	+
Zukunftserwartungen	3.90	1.00	4.26	.80	*
Altersstereotype («Ältere verursachen hohe Kosten»)	2.46	1.16	2.68	1.27	+
<b>Sozio-ökonomische Merkmale</b>					
Finanzielle Situation	3.87	.70	3.61	.79	*
Finanzielle Zufriedenheit	4.31	.77	4.10	.88	*
<b>Ausbildungs-/Berufs- und Kontextmerkmale</b>					
<b>Ausbildung/Beruf</b>					
Abschluss	7.14	1.43	5.79	1.86	*
Berufszufriedenheit	4.67	.65	4.41	1.00	*
Nicht berufliche Weiterbildungen	.65	.48	.53	.50	*
Berufliche Weiterbildungen	.99	.11	.95	.22	*
Zufriedenheit Berufszeit/Schulzeit	4.06	.92	3.87	.91	*
<b>Kontext</b>					
Relevanz Freundschaften	4.51	.78	4.70	.65	*
Zivilges. Engagement (Mitglied Verein etc.)	.92	.27	.86	.35	+
<b>Mediennutzung</b>					
TV	3.75	1.36	4.14	1.14	*
Radio	4.32	1.07	4.54	.85	*
Zeitungen	4.56	.96	4.78	.59	*
Computer/ Internet	4.74	.47	4.58	.80	*

M: Mittelwerte; S: Standardabweichung; Signifikanzniveau  
+ tendenziell signifikant; \* signifiant

Unterschiede lassen sich in insgesamt 18 Variablen feststellen: in fünf Personmerkmalen inklusive in zwei sozio-ökonomischen Merkmalen sowie in fünf Ausbildungs- resp. Berufs- und zwei Kontextmerkmalen sowie in vier Merkmalen der Mediennutzung. In den Familienmerkmalen er-

geben sich keine Unterschiede, weshalb sie in der Tabelle nicht aufgeführt sind.

Insgesamt ist die Untersuchungsgruppe finanziell besser situiert, verfügt über einen höheren Ausbildungsabschluss und schaut mit grösserer Zufriedenheit auf die Berufstätigkeit und die Schulzeit zurück als die Vergleichsgruppe. Auch ihr Engagement in beruflichen und nicht beruflichen Weiterbildungen sowie in zivilgesellschaftlicher Hinsicht ist höher. Diese günstigen Bedingungen der Untersuchungsgruppe äussern sich tendenziell auch in einer geringeren Akzeptanz negativer Altersstereotype, wie etwa der Überzeugung, dass Ältere hohe Kosten verursachen.

Für die Vergleichsgruppe sind hingegen Vorbilder vor allem in den Bereichen Spiritualität, Handwerk und Natur zentraler. Auffallend ist auch die Relevanz, welche die Vergleichsgruppe einem sozialen Netzwerk (Freundschaften) zuspricht. Weiter zeichnet sich die Vergleichsgruppe dadurch aus, dass sie sich im Vergleich zur Untersuchungsgruppe deutlich mehr von ihrer Zukunft verspricht. Schliesslich lassen sich auch Unterschiede in der Mediennutzung feststellen. Während die Vergleichsgruppe häufiger traditionelle Medien (z.B. TV, Radio, Printmedien) konsumiert, nutzt die Untersuchungsgruppe regelmässiger elektronischen Medien (Computer, Internet).

### Ein erstes Fazit

Zusammengefasst verfügen unsere Babyboomer über eine bemerkenswerte Talent-Expertise in allen relevanten Bereichen. Dass die kognitiven Fähigkeiten in den meisten Bereichen keine Rolle spielen, widerspricht den Erkenntnissen der Begabungsforschung.

Eine – erste und sehr vage - Erklärungsmöglichkeit ist die, dass Persönlichkeitsfaktoren bei älteren Menschen eine viel grössere Rolle spielen, familiäre hingegen weniger, so dass solche Faktoren die Intelligenz «schlagen», d.h. dass ein Weniger an kognitiven Fähigkeiten mit einem Mehr an Wille, Motivation und Übung ausgeglichen werden kann.

Aus unseren *ersten* Ergebnissen lässt sich schliessen, dass die Untersuchungsgruppe zwar günstigere Rahmenbedingungen aufweist und auch mit grösserer Befriedigung auf das Leben zurückschaut, Angehörige der Vergleichsgruppe jedoch weit höhere Erwartungen an die Zukunft haben.



## Briefing Paper 6: Fazit: Ein Masterplan für die Entwicklung von Talent-Expertise

Das 20. Jahrhundert war das Jahrhundert der Jugend. Als demographisch stärkste Bevölkerungsgruppe galt sie als das wichtigste gesellschaftlich-wirtschaftspolitische Fortschrittsmodell. Das Alter war davon ausgeschlossen. Vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung und den damit verbundenen finanziellen Aufwendungen für Altersvorsorge und Gesundheitsversorgung wie auch des frappant zunehmenden Fachkräftemangels dürfte sich dies grundlegend ändern: Das Alter wird zur grossen Thematik des 21. Jahrhunderts.

Die Entwicklungen in den letzten Jahren, insbesondere der «Überalterungsschock» und die «vergreisende Gesellschaft» als heraufbeschworenes Schreckgespenst haben dazu geführt, die negativen Altersstereotype zumindest zu hinterfragen. Eine häufige Reaktion darauf ist jedoch die, dass sich das Alter krampfhaft versucht, an die Jugend zu klammern. Dies wird in den zahlreichen neuen positiven Altersstereotypen ersichtlich. Sehr oft sind sie allerdings von einem überzogenen Optimismus geprägt. Auf der Basis der Ergebnisse aus der Alters- und Expertiseforschung stellen sie jedoch eine unzulässige Verallgemeinerung dar.

### Weit unterschätzte Kapazitätsreserven der Probanden

Hier setzt unser Projekt ein. Talent Scout<sup>60+</sup> ist ein Forschungsvorhaben, das Neuland betritt, weil es von einem anderen Verständnis des Alter(n)s als bisher üblich ausgeht: von einem Verständnis, wonach Entwicklung die ganze Lebensspanne umfasst, von der «Wiege bis zur Bahre» und immer in eine Dynamik zwischen Verlust und Wachstum eingebettet ist. Gemäss den Ergebnissen der Expertiseforschung sind im Alter zwar in allen Kompetenzbereichen Verluste zu verzeichnen, doch ist der Mensch auch fähig, Potenziale zu entwickeln und seine Expertise weiter zu vertiefen.

Mit Blick auf die Hauptfragestellung unserer Studie – Über welche Talente und Expertise verfügen Babyboomer mit den Jahrgängen 1948 bis 1953? – sind wir davon ausgegangen, dass sie über differenzierte Talent- und Expertiseprofile verfügen. Unter Berücksichtigung der Einschränkung, dass es sich bei unserer Stichprobe um eine so genannte «bildungsnahe Population» handelt, kann diese Annahme bestätigt werden. Talent-Expertise ist in allen Bereichen – vom künstlerischen bis zum sportlichen Bereich – anzutref-

fen. Am verbreitetsten ist sie im intellektuellen Bereich. In der Untersuchungsgruppe sind es 36%, in der Vergleichsgruppe 20%. Mehrfache Talent-Expertise findet sich in der Untersuchungsgruppe sogar bei 43%, in der Vergleichsgruppe bei 35%.

Damit verweisen unsere ersten Ergebnisse auf eine breite Palette bereichsspezifischer Ressourcen der Teilnehmenden, die allerdings bei vielen von ihnen ungenutzt zu sein scheinen. Sie verweisen auf ein breites Feld zukünftiger individueller und gesellschaftlicher Gestaltbarkeit.

Unsere Probanden haben grosse, bisher weit unterschätzte Kapazitätsreserven. Diese Feststellung ist vor allem auch im Hinblick auf die Einschätzung ihrer Berufstätigkeit und auch im Hinblick auf ihre Zukunftspläne relevant. So möchten 50% der noch nicht Pensionierten ihre Berufstätigkeit aufrechterhalten und mehr als ein Viertel derjenigen, die bereits im Ruhestand sind. Ferner möchten zwei Drittel ihre Ressourcen weiter nutzen, entweder im Beruf und im zivilgesellschaftlichen Engagement oder indem sie einen Neuanfang in einem spezifischen Bereich wagen wollen. Lediglich ein Drittel der Befragten will den Ruhestand geniessen und sich von jeglichen Verpflichtungen befreien.

### Fehlende systematische Grundlagen für Potenzialentwicklung Älterer

Das grosse Problem besteht darin, dass unsere Gesellschaft bisher keine systematischen Grundlagen geschaffen hat, damit solche Potenziale genutzt werden könnten. Versuche gibt es zwar recht viele, doch sind sie fragmentiert, sporadisch und meist von der Initiative einzelner Personen oder kleiner Gruppen abhängig. Zudem sind viele der existierenden Angebote kaum auf Ressourcen, sondern eher auf Defizite ausgerichtet.

Dies zeigt sich in der Alterspolitik vieler Gemeinden und Kantone. Wenn Personen bei ihrer Pensionierung mit Broschüren der Wohngemeinde beliefert werden, die vor allem Angaben zu Sterben und Tod, Betreuung und Pflege oder zu Ergänzungsleistungen etc. beinhalten, dann versteht sich von selbst, dass sich Babyboomer mit solchen Profilen, wie sie in unserer Studie identifiziert worden sind, mit einiger Sicherheit kaum angesprochen fühlen.

Gleiches gilt für Altersleitbilder. Oft geleitet von einer ausschliesslichen Abbauperspektive sind

sie in dem verwurzelt, was alte Menschen brauchen. Sie fokussieren jedoch gar nicht oder viel zu wenig das, was sie könn(t)en und wissen. Verständlich deshalb, wenn Angebote zugunsten alter Menschen (wie Altersnachmittage) kaum jüngere Jahrgänge ansprechen, sondern erst Menschen im vierten Alter.

### **Eine neue Logik des Potenzials in der zweiten Lebenshälfte**

Das Alter(n) revolutioniert unsere Gesellschaft. Paul Baltes hat einmal gesagt, dass das Alter «die radikalste Form der Unfertigkeit» sei. Wie brauchen somit einen Umgang mit dieser Unfertigkeit. Unsere Gesellschaft wird nicht darum herumkommen, einen Perspektivenwechsel einzuleiten. Das alte traditionelle Bild des Lebensverlaufs «Schule/Ausbildung – Familie/Beruf – Ruhestand» ist überholt. Die Lösung kann jedoch nicht lediglich die sein, dem jetzigen Berufsverlauf einfach noch Jahre anzuhängen. Es müssen neue Möglichkeiten, d.h. neue Strukturen und Regelungen, gesucht werden, welche den Menschen ermöglichen, ihre Talente zu entwickeln und ihre Expertise zu vertiefen resp. an jüngere Menschen weiterzugeben. In erster Linie braucht es auch eine neue Logik des Potenzials, eine neue Philosophie der zweiten Lebenshälfte, welche den Ressourcen etc. Rechnung trägt. Dabei braucht es ein Neudenken des dritten Alters, das nicht mehr an Jahrgänge gebunden ist, sondern sich abhängig von der individuellen und gesellschaftlichen Situation sehr differenziell ausdragen kann.

### **Ein neuer Masterplan des Lebens**

Gerade weil der Gedanke, dass Alter(n) auch die Entwicklung von Ressourcen bedeuten kann, brauchen wir einen neuen Masterplan des Lebens, eine «neue Architektur lebenslanger Entwicklung» (Baltes). Die Arbeitswelt muss so verändert werden, dass sie flexible Ein- und Umstiegsmöglichkeiten schafft. Diese müssen jedoch auf die Stärken und Schwächen des Älterwerdens abgestimmt sein. Wenn wir uns während des ganzen Lebens entwickeln, dann sollten anstelle des alten kontinuierlichen Modells des Lebenslaufes neue Beispiele treten:

- Weshalb nicht Hochschulen für das dritte Alter?
- Weshalb nicht Möglichkeiten für einen Neueintritt in den Arbeitsmarkt in einer neuen sozialen Umgebung, wenn auch verbunden mit einem niedrigeren Status?
- Weshalb nicht neue Nachdiplomstudiengänge/-kurse, um bestimmte Kompetenzen weiterzuentwickeln oder zu verändern?

- Weshalb nicht Teilzeitbeschäftigungen im (Berufs-)Bildungs-, Dienstleistungs- oder Gesundheitssektor?

Das 21. Jahrhundert als Jahrhundert des Alters wird zur Entwicklungszeit werden und sich von seinem Image als «Restzeit» verabschieden. Grundlegend ist dabei jedoch, dass ältere Menschen auch gesellschaftliche Rollen einnehmen können. Ausser der Grosselternrolle haben sie bisher kaum eine. Eine grosse, in unserem Projekt allerdings nicht diskutierte Herausforderung wird sein, dass nach der Exklusion des Alters im 20. Jahrhundert es nicht zu seiner Spaltung im 21. Jahrhundert kommt. Gemeint ist damit die Gefahr, dass arme Menschen, gesundheitlich Beeinträchtigte oder solche aus bescheidenen Verhältnissen resp. mit Migrationshintergrund von solchen Entwicklungsmöglichkeiten ausgeschlossen bleiben. Es darf somit nicht nur körperliche, mentale und ökonomische «Fitness» zählen.

Insgesamt ist ein grundlegendes Umdenken erforderlich, weg vom Entwicklungspessimismus, weg von den negativen Altersstereotypen hin zu einem differenzierten, kompetenzorientierten und die Inklusion aller fördernden Altersbild. Dabei sollten wir uns viel stärker an der Entwicklungspsychologie der Lebensspanne orientieren und davon ausgehen, dass ältere Menschen veränderbar, entwicklungsfähig und entwicklungswillig sind und es dieses Potenzial zu nutzen gälte. Dies muss jedoch früh beginnen und nicht erst mit dem 50. Geburtstag. Dabei gibt es eine gute Nachricht: Talent-Expertise – darauf verweisen unsere Ergebnisse – ist nur teilweise genetisch determiniert. Der Mensch kann seine Entwicklung auch selbst in die Hände nehmen. Dies gilt für alle Menschen, jenseits ihrer sozialen Herkunft.



