

Talent Scout<sup>60+</sup>



**Prof. Dr. Margrit Stamm**  
Professorin em. für Erziehungswissenschaft  
an der Universität Fribourg  
Direktorin des Forschungsinstituts Swiss Education  
Neuengasse 8  
CH-3011 Bern

# Talent Scout<sup>60+</sup>

**Eine Längsschnittstudie zur Talent- und Expertiseentwicklung  
älterer Menschen**

## Schlussbericht

Januar 2015



Prof. em. Dr Margrit Stamm, Dr. Nicole Fasel, Dr. Franziska Templer, Larissa Kalisch, cand. B.A.



## Vorwort

Talent und Expertise älterer Menschen ist eine bisher unberücksichtigte Thematik. Die Gründe hierzu sind vielfältig. Sie liegen zum einen in der Tatsache, dass sich Pädagogik und Psychologie sehr lange auf Kindheit, Jugend und junges Erwachsenenalter konzentriert und damit impliziert haben, als ob es im späteren Erwachsenenalter keine Entwicklung mehr gäbe. Zweitens wurde (und wird) Entwicklung im Alter ausschliesslich mit Abbau gleichgesetzt und dementsprechend mit besorgten Vorstellungen über den Verfall des physischen wie psychischen Leistungsvermögens und mit Funktionseinbussen, Krankheit und Demenz verbunden. Obwohl in neuerer Zeit Bildung nun als Möglichkeit zum Lernen auch im späteren Erwachsenenalter verstanden wird, wird die Diskussion über das Altern in unserer Gesellschaft nach wie vor von einem Negativblick mit der Folge beherrscht, dass die mit ihm verbundenen Chancen nahezu vollständig ignoriert werden.

Aktuell scheint sich dieser Blick zu verändern. Dafür ausschlaggebend dürfte neben Stichwörtern wie Globalisierung, Technisierung und Informationsüberflutung in erster Linie der demographische Wandel und seine damit verbundenen Herausforderungen sein. Weltweit – von wenigen Ausnahmen abgesehen – altern die Gesellschaften. Dies gilt auch für die Schweiz. Noch nie in der Geschichte war es für unsere Bevölkerung erwartbar gewesen, alt und sogar sehr alt zu werden. Noch nie war aber auch unsere Bevölkerungsstruktur durch einen derart wachsenden Anteil älterer Menschen bei gleichzeitig rückläufigen Geburtenraten geprägt wie heute. Wenn die demographischen Prognosen richtig sind, dann wird im Jahr 2030 jede dritte Person über 60 Jahre alt und in der Mehrheit bereits aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sein. Solche Zukunftsaussichten haben die Altersdebatte leider zu einer vorwiegend defizit-orientierten Angstdebatte werden lassen, in der Arbeit respektive die intensive Beschäftigung mit inhaltlich-fachlichen Fragen den Menschen befreien müsste. der Menschen mit ungunstigen Vorstellungen über den Verfall des Leistungsvermögens und mit Funktionsresignation und Fatalismus und gleichgesetzt wird. Begriffe wie „Grufties“ oder „Kukidents“ – sowie mediale Schlagworte wie „Seniorenlawine“ verweisen auf das schwierige Umfeld, in dem Altern heute stattfindet. Demgegenüber findet sich auch ein provokatives Alternsbild, das sich in Bewältigungsmustern wie etwa dem Ideal der Jugendlichkeit zeigt, das dank Anti-Aging-Massnahmen verspricht, körperlich, ästhetisch und sozial fit zu bleiben und auf diese Weise „erfolgreich“ oder „produktiv“ zu altern. Die aktuelle pädagogisch-psychologische Alterns- und Begabungsforschung macht jedoch auf ein drittes Alternsbild aufmerksam. Indem sie sukzessive Funktionen herausarbeitet, welche als Ressourcen, Potenziale und Begabungen sichtbar werden, verweist sie auf die besonderen Stärken des Alters. Hierzu gibt es viele Beispiele, die auch in der Gerontologie immer wieder genannt werden: etwa Erik Erikson, Benjamin Franklin, Pablo Picasso, Hans Georg Gadamer oder Ernst Bloch, die alle im hohen Alter noch Leistungsexzellenz zeigten und somit den Beweis erbrachten, dass die späten Lebensjahre eine Chance und kein Hindernis für ihre Talententfaltung darstellen können.



als etwas erscheint, wovon die Politik Altern wird denn auch von der Mehrzahl der Menschen verknüpft, mit besorgten Vorstellungen über den Verfall des physischen wie psychischen Leistungsvermögens, Krankheit und Zerfall, mit dem Altern, das mit nutzlos „Altenplage“, „Rentnerschwemme“, Unwörter der Jahre 1998, 2000 und 2006 „Altersheim Schweiz“, „Die graue Ge-

Hier setzt unsere Studie Talent Scout<sup>60+</sup> ein, welche dieses Spannungsfeld auf der Basis eines Perspektivenwechsels beleuchtet und das Alter als grosse Chance zur Talententfaltung und zur Erarbeitung von Expertise in den Blick nimmt. In ihrem Mittelpunkt 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 mitbestimmt haben und nun auch das Bild des Alter(n)s verändern werden. Das Ziel unserer Studie war es zu untersuchen, über welche Talente und Expertise („TalentExpertise“) sie auf dem Weg in die Pensionierung verfügen, wie sie diese entwickeln und welche Faktoren dabei eine förderliche oder hinderliche Rolle spielen. 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. Deshalb möchte ich an dieser Stelle ganz besonders dem Migros Kulturprozent – und damit Herrn Heinz Altorfer und Frau Dr. Jessica Schnelle – herzlich danken, dass sie unser visionäres Projekt finanziell unterstützt haben. Ebenso danken möchte ich den acht Kantonen (Aargau, Appenzell Ausserrhoden, Bern, Schwyz, Solothurn, St. Gallen, Thurgau, Zug) welche mit Swisslos ebenfalls einen wichtigen finanziellen Beitrag geleistet haben.

Das Herzstück jedes Projekts – und das gilt ganz besonders für Längsschnittstudien – sind die Mitarbeitenden. In den letzten Jahren haben verschiedene Personen beim Aufbau, bei der Durchführung und auch beim Abschluss der Studie mitgearbeitet. Sie waren es, welche die Kontinuität der Datenerhebung garantierten, eine reibungslose Kommunikation mit den Probandinnen und Probanden sicherstellten und darüber hinaus im Untersuchungsfeld mitwirkten. Ihnen allen sei für ihr grosses Engagement herzlich gedankt. In erster Linie sind es Frau Dr. Nicole Fasel und Dr. Franziska Templer, welche das Projekt umsichtig und ausserordentlich kompetent geleitet haben. Insbesondere mit ihrem enormen Engagement haben sie dazu beigetragen, dass das Projekt in der vorgesehenen Zeitspanne durchgeführt und zu einem Abschluss gebracht werden konnte. Einen ebenso grossen Dank gebührt cand. BA Larissa Kalisch, die als Unterassistentin überaus kompetent, genau und zielstrebig mitgearbeitet hat. Herzlich zu danken ist auch den früheren Mitarbeitenden. Es sind dies: MA Maria Weber, lic. phil. Jeannine Hess, cand. BA Lina Schmidt sowie BA Marion Kalt.

Die Thematik unseres Projekts ist lange vor dem Erscheinen dieses Schlussberichts auf grosses fachliches und mediales Interesse gestossen. Überzeugt davon, dass sich unsere Gesellschaft weit stärker als bis anhin dem Potenzial älterer Menschen öffnen sollte, hoffe ich, dass dieser Schlussbericht ein breites Interesse finden wird.



Prof. Dr. Margrit Stamm

Bern, im Januar 2015

## ZUSAMMENFASSUNG

Die Talent Scout<sup>60+</sup> Studie widmet sich der in der Begabungs- und Altersforschung bisher vernachlässigten Thematik der Talente und Expertisen („TalentExpertisen“) der „Babyboomer“ im Übergang in die Pensionierung. Die eher bildungsnahe und finanziell gut situierte Stichprobe umfasst 424 Männer und Frauen mit den Jahrgängen 1948 bis 1953, welche zu zwei Erhebungszeitpunkten im Abstand von einem Jahr an einer Online-Befragung teilnahmen. Ein Hauptziel der Studie war es, die über die Begabungsfaktoren hinaus relevanten Merkmale für TalentExpertisen zu eruieren. Im Hauptergebnis zeigt sich, dass die befragten Babyboomer über eine Vielzahl von TalentExpertisen in den sieben erfassten Bereichen Kunst, Intellekt, Sozial, Sport, Spirituell, Handwerk und Natur verfügen. Während sich die durch hohe kognitive Fähigkeiten charakterisierte Untersuchungsgruppe durch eine besonders grosse Anzahl an TalentExpertisen allgemein auszeichnet, erweisen sich kognitive Begabungsfaktoren als nur bedingt relevant für die verschiedenen TalentExpertise-Bereiche. Soziale Herkunft oder finanzielle Situation sind nicht mit TalentExpertisen verknüpft, und Frauen verfügen im Allgemeinen über gleich viele TalentExpertisen wie Männer. Dagegen sind Persönlichkeitsmerkmale wie eine von Offenheit und Zielstrebigkeit gekennzeichnete Persönlichkeit, eine positive Einstellung dem Altern gegenüber, im Sinne einer lebenslangen Entwicklung, sowie körperliche Gesundheit mit TalentExpertisen verknüpft. Weiter zeigt die Berücksichtigung von Familien-, Kontext- und Berufsmerkmalen, dass eine Einbettung in eine befähigende und wertschätzende Alterskultur – ausgedrückt etwa in der Wahrnehmung eines betrieblichen Feedbacks oder gesellschaftlicher Altersbilder – mit einem Mehr an TalentExpertisen einhergeht. Auch persönliche Vorbilder und die Zugehörigkeit zu Institutionen und Organisationen stehen in positivem Zusammenhang mit TalentExpertisen. In der längsschnittlichen Betrachtung erweisen sich die Pensionierung sowie eine Reduktion von Arbeitsumfang oder Verantwortung als Chance für die Neuentwicklung von TalentExpertisen. Persönliche Veränderungen bringen indes eher eine Reduktion hervor. Im Anschluss werden Empfehlungen formuliert, wie diese Einflussgrössen gestärkt und damit der Entwicklungsprozess auf der Individualebene, aber auch aus einer gesamtgesellschaftlichen Perspektive mit Konsequenzen für Betriebe, Organisationen, Vereine, Gemeinden und Kantone, begünstigt werden können.

### Die Studie wurde in verdankenswerter Weise mitfinanziert von:

- Migros Kulturprozent
- Kanton Aargau (Swisslos)
- Kanton Appenzell Ausserrhoden (Swisslos)
- Kanton Bern (Swisslos)
- Kanton Schwyz (Swisslos)
- Kanton Solothurn (Swisslos)
- Kanton St. Gallen (Swisslos)
- Kanton Thurgau (Swisslos)
- Kanton Zug (Swisslos)



## MANAGEMENT SUMMARY

*Im Rahmen der Studie Talent Scout<sup>60+</sup> wurden im Zeitraum 2013 und 2014 die Talente und Expertisen von Personen untersucht, die kurz vor oder nach ihrer Pensionierung stehen (Geburtsjahrgänge 1948 bis 1953, die sog. „Babyboomer“). Mittels einer Stichprobe von N=424 überwiegend in der Deutschschweiz lebenden, überdurchschnittlich hoch qualifizierten und finanziell eher gut situierten Männern (42%) und Frauen (58%) wurden in zwei Erhebungswellen Daten zu den Fragen erfasst, über welche Talente und Expertise („TalentExpertise“) sie auf dem Weg in die Pensionierung verfügen, wie sie diese entwickeln und welche Faktoren dabei eine förderliche oder hinderliche Rolle spielen.*

*Basierend auf einem Arbeitsmodell, das von den drei Dimensionen Begabung, Person sowie Familie-Beruf-Kontext als Wirkfaktoren auf die Entwicklung von TalentExpertise ausgeht, wurden die Teilnehmenden zu Merkmalen aus den erwähnten Dimensionen mittels eines Online-Fragebogens jeweils im Sommer 2013 und 2014 befragt. Zur ersten Erhebung gehörte zudem eine Reihe von Denkaufgaben, deren Ergebnisse in Kombination mit einem mehrstufigen Screeningverfahren dazu dienten, die Befragten in eine Untersuchungsgruppe mit überdurchschnittlichen und eine Vergleichsgruppe mit durchschnittlichen kognitiven Begabungsfaktoren einzuteilen. Mit Ausnahme der kognitiven Begabungsfaktoren basieren alle Antworten der Teilnehmenden auf Selbsteinschätzung.*

*Das Vorhandensein einer TalentExpertise in den sieben fokussierten Bereichen Kunst, Intellektuell, Sozial, Spirituell, Sport, Handwerk und Natur wurde derart definiert, dass die Befragten eine regelmässige, intensive und langjährige Beschäftigung in einem Bereich vorweisen müssen, diese persönlich als besondere Stärke und Kompetenz bezeichnen und dabei ein Höchstmass an Konzentration entfalten können, in dieser Tätigkeit ganz aufgehen und dabei höchste Zufriedenheit empfinden. In einem zweiten Schritt wurde mittels multinominalen logistischen Regressionsanalysen untersucht, welche Merkmale mit TalentExpertise in Zusammenhang stehen. Dabei wurde jeweils für soziodemographische Variablen, aktuelle Erwerbstätigkeit, Pensioniertenstatus sowie die Zugehörigkeit zur Untersuchungs- oder Vergleichsgruppe kontrolliert. Dies bedeutet, dass die Ergebnisse darüber hinaus Bestand haben.*

*Im Hauptergebnis zeigen die Analysen, dass in allen sieben Bereichen TalentExpertisen sowohl in der Untersuchungs- wie auch in der Vergleichsgruppe zahlreich und teils auch mehrfach vorhanden sind. Während Begabungsfaktoren und ein hoher Bildungsabschluss allgemein mit mehr TalentExpertisen in Verbindung gebracht werden können, sind diese bereichsspezifisch nur für den intellektuellen und zum Teil künstlerischen Bereich relevant. Für die Bereiche Soziales, Spirituell, Sport, Natur oder Handwerk spielen sie hingegen keine Rolle. Die soziale Herkunft oder die finanzielle Situation sind nicht mit TalentExpertisen verknüpft.*

*Frauen verfügen im Allgemeinen über gleich viele TalentExpertisen wie Männer. Der Wunsch, bisherige Aktivitäten weiterzuführen, Verpasstes nachzuholen oder neue Engagements einzugehen, steht bei Frauen stärker in einem förderlichen Zusammenhang mit TalentExpertise. Hingegen gelingt es Männern besser, ihre TalentExpertisen zu pflegen, auch wenn der Wunsch nach Befreiung von den bisherigen beruflichen Verpflichtungen besteht. Bei Frauen zeigt sich im Vergleich der beiden Messzeitpunkte eine Reduktion von sozialen TalentExpertisen.*

*Die Berufe der Befragten können teilweise mit den verschiedenen TalentExpertise-Bereichen in Verbindung gebracht werden, falls eine inhaltliche Nähe besteht. Ein beruflicher Auslandsaufenthalt wirkt hingegen eher reduzierend. Als einflussreich stellt sich die Überzeugung der Befragten heraus, von ihrem (ehemaligen) Arbeitsteam als innovativ eingeschätzt zu werden, sowie die Überzeugung, einer kompetenten Generation anzugehören.*

*Die Wahrnehmung, dass die Gesellschaft positiv auf das Wissen und Können der Babyboomer reagiert und davon profitieren kann, ist mit einem Mehr an TalentExpertisen verbunden. Weiter stehen vor allem eine von Offenheit und Zielstrebigkeit gekennzeichnete Persönlichkeit*

*sowie eine positive Überzeugung zum Altern im Sinne einer lebenslangen Entwicklung mit TalentExpertisen in Verbindung. Auch Personen mit einem Vorbild weisen häufiger Mehrfach-TalentExpertisen auf.*

*Körperliche Gesundheit ist ebenfalls positiv mit TalentExpertisen verknüpft, aber auch psychische Belastungen oder in der Umgebung wahrgenommene Belastungen können in einen förderlichen Zusammenhang gebracht werden. Auch die Zugehörigkeit zu Institutionen und Organisationen wie etwa zur Kirche oder zu sozial-ausgerichteten Organisationen steht in einem positiven Zusammenhang mit TalentExpertisen. Für die unbezahlte Arbeit gilt dies nur teilweise.*

*Die Pensionierung als Anlass für berufliche und private Veränderungen erweist sich bei der längsschnittlichen Betrachtung als zentrale Chance für die Neuentwicklung von TalentExpertisen. Bereits in der relativ kurzen Zeit zwischen den beiden Messzeitpunkten wird in einer Vielzahl von Fällen ein hohes Niveau in einem neuen Bereich erlangt. Auch die Reduktion von Arbeitsumfang oder beruflicher Verantwortung, aber auch ein neuer Bildungs- oder Berufsabschluss, begünstigen diese Neuentwicklung. Veränderungen im persönlichen Bereich führen hingegen eher zu einer Reduktion, oder anders ausgedrückt, zu einer Konzentration auf weniger TalentExpertise-Bereiche.*

*Basierend auf diesen Ergebnissen werden sieben Empfehlungen formuliert, die sich an Politik, Betriebe, Organisationen, Verbände und Vereine richten, aber auch auf den Nutzen von TalentExpertisen für den erfolgreichen Entwicklungsprozess im Sinne einer Persönlichkeitsentfaltung auf der Individualebene eingehen und so die gesamtgesellschaftliche Entwicklung unterstützen.*

- *Eine Alterskultur des Potenzials und der Innovation schaffen*
- *Realistische Altersleitbilder entwickeln*
- *Systematische, vernetzte Angebote zur Nutzung von TalentExpertise schaffen*
- *Betriebliche Alterskulturen etablieren*
- *Neuentwicklung von TalentExpertise begünstigen, unter Einbezug geschlechterspezifischer Lösungen*
- *Mitgliedschaften und zivilgesellschaftliches Engagement als Ressourcen pflegen*
- *Individuelles Ressourcenmanagement auf die lebenslange Entwicklung ausrichten*



## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Das erweiterte Arbeitsmodell von Talent Scout <sup>60+</sup> .....	12 -
Abbildung 2: Zeitachse mit Erhebungszeitpunkten .....	13 -
Abbildung 3: TalentExpertise zu den beiden Erhebungszeitpunkten.....	20 -
Abbildung 4: TalentExpertise von Untersuchungs- und Vergleichsgruppe .....	22 -
Abbildung 5: Die TalentExpertise-Entwicklung über die beiden Erhebungszeitpunkte .....	27 -
Abbildung 6: Berufe nach längster Tätigkeit, gruppiert nach ISCO-Codierung.....	32 -
Abbildung 7: Herkunft des Vorbildes/der Vorbilder.....	38 -
Abbildung 8: Rolle von Vorbildern im Alter. ....	39 -
Abbildung 9: Aktive und passive Mitgliedschaften .....	42 -
Abbildung 10: Unbezahlte Arbeit .....	43 -
Abbildung 11: Wahl der Zukunftsgestaltung für beide Erhebungszeitpunkte .....	44 -
Abbildung 12: Formen der Weitergabe von Wissen und Können.....	46 -
Abbildung 13: Bedingungen für die Weitergabe von Wissen und Können .....	46 -
Abbildung 14: Zusammenführung von Einflussfaktoren und Konsequenzen von TalentExpertisen-	49 -

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Aspekte von TalentExpertise.....	14 -
Tabelle 2: Instrumente und Quellen der erhobenen Einflussgrößen .....	16 -
Tabelle 3: Pensioniertenstatus nach Erhebungszeitpunkt.....	17 -
Tabelle 4: Der Einfluss von soziodemographischen Variablen.....	23 -
Tabelle 5: Der Einfluss von Kindheit und Schulzeit .....	25 -
Tabelle 6: Der Einfluss von Erinnerungen an prägende Lebensereignisse .....	25 -
Tabelle 7: Der Einfluss von beruflichen Veränderungen auf die TalentExpertise-Entwicklung .....	28 -
Tabelle 8: Der Einfluss von kritischen Lebensereignissen auf die TalentExpertise-Entwicklung.....	29 -
Tabelle 9: Der Einfluss von beruflichen Einflussgrößen .....	33 -
Tabelle 10: Der Einfluss von beruflichen Hintergründen auf bestimmte Bereiche.....	34 -
Tabelle 11: Der Einfluss von Persönlichkeit und Einstellungen .....	35 -
Tabelle 12: Der Einfluss der SOK-Strategien .....	36 -
Tabelle 13: Der Einfluss von Altersstereotypen und der gesellschaftlichen Anerkennung .....	37 -
Tabelle 14: Der Einfluss von Gesundheit und Wohlbefinden.....	40 -
Tabelle 15: Der Einfluss vom sozialen Umfeld .....	41 -
Tabelle 16: Der Einfluss von Mitgliedschaften.....	42 -
Tabelle 17: Der Einfluss der Wahl der Zukunftsgestaltung für Frauen.....	45 -



# INHALTSVERZEICHNIS

<b>1. EINLEITUNG .....</b>	<b>4</b>
<b>2. FORSCHUNGSSTAND.....</b>	<b>5</b>
2.1 Talent- und Expertiseentwicklung in der Begabungsforschung.....	5
2.1.1 Begriffsklärung.....	5
2.1.2 Begabungsmodelle .....	6
2.1.3 Expertiseforschung.....	7
2.1.4 Längsschnittstudien.....	7
2.2. Altersmodelle .....	8
2.2.1 Defizitmodelle.....	8
2.2.2 Modelle des erfolgreichen Alterns und der gesellschaftlichen Teilhabe.....	8
2.3 Entwicklung über die Lebensspanne.....	9
2.3.1 Kritische Lebensereignisse und soziale Beziehungen.....	10
2.3.2 Die Pensionierung und Gestaltungsmöglichkeiten des nachberuflichen Lebens .....	10
2.3.3 Adaptive Prozesse und Offenheit.....	11
2.3.4 Wohlbefinden und Gesundheit.....	12
<b>3. DIE TALENT SCOUT<sup>60+</sup> STUDIE .....</b>	<b>12</b>
3.1 Das erweiterte Arbeitsmodell.....	13
3.2 Die Forschungsfragen.....	13
3.3 Das Studien-Design.....	13
3.3.1 Fragebogenerhebung mit zwei Messzeitpunkten .....	13
3.3.2 Der Einfluss von Begabungsfaktoren: Mehrstufiges Screeningverfahren.....	13
3.4 Das Erhebungsinstrumentarium .....	14
3.4.1 Die Erfassung von TalentExpertise .....	14
3.4.2 Die Erfassung von Einflussfaktoren auf TalentExpertise.....	15
3.5 Rekrutierung.....	15
<b>4. STICHPROBENBESCHRIEB.....</b>	<b>16</b>
4.1 Soziodemografischer Hintergrund .....	16
4.2 Erwerbssituation.....	17
4.3 Repräsentativität der Stichprobe.....	18
<b>5. AUSWERTUNG .....</b>	<b>19</b>
<b>6. ERGEBNISSE .....</b>	<b>20</b>
6.1 Forschungsfrage 1 .....	20
6.1.1 TalentExpertise in den sieben Bereichen.....	20
6.1.2 Der Einfluss von Begabungsfaktoren und soziodemographischem Hintergrund.....	21
6.1.3 Der Einfluss von subjektiven retrospektiven Einflussgrößen.....	24

6.2 Forschungsfrage 2 .....	26
6.2.1 Übersicht über die TalentExpertise-Entwicklung zwischen den beiden Erhebungszeitpunkten .....	26
6.2.2. Einflüsse auf die Neuentwicklung & Reduktion über die beiden Erhebungszeitpunkte .....	27
6.3 Forschungsfrage 3 .....	31
6.3.1 Der Einfluss von beruflichen und betrieblichen Hintergründen.....	31
6.3.2 Der Einfluss von Einstellungsmustern .....	35
6.4 Forschungsfrage 4 .....	40
6.4.1 Der Einfluss von Gesundheit und dem Umfeld.....	40
6.4.2 Der Einfluss von zivilgesellschaftlichem Engagement .....	41
6.4.3 Zukunftsgestaltung und Weitergabe von Wissen und Können .....	44
<b>7. KONSEQUENZEN UND EMPFEHLUNGEN .....</b>	<b>49</b>
7.1 Schwerpunkt 1: Altersbilder und -klimas des Potenzials und der lebenslangen Entwicklung ....	52
7.2 Schwerpunkt 2: Systematische Angebote zur Weitergabe von Wissen und Können.....	53
7.3 Schwerpunkt 3: Supportive betriebliche Alterskulturen .....	54
7.4 Schwerpunkt 4: Neuentwicklungen ermöglichen, auch geschlechterspezifisch .....	54
7.5 Schwerpunkt 5: Mitgliedschaften und zivilgesellschaftliches Engagement als Ressource .....	55
7.6 Schwerpunkt 6: Einstellungen zum Alter/n auf die lebenslange Entwicklung ausrichten .....	56
7.7 Schwerpunkt 7: Selbstbestimmung und individuelles Ressourcen-Management .....	57
<b>LITERATUR .....</b>	<b>54</b>
<b>ANHANG .....</b>	<b>58</b>
<b>Wissenstransfer .....</b>	<b>58</b>
<b>Am Projekt beteiligte Mitarbeitende .....</b>	<b>59</b>

## 1. EINLEITUNG

Sowohl in der Forschung als auch im öffentlichen Diskurs dominiert heute ein Altersbild, welches Alter/n mit Abbau, Verlust und Krankheit gleichsetzt. Dieser negative Blick trägt dazu bei, dass sowohl im deutschsprachigen als auch im angloamerikanischen Sprachraum Forschungsarbeiten zum Thema Talent und Expertise im Alter bisher kaum Berücksichtigung fanden. Um diese Forschungslücke zu schliessen und die Aufmerksamkeit auf die Ressourcen und Potenziale älterer Menschen zu richten, widmet sich das Forschungsprojekt Talent Scout<sup>60+</sup> den Merkmalen, welche mit Talent und Expertise im Alter einhergehen und diese begünstigen.

Im Zentrum der Studie stehen Babyboomer auf dem Weg in ihre Pensionierung. Bei dieser Generation handelt es sich um Personen der geburtenstarken Jahrgänge der Nachkriegszeit. Durch das Aufwachsen in einer Friedensperiode profitierten sie vom wirtschaftlichen Aufschwung und der Bildungsexpansion und erlebten dadurch eine berufliche Aufwärtsmobilität (Perrig-Chiello & Höpflinger, 2009). So erstaunt es wenig, dass Babyboomer auch im Alter innovativ und lernbereit bleiben und sich als eigenverantwortliche Akteure wahrnehmen, die ihrem eigenen Altern nicht passiv begegnen. In Anlehnung an die Jugendrevolution der 1960er und 1970er Jahre tragen sie auch im Alter zu einer Revolution der gängigen Normen und Erwartungen bei (ebd.). Diese Charakteristika der Babyboomer stehen in starkem Kontrast zum gängigen Altersbild, und verlangen nach einer Neuausrichtung auf die Kompetenzen Älterer.

Das Projekt stützt sich auf fünf demographische, gesellschaftspolitische sowie wissenschaftliche Entwicklungen, welche den Paradigmenwechsel von einem defizit- zu einem ressourcenorientierten Blick anzeigen. Erstens haben der medizinische und technische Fortschritt sowie gesellschaftliche Veränderungen zu einer Erhöhung der Lebenserwartung und zum Sinken von Geburtenraten geführt. Aufgrund dieses demographischen Trends wird angenommen, dass im Jahr 2030 Personen über 60 Jahre, welche zum grössten Teil aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind, einen Drittel der Bevölkerung ausmachen werden (Vereinigte Nationen, 2013). Zweitens geht mit der erhöhten Lebenserwartung auch eine längere gesunde und aktive Lebensphase einher. Eine heute 65jährige Frau kann damit rechnen, durchschnittlich noch 25 Jahre zu leben, ein 65jähriger Mann noch 20 Jahre, mit einer hohen Wahrscheinlichkeit, mindestens die Hälfte davon in guter Gesundheit zu geniessen. Drittens profitieren heutige Ältere von einer höheren geistigen Leistungsfähigkeit als noch ihre Eltern oder Grosseltern, was sich auf deren Gesundheit und Wohlbefinden positiv auswirkt. Viele ältere Personen wünschen sich deshalb, diesen Lebensabschnitt aktiv zu gestalten, in dem sie z.B. über das Rentenalter hinaus erwerbstätig bleiben und/oder sich neu orientieren und ihre Kompetenzen weiterhin oder anders einbringen möchten. Weiter sind Personen mit Talenten und Expertisen auch öfters bereit, sich zivilgesellschaftlich zu engagieren. Dieses Engagement wirkt sich nachweislich positiv auf die Zufriedenheit und das Wohlbefinden im Alter aus. Viertens sehen sich heute viele Gesellschaften mit dem sogenannten „Brain Drain“ konfrontiert, einem Verlust an einheimischen Experten und Expertinnen. Um sich im internationalen Wettbewerb behaupten zu können und den Wissenschafts- und Forschungsstandort Schweiz zu fördern, bietet sich die Förderung, der Erhalt und die Nutzung bereits vorhandenen Talents und Expertise Älterer geradezu an. Ein solches Talentmanagement älterer Arbeitskräfte wird allerdings in vielen Unternehmen und auch wissenschaftlichen Institutionen nach wie vor vernachlässigt. Schliesslich bestätigt auch die gerontologische Forschung, dass Entwicklung in späteren Lebensphasen immer ein Prozess bestehend aus positiven und negativen Veränderungen darstellt. Während die Erinnerungsleistung oder das Lernen komplexer Sachverhalte tatsächlich durch altersbedingte Veränderungen erschwert werden, ist bei der pragmatischen Intelligenz – wie etwa dem Sprachverständnis, Sachwissen und Denkstrategien – im Alter nicht nur ein Er-

halt, sondern auch eine Steigerung möglich. Das Spezialwissen, welches sich eine Person im Verlaufe ihres Lebens angeeignet und kontinuierlich weiterentwickelt hat, ermöglicht ihr so, bis ins hohe Alter Höchstleistungen zu erbringen.

Um diesen Herausforderungen als Chancen zu begegnen verfolgt das Forschungsprojekt Talent Scout<sup>60+</sup> zwei Hauptziele. Von einem wissenschaftlichen Standpunkt aus soll die Begabungs- und Talentforschung um den Bereich des späteren Erwachsenenalters ergänzt werden. Die Studienergebnisse können so nicht nur zur Identifikation und Diagnostik von Talent und Expertise Älterer, sondern darüber hinaus auch zu einem besseren theoretischen Verständnis fördernder und hemmender Faktoren beitragen. Diese Faktoren beziehen sich sowohl auf die Lebenswelten der Studienteilnehmenden, deren Einstellungsmuster sowie auf die beruflichen und betrieblichen Hintergründe. Im Hinblick auf die Praxis dient ein Identifikationsinstrumentarium dazu, bereichsspezifische Begabungen respektive Talente älterer Personen eindeutig zu erkennen, um diese entsprechend fördern zu können. Eine Förderung dieses Potenzials im Sinne eines Talent- und Expertisemanagements kann so einen gesellschaftspolitischen Beitrag zu den demographischen Herausforderungen, zu einer erschwinglicheren Gesundheitsversorgung, einer längeren und flexibleren Arbeitsintegration sowie zu einer Entlastung des Fachkräftemangels leisten. Mit diesen beiden Hauptzielen möchte das Forschungsprojekt empirische Grundlagen für die Entwicklung und Verankerung neuer Altersbilder bereitstellen, welche sich stärker an den Ressourcen und Potenzialen älterer Menschen orientieren und deren Wissen und Können als zentralen Beitrag an eine nachhaltige Gesellschaft begreifen.

## 2. FORSCHUNGSSTAND

Aufgrund des bisher vernachlässigten Blicks auf die Ressourcen und Potenziale im Alter ist es hilfreich, sich zuerst einen Überblick über die Begrifflichkeiten und Modelle der Begabungs- und Expertiseforschung zu verschaffen, um diese dann mit dem aktuellen Stand der Altersforschung zu verknüpfen.

### 2.1 Talent- und Expertiseentwicklung in der Begabungsforschung

#### 2.1.1 Begriffsklärung

Für die Talent Scout<sup>60+</sup> Studie sind die Begriffe *Talent* und *Expertise* zentral, sie stehen in enger Verbindung mit den Begriffen *Intelligenz* und *Begabung*. Zur besseren Verständlichkeit wie diese Begriffe im der vorliegenden Bericht verwendet werden, folgt eine kurze Beschreibung und gegenseitige Abgrenzung. In den anschließenden Kapiteln werden die Forschungsstränge und Modelle der Begabungs-, Expertise- und Altersforschung dargestellt und miteinander in Verbindung gesetzt.

- Der Begriff *Begabung* umfasst das gesamte Leistungspotenzial eines Menschen in verschiedenen (auch nicht-kognitiven und nicht-schulischen resp. nicht betrieblichen, z.B. künstlerischen) Leistungsbereichen. *Begabung* lässt sich nicht beobachten, sie lässt sich aber über die erkennbare, realisierte Leistung oder Performanz teilweise erschliessen und so vom Potenzial unterscheiden. Dieses Potenzial kann in einem aktiven Lern- und Entwicklungsprozess in Wechselwirkung zwischen Person und Umwelt zur Leistungskompetenz entwickelt werden (Stamm, 2011). Im Rahmen der Talent Scout<sup>60+</sup> Studie verstehen wir Begabung als ein den anderen Konstrukten übergeordnetes Phänomen, welches im Hinblick auf die Forschungsziele einen wichtigen Einfluss auf die Entwicklung von Talent und Expertise haben kann.
- *Talent* wird definiert als Potenzial für besondere Leistungen in einer spezifischen Domäne, wobei bereits ein bestimmtes Leistungsniveau erreicht worden sein muss (Stamm,

2011). Solche Domänen liegen auch ausserhalb des kognitiven Bereichs und umfassen Bereiche wie sie in der vorliegenden Studie untersucht werden: Musik, Kunst, Sport, Natur, Handwerk oder dem sozialen Bereich.

- *Intelligenz* bezeichnet die kognitive Leistungsfähigkeit des Menschen, welche die Fähigkeit umfasst, zu verstehen, zu abstrahieren, Probleme zu lösen, Wissen anzuwenden und Sprache zu verwenden (Stamm, 2011). In der Psychologie wird der Begriff häufig mit der allgemeinen Intelligenz „g“ gleichgesetzt (Terman & Oden, 1959; Rost, 2001). In der klassischen Begabungsforschung gilt eine Person mit einem Intelligenzquotienten von über 120 Punkten als überdurchschnittlich begabt.
- Laut der Expertiseforschung gilt *Expertise* als erlern- und trainierbar und gründet nicht auf genetischen Anlagen. Ausschlaggebend sind demnach die Erfahrung, die Qualität der Übungspraxis sowie die Strategien zum Wissenserwerb. Da Experten mehr domänenspezifisches Wissen als andere besitzen und dieses auch unmittelbar zum erfolgreichen Handeln einsetzen können, gilt Handlungskompetenz als Herzstück der Expertise (Stamm, 2011). Als Experten und Expertinnen werden Personen bezeichnet, die in einer bestimmten Domäne nachweislich und über lange Zeit und in vielen Kontexten reproduzierbare herausragende Leistung erbringen (Gruber & Lehmann, 2014).

### **Verknüpfung von Talent und Expertise**

**Da im fortgeschrittenen Lebensalter das Potenzial für besondere Leistungen in einer spezifischen Domäne oft mit einer langjährigen und intensiven Beschäftigung einhergeht, sind Talente und Expertisen nicht mehr eindeutig voneinander zu trennen. In unserer Studie verwenden wir deshalb den Begriff der *TalentExpertise*. Wir verstehen darunter eine intensive, langjährige Beschäftigung in einem spezifischen Bereich, bei der ein ausgeprägtes Empfinden von Kompetenz, Stärke, Zufriedenheit und Vertieftsein vorhanden ist.**

### **2.1.2 Begabungsmodelle**

Die begriffliche Vielfalt für das Konstrukt der Begabung spiegelt sich in den verfügbaren Modellen wieder. So gibt es diverse multidimensionale Begabungsmodelle, die zur Erklärung herausragender Leistung neben der Intelligenz, der Begabung und des Talents weitere Komponenten miteinbeziehen. Das Drei-Ring-Modell von Renzulli (1986) gilt als das bekannteste und umfasst die drei Faktoren Intelligenz, Kreativität und Motivation und wurde kurze Zeit später durch Mönks (1990) um die drei Faktoren des Lernumfelds (Familie, Peers und Schule) ergänzt. Damit soll aufgezeigt werden, dass eine Entfaltung des Potenzials nur möglich ist, wenn eine fruchtbare Interaktion zwischen personinternen Begabungsfaktoren und einer lernförderlichen Umwelt stattfinden kann. Im Zusammenhang mit der Umsetzung des Potenzials sind noch weitere Modelle zu nennen, welche zusätzlich die Bereichsspezifität der Talente berücksichtigen: Das Münchner Begabungs-Modell von Heller (2001) und das Modell von Gagné (1993) sowie, angelehnt an diese beiden Modelle, das Münchner Begabungs-Prozess-Modell von Ziegler und Perleth (1997). Ihnen allen gemeinsam ist die Unterscheidung zwischen angeborenen Begabungsfaktoren, intrapersonalen Faktoren und Umweltvariablen, um die Entwicklung von Begabung zu erklären.

Diese Übersicht verweist auf die Vielfalt in der Begabungsforschung zur Verfügung stehenden Erfassungsmöglichkeiten. Es gibt kein allgemein akzeptiertes Verfahren, welches die überdurchschnittlichen Begabungen zu identifizieren vermag.

### 2.1.3 Expertiseforschung

Die Verknüpfung der Begabungsforschung mit der Expertiseforschung ist wichtig für die vorliegende Studie. Die Befunde der Expertiseforschung zeigen, dass das kognitive Potenzial älterer Menschen noch lange nicht ausgeschöpft ist und auch im Alter noch beträchtliche Kapazitätsreserven zur Verfügung stehen (Schneider, 1999; Krampe, 2007). Die vorhandenen Kapazitäten gelten sowohl für die berufliche Expertise (z. B. das räumliche Vorstellungsvermögen von Architekten) als auch für die interessenbezogene Expertise (z. B. Jassen, Skat- oder Bridge- Spiel). Eine hohe Funktionstüchtigkeit für Expertenwissen konnte bis ins hohe Alter nachgewiesen werden. Ältere können in ihrer Expertise Jüngere deutlich übertreffen. Allerdings scheint das Expertisewissen meist auf einen Bereich beschränkt zu bleiben. Als Herzstück des Expertiseerwerbs gilt die *Deliberate Practice* (Ericsson, Krampe & Tesch-Romer, 1993) was am ehesten mit „zielgerichtetes Üben“ übersetzt werden kann; das Ziel ist die Verbesserung der eigenen Performanz. Dies geschieht indem persönliche Schwachstellen identifiziert werden und durch gezielte Trainingseinheiten behoben werden sollen. Für diesen Entwicklungsprozess ist die Hilfe von Lehrer/Lehrerinnen oder Mentoren/Mentorinnen nötig, die über ausgeprägtes Wissen in der jeweiligen Domäne verfügen und die Aktivitäten entsprechend effektiv strukturieren können (Gruber, 2006; Gruber & Lehmann, 2014). Dieses gezielte Verbessern der eigenen Leistung ist anstrengend und erfordert viel Zeit und die Bereitschaft sich mit aktuellen und zukünftigen Schwierigkeiten auseinander zu setzen. Dennoch bilden diese Anstrengungen eine gute Grundlage dafür, dass auf die erworbene Expertise bis ins hohe Alter zurückgegriffen werden kann. Die Expertiseforschung weist darauf hin, dass Neues zu lernen im Alter nicht unmöglich ist, auch wenn es aufwändiger sein mag als zu Kindes- und Jugendzeiten. Dies ist ein wichtiger Befund für die Talent Scout<sup>60+</sup> Studie; ein Mensch legt demnach in seinen jungen Jahren den Grundstein zur Expertise, kann diese jedoch Zeit seines Lebens weiterentwickeln und pflegen.

### 2.1.4 Längsschnittstudien

Sowohl in der Begabungsforschung als auch in der Lebensspannenforschung ist die Längsschnittstudie das klassisch gewählte Design, da nur durch die mehrmalige Befragung der gleichen Personen Veränderungen über die Zeit feststellbar sind und damit Aussagen über Entwicklungsverläufe gemacht werden können. Die wohl bekannteste Längsschnittstudie in der Begabungsforschung stellt die Studie von Terman dar (Terman & Oden, 1959). Sie ist zum einen die bisher umfassendste Untersuchung von hoch begabten Kindern und ihrer Entwicklung bis ins hohe Erwachsenenalter. Zum anderen hat sie, trotz wiederholter Kritik, die Hochbegabungsforschung über Jahre hinweg mitbestimmt. Als Beispiele aus der Alters- und Lebensspannenforschung sind die Seattle Longitudinal Study von Schaie et al. (2005) sowie die Berliner Altersstudie von Lindenberger et al. (2010) als europäisches Pendant zu nennen.

Die Kombination aus den beiden Forschungsgegenständen *Altern* und *Begabung* stellt eine Forschungslücke dar. Die einzige bekannte Studie zu dieser Thematik, welche auch für unsere Talent Scout<sup>60+</sup> Studie eine besondere Bedeutung hat, stellt die Longevity Study von Friedman und Martin (2010) dar. Als Folgeuntersuchung der Terman-Studie untersuchte sie Lebens- und Todesumstände von rund 1500 Personen und machte unter anderem deutlich, dass der Lebensverlauf die Talententwicklung beachtlich beeinflusst. Die Befunde der Longevity Study zeigen, dass ein intellektueller Vorsprung aus der Kindheit und Jugend bei fast allen Versuchspersonen bis ins hohe Alter Bestand hatte. Weiter stellte sich heraus, dass nicht die Fröhlichsten und von Erschütterungen verschont Gebliebenen das höchste Lebensalter erreichten, sondern Personen, welche mit Vorsicht und Hartnäckigkeit durchs Leben gingen.



## 2.2. Altersmodelle

Während in den Medien und im öffentlichen Diskurs nach wie vor defizitorientierte Altersbilder vorherrschen, kann in Forschung und Politik ein wachsendes Interesse an ressourcenorientierten Altersbildern wahrgenommen werden. Je nachdem welches Altersbild vorherrscht, d.h. in den Normen, Praktiken und Institutionen einer Gesellschaft verankert ist, wird auch die Entfaltung von Talent und Expertise älterer Menschen und deren Beitrag an die Gesellschaft unterschiedlich wahrgenommen.

### 2.2.1 Defizitmodelle

Defizitmodelle des Alterns gehen davon aus, dass das Alter unwillkürlich mit körperlichen Einbußen, Krankheiten, mentalem Abbau wie etwa einer Verringerung der Leistungs- und Lernfähigkeit einhergeht. Diese negativen Attribute betonen zu einseitig die Endlichkeit des Lebens und den unabwendbaren Verfall, weshalb sie eine starke Bedrohung für das alternde Individuum darstellen. Tatsächlich zeigt die Forschung, dass ein defizitäres Altersbild ältere Menschen in vielerlei Hinsicht negativ beeinflusst (Rothermund & Mayer, 2009). Es ist zum Beispiel bekannt, dass ältere Menschen bei Gedächtnistests schlechter abschneiden, wenn sie vorher auf defizitäre Aspekte des Alterns aufmerksam gemacht werden. Wenn solche negativen Vorstellungen verinnerlicht werden und die Haltung zum eigenen Altern prägen, stellen sie für die Bewältigung von Alltagsproblemen im Alter einen beträchtlichen Risikofaktor dar. So fassen etwa ältere Menschen, welche gesundheitliche Beschwerden als eine unumgängliche Begleiterscheinung des Alterns betrachten, seltener eine Behandlung ins Auge und zeigen auch weniger Präventionsbemühungen. Umgekehrt gilt jedoch, dass Menschen, die dem Alter mit Offenheit, Optimismus und Lebenswille begegnen und ihr Tun weiterhin als wirksam und sinnvoll erleben, im Alter ein hohes Mass an Zufriedenheit und Wohlergehen aufrecht erhalten können und nachweislich sogar länger leben (Jopp, Rott, & Wozniak, 2010; Levy, Slade, Kasl & Kunkel, 2002).

Zur persönlichen Auseinandersetzung mit dem eigenen Altern kommt eine zentrale gesellschaftliche Komponente hinzu. Unter dem Begriff des *Ageism* (Butler, 1969) bekannt, führt ein defizitär geprägtes Altersbild in der Gesellschaft zur sozialen Diskriminierung und Ausgrenzung älterer Menschen. Dabei gilt es zu differenzieren, dass die zugrunde liegenden Altersstereotype nicht immer vorsätzlich und auch nicht immer negativ ausgerichtet sind. Bei der in der Stereotypenforschung klassischen Unterscheidung zwischen den beiden Dimensionen *Kompetenz* und *Wärme* werden ältere Menschen zum Beispiel regelmässig als inkompetent, dafür als freundlich beschrieben (Cuddy, Norton & Fiske, 2005). Durch die Aberkennung von Kompetenz und Status, einer vordergründig jedoch wohlwollenden Haltung Älteren gegenüber, kann es aber gerade dadurch zu einer starken Bevormundung kommen. So wurde in einer Vielzahl von Studien zum Beispiel zur Arzt-Patient und -Patientinnen-Kommunikation oder Pflege belegt, dass eine bevormundende Haltung Älteren gegenüber deren Autonomie und Leistungsfähigkeit längerfristig stark einschränkt (Rothermund & Mayer 2009).

Diesen Erkenntnissen aus der Altersforschung folgend lässt sich festhalten, dass defizitäre Altersbilder – reflektiert sowohl in der Haltung zum eigenen Alter als auch in der Ausgrenzung auf gesellschaftlicher Ebene – Leistungsfähigkeit, Wohlbefinden und Selbstwahrnehmung Älterer bedeutend belasten und sich dadurch auch hemmend auf deren Entfaltung auswirken.

### 2.2.2 Modelle des erfolgreichen Alterns und der gesellschaftlichen Teilhabe

Als Gegenpol zu Defizitmodellen wurde im letzten Jahrzehnt vermehrt vom *gesunden, aktiven, produktiven* oder *erfolgreichen Altern* gesprochen. Durchgesetzt hat sich insbesondere der Begriff des *erfolgreichen Alterns* (auch *successful ageing*). Der Begriff wurde von Rowe

und Kahn's Artikel in der Zeitschrift *Science* (1987) geprägt, in dem erstmals eine klare Unterscheidung zwischen dem Alternsprozess und dem Prozess der Erkrankung vorgenommen wurde. Laut dem Modell altert erfolgreich, wer eine niedrige Wahrscheinlichkeit einer Erkrankung aufweist, ein hohes Mass an körperlicher und psychischer Gesundheit bewahrt sowie am sozialen Leben teilnimmt.

Kürzlich wurde insbesondere die Bedeutung des letzten Aspekts dieses Modells – der *sozialen Teilhabe* und *Produktivität* – hervorgehoben (Kruse & Wahl, 2010). Dabei wurde vorgeschlagen, das Modell des erfolgreichen Alterns um den Aspekt der *Generativität* – dem Wunsch nach Sorge, Unterstützung und Weitergabe an nächste Generationen (Erikson, 1963) – zu erweitern (Villar, 2012). Die Generativität könne dabei älteren Personen als wertvolles Ziel dienen, welches wiederum regulative Entwicklungsprozesse begünstige. Diese Haltung wird auch von der Forschung zur Laienansicht vom erfolgreichen Altern gestützt: Wer glücklich altern möchte, leistet einen aktiven Beitrag zur Gesellschaft und unterstützt nachfolgende Generationen (Fernández-Ballesteros et al., 2010). Es gilt allerdings anzumerken, dass dem stark normativen Charakter dieser Modelle beispielsweise von Wahl und Heyl (2004) oder von Höpflinger (2009) auch Kritik entgegen gebracht wurde, da die Ansicht vertreten werde, nur aktives und engagiertes Altern sei auch gutes Altern. Tatsächlich gibt es im Alter jedoch eine Vielzahl von Möglichkeiten, sich generativ zu betätigen, wovon einiges jedoch kaum als generative Leistung wahrgenommen wird. Dazu gehört z.B. die Vermittlung von Werten bei der Betreuung von Grosskindern aber auch das politische oder zivilgesellschaftliche Engagement älterer Personen. Bemerkenswert ist auch, dass Generativität im Alter, im Gegensatz zum mittleren Erwachsenenalter, oft über den familiären Rahmen hinaus stattfindet. Dies geschieht zum Beispiel, wenn ältere Menschen im Rahmen der Nachbarschaftshilfe oder mit freiwilligen Fahrdiensten ihnen unbekannte Mitbürger und Mitbürgerinnen unterstützen (Cheng, 2009). Durch den generativen Beitrag älterer Personen wird erfolgreiches Altern nicht nur zum persönlichen Ziel, sondern trägt als gemeinschaftliche Errungenschaft wesentlich zu einer tragfähigen Gesellschaft bei.

Bisher noch kaum berücksichtigt, jedoch von zentraler Bedeutung für die Förderung von erfolgreichem Altern durch gesellschaftliche Teilhabe, ist der Einfluss eines unterstützenden und wertschätzenden „Altersklimas“ oder einer gesellschaftlichen „Alterskultur“ (Bowen & Staudinger, 2013; Schmitt, 2008). So zeigte Cheng (2009), dass das zivilgesellschaftliche Engagement älterer Personen nur dann mit Wohlbefinden und Zufriedenheit verknüpft ist, wenn ältere Menschen den Eindruck haben, dass ihr Beitrag an die Gesellschaft auch anerkannt wird. Dies deutet darauf hin, dass eine wertschätzende Haltung der Gesellschaft die Bereitschaft Älterer, ihr Wissen und Können auch weiterzugeben, bedeutend mitbestimmt.

Erst jüngst wurde die Forschung zum erfolgreichen Altern auch um die Wirkung von Vorbildern im Alter bereichert. Eine kürzlich durchgeführte Studie zeigt, dass Vorbilder im Alter eine zentrale Rolle bei der Einstellungsbildung spielen (Jung, Jerewan, Drummond & Jopp, 2014). Demnach wirken sich Vorbilder insbesondere aus dem familiären Umkreis positiv auf die Einstellung zum Altern aus und reduzieren etwa die Haltung, dass Altern eine Belastung darstelle.

### **2.3 Entwicklung über die Lebensspanne**

Für die Talent Scout<sup>60+</sup> Studie von grundlegender Bedeutung ist die Theorie der Entwicklungspsychologie der Lebensspanne (Baltes & Baltes, 1990). Die durch zahlreiche Studien gewonnenen Erkenntnisse postulieren zusammengefasst folgende vier Grundannahmen: Entwicklung stellt einen lebenslangen Prozess dar, weshalb auch im Alter kontinuierliche (kumulative) und diskontinuierliche (innovative) Prozesse auftreten. Sodann ist der Begriff Entwicklung bidirektional zu verstehen, als Gewinn und Steigerung auf der einen und Abbau

und Verlust auf der anderen Seite. Als dritte Grundannahme wird die Plastizität der Entwicklung genannt. Damit ist gemeint, dass der Entwicklungsverlauf in Abhängigkeit der Lebensbedingungen und -erfahrungen von grossen intraindividuellen Veränderungen gekennzeichnet ist. Viertens wird betont, dass der Kontext, in welchem Entwicklung stattfindet, eine entscheidende Rolle spielt.

### 2.3.1 Kritische Lebensereignisse und soziale Beziehungen

Die Lebensbedingungen, aber auch kritische Lebensereignisse, können die lebenslange Entwicklung stark beeinflussen. In unserer Studie fokussieren wir auf normative Ereignisse, wie Geburt eines Grosskindes, Arbeitslosigkeit, Pensionierung, Verlust eines Partners, Krankheit etc., nicht-normative kritische Ereignisse (z.B. Kriegstrauma) werden ausgeklammert. Die Forschung zu kritischen Lebensereignissen geht davon aus, dass nicht nur positive, sondern auch belastende Ereignisse den Entwicklungsprozess eines Menschen vorantreiben können (Filipp, 2007). So ist anzunehmen, dass zum Beispiel die Auseinandersetzung mit einer schweren Krankheit oder der Verlust einer Vertrauensperson eine Fokussierung auf bisherige Beschäftigungen oder auch eine Neuorientierung in bisher unbekannte Themenfelder begünstigen können.

Dem sozialen Kontext mit seinen familiären und freundschaftlichen Beziehungen kommt im Alter eine besondere Bedeutung zu (Kruse & Wahl, 2000). Demnach bieten soziale Beziehungen im Alter bei der Auseinandersetzung mit kritischen Lebensereignissen wie etwa Krankheit emotionale Unterstützung und Trost. Die Familie spielt hierbei eine zentrale Rolle, werden doch aktuell etwa 80% der pflegebedürftigen Menschen von Familienangehörigen betreut. Indem sich Freunde oder Nachbarn vermehrt als ein verlässliches und stabiles Netz organisieren, wird dieser informellen Form eines Pflegesystems eine steigende Bedeutung beigemessen (ebd.).

Soziale Beziehungen spielen aber auch als Anregung und Inspiration eine wichtige Rolle. Gerade wenn ältere Menschen sich aus dem Erwerbsleben zurückziehen und sich neuen Tätigkeiten oder Interessen zuwenden sind Ermunterung und Unterstützung durch das nahe Umfeld zentral (Kalbermatten, 2008). Erst wenn neue Aktivitäten oder neue Interessen als sinnvoll erlebt werden – ein oft mit Gleichgesinnten geteilter Prozess – können diese längerfristig die Entwicklung einer neuen Identität im Alter begünstigen.

### 2.3.2 Die Pensionierung und Gestaltungsmöglichkeiten des nachberuflichen Lebens

Nach Erikson (1963) lässt sich die Lebensspanne von Geburt bis ins hohe Alter in verschiedene Entwicklungsperioden einteilen, welche durch spezifische Ereignisse und Übergangsphasen geprägt sind. Ein solcher Übergang im Lebensverlauf eines Menschen stellt die Pensionierung dar. Die damit verbundenen Veränderungen, einzigartigen Anforderungen und die neuen Möglichkeiten können als stressvoll erlebt werden. Für einige bedeutet die Pensionierung Verlust ihrer Rolle und Identität, der Wegfall von Anerkennung oder Bestätigung durch ihre (beruflichen) Tätigkeit sowie eine Schwächung des am Arbeitsplatz aufgebauten sozialen Netzwerks. Für die anderen ist dieser Übergang eine Befreiung von harter Arbeit und eine Chance, das Leben glücklicher zu gestalten (Bound & Waidmann, 2007; Miller, 2010).

Die Pensionierung, wie jedes andere kritische Lebensereignis, öffnet die Tür zu einer neuen Lebensphase, die es zu gestalten gilt. Höpflinger (2009) spricht in diesem Zusammenhang von vier Gestaltungsmöglichkeiten: *Weitermachen*, *nachberufliches Engagement*, *Befreiung* und *Nachholen*. Mit anderen Worten stehen die Pensionierten vor der Wahl zwischen der Fortführung bisheriger beruflicher sowie ausserberuflicher Aktivitäten, sozialen und politischen Aufgaben wie beispielsweise Betreuung von bedürftigen Menschen, einem von Lust und Interessen geleiteten Lebensabschnitt oder aber sie nutzen die Chance für das Nachholen

von zu kurz Gekommenem während der Berufs- und Familienzeit. Allen vier Transitionsmodellen ist gemeinsam, dass der Übergang in die Pensionierung die Tendenz zum Nachdenken und zum Bilanzziehen mit sich bringt (Bennett-Vahle, 2007; Perrig-Chiello & Höpflinger, 2009). Allerdings lässt sich beobachten, dass viele während des Übergangs in den Ruhestand sehr oft mehr planen als sie später tatsächlich auch realisieren (Höpflinger, 2009).

### 2.3.3 Adaptive Prozesse und Offenheit

In der Lebensspannenpsychologie geht man davon aus, dass persönliche Ziele wesentlich zu einer lebenslangen Entwicklung beitragen (Freund & Baltes, 2002). Die Entfaltung von Talent und Expertise kann für ältere Menschen zu einem persönlichen Ziel werden, das sich positiv auf ihr Wohlbefinden und ihre Leistungsfähigkeit auswirkt. Allein der Wunsch nach Entfaltung genügt jedoch nicht, vielmehr muss sich der alternde Mensch auf die Dynamik von Abbau und Zuwachs einstellen. Das Erlernen von Akzeptanz gegenüber Stagnation und Verlust sowie die Integration gewinnbringender Ressourcen in die eigene Talententwicklung sind zentrale Entwicklungsschritte, die ein alternder Mensch durchlaufen muss. Ein theoretisches Erklärungsmuster hierzu liefert das Modell der Prozesse *Selektion*, *Optimierung* und *Kompensation* („SOK-Prinzip“) von Baltes und Baltes (1990). Durch die Selektion trifft der Mensch eine Auswahl an wenigen Möglichkeiten, die er verwirklichen will und schränkt sich dadurch ein. Optimierung bedeutet, dass er auf die Suche nach geeigneten Strategien geht, die für sein Talent förderlich sind und sich deshalb auf Aktivitäten konzentriert, die ihm gleichzeitig die Aufrechterhaltung seiner Reserven sowie Maximierung seines bereichsspezifischen Wissens ermöglichen. Die Kompensation meint diejenige Handlungsstrategie, die die Anpassung an Lebensumstände vorantreibt, wenn eine Fertigkeit verloren geht und diese durch geeignete innere und äussere Ressourcen ersetzt werden muss. Wenn diese drei Prozesse erfolgreich eingesetzt werden, ermöglichen sie es älteren Menschen, bis ins hohe Alter ihre Funktionsniveaus und ihr Wohlbefinden zu erhalten (Freund & Baltes, 1998).

Bei einer erfolgreichen Entwicklung im Alter wird auch der Offenheit eine hohe Bedeutung beigemessen (Kruse & Wahl, 2000; Kruse, 2011). Offenheit wird dabei verstanden als die Bereitschaft, sich mit neuen Erfahrungen und Herausforderungen bewusst auseinanderzusetzen. Sie dient dazu, gerade bei Verlusten neue Anreize und Chancen auch wahrzunehmen und entsprechend zu nutzen. Dadurch ist anzunehmen, dass Offenheit die Entwicklung von Talenten und Expertisen auch bei belastenden Lebensumständen fördern kann.

### 2.3.4 Wohlbefinden und Gesundheit

Oft wird ein erfolgreicher Entwicklungsprozess im Alter an der Gesundheit und dem Wohlbefinden Älterer gemessen (Freund & Baltes, 1998). Erfasst werden Gesundheit und Wohlbefinden zum einen anhand objektiver Messgrössen (z.B. Blutdruck) und zum anderen durch subjektive Erfassungsmethoden wie Selbstberichte. Solche subjektiven Einschätzungen umfassen etwa den allgemeinen Gesundheitszustand, das Wohlergehen (z.B. positive Emotionen, Selbstwert) sowie die Lebenszufriedenheit (Diener, Suh, Lucas & Smith, 1999).

In vorliegendem Projekt wird die Gesundheit als ein umfassendes Konstrukt betrachtet, welches sowohl körperliche als auch psychische Zustände zu erfassen versucht, um schliesslich eine Aussage über die subjektive Lebensqualität machen zu können. Diese ist insofern von Interesse, als die Zufriedenheit mit dem Gesundheitszustand und nicht allein die Abwesenheit von Krankheit die Talent- und Expertiseentwicklung beeinflussen dürfte. Folgender Zusammenhang ist zu vermuten: eine niedrige Gesundheit und geringes Wohlbefinden sagen das Erleben von negativem Stress beim Übergang in die Pensionierung vorher (Miller, 2010), was dazu führt, dass die Talent- und Expertiseentwicklung gehemmt werden kann. Dass Menschen, die aktiver sind, sich gesünder und wohler fühlen, ist ein in der Forschung sehr gut belegtes Phänomen. Pensionierte, die ihr Potenzial zur weiteren Entfaltung nutzen, dürften folg-

lich auch bis ins hohe Alter von guter Gesundheit und positiver Befindlichkeit berichten. Bisher wenig untersucht ist jedoch die umgekehrte Richtung des Zusammenhangs. Die positive Assoziation zwischen Kreativität und Wohlbefinden, Gesundheit und Lebenszufriedenheit legt die Vermutung nahe, dass ältere Menschen, die über eine gute Gesundheit berichten, auch grössere Outputs ihrer Talent- und Expertiseentwicklung erzielen (Hickson & Housley, 1997).

### 3. DIE TALENT SCOUT<sup>60+</sup> STUDIE

#### 3.1 Das erweiterte Arbeitsmodell

Die Übersicht über den aktuellen Forschungsstand hat gezeigt, dass ein integratives, die Lebensspannenperspektive sowie die verschiedenen Talentbereiche miteinbeziehendes Modell, bisher nicht zur Verfügung steht. In der Entwicklung eines solchen Modells lehnt sich unsere Studie an das Münchner Begabungs-Prozess-Modell von Ziegler und Perleth (1997) an, welches einen Fokus auf den Entwicklungsverlauf als Lern- und Entwicklungsprozess legt. Weiter unterscheidet es zwischen zentralen Konzepten der Begabungsforschung (z.B. *Begabung, Talent, Leistung*) und integriert den Begriff der *Expertise*.

Das Arbeitsmodell von Talent Scout<sup>60+</sup> (vgl. Abbildung 1) stellt das Ursache- und Wirkzusammenhänge der Begabungs- und Talententfaltung im Entwicklungsverlauf dar. Basierend auf der aus der Expertiseforschung gewonnenen Erkenntnis der Bereichsspezifität von Fachwissen und Können, werden in einem ersten Schritt TalentExpertisen in sieben unterschiedlichen Bereichen erfasst: *Kunst, Intellekt, Sozial, Spirituell, Sport, Handwerk* und *Natur*. In einem zweiten Schritt werden diese zusammengefasst als *Einfach-TalentExpertise* (in einem der sieben Bereiche ist eine TalentExpertise vorhanden) oder als *Mehrfach-TalentExpertise* (in mehr als einem der sieben Bereiche sind TalentExpertisen vorhanden). Als zentrale Einflussfaktoren werden Begabungsfaktoren, Person-, Familien- und Kontextmerkmale unterschieden.

Lesehinweis für die Abbildung 1: die unterbrochenen Pfeile ( ← - - ► ) kennzeichnen theoretische Zusammenhänge, die durchgezogenen Pfeile ( —► ) zeigen die getesteten Hypothesen.

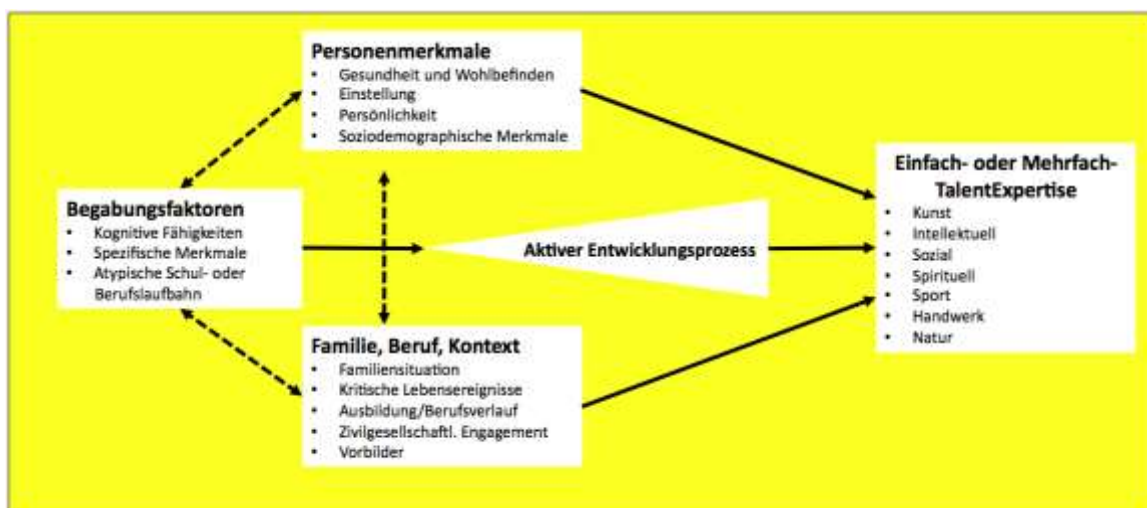


Abbildung 1: Das erweiterte Arbeitsmodell von Talent Scout<sup>60+</sup>

### 3.2 Die Forschungsfragen

Im Zentrum der Talent Scout<sup>60+</sup> Studie stehen vier Leitfragen, welche den Forschungsprozess um das Hauptthema der Studie leiten: Vorhandene TalentExpertisen bei den Befragten sichtbar machen und förderliche oder hinderliche Zusammenhänge aufzeigen. Auf dieser Basis sollen praxisbezogene Empfehlungen formuliert werden, welche die Entfaltung auf Individualebene sowie die gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklung und damit die Verankerung eines neuen Altenbildes in der Gesellschaft ermöglichen.

- Frage 1** Welche TalentExpertiseprofile haben die Teilnehmenden von Talent Scout<sup>60+</sup>? Sind sie und die individuellen Unterschiede in den TalentExpertisen aus lebensgeschichtlichen Daten vorhersagbar?
- Frage 2** Wie verläuft die Talent- resp. Expertiseentwicklung? Welche Faktoren wirken unterstützend, welche ver hindernd?
- Frage 3** Sind die Profile und ihre Entwicklung mit beruflichen und betrieblichen Hintergründen und Einstellungsmustern verknüpft?
- Frage 4** Welche Rolle spielen Gesundheit, zivilgesellschaftliches Engagement und die Zukunftsgestaltung nach der Pensionierung (z.B. längerer Verbleib im Beruf, Neuausrichtung der Kompetenzen)?

### 3.3 Das Studien-Design

#### 3.3.1 Fragebogenerhebung mit zwei Messzeitpunkten

Das Projekt umfasst zwei Erhebungswellen, welche jeweils im Sommer 2013 und 2014 mittels einer Onlinebefragung durchgeführt wurden. Der Erhebungszeitraum entspricht in etwa dem offiziellen Eintritt ins AHV-Alter der ältesten Jahrgänge der Studienteilnehmenden (vgl. Abbildung 2).



Abbildung 2: Zeitachse mit Erhebungszeitpunkten

#### 3.3.2 Der Einfluss von Begabungsfaktoren: Mehrstufiges Screeningverfahren

Um in unserem Projekt ein spezifisches Augenmerk auf die Rolle der Begabungsfaktoren zu richten, unterscheiden wir innerhalb der Gesamtstichprobe weiter eine *Untersuchungsgruppe* mit überdurchschnittlichen kognitiven Fähigkeiten, sowie eine *Vergleichsgruppe* mit durchschnittlichen kognitiven Profilen. Diese Zuteilung stützt sich auf ein in der modernen Begabungsforschung übliches mehrstufiges Auswahlverfahren und beabsichtigt eine möglichst starke Differenzierung zwischen den beiden Gruppen:

In einem ersten Schritt wurden die kognitiven Profile der Teilnehmenden erfasst. Dafür wurden die Teilnehmenden gebeten, während 30 Minuten insgesamt max. 25 Denkaufgaben zu

lösen.<sup>1</sup> Die Resultate der Denkaufgaben wurden modellhaft in einen IQ-Wert transformiert. Teilnehmende, welche einen Wert über 108 erreichten, wurden der Untersuchungsgruppe zugeteilt, während Teilnehmende mit einem Wert unter 102 zur Vergleichsgruppe gezählt wurden.

In einem zweiten Schritt wurden aus der verbleibenden Gruppe ( $102 < \text{IQ-Wert} < 108$ ) auch jene Personen der Untersuchungsgruppe zugewiesen, welche über spezifische Eigenschaften und charakteristische Merkmale verfügen. Dazu gehören ausgeprägte Interessen und Beschäftigungen in einem spezifischen Bereich, auch ausserberufliche Weiterbildung sowie zukünftige Intensivierungsabsichten dieser Beschäftigungen. In einem letzten Schritt wurden schliesslich auch diejenigen Personen der Untersuchungsgruppe zugeordnet, welche eine atypische Schul- oder Berufslaufbahnen vorwiesen oder häufig Auszeichnungen erhalten hatten. Die atypische Schul- oder Berufslaufbahn äussert sich in einer nicht-linearen Schullaufbahn, mehreren Berufsbildungsabbrüchen, häufigen Arbeitgeberwechseln oder vermehrter Arbeitslosigkeit. Auszeichnungen wurden über alle Lebensjahrzehnte erfragt und mussten wiederholt genannt worden sein. Durch dieses mehrstufige Screeningverfahren wurden  $N=148$  Personen der Untersuchungs- und  $N=158$  Personen der Vergleichsgruppe zugeteilt.

### 3.4 Das Erhebungsinstrumentarium

#### 3.4.1 Die Erfassung von TalentExpertise

Für die Erfassung von TalentExpertise wurde zuerst nach der Ausprägung der Interessen in den sieben Bereichen (z.B. Sozial, Sport, Natur etc.) gefragt. Die Antwortmöglichkeiten reichten von 1 (*trifft nicht zu*) bis 5 (*trifft zu*). Teilnehmende, welche über ein starkes Interesse in einem Bereich verfügten (Werte 4 oder 5) wurden anschliessend nach folgenden Komponenten von TalentExpertise im jeweiligen Bereich gefragt:

*Tabelle 1: Aspekte von TalentExpertise*

Komponente	Frage
Regelmässige und intensive Beschäftigung	Ich beschäftige mich regelmässig und intensiv damit (annähernd täglich und während mehreren Stunden).
Langjährige Beschäftigung	Mit Angelegenheiten dieses Bereichs setze ich mich seit mehr als 10 Jahren auseinander.
Kompetenz	In Belangen, welche diesen Bereich betreffen, fühle ich mich kompetent.
Besondere Stärke	Im Vergleich zu anderen habe ich eine besondere Stärke in diesem Bereich.
Zufriedenheit	Wenn ich mich mit Angelegenheiten in diesem Bereich beschäftige, fühle ich mich meist zufrieden.
Vertieftsein	Wenn ich mich damit beschäftige, vergesse ich oft die Zeit.

Unsere Operationalisierung von Talent und Expertise als *TalentExpertise* (vgl. Abschnitt 2.1.1 Begriffsklärung) erlaubt das Vorhandensein von TalentExpertise in mehreren Bereichen. Obwohl die bekannten Modelle nicht ausdrücklich auf die mögliche Koexistenz von multiplen Talenten und Expertisen eingehen, wird sie jedoch auch nicht ausgeschlossen.

<sup>1</sup> Denkaufgaben entwickelt von Dr. P.Schobesberger mit dem Verweis auf den Verein für Menschen mit hohem Intelligenzquotienten, Mensa. Siehe: <http://iq-test.org/iq-test.php/>

Die Zuteilung von TalentExpertise vs. keine TalentExpertise in einem Bereich wurde folgendermassen vorgenommen: Über eine TalentExpertise verfügt, wer auf den sechs TalentExpertise-Komponenten (vgl. Tabelle 1) einen Mittelwert über 4.1 erreichte. Entsprechend verfügt eine Person über keine TalentExpertise, wenn sie ein wenig ausgeprägtes Interesse im jeweiligen Bereich (Werte von 1 bis 3 auf der Skala von 1 bis 5) angab oder einen Mittelwert von 4 oder weniger auf den sechs TalentExpertise Komponenten aufwies.

Für die Beantwortung der Forschungsfragen wurden die Teilnehmenden weiter in drei Gruppen eingeteilt: Personen ohne TalentExpertise, Personen mit einer TalentExpertise in einem Bereich sowie Personen mit Mehrfach-TalentExpertisen in mehreren Bereichen.

### 3.4.2 Die Erfassung von Einflussfaktoren auf TalentExpertise

Mit Ausnahme der kognitiven Begabungsfaktoren, welche mittels Denkaufgaben erfasst wurden, stützt sich das Erhebungsinstrumentarium auf die subjektive Einschätzung der Teilnehmenden. Die Variablen(-gruppen) und deren Quellen sind zusammenfassend in Tabelle 2 dargestellt. Für einen Grossteil der Variablen wurden Fragestellungen verwendet, welche die Teilnehmenden einladen, ihr Einverständnis mit einer Aussage anzugeben. Die Antwortkategorien reichen von 1 (*trifft nicht zu*) 2 (*trifft eher nicht zu*) 3 (*weder noch*), 4 (*trifft eher zu*) bis 5 (*trifft zu*). Andere Variablen wurden als Mehrfachantworten erfragt (z.B. kritische Lebensereignisse der letzten 12 Monate).

*Tabelle 2: Instrumente und Quellen der erhobenen Einflussgrössen*

<b>Einflussgrössen</b>	<b>Quelle</b>
Begabungsfaktoren	Denkaufgaben ( <a href="http://iq-test.org">http://iq-test.org</a> ), Mehrfaches Screening als Eigenentwicklung
Soziodemographischer Hintergrund (Ausbildung, soziale Herkunft, finanzielle Lage, Religion)	BfS Klassifikation, nach Mirage (Stamm et al., 2012), Europäische Sozialbefragung (ESS)
Kritische Lebensereignisse	Eigenentwicklung nach Filipp (2007)
Berufe, Berufliche Hintergründe	ISCO-Codierung, BfS (2003)
Weiterbildung	Tippelt et al. (2009)
Persönlichkeit und Werte	Nach Big Five; Schwartz (1992)
Einstellungen zum Alter, Altersstereotype	Nach Kruse & Schmitt (2005); Abrams et al. (2011)
Vorbilder	Nach Mirage (Stamm et al., 2012)
SOK	Baltes et al. (1999)
Gesundheit	Nach SF-36 (Radoschewski & Bellach, 1999)
Wohlbefinden	Nach HBL (Stamm, Müller & Niederhauser, 2006)
Familie/Freunde/Umfeld (Situation und Zufriedenheit)	Nach HBL (Stamm, Müller & Niederhauser, 2006)
Zivilgesellschaftliches Engagement und Freiwilligenarbeit	Nach Schweizer Freiwilligen Monitor (2009)
Modelle der Gestaltung nach der Pensionierung	Nach Höpflinger (2009)

### 3.5 Rekrutierung

Im Zentrum des Projekts stehen Männer und Frauen im Übergang in die Pensionierung. Rekrutiert wurden deshalb Personen mit den Jahrgängen 1948 bis 1953. Die Suche nach geeigneten Teilnehmenden erfolgte im Frühling 2013 über Medien (u.a. Tageszeitungen, Migros Magazin) und über die Streuung des Projektflyers in Apotheken, Arztpraxen, auf Internetplattformen sowie bei Vereinen und Fachstellen. Insgesamt wurden 498 Anmeldungen gezählt. Diese stammten aus allen Deutschschweizer Kantonen, überwiegend aus den Kantonen Aargau und Zürich. Mit N=465 (93.4%) konnte bei der ersten Erhebung vom Sommer 2013 eine insgesamt sehr hohe Rücklaufquote erzielt werden. Bei der zweiten Erhebung im Som-



mer 2014 nahmen insgesamt N=424 Personen teil, was einer Ausfallquote von 8.8% entspricht.

## 4. STICHPROBENBESCHRIEB

### 4.1 Soziodemografischer Hintergrund

Bei der ersten Erhebung nahmen 41.7% Männer (N=190) und 58.3% Frauen (N=266) teil, deren Durchschnittsalter 62.4 Jahre betrug. 95.8% aller Teilnehmenden sind Schweizer/Schweizerinnen. Bei der zweiten Erhebungswelle (N=424) blieb die Verteilung der Geschlechter und Nationalität konstant.

Anhand der soziodemographischen Daten lässt sich diese Stichprobe<sup>2</sup> hinsichtlich verschiedener Merkmale beschreiben. Die Mehrzahl der Teilnehmenden gab an, einer Religion anzugehören (35.6% Katholiken, 38.5% Protestanten/Reformierte, 3.7% einer anderen Religion). Als konfessionslos beschrieben sich 22.3% (N=92). In Bezug auf ihre politische Orientierung deckten die Teilnehmenden das ganze 7-stufige Spektrum von 1 links bis 7 rechts ab, wobei der Durchschnitt tendenziell links der Mitte lag (M=3.48, SD=1.43).

Das Ausbildungsniveau der Stichprobe ist sehr hoch. 41.8% (N=174) verfügen über einen Hochschulabschluss und 26.2% über eine höhere Berufs- und Fachausbildung, 4.1% haben als höchsten Abschluss die Mittelschule besucht, 26.4% einen Lehrabschluss erworben und 0.9% die obligatorische-/Sekundarschule abgeschlossen.<sup>3</sup> Weiter zeichnen sich die Teilnehmenden durch eine hohe Beteiligung an Weiterbildungen aus. Im 2013 gaben 96.7% an, eine betriebliche und/oder berufsbezogene Weiterbildung gemacht zu haben, während 57.1% zudem von einer ausserberuflichen Weiterbildung berichteten, die am häufigsten dem sozial-politischen, dem intellektuellen oder dem künstlerisch-musischen Bereich zuzuordnen sind. Das grosse Interesse an Weiterbildung zeigt sich auch darin, dass während der Studienlaufzeit 14 Personen einen neuen Berufs- oder Ausbildungsabschluss erwarben. Auch die Anzahl an ausserberuflichen Weiterbildungen im Zeitraum zwischen den Erhebungen ist beträchtlich. 69.4% aller Teilnehmenden haben zwischen den Erhebungen mindestens eine betriebliche oder eine nicht betriebliche Weiterbildung absolviert, 9.3% davon haben sogar beide Arten von Weiterbildung gemacht.

Bezüglich ihrer sozialen Herkunft fällt auf, dass 43.3% aus der Unterschicht resp. aus der unteren Mittelschicht stammen, während knapp die Hälfte bzw. 47.5% aus der Mittelschicht und lediglich 9.3% aus der oberen Mittelschicht resp. aus der Oberschicht stammen. Die finanzielle Situation betreffend zeigt sich, dass rund zwei Drittel (65.1%) diese als mindestens komfortabel einstufen und sich über 54.5% als zufrieden, 37.1% sogar als sehr zufrieden bezeichnen. Im Vergleich zum ersten Erhebungszeitpunkt nahm jedoch die finanzielle Zufriedenheit zum zweiten Erhebungszeitpunkt leicht ab,<sup>4</sup> was mit einem höheren Anteil an nicht mehr Erwerbstätigen zu tun haben könnte. Der beträchtliche Anteil (74.8% im 2013) an Personen mit Wohneigentum blieb über den Erhebungszeitraum konstant.

<sup>2</sup> Im Folgenden beschreiben wir die Stichprobe, welche an beiden Erhebungszeitpunkten teilnahm (N=424)

<sup>3</sup> Aufgrund der geringen Anzahl werden Teilnehmende mit obligatorischem/Sekundarschul-Abschluss beim Verwenden der Variable *Ausbildung* der Gruppe der Lehrabgänger und Lehrabgängerinnen zugeordnet.

<sup>4</sup> Finanzielle Zufriedenheit: M=4.22, SD=.80 im 2013, M=4.14, SD=.81 im 2014; t(420)=2.03, p=.04.

Weiter berichten die Teilnehmenden über sehr gute Gesundheit, wobei eine leichte Abnahme innerhalb des Zwischenjahres zu beobachten ist.<sup>5</sup> Zu beiden Zeitpunkten lebt die grosse Mehrheit (85.4% im 2013, 88.7% im 2014) nach eigenen Angaben in einer zufriedenstellenden familiären Situation. Mehr als zwei Drittel (70.6% im 2013, 70.1% im 2014) leben mit einem Partner oder einer Partnerin zusammen. Rund ein Viertel (25.8% im 2013, 25.6% im 2014) lebt alleine und eine Minderheit (11.1% im 2013, 10.4% im 2014) lebt mit ihren Kindern zusammen. Allgemein berichten die Teilnehmenden über eine hohe Zufriedenheit mit ihrer Wohnsituation, wobei sie diese zum zweiten Erhebungszeitpunkt weniger hoch einschätzten als noch zum ersten Erhebungszeitpunkt.<sup>6</sup> Aktuell haben 78.4% Kinder und davon 51.4% Enkelkinder. Im Vorjahr lag der Anteil an Grosseltern noch bei 46.8%.

Charakteristisch für die vorliegende Stichprobe ist, dass sie sich durch typische Merkmale der Babyboomer-Generation auszeichnet. Wie aus den obigen Zeilen ersichtlich wird, handelt es sich bei den Befragten um eine bildungsnahe Kohorte, die mit vielen Gegebenheiten ihres Alltags, wie ihrer Gesundheit, familiären und finanziellen Situation, sehr zufrieden ist.

#### 4.2 Erwerbssituation

Für die Talent Scout<sup>60+</sup> Studie wurde bewusst eine bestimmte Altersgruppe selektiert. So nahmen Personen an der Studie teil, deren Jahrgang innerhalb der nächsten fünf Jahre das AHV-Alter erreichen wird und die somit früher oder später mit dem normativen Lebensereignis der Pensionierung konfrontiert werden. Aus diesem Grunde ist es interessant sich die Verteilung der Befragten in Bezug auf ihren Pensionierungsstatus im Studienverlauf näher anzusehen.

Tabelle 3: Pensioniertenstatus nach Erhebungszeitpunkt

	Erster Erhebungszeitpunkt (2013)	Zweiter Erhebungszeitpunkt (2014)
Noch nicht pensioniert	N=231 (55.0%)	N=163 (38.8%)
Vorzeitig pensioniert	N=116 (27.6%)	N=104 (24.8%)
Regulär pensioniert	N=73 (17.4%)	N=153 (36.4%)

In Tabelle 3 wird ersichtlich, dass zum ersten Erhebungszeitpunkt im 2013 über die Hälfte der Teilnehmenden noch nicht pensioniert war. Von diesen Personen wurden insgesamt 68 Personen während der Projektlaufzeit pensioniert, je etwa zur Hälfte vorzeitig oder regulär. Von den im 2013 vorzeitig Pensionierten gab über ein Drittel an, im 2014 das AHV-Alter erreicht zu haben. Dies führt dazu, dass zum zweiten Erhebungszeitpunkt im 2014 die Gruppe der noch nicht Pensionierten und die Gruppe der regulär Pensionierten etwa gleich gross waren, gefolgt von der Gruppe der vorzeitig Pensionierten. Von den vorzeitig Pensionierten liessen sich im 2013 78.4% freiwillig pensionieren, 9.4% wurden zwangsweise pensioniert und 12.1% wurden im gegenseitigen Einvernehmen pensioniert. Zum zweiten Erhebungspunkt fiel dies sehr ähnlich aus.

Was die Erwerbstätigkeit der Teilnehmenden anbelangt, zeichnet sich folgendes ab: Etwa die Hälfte aller regulär Pensionierten berichtet, noch erwerbstätig zu sein (50.7% im 2013, 42.1% im 2014). Bei den vorzeitig Pensionierten ist etwa jede/r Dritte noch erwerbstätig (32.8% im

<sup>5</sup> Einschätzung körperl. Gesundheit: M=4.46, SD=.88 im 2013, M=4.36, SD=1.03 im 2014; t(420)=2.24, p=.03.

<sup>6</sup> Zufriedenheit mit Wohnsituation: M=4.58, SD=.93 im 2013; M=4.27, SD=1.29 im 2014; t(419)=4.55, p<.001.

2013, 38.8% im 2014). Der Anteil Arbeitsloser unter den noch nicht Pensionierten blieb auf einem niedrigen Niveau einigermaßen stabil.<sup>7</sup>

Wirft man einen Blick auf den Wunsch nach weiterer Erwerbstätigkeit bei Pensionierten, welche aktuell nicht erwerbstätig sind, so ist festzustellen, dass sich unabhängig von der Art der Pensionierung rund ein Viertel wünscht, weiter erwerbstätig zu sein. Kurz nach der Pensionierung war dieser Wunsch bei den regulär Pensionierten etwas stärker ausgeprägt (29.7%) als bei den vorzeitig Pensionierten (23.4%).

Insgesamt ist also die Bereitschaft, nach der Pensionierung weiterhin erwerbstätig zu sein in der Stichprobe relativ ausgeprägt. Dies kann unter anderem damit zu tun haben, dass es sich bei der Stichprobe um eher gut ausgebildete und gesunde Personen handelt (vgl. folgender Abschnitt).

### **4.3 Repräsentativität der Stichprobe**

Unsere Stichprobe weist vielerlei Gemeinsamkeiten mit der in der Schweiz lebenden Babyboomer-Generation auf. Zum Beispiel ist die Religionszugehörigkeit (Anteil an Katholiken und Protestanten) in etwa gleich verteilt. Gleich hoch ist auch der beträchtliche Anteil an Konfessionslosen; ein Trend, welcher in der Gesamtbevölkerung erstmals bei der Babyboomer Generation zu beobachten war (BfS, 2014a; Bovay & Broquet, 2004). Leichte Unterschiede ergeben sich hingegen hinsichtlich der eher links situierten politischen Orientierung, welche bei gleichaltrigen Personen im Schweizer Durchschnitt leicht rechts ausfällt (Europäische Sozialbefragung, 2012). Auch die selbst eingeschätzte Gesundheit der Befragten ist tendenziell etwas besser einzustufen als diejenige der Allgemeinbevölkerung (BfS, 2012).

Die hohe Beteiligung der Teilnehmenden an Weiterbildungsangeboten ist auch im Vergleich mit dem Schweizer Durchschnitt als hoch einzustufen, haben doch über die Hälfte der Gleichaltrigen an einer beruflichen oder allgemeinen Weiterbildungsaktivität teilgenommen (BfS, 2011). Klare Unterschiede zeigen sich bezüglich des Ausbildungsniveaus. Während in unserer Stichprobe zwei Drittel über einen Hochschulabschluss oder eine höhere Berufs- oder Fachausbildung verfügen, sind es im Schweizer Durchschnitt lediglich 13% dieser Altersgruppe, die einen Hochschulabschluss und nur 14% die eine höhere Berufs- und Fachausbildung absolviert haben (BfS, 2013). Auch der Anteil an Wohneigentümerinnen und Wohneigentümern der Befragten ist mit drei Vierteln im Gegensatz zu rund 45% im CH-Vergleich beträchtlich höher (BfS, 2000).

Bezüglich ihres Wohnorts lässt sich sagen, dass die Mehrheit der Personen aus städtischen Gebieten (30.2% Stadt, 45.5% Agglomeration) und nur zu knapp einem Viertel (24.3%) aus ländlichen Gebieten stammt. Dies entspricht in etwa der Verteilung der Schweizer Bevölkerung auf städtische und ländliche Gebiete (BfS, 2014b).

Die Übervertretung von Personen mit hoher Ausbildung und guter Gesundheit kann darauf zurückgeführt werden, dass bildungsfernere oder gesundheitlich stärker beeinträchtigte Gleichaltrige wahrscheinlich bei der Ausschreibung der Studie weniger gut erreicht worden sind, oder trotz Kenntnisnahme auf eine Teilnahme an der Studie verzichtet haben. Diese Charakteristiken unserer Stichprobe gilt es bei der Interpretation der Ergebnisse in Erinnerung zu behalten.

---

<sup>7</sup> Arbeitslose: 1.3% im 2013, 1.9% im 2014

## 5. AUSWERTUNG

Basierend auf dem Arbeitsmodell untersuchten wir mit unseren Daten, welche Einflussgrößen mit Einfach-TalentExpertise oder Mehrfach-TalentExpertisen in Zusammenhang stehen. Dabei spielt es keine Rolle, in welchen Bereichen (z.B. Intellektuell, Sport etc.) diese TalentExpertise zu verzeichnen sind. In einzelnen Fällen (z.B. bei Forschungsfrage 1 oder 3) werteten wir die sieben Bereiche jedoch auch separat aus. Bei der Berechnung der Zusammenhänge zwischen den Merkmalen und Einfach- oder Mehrfach-TalentExpertisen führten wir mit dem Programm SPSS multinominale logistische Regressionsanalysen durch. Es handelt sich dabei um ein statistisches Verfahren, welches erlaubt, ausgehend von den herangezogenen Merkmalen (z.B. Geschlecht) die Chance einer Zugehörigkeit zur Gruppe der Personen mit Einfach-TalentExpertise oder Mehrfach-TalentExpertisen zu bestimmen, wobei für beide Gruppen jeweils ein eigenes Modell berechnet wird. Als Vergleich (d.h. Referenzkategorie) diente die Gruppe der Personen, welche über alle sieben Bereiche keine TalentExpertise aufweisen.

Aufgrund des Arbeitsmodells fließen in die Auswertungen nur die Daten der N=306 Personen ein, welche entweder der Untersuchungs- oder der Vergleichsgruppe zugeteilt worden sind. Diese reduzierte Stichprobe unterscheidet sich jedoch nicht von der Gesamtstichprobe in Bezug auf ihren soziodemographischen Hintergrund. Alle Regressionsmodelle beinhalten nicht nur die Einflussgrößen der Forschungsfragen, sondern kontrollieren gleichzeitig für die Zugehörigkeit zur Untersuchungs- resp. Vergleichsgruppe und für die Variablen Geschlecht, Ausbildung, soziale Herkunft, finanzielle Situation, Pensionistenstatus sowie aktuelle Erwerbstätigkeit. Alle soziodemographischen Variablen beruhen auf eigenen Angaben der Teilnehmenden.

Schliesslich gilt es anzumerken, dass bei den vorliegenden auf logistischen Regressionsanalysen basierenden Ergebnissen Kausalinterpretationen nur bedingt möglich sind (z.B. bei Forschungsfrage 2 zur Entwicklung von TalentExpertise). In den meisten Fällen sprechen wir deshalb bevorzugt von einem Zusammenhang zwischen einem Merkmal und TalentExpertisen.

### Interpretation der Ergebnisse

Bei der Darstellung der Ergebnisse der multinominalen logistischen Regressionsanalysen wählen wir die Angabe des *Effektkoeffizienten* ( $\exp(b)$ ) und dessen *Signifikanz* ( $p$ ) (Backhaus, Erichson, Plinke, & Weiber, 2010). Effektkoeffizienten (auch *odd ratios*) grösser als 1 deuten darauf hin, dass ein Merkmal die Chance erhöht, dass eine Person über Einfach- oder Mehrfach-TalentExpertise verfügt. Effektkoeffizienten kleiner als 1 reduzieren hingegen die Chance, dass jemand Einfach- oder Mehrfach-TalentExpertise aufweist.

Effektkoeffizienten stehen (anders als b-Koeffizienten) in einem linearen Verhältnis zur Auftrittswahrscheinlichkeit und erlauben deshalb Aussagen über die Stärke des Zusammenhangs zwischen dem Merkmal und TalentExpertisen. An einem Beispiel verdeutlicht: Der Effektkoeffizient für das Merkmal „Vorbild“ beträgt  $\exp(b)=2.14$ . Demnach verfügen Personen mit einem Vorbild über eine mehr als doppelt so hohe Chance, über Mehrfach-TalentExpertise zu verfügen als Personen ohne Vorbild.

Das *Signifikanzniveau* wird konventionell auf 5% gesetzt. Dies bedeutet, dass nur Effektkoeffizienten mit einem p-Wert kleiner als 5% überzufällige Zusammenhänge erfassen. P-Werte bis 10% gelten als tendenziell signifikant. Effektkoeffizienten mit p-Werten über 10% werden als zufällig betrachtet und sollten nicht interpretiert werden.

## 6. ERGEBNISSE

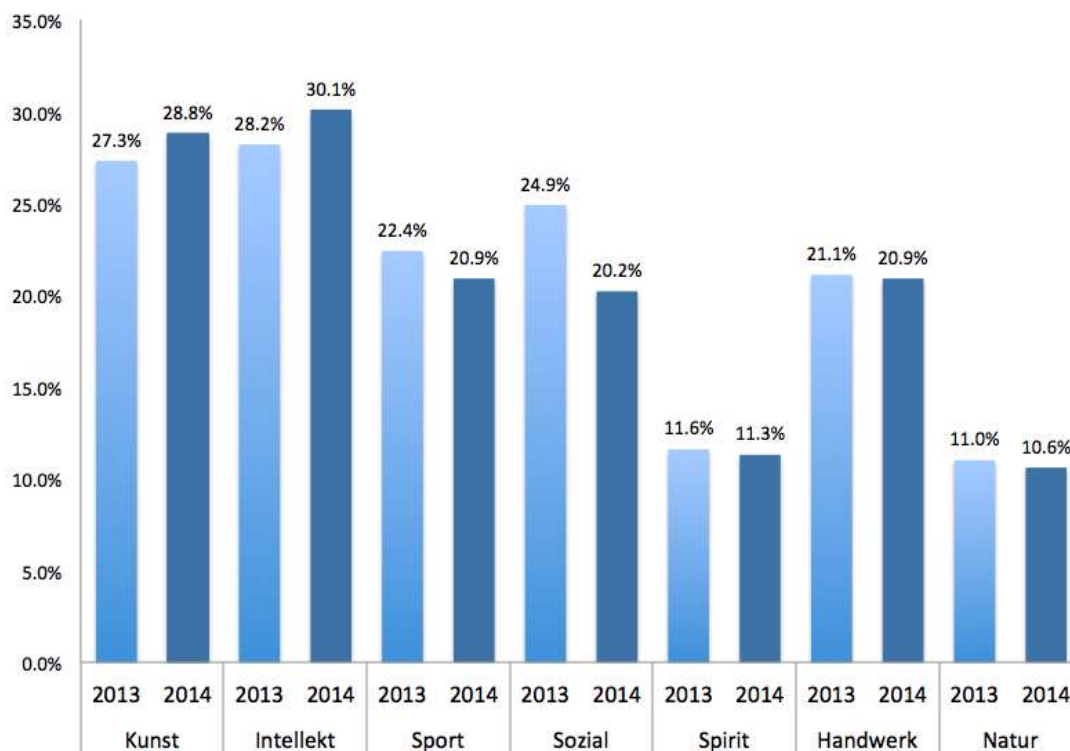
### 6.1 Forschungsfrage 1

**Welche TalentExpertiseprofile haben die Teilnehmenden von Talent Scout<sup>60+</sup>? Sind sie und die individuellen Unterschiede in den TalentExpertisen aus lebensgeschichtlichen Daten vorhersagbar?**

#### 6.1.1 TalentExpertise in den sieben Bereichen

Die Teilnehmenden weisen ein breites Spektrum an TalentExpertisen auf. In Abbildung 3 wird ersichtlich, dass für beide Erhebungszeitpunkte TalentExpertisen in allen sieben erhobenen Bereichen festgestellt werden konnten. Am meisten TalentExpertisen sind in den Bereichen Kunst und Intellekt vorhanden. Am wenigsten TalentExpertisen weisen die Bereiche Spirituell sowie Natur auf.

Die Ausprägung der TalentExpertisen in den verschiedenen Bereichen bleibt über den Erhebungszeitraum von einem Jahr für die Stichprobe relativ konstant (vgl. allerdings Forschungsfrage 2 für die individuelle TalentExpertise-Entwicklung). Einzig im sozialen Bereich ist eine Reduktion von 24.9% auf 20.2% zu verzeichnen.<sup>8</sup>



Anmerkung: Fehlende Werte variieren je nach Bereich zwischen 1.7% und 3.3%.

Abbildung 3: TalentExpertise zu den beiden Erhebungszeitpunkten

Um die mit den Bereichen assoziierten Interessen und Beschäftigungen zu identifizieren, wurden die Teilnehmenden gebeten, pro Bereich bis zu drei ihrer zentralsten Interessen oder

<sup>8</sup> McNemar-Test,  $p=.05$ .

Beschäftigungen aufzuzählen. Die folgende Zusammenfassung der Nennungen zeigt, dass die Teilnehmenden über eine grosse Vielfalt an Interessen und Beschäftigungen verfügen.

- Kunst:* Im Bereich Kunst handelt es sich dabei vor allem um Interessen und Beschäftigungen im Zusammenhang mit Musik (z.B. Singen, Instrumente spielen), der bildenden (z.B. Zeichnen, Malerei, Fotografie) oder darstellenden Kunst (z.B. Theater, Tanz).
- Intellektuell:* Im intellektuellen Bereich wurde in erster Linie das Lesen von Fachliteratur genannt, gefolgt vom Austausch und Diskussionen, der Mediennutzung zur Information über aktuelle Themen sowie dem Lernen neuer Sprachen.
- Sport:* Im Bereich Sport wurde von zahlreichen Personen das Wandern oder Spazieren genannt, gefolgt von Tätigkeiten im Bereich Fitness (Kraft oder Ausdauer), Fahrrad fahren und Wassersport.
- Sozial:* Bei den sozialen Interessen und Beschäftigungen handelt es sich in erster Linie um das zivilgesellschaftliche Engagement im sozialen Bereich. Die Aktionsfelder der Teilnehmenden reichen von der Nachbarschaftshilfe, der Seniorenarbeit, der Kinderbetreuung über die Vereinsarbeit bis zur Berufsbildung. Auch der Austausch und die Diskussion über soziale Themen wurden häufig genannt.
- Spirituell:* Im spirituellen Bereich wurde am häufigsten das Lesen von entsprechender Literatur erwähnt. Auch der Besuch der Kirche, die Meditation oder das Gebet zählen zu den am häufigsten genannten Beschäftigungen im spirituellen Bereich.
- Handwerk:* Intensive Interessen und Beschäftigungen im Bereich Handwerk beziehen sich vor allem auf Handarbeiten, Gartenarbeiten oder Reparaturen rund ums Haus.
- Natur:* Im Bereich Natur wurde vor allem die Auseinandersetzung mit Umweltthemen, die Gartenarbeit sowie der aktive Naturschutz genannt.

Auffallend ist, dass in vielen Bereichen Beschäftigungen genannt wurden, welche der Vernetzung mit Gleichgesinnten dienen. Im spirituellem, im intellektuellen, im sozialen aber auch im Natur-bezogenen Bereich wurden von zahlreichen Teilnehmenden Beschäftigungen wie etwa die Diskussion, der Austausch oder die Reflektion erwähnt. Auch das Lesen von bereichsspezifischer Fachliteratur wurde in verschiedenen Bereichen genannt. Letzteres kann dadurch mitbedingt sein, dass es sich bei den Teilnehmenden um eine bildungsnahe Stichprobe handelt.

## **6.1.2 Der Einfluss von Begabungsfaktoren und soziodemographischem Hintergrund**

### ***Begabungsfaktoren***

In einem ersten Schritt untersuchen wir die aus der Begabungsforschung abgeleitete Hypothese, wonach Begabungsfaktoren einen förderlichen Einfluss auf das Aufweisen von TalentExpertise ausüben. Wie in Kapitel 3.3.2 bereits ausgeführt, wurde Begabung mittels eines mehrstufigen Auswahlverfahrens erfasst, welches in die Unterteilung zwischen Untersuchungsgruppe mit überdurchschnittlichen kognitiven Profilen und Vergleichsgruppe mit durchschnittlichen kognitiven Profilen mündete.

Wie der Abbildung 4 zu entnehmen ist, unterscheidet sich die Untersuchungsgruppe mit einem höheren Begabungsprofil deutlich von der Vergleichsgruppe mit einem niedrigeren Begabungsprofil in Bezug auf die Anzahl festgestellter TalentExpertisen. Im Kontrast zur Vergleichsgruppe weist die Untersuchungsgruppe einen höheren Anteil an Personen auf, welche

über eine Einfach-TalentExpertise oder über Mehrfach-TalentExpertisen verfügen.<sup>9</sup> Während in der Vergleichsgruppe ein Drittel keine TalentExpertise aufweist, sind dies in der Untersuchungsgruppe lediglich 17.6%. Tatsächlich zeichnet sich die Untersuchungsgruppe insbesondere durch eine grosse Anzahl an Personen mit vielfältigen TalentExpertisen aus. Es scheint dieser Gruppe zu gelingen, Wissen und Können in verschiedenen Bereichen auf einem hohen Niveau aufrechtzuerhalten.

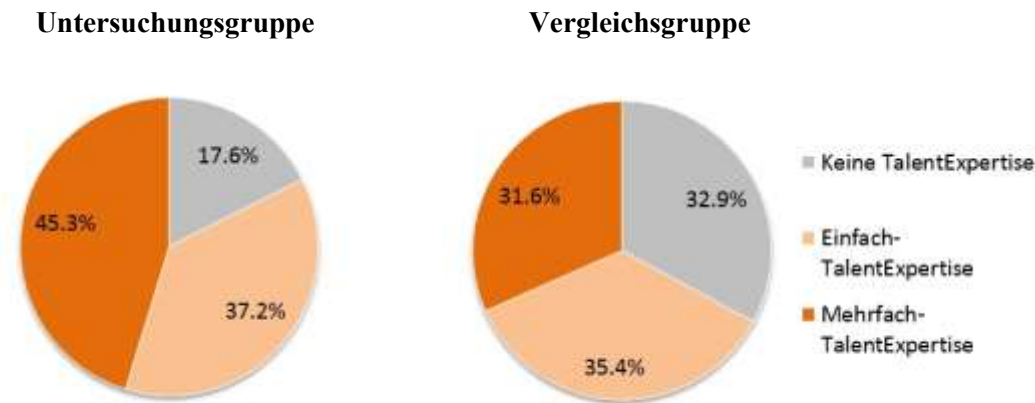


Abbildung 4: TalentExpertise von Untersuchungs- und Vergleichsgruppe

Separate Analysen für die sieben TalentExpertise-Bereiche zeigen weiter, dass die Untersuchungsgruppe vor allem in den Bereichen Intellekt und Kunst über mehr TalentExpertisen verfügt als die Vergleichsgruppe.<sup>10</sup> Dies bedeutet, dass kognitive Begabungsfaktoren für TalentExpertisen in den Bereichen Sport, Soziales, Spirituell, Handwerk und Natur keine Rolle spielen.

### Ausbildung

Betrachtet man den Einfluss der soziodemographischen Hintergrundvariablen auf das Auftreten von TalentExpertisen, so zeigt sich, wie in Tabelle 4 dargestellt, dass insbesondere ein Hochschulabschluss die Wahrscheinlichkeit sowohl von Einfach- als auch von Mehrfach-TalentExpertisen begünstigt. Demnach weisen Personen mit einem obligatorischen/Sekundarschulabschluss oder Lehre eine geringere Wahrscheinlichkeit für Mehrfach-TalentExpertisen auf als Personen mit Hochschulabschluss. Teilnehmende mit einer höheren Berufs- oder Fachausbildung weisen tendenziell weniger Einfach-TalentExpertisen auf als Hochschulabgänger und Hochschulabgängerinnen.

Die Tatsache, dass ein Hochschulabschluss Mehrfach-Talentexpertisen begünstigt, bedeutet jedoch nicht, dass dies für die verschiedenen Bereiche Gültigkeit haben muss. Ein Blick auf die verschiedenen TalentExpertise-Bereiche zeigt, dass vor allem im intellektuellen Bereich Personen mit einem obligatorischen-/Sekundarschul-Abschluss oder Lehrabschluss ( $\exp(b)=.15$ ,  $p<.001$ ) oder höherer Berufs-/Fachausbildung ( $\exp(b)=.23$ ,  $p=.002$ ) über weniger TalentExpertisen verfügen als Personen mit einem Hochschulabschluss. Im sozialen Bereich sind es zum ersten Erhebungszeitpunkt hingegen Personen mit einem obligatorischen Abschluss oder Lehrabschluss, welche tendenziell über mehr TalentExpertise verfügen als Personen mit Hochschulabschluss ( $\exp(b)=1.87$ ,  $p=.09$ ). Zum zweiten Erhebungszeitpunkt bestä-

<sup>9</sup> Einfach-TalentExpertise: 2013  $\exp(b)=2.33$ ,  $p=.01$ ; 2014  $\exp(b)=1.96$ ,  $p=.03$ ; Mehrfach-TalentExpertisen: 2013:  $\exp(b)=2.72$ ,  $p=.001$ ; 2014:  $\exp(b)=2.68$ ,  $p=.001$

<sup>10</sup> Kunst: 2013  $\exp(b)=1.84$ ,  $p=.02$ ; 2014  $\exp(b)=2.11$ ,  $p=.01$ . Intellekt: 2013  $\exp(b)=2.60$ ,  $p<.001$ ; 2014  $\exp(b)=2.24$ ,  $p<.001$ .

tigen sich die Unterschiede im intellektuellen Bereich. Im Bereich Sport sind es hingegen Teilnehmende mit einem Mittelschulabschluss ( $\exp(b)=3.60$ ,  $p=.05$ ) oder einer höheren Berufs- / Fachausbildung ( $\exp(b)=2.08$ ,  $p=.05$ ), welche eher über eine TalentExpertise verfügen als Hochschulabsolventen und Hochschulabsolventinnen.

Tabelle 4: Der Einfluss von soziodemographischen Variablen

	Einfach-TalentExpertise		Mehrfach-TalentExpertise	
	Exp(b)	p	Exp(b)	p
Bildung (Referenzkategorie: Hochschulabschluss)				
Obligat./Sekundar-Schule/Lehrabschluss	.66	.32	.25	.001
Mittelschulabschluss	3.53	.27	2.20	.50
Höhere Fach- und Berufsausbildung	.49	.08	.55	.13
Religion (Referenzkategorie: keine Religion)				
Katholisch	1.24	.58	2.70	.02
Protestantisch	1.56	.27	3.36	.004
Andere Religion	.67	.67	.45	.52
Geschlecht (weiblich=1)	.78	.45	1.13	.71
Soziale Herkunft	.98	.92	1.03	.86
Finanzielle Lage	1.30	.23	.89	.61
Nationalität (Schweiz=1)	.67	.60	1.39	.71
Nagelkerkes R <sup>2</sup>	.16			

Multivariate multinominale logistische Regressionsanalysen, kontrolliert für Begabung. Erhebungsjahr: 2014. Referenzgruppe: Keine TalentExpertise.  $\exp(b)>1$  positiver Einfluss,  $\exp(b)<1$  negativer Einfluss.  $p<.05$  signifikant,  $p<.10$  tendenziell signifikant.

### Religion

Bezüglich der Religionszugehörigkeit zeigen unsere Analysen (vgl. Tabelle 4), dass Teilnehmende, welche entweder der reformierten/protestantischen oder der katholischen Kirche angehören, eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit aufweisen, über Mehrfach-TalentExpertisen zu verfügen als Personen, welche keiner Religion/Konfession angehören. Protestanten und Katholiken unterscheiden sich hingegen nicht voneinander. Betrachten wir lediglich die von den Studienteilnehmenden selbst eingeschätzte Religiosität im Sinne von Spiritualität unabhängig davon, ob sie einer Religion/Konfession angehören, so bestätigt sich dieses Ergebnis. Religiosität erhöht die Wahrscheinlichkeit über Mehrfach-TalentExpertisen zu verfügen ( $\exp(b)=1.24$ ,  $p=.05$ ). Diese Ergebnisse legen nahe, dass die Kirche als Institution für einige konkrete Möglichkeiten zum Ausüben von Interessen und Beschäftigungen bietet oder als Plattform zur Vernetzung dient. Für andere hingegen ist es die individuell gelebte Spiritualität, welche TalentExpertisen begünstigt.

### Geschlecht

Das Geschlecht weist keinen signifikanten Zusammenhang mit dem Auftreten von Einfach- oder Mehrfach-TalentExpertisen auf. Dies deutet darauf hin, dass Frauen und Männer über ähnlich viele TalentExpertisen verfügen. Betrachtet man allerdings die Bereiche separat, so zeigt sich, dass Frauen zum ersten Erhebungszeitpunkt häufiger über TalentExpertisen im sozialen Bereich verfügen als Männer ( $\exp(b)=2.47$ ,  $p=.003$ ). Zum zweiten Erhebungszeitpunkt ist dieser Unterschied allerdings nicht mehr ersichtlich. Die bei Frauen sehr stark ausgeprägten TalentExpertisen im sozialen Bereich reduzieren sich über den Erhebungszeitraum von einem Jahr von 31.6% auf 20.6%<sup>11</sup> und gleichen sich so der Ausprägung sozialer TalentExpertisen bei Männern an. Weiter stellt sich heraus, dass Frauen zum zweiten Erhebungszeitpunkt

<sup>11</sup> McNemar-Test,  $p=.001$ .



über weniger TalentExpertisen im handwerklichen Bereich verfügen als Männer ( $\exp(b)=.52$ ,  $p=.03$ ).

### ***Soziale Herkunft und finanzielle Lage***

Bezüglich der sozialen Herkunft oder der finanziellen Situation der Teilnehmenden kann kein Zusammenhang mit Einfach- oder Mehrfach-TalentExpertisen hergestellt werden. Richtet man einen gezielten Blick auf die verschiedenen Bereiche, so stellt sich heraus, dass Personen mit einer TalentExpertise im Bereich Kunst (d.h. mit künstlerischen, musischen oder darstellerischen Interessen und Beschäftigungen) aus einer höheren sozialen Schicht stammen ( $\exp(b)=1.43$ ,  $p=.03$ ),<sup>12</sup> ihre aktuelle finanzielle Situation jedoch zum zweiten Erhebungszeitpunkt als eher bescheiden einstufen ( $\exp(b)=.58$ ,  $p=.01$ ).

Diese Ergebnisse sind einerseits typisch für die Babyboomer-Generation, welche vom Aufschwung der Nachkriegsjahre profitieren konnte und so eventuelle Hürden einer benachteiligten sozialen Herkunft zu überwinden vermochte. Andererseits muss auch mitberücksichtigt werden, dass es sich bei der Stichprobe um finanziell eher gut situierte Babyboomer handelt. Zukünftige Studien könnten sich dem Thema finanzielle Ressourcen und Potenzialentfaltung im Alter annehmen, in dem sie finanziell schwächere Segmente dieser Generation berücksichtigen.

### ***Nationalität***

Die Nationalität der Teilnehmenden spielt keine Rolle für das Vorhandensein von TalentExpertisen, weder in bereichsübergreifenden (vgl. Tabelle 4) noch in bereichsspezifischen Analysen. Dies ist Anbetracht der geringen Anzahl Personen ohne Schweizer Nationalität (3.6%) nicht verwunderlich. Die Variable *Nationalität* wurde deshalb in weiteren Analysen nicht miteinbezogen.

Zusammenfassend bestätigen diese Ergebnisse die aufgrund der Begabungsforschung formulierte Hypothese, dass sich ein hohes Begabungspotenzial sowie ein hoher Bildungsabschluss tatsächlich positiv auf das Aufweisen von TalentExpertise auswirken. Diese Aussage wird jedoch dadurch relativiert, dass vor allem intellektuelle und künstlerische Interessen und Beschäftigungen von dieser Art der Begabung zu profitieren scheinen. Darüber hinaus kann auch die Zugehörigkeit zu einer Religion das Auftreten von Mehrfach-TalentExpertisen unterstützen. Geschlecht, soziale Herkunft und finanzielle Situation spielen indes kaum oder nur bereichsspezifisch eine Rolle beim Vorhandensein von TalentExpertisen.

### **6.1.3 Der Einfluss von subjektiven retrospektiven Einflussgrößen**

Während im vorherigen Kapitel auf die objektivierbaren lebensgeschichtlichen Daten eingegangen wurde, widmet sich der folgende Abschnitt den möglichen subjektiven retrospektiven Merkmalen, bei welchen ein Einfluss auf die TalentExpertise-Profile vermutet wird.

### ***Kindheit und Schulzeit***

Die in Tabelle 5 ersichtlichen Ergebnisse zeigen, dass Teilnehmende, welche rückblickend über eine *unbelastete Kindheit*<sup>13</sup> berichten, mit höherer Wahrscheinlichkeit über Mehrfach-TalentExpertise verfügen. Für das Vorhandensein von Einfach-TalentExpertise ebenfalls förderlich scheint der Verlauf der Schulzeit. Dabei kommt es insbesondere auf dessen *Gradlinigkeit* (keine Klassen wiederholt oder übersprungen) und weniger auf die *Zufriedenheit* an.

<sup>12</sup> Zusammenhang zu beiden Erhebungszeitpunkten signifikant.

<sup>13</sup> Aus den Variablen "Ich hatte eine glückliche Kindheit" und "Ich bin in einer intakten Familie aufgewachsen" wurde der Score *unbelastete Kindheit* gebildet (Cronbach's Alpha=.80)

Anzumerken ist noch, dass diese Zusammenhänge im gemeinsamen Modell (d.h., multivariat) nur tendenzielle Signifikanz erreichen. Zusammenfassend kann jedoch davon ausgegangen werden, dass für eine erfolgreiche Entfaltung von TalentExpertise im Alter bereits in der Kindheit erste Weichen gestellt werden.

Tabelle 5: Der Einfluss von Kindheit und Schulzeit

	Einfach-TalentExpertise		Mehrfach-TalentExpertise	
	Exp(b)	p	Exp(b)	p
Unbelastete Kindheit	1.17	.28	1.34	.06
Geradlinigkeit Schulzeit	1.32	.08	1.28	.15
Zufriedenheit Schulzeit	.76	.16	.87	.48
Nagelkerkes R <sup>2</sup>	.12			

Multivariate multinominale logistische Regressionsanalysen, kontrolliert für Begabung und soziodemographischem Hintergrund. Erhebungsjahr: 2013. Referenzgruppe: Keine TalentExpertise. Exp(b)>1 positiver Einfluss, Exp(b)<1 negativer Einfluss. p<.05 signifikant. p<.10 tendenziell signifikant.

### Rückblick auf prägende Lebensereignisse

In der Forschungsübersicht wurde aufgezeigt, dass kritische Lebensereignisse wie etwa der Verlust eines Partners, Geburt eines Kindes, Arbeitslosigkeit, Pensionierung, Krankheit etc. für den Entwicklungsprozess eines Menschen eine Rolle spielen. Gefragt nach den Erinnerungen, die die Teilnehmenden an die prägenden Ereignisse ihres Lebens haben, stellt sich heraus, dass vor allem *positive Erinnerungen* einen förderlichen Zusammenhang mit Mehrfach-TalentExpertisen aufweisen (vgl. Tabelle 6).<sup>14</sup> Die Ereignisse, welche negativ in Erinnerung blieben, sind nicht mit TalentExpertisen verknüpft. Bei der Interpretation dieses Ergebnis muss allerdings berücksichtigt werden, dass Erinnerungen oftmals einer Verzerrung unterliegen, und zum Beispiel durch die aktuelle Lebenszufriedenheit gefärbt werden können. Auf den Einfluss spezifischer Ereignisse zwischen den beiden Erhebungszeitpunkten wird deshalb in Forschungsfrage 2 unter der Thematik Entwicklung von TalentExpertise eingegangen.

Tabelle 6: Der Einfluss von Erinnerungen an prägende Lebensereignisse

	Einfach-TalentExpertise		Mehrfach-TalentExpertise	
	Exp(b)	p	Exp(b)	p
Positive Erinnerung an prägende Lebensereignisse	.89	.47	1.60	.01
Negative Erinnerungen an prägende Lebensereignisse	1.16	.22	1.16	.22
Nagelkerkes R <sup>2</sup>	.16			

Multivariate multinominale logistische Regressionsanalysen, kontrolliert für Begabung und soziodemographischem Hintergrund. Erhebungsjahr: 2014. Referenzgruppe: Keine TalentExpertise. Exp(b)>1 positiver Einfluss, Exp(b)<1 negativer Einfluss. p<.05 signifikant. p<.10 tendenziell signifikant.

<sup>14</sup> Die Teilnehmenden gaben an, wie sehr sie den Aussagen „In meinem Leben wurde ich stark geprägt von Ereignissen, die ich in positiver [negativer] Erinnerung habe“ zustimmten.

### **Fazit zur Fragestellung 1: TalentExpertise in sieben Bereichen, Begabungsfaktoren, soziodemographischer Hintergrund, subjektive retrospektive Einflussgrößen**

*Fragestellung 1 befasst sich mit dem Vorhandensein von TalentExpertisen in der Talent Scout<sup>60+</sup> Stichprobe und deren Zusammenhang mit objektiven und subjektiven lebensgeschichtlichen Einflüssen. Die Auswertungen ergeben ein breit gefächertes Spektrum an TalentExpertisen in den sieben erfassten Bereichen. Während die Untersuchungsgruppe mit höheren kognitiven Profilen oder Personen mit einem Hochschulabschluss insgesamt über mehr TalentExpertisen verfügen, lässt sich dieser Unterschied in den spezifischen Bereichen nur gerade für den intellektuellen und zum Teil für den künstlerischen Bereich eruieren. In den Bereichen Soziales, Sport, Spirituell, Natur oder Handwerk spielen kognitive Begabungsfaktoren keine Rolle. Weiter können auch die Zugehörigkeit zu einer Religion/Konfession oder individuell gelebte Spiritualität Mehrfach-Talentexpertisen begünstigen. Retrospektiv gesehen sind eine unbelastete Kindheit, eine gradlinige Schulzeit sowie positive Erinnerungen an prägende Lebensereignisse mit dem Auftreten von TalentExpertisen verknüpft.*

*Kaum Einfluss auf das Vorhandensein von TalentExpertise haben hingegen das Geschlecht, die soziale Herkunft sowie die aktuelle finanzielle Situation. Demnach verfügen Männer und Frauen über eine ähnliche Ausprägung an TalentExpertisen. Eine Ausnahme bildet dabei der soziale Bereich, in dem Frauen über ein hohes Potenzial verfügen, sich jedoch zum zweiten Erhebungszeitpunkt den Männern wieder angleichen. Die Tatsache, dass zwischen der finanziellen Lage und TalentExpertisen kein Zusammenhang besteht überrascht einerseits, muss aber angesichts der insgesamt finanziell gut situierten Stichprobe relativiert werden. Die Überwindung von Unterschieden aufgrund der sozialen Herkunft ist hingegen wiederum als typisches Merkmal für die Babyboomer-Generation zu werten, welche zeitlebens vom Aufschwung profitierte und dabei eine Mentalität der Möglichkeiten entwickelte.*

## **6.2 Forschungsfrage 2**

**Wie verläuft die TalentExpertise-Entwicklung? Welche Faktoren wirken unterstützend, welche ver hindernd?**

### **6.2.1 Übersicht über die TalentExpertise-Entwicklung zwischen den beiden Erhebungszeitpunkten**

Die Zeit um die Pensionierung bedeutet für viele Personen ein Umbruch in beruflicher sowie privater Hinsicht. Diese Veränderungen gehen einher mit einer Reflektion über Vergangenes und dem Schmieden neuer Zukunftspläne. Einige Personen konzentrieren ihre Energie auf einen Bereich, der ihnen besonders wichtig ist, während andere sich neuen Interessen und Beschäftigungen zuwenden. Das vorliegende Längsschnitt-Studiendesign erlaubt es, die in dieser Zeit zunehmend vorkommende Neuorientierung oder Reduktion auf bestehende Interessen und Beschäftigungen genauer zu betrachten sowie Gründe zu eruieren, die diese erklären.

Im Folgenden haben wir für jeden Bereich einzeln die zu beiden Erhebungszeitpunkten erfassten TalentExpertisen einander gegenübergestellt. Um die TalentExpertisen auf Veränderung hin zu überprüfen, haben wir den Aspekt der langjährigen Beschäftigung ausgelassen und konzentrieren uns auf das hohe Interesse sowie die Stärke, Kompetenz, intensive Beschäftigung, Vertieftsein und Zufriedenheit bei der Beschäftigung. Die Verschiebung von einem Erhebungszeitpunkt zum anderen ist in Abbildung 5 für jeden TalentExpertise-Bereich einzeln dargestellt. Im Allgemeinen zeigt sich über die beiden Erhebungszeitpunkte eine beträchtliche Stabilität der TalentExpertisen. Wie in der Abbildung 5 dargestellt, widmen sich viele Teilnehmende den Interessen und Beschäftigungen, welchen sie 2013 nachgingen, auch 2014 mit dem gleichen Engagement (*Stabilität*, grün dargestellt). Interessant sind jedoch auch die Personen, welche sich intensiv einer neuen oder bisher kaum entwickelten Beschäftigung/einem Interesse zuwenden (*Neuentwicklung*, rot dargestellt) oder in einem Bereich einer Beschäftigung oder einem Interesse weniger Aufmerksamkeit schenken als noch im Vorjahr (*Reduktion*, dunkelgrau dargestellt).

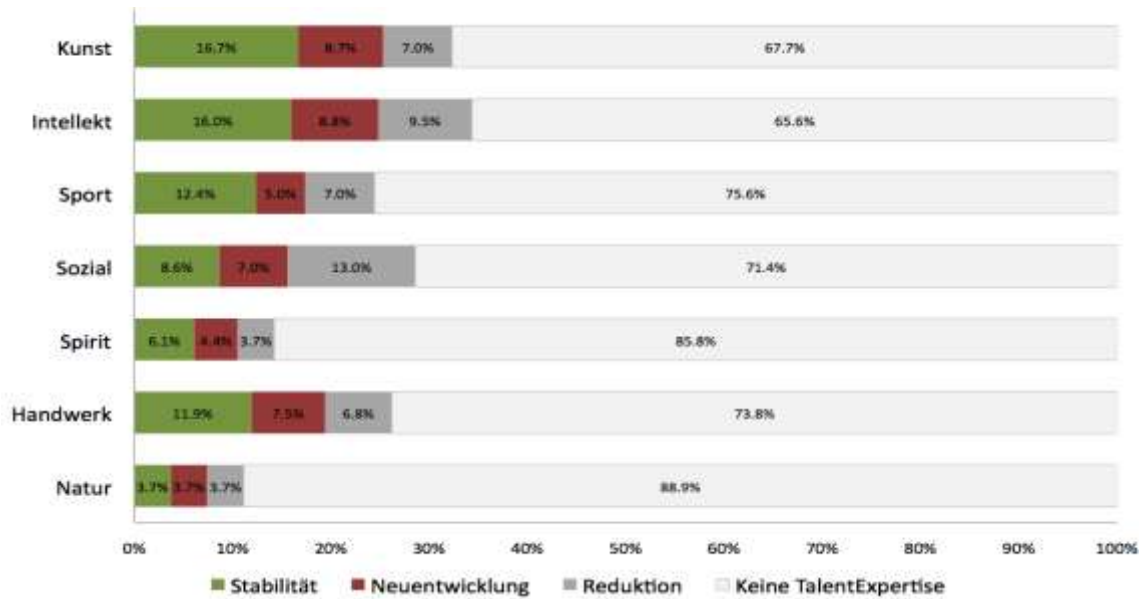


Abbildung 5: Die TalentExpertise-Entwicklung über die beiden Erhebungszeitpunkte

Für die meisten Bereiche können keine signifikanten Unterschiede zwischen der Anzahl Personen festgestellt werden, welche in einem TalentExpertise-Bereich eine Neuentwicklung oder eine Reduktion aufweisen. Eine Ausnahme bildet der soziale Bereich, in welchem signifikant mehr Personen ihre intensiven Beschäftigungen/Interessen reduzieren (13.0%) als neu entwickeln (7.0%).<sup>15</sup> Wie im Abschnitt zum Einfluss des Geschlechts (6.1.2) bereits erläutert, handelt es sich dabei in erster Linie um Frauen. Männer weisen diesem Trend eher entgegen, in dem sie zum zweiten Zeitpunkt vermehrt (jedoch nicht statistisch signifikant) soziale TalentExpertisen entwickeln. Auch im Bereich Natur zeigt sich eine grössere Dynamik. Hier scheint es ähnlich viele Personen zu geben, welche eine TalentExpertise aufrechterhalten, neu entwickeln als auch weniger intensiv pflegen. Dies deutet darauf hin, dass sich in der Phase rund um die Pensionierung Beschäftigungen und Interessen verschieben, etwa indem neue Interessen geweckt werden oder Beschäftigungen im Sinne einer Selektion oder Konzentration weniger intensiv ausgeübt werden. Spezifische Themen- und Aktivitätsbereiche erleben diesbezüglich unterschiedliche Dynamiken.

### 6.2.2. Einflüsse auf Neuentwicklung und Reduktion über die beiden Erhebungszeitpunkte

Wie bereits erwähnt, gelingt es vielen Teilnehmenden, über den Erhebungszeitraum von einem Jahr ihre TalentExpertisen in einem spezifischen Bereich auf einem ähnlich hohen Niveau aufrechtzuerhalten. In anderen Bereichen können diese Personen jedoch eine Neuentwicklung und/oder eine Reduktion erlebt haben. Insgesamt weist rund die Hälfte der Teilnehmenden eine stabile TalentExpertise in mindestens einem Bereich auf (N=149, 48.7%).

Um zu untersuchen, welche Faktoren sich fördernd oder hemmend auf die Entwicklung resp. Reduktion von Interessen und Beschäftigungen in den TalentExpertise-Bereichen auswirken, widmen wir uns in einem zweiten Schritt den Personen, welche sich zwischen den beiden Erhebungszeitpunkten in mindestens einem der sieben erfassten Bereiche neu intensiv engagieren (*Neuentwicklung*) und/oder das Engagement reduziert (*Reduktion*) haben. Tatsächlich hat ein Drittel (N=101, 33.0%) in mindestens einem Bereich neue Interessen und

<sup>15</sup> McNemar-Test, p=.03.

Beschäftigungen auf einem hohen Niveau entwickelt. Etwas mehr als ein Drittel (N=115, 37.6%) übt in mindestens einem Bereich diese nicht mehr so intensiv aus wie noch im Vorjahr. Dabei gilt es anzumerken, dass davon 32 Personen sowohl eine Reduktion als auch eine Neuentwicklung aufweisen. Dies deutet darauf hin, dass in einigen Fällen eine Beschäftigung oder ein bisheriges Interesse aufgegeben wurde, um sich einer neuen intensiven Beschäftigung in einem bisher noch wenig erkundeten Gebiet zu widmen.

### ***Neuentwicklung bzw. Reduktion: Einfluss von Begabungsfaktoren und soziodemographischem Hintergrund***

Bei der Entwicklung von neuen intensiven Beschäftigungen und Interessen in TalentExpertise-Bereichen weisen weder Begabungsfaktoren noch soziodemographische Faktoren wie Ausbildung, Geschlecht, finanzielle Situation oder soziale Herkunft einen signifikanten Einfluss auf. Hinsichtlich der Reduktion oder Konzentration auf weniger TalentExpertise-Bereiche erweisen sich hingegen die *Ausbildung* und das *Geschlecht* als relevant: Personen mit einem obligatorischen/Sekundar-Schulabschluss, einem Lehrabschluss oder einem Mittelschulabschluss haben tendenziell häufiger eine intensive Beschäftigung/Interesse in einem TalentExpertise-Bereich reduziert als Personen mit einem Hochschulabschluss ( $\exp(b)=1.79$ ,  $p=.06$ ). Weiter weisen auch Frauen häufiger eine Reduktion auf als Männer ( $\exp(b)=1.69$ ,  $p=.04$ ).

### ***Neuentwicklung bzw. Reduktion: Einfluss von Pensionierung und beruflichen Veränderungen***

Kürzlich pensionierte Personen, d.h., diejenigen Teilnehmenden, welche innerhalb der Projektlaufzeit pensioniert wurden, weisen tendenziell eher eine Neuentwicklung in Talentbereichen auf ( $\exp(b)=1.88$ ,  $p=.08$ ) als solche, welche zum zweiten Erhebungszeitpunkt noch nicht pensioniert waren. Die kürzlich Pensionierten unterscheiden sich hingegen nicht signifikant von den bereits länger Pensionierten hinsichtlich einer Neuentwicklung in TalentExpertise-Bereichen. In Bezug auf eine Reduktion in den TalentExpertise-Bereichen sind keine Unterschiede zwischen kürzlich Pensionierten, noch nicht Pensionierten oder bereits länger Pensionierten festzustellen.

Zwei Drittel der Teilnehmenden (N=202) waren zum zweiten Erhebungszeitpunkt noch erwerbstätig. Es lohnt sich deshalb einen Blick auf die Ereignisse zu richten, welche ihren Berufsalltag zwischen den Erhebungen prägten. Tabelle 7 veranschaulicht, dass Personen, welche ihren *Umfang reduzierten*, eher eine Neuentwicklung in einem der sieben TalentExpertise-Bereiche aufweisen. Auch wer im Verlaufe der letzten 12 Monate berufliche *Verantwortung abgab*, zeigt eher eine Neuentwicklung in einem TalentExpertise-Bereich. Schliesslich kann ein *Arbeitgeberwechsel* mit einer vermehrten Reduktion oder Konzentration in einem TalentExpertise-Bereich in Verbindung gebracht werden. Eine *Erhöhung des Umfangs* oder eine *Erhöhung der Verantwortung* oder ein *Branchenwechsel* (in der Tabelle nicht aufgeführt) wirken sich hingegen nicht auf die Neuentwicklung oder Reduktion in den TalentExpertise-Bereichen aus.

*Tabelle 7: Der Einfluss von beruflichen Veränderungen auf die TalentExpertise-Entwicklung*

	Neuentwicklung		Reduktion	
	Exp(b)	p	Exp(b)	p
Reduktion Umfang	2.12	.04	.73	.39
Abgabe Verantwortung	2.02	.06	1.08	.84
Arbeitgeberwechsel	.97	.98	4.04	.05

Univariate logistische Regressionsanalysen, kontrolliert für Begabung und soziodemographischem Hintergrund. N=202. NagelkerkesR<sup>2</sup> <.10.  $\exp(b)>1$  positiver Einfluss,  $\exp(b)<1$  negativer Einfluss.  $p<.05$  signifikant.  $p<.10$  tendenziell signifikant.

Diese Ergebnisse bestätigen unsere Annahme, dass die Pensionierung für viele eine Chance bietet, sich neuen Interessen und Aktivitäten zuzuwenden. Bemerkenswert ist dabei, dass bereits innerhalb eines Jahres ein relativ hohes Niveau in einem neuen TalentExpertise-Bereich erreicht werden kann. Für Personen, welche noch aktiv im Erwerbsleben tätig sind, scheinen ausserdem eine Abgabe von Verantwortung sowie eine Reduktion des Arbeitspensums für die Entfaltung neuer oder bisher noch wenig zentraler Interessen und Beschäftigungen unterstützend. Ein Arbeitgeberwechsel kann hingegen zu einer Reduktion von Beschäftigungen in den TalentExpertise-Bereichen führen.

### ***Neuentwicklung bzw. Reduktion: Einfluss von persönlichen Veränderungen und prägenden Ereignissen***

In Bezug auf private Veränderungen während der Projektlaufzeit lässt sich feststellen, dass eine Neuentwicklung und eine Reduktion in den verschiedenen TalentExpertise-Bereichen von unterschiedlichen Ereignissen herbeigeführt werden. In Tabelle 8 ist zusammengefasst, dass eine Neuentwicklung in einem TalentExpertise-Bereich insbesondere mit einem *neuen Berufs- oder Ausbildungsabschluss* in Verbindung gebracht werden kann. Eine Veränderung in der partnerschaftlichen Beziehung bewirkt hingegen eher eine Reduktion in verschiedenen TalentExpertise-Bereichen. So trägt etwa die *Krankheit des Partners oder der Partnerin* zu einer Reduktion der Ausübung von TalentExpertisen bei. Auch das *Eingehen einer neuen Partnerschaft* wirkt sich kurzfristig eher reduzierend aus. Im Gegensatz dazu weisen Teilnehmende, welche während der Projektlaufzeit einen *Abbruch einer engen Beziehung* erlebt haben, ein Aufrechterhalten ihrer bisherigen Interessen und Beschäftigungen auf, d.h. zeigen eine geringere Tendenz zur Reduktion.

Diese Ergebnisse veranschaulichen, dass sowohl belastende als auch erfreuliche Lebensereignisse eine Reduktion oder Konzentration auf wenige Interessen und Beschäftigungen begünstigen können. *Eigene Krankheit, die Geburt von Grosskindern, ein Umzug, eine längere Reise, eine Erbschaft, ein finanzieller Verlust oder Konflikte im nahen Umfeld* (in der Tabelle nicht aufgeführt) haben hingegen keinen Einfluss auf die Neuentwicklung oder Reduktion in TalentExpertise-Bereichen.

*Tabelle 8: Der Einfluss von kritischen Lebensereignissen auf die TalentExpertise-Entwicklung*

	Neuentwicklung		Reduktion	
	Exp(b)	p	Exp(b)	p
Krankheit des Partners/der Partnerin	1.22	.55	1.81	.07
Abbruch einer engen Beziehung	1.62	.49	.12	.05
Beginn einer neuen Beziehung	1.56	.48	4.15	.04
Neuer Berufs-/Bildungsabschluss	3.87	.04	2.48	.16
Nagelkerkes R <sup>2</sup>	.05		.11	

Multivariate Logistische Regressionsanalysen, kontrolliert für Begabung und soziodemographischem Hintergrund. Exp(b)>1 positiver Einfluss, Exp(b)<1 negativer Einfluss. p<.05 signifikant. p<.10 tendenziell signifikant.

### **Fazit zur Fragestellung 2: TalentExpertise-Entwicklung (Neuentwicklung und Reduktion) zwischen den beiden Erhebungszeitpunkten**

*Forschungsfrage 2 beschäftigt sich mit der TalentExpertise-Entwicklung und den ihr zugrunde liegenden förderlichen oder hemmenden Faktoren. Grundsätzlich sind die TalentExpertisen der Befragten über beide Erhebungszeitpunkte relativ stabil. Das gilt für viele Befragte und für die meisten Bereiche mit Ausnahme des sozialen Bereichs. Dennoch sind auch Verschiebungen auszumachen; jede dritte Person widmet sich innerhalb der Projektlaufzeit vermehrt einem neuen TalentExpertise-Bereich und erreicht dabei ein relativ hohes Niveau. Ungefähr gleich viele Personen reduzieren ihr Engagement in mindestens einem TalentExpertise-Bereich.*

*Personen, die im Übergang in die Pensionierung noch einen neuen Berufs- oder Bildungsabschluss erwerben weisen eher eine Neuentwicklung in TalentExpertise-Bereichen auf. Weiter stellt sich auch die Pensionierung selbst als zentrale Chance für die Neuentwicklung von TalentExpertisen heraus. Demnach profitieren kürzlich Pensionierte von den beruflichen und privaten Veränderungen, in dem sie sich neuen TalentExpertise-Bereichen oder bisherigen Bereichen verstärkt zuwenden und darin ein hohes Niveau erreichen. Auch berufliche Faktoren wie das Reduzieren von Umfang oder die Abgabe von Verantwortung können diese Neuentwicklung begünstigen. Dies bedeutet möglicherweise, dass persönliche Ressourcen wie Zeit freigesetzt werden, die in eine Neuentwicklung investiert werden können. Für diese Vermutung spricht auch der Befund, dass Personen, die eine Trennung erlebt haben, das Engagement in zentralen TalentExpertise-Bereichen eher nicht reduzieren. Hingegen scheinen andere Ereignisse im privaten Bereich (Krankheit des Partners / der Partnerin, Eingehen einer neuen Beziehung) oder auch ein Arbeitgeberwechsel in dieser Zeit zwischen den Messzeitpunkten ungleich mehr persönliche Ressourcen zu binden, was dazu führt, dass TalentExpertise nicht mehr auf dem bisher hohen Niveau gepflegt werden kann (Reduktion).*

*Schliesslich begünstigen zwei weitere Faktoren die Wahrscheinlichkeit einer Reduktion: das Geschlecht und die Höhe des Bildungsabschlusses. So reduzieren Frauen und Personen mit einem obligatorischen/Sekundarschul-, Lehr- oder Mittelschulabschluss eher ihre Interessen und Beschäftigungen in den TalentExpertise-Bereichen als Männer oder Personen mit Hochschulabschluss. Da davon vor allem der soziale Bereich betroffen ist und ein Grossteil der Teilnehmenden, darunter viele Frauen, in den sozialen Berufsbranchen tätig sind/waren, könnte dies darauf hindeuten, dass der Transfer sozialer TalentExpertisen im Übergang in die Pensionierung nicht immer optimal gelingt. Andererseits muss auch beachtet werden, dass gerade soziale TalentExpertisen, welche im nachberuflichen Engagement zum Einsatz kommen, sowohl im öffentlichen Raum als auch von den Personen selber seltener überhaupt als solche wahrgenommen und erkannt werden.*

### 6.3 Forschungsfrage 3

#### **Sind die Profile und ihre Entwicklung mit beruflichen und betrieblichen Hintergründen und Einstellungsmustern verknüpft?**

##### 6.3.1 Der Einfluss von beruflichen und betrieblichen Hintergründen

###### *Berufe der Teilnehmenden*

Abbildung 6 zeigt die Berufe aller Teilnehmenden die an beiden Befragungen teilgenommen haben (N=424), gruppiert nach Geschlecht und Hauptberufsgruppe gemäss ISCO-Codierung.<sup>16</sup> Gesamthaft betrachtet, zeichnen sich die Befragten durch eine hohe Qualifizierung aus, die sich in den ausgeführten beruflichen Tätigkeiten widerspiegelt. Angegeben sind die Berufe, die rückblickend über die Phase der Erwerbstätigkeit am längsten ausgeführt wurden. Auffällig ist dabei, dass fast ein Drittel (30.9%) der Männer in einer leitenden Position tätig ist/war. Diese Führungskräfte arbeiten in allen Sektoren, der grösste Anteil jedoch in der Privatwirtschaft. Nur knapp 10% der Frauen haben/hatten eine solche Führungsposition inne.

Eine fast gleich grosse Gruppe der Männer (28.1%) arbeitet/arbeitete in Berufen denen eine wissenschaftliche Ausbildung zu Grunde liegt. Es sind dies Chemiker, Informatiker, Ingenieure, Mediziner sowie Hochschuldozenten und weitere verwandte Berufe. Von den Frauen arbeiten/arbeiteten lediglich 16% in diesem Bereich, vornehmlich als Psychologinnen, Psychotherapeutinnen, Sozialarbeiterinnen und weiteren verwandten Berufen.

Die grösste Gruppe der Frauen (45.9%) arbeitet/arbeitete als Lehrerin (auch Heilpädagogin oder Logopädin) sowie in der Krankenpflege. Von den Männern die in dieser Berufsgruppe tätig sind, arbeitet/arbeitete ebenso ein grosser Teil als Lehrer, die restlichen als Fachkräfte in der Verwaltung oder im Bereich Finanzen. Im Weiteren gehören auch gestalterische und künstlerische Berufe in diese Gruppe, welche aber nur wenige Teilnehmende betreffen.

Die nächste Berufsgruppe umfasst alle kaufmännischen Berufe, wobei der Frauenanteil fünf Mal höher ist, als der der Männer. In der folgenden Gruppe finden sich weitere personenbezogene Dienstleistungen, wie Tätigkeiten im Verkauf oder im Gastgewerbe. Auch hier ist der Anteil der Frauen deutlich höher als der der Männer.

Im Vergleich zu den vorangehenden Gruppen sind die Kategorien Landwirtschaft, Handwerk und Bedienung von Maschinen nur schwach besetzt. Zudem ist hier das Geschlechterverhältnis zugunsten der Männer umgekehrt. Bei den zehn Nicht-Erwerbstätigen handelt es sich überwiegend um Frauen, die sich um die Familie und den Haushalt gekümmert haben.

---

<sup>16</sup> Um die Vergleichbarkeit von Statistiken über die beruflichen Tätigkeiten auf internationaler Ebene zu ermöglichen, hat das Internationale Arbeitsamt eine Internationale Berufsklassifikation, die International Standard Classification of Occupations (ISCO), ausgearbeitet (Handbuch der Berufsdatenbank, BfS, 2003).



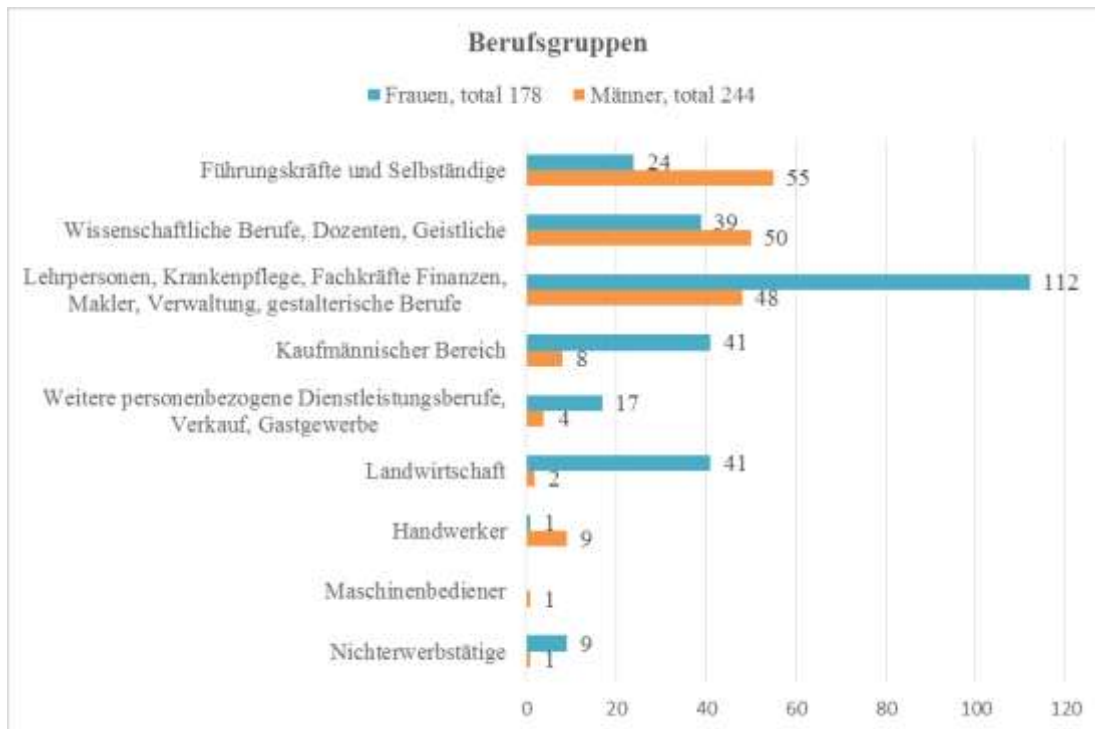


Abbildung 6: Berufe nach längster Tätigkeit, gruppiert nach ISCO-Codierung.

### **Untersuchte Variablen zum beruflichen Hintergrund**

Zur Ergründung, welche beruflichen und betrieblichen Hintergründe im Zusammenhang mit dem Vorhandensein von TalentExpertise stehen, wurden folgende *Variablen* miteinbezogen: *Dauer der Berufstätigkeit in der gleichen Branche und Zufriedenheit mit/im Beruf*. Die Teilnehmenden zeichnen sich durch eine hohe „Berufstreue“ aus, im Durchschnitt wurden 30.4 Jahre in der gleichen Branche gearbeitet und fast alle Teilnehmenden sind hoch zufrieden mit und in ihrem Beruf: 94.6%, lediglich 3.7% sind unzufrieden und 1.7% sind sich unschlussig ob dieser Frage.

Als weitere Variable wurde das *Ausmass an Verantwortung*, das die berufliche Tätigkeit mit sich bringt, untersucht. Dieses Merkmal wurde dreistufig gemessen: über ein hohes Mass an Verantwortung verfügen/verfügten 32.1% der Teilnehmenden (Konzernleitung und/oder höheres Kader), oder sie sind/waren selbständig erwerbend. Personen aus dem mittleren und unteren Kader verfügen/verfügten über ein mittleres Ausmass an Verantwortung, dies trifft auf 38.2% der Teilnehmenden zu. Schliesslich arbeiten/arbeiteten 29.7% in einer Position ohne Leitungsfunktion, ihr Ausmass an beruflicher Verantwortung ist geringer.

Weiter wurden die *Häufigkeit eines Arbeitgeberwechsels* sowie das *Absolvieren einer beruflichen Weiterbildung* miteinbezogen; im Durchschnitt haben die Teilnehmenden während ihrer Berufskarriere fünf Mal den Arbeitgeber gewechselt. Fast die ganze Stichprobe (97.0%) hat jemals eine Weiterbildung gemacht. Zudem geben 57.0% im Jahr 2013 an, eine berufliche Weiterbildung absolviert zu haben.

Die nächste Variable ist *Arbeitslosigkeit*: Die Erfahrung von Arbeitslosigkeit machten insgesamt 16.6% der Stichprobe, 2.8% von ihnen mehrmals. Weiter wurden die Angaben zur *beruflichen Auslanderfahrung* berücksichtigt.

Auch die Frage nach der Einschätzung von Arbeitskolleg/innen, *welche Position man im Team einnehme/einnahm*, wurde in die Analyse eingeschlossen. Dabei standen fünf Antwort-

möglichkeiten zur Verfügung: Spezialist, Macher, Wegbereiter, Teamplayer und Koordinator. Mehrfachnennungen waren möglich. Sowie schliesslich *das Ausmass an Vorbereitung auf die Pensionierung*. Von den 73 Personen, die 2013 regulär pensioniert wurden, haben sich 23.3% intensiv, 24.7% mittelmässig und 52.0% nur wenig oder gar nicht auf dieses Ereignis vorbereitet. Demgegenüber haben sich die 116 Personen die 2013 vorzeitig pensioniert wurden stärker darauf vorbereitet: 42.2% von ihnen intensiv, 23.3% mittelmässig und 34.5% nur wenig oder gar nicht.

### ***Berufliche Merkmale ohne Einfluss auf Einfach- oder Mehrfach-TalentExpertise***

Von den oben dargestellten Merkmalen haben mehrere keinen Einfluss darauf, ob eine TalentExpertise überhaupt, in einem oder in mehreren Bereichen vorhanden ist: Demnach spielt es keine Rolle, wie lange man in der gleichen Branche gearbeitet hat, wie zufrieden man im und mit dem Beruf war und ob man eine berufliche Weiterbildung absolviert hat oder nicht. Auch keinen Einfluss hat die Erfahrung von Arbeitslosigkeit, ungeachtet ihrer Dauer. Ebenfalls hat die Intensität der Vorbereitung auf die Pensionierung (regulär oder vorzeitig) keinen Einfluss auf das Vorhandensein von Einfach- oder Mehrfach-TalentExpertise.

### ***Berufliche Variablen mit Einfluss auf das Vorhandensein von Einfach- oder Mehrfach-TalentExpertise***

Als förderlich für das Vorhandensein von Mehrfach-Talentexpertisen stellten sich die drei Bezeichnungen *Wegbereiter*, *Spezialist* und *Macher* heraus. Das bedeutet, dass allein die Überzeugung der Befragten, von ihren Arbeitskolleg/innen so bezeichnet zu werden, einen bedeutsamen Einfluss darstellt (vgl. Tabelle 9). Die vielseitige Erfahrung, die ein beruflicher Auslandsaufenthalt mit sich bringt, darunter können auch die Anpassungsleistungen an einen fremde Kultur und Mentalität verstanden werden, wirkt sich sowohl auf das Vorhandensein einer einfachen TalentExpertise wie auch auf das Vorhandensein einer Mehrfach-TalentExpertise negativ aus.

*Tabelle 9: Der Einfluss von beruflichen Einflussgrössen*

	Einfach-TalentExpertise		Mehrfach-TalentExpertise	
	Exp(b)	p	Exp(b)	p
Bezeichnung Wegbereiter	1.30	.44	1.95	.04
Bezeichnung Spezialist	.77	.42	1.74	.08
Bezeichnung Macher	1.46	.23	1.65	.10
Berufliche Auslanderfahrung	.65	.01	.66	.01

Univariate multinominale logistische Regressionsanalysen, kontrolliert für Begabung und soziodemographischer Hintergrund. Erhebungsjahr: 2013. Referenzgruppe: Keine TalentExpertise, Nagelkerkes  $R^2$ : .09 bis .10. Exp(b)>1 positiver Einfluss, Exp(b)<1 negativer Einfluss. p<.05 signifikant. p<.10 tendenziell signifikant

### ***Berufliche Variablen mit Einfluss auf das Vorhandensein von TalentExpertise in einem bestimmten Bereich***

Es finden sich folgende Zusammenhänge zwischen den beruflichen Hintergründen und den einzelnen Bereichen (vgl. Tabelle 10): Förderlich für eine TalentExpertise im Bereich *Kunst* ist die Überzeugung, dass die Arbeitskollegen und -kolleginnen einen als Spezialist oder Wegbereiter bezeichnen würden. Ein hohes Mass an beruflicher Verantwortung wirkt sich eher negativ auf das Vorhandensein einer TalentExpertise in diesem Bereich aus.

Eine TalentExpertise im *intellektuellen Bereich* wird positiv gefördert, wenn ein Individuum der Überzeugung ist, seine Arbeitskollegen und -kolleginnen sähen in ihm einen Spezialisten. Hingegen wirkt sich ein langes Verbleiben in der gleichen Berufsbranche eher hinderlich auf

eine intellektuelle TalentExpertise aus. Personen mit einer *handwerklichen TalentExpertise* denken, sie würden von ihren Arbeitskollegen und -kolleginnen als Macher gesehen, dies wirkt sich positiv auf das Entfalten einer solchen TalentExpertise aus. Die Überzeugung, sie würden als Teamplayer gesehen, wirkt hingegen eher hinderlich. Auf eine TalentExpertise im *sozialen Bereich* wirkt die Überzeugung, die Arbeitskollegen würden einem als Wegbereiter bezeichnen förderlich. Stärker und ebenfalls positiv ist der Einfluss von häufigen Arbeitgeberwechseln. Auch auf eine TalentExpertise im *Bereich Natur* wirkt sich ein häufiger Arbeitgeberwechsel positiv aus, hohe berufliche Verantwortung hingegen eher negativ. Für die weiteren Bereiche (Sport und Spirituell) finden sich keine überzufälligen Einflüsse von beruflichen oder betrieblichen Merkmalen.

Tabelle 10: Der Einfluss von beruflichen Hintergründen auf bestimmte Bereiche

	TalentExpertise	
	Exp(b)	p
Bereich Kunst:		
Bezeichnung Spezialist	2.15	.01
Bezeichnung Wegbereiter	1.95	.03
Grosse berufliche Verantwortung	.67	.07
Bereich Intellekt:		
Bezeichnung Spezialist	2.24	.01
Dauer in gleicher Branche	.97	.08
Bereich Handwerk:		
Bezeichnung Macher	2.23	.03
Bezeichnung Teamplayer	.54	.07
Bereich Sozial:		
Bezeichnung Wegbereiter	1.71	.10
Häufiger Arbeitgeberwechsel	1.10	.04
Bereich Natur:		
Häufiger Arbeitgeberwechsel	1.16	.01
Grosse berufliche Verantwortung	.55	.08

Multivariate Multinominale Regressionsanalysen, kontrolliert für Begabung und soziodemographischer Hintergrund. Erhebungsjahr: 2013. Referenzgruppe: Keine TalentExpertise. Nagelkerkes R<sup>2</sup>: .13 bis .19. Exp(b)>1 positiver Einfluss, Exp(b)<1 negativer Einfluss. p<.05 signifikant. p<.10 tendenziell signifikant

### ***Inhaltliche Nähe zwischen Beruf und TalentExpertise***

Im Verlaufe der Auswertungen stellte sich die zusätzliche Frage, ob eine *inhaltliche Nähe* zwischen TalentExpertise und beruflicher Tätigkeit besteht. Um diese Vermutung zu überprüfen, richteten wir einen genaueren Blick darauf, welche inhaltliche Beziehung zwischen dem angegebenen Beruf und dem Bereich der TalentExpertise besteht.

Leider erlaubte die Datengrundlage nur eine eingeschränkte Analyse, da die angegebenen Berufsbezeichnungen kaum stichhaltige Rückschlüsse darüber zulassen, welche Fachbereiche, Themen und Tätigkeiten tatsächlich hinter der Berufsbezeichnung stehen. Trotz dieser eingrenzenden Ausgangslage, wurden mittels Kreuztabellen die Berufsangaben überprüft, die eine eindeutigere inhaltliche Bestimmung ermöglichen. Zusammenfassend lässt dazu folgendes festhalten: Berufe die eine hohe inhaltliche Übereinstimmung mit einem TalentExpertise Bereich haben und in diesem Sinne als „typisch“ für den Bereich gelten können, sind auch tatsächlich in diesen Bereichen zu finden. Beispielsweise haben Personen deren Erwerbstätigkeit explizit mit körperlicher Bewegung und/oder Sport zu tun hat, auch tatsächlich eine TalentExpertise im Bereich Sport. Ähnlich zeigt es sich im spirituellen, im handwerklichen und im künstlerischen Bereich. Ebenfalls für Personen die eine soziale TalentExpertise aufweisen, ist die Aussage zulässig; es finden sich hier beratende oder therapeutische Berufe die sich durch engen zwischenmenschlichen Kontakt und Kommunikation auszeichnen. Für die Bereiche

Natur und Intellekt lassen sich keine typischen Berufe zuordnen, resp. befinden sich in dieser Kategorie ganz unterschiedliche Berufe und eine Tendenz oder Typologie ist nicht auszumachen.

### 6.3.2 Der Einfluss von Einstellungsmustern

Wie aus dem Kapitel zum Forschungsstand hervorgeht, spielen Personmerkmale eine zentrale Rolle bei der Entfaltung von Potenzialen im Alter. Im Folgenden werden zuerst Merkmale der Persönlichkeit sowie Einstellungen zur Zukunft, zur Entwicklung und zum Alter betrachtet. Anschliessend werden die Einflüsse der in der Gesellschaft wahrgenommenen Haltung zur Babyboomer-Generation (Altersstereotype und gesellschaftliche Anerkennung) sowie die Rolle von Vorbildern untersucht.

#### *Persönlichkeit und Einstellungen zur Entwicklung*

Wie aus Tabelle 11 hervorgeht, ist eine offene Persönlichkeit in verschiedener Hinsicht mit dem Vorhandensein von TalentExpertisen verknüpft. So weisen Teilnehmende, welche angeben, es sei ihnen wichtig neue Ideen zu entwickeln und kreativ zu sein (*Kreativität*), eher eine Einfach-TalentExpertise auf und verfügen auch deutlich häufiger über Mehrfach-TalentExpertisen. Auch Personen, welche sich als neugierige Person bezeichnen (*Neugier*) und sich eine tolerante und flexible Persönlichkeit zuschreiben (*Flexibilität*) verfügen eher über Mehrfach-TalentExpertisen. Auch die *Zielstrebigkeit*, d.h. Personen, die angeben, was sie sich zum Ziel setzten, führten sie auch durch, kann mit Mehrfach-TalentExpertisen in Verbindung gebracht werden.

Weiter begünstigt eine positive Einstellung zum Älterwerden das Vorhandensein von Mehrfach-TalentExpertisen. Zum Beispiel verfügen Personen, welche dem Älterwerden viele *positive Seiten* zuschreiben oder glauben, der Mensch entwickle sich, solange er lebt (*Lebenslange Entwicklung*), eher über Mehrfach-TalentExpertisen. Auch Personen, welche mit ihrem Leben zufrieden scheinen (*Lebenszufriedenheit*) oder sich noch viel von ihrer Zukunft versprechen (*Zukunftserwartung*) weisen eher Mehrfach-TalentExpertisen auf.

Tabelle 11: Der Einfluss von Persönlichkeit und Einstellungen

	Einfach-TalentExpertise		Mehrfach-TalentExpertise	
	Exp(b)	p	Exp(b)	p
Persönlichkeit				
Kreativität	1.41	.05	2.37	.001
Neugier	1.55	.02	1.88	.002
Flexibilität	1.22	.38	1.80	.02
Zielstrebigkeit	.85	.45	1.89	.01
Einstellungen				
Positive Seiten des Älterwerdens	1.36	.08	1.51	.02
Lebenslange Entwicklung	1.43	.13	1.78	.03
Lebenszufriedenheit	1.53	.10	2.10	.01
Zukunftserwartung	1.18	.34	1.92	.001

Univariate multinominale logistische Regressionsanalysen, kontrolliert für Begabung und soziodemographischem Hintergrund. Erhebungsjahr: 2013, mit Ausnahme von Kreativität, welche im 2014 erhoben wurde. Referenzgruppe: Keine TalentExpertise, Nagelkerkes R<sup>2</sup>: .10 bis .18. Exp(b)>1 positiver Einfluss, Exp(b)<1 negativer Einfluss. p<.05 signifikant. p<.10 tendenziell signifikant.

Der aktuelle Forschungsstand weist darauf hin, dass ein erfolgreicher Entwicklungsprozess im Alter vor allem durch eine abgestimmte Verwendung von Strategien im Umgang mit Verlusten (z.B. wenn etwas nicht mehr so gelingt wie früher) bedingt ist. Dazu gehören die drei Strategien *Selektion*, *Optimierung* und *Kompensation*. Im Folgenden zeichnen sich Personen

durch *Optimierung* aus, wenn sie eine hohe Übereinstimmung mit der Aussage aufweisen, sie setzten sich bei Verlusten voll und ganz für etwas ein, über *Selektion* wenn sie angaben, sie überlegten sich ganz genau, was ihnen wichtig ist sowie über *Kompensation*, wenn sie erklärten, sie holten sich bei Bedarf Rat oder Hilfe. Die in Tabelle 12 dargestellten Ergebnisse weisen darauf hin, dass vor allem die Optimierungsstrategie in einem positiven Zusammenhang mit dem Vorhandensein von Mehrfach-TalentExpertise steht. Auch die Selektionsstrategie ist tendenziell signifikant positiv verknüpft mit Mehrfach-TalentExpertisen. Die Kompensation, kann hingegen nicht mit TalentExpertise in Zusammenhang gebracht werden.

Tabelle 12: Der Einfluss der SOK-Strategien

	Einfach-TalentExpertise		Mehrfach-TalentExpertise	
	Exp(b)	p	Exp(b)	p
Selektion	1.06	.71	1.32	<.10
Optimierung	1.05	.85	1.90	.04
Kompensation	.84	.27	.95	.78
Nagelkerkes R <sup>2</sup>	.16			

Multivariate multinominale logistische Regressionsanalysen, kontrolliert für Begabung und soziodemographischem Hintergrund.

Erhebungsjahr: 2014. Referenzgruppe: Keine TalentExpertise.

Exp(b)>1 positiver Einfluss, Exp(b)<1 negativer Einfluss. p<.05 signifikant. p<.10 tendenziell signifikant.

Zusammenfassend zeigt sich, dass eine offene, neugierige und zukunftsorientierte Haltung, die Überzeugung einer lebenslangen Entwicklung sowie Zielstrebigkeit und Optimierungsstrategien mit TalentExpertisen verknüpft sind. Es braucht also neben der Offenheit und Flexibilität im Umgang mit veränderten Lebensumständen auch die Motivation, sich zielstrebig und mit viel Engagement für seine Interessen und bevorzugten Aktivitäten einzusetzen. Da diese Ergebnisse über die Begabungsfaktoren und soziodemographischen Hintergrund hinaus Bestand haben, kann davon ausgegangen werden, dass mit einer entsprechenden Haltung eine eher ungünstige Disposition erfolgreich kompensiert werden kann.

### **Altersstereotype und gesellschaftliche Anerkennung**

Altersstereotype wurden sowohl als persönliche Einstellungen der Teilnehmenden ihrer Generation gegenüber, als auch als Wahrnehmung der in der Gesellschaft vorherrschenden Haltung der Babyboomer-Generation gegenüber erfasst. Schliesslich interessierte uns auch, wie die wahrgenommenen Widerstände bzw. die Wirksamkeit hinsichtlich der Weitergabe von Wissen und Können TalentExpertisen beeinflussen. Die Ergebnisse sind in Tabelle 13 zusammengefasst.

Betrachtet man die Haltung der Teilnehmenden ihrer eigenen Generation gegenüber, so zeigt sich, dass Teilnehmende, die ihre Altersgenossen für kompetent halten (*Kompetenz*) und der Überzeugung sind, dass diese einen wichtigen Beitrag zur Wirtschaft leisteten (*wirtschaftlicher Beitrag*) selber eher über Mehrfach-TalentExpertise verfügen.

Bezüglich der Wahrnehmung eines positiven gesellschaftlichen Altersklimas zeigt sich, dass Teilnehmende, die glauben, dass die Gesellschaft positiv auf die Babyboomer Generation reagiert, indem sie diese für freundlich hält (*Freundlichkeit*) oder deren Leistungen anerkennt (*Anerkennung der Leistungen*), eher Tendenz haben, über Mehrfach-TalentExpertise zu verfügen. Umgekehrt bedeutet dies, dass wer das Altersklima als negativ beurteilt auch weniger über Mehrfach-TalentExpertisen verfügt. Diese Ergebnisse sind insofern interessant, als dass sie unabhängig davon sind, ob die Teilnehmenden dieses Altersbild selber auch teilen. So wirken sie als Normen und prägen oft relativ unbemerkt die Entfaltung von TalentExpertisen im Alter.

Tabelle 13: Der Einfluss von Altersstereotypen und der gesellschaftlichen Anerkennung

	Einfach-TalentExpertise		Mehrfach-TalentExpertise	
	Exp(b)	p	Exp(b)	p
Eigene Einstellung zur Babyboomer-Generation				
Kompetenz	.80	.95	1.95	.002
Wirtschaftlicher Beitrag	.99	.94	1.65	.01
Gesellschaftliches Bild der Babyboomer-Generation				
Kompetenz	.96	.79	1.30	.13
Freundlichkeit	1.11	.57	1.54	.02
Anerkennung der Leistungen	.94	.66	1.29	.08
Weitergabe von Wissen und Können				
Wahrgenommene Widerstände	.87	.38	.69	.03
Motivation und Wirksamkeit	1.23	.25	2.49	.001

Univariate multinominale logistische Regressionsanalysen, kontrolliert für Begabung und soziodemographischem Hintergrund. Erhebungsjahr: 2014. Referenzgruppe: Keine TalentExpertise, Nagelkerkes R<sup>2</sup>: .12 bis .18. Exp(b)>1 positiver Einfluss, Exp(b)<1 negativer Einfluss. p<.05 signifikant. p<.10 tendenziell signifikant.

Weiter zeigen Teilnehmende, welche bei der Weitergabe ihres Wissens und Könnens in der Gesellschaft starke *Widerstände* wahrnehmen (d.h., die angeben, je älter sie werden, desto weniger würden sie gebraucht und die keine Möglichkeit sehen, sich für die Allgemeinheit nützlich zu machen)<sup>17</sup> eine signifikant geringere Wahrscheinlichkeit, Mehrfach-TalentExpertise aufzuweisen. Wer hingegen bei der Weitergabe von Wissen und Können über eine hohe Motivation verfügt und sich dabei als wirksam erlebt (*Motivation und Wirksamkeit*: Zustimmung auf die Aussagen es sei ihm/ihr wichtig, Wissen und Können an andere weiterzugeben, sie/er übernehme gerne Verantwortung und denke, Jüngere könne von ihren/seinen Erfahrungen profitieren)<sup>18</sup> weist eine hochsignifikant höhere Wahrscheinlichkeit auf Mehrfach-TalentExpertise auf.

So lässt sich schlussfolgern, dass sowohl die persönliche Einschätzung der Kompetenz und Leistung der eigenen Generation, als auch die Wahrnehmung eines positiven gesellschaftlichen Altersklimas eine Rolle spielen beim Vorhandensein von TalentExpertisen. Bei der Kompetenz scheint es so, dass vor allem die persönliche Überzeugung einer kompetenten Generation anzugehören mit Mehrfach-TalentExpertisen im Zusammenhang steht. Die Wahrnehmung, ob die breite Masse dieses Bild auch teilt, ist hingegen darüber hinaus weniger relevant. Weiter bestätigen unsere Ergebnisse den in der Literatur betonten Unterschied zwischen erlebter Wirksamkeit und Motivation und wahrgenommenen Widerständen (Kruse & Schmitt, 2005). Demnach kann eine Person sowohl den Wunsch haben, ihr Wissen und Können weiterzugeben, als auch auf Widerstände stossen, in dem sie z.B. den Eindruck vermittelt bekommt, nicht gebraucht zu werden. Diese Wahrnehmung kann dann unter Umständen den förderlichen Einfluss der Motivation und Wirksamkeit auf TalentExpertise neutralisieren.

### Vorbilder

Weiter interessiert uns die in der Forschung bisher kaum berücksichtigte Thematik der Vorbilder im Alter. Tatsächlich berichtet rund ein Drittel der Teilnehmenden (N=103), ein oder mehrere Vorbilder oder Idole zu haben. Aus unseren Analysen folgt, dass diese Personen

<sup>17</sup> Cronbach's Alpha der zwei Items .54

<sup>18</sup> Cronbach's Alpha der drei Items .70

auch diejenigen sind, welche häufiger über Mehrfach-TalentExpertise verfügen als Personen ohne Vorbilder.<sup>19</sup>

Befragt man die Personen mit Vorbild nach der Herkunft ihres Vorbilds oder ihrer Vorbilder (vgl. Abbildung 7), so zeigt sich, dass über die Hälfte ihre Vorbilder aus der Öffentlichkeit kennt. Auch der Freundes- oder Bekanntenkreis bietet vielen eine Quelle für Vorbilder. Rund ein Viertel der Personen mit Vorbild geben an, dieses aus der Familie zu kennen. Während letztere zahlenmässig eine eher kleine Gruppe darstellen, zeigen unsere Analysen, dass gerade Vorbilder aus dem Familienkreis mit dem Vorhandensein von Einfach-TalentExpertise ( $\exp(b)=7.61$ ,  $p=.04$ ) und tendenziell auch mit Mehrfach-TalentExpertisen ( $\exp(b)=5.81$ ,  $p=.06$ ) verknüpft sind. Weiter spielen auch Vorbilder in der Öffentlichkeit eine zentrale Rolle für Mehrfach-TalentExpertisen ( $\exp(b)=4.46$ ,  $p=.03$ ). Diese Ergebnisse deuten einerseits auf die Bedeutung von positiven Altersbildern – hier *Vor*-bildern – in den Medien, Politik, Kunst oder Wissenschaft hin, und betonen andererseits die Rolle der Familie als Inspiration und Orientierungshilfe im Alter.

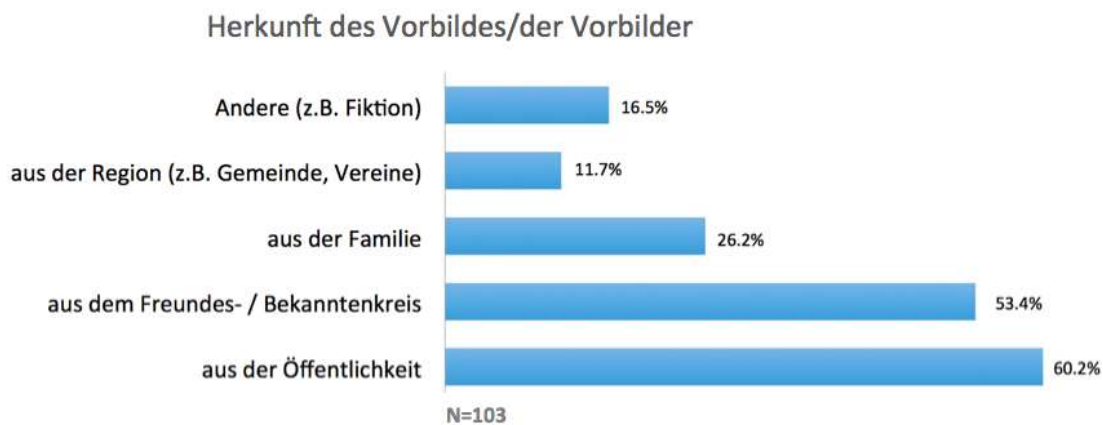


Abbildung 7: Herkunft des Vorbildes/der Vorbilder

Bezüglich der Funktion, welche diese Vorbilder für die Teilnehmenden einnehmen, entpuppt sich vor allem deren Rolle bei der Orientierung an den eigenen Werthaltungen als zentral (siehe Abbildung 8). Weiter dient ein Vorbild auch als persönlicher Ansporn und gibt Halt und Hoffnung. Schliesslich scheinen Vorbilder auch eine instruierende Rolle innezuhaben sowie konkrete Ziele vorzugeben. Insbesondere die Funktion des Halt- und Hoffnung Gebens weist einen Zusammenhang mit TalentExpertise auf. Wer durch sein Vorbild diese Art von Zuversicht gewinnt, hat einerseits eine höhere Wahrscheinlichkeit, eine Einfach-TalentExpertise ( $\exp(b)=5.20$ ,  $p=.03$ ) als auch tendenziell über Mehrfach-TalentExpertisen ( $\exp(b)=3.04$ ,  $p=.09$ ) zu verfügen.

<sup>19</sup> Diese Hypothese wurde sowohl für den ersten ( $\exp(b)=3.49$ ,  $p<.001$ ) als auch den zweiten ( $\exp(b)=2.14$ ,  $p=.02$ ) Erhebungszeitpunkt bestätigt.

## Rolle des Vorbildes/der Vorbilder



Abbildung 8: Rolle von Vorbildern im Alter

### Fazit zur Fragestellung 3: Berufliche & betriebliche Hintergründe, Einstellungsmuster, Altersstereotypen und Vorbilder

Fragestellung 3 beleuchtet die TalentExpertisen der Teilnehmenden aus einer beruflichen/betrieblichen und sozialpsychologischen Perspektive. Interessanterweise haben die meisten untersuchten Merkmale zum beruflichen Hintergrund keinen Einfluss auf das Vorhandensein von TalentExpertise. Demnach spielt es keine Rolle, wie lange man in der gleichen Branche gearbeitet hat, wie zufrieden man im und mit dem Beruf war und ob man eine berufliche Weiterbildung absolviert hat oder nicht. Auch keinen Einfluss hat die Erfahrung von Arbeitslosigkeit, ungeachtet ihrer Dauer. Ebenfalls hat die Intensität der Vorbereitung auf die Pensionierung (regulär oder vorzeitig) keinen Einfluss auf das Vorhandensein einer oder mehrerer TalentExpertisen. Allein die Einschätzung, wie Arbeitskolleginnen und -kollegen das berufliche Engagement der Befragten im Team beurteilen, hat einen positiven Einfluss auf das Vorhandensein einer oder mehrerer TalentExpertisen. Dazu gehören die Bezeichnungen Macher, Spezialist und Wegbereiter. Demgegenüber hat ein beruflicher Auslandsaufenthalt einen negativen Einfluss. Möglicherweise sind die dahinterstehenden ressourcenbindenden Anpassungsleistungen an eine fremde Kultur und Mentalität für diesen Zusammenhang verantwortlich. Über die eigentliche Forschungsfrage hinausgehend wurde zusätzlich ein Blick auf die Berufe der Personen mit einer TalentExpertise in einem bestimmten Bereich gerichtet. Und zumindest in der Tendenz zeigt sich, dass ein Zusammenhang zwischen Beruf und TalentExpertise zu bestehen scheint, nämlich dann, wenn eine inhaltliche Nähe der beiden Bereiche auszumachen ist.

Persönlichkeit und Einstellungsmuster sind mit der Entfaltung von TalentExpertise verknüpft. Insbesondere eine offene Persönlichkeit – charakterisiert durch Kreativität, Flexibilität, Toleranz und Neugier – steht in einem positiven Zusammenhang mit dem Vorhandensein von TalentExpertisen. Weiter kann auch Zielstrebigkeit und der Wille, sich voll und ganz für etwas einzusetzen und noch viel von seiner Zukunft zu erwarten in einen positiven Zusammenhang mit TalentExpertise gebracht werden. Darüber hinaus zeigt sich, dass, wer dem Alter gegenüber positiv eingestellt ist und an eine lebenslange Entwicklung glaubt, eher über eine Vielzahl von TalentExpertisen verfügt. Auch positive Altersstereotypen können mit TalentExpertise in Zusammenhang gebracht werden. Insbesondere scheint zentral, dass ältere Menschen sich selber und ihre Generation als kompetent und wirkungsvoll wahrnehmen. Weiter spielt es auch eine Rolle, ob man glaubt, die Babyboomer-Generation und ihre Leistungen würden in der Gesellschaft Anerkennung erfahren. Erlebte Widerstände wie etwa das Gefühl, nicht gebraucht zu werden, können dieser Entwicklung allerdings im Wege stehen. Schliesslich verfügender Teilnehmende mit einem Vorbild häufiger über Mehrfach-TalentExpertise. Insbesondere Vorbilder in der Familie, aber auch der Öffentlichkeit, welche Halt und Hoffnung geben unterstützen diese Entfaltung.



## 6.4 Forschungsfrage 4

**Welche Rolle spielen Gesundheit und zivilgesellschaftliches Engagement für die TalentExpertise-Profile? Welcher Einfluss hat die Zukunftsgestaltung (z.B. ein längerer Verbleib im Beruf oder die Neuausrichtung der Kompetenzen)?**

### 6.4.1 Der Einfluss von Gesundheit und dem Umfeld

#### *Wohlbefinden, körperliche Gesundheit und resultierende Einschränkungen*

Im Kapitel zum Forschungsstand zeigte sich, dass gute Gesundheit einen positiven Einfluss auf die lebenslange Entwicklung hat. Die vorliegenden Ergebnisse der zweiten Befragung können dies auch für den Zusammenhang zwischen TalentExpertise und Gesundheit bestätigen. Für Teilnehmende, die sich selbst als körperlich gesund einstufen (*Körperliche Gesundheit*), erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, über eine Mehrfach-TalentExpertise zu verfügen wie der untenstehenden Tabelle 14 zu entnehmen ist. Im engen Zusammenhang mit der Gesundheit steht das *Wohlbefinden*. Dabei zeigt sich, dass Personen, welche sich nach eigener Einschätzung im letzten Monat schwungvoll, glücklich und in der eigenen Haut wohl gefühlt haben<sup>20</sup>, eher Mehrfach-TalentExpertisen aufweisen. Dieses Ergebnis konnte für beide Messzeitpunkte bestätigt werden. Beurteilen die Befragten ihre *körperliche und psychische Leistungs- bzw. Belastbarkeit* im Vergleich zu Jüngeren, so zeigt sich, dass diejenigen, die sich körperlich weniger fit fühlen, eine geringere Wahrscheinlichkeit für eine Einfach- sowie Mehrfach-TalentExpertise aufweisen. Für Teilnehmende, die sich psychisch weniger belastbar als die Jüngeren fühlen, steigt erstaunlicherweise die Wahrscheinlichkeit, über eine TalentExpertise in einem spezifischen Bereich zu verfügen (vgl. Tabelle 14).

*Tabelle 14: Der Einfluss von Gesundheit und Wohlbefinden*

	Einfach-TalentExpertise		Mehrfach-TalentExpertise	
	Exp(b)	p	Exp(b)	p
Körperliche Gesundheit	1.24	.16	1.38	.04
Wohlbefinden	1.01	.95	2.00	.00
Im Vergleich zu Jüngeren...				
körperlich weniger leistungsfähig	.79	.04	.71	.00
psychisch weniger belastbar	1.41	.02	1.18	.30
Einschränkungen im Alltag aufgrund...				
körperlichem Gesundheitszustand	.90	.37	.76	.03
psychischer Probleme	1.83	.02	1.75	.03

Univariate multinominale logistische Regressionsanalysen, kontrolliert für Begabung und soziodemographischem Hintergrund. Erhebungsjahr: 2014. Referenzgruppe: Keine TalentExpertise, Nagelkerkes R<sup>2</sup>: .12 bis 15.  
Exp(b)>1 positiver Einfluss, Exp(b)<1 negativer Einfluss. p<.05 signifikant. p<.10 tendenziell signifikant.

Interessant ist auch die Frage nach den *Einschränkungen im Alltag* aufgrund des Gesundheitszustandes. Unsere Befunde weisen nach, dass Teilnehmende, die sich durch eine körperliche Erkrankung oder Verletzung in ihren alltäglichen Tätigkeiten eingeschränkt fühlen, eine geringere Wahrscheinlichkeit haben, über Mehrfach-TalentExpertise zu verfügen. Für Einschränkungen aufgrund der Psyche lässt sich wiederum ein positiver Zusammenhang mit Einfach- oder Mehrfach-TalentExpertisen herstellen.

Diese Ergebnisse bestätigen den positiven Zusammenhang zwischen körperlicher Gesundheit und der positiven Entwicklung im Alter. Die Tatsache, dass sowohl psychische Einschrän-

<sup>20</sup> Cronbach's Alpha der drei Items .77

kungen als auch eine geringere psychische Belastbarkeit im Vergleich zu Jüngeren positiv mit TalentExpertisen verknüpft sind, könnte einerseits auf die aus der Lebensspannenforschung bekannten ressourcen-mobilisierenden Effekte von Belastung hindeuten. Andererseits ist anzunehmen, dass TalentExpertisen – wenn langjährig gepflegt – auch zu einer Sensibilisierung und verstärkten Wahrnehmung der vermehrten Verluste im Alter führen können.

### **Umfeld**

Betrachtet man das soziale Umfeld und die darin vorhandenen Beziehungen wie in Tabelle 15 dargestellt, so wirkt sich interessanterweise nur ein *belastetes Umfeld* (d.h., Menschen im nahen Umfeld in belastenden Lebenssituationen) positiv auf die TalentExpertise der eigenen Person aus. Ob jemand eine hohe *Zufriedenheit mit seinen Familienbeziehungen* oder *Freundschaften* hat, hat keinen Einfluss. Dieses Ergebnis deutet darauf hin, dass sich Personen von einem belasteten Umfeld bei der Ausübung von TalentExpertisen nicht einschränken lassen, oder sich möglicherweise gerade dadurch in einem Bereich intensiv engagieren.

*Tabelle 15: Der Einfluss vom sozialen Umfeld*

	<b>Einfach-TalentExpertise</b>		<b>Mehrfach-TalentExpertise</b>	
	Exp(b)	p	Exp(b)	p
Belastetes Umfeld	1.34	.02	1.55	.00
Zufriedenheit mit Familienbeziehungen	1.02	.91	1.12	.59
Zufriedenheit mit Freundschaften	.82	.31	1.17	.48
Nagelkerkes R <sup>2</sup>	.16			

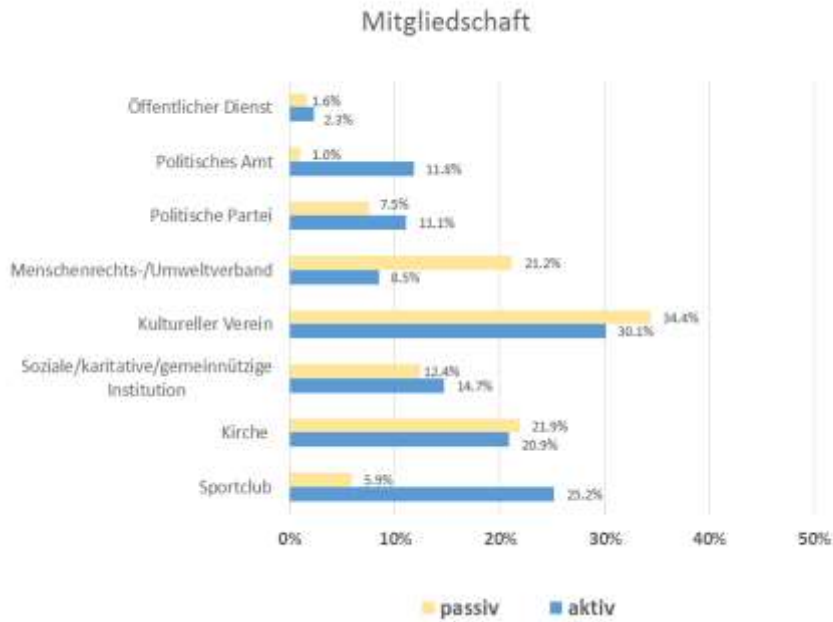
Multivariate Multinominale Regressionsanalysen, kontrolliert für Begabung und soziodemographischem Hintergrund. Erhebungsjahr: 2014. Referenzgruppe: Keine TalentExpertise.

Exp(b)>1 positiver Einfluss, Exp(b)<1 negativer Einfluss. p<.05 signifikant. p<.10 tendenziell signifikant.

## **6.4.2 Der Einfluss von zivilgesellschaftlichem Engagement**

### ***Mitgliedschaft in Vereinen und Organisationen***

Wie aus Abbildung 9 ersichtlich wird, zeichnet sich die vorliegende Stichprobe durch eine hohe Anzahl an aktiven Mitgliedschaften aus. Unterschieden wird dabei zwischen Sportclub, Kirche, sozialer/karitativer/gemeinnütziger Institution, kulturellem Verein, Menschenrechts-/Umweltverband, politische Partei, politischem Amt und öffentlichem Dienst. Über zwei Drittel (67.6%, N=207) der Befragten sind in mindestens einer Organisation oder einem Verband aktives Mitglied; d.h. sie nehmen an Veranstaltungen teil oder leisten freiwillige Arbeit. Zudem zeigt sich auch, dass die passive Beteiligung an einer Organisation, Personen, welche den Mitgliederbeitrag zahlen, nicht zu unterschätzen ist (vgl. Abbildung 9).



Anmerkung: Erhebung 2014

Abbildung 9: Aktive und passive Mitgliedschaften

Wirft man einen Blick auf die Mitgliedschaft, so steigt die Chance für das Aufweisen von TalentExpertise nicht durch die alleinige Tatsache, Mitglied in einer Organisation oder Verein zu sein. Es kommt darauf an, in welcher Institution man aktives oder passives Mitglied ist oder spendet. Wie der Tabelle 16 zu entnehmen ist, erweist sich vor allem die Mitgliedschaft in der *Kirche*, einer *sozial/karitativ/gemeinnützig-ausgerichteten Institution* (z.B. rotes Kreuz), einer *Menschenrechts-/Umweltorganisation* (z.B. Greenpeace) oder in einem *öffentlichen Dienst* (z.B. Feuerwehr) als förderlich für das Auftreten von Mehrfach-TalentExpertise. Dieses Ergebnis legt nahe, dass solche Mitgliedschaften eine Möglichkeit für die Entfaltung in einem oder mehreren TalentExpertise Bereichen bieten.

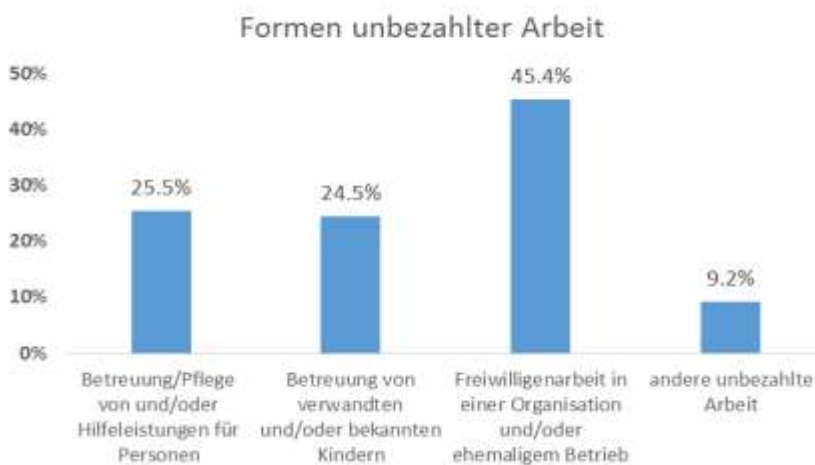
Tabelle 16: Der Einfluss von Mitgliedschaften

	Einfach-TalentExpertise		Mehrfach-TalentExpertise	
	Exp(b)	p	Exp(b)	p
Öffentlicher Dienst	1.21	.77	3.24	.05
Politisches Amt	.78	.64	1.19	.74
Politische Partei	.80	.57	.57	.19
Menschenrechts-/Umweltverband	1.23	.56	2.07	.04
Kulturverein	.93	.85	.84	.66
Sozial/karitativ/gemeinnützige Institution	2.00	<.10	1.55	.31
Kirche	1.22	.58	2.56	.01
Sportclub	.79	.49	1.09	.80
Nagelkerkes R <sup>2</sup>	.22			

Multivariate logistische multinominale Regressionsanalysen, kontrolliert für Begabung und soziodemographischem Hintergrund.  
Erhebungsjahr: 2014. Referenzgruppe: Keine TalentExpertise.  
Exp(b)>1 positiver Einfluss, Exp(b)<1 negativer Einfluss. p<.05 signifikant. p<.10 tendenziell signifikant.

### Unbezahlte Arbeit

Zu zivilgesellschaftlichem Engagement wird neben verschiedenen Mitgliedschaften auch die unbezahlte Arbeit gezählt. In Abbildung 10 (Mehrfachantworten möglich) wird deutlich, dass fast die Hälfte (45.5%) aller Befragten angibt, unbezahlte Arbeit in einer/einem Institution, Verein, Organisation oder im ehemaligen Betrieb (d.h., institutionelle Freiwilligenarbeit) zu leisten. Eine ähnlich hohe Anzahl der Teilnehmenden engagiert sich in verschiedensten betreuenden Tätigkeiten. Zum einen gilt ihr Engagement der Pflege von und Hilfeleistungen für Personen sowohl im eigenen als auch ausserhalb des eigenen Haushalts (25.5%). Zum anderen berichtet fast ein Viertel der Befragten, verwandte oder bekannte Kinder zu betreuen. Bezüglich der Formen unbezahlter Arbeit bestehen Geschlechterunterschiede: Während Frauen überproportional angeben, in der Betreuung/Pflege tätig zu sein und auch häufiger Kinder betreuen, berichten Männer tendenziell häufiger von Freiwilligenarbeit in Organisationen oder Betrieben.<sup>21</sup>



Anmerkung: Erhebung 2014

Abbildung 10: Unbezahlte Arbeit

Die Anzahl der Befragten, welche eine unbezahlte Arbeit unabhängig der Form leisten, ist mit 73.9% (N=226) ähnlich gross wie bei den aktiven Mitgliedschaften. Ein Zusammenhang zwischen unbezahlter Arbeit allgemein und Einfach- oder Mehrfach-TalentExpertisen kann nicht bestätigt werden. Bei der Betrachtung der spezifischen TalentExpertise-Bereiche stellt sich heraus, dass unbezahlte Arbeit nur mit sozialen ( $\exp(b)=1.87$ ,  $p=.09$ ) und spirituellen ( $\exp(b)=3.19$ ,  $p=.04$ ) TalentExpertisen in einem (tendenziell) positiven Zusammenhang stehen.

<sup>21</sup> Betreuung/Pflege:  $\chi^2(1, N=306)=5.86$ ,  $p=.02$ ; Kinderbetreuung  $\chi^2(1, N=306)=6.95$ ,  $p=.01$ ; Freiwilligenarbeit in Organisation/Betrieb  $\chi^2(1, N=306)=3.54$ ,  $p=.06$ .

### 6.4.3 Zukunftsgestaltung und Weitergabe von Wissen und Können

#### *Neuausrichtung des Alltags nach der Pensionierung*

Talent Scout<sup>60+</sup> interessiert sich weiter für die bevorzugte Zukunftsgestaltung der Teilnehmenden und den Zusammenhang dieser Präferenzen mit TalentExpertisen. Dabei unterscheiden wir in Anlehnung an Höpflinger (2009) die Modelle bisherige berufliche und ausserberufliche Tätigkeiten weiterzuführen (*Weitermachen*), sich von Verpflichtungen zu lösen und nach Lust und Laune Aktivitäten nachzugehen (*Befreiung*), während der Berufs- oder Familienzeit nicht Verwirklichtes nachzuholen (*Nachholen*) oder neue Ideen umzusetzen und Engagements einzugehen (*Engagement*). Wie in Abbildung 11 deutlich wird, wählen die meisten das Modell der Befreiung. Die zweitgrösste Gruppe bevorzugt das Modell des Engagements. Die Verteilung verändert sich etwas zum zweiten Erhebungszeitpunkt.<sup>22</sup> So wählen 4.4% weniger das Modell des Engagements und 2.7% weniger das Modell des Weitermachens als noch im Vorjahr. Das Modell der Befreiung wird dafür von 5.2% häufiger gewählt, das Modell des Nachholens um 2.9% häufiger. Dies entspricht auch der Forschung, die davon ausgeht, dass oftmals nach der Pensionierung weniger Pläne verwirklicht werden als noch vor der Pensionierung geschmiedet, resp. eine Verschiebung der Prioritäten auch eine Neuorientierung in der Gestaltung der nachberuflichen Phase mit sich bringt.

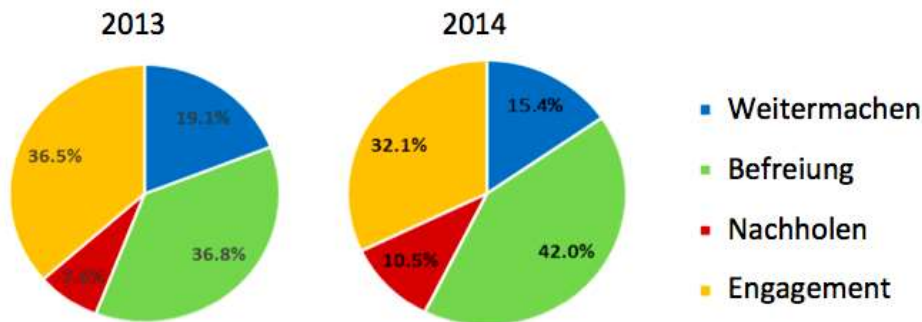


Abbildung 11: Wahl der Zukunftsgestaltung für beide Erhebungszeitpunkte

Betrachtet man die beiden Erhebungszeitpunkte separat für die Geschlechter, so ist vor allem bei den Männern eine Verschiebung vom Wunsch nach Weitermachen zum Modell der Befreiung zu beobachten.<sup>23</sup> Während zum ersten Erhebungszeitpunkt noch 19.4% der Männer das Modell des Weitermachens wählten, sind es zum zweiten Erhebungszeitpunkt nur noch 10.4%. Der Anteil Männer, der den Wunsch nach Befreiung äussert, steigt indes von 38.8% auf 50% zum zweiten Erhebungszeitpunkt. Frauen wählen zu beiden Zeitpunkten zu je über einem Drittel am häufigsten das Modell des Engagements sowie das Modell der Befreiung. Tendenziell steigt bei Frauen das Interesse am Modell des Nachholens (von 5.2% auf 9.3%), diese Verschiebung erreicht jedoch nicht statistische Signifikanz ( $p=.14$ ).

Auch beim Zusammenhang zwischen den Gestaltungsmodellen und TalentExpertisen zeigen sich geschlechterspezifische Unterschiede. Wie aus Tabelle 17 hervorgeht, weisen bei Frauen verglichen mit dem Modell der Befreiung alle drei Modelle, d.h. Weitermachen, Nachholen oder Engagement einen positiven Zusammenhang mit Einfach- und mit Mehrfach-TalentExpertise auf. Bei Männern lässt sich hingegen kein Zusammenhang zwischen der Wahl des Gestaltungsmodells und dem Vorhandensein von TalentExpertise feststellen.

<sup>22</sup> McNemar-Test,  $p=.05$ .

<sup>23</sup> Für das Modell Befreiung McNemar-Test,  $p=.04$ , für das Modell Weitermachen McNemar-Test,  $p=.03$

Tabelle 17: Der Einfluss der Wahl der Zukunftsgestaltung für Frauen

	Einfach-TalentExpertise		Mehrfach-TalentExpertise	
	Exp(b)	p	Exp(b)	p
Referenzgruppe: Modell Befreiung				
Modell des Weitermachens	3.98	.03	3.90	.03
Modell des Nachholens	5.92	.05	7.53	.03
Modell des nachberuflichen Engagements	3.73	.01	5.08	.002
Nagelkerkes R <sup>2</sup>	.23			

Basierend auf der Gruppe von Frauen (N=170). Multivariate Multinominale Regressionsanalysen, kontrolliert für Begabung und soziodemographischem Hintergrund. Erhebungsjahr: 2014. Referenzgruppe: Keine TalentExpertise.

Exp(b)>1 positiver Einfluss, Exp(b)<1 negativer Einfluss. p<.05 signifikant. p<.10 tendenziell signifikant.

Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Planung der Zukunftsgestaltung einen dynamischen Prozess darstellt, der sich in der Periode rund um die Pensionierung und über eine relative kurze Zeitspanne wie einem Jahr verändern kann. Die Tatsache, dass bei Männern das Interesse am Modell der Befreiung zunimmt, muss allerdings nicht unbedingt mit dem Verlust von TalentExpertise zusammen fallen. Da bei Männern zwischen der Wahl der Zukunftsgestaltung und TalentExpertisen kein Zusammenhang festgestellt werden kann, kann davon ausgegangen werden, dass es Männern auf unterschiedliche Weise gelingt, ihre TalentExpertisen zu pflegen. Bei Frauen zeigt sich allerdings, dass der Wunsch, so weiterzumachen wie bisher, das Nachholen von z.B. während der Familienzeit „Verpasstem“ oder das nachberufliche Engagement, eine Möglichkeit bieten, TalentExpertisen nachzugehen. Statt jedoch das Gestaltungsmodell der Befreiung bei Frauen als Hindernis für die Entfaltung von TalentExpertise anzusehen, gilt es zu beachten, dass vielleicht gerade Ressourcen-bindende Umstände wie etwa eine verlängerte Familienzeit durch die Betreuung von Grosskindern oder die Pflege von Familienangehörigen, diesen Wunsch nach Befreiung erst bedingen.

### **Weitergabe von Wissen und Können**

Weiter interessiert uns, auf welche Art und Weise die Teilnehmenden das durch ihre TalentExpertisen erfasste Wissen und Können an andere weitergegeben. Abbildung 12 fasst die verschiedenen Varianten zusammen. Am häufigsten wird TalentExpertise bei spontanen Gelegenheiten im Alltag weitergegeben (81.0%). Über die Hälfte engagiert sich als Mentor oder Mentorin in der Begleitung oder Betreuung von Einzelpersonen (54.9%). Etwas mehr als ein Drittel lässt andere bei/durch Veranstaltungen wie Vorträgen, Konzerten oder Ausstellungen an ihrem Wissen und Können teilhaben (36.6%). Etwas weniger geben ihr Wissen und Können in einer institutionalisierten Form, etwa durch Kurse oder Unterricht weiter (29.7%).

## Formen der Weitergabe von Wissen und Können



Abbildung 12: Formen der Weitergabe von Wissen und Können

Gefragt nach den Bedingungen, die erfüllt sein müssen, damit die Teilnehmenden ihr Wissen und Können weitergeben möchten, gibt über die Hälfte an, sie würde gerne persönlich angefragt werden (51.3%, vgl. Abbildung 13). Weiter werden auch die Deckung der Spesen (39.9%) sowie die mündliche Wertschätzung (36.9%) als zentrale Bedingungen für die Weitergabe von Wissen und Können genannt. Knapp ein Viertel (22.9%) der Teilnehmenden möchte gerne Infrastruktur zur Verfügung gestellt bekommen. Etwas mehr als ein Fünftel wünscht sich ein Honorar (21.6%), während etwa gleich viele ein symbolisches Dankeschön begrüßen (21.2%).

## Bedingungen für die Weitergabe von Wissen und Können

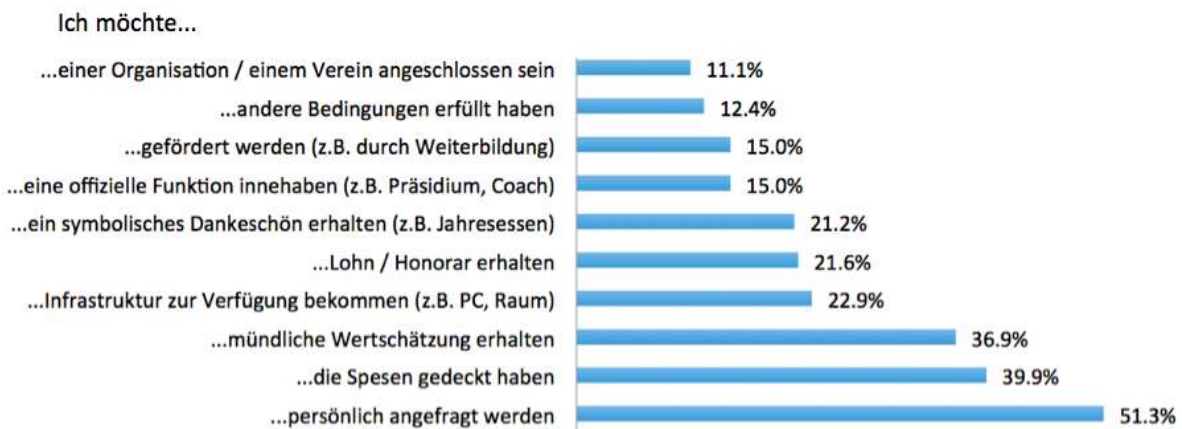


Abbildung 13: Bedingungen für die Weitergabe von Wissen und Können

## Nutzung von Wissen und Können der Generation Babyboomer

Am Schluss der zweiten Befragung wurden die Teilnehmenden (d.h. die Gesamtstichprobe, N=424) offen danach gefragt, ob ihrer Meinung nach das Wissen und Können der Babyboomer Generation von der Gesellschaft ausreichend genutzt wird. Die Auswertung ergab, dass die Mehrheit (60.9%) nicht das Gefühl hat, dass das Wissen und Können ausreichend genutzt wird. Ein kleiner Teil bejaht diese Frage vollständig (11.0%) oder teilweise (18.1%), während weitere 10% sich enthalten.

Für das kaum genutzte Potenzial bringen die Teilnehmenden in erster Linie wirtschaftliche und sozialpolitische Gründe an, wie etwa ein Mangel an Stellen für Ältere, häufige Zwangs-/Frühpensionierungen, ein zu abrupter Übergang vom Erwerbsleben in die Pensionierung, sowie erhebliche administrative und finanzielle Hürden für Arbeitgeber, welche ältere Perso-

nen beschäftigen möchten. Weiter werden auch gesellschaftliche Entwicklungen mit dem nicht genutzten Potenzial in Verbindung gebracht, wie eine Verschiebung der Werte hin zu Schnelllebigkeit und Konsumdenken, welche wenig Platz böten für das Expertisewissen und die Lebenserfahrung älterer Generationen. Gleichzeitig werden auch die Qualitäten von jüngeren Arbeitnehmenden (z.B. Flexibilität, Dynamik, Innovation) betont und nicht selten die eigene Generation in einem kritischen Licht betrachtet, in dem etwa auf fehlende Offenheit oder höhere Ansprüche und weniger Flexibilität hingewiesen wird.

### ***Vorschläge der Befragten zur Nutzung von Wissen und Können ihrer Generation***

Gefragt nach den Vorschlägen der Teilnehmenden, wie das vorhandene Wissen und Können der eigenen Generation besser genutzt werden könnte, werden erneut in erster Linie Wirtschaft und Politik angesprochen (72.6%). Genannt werden Vorschläge zu flexiblen Pensionierungsmodellen, finanzielle, administrative und rechtliche Unterstützung an Arbeitgeber für eine verbesserte Situation bei der Anstellung älterer Mitarbeitenden, sowie Modelle des Rollenwechsels für ältere Personen, etwa in beratenden Funktionen und bei der Ausbildung Jüngerer. Weiter wird die Wichtigkeit von Weiterbildung von Älteren in Betrieben und Organisationen betont sowie deren Einbezug in die Meinungsbildung und politische Mitsprache.

Rund ein Drittel wendet sich mit ihren Vorschlägen an Gemeinden, Kantone oder Vereine (33.9%). Dabei wird insbesondere der Wunsch geäussert, Angebote zum Einbringen von Wissen und Können zu kreieren, wobei dem Aspekt der Vernetzung eine besondere Bedeutung beigemessen wird, z.B. durch Plattformen, Beratungsstellen, Kompetenz-Pools, Jobbörsen etc. Diese sollen ältere Personen mit Firmen, Vereinen, Schulen, Einzelpersonen etc. vernetzen. Weiter werden Vorschläge zu möglichen Anreizen gemacht, wie dies in einzelnen Gemeinden oder Kantonen mittels *Zeitguthabe*-Modellen (erbrachte Unterstützungsleistungen werden auf einem Zeitkonto „gutgeschrieben“ und können zu einem späteren Zeitpunkt für die eigene Betreuung „eingelöst“ werden) bereits umgesetzt wird. Auch das Ausbauen von angepassten Wohnformen durch generationsübergreifende oder altersfreundliche Einrichtungen und Unterstützungsstrukturen wie Nachbarschaftshilfe werden vorgeschlagen.

Vorschläge an die Gesellschaft und die Medien werden von einem knappen Drittel angeführt (31.3%). Dabei steht die vermehrte Bewusstwerdung und Wertschätzung der erbrachten Leistungen (z.B. Freiwilligenarbeit, Kinderbetreuung) sowie der vorhandenen Kompetenzen und des Erfahrungswissens im Vordergrund. Es wird ein Wertewandel hin zu mehr Gelassenheit und Sozialkompetenz gewünscht. Von den Medien wird mittels neuer Altersbilder ein Imagewandel erhofft, wodurch Stereotypisierungen und die damit verbundene Bevormundung abgebaut und der generationsübergreifende Dialog gefördert werden sollen.

Schliesslich richten einige Teilnehmende ihre Vorschläge an die eigene Generation (8.4%). Sie appellieren unter anderem an deren Eigenverantwortung und Initiative oder erhoffen sich von derselben mehr Toleranz im Dialog mit nachfolgenden Generationen.



#### **Fazit zur Fragestellung 4: Gesundheit, Umfeld, zivilgesellschaftliches Engagement, Zukunftsgestaltung und Weitergabe von Wissen und Können**

*Die vierte Forschungsfrage widmet sich der Gesundheit, dem Umfeld, dem zivilgesellschaftlichen Engagement, der Zukunftsgestaltung sowie der Weitergabe von Wissen und Können. Es stellt sich heraus, dass Wohlbefinden und körperliche Gesundheit, sowie Leistungsfähigkeit Hand in Hand gehen mit TalentExpertisen. Jedoch auch ein belastetes Umfeld und verminderte psychische Belastbarkeit können mit dem Auftreten von TalentExpertisen in Verbindung gebracht werden. Dies entspricht auch Befunden aus der Lebensspannenforschung; als herausfordernd wahrgenommene Umstände können einen Entwicklungsprozess in Gang setzen, indem Adaptionsprozesse auf die neue Situation abgestimmt werden müssen.*

*Für das zivilgesellschaftliche Engagement gilt folgendes: Mitgliedschaften in Kirche, sozial/karitativ/gemeinnützige Institutionen, Menschenrechts- und Umweltverbänden und auch im öffentlichen Dienst weisen einen positiven Zusammenhang mit TalentExpertisen auf. Dagegen konnte für die unbezahlte Arbeit (z.B. Betreuung und Pflege) kein eindeutiger Zusammenhang mit Einfach- oder Mehrfach-TalentExpertise hergestellt werden.*

*Für die Gestaltung nach der Pensionierung kann festgehalten werden, dass sich Männer und Frauen unterscheiden, einerseits im wachsenden Wunsch der Männer, den neuen Lebensabschnitt einfach zu geniessen und sich von Verpflichtungen zu lösen, und andererseits in dessen Zusammenhang mit TalentExpertise. Während bei Frauen das Modell der Befreiung auch sehr häufig gewählt wird, in etwa in gleichem Ausmass wie das nachberufliche Engagement, steht bei Frauen der Wunsch des Weitermachens, des nachberuflichen Engagements oder des Nachholens im Vergleich zum Wunsch nach Befreiung in einem förderlichen Zusammenhang mit TalentExpertisen. Da dieser Zusammenhang für Männer nicht besteht, kann davon ausgegangen werden, dass es Männern mit verschiedenen Modellen der Zukunftsgestaltung, auch mit dem Wunsch nach Befreiung, gelingt, ihre TalentExpertisen zu pflegen.*

*Betrachtet man die tatsächliche Weitergabe von Wissen und Können der Befragten, so zeigt sich, dass diese in vielen Fällen bei alltäglichen Gelegenheiten spontan stattfindet. Auch die längerfristige Beratung oder Begleitung von Einzelpersonen ist häufig. Schliesslich werden auch organisierte oder institutionalisierte Kanäle der Weitergabe genutzt, in dem etwa Veranstaltungen organisiert oder Kurse gegeben werden. Dem gegenüber steht der Eindruck, dass aktuell noch viel Potenzial der Babyboomer Generation unausgeschöpft bleibt. Um selber ihr Wissen und Können weiterzugeben, wünscht sich über die Hälfte der Teilnehmenden persönlich angefragt zu werden, aber auch Spesendeckung und mündliche Wertschätzung sind ein grosses Anliegen. Die Vorschläge für eine bessere Nutzung des Potenzials der gesamten Generation reichen von sozialpolitischen und betrieblichen Aspekten zu stärkerer Vernetzung durch Angebotskoordinierung und -bekanntmachung bis zu einem Wandel des Altersbildes und verstärkter Initiative und Offenheit von Seiten der eigenen Generation.*

## 7. KONSEQUENZEN UND EMPFEHLUNGEN

Die Studie Talent Scout<sup>60+</sup> verfolgte zwei Hauptziele. Aus wissenschaftlicher Perspektive sollte mit der Beantwortung der vier Forschungsfragen die Begabungs- und Talentforschung um den Bereich des späteren Erwachsenenalters ergänzt werden. Dazu gehört auch ein besseres theoretisches Verständnis des Zusammenhangs zwischen TalentExpertisen und den Lebenswelten der Studienteilnehmenden, deren Einstellungsmuster sowie auf die beruflichen und betrieblichen Hintergründe. Das zweite Hauptziel der Studie widmet sich dem Aufzeigen von Möglichkeiten der Förderung dieses Potenzials durch die Erkennung und Anerkennung von TalentExpertise im dritten Alter sowie durch eine Stärkung der Einflussfaktoren auf verschiedenen Ebenen.

Die zentralen Zusammenhänge und Konsequenzen der Studie Talent Scout<sup>60+</sup> sind in der Abbildung Z zusammengefasst. Die Ergebnisse werden zu sieben Schwerpunkten gebündelt. Daraus abgeleitet werden Empfehlungen formuliert, die sich an Akteure aus den folgenden drei Ebenen richten:

Makro-Ebene:	Gesellschaft, Wirtschaft, Politik
Meso-Ebene:	Organisationen, Unternehmen, Gemeinden, Vereine
Mikro-Ebene:	Individuum und sein Kontext

Eine gelungene Förderung von TalentExpertise auf allen drei Ebenen kann nicht nur persönliche Entwicklung und Entfaltung begünstigen, sondern einen gesellschaftspolitischen Beitrag zu den demographischen Herausforderungen, zu einer erschwinglicheren Gesundheitsversorgung und einer längeren und flexibleren Arbeitsintegration leisten.

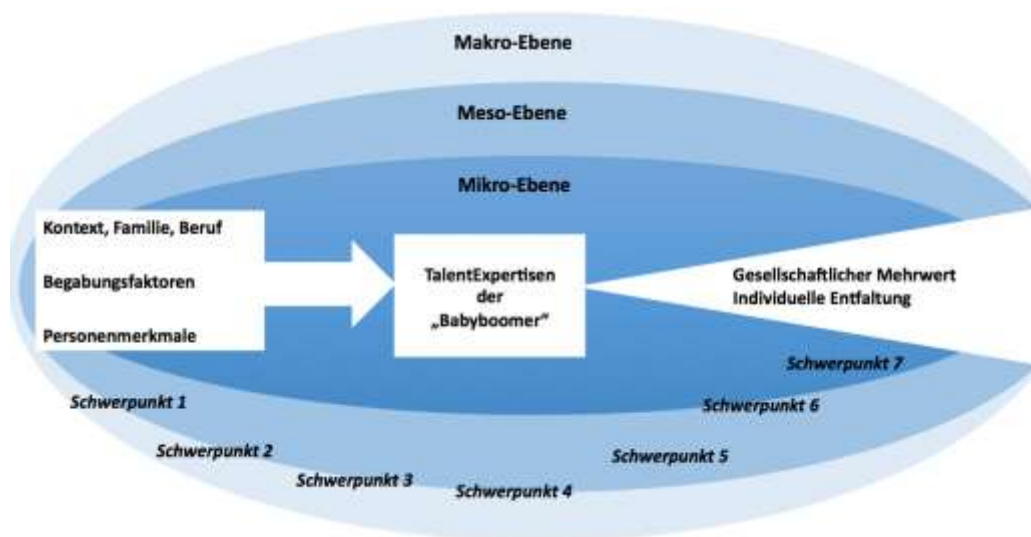


Abbildung 14: Zusammenführung von Einflussfaktoren und Konsequenzen von TalentExpertisen

### Schwerpunkt 1: Eine Alterskultur des Potenzials und der Innovation schaffen (Makroebene)

Unsere Studie macht deutlich, dass TalentExpertise bei älteren Menschen, die auf dem Weg in die Pensionierung sind, in beträchtlichem Ausmass und in vielfältiger Art und Weise vorhanden sind. Solche Erkenntnisse sind in Gesellschaft und Politik jedoch noch kaum angekommen, und es besteht ihnen gegenüber eine deutliche Reserviertheit. Es ist deshalb verständlich, dass bei Älteren TalentExpertisen gar nicht *erwartet* werden, weshalb sie auch nicht wahrgenommen, wertgeschätzt, genutzt und gefördert werden. Solange das Alter mehrheitlich als problematisch verstanden wird, können brach liegende Ressourcen gar nicht zur Geltung kommen. Es erstaunt somit nicht, dass ein beträchtlicher Teil unserer Studienteilnehmerinnen und -teilnehmer ihr Potenzial nicht ausschöpft. Viele von

ihnen sind unterfordert. Unsere Gesellschaft braucht deshalb eine „Alterskultur des Potenzials und der Innovation“.

### **Empfehlungen**

Eine „Alterskultur des Potenzials und der Innovation“ sollte sich auf die drei wichtigsten Motivations-systeme – die Entdeckung, Förderung und Nutzung von Potenzialen und TalentExpertise – ausrichten und zwar in individueller, beruflich-betrieblicher und zivilgesellschaftlicher Hinsicht.

- **Individuelle Perspektive:** Diese Perspektive betont die freie Selbstverwirklichung des älteren Menschen und die Schaffung guter Möglichkeiten zur Verfolgung persönlicher Ziele. Dahinter steht das Modell der individuellen Weiterentwicklung unter Aspekten der Gesundheitsförderung, der Erhaltung der Leistungsfähigkeit und des psychischen und physischen Wohlergehens.
- **Beruflich-betriebliche Perspektive:** In dieser Perspektive stehen die Problematik des Ökonomischen und damit wirtschaftliche Gesichtspunkte im Vordergrund. Die Gesellschaft sowie Unternehmen und Politik sollten mit bestimmten Rahmenbedingungen zu einer Alterskultur des Potenzials und der Innovation beitragen, damit Ältere effektiv und adressatengerecht der Berufswelt erhalten bleiben können.
- **Zivilgesellschaftliche Perspektive:** Ziel dieser Perspektive ist es, Rahmenbedingungen zu schaffen, um Potenziale, welche zivilgesellschaftliches Engagement ermöglichen, vertärken und vertiefen, systematisch zu nutzen.

### **Schwerpunkt 2: Realistische Altersleitbilder entwickeln (Meso-Ebene)**

Zu einer Alterskultur des Potenzials und der Innovation gehören auch gelingende Altersleitbilder. Sie sollten partizipativ und im intergenerativen Diskurs entstehen und der Heterogenität der vorhandenen gleichwertigen Lebensstile Rechnung tragen. Eine Anerkennung der individuellen Vielfalt von Biografien trägt dazu bei, eine Balance zu finden zwischen der Überwindung von defizitorientierten Altersbildern und überambitionierten und fordernden Modellen der „erfolgreichen Alten“.

Ausgehend von bestehender Forschung zum erfolgreichen Altern und unseren Ergebnissen können Altersbilder, welche die Potenziale Älterer anerkennen und fördern, die Entfaltung von TalentExpertisen begünstigen, welche wiederum in einem engen Zusammenhang mit dem Wohlbefinden und der Gesundheit Älterer steht. Es ist davon auszugehen, dass Entfaltung und Gesundheit sich wechselwirkend begünstigen, in dem Personen in guter Gesundheit eher ihren TalentExpertisen nachgehen, und dadurch wiederum vom Erhalt ihrer Fähigkeiten und der Entwicklung neuer Fähigkeiten profitieren. Dies wirkt sich längerfristig nicht nur positiv auf die Befindlichkeit der Personen, sondern auch auf die öffentliche Gesundheit und damit auf eine tragfähige Gesellschaft aus.

### **Empfehlungen**

Als Ausdruck dieser neuen Perspektive bietet sich die Überarbeitung von Altersleitbildern auf der Makro- und Meso-Ebene an. Dabei sollen die verschiedenen Phasen des Älterwerdens berücksichtigt werden und nicht nur jene des Vierten Alters, sondern auch die Potenziale und Bedürfnisse der Gruppe der Personen ab sechzig Jahren sichtbar gemacht werden. Es gilt, der ganzen Spannweite individueller Wünsche von weiterer Erwerbstätigkeit, zivilgesellschaftlicher Partizipation aber auch dem Bedürfnis nach Befreiung und Musse Rechnung zu tragen. Transportieren Kantone, Gemeinden und Organisationen ein neues Bild des Alter und Alterns in die Gesellschaft, wird es besser gelingen, ein einseitiges (negatives) Altersbild zu überwinden, die individuellen Lebensstile von älteren Menschen zu akzeptieren und diese Diversität zu begrüssen. Dabei sind Individuen aller Altersgruppen angesprochen, diese neuen Altersbilder in den intergenerativen Dialog und den alltäglichen Umgang miteinander einfließen zu lassen.

Die Kundenwerbung im Allgemeinen, aber auch die Werbung wie sie von Organisationen und Vereinen betrieben wird, trägt durch die Auswahl der Bilder in den Veröffentlichungen/Medien dazu bei, Altersleitbild in der Gesellschaft zu verankern. Diese Akteure sollten darauf sensibilisiert werden, das Potenzial *und* die Diversität der Babyboomer als Zielgruppe aufzuzeigen.

### **Schwerpunkt 3: Systematische und vernetzte Angebote zur Nutzung von TalentExpertise schaffen (Meso-Ebene)**

Unsere Ergebnisse weisen darauf hin, dass das Wissen und Können der Studienteilnehmer und Studienteilnehmerinnen durch verschiedene Kanäle an die Gesellschaft weitergegeben wird, sei es in alltäglichen Situationen, weiterer Erwerbstätigkeit, unbezahlter Arbeit, Veranstaltungen oder Kursen. Im Allgemeinen besteht aber Konsens, dass ein grosser Teil des vorhandenen Wissens und Könnens der „Generation Babyboomer“ bisher noch ungenutzt bleibt. Um dem entgegen zu wirken, sind weniger zusätzlichen Angebote im Sinne einer „Such- und Hol-Struktur“, sondern viel stärker zielgruppenbezogen neue „Geh- und Bring-Strukturen“ zu etablieren, die es ihnen ermöglichen, ihre TalentExpertise auf Anfrage einzubringen, dabei Wertschätzung zu erfahren und für andere nutzbar zu machen. Der Status Quo, wie eine Teilhabe an den bestehenden TalentExpertisen für Interessierte zugänglich gemacht werden kann, erscheint heute noch als zu diffus.

#### ***Empfehlungen***

Da es aktuell offenbar an einer strukturierten Übersicht der bestehenden Angebote, den vorhandenen Zugangsmöglichkeiten und verwendeten Kommunikationskanälen fehlt, kann eine laufend aktualisierte *Landkarte* der bestehenden Möglichkeiten für Ältere Abhilfe schaffen, wie ihr Wissen und Können weitergeben können. Dabei soll eine solche Landkarte die Möglichkeit zur Vernetzung mit Gleichgesinnten oder Nachfragern bieten (Betriebe, Start-up Unternehmen, Organisationen, Vereine etc.). Dabei gilt es zu beachten, dass die Vernetzung zwischen Privatinitianten, kleineren Unternehmen oder Organisationen und Gemeinden auf höherer Ebene auch finanziell unterstützt werden müsste: Bestehende Angebote wie Kompetenz-Pools sollten gestärkt und in neue Plattformen eingebunden werden. Übergeordnete Verbände könnten die überregionale Koordination und den Unterhalt eines solchen Netzwerks übernehmen.

### **Schwerpunkt 4: Betriebliche Alterskulturen schaffen (Meso-Ebene)**

Ein Ergebnis unserer Studie ist erstens der Wunsch nach mehr Flexibilität beim Übertritt in die Pensionierung, insbesondere im Hinblick auf die Reduktion des Anstellungsgrades, zweitens aber auch eine Erwerbstätigkeit über die Pensionierung hinaus und drittens die Möglichkeit, im Betrieb neue Rollen übernehmen zu können. Unsere Ergebnisse bestätigen, dass gerade solche flexiblen Strukturen gerade für die Neu- und Weiterentwicklung von TalentExpertisen hilfreich sein können. Dabei spielt das allgemeine Altersklima sowohl im Betrieb als auch auf der gesellschaftlichen Ebene (wie etwa die individuelle Wahrnehmung von Wertschätzung und die Einschätzung als kompetent und innovativ) eine wichtige Rolle.

#### ***Empfehlungen***

Diese drei Ergebnisse gilt es bei der Gestaltung von Pensionierungsmodellen zu berücksichtigen. Die Möglichkeit zur Fortsetzung der Erwerbstätigkeit nach der Pensionierung sollte auch auf politischer Ebene durch die Anpassung von Regulierungen zur Anstellung älterer Arbeitnehmender angepasst werden. Arbeitgeber sollten finanzielle wie rechtliche Unterstützung erfahren, um darauf aufbauend die Attraktivität der Beschäftigung Älterer für ihre Betriebe erhöhen zu können. Lohnenswert sind zudem Überlegungen zu den Möglichkeiten, für ältere Mitarbeitende innerhalb eines Betriebes Strukturen zu schaffen, damit sie in neuen Rollen ihre vorhandenen Kompetenzen einbringen können (z.B. vermehrte Beraterfunktionen, Engagements als Coach oder Mentor/Mentorin von jüngeren Mitarbeitenden etc.).

Um ein Altersklima überhaupt aufzubauen und dieses positiv zu gestalten, sind Beteiligte auf unterschiedlichen Ebenen angesprochen: von den älteren Arbeitnehmenden selber, den Arbeitskollegen, über im Management Tätige, Arbeitgeber bis hin zu den Gewerkschaften. Konkret sollten Betriebe ihr Age-Management auch auf eine Feedbackkultur ausrichten, die das Wissen und Können der älteren Arbeitnehmenden positiv herausstreicht und dies auch ausdrücklich an sie selbst rückmeldet.

### **Schwerpunkt 5: Neuentwicklung von TalentExpertise begünstigen, unter Einbezug geschlechterspezifischer Lösungen (Meso-Ebene)**

Bekannte Ergebnisse aus der Forschung zum erfolgreichen Altern und auch die Ergebnisse der vorliegenden Studie legen nahe, das vorhandene Entwicklungspotenzial der Älteren mit einer generellen begrifflichen Umgestaltung von *Lebenslauf* in Bildung, Arbeit und Ruhestand zu verknüpfen und die strikte Trennung zwischen Erwerbsphase und Ruhestand in Frage zu stellen. Es geht somit um den Umbau von Strukturen in bestimmten Lebensbereichen über die gesamte Lebenszeit. Ein Beispiel sind diejenigen Studienteilnehmer und -teilnehmerinnen, welche während der Erhebungsphase einen neuen Abschluss erwarben und dabei nachweislich Wissen und Können in neuen TalentExpertise-Bereichen entwickelten.

Die Gestaltungspläne für die nahe Zukunft sind nach Geschlechtern unterschiedlich. Bei Männern steigt der Wunsch nach Befreiung, bei Frauen nach weiterem Verbleib im Beruf, anderweitigen Engagements oder nach einem Nachholen von bisher Versäumtem. Während es Männer gelingt, ihren TalentExpertisen in allen Gestaltungsplänen weiterhin nachzugehen, ist dies bei den Frauen beim Wunsch nach Befreiung nicht der Fall. Auch gelingt ihnen schwerer, in der nachberuflichen Phase soziale TalentExpertisen aufrecht zu erhalten. Dabei könnte es sich um den Ausdruck traditioneller Rollenbilder und Chancenungleichheiten handeln. Tatsächlich wird ein Grossteil der unbezahlten Pflegeleistungen von Frauen ausgeübt, was sich wiederum auf eine Einschränkung in deren Wahlfreiheit bei der Lebensgestaltung auswirken kann. Um dem entgegenzuwirken, erscheinen geschlechterspezifische Angebote und Strukturen für die „Generation Babyboomer“ als sinnvoll.

#### ***Empfehlungen***

Bildung und Weiterbildung – in allen TalentExpertise-Bereichen, nicht nur den intellektuellen! – sollten bis ins hohe Alter als Investition in eine individuelle und gesellschaftliche Entwicklung betrachtet werden. Als Ergänzung der Ausbildungsphase vor dem Eintritt ins Berufsleben sollten immer wieder eingeschobene kürzere Bildungsphasen über die gesamte Berufszeit ermöglicht werden. Dazu gehört auch, dass Neuorientierungen durch Qualifizierungsmassnahmen erleichtert werden, indem betriebliche Weiterbildungen auch an ältere Mitarbeitende gerichtet sowie neue Bildungsangebote in unterschiedlichen Bereichen gezielt auf Pensionierte ausgerichtet werden.

Es ist wichtig, den Transfer von TalentExpertise im Übergang in die Pensionierung zu sichern. Auf die Bedürfnisse von Frauen abgestimmt, bedeutet dies beispielsweise, einen längeren Verbleib im Beruf im Sinne später Karrierechancen zu ermöglichen. Dies gilt auch bei einer neuen Ausrichtung der Tätigkeit, insbesondere im sozialen Bereich, in dem ein hohes Potenzial vorhanden ist. Dabei sollten verschiedene Modelle entwickelt werden, welche sowohl die weitere Erwerbstätigkeit als auch das nachberufliche Engagement und die Umsetzung neuer Projektideen einschliessen. Dies würde längerfristig die Wahrung gleicher Chancen bei der Wahl der Gestaltungsmöglichkeiten verbessern.

Für Männer, welche sich mit der Pensionierung in erster Linie das Modell der Befreiung wünschen, sollten neue Modelle entwickelt werden, welche die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit/nachberuflichem Engagement und Loslösung von Verpflichtungen ermöglichen. Dabei bieten z.B. kurzfristige oder punktuelle Engagements und Einsätze eine Möglichkeit.

### **Schwerpunkt 6: Mitgliedschaften und zivilgesellschaftliches Engagement als Ressourcen pflegen (Meso-Ebene)**

Unsere Ergebnisse weisen darauf hin, dass es Mitgliedern von Vereinen, Institutionen und Organisationen im Übergang in ihre Pensionierung besser gelingt, ihre TalentExpertisen zu pflegen. Tatsächlich bieten solche Mitgliedschaften durch den Austausch mit Gleichgesinnten die Möglichkeit zur Kompetenzerhaltung, die Gelegenheit zur Anerkennung und die Unterstützung bei der (neuen) Identitätsfindung einen zentralen Beitrag zum Erhalt und der Förderung von TalentExpertisen im Alter. Ein derartiges Engagement bietet auch Gelegenheit, sich als Teil einer kompetenten Generation wahrzunehmen und den gemeinsamen Interessen eine Stimme zu geben.

Die Gesellschaft profitiert in hohem Masse vom zivilgesellschaftlichen Engagement durch Personen im dritten Alter. Die Bereiche, die dadurch abgedeckt werden, sind breitgefächert und beinhalten sowohl das Mitwirken in Vereinen und Verbänden als auch die Betreuung von betagten/hilfsbedürftigen Menschen oder Grosskindern. Unbezahlte Arbeit steht dabei nur dann mit TalentExpertise in einem Zusammenhang, wenn die Bereiche inhaltlich verwandt sind. Möglichweise wird dieses Ergebnis dadurch bedingt, dass sich die Inhalte unbezahlter Arbeit nicht immer mit den Interessen derjenigen decken, die sie ausüben.

### ***Empfehlungen***

Es empfiehlt sich deshalb, Personen im Übergang in die Pensionierung Mitgliedschaften in Vereinen, Institutionen und Organisationen anzubieten und dadurch Möglichkeiten zur zivilgesellschaftlichen Partizipation nach oder neben der Erwerbstätigkeit institutionell zu verankern. Dabei sollten sich Vereine und Organisationen um adäquate Mitgliederanwerbung und -pflege bemühen, darin jedoch auch professionell unterstützt werden. Der Fokus sollte dabei auf die sich verändernden Wünsche von neu Pensionierten berücksichtigen, etwa indem verschiedene Formen der Mitgliedschaft angeboten und je nach Lebensphase individuell angepasst werden können.

### **Schwerpunkt 7: Einstellungen und individuelles Ressourcenmanagement auf die lebenslange Entwicklung ausrichten (Mikro-Ebene)**

Eine von Offenheit geprägte positive Einstellung zum Alter/n, welche dieses als lebenslangen Entwicklungsprozess begreift und Erwartungen an die Zukunft richtet, ist mit TalentExpertise verknüpft. Dies trifft auch zu für die Bereitschaft zu, sich für seine Ziele einzusetzen. Demnach können mit einer entsprechenden Haltung erschwerende Voraussetzungen wie z.B. geringere kognitive Fähigkeiten kompensiert werden. Als Konsequenz daraus sollten Personen im Übergang in die Pensionierung ihre eigene Haltung zum Alter/n reflektieren. Der Vernetzung mit Gleichgesinnten ist dabei eine hohe Bedeutung beizumessen. Weiter kann auch die Orientierung an Vorbildern hilfreich sein, da diese an eigene Werte erinnern und dadurch Halt und Zuversicht vermitteln.

Die vorliegenden Ergebnisse zeigen auf, dass die Zeit um die Pensionierung von grosser Heterogenität gekennzeichnet ist und unterschiedliche Modelle der Lebensgestaltung attraktiv sind. Unsere Studie belegt, dass alle diese Modelle erlauben, TalentExpertisen zu pflegen und andere daran teilhaben zu lassen. Da jedoch dem Übergang in die Pensionierung eine besondere Dynamik innewohnt, sind Wünsche und Pläne auch der Veränderung unterworfen. Deshalb ist die Wahl der Lebensgestaltung nach der Pensionierung oftmals nicht nur durch strukturelle Begebenheiten (z.B. eine weitere und/oder reduzierte Erwerbstätigkeit) geprägt, sondern auch durch das persönliche und familiäre Umfeld. Einschneidende Ereignisse in der Beziehung können etwa zu einer Reduktion der Tätigkeiten in den TalentExpertise-Bereichen führen, wahrgenommene Herausforderungen können aber auch als Chance für ein intensive(r)es Engagement in denselben dienen.

### ***Empfehlungen***

Ältere Menschen sollten ihre Pensionierung nicht nur als Chance begreifen, sondern sich selbst auch Neues zumuten. Dieser Prozess beginnt jedoch bereits in jungen Jahren. Als Unterstützung zur Auseinandersetzung mit der eigenen Einstellung zum Alter/n sollten Personen im Übergang in die Pensionierung Erfolgserlebnisse beim Ausüben bisheriger oder neuer Beschäftigungen mit Gleichgesinnten suchen. Betriebe können diesen Prozess unterstützen, indem sie bei der Pensionierungsvorbereitung explizit die Haltung zum Alter/n und deren Auswirkungen zu thematisieren.

Um einen eigenverantwortlichen Umgang mit persönlichen Ressourcen zu ermöglichen, sollte bei Personen im Übergang in die Pensionierung eine bewusste und aktive Auseinandersetzung mit ihren Wünschen, aber auch ihren Grenzen, stattfinden. Dabei gilt es abzuwiegen, in welchen Bereichen und Interessengebieten das Engagement reduziert und wie diese frei gewordenen (zeitlichen) Ressourcen genutzt werden sollen.

## LITERATUR

- Abrams, D., Russell, P.S, Vaclair, M. & Swift, H. (2011). *Ageism in Europe: Findings from the European Social Survey*. London: AgeUK.
- Backhaus, K., Erichson., B., Plinke, W. & Weiber, R. (2010). *Multivariate Analysemethoden. Eine anwendungsorientierte Einführung* (13. Aufl.). Berlin: Springer.
- 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 aging. Perspectives from the behavioral sciences* (pp. 1-34). New York: Cambridge University Press.
- Baltes, P. B., Baltes, M. M., Freund, A. M. & Lang, F. R. (1999). *The measurement of selection, optimization, and compensation (SOC) by self-report: Technical report 1999*. Berlin: Max Planck Institute for Human Development.
- Bennent-Vahle, H. (2007). Philosophie des Alters. In U. Pasero et al. (Hrsg.), *Altern in der Gesellschaft* (S.11-42). Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bound, J. & Waidmann, T. (2007). *Estimating the health effects of retirement*. Working Papers wp168, University of Michigan, Michigan Retirement Research Center.
- Bovay, C. & Broquet, R. (2004). *Religionslandschaft in der Schweiz*. Office fédéral de la statistique.
- Bowen, C.E. & Staudinger U.M. (2013). Relationship between age and promotion orientation depends on perceived older worker stereotypes. *The Journals of Gerontology, Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 68, 59-63.
- Bundesamt für Statistik, BFS (2014a). Sprachen, Religionen - Daten, Indikatoren. Religionen. Download am 01.10.2014 unter <http://www.bfs.admin.ch>.
- Bundesamt für Statistik, BFS (2014b). Räumliche Verteilung: Agglomerationen, Stadt und Land. Ständige Wohnbevölkerung im städtischen und ländlichen Raum. Download am 01.10.2014 unter <http://www.bfs.admin.ch>.
- Bundesamt für Statistik, BFS (2013). Bildungsstand der Wohnbevölkerung nach Alter und Geschlecht. Download am 21.9.2014 unter <http://www.bfs.admin.ch>.
- Bundesamt für Statistik, BFS (2012). Wie ist Ihr Gesundheitszustand im Allgemeinen? Download am 01.10.2014 unter <http://www.portal-stat.admin.ch/sgb2012/files/de/02d.xml>.
- Bundesamt für Statistik, BFS (2011). Beteiligungsquote an nicht-formalen Weiterbildungsaktivitäten. Download am 13.6.2014 unter <http://www.bfs.admin.ch>.
- Bundesamt für Statistik, BFS (2003). *Handbuch zur Berufsdatenbank*, Neuenburg.
- Bundesamt für Statistik, BFS (2000). Atlas über das Leben nach 50: Verteilung der Haushalte nach Alter und Eigentumsverhältnis. Download am 01.10.2014 unter <http://www.bfs.admin.ch>.
- Butler, R. (1980). Ageism: A foreword. *Journal of Social Issues*, 36, 8-11.
- Cheng, S.-T. (2009). Generativity in later life: Perceived respect from younger generations as a determinant of goal disengagement and psychological well-being. *Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 64, 45-54.
- Cuddy, A. J. C., Norton, M. I. & Fiske, S. T. (2005). This old stereotype: The pervasiveness and persistence of the elderly stereotype. *Journal of Social Issues*, 61, 267-286.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E. & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological bulletin*, 125, 276-302.
- Ericsson, K. A., Krampe, R. T. & Tesch-Romer, C. (1993). The role of deliberate practice in the acquisition of expert performance. *Psychological Review*, 100, 363-406.
- Erikson, E. H. (1963). *Childhood and society* (2nd ed.). New York: Norton.
- Europäische Sozialbefragung [European Social Survey], (2012). <http://www.europeansocialsurvey.org/data/>.
- Fernández-Ballesteros, R., García, L. F., Abarca, D., Blanc, E., Efklides, A., Moraitou, D., Kornfeld, R., Lerma, A. J., Mendona-Numez, V. M., Mendoza- Ruvalcaba, N. M., Orosa, R., Paul, C. &

- Patricia, S. (2010). The concept of ageing well in Latin American and European countries. *Ageing & Society*, 30, 41-56.
- Filipp, S.-H. (2007). Kritische Lebensereignisse. In: J. B. Lindenberger (Hrsg.). *Entwicklungspsychologie der Lebensspanne: ein Lehrbuch* (S. 337-364). Kohlhammer-Verlag.
- Freund, A. M. & Baltes, P. B. (1998). Selection, optimization, and compensation as strategies of life management: correlations with subjective indicators of successful aging. *Psychology and aging*, 13, 531-543.
- Freund, A. M. & Baltes, P. B. (2002). Life-management strategies of selection, optimization, and compensation: Measurement by self-report and construct validity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 642-662.
- Friedman, H. S. & Martin (2010). *The Longevity Procect*. New York : Hudson Street.
- Gagné, F. (1993). Constructs and models pertaining to exceptional human abilities. In: K. A. Heller et al. (Eds.), *International handbook of giftedness and talent* (pp. 69-87). Amsterdam: Elsevier.
- Gruber, H. (2006). Expertise. In: D. Rost (Hrsg.), *Handwörterbuch Pädagogische Psychologie* (S. 175-181). Berlin: Beltz.
- Gruber, H. & Lehmann, C. (2014). Begabung, Talent und Expertise. In: M. Stamm (Hrsg.), *Handbuch Talententwicklung* (S. 349-364). Bern: Verlag Hans Huber.
- Heller, K. A. (Hrsg.). (2001). *Hochbegabung im Kindes- und Jugendalter* (2., überarb. u. erw. Aufl.). Göttingen: Hogrefe.
- Hickson, J. & Housley, W. (1997). Creativity in later life. *Educational Gerontology: An International Quarterly*, 23, 539-547.
- Hoepflinger, F. (2009). *Wandel des Alters. Neues Alter für neue Generationen*. Zugriff am 20.03.2013 unter [www.hoepflinger.com](http://www.hoepflinger.com)
- Jopp, D. S., Rott, C. & Wozniak, D. (2010). Psychologische Stärken im Alter. In : A. Kruse (Hrsg.), *Potenziale im Altern – Chancen und Aufgaben für Individuum und Gesellschaft* (S. 51-74). Heidelberg: Akademische Verlagsgesellschaft.
- Jung, S., Jeswani, S., Drummond, D. & Jopp, D. S. (2014). *Role Models of Successful Aging*. Poster präsentiert an der 67<sup>th</sup> Annual Scientific Meeting of the Gerontological Society of America, Washington D.C.
- Kalbermatten, U. (2008). Lebensgestaltung im Alter als kreatives Handeln. In: A. Kruse (Hrsg.), *Kreativität im Alter* (S. 47-72). Heidelberg: Universitätsverlag.
- Krampe, R. Th. (2007). Wissenserwerb und Expertise. In: J. Brandtstädter & J. Lindberger (Hrsg.), *Entwicklungspsychologie der Lebensspanne* (S. 221-244). Stuttgart: Kohlhammer.
- Kruse, A. (2011). Offenheit, Generativität und Integrität als Entwicklungsaufgaben des hohen Alters. In: A. Kruse (Ed.), *Kreativität im Alter* (S.149-165). Heidelberg: Universitätsverlag.
- Kruse, A. Schmitt, E. (2005). Zur Veränderung des Altersbildes in Deutschland. *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 49-50, 9-17.
- Kruse, A., Wahl, H.W. (2010). *Zukunft Altern – individuelle und gesellschaftliche Weichenstellungen*. Heidelberg: Verlag Spektrum.
- Levy, B. R., Slade, M. & Kasl, S. (2002). Longitudinal benefit of positive self-perceptions of aging on functioning health. *Journal of Gerontology: Psychological Science*, 57, 409-417.
- Lindenberger, U., Smith, J., Mayer, K. U. & Baltes, P. B. (Eds.). (2010). *Die Berliner Altersstudie* (3rd ext. ed.). Berlin: Akademie Verlag.
- Miller, T. W. (2010). *Handbook of Stressful Transitions Across the Lifespan*. New York: Springer Science & Business Media.
- Mönks, F. (1990). Hochbegabtenförderung als Aufgabe der Pädagogischen Psychologie. *Psychologie in Erziehung und Unterricht*, 37, 243-250.
- Perrig-Chiello, P. & Höpflinger, F. (2009). *Die Babyboomer. Eine Generation revolutioniert das Alter*. Zürich: Verlag Neue Zürcher Zeitung.



- Radoschewski, M. & Bellach, B.-M. (1999). Der SF-36 im Bundes-Gesundheits-Survey – Möglichkeiten und Anforderungen der Nutzung auf der Bevölkerungsebene. *Das Gesundheitswesen*, 61, 191-199.
- Renzulli, J.S. (1986). The three-ring conception of giftedness: a developmental model for creative productivity. In: R.J. Sternberg/J.E. Davidson (Eds.). *Conceptions of giftedness* (pp. 53-92). Cambridge: University Press.
- Rost, D.H. (Hrsg.) (2001). *Hochbegabte und hochleistende Jugendliche*. Münster: Waxmann.
- Rothermund, K. & Mayer, A.-K. (2009). *Altersdiskriminierung – Erscheinungsformen, Erklärungen und Interventionsansätze*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Rowe, J.W. & Kahn, R. L. (1987). Human ageing: usual and successful. *Science*, 237, 4811, 143-149.
- Schaie, K. W. (2005). *Developmental influences on adult intelligence: The Seattle Longitudinal Study*. New York: Cambridge University Press.
- Schmitt, E. (2008). Altersbilder und die Verwirklichung von Potenzialen des Alters. In: A. Kruse (Hrsg.), *Weiterbildung in der zweiten Lebenshälfte. Multidisziplinäre Antworten auf Herausforderungen des demografischen Wandels* (S. 49-66). Bertelsmann: Bielefeld.
- Schneider, W. (1999). Expertise. In: C. Perleth & A. Ziegler (Hrsg.). *Pädagogische Psychologie. Grundlagen und Anwendungsfelder* (S. 83-93). Bern: Huber.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theory and empirical tests in 20 countries. In: M. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 25, pp. 1–65). New York: Academic Press.
- Schweizer Freiwilligenmonitor, SFM (2009). Fragebogen. <http://www.freiwilligenmonitor.ch/>.
- Stamm, M. (2011). *Begabung und Expertise*. Enzyklopädie Erziehungswissenschaft Online. 01.03.2012 / DOI 10.3262/EEO20120211.
- Stamm, M., Müller, R. & Niederhauser, M. (2009). *Begabung und Leistungsexzellenz in der Berufsbildung. Eine empirische Studie zu den Ausbildungsverläufen besonders befähigter Jugendlicher im Schweizer Berufsbildungssystem* (Schlussbericht zuhanden der Berufsbildungsforschung des BBT). Fribourg, Schweiz: Universität Fribourg, Departement Erziehungswissenschaften.
- Stamm, M., Niederhauser, M., Leumann Sow, S., Kost, J., Williner, M., Pegoraro, M. & Grunder, M. (2012). *Migranten als Aufsteiger. Der Berufserfolg von Auszubildenden mit Migrationshintergrund im Schweizer Berufsbildungssystem* (Schlussbericht zuhanden der Berufsbildungsforschung des BBT). Fribourg, Schweiz: Universität Fribourg, Departement Erziehungswissenschaften.
- Terman, L. M. & Oden, M. H. (1959). *The gifted child group at midlife. Thirty five years follow-up of the superior child. Genetic studies of genius*, Vol. V, Palo Alto: Stanford University Press.
- Tippelt, R., Schmidt, B., Schnurr, S., Sinner, S. u. a. (2009). *Bildung Älterer – Chancen im demografischen Wandel*. In: DIE Spezial. Bielefeld: Bertelsmann.
- Vereinigte Nationen (2013). *World Population Ageing 2013*. Department of Economic and Social Affairs, Population Division. ST/ESA/SER.A/348.
- Villar, F. (2012). Successful ageing and development: the contribution of generativity in older age. *Ageing and Society*, 32, 1087-1105.
- Wahl, H.-W. & Heyl, V.(2004). *Gerontologie- Einführung und Geschichte*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Ziegler, A. & Perleth, C. (1997). Schafft es Sisyphos, den Stein den Berg hinaufzurollen? Eine kritische Bestandesaufnahme der Diagnose- und Fördermöglichkeiten von Begabten in der beruflichen Bildung vor dem Hintergrund des Münchner Begabungs-Prozess-Modells. *Psychologie in Erziehung und Unterricht*, 2, 152-163.



## ANHANG

### Wissenstransfer

#### *Publikationen*

- Stamm, M. (2010). Grosser Bildungshunger bei den Herbstzeitlosen. *NZZ*, 30.03., 200, 38.
- Stamm, M. (2012). Neue Talente im späteren Alter. *Aargauer Zeitung*, 21.01., 2.
- Stamm, M. (2014a). *Handbuch Talententwicklung. Theorien, Methoden und Praxis in Psychologie und Pädagogik*. Bern: Huber.
- Stamm, M. (2014b). Talententwicklung im Alter. In M. Stamm (Hrsg.), *Handbuch Talententwicklung. Theorien, Methoden und Praxis in Psychologie und Pädagogik* (S. 273-281). Bern: Huber.
- Stamm, M. (2014c). Talente und Expertise der Babyboomer. *Dossier* 14/3. Bern: Forschungsinstitut Swiss Education.
- Stamm, M. (2014d). Die Lösung heisst: Späte Karrieren für Frauen und Männer. *NZZ* am Sonntag, 26.10., 21,
- Stamm, M. (in Vorbereitung für das Journal *Aging and Society*). Late Bloomers. Outline of a new perspective on talent development.
- Stamm, M. (in Vorbereitung). Talent und Expertise im Alter. Forschungsergebnisse und bildungs- sowie sozialpolitische Konsequenzen. Erscheint im Sammelband des 5. Internationalen Kongresses (Münster) für Begabungsforschung 2015.
- Stamm, M. (in Vorbereitung für die *Zeitschrift für Altersforschung*). Unausgeschöpfte Talent- und Expertisereserven im späten Erwachsenenalter. Theoretische Überlegungen und empirische Befunde einer Längsschnittstudie.

#### *Referate*

- 19.12.2014 Talent Scout<sup>60+</sup>: Eine Schweizer Längsschnittstudie. Referat an der Abteilung für Wirtschaftspädagogik der Universität Wien.
- 20.12.2014 Methodologische Herausforderungen einer online-Befragung am Beispiel der Talent Scout<sup>60+</sup>-Studie. Kolloquium an der Abteilung für Wirtschaftspädagogik der Universität Wien.
- 06.09.2014 Von der Wiege bis zur Bahre: Mythen der Begabungsförderung. Antworten aus der Forschung. Key Note am Kongress Begabungs- und Begabtenförderung der FHNW in Windisch.
- 29.10.2014 Praktische Intelligenz und ihre Bedeutung in der Lebensspanne. Referat an der World Didacta in Basel, organisiert vom hep-Verlag.
- 23.06.2014 Kongress der Schweizerischen Gesellschaft für Bildungsforschung Luzern
- 24.01.2014 Erfolgsfaktor Begabung - Wie sich das Beste in uns entfalten lässt. Referat am Rheinthalen Wirtschaftsforum in St. Gallen.
- 16.11.2013 Talent Development across the lifespan. Referat am Kongress Entwicklung und Lernen in Augsburg.
- 29.08.2013 Späte Talentförderung in der Berufsbildung. Referat am internationalen Symposium in Klagenfurt.

- 20.02.2013 Resilienz über die Lebensspanne. Kritische Reflexionen und neue Perspektiven für den erziehungswissenschaftlichen Diskurs. Referat anlässlich des Symposiums zur Emeritierung von Prof. Micha Brumlik, Universität Frankfurt.
- 13.02.2013 Verkannte Potenziale im Erwachsenenalter. Referat an der Evangelischen Akademie in Hofgeismar (D).
- 06.12.2013 Talent Scout<sup>60+</sup> – Eine Längsschnittstudie zur Talent- und Expertiseentwicklung älterer
- 28.10.2013 Das Alter als Potenzial. Referat anlässlich des Seminars Lebenswelten am Lassalle
- 27.06.2013 Wo sind die Begabten und wie fördert man sie am besten? Referat am Symposium Begabtenförderung in der Schweiz an der Universität Basel:
- 14.05.2013 Ressourcen älterer Menschen: Ein neuer Blick auf eine alte Frage. Referat am 4. Altersforum in Bern.

### *Qualifikationsarbeit im Zusammenhang mit der Studie Talent Scout<sup>60+</sup>*

Bachelorarbeit Fachbereich Psychologie Larissa Kalisch: (seit Herbst 2014 in Bearbeitung)  
Arbeitstitel: Der Einfluss der Pensionierung als kritisches Lebensereignis auf die Gesundheit sowie die finanzielle Situation, die Vorbereitung auf die Pensionierung und der soziale Kontext als moderierende Faktoren

## **Am Projekt beteiligte Mitarbeitende**

### *Mitarbeiterinnen Talent Scout 60+*

#### **Dr. Nicole Fasel** (ab Dezember 2013 bis Projektende)

Projektleitung: Koordination der zweiten Erhebung vom Sommer 2014 sowie Datenauswertung und Verfassung des Schlussberichts.

Bis November 2013 war Dr. Fasel als Forschungs- und Lehrassistentin am Laboratoire de Psychologie Sociale an der Universität Lausanne tätig, wo sie auch ihre Dissertation zum Thema Einstellungen gegenüber kultureller Diversität verfasste. Ihre Forschungsinteressen liegen im Bereich der Vorurteile und sozialen Ungleichheiten im Bereich Alter und Herkunft.

#### **Cand. BA Larissa Kalisch** (ab November 2013 bis Projektende)

Unterassistentin: Administrative Arbeiten; Sitzungsprotokolle und Korrespondenz, Mitarbeit bei der Datenerhebung und –auswertung sowie beim Verfassen des Schlussberichts.

Frau Kalisch hat ihr Psychologiestudium 2011 an der Universität Zürich begonnen und setzt es seit 2013 an der Universität Fribourg fort.

#### **Dr. Franziska Templer** (ab August 2014 bis Projektende)

Wissenschaftliche Mitarbeiterin: Mitarbeit bei der Datenauswertung und Verfassen des Schlussberichts.

Dr. Templer ist Dozentin an der Pädagogischen Hochschule Bern. Ihre Forschungsinteressen liegen im Bereich Schulabsentismus, Entwicklung über die Lebensspanne, Lernen und Lehren, frühkindliche Bildung und Förderung, sowie Familie.

***Ehemalige Mitarbeiterinnen***

**Cand. BA Lina Schmidt** (Mai bis August 2014)

Frau Schmidt hat 2012 ihr Psychologiestudium an der Universität Fribourg aufgenommen und absolvierte von Mai bis August 2014 ein Praktikum bei SwissEducation, wo sie am Projekt TalentScout<sup>60+</sup> mitarbeitete.

**Lic. phil. Jeannine Hess** (Januar 2013 bis Mai 2014)

Frau Hess war als Projektleiterin und wissenschaftliche Mitarbeiterin bei SwissEducation tätig. Im Projekt TalentScout<sup>60+</sup> war sie bei der Rekrutierung der Stichprobe behilflich und hat bei beiden Erhebungen in der Datenerhebung, -aufbereitung und -auswertung mitgearbeitet.

**Maria Weber, M.A.** (Februar 2013 bis Dezember 2013)

Frau Weber war als wissenschaftliche Mitarbeiterin bei SwissEducation tätig. Im Projekt TalentScout<sup>60+</sup> hatte sie eine projektleitende Funktion inne, war für die Rekrutierung der Studienteilnehmenden, die Entwicklung des Erhebungsinstrumentariums, die Datenerhebung und -aufbereitung sowie die anfängliche Datenauswertung der ersten Erhebungsphase zuständig.

Zusätzlich haben auch **Frau Marion Kalt** und **Herr Michael Stauffer** im ersten Projektjahr an der Studie mitgearbeitet.

